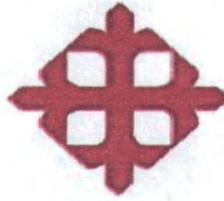


658.3
B957d



36.1

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTIAGO DE
GUAYAQUIL**

PROYECTO:

“DIAGNÓSTICO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL”

ORGANIZACIÓN:

GAMATV

ATENCIÓN:

DR. ANTONIO SANTOS

FECHA:

23/ 02/ 2012

RESPONSABLE:

BURGOS CARLA ANDREA

658.3
B957d

Incluye CD
de documentos

RESUMEN

El presente proyecto es el diagnóstico de la cultura organizacional de la empresa Gamatv, se lo logró realizar con la participación de los colaboradores de la misma a través de diversas actividades como encuestas, entrevistas y grupos focales.

Todo esto con el fin de conocer el tipo de cultura que posee la empresa Gamatv y lograr que sus colaboradores se sientan identificados con ella.

PALABRAS CLAVES:

1. Cultura Organizacional
2. Clima Laboral
3. Entrevistas
4. Encuestas
5. Grupos Focales
6. Diagnóstico
7. Valores organizacionales
8. Sistematización



INDICE

GENERAL

PARTE 1: PROPUESTA

1. <u>Antecedentes</u>	1
1.1. Antecedentes de la Empresa.....	1
1.2. Antecedentes del proyecto.....	2
<u>2. Finalidad</u>	2
<u>3. Objetivos</u>	2
3.1. Objetivo general.....	2
3.2. Objetivos específicos.....	2
<u>4. Espacio demográfico</u>	3
<u>5. Grupo Objetivo</u>	3
<u>6. Metodología</u>	3
Técnicas:.....	3
6.1. <i>Técnicas cualitativas</i>	3
6.2. <i>Técnicas cuantitativas</i>	5
6.3. <i>Estudio de gabinete</i>	5
<u>7. Fases del proyecto</u>	5
7.1. Fase de diagnóstico.....	5
7.2. Fase de Análisis de la información.....	6
7.3. Fase de informe y presentación del proyecto.....	6
<u>8. Productos a entregar</u>	6

8.1. Informe sobre el diagnóstico de la cultura organizacional.....	6
8.2. Informe ejecutivo con conclusiones y recomendaciones.....	6
<u>9. Duración</u>	6
<u>10. Beneficios</u>	6
<u>11. Diagrama de Gantt</u>	6

PARTE 2: DESARROLLO DEL PROYECTO

1. Diagnóstico e Identificación de la temática.....	1
2. Elaboración de la Propuesta.....	5
3. Ejecución	9
3.1. Observación participante.....	9
3.2. Entrevistas	11
3.3. Encuesta de Clima Laboral.....	14
3.4. Grupos Focales	17
3.5. Levantamiento de la información y análisis.....	20
4. Conclusiones y recomendaciones del proyecto para los compañeros.....	22

PARTE 3: INFORME

1. <u>Antecedentes</u>	1
1.1. Antecedentes del proyecto.....	1
2. <u>Finalidad</u>	1
3. <u>Objetivos</u>	1
3.1. Objetivo general.....	1
3.2. Objetivos específicos.....	2
4. <u>Espacio demográfico</u>	2
5. <u>Grupo Objetivo</u>	2
6. <u>Metodología</u>	2
- Técnicas:.....	2
6.1. <i>Técnicas cualitativas</i>	2
6.2. <i>Técnicas cuantitativas</i>	4
6.3. <i>Estudio de gabinete</i>	4
7. <u>Fases del proyecto</u>	4
7.1. Fase de diagnóstico.....	4
7.2. Fase de Análisis de la información.....	5
7.3. Fase de informe y presentación del proyecto.....	5
8. <u>Productos a entregar</u>	5

8.1. Informe sobre el diagnóstico de la cultura organizacional

- **Análisis De Las Entrevistas En Profundidad**.....6
 - Departamento De Administración.....7
 - Departamento De Imagen.....14
 - Departamento de Ventas.....20
 - Departamento de Continuidad Comercial.....26
 - Departamento de Deportes.....33
 - Departamento Técnico.....39
 - Departamento de Operaciones.....45
 - Departamento de Producción (Puro Teatro).....57
- **Conclusiones y Recomendaciones Generales de las Entrevistas**.....63
- **Sugerencias de los colaboradores para con la Empresa**.....68
- **Medición del Clima Laboral**
 - Antecedentes.....69
 - Objetivo General.....69
 - Objetivos Específicos.....69
 - Resultados de la medición de clima laboral.....70
 - Conclusiones y Recomendaciones de la medición de clima laboral.....75
- **Diagnóstico de los Valores Organizacionales**
 - Objetivos: General y Específicos.....76
 - Resultados.....77
 - Conclusiones y Recomendaciones.....80

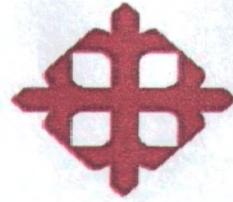
9. Duración Del Proyecto.....81

10. Beneficios.....81

11. Diagrama de Gantt.....81



PROPUESTA



**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTIAGO DE
GUAYAQUIL**

CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

PROYECTO:

DIAGNÓSTICO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

ORGANIZACIÓN:

GAMATV

ATENCIÓN:

PSC. MAURICIO CUSTODE

RESPONSABLE:

CARLA BURGOS YUBI

FECHA: 27/ 07/ 2011

PARTE 1: PROPUESTA

1. <u>Antecedentes</u>	1
1.1. Antecedentes de la Empresa.....	1
1.2. Antecedentes del proyecto.....	2
<u>2. Finalidad</u>	2
<u>3. Objetivos</u>	2
3.1. Objetivo general.....	2
3.2. Objetivos específicos.....	2
<u>4. Espacio demográfico</u>	3
<u>5. Grupo Objetivo</u>	3
<u>6. Metodología</u>	3
Técnicas:.....	3
6.1. <i>Técnicas cualitativas</i>	3
6.2. <i>Técnicas cuantitativas</i>	5
6.3. <i>Estudio de gabinete</i>	5
<u>7. Fases del proyecto</u>	5
7.1. Fase de diagnóstico.....	5
7.2. Fase de Análisis de la información.....	6
7.3. Fase de informe y presentación del proyecto.....	6
<u>8. Productos a entregar</u>	6

8.1. Informe sobre el diagnóstico de la cultura organizacional.....	6
8.2. Informe ejecutivo con conclusiones y recomendaciones.....	6
<u>9. Duración</u>	6
<u>10. Beneficios</u>	6
<u>11. Diagrama de Gantt</u>	6

1. Antecedentes

1.1. Antecedentes de la empresa

Gama TV (anteriormente conocido como Gamavisión) es una cadena de televisión ecuatoriana afiliada a Televisa de México. Perteneció al grupo financiero Isaías y es operada por la Compañía Televisión del Pacífico Teledos S.A. en las ciudades de Quito y Guayaquil tras la desaparición del antecesor Gamavisión.

Gama TV comenzó sus transmisiones de prueba durante el segundo semestre de 1976, saliendo al aire comercialmente el 18 de abril de 1977, con 14 personas manejando el Canal. Gama TV empezó a transmitir oficialmente en Quito como Telenacional, cuando fue fundado por las iniciativas de Marcel Rivas Sáenz.

El martes 8 de julio de 2008, el canal entonces llamado Gamavisión fue incautado junto con la televisora TC y otras empresas del grupo económico Isaías por la Agencia de Garantía de Depósitos (AGD), del Estado ecuatoriano. Gama TV ha incursionado en todas las áreas de la Televisión Ecuatoriana, manteniéndose siempre en los quintos sitaliales de sintonía y sin duda alguna en el quinto lugar tecnológico del país y de los importantes del Continente.

La televisora sigue transmitiendo con administración estatal hasta resolver su situación jurídica y su puesta a venta. Actualmente su nombre comercial es GAMA TV. La situación político-económica del Ecuador hace difícil resolver la situación legal de este canal.

1.2. Antecedentes del proyecto

GamaTv ha pasado en los últimos años a ser una empresa administrada por el Estado ecuatoriano; sin embargo, no pierde su carácter de empresa privada, motivo por el cual sus trabajadores pasan por un proceso de adaptación.

Se han realizado cambios en su estructura organizacional que han afectado significativamente sus procesos, cada uno de estos inconvenientes influyen en la cultura de la empresa, esto ha ocasionado que los trabajadores tengan expectativas sobre el curso a seguir de la Empresa.

2. Finalidad

- ^ Aportar a que los empleados de GamaTv se sientan comprometidos e identificados con su organización.

3. Objetivos

3.1. Objetivo General

- ^ Establecer qué tipo de cultura tiene la empresa a través de un diagnóstico organizacional.

3.2. Objetivos Específicos

- ^ Elaborar un diagnóstico de los valores organizacionales, a través de los valores compartidos por los empleados.
- ^ Realizar un diagnóstico de clima laboral empresarial.

- ▲ Elaborar un informe con los resultados respectivos del diagnóstico realizado.

4. Espacio Geográfico

- El proyecto se llevará a cabo en las instalaciones de la Empresa GamaTv ubicada en la ciudadela Adace calle 11 número 114 y Av. Las Américas.
- En la ciudad de Guayaquil-Ecuador.

5. Grupo Objetivo

- Colaboradores GamaTv
- Jefe de Recursos Humanos
- Gerente Administrativo - Financiero

6. Metodología

6.1. Técnica cualitativa

- ◆ Las técnicas cualitativas que se utilizarán para la realización del proyecto serán la Observación Participante y la Entrevista.
- ◆ *La Observación Participante:*
 - ✓ Inmersión en el contexto.
 - ✓ Introducirme dentro del grupo de empleados y llegar a formar

parte de ellos, para dar descripciones de los acontecimientos, de las personas, interacciones entre ellas.

✓ La ventaja es que se tienen vivencias de primera mano que permiten comprender la situación o el comportamiento del grupo.

◆ **Las Entrevistas** servirán para:

- ◆ Ayudar para obtener información de los empleados y departamentos de la empresa.
- ◆ Facilitar la recolección de la información de datos.
- ◆ Establecer una apertura de canales que pueda determinar la efectividad práctica del sistema de comunicación interpersonal.

◆ La entrevista tendrá las siguientes variables:

- × Percepción de los empleados sobre la Empresa
- × Top of mind de la Empresa
- × Aspectos positivos de trabajar en GamaTv
- × Aspectos negativos de trabajar en GamaTv
- × Evaluación comparativa de los aspectos positivos y negativos
- × Expectativas con respecto a la relación con la empresa
- × Relaciones laborales: entre jefes y compañeros
- × Comunicación
- × Capacitación y Desarrollo
- × Satisfacción y Motivación

6.2. Técnica cuantitativa

- ◆ La técnica cuantitativa que se utilizará en el proyecto será La Encuesta.
- ◆ *La Encuesta* permitirá:
 - × Obtener información sobre la satisfacción de los empleados con su empresa.
 - × Detectar problemas y posibles focos de conflicto internos en la organización.
- ◆ La encuesta se la realizará a partir de los resultados que se haya obtenido de las entrevistas.

6.3. Estudio de Gabinete

- ◆ *Fuentes primarias*: Se utilizarán las técnicas cualitativas (Entrevistas) y cuantitativas (Encuestas) para la ejecución del proyecto.
- ◆ *Fuentes secundarias*: Internet, libros.

7. Fases del proyecto

- 7.1. Fase de diagnóstico: Obtención de datos preliminares e investigación del proceso. Durante esta fase se identificará la principal fuente de información y la meta de la investigación para determinar el tipo de datos que será recopilado y la elección del instrumento que según las necesidades se adapten a la situación.

7.2. Fase de Análisis de la información: es la fase en la que se cumplen todas las actividades planificadas es la creación de los elementos del proyecto realizando los análisis respectivos de toda la información recolectada hasta al momento.

7.3. Fase de informe y presentación del proyecto: Los resultados del proyecto permiten mostrar la eficacia del mismo a los beneficiarios y a los interesados directos de la empresa.

8. Producto a entregar

8.1.1. Informe del proyecto “Diagnóstico de Cultura Organizacional”

8.1.2. Informe ejecutivo con conclusiones y recomendaciones

9. Duración

El proyecto tendrá la siguiente duración:

- △ Finalización del proyecto: Mes de Diciembre
- △ Entrega del proyecto: Mes de Enero

10. Beneficios

- La empresa conocerá el tipo de cultura organizacional que tiene la misma
- El proyecto beneficiará a la empresa ya que tendrá conocimiento de las percepciones que tienen sus empleados sobre ésta.
- Brindar sugerencias y recomendaciones de acuerdo a los resultados que se den en el proyecto.

11. Diagrama de Gantt (VER ANEXO 12)



DESARROLLO
DEL PROYECTO

PARTE 2: DESARROLLO DEL PROYECTO

1. Diagnóstico e Identificación de la temática.....	1
2. Elaboración de la Propuesta.....	5
3. Ejecución	9
3.1. Observación participante.....	9
3.2. Entrevistas	11
3.3. Encuesta de Clima Laboral.....	14
3.4. Grupos Focales	17
3.5. Levantamiento de la información y análisis.....	20
4. Conclusiones y recomendaciones del proyecto para los compañeros.....	22

1. FASE DE DIAGNÓSTICO E IDENTIFICACIÓN DE LA TEMÁTICA

Para dar inicio al Proyecto, se procedió a realizar un diagnóstico de los principales problemas existentes dentro de la Compañía Televisión del Pacífico Teledos S.A., conocida por su nombre comercial Gamatv; redactados en un Check List (VER ANEXO 1), dónde se destaca el por qué de cada uno de estos problemas.

El principal problema surgió debido a la Insuficiencia para gestionar el cambio en la Cultura Organizacional ya que debido al cambio de organización privada a pública, los colaboradores aumentaron sus expectativas sobre el curso que debía seguir la empresa, se evidenció desmotivación laboral, otro efecto fue la ausencia de identificación con la empresa, lo cual se plasmó en un árbol de problemas (VER ANEXO 2) que es una técnica participativa que ayuda a desarrollar ideas creativas para identificar el problema y organizar la información recolectada, generando un modelo de relaciones causales que lo explican con su respectivo árbol de objetivos (VER ANEXO 3), donde se plasma que el principal objetivo sería Gestionar el cambio en la Cultura Organizacional

Freitas politiza el concepto de Cultura, considerando la cultura organizacional como:

“poderoso mecanismo de control, que visa a conformar conductas, homogeneizar maneras de pensar y vivir la organización, introduciendo una imagen positiva de ella, donde todos son iguales, escamoteando las diferencias y conflictos inherentes a un sistema que guarda un antagonismo y anulando la reflexión”¹

¹ Freitas 199

Por lo tanto se formuló el nombre del proyecto que es “Diagnóstico de la cultura organizacional; el fin del mismo sería: aportar a que los empleados de GamaTv se sientan comprometidos e identificados con su organización.

La definición más aceptada de Cultura Organizacional es la de Schein:

“Cultura organizacional es el patrón de premisas básicas que un determinado grupo inventó, descubrió o desarrolló en el proceso de aprender a resolver sus problemas de adaptación externa y de integración interna y que funcionaron suficientemente bien a punto de ser consideradas validas y, por ende, de ser enseñadas a nuevos miembros del grupo como la manera correcta de percibir, pensar y sentir en relación a estos problemas”²

De igual manera se estableció cuál sería el propósito, a lo que se quiere llegar con el proyecto; es decir, a establecer qué tipo de cultura tiene la empresa a través del diagnóstico, así como también se establecieron sus componentes:

- ✓ Elaborar un diagnóstico de los valores compartidos a empleados de la empresa.
- ✓ Realizar un diagnóstico de clima laboral a empleados.
- ✓ Elaborar un informe con los resultados respectivos del diagnóstico elaborado.

² SCHEIN, (1984:56)

Para que la finalidad y el propósito se cumplan se realizaron diversas actividades destacando las siguientes:

- ✓ Realizar observaciones en cada uno de los departamentos
- ✓ Realizar entrevistas a los empleados para conocer sus funciones y percepciones acerca de la empresa.
- ✓ Medir el clima laboral por medio de una encuesta organizacional.

Esto se plasmó en una matriz marco lógico (VER ANEXO 4)

La matriz marco lógico es una herramienta de análisis estructurado, que facilita el proceso de identificación, diseño, ejecución y evaluación de políticas, programas, proyectos y diseños organizacionales, pudiendo aplicarse en cualquier fase de los respectivos procesos de planificación. Se puede modificar y mejorar repetidas veces, tanto durante la preparación como durante la ejecución del proyecto o programa, incluso durante el funcionamiento del mismo.³

Esta matriz constó de los objetivos del proyecto, así como de sus respectivos indicadores, medios de verificación y supuestos; el fin del proyecto sería:

- Aportar a que los empleados de GamaTv se sientan comprometidos e identificados con su organización.

Se elaboró un plan de acción (VER ANEXO 5) en donde se detallan las fases del proyecto, con sus respectivas actividades, tareas, objetivos a obtener con

³ EVO-Evaluación: Una herramienta de gestión para mejorar el desempeño de los proyectos (Marco Lógico)-BID, 3/97.

estas actividades; así como los recursos que utilizaron para llevar a cabo el mismo, el beneficiario que fue en este caso Gamatv y el tiempo de duración de cada fase.

La primera fase sería la de Diagnóstico, la cual se implantó para recolectar información necesaria para la elaboración del análisis de la cultura organizacional, la segunda fase fue la del análisis de la información la cual se basó en analizar con profundidad la cultura organizacional de la empresa GamaTv Guayaquil, a través de diversas actividades como encuestas, entrevistas. Estas fases tuvieron una duración de seis meses.

Para poder llevar un registro de todo lo que se iba haciendo durante los meses del proyecto se elaboraron bitácoras (VER ANEXO 6) donde se detalla cada acontecimiento que se iba dando en el proyecto, y en el que se dio lugar cada actividad que se iba ejecutando, se realizaron ocho bitácoras correspondientes desde el mes de junio del 2011 al mes de enero 2012. Así como el Diagrama de Gantt que indica la duración del proyecto (VER ANEXO 12)

2. ELABORACIÓN DE LA PROPUESTA

La propuesta empresarial se la hizo partiendo de los elementos de análisis mencionados anteriormente como el check list, el árbol de problemas, el árbol de objetivos y la matriz marco lógico, en donde se muestra el problema para llegar al tema del proyecto, se partió de los antecedentes por los cuales se efectuaría el proyecto que sería que GamaTv ha pasado en los últimos años a ser una empresa administrada por el Estado ecuatoriano; sin embargo, no pierde su carácter de empresa privada, motivo por el cual sus trabajadores pasan por un proceso de adaptación y se realizaron cambios en su estructura organizacional que afectaron significativamente sus procesos, cada uno de estos inconvenientes influyen en la cultura de la empresa.

Parte de la propuesta fue establecer la finalidad del proyecto que es aportar a que los empleados de GamaTv se sientan comprometidos e identificados con su organización, cómo lograría esto, partiendo del objetivo general que establecer qué tipo de cultura posee la empresa a través del diagnóstico pertinente, por medio de la medición de clima laboral:

“El clima laboral es el conjunto de características que describen a una organización y que la distinguen de otras organizaciones, estas características son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización”.⁴

Con la medición del clima laboral y el diagnóstico de los valores compartidos se llegó a cumplir el objetivo general del proyecto.

⁴ Forehand y Gilmer (1964)

“El clima organizacional es el conjunto de percepciones globales (constructo personal y psicológico) que el individuo tiene de la organización, reflejo de la interacción entre ambos; lo importante es cómo percibe un sujeto su entorno, sin tener en cuenta cómo lo percibe otros; por tanto, es más una dimensión del individuo que de la organización”.⁵

El espacio geográfico en el que se llevó a cabo el proyecto fue en las instalaciones de la Empresa Televisión del Pacífico Teledos S. A., conocida por su nombre comercial “Gamatv”; que está ubicada en la en la ciudadela Adace calle 11 número 114 y Av. Las Américas. GYE- ECUADOR.

Se lo logró gracias a la participación de un grupo objetivo, donde intervinieron colaboradores de la empresa, así como la Gerente Administrativa Ing. Adriana Loor que fue de gran ayuda para la realización del proyecto, de igual manera el Psc. Mauricio Custode quien fue el supervisor del mismo.

En la propuesta también se planteó la metodología que utilizaría para llevar a cabo el proyecto, se utilizaron dos metodologías: la cualitativa y la cuantitativa.

*“La **investigación cuantitativa** es aquella en la que se recogen y analizan datos cuantitativos sobre variables. La **investigación cualitativa** evita la cuantificación”⁶.*

Dentro de la cualitativa se efectuaron: observaciones, entrevistas, grupos focales y dentro de la cuantitativa encuesta.

También se establecieron las fases en las que se desarrollarían el proyecto; se

⁵ Seisdedos Nicolás. Artículo “El clima laboral y su medida”, publicado en la Revista “Psicología del Trabajo y de las Organizaciones” Número 2, año 1996.

⁶ Álvarez Cáceres R. El método científico en las ciencias de la salud. Las bases de la investigación biomédica. Madrid: Díaz de Santos, 1996.

dividió en tres fases:

- *Fase de diagnóstico:* Obtención de datos preliminares e investigación del proceso. Durante esta fase se identificó la principal fuente de información para determinar el tipo de datos que fueron recopilados y la elección de los instrumentos que según las necesidades se adapten a la situación.
- *Fase de análisis de la información:* fase en la que se cumplieron todas las actividades planificadas es la creación de los elementos del proyecto realizando los análisis respectivos de toda la información recolectada hasta al momento.
- *Fase de informe y presentación del proyecto:* Los resultados del proyecto permiten mostrar la eficacia del mismo a los beneficiarios y a los interesados directos de la empresa.

“Las técnicas que se empleen para realizar un diagnóstico de cultura organizacional deben apuntar a la facilitación del codiagnóstico, vale decir que a través de ellas es necesario conseguir la participación activa de los miembros de la organización no sólo en la entrega de la información relevante, sino que además y centralmente en la interpretación de la información recogida”⁷

Los productos a entregar serían el Informe del proyecto “Diagnóstico de Cultura Organizacional” con su respectivo informe ejecutivo con sus conclusiones y recomendaciones.

⁷ Rodríguez M., Darío (2005). Diagnóstico de la cultura organizacional pp. 136 -157, en Diagnóstico organizacional México D.F. Alfaomega

El Diagnóstico de la Cultura organizacional de la empresa, cuenta de: a) el análisis de profundidad de las entrevistas realizadas a los colaboradores, b) el análisis de clima laboral y c) el diagnóstico de los valores organizacionales de la empresa.

El diagnóstico de cultura organizacional es un proceso analítico que permite conocer la situación real de una entidad, en un momento dado. Este estudio ayuda a detectar problemas que se deben corregir y oportunidades que se deben aprovechar.⁸

Se propuso la duración del proyecto con los meses de finalización y de entrega para los meses de diciembre y enero.

Los beneficios que se obtendrá con la realización del proyecto serían: que la empresa conocerá el tipo de cultura organizacional que tiene la misma; el proyecto beneficiará a la empresa ya que tendrá conocimiento de las percepciones que tienen sus empleados sobre ésta y sobre todo brindará sugerencias y recomendaciones de acuerdo a los resultados que se den en el proyecto.

La propuesta se llevó a cabo en presencia de la gerente administrativa Ing. Adriana Loor y del Psc. Mauricio Custode; a ellos les pareció muy novedoso, ya que era algo que no se había dado antes en la empresa, y que iba a estar vinculada directamente con los colaboradores, me sugirieron que para poder hacer mi diagnóstico de la cultura, que me inmersa directamente con los empleados, que los conozca, que esté con ellos en sus actividades diarias, que esté en cada uno de los departamentos del Canal.

⁸ Valda, Juan Carlos. Reflexiones en torno al diagnóstico de la cultura organizacional. 2011

3. EJECUCIÓN

Para que el proyecto se lleve a cabo, se lo hizo a través de las siguientes etapas:

3.1. Observación participante:

La observación participante es una técnica de observación utilizada en las ciencias sociales en donde el investigador comparte con los investigados su contexto, experiencia y vida cotidiana, para conocer directamente toda la información que poseen los sujetos de estudio sobre su propia realidad, o sea, conocer la vida cotidiana de un grupo desde el interior del mismo.⁹

Esta etapa se la desarrolló con la ayuda de una guía de observación (VER ANEXO 7); la cual constó de tres variables:

- Condiciones Ambientales
- Actitudes Y Conducta Del Personal
- Relaciones Interpersonales

Para conocer bien a una cultura es necesario introducirse en ella y recoger datos sobre su vida cotidiana.¹⁰

⁹ Tomado de [wikipedia.org/wiki/Observaci%C3%B3n_participante](https://es.wikipedia.org/wiki/Observaci%C3%B3n_participante)

¹⁰ Guasch, Oscar (1997) Observacion Participante. Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas. (Col. Cuadernos Metodológicos, núm. 20), Cap. 2: "La distancia social", pp. 15-34 y Cap. 3: "En la práctica", pp. 35-46.

Se observaron los siguientes departamentos:

1. Departamento de Continuidad Comercial
2. Departamento de Noticias
3. Departamento de Administración
4. Departamento de Operaciones
5. Departamento Técnico
6. Departamento de Marketing & Ventas
7. Departamento de Imagen y Promociones
8. Departamento Producción
9. Departamento de Deportes

A cada uno de estos departamentos visitados se les aplicó la guía de observación.

Esta fase tuvo una duración de un mes y medio ya que estuve más de un día en cada departamento conociendo a los colaboradores e interactuando con ellos, observando cada una de sus actividades.

3.2. Entrevistas

La entrevista es una técnica que se utiliza para recolectar información en forma verbal, a través de un conjunto de preguntas.

Por lo que se elaboró una guía de entrevista (VER ANEXO 8), que constó de las siguientes variables:

- × Percepción de los empleados sobre la Empresa
- × Top of mind de la Empresa
- × Aspectos positivos de trabajar en GamaTv
- × Aspectos negativos de trabajar en GamaTv
- × Evaluación comparativa de los aspectos positivos y negativos
- × Expectativas con respecto a la relación con la empresa
- × Relaciones laborales: entre jefes y compañeros
- × Comunicación
- × Capacitación y Desarrollo
- × Satisfacción y Motivación

Con un total de 22 preguntas de forma abierta para que los colaboradores expresen sus opiniones con claridad.

La idea básica de la entrevista está dada en obtener una reconstrucción histórica de la forma en que el grupo ha resuelto sus problemas de adaptación externa y de integración interna¹¹

La guía fue presentada y aprobada al Supervisor del Proyecto y aprobada para su ejecución.

¹¹ Hernández, R. Y Fernández, C. Y Baptista, P: "Metodología De La Investigación". M©Graw.Hill,

- Participantes:

Las entrevistas se la realizaron a 40 colaboradores de la empresa, distribuidos de la siguiente manera.

Departamentos	Colaboradores
Administración	6
Continuidad Comercial	3
Deportes	4
Producción (Puro teatro)	3
Operaciones	11
Marketing & Ventas	4
Imagen y Promociones	3
Técnico	4
Sistemas	2
TOTAL	40

- Duración de las entrevistas:

Cada entrevista se la realizó individualmente, en los departamentos de cada colaborador, tuvieron una duración de mínima de 35 minutos y máxima de una hora con 5 minutos.

Se la realizó durante los meses de agosto y septiembre.

- Recursos empleados:
 - ✓ Grabadora de voz
 - ✓ Guía de entrevista

- Actitud de los colaboradores:

Los colaboradores se mostraron participativos al momento de realizar las entrevistas, ya que durante la etapa de la observación se les había informado que se iban a realizar estas entrevistas, sin embargo, a los que no se les había comunicado; se les notificó esta fase y expresaron sinceramente sus opiniones; al principio de estas, algunos colaboradores mostraron desconfianza debido a que las entrevistas fueron grabadas, y pensaron que iban a ser expuestas a los gerentes del Canal, por lo que se les exhortó que no iba a ser de esa manera, sino que era un recurso indispensable para no tergiversar sus opiniones al momento de levantar la información con los análisis respectivos.

3.3. Encuesta de Clima Laboral

Para un mejor diagnóstico de la Cultura Organizacional es necesario realizar una medición del clima laboral para conocer la opinión del colaborador con respecto a muchos temas relacionados con la empresa, por lo que se elaboró una encuesta de clima laboral (VER ANEXO 9).

- Estructura de la encuesta:

La encuesta estuvo estructurada por las cinco variables que fueron las siguientes:

- ✓ Relación con el jefe y compañero
- ✓ Capacitación y desarrollo
- ✓ Facilidades para realizar el trabajo
- ✓ Comunicación
- ✓ Satisfacción y motivación

La encuesta estuvo conformada por 32 preguntas, con cinco opciones de respuesta que fueron:

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 De acuerdo
- 3 Indiferente
- 4 En desacuerdo
- 5 Totalmente en desacuerdo

Esta valoración corresponde a la Escala de Likert¹²

- Participantes

La encuesta de medición de clima laboral estuvo dirigida a 110 colaboradores de la empresa, correspondientes a los siguientes departamentos:

Departamentos	Colaboradores
Recursos Humanos	1
Administración	7
Operaciones	26
Sistemas	2
Continuidad Comercial	3
Noticias	23
Técnico	7
Dueños del medio día	13
Puro Teatro	9
Deportes	6
Miss Ecuador	3
Marketing y Ventas	7
Imagen	3
TOTAL	110

- Duración de las encuestas:

Las encuestas no tenían tiempo, cada encuestado debía tomarse el tiempo que el necesitaba para leer con precisión y escoger la opción con la que más se identificaba.

¹² Escala de Likert: muy utilizada para medir actitudes hacia objetos, hechos o ideas.

Las encuestas se las realizó entre los meses de octubre y noviembre debido a la cantidad de encuestados.

- Recursos empleados:

- ✓ Encuesta

- ✓ Bolígrafos

3.4. Grupos Focales

Los grupos focales son una técnica de recolección de datos, de manera de entrevista grupal abierta y estructurada, donde se reúne a un grupo de personas a debatir de cierto tema, y expresar libremente su opinión sobre diferentes aspectos de interés; en este caso el tema fue sobre los “Valores empresariales”.

“Los valores corporativos son elementos de la cultura empresarial propios de cada compañía, dadas sus características competitivas, las condiciones de su entorno, su competencia y la expectativa de sus clientes y propietarios”.¹³

Se elaboró un guión de preguntas (VER ANEXO 10) para ejecutar los grupos focales.

Los grupos focales tuvieron lugar en la Sala de Sesiones del Canal.

✓ Participantes:

- Se efectuaron cuatro grupos focales, distribuidos de la siguiente manera:

¹³ Mejía C, Carlos. Los valores corporativos. Documentos Planning

GRUPO FOCAL 1

Departamento de noticias	2
Departamento de Ventas	1
Departamento producción (Dueños del medio día)	1
Departamento de administración	1
Total colaboradores	5

GRUPO FOCAL 2

Departamento de noticias	2
Departamento técnico	1
Departamento de sistemas	1
Departamento de continuidad	1
Departamento de operaciones	1
Total colaboradores	6

GRUPO FOCAL 3	
Departamento de administración	1
Departamento de ventas	1
Departamento Miss Ecuador	1
Departamento de operaciones	2
Total colaboradores	5

GRUPO FOCAL 4	
Departamento de noticias	1
Departamento de producción	1
Departamento de operaciones	3
Total colaboradores	5

Total de colaboradores que participaron en los grupos focales: 21

- Duración de los grupos focales:

Los grupos focales tuvieron una duración de:

- ✓ Primer Grupo: 46 minutos
- ✓ Segundo Grupo: 48 minutos
- ✓ Tercer Grupo: 47 Minutos
- ✓ Cuarto Grupo: 1 Hora con 12 minutos

3.5. Levantamiento de la información y análisis

- De las entrevistas:

Las entrevistas fueron transcritas, para poder realizar el análisis respectivo, se procedió a hacer un informe por departamento con cada una de las variables y preguntas correspondientes, una vez concluido el informe por departamentos, se procedió a realizar un informe general de la empresa a través de las variables, con sus respectivas conclusiones y recomendaciones.

También se expusieron las sugerencias que los colaboradores le hacían a la empresa.

- De las Encuestas de Medición de Clima Laboral:

Se tabularon cada una de las encuestas (VER ANEXO 11), distribuyéndolas por departamento y a su vez por variable, se les realizó el gráfico respectivo a cada variable, una vez tabuladas las encuestas por departamentos, se procedió a realizar una tabulación general de los resultados de cada variable de los departamentos, convirtiéndolas en un todo global por organización, lo cual proyectaron los resultados pertinentes.

De acuerdo a los resultados obtenidos por variables, se elaboró el informe respectivo por cada una de estas variables, y se finalizó con las conclusiones y recomendaciones para la empresa.

- De los Grupos Focales

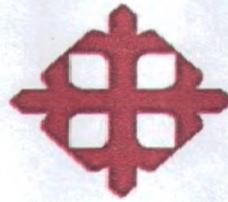
Se transcribieron los grupos focales, una vez realizado esto, se elaboró el análisis general por variables y grupos, mostrando los principales resultados de haber realizado esta actividad; se finalizó con las conclusiones y recomendaciones debidas.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DEL PROYECTO PARA LOS COMPAÑEROS

- Durante la ejecución del proyecto se realizaron diversas actividades entre estas: entrevistas, encuestas, grupos focales; con el fin de llegar al diagnóstico de la Cultura empresarial deseado.
- Se recomienda mucha atención, concentración, y liderazgo para realizar dichas actividades, además de tener seguridad al momento de su ejecución para que los colaboradores se den cuenta que nuestro proyecto es algo que beneficiará a todos en conjunto no sólo a la Empresa.
- El proyecto de Diagnóstico de la Cultura Organizacional contribuyó a que el Canal Gamatv conociera el tipo de Cultura que posee, a través de las actividades mencionadas anteriormente con la participación y colaboración de sus empleados.
- Se recomienda a los compañeros que se involucren con el personal de la Empresa, que se inmersa en el contexto laboral para llegar a tener una relación de respeto y confianza para con el empleado y lograr que él, colabore con el proyecto con toda la predisposición requerida.



INFORME DEL PROYECTO



**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTIAGO DE
GUAYAQUIL**

CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

PROYECTO:

DIAGNÓSTICO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

ORGANIZACIÓN:

GAMATV

ATENCIÓN:

PSC. MAURICIO CUSTODE

RESPONSABLE:

CARLA BURGOS YUBI

FECHA: 16/ 02/ 2012

PARTE 3: INFORME

1. <u>Antecedentes</u>	1
1.1. Antecedentes del proyecto.....	1
2. <u>Finalidad</u>	1
3. <u>Objetivos</u>	1
3.1. Objetivo general.....	1
3.2. Objetivos específicos.....	2
4. <u>Espacio demográfico</u>	2
5. <u>Grupo Objetivo</u>	2
6. <u>Metodología</u>	2
- Técnicas:.....	2
6.1. <i>Técnicas cualitativas</i>	2
6.2. <i>Técnicas cuantitativas</i>	4
6.3. <i>Estudio de gabinete</i>	4
7. <u>Fases del proyecto</u>	4
7.1. Fase de diagnóstico.....	4
7.2. Fase de Análisis de la información.....	5
7.3. Fase de informe y presentación del proyecto.....	5
8. <u>Productos a entregar</u>	5

8.1. Informe sobre el diagnóstico de la cultura organizacional

- Análisis De Las Entrevistas En Profundidad.....6
 - Departamento De Administración.....7
 - Departamento De Imagen.....14
 - Departamento de Ventas.....20
 - Departamento de Continuidad Comercial.....26
 - Departamento de Deportes.....33
 - Departamento Técnico.....39
 - Departamento de Operaciones.....45
 - Departamento de Producción (Puro Teatro).....57
- Conclusiones y Recomendaciones Generales de las Entrevistas.....63
- Sugerencias de los colaboradores para con la Empresa.....68
- Medición del Clima Laboral
 - Antecedentes.....69
 - Objetivo General.....69
 - Objetivos Específicos.....69
 - Resultados de la medición de clima laboral.....70
 - Conclusiones y Recomendaciones de la medición de clima laboral.....75
- Diagnóstico de los Valores Organizacionales
 - Objetivos: General y Específicos.....76
 - Resultados.....77
 - Conclusiones y Recomendaciones.....80

9. Duración Del Proyecto.....81

10. Beneficios.....81

11. Diagrama de Gantt.....81

1. Antecedentes

1.1. Antecedentes del proyecto

GamaTv ha pasado en los últimos años a ser una empresa administrada por el Estado ecuatoriano; sin embargo, no pierde su carácter de empresa privada, motivo por el cual sus trabajadores pasan por un proceso de adaptación.

Se han realizado cambios en su estructura organizacional que han afectado significativamente sus procesos, cada uno de estos inconvenientes influyen en la cultura de la empresa, esto ha ocasionado que los trabajadores tengan expectativas sobre el curso a seguir de la Empresa.

2. Finalidad

- ^ Aporta a que los empleados de GamaTv se sientan comprometidos e identificados con su organización.

3. Objetivos

3.1. Objetivo General

- ^ Se estableció el tipo de cultura tiene la empresa por medio de un diagnóstico organizacional.

3.2. Objetivos Específicos

- ⤴ Se elaboró un diagnóstico de los valores organizacionales, a través de los valores compartidos por los empleados.
- ⤴ Se realizó un diagnóstico de clima laboral empresarial.
- ⤴ Se elaboró un informe con los resultados respectivos del diagnóstico realizado.

4. **Espacio Geográfico**

- El proyecto se llevó a cabo en las instalaciones de la Empresa GamaTv ubicada en la ciudadela Adace calle 11 número 114 y Av. Las Américas.
- En la ciudad de Guayaquil-Ecuador.

5. **Grupo Objetivo**

- Colaboradores GamaTv
- Jefe de Recursos Humanos
- Gerente Administrativo - Financiero

6. **Metodología**

6.1. Técnica cualitativa

- ◆ Las técnicas cualitativas que se utilizaron para la realización del proyecto fueron la Observación Participante y la Entrevista.

◆ La *Observación Participante*:

- ✓ Inmersión en el contexto.
- ✓ Me introduje dentro del grupo de empleados y llegué a formar parte de ellos, di descripciones de los acontecimientos, de las personas, interacciones entre ellas.
- ✓ La ventaja de esta observación es que se dieron vivencias de primera mano que permitieron comprender la situación o el comportamiento del grupo.

◆ Las *Entrevistas* sirvieron para:

- ◆ Ayudar a obtener información de los empleados y departamentos de la empresa.
- ◆ Facilitar la recolección de la información de datos.
- ◆ Establecer una apertura de canales que pueda determinar la efectividad práctica del sistema de comunicación interpersonal.

◆ La entrevista tuvieron las siguientes variables:

- × Percepción de los empleados sobre la Empresa
- × Top of mind de la Empresa
- × Aspectos positivos de trabajar en GamaTv
- × Aspectos negativos de trabajar en GamaTv
- × Evaluación comparativa de los aspectos positivos y negativos
- × Expectativas con respecto a la relación con la empresa
- × Relaciones laborales: entre jefes y compañeros
- × Comunicación

- × Capacitación y Desarrollo
- × Satisfacción y Motivación

6.2. Técnica cuantitativa

- ◆ La técnica cuantitativa que se utilizó en el proyecto fue La Encuesta.
- ◆ **La Encuesta** permitió:
 - × Obtener información sobre la satisfacción de los empleados con su empresa.
 - × Detectar problemas y posibles focos de conflicto internos en la organización.
- ◆ La encuesta se la realizará a partir de los resultados que se haya obtenido de las entrevistas.

6.3. Estudio de Gabinete

- ◆ **Fuentes primarias:** Se utilizaron las técnicas cualitativas (Entrevistas) y cuantitativas (Encuestas) para la ejecución del proyecto.
- ◆ **Fuentes secundarias:** Internet, libros.

7. Fases del proyecto

- 7.1. Fase de diagnóstico: Se obtuvieron datos preliminares e investigación del proceso. Durante esta fase se identificó la principal fuente de información y la meta de la investigación para determinar el tipo de datos que fue recopilado.

- 7.2. Fase de Análisis de la información: es la fase en la que se cumplieron todas las actividades planificadas es la creación de los elementos del proyecto realizando los análisis respectivos de toda la información recolectada hasta al momento.
- 7.3. Fase de informe y presentación del proyecto: Los resultados del proyecto permiten mostrar la eficacia del mismo a los beneficiarios y a los interesados directos de la empresa.

8. Productos a entregar

- 8.1. Informe del proyecto "Diagnóstico de Cultura Organizacional"

ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD

El siguiente análisis se realizó con el objetivo de realizar una encuesta de clima laboral, partiendo de entrevistas en profundidad para conocer las percepciones que los colaboradores de la empresa GamaTv tienen sobre la misma; además conocer cuáles son sus ventajas y desventajas al trabajar en ella, cuáles son las expectativas que ellos tienen, su satisfacción y sentimiento de pertenencia hacia su empresa; y cómo es su relación con sus jefes y compañeros. A través de las siguientes variables:

- ^ Percepción de los empleados sobre la Empresa
- ^ Top of mind de la Empresa
- ^ Aspectos positivos de trabajar en GamaTv
- ^ Aspectos negativos de trabajar en GamaTv
- ^ Evaluación comparativa de los aspectos positivos y negativos
- ^ Expectativas con respecto a la relación con la empresa
- ^ Relaciones laborales: entre jefes y compañeros
- ^ Comunicación
- ^ Capacitación y Desarrollo
- ^ Satisfacción y Motivación

La guía de entrevista contenía 22 preguntas, se realizaron cuarenta entrevistas en total, tomando las dos primeras entrevistas como pruebas pilotos; las entrevistas fueran hechas a colaboradores de los diferentes departamentos del Canal un total de 8 departamentos que son los siguientes:

- | | |
|------------------|----------------------------|
| ✓ Administración | ✓ Técnico |
| ✓ Imagen | ✓ Operaciones |
| ✓ Ventas | ✓ Sistemas |
| ✓ Continuidad | ✓ Producción (Puro Teatro) |
| ✓ Deportes | |

Los resultados de las entrevistas fueron detallados por departamentos, son los siguientes:

DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN

Percepción de los empleados sobre la empresa:

1	¿Cuál es el nombre de su empresa?	Existe una identificación con el nombre de la empresa referente al nombre comercial de la misma que es "GamaTv", este emerge con mayor fuerza en los colaboradores del departamento, mientras que emerge con menor fuerza la razón social de la empresa "Televisión del Pacífico Teledos S.A."
2	¿La empresa a la que pertenece es un medio: privado, pública, incautado?	Existe una tendencia mayoritaria, en cuanto a que la empresa es un medio incautado.
3	¿Conoce la misión de su empresa? ¿Cuál es?	Existe un deficiente conocimiento con respecto a la misión empresarial, los colaboradores desconocen la misma.
4	¿Conoce la visión de su empresa? ¿Cuál es?	Existe un deficiente conocimiento de la visión de la empresa.

5	<p>¿Me podría mencionar los valores que tiene su empresa?</p>	<p>Una tendencia mayoritaria de los colaboradores desconocen los valores de la empresa, mientras que emergen con menor fuerza los valores de: honestidad y la lealtad.</p>
6	<p>¿Qué valores morales lo identifican como miembro de su empresa?</p>	<p>Una tendencia mayoritaria resalta el valor de la honestidad como el valor que más los identifica al trabajar en la empresa GamaTv, y emergen con menor fuerza valores como la responsabilidad, la perseverancia, la superación y el compañerismo.</p>

Top of mind de la Empresa

7	<p>¿Qué es lo primero que se le viene a la mente cuando piensa en su empresa? En una sola palabra.</p>	<p>Las palabras con las que ellos identifican a su empresa son: "Comunicación", porque el canal es un medio de comunicación; "bienestar", porque se vive en un ambiente tranquilo "un canal", "progreso", "medio de comunicación" y "trabajo".</p>
---	---	--

Aspectos positivos de trabajar en GamaTv

8	<p>¿Cuáles son las ventajas de trabajar</p>	<p>Los colaboradores tienen como ventajas de su empresa las siguientes: Que en GamaTv están rodeados de gente de farándula, de gente conocida, consideran a su Canal como una empresa difícil de quebrar; además que por se un medio de comunicación te brinda una importancia adicional como</p>
---	--	---

	<p>en GamaTv?</p>	<p>ciudadano, consideran que en la empresa hay superación, sobre todo que la familia de los colaboradores se sienten a gusto que trabajen sus miembros en la empresa, GamaTv es una buena empresa y en ella se emprenden nuevos retos.</p>
--	--------------------------	--

Aspectos negativos de trabajar en GamaTv

<p>9</p>	<p>¿Cuáles son las desventajas de GamaTv?</p>	<p>Así como en la pregunta anterior los colaboradores expresaron sus ventajas, también expresaron sentir desventajas en su empresa, como las siguientes:</p> <p>Sienten que dentro de ciertos departamentos no hay crecimiento profesional y que no se ven ascensos, falta capacitación dentro de la empresa; por lo que existe desmotivación por parte del personal ya que consideran que no hay algo que los anime a trabajar.</p>
----------	--	--

Evaluación comparativa de los aspectos positivos y negativos

<p>10</p>	<p>Ud. ha mencionado las ventajas y desventajas de trabajar en su empresa. ¿Cuáles tienen más peso?</p>	<p>Por lo tanto según las respuestas anteriores, en los colaboradores existe una tendencia mayoritaria sobre las ventajas, porque consideran que estas son positivas para ellos.</p>
-----------	--	--

Expectativas con respecto a la relación con la empresa

11	<p>Para que ellos se sientan cómodos en su lugar de trabajo sería necesario que agregaran algo o quitaran algo con respecto a:</p>	<p>A. En cuanto al espacio físico</p>	<p>Algunos colaboradores se sienten bien con en el espacio que tienen para realizar sus actividades, sin embargo resaltan la necesidad de agregar más espacio en sus áreas de trabajo</p>
		<p>B. En las facilidades que tienen para realizar su trabajo</p>	<p>Algunos mencionaron que no tienen problemas para estas; sin embargo una tendencia resaltó que a veces hay problemas en la conexión porque trabajan con un sistema en línea</p>
		<p>C. En las relaciones con los compañeros</p>	<p>No desean agregar ni quitar algo en ellas los entrevistados mencionaron sentirse bien con sus compañeros</p>

12	<p>Si Ud. pudiera dirigir el canal, ¿qué cambios haría para que fuera un mejor Canal?</p>	<p>Si ellos pudieran dirigir el canal los cambios que harían son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⤴ <i>Trabajar con las personas</i>; porque hay personas que ya tienen muchos años trabajando y están casados de hacer los mismos, por lo que hay que trabajar conjuntamente con ellos. ⤴ <i>En las producciones</i>; porque hay que ver si en realidad una producción deja utilidades para no invertir y luego ver pérdidas. ⤴ <i>Hacer una campaña de Imagen</i> para que el canal tenga identidad; para que cuando la gente escuche GamaTv lo relacione con algo, teniendo más identidad. ⤴ <i>Mejorar el sueldo</i>; pero para las personas que ganan
----	---	--

		<p>poco</p> <ul style="list-style-type: none"> ▲ Para hacer cambios debería <i>formar un equipo</i>; un equipo porque le preguntaría a ellos que hace falta y según sus respuestas haría los cambios. ▲ <i>Que el personal tenga capacitación</i> y mejoraría la comunicación con los jefes; porque actualmentente no hay capacitaciones y tampoco comunicación con los jefes.
--	--	--

Relaciones laborales entre jefes y compañeros

13	¿Considera Ud. que cuenta con un equipo de trabajo idóneo, por qué?	<p>Las personas entrevistadas consideran que cuentan con un equipo de trabajo idóneo por las siguientes razones:</p> <p>Tienen gente capaz ya que cada persona tiene su función, existe buena comunicación y armonía y sobre todo hay comprensión y compañerismo en el departamento.</p>
14	¿Cómo califica la relación que tiene con su jefe inmediato?	<p>La relación que tienen con su jefe inmediato la califican de muy buena y excelente, existe comunicación entre ellos, es muy respetuosa</p>
15	¿Sus compañeros le hacen sentir bien en su lugar de trabajo?	<p>Todos los colaboradores entrevistados aseguran que sus compañeros les hacen sentir bien en su lugar de trabajo, ya que pueden conversar con ellos</p>

Comunicación

16	¿Existen espacios de diálogos entre los compañeros?	<p>Existe una tendencia mayoritaria que afirmar que existen espacios de diálogos entre los compañeros porque se conversa con ellos y hay compañerismo; sin embargo se otra tendencia mencionó lo contrario ya que consideran que hay muy pocos espacios de diálogo</p>
----	---	--

		<p>porque hay compañeros que no quieren entender cómo se trabaja sobre todo en el área de mensajería porque no aplican los conceptos que técnicamente saben.</p>
17	<p>¿Sabe Ud. hacia dónde va el Canal?</p>	<p>La tendencia afirma que no les han comunicado esto, sin embargo, dieron su percepción diciendo que esperan que el Canal esté en un ritmo de alza, que está pasando por un momento de reestructuración departamental, que se encuentra estancado, que está en un proceso de incautación, y que se está yendo a que una parte de los compañeros sean dueños del canal.</p>
18	<p>¿Sabe lo que la gerencia quiere de Ud.?</p>	<p>Los entrevistados consideran que la gerencia quiere de ellos: que den lo mejor de ellos en su trabajo, que sean eficientes, que cumplan con sus obligaciones, que el trabajo sea honesto y que rinda más.</p>

Capacitación y Desarrollo

19	<p>¿Considera Ud. que los cursos de capacitación que ha recibido en su Canal han sido eficaces para la realización de su trabajo?</p>	<p>Una tendencia mayoritaria no ha recibido curso de capacitación, y una tendencia minoritaria que ha recibido cursos considera que los cursos de capacitación que han realizado han sido eficientes para la realización de su trabajo.</p>
20	<p>¿Considera Ud. que la empresa demuestra tener interés en su desarrollo profesional?</p>	<p>Una tendencia mayoritaria de los colaboradores consideran que la empresa no demuestra tener interés en su desarrollo profesional así como también una tendencia minoritaria consideran que la empresa si lo hace por lo que han recibido cursos de capacitación</p>

Satisfacción y Motivación

21	¿Se siente satisfecho por el trato que recibe en su empresa? ¿Por qué?	Los entrevistados se sienten satisfechos por el trato que reciben en su empresa porque se sienten tranquilos, no hay envidias, tienen comunicación con los jefes.
22	¿Se siente satisfecho por las prestaciones y con el sueldo que recibe?	Una tendencia mayoritaria de los entrevistados se sienten satisfechos por las prestaciones y sueldo que reciben, sin embargo hay una tendencia minoritaria de los colaboradores afirma que no están satisfechos porque consideran que todo ser humano aspira más, ya que siempre hay necesidades de tener un buen sueldo y que el sueldo debería variar

DEPARTAMENTO DE IMAGEN

Percepción de los empleados sobre la empresa

1	¿Cuál es el nombre de su empresa?	Existe una identificación de los colaboradores de este departamento con el nombre comercial de la empresa que es GamaTv.
2	¿La empresa a la que pertenece es un medio: privado, pública, incautado?	Los colaboradores entrevistados consideran a su empresa como un medio incautado.
3	¿Conoce la misión de su empresa? ¿Cuáles es?	Hay un desconocimiento de la misión empresarial por parte de los colaboradores.
4	¿Conoce la visión de su empresa? ¿Cuáles es?	Existe una falta de conocimiento sobre la visión de la empresa en los colaboradores.
5	¿Me podría mencionar los valores que tiene su empresa?	Una tendencia mayoritaria desconoce los valores de la empresa, sin embargo la otra tendencia tiene el conocimiento de algunos de los valores del Canal como: trabajo en equipo, proactividad y honestidad.
6	¿Qué valores morales lo identifican como miembro de su empresa?	Los colaboradores se sienten identificados por los siguientes valores como la proactividad, trabajo en equipo, puntualidad, responsabilidad, creatividad.

Top of mind de la Empresa

7	<p>¿Qué es lo primero que se le viene a la mente cuando piensa en su empresa? En una sola palabra.</p>	<p>La tendencia mayoritaria afirma que los primeros que se le vienen a la mente cuando piensa en su empresa es: "Novelas", porque identifican al Canal con eso; para otra tendencia lo primero que se le viene a la mente cuando piensa en GamaTv es "televisión".</p>
---	---	--

Aspectos positivos de trabajar en GamaTv

8	<p>¿Cuáles son las ventajas de trabajar en GamaTv?</p>	<p>Los colaboradores tienen como ventajas de su empresa las siguientes: existe oportunidad para conversar con cargos que tienen el poder en la empresa, GamaTv es un medio de comunicación y da un peso grande en el curriculum personal, hay aprendizaje, experiencias, relaciones humanas</p>
---	---	---

Aspectos negativos de trabajar en GamaTv

9	<p>¿Cuáles son las desventajas de GamaTv?</p>	<p>Consideran como desventajas las siguientes: la tendencia mayoritaria considera que existe una falta de comunicación y la otra tendencia que hay gente que trabaja y no recibe una paga justa.</p>
---	--	--

Evaluación comparativa de los aspectos positivos y negativos

10	<p>Ud. ha mencionado las ventajas y desventajas de trabajar en su empresa. ¿Cuáles tienen más peso?</p>	<p>Por lo tanto según las respuestas anteriores, emergen con mayor fuerza las ventajas, estas tienen un nivel alto de priorización para los colaboradores.</p>
----	---	--

Expectativas con respecto a la relación con la empresa

11	<p>Para que ellos se sientan cómodos en su lugar de trabajo sería necesario que agregaran algo o quitaran algo con respecto a:</p>	<p>A. En cuanto al espacio físico</p>	<p>La tendencia menciona que su espacio físico es muy reducido, pequeño y sugieren que debería ser más amplio.</p>
		<p>B. En las facilidades que tienen para realizar su trabajo</p>	<p>La tendencia afirma tener las facilidades para realizar su trabajo los entrevistados dicen tener todos los materiales que necesitan.</p>
		<p>C. En las relaciones con los compañeros</p>	<p>En las relaciones con los compañeros no desean agregar ni quitar algo en ellas los entrevistados mencionaron sentirse muy bien con sus compañeros, tienen relaciones excelentes con ellos.</p>

12	<p>Si Ud. pudiera dirigir el canal, ¿qué cambios haría para</p>	<p>Si ellos pudieran dirigir el canal los cambios que harían son los siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▲ Que haya <i>formalidad en las peticiones</i>; para que la gente no se pueda meter en las áreas de otros, a hacer cosas sin necesariamente comunicar lo que están
----	---	--

<p>que fuera un mejor Canal?</p>	<p>haciendo.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▲ <i>Cambiaría la programación y dar incentivos a los empleados para que todos los empleados se conozcan más</i> ▲ <i>Definir una imagen del Canal, no hay algo definido; porque el Canal falla en su personalidad, por eso proyectaría una imagen sólida</i>
---	---

Relaciones laborales entre jefes y compañeros

<p>13</p>	<p>¿Considera Ud. que cuenta con un equipo de trabajo idóneo, por qué?</p>	<p>Las colaboradores entrevistados consideran que cuentan con un equipo de trabajo idóneo por las siguientes razones: porque los ayudan con lo que necesitan y porque hay un ambiente tranquilo</p>
<p>14</p>	<p>¿Cómo califica la relación que tiene con su jefe inmediato?</p>	<p>La relación que tienen con su jefe inmediato la califican de muy buena y excelente porque no tienen inconvenientes con él y sabe cómo tratar a los empleados.</p>
<p>15</p>	<p>¿Sus compañeros le hacen sentir bien en su lugar de trabajo?</p>	<p>La tendencia considera que sus compañeros les hacen sentir bien en su lugar de trabajo, ya que pueden conversar con ellos</p>

Comunicación

<p>16</p>	<p>¿Existen espacios de</p>	<p>La tendencia afirma que existen espacios de diálogos entre los compañeros porque se conversa</p>
------------------	------------------------------------	---

	diálogos entre los compañeros?	con ellos de diferentes cosas, no hay restricciones o miedo a decir la cosas
17	¿Sabe Ud. hacia dónde va el Canal?	<p>En cuanto a que si saben hacia dónde va el Canal mencionaron lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El canal va hacia el televidente, que el público se identifique con el. • Llevar al Canal a una parte más clara en el ámbito televisivo • Que el Canal de una imagen fresca que de enseñanzas que dé cosas buenas a la sociedad
18	¿Sabe lo que la gerencia quiere de Ud.?	La tendencia mayoritaria considera que la gerencia quiere de ellos eficiencia, creatividad; que haga bien su trabajo; sin embargo la tendencia minoritaria desconoce lo que la gerencia quiere de él, solamente sabe sus funciones

Capacitación y Desarrollo

19	¿Considera Ud. que los cursos de capacitación que ha recibido en su Canal han sido eficaces para la realización de su trabajo?	Los colaboradores entrevistados no han recibido capacitaciones hasta la presenta dentro de la empresa, una tendencia minoritaria afirma haber realizado cursos fuera de la empresa.
20	¿Considera Ud. que la empresa demuestra tener interés en su desarrollo profesional?	La tendencia de este departamento considera que la empresa debería preocuparse más en el desarrollo profesional de sus empleados ya que hay una falta de capacitación, falta capacitación para todo el personal tanto para los que están abajo como todos.

Satisfacción y Motivación

21	¿Se siente satisfecho por el trato que recibe en su empresa? ¿Por qué?	La tendencia afirma sentirse satisfecha por el trato que reciben en su empresa.
22	¿Se siente satisfecho por las prestaciones y con el sueldo que recibe?	La tendencia mayoritaria manifestó sentirse satisfechos por las prestaciones y el sueldo que reciben, pero una tendencia minoritaria mencionó no estarlo porque tiene muchas responsabilidades en su cargo.

DEPARTAMENTO DE VENTAS

Percepción de los empleados sobre la empresa

1	¿Cuál es el nombre de su empresa?	Existe una identificación con el nombre de la empresa referente al nombre comercial de la misma "GamaTv "así como la razón social de la empresa "Televisión del Pacífico Teledos S.A; estos dos nombres emergen con igual fuerza en este departamento ya que se resaltan los dos como nombres de la empresa.
2	¿La empresa a la que pertenece es un medio: privado, pública, incautado?	Una tendencia afirma que la empresa a la que pertenecen es un medio incautado y la otra tendencia afirma que es una empresa privada pero administrada por entidad pública del gobierno.
3	¿Conoce la misión de su empresa? ¿Cuál es?	Hay un desconocimiento de la misión empresarial por parte de los colaboradores.
4	¿Conoce la visión de su empresa? ¿Cuál es?	Existe una falta de conocimiento sobre la visión de la empresa en los colaboradores.
5	¿Me podría mencionar los valores que tiene su empresa?	Una tendencia mayoritaria desconoce los valores que tiene el canal, sin embargo, una tendencia minoritaria mencionó un valor del canal que es la honradez.
6	¿Qué valores morales lo identifican como miembro de su empresa?	Destacaron el valor de la honestidad y la responsabilidad como el valor que más los identifica al trabajar en la empresa GamaTv, se mencionaron valores también como la proactividad

Top of mind de la Empresa

7	¿Qué es lo primero que se le viene a la mente cuando piensa en su empresa? En una sola palabra.	Los entrevistados mencionaron que lo primero que se les viene a la mente cuando piensan en su empresa; es: "Gobierno", por lo que la empresa está pasando por la incautación; y "diversión" porque es un canal que ayuda, y divierte sanamente.
---	--	---

Aspectos positivos de trabajar en GamaTv

8	¿Cuáles son las ventajas de trabajar en GamaTv?	Para los colaboradores las ventajas de trabajar en GamaTv son: que existe un ambiente de trabajo, porque es tranquilo y además hay compañerismo, porque hay gente de puertas abiertas en la empresa.
---	--	--

Aspectos negativos de trabajar en GamaTv

9	¿Cuáles son las desventajas de GamaTv?	La desventaja mencionada por los colaboradores fue las siguiente: La tendencia afirma que hay falta de comunicación ya que uno se entera de las cosas por rumores y cuando se le pregunta a los jefes ni ellos saben.
---	---	--

Evaluación comparativa de los aspectos positivos y negativos

10	Ud. ha mencionado las ventajas y desventajas de trabajar en su empresa. ¿Cuáles tienen más peso?	Por lo tanto según las respuestas anteriores, los entrevistados mencionaron que las ventajas tienen mayor peso.
----	--	---

Expectativas con respecto a la relación con la empresa

11	Para que ellos se sientan cómodos en su lugar de trabajo sería necesario que agregaran algo o quitaran algo con respecto a:	A. En cuanto al espacio físico	La tendencia en cuanto al espacio físico mencionaron estar bien con él.
		B. En las facilidades que tienen para realizar su trabajo	En las facilidades que tienen para realizar su trabajo de igual manera consideran que tienen todos los materiales que necesitan.
		C. En las relaciones con los compañeros	En las relaciones con los compañeros no desean agregar ni quitar algo en los entrevistados mencionó sentirse muy bien con sus compañeros.

12	<p>Si Ud. pudiera dirigir el canal, ¿qué cambios haría para que fuera un mejor Canal?</p>	<p>La tendencia menciona que los cambios que harían son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ <i>Implementar una comunicación más fluida con mis subalternos; para informarles todos los cambios, porque faltan incentivos a los empleados.</i> ◆ <i>Afianzar más la integración entre los departamentos; para que haya integración y que conozcan los derechos que cada uno tiene como empleado.</i>
----	--	--

Relaciones laborales entre jefes y compañeros

13	<p>¿Considera Ud. que cuenta con un equipo de trabajo idóneo, por qué?</p>	<p>La tendencia considera que cuenta con un equipo de trabajo idóneo por las siguientes razones: porque los jefes siempre están apoyándonos y con los compañeros también nos apoyamos, hay una excelente cabeza que son los jefes y compañeros.</p>
14	<p>¿Cómo califica la relación que tiene con su jefe inmediato?</p>	<p>La tendencia considera que la relación que tienen con su jefe inmediato la califican de muy buena y normal porque el jefe siempre está apoyando.</p>
15	<p>¿Sus compañeros le hacen sentir bien en su lugar de trabajo?</p>	<p>Los colaboradores consideran que sus compañeros les hacen sentir bien en su lugar de trabajo, ya que pueden conversar con ellos.</p>

Comunicación

16	¿Existen espacios de diálogos entre los compañeros?	La tendencia afirma que existen espacios de diálogos entre los compañeros porque se conversa con ellos ya sea profesionalmente como laboralmente.
17	¿Sabe Ud. hacia dónde va el Canal?	La tendencia afirma que no les han comunicado cuál es la meta del canal, pero consideran que el Canal quiere alinear el éxito, afianzarse más en todas las áreas.
18	¿Sabe lo que la gerencia quiere de Ud.?	La tendencia desconoce lo que la gerencia quiere de él pero se imaginan que es cumplir su meta de presupuesto de ventas, considera que la gerencia quiere que sume, que de lo mejor cada empleado.

Capacitación y Desarrollo

19	¿Considera Ud. que los cursos de capacitación que ha recibido en su Canal han sido eficaces para la realización de su trabajo?	Los entrevistados consideran que los cursos de capacitación que han realizado han sido eficientes para la realización de su trabajo, consideran que si le han servido.
----	--	--

20	¿Considera Ud. que la empresa demuestra tener interés en su desarrollo profesional?	La tendencia considera que el Canal se preocupa más contratar a gente preparada más no de preparar al empleado y los seminarios no son abiertos a todas las áreas.
----	--	--

Satisfacción y Motivación

21	¿Se siente satisfecho por el trato que recibe en su empresa? ¿Por qué?	La tendencia afirma sentirse satisfecha por el trato que reciben en su empresa.
22	¿Se siente satisfecho por las prestaciones y con el sueldo que recibe?	La tendencia manifestó sentirse satisfechos por las prestaciones y el sueldo que reciben.

DEPARTAMENTO DE CONTINUIDAD COMERCIAL

Percepción de los empleados sobre la empresa

1	<p>¿Cuál es el nombre de su empresa?</p>	<p>Existe una identificación con el nombre de la empresa referente al nombre comercial de la misma "GamaTv" ya que la tendencia mayoritaria se identifica con este nombre; y en una tendencia minoritaria se identifica con la razón social de la empresa que es "Televisión del Pacífico Teledos S.A.</p>
2	<p>¿La empresa a la que pertenece es un medio: privado, pública, incautado?</p>	<p>La tendencia afirma que la empresa a la que pertenecen es un medio incautado.</p>
3	<p>¿Conoce la misión de su empresa? ¿Cuál es?</p>	<p>Hay un desconocimiento de la misión empresarial por parte de los colaboradores.</p>
4	<p>¿Conoce la visión de su empresa? ¿Cuál es?</p>	<p>Existe una falta de conocimiento sobre la visión de la empresa en los colaboradores.</p>
5	<p>¿Me podría mencionar los valores que tiene su empresa?</p>	<p>Existe un desconocimiento de los entrevistados sobre los valores empresariales.</p>

6	<p>¿Qué valores morales lo identifican como miembro de su empresa?</p>	<p>La tendencia mayoritaria destacó el valor de la responsabilidad como el valor que más los identifica al trabajar en la empresa GamaTv, y la otra tendencia mencionó valores como honestidad y compañerismo.</p>
---	---	--

Top of mind de la Empresa

7	<p>¿Qué es lo primero que se le viene a la mente cuando piensa en su empresa? En una sola palabra.</p>	<p>Los entrevistados mencionaron que lo primero que se les viene a la mente cuando piensan en su empresa; dijeron: “Cambios”, porque ha visto mucha transformación; “Televisión” y “Comunicación”.</p>
---	---	--

Aspectos positivos de trabajar en GamaTv

8	<p>¿Cuáles son las ventajas de trabajar en GamaTv?</p>	<p>Para los entrevistados las ventajas de trabajar en GamaTv son: hay flexibilidad en el horario de trabajo en cuanto a los que están estudiando, se conoce a mucha gente pública y se aprende a relacionarme más con el cliente en este departamento.</p>
---	---	--

Aspectos negativos de trabajar en GamaTv

9	<p>¿Cuáles son las desventajas de GamaTv?</p>	<p>Una tendencia mayoritaria considera las siguientes desventajas: el tener que usar lentes por visualizar la computadora todo el tiempo y que existe falta de comunicación, y la otra tendencia afirma que la empresa no tiene desventajas.</p>
---	--	--

Evaluación comparativa de los aspectos positivos y negativos

10	<p>Ud. ha mencionado las ventajas y desventajas de trabajar en su empresa. ¿Cuáles tienen más peso?</p>	<p>Por lo tanto según las respuestas anteriores, los entrevistados mencionaron que las ventajas tienen mayor peso.</p>
----	--	--

Expectativas con respecto a la relación con la empresa

11	<p>Para que ellos se sientan cómodos en su lugar de</p>	<p>A. En cuanto al espacio físico</p>	<p>En cuanto al espacio físico los entrevistados no desearían quitar ni agregar nada, se sienten bien.</p>

<p>trabajo sería necesario que agregaran algo o quitaran algo con respecto a:</p>	<p>B. En las facilidades que tienen para realizar su trabajo</p>	<p>En las facilidades que tienen para realizar su trabajo los entrevistados mencionaron tener inconvenientes con el sistema, porque este a veces se colapsa, y desearían quitar los monitores porque son muy viejos.</p>
	<p>C. En las relaciones con los compañeros</p>	<p>En las relaciones con los compañeros no desean agregar ni quitar algo en ellas los entrevistados mencionó llevarse muy bien con sus compañeros.</p>

<p>12</p> <p>Si Ud. pudiera dirigir el canal, ¿qué cambios haría para que fuera un mejor Canal?</p>	<p>Los colaboradores mencionaron que si ellos pudieron dirigir el canal los cambios que harían son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▲ <i>Analizar cada área y cada función</i> de las personas, analizar un organigrama; para poner una base entre los jefes y mandos medios de una mejor manera maximizar el trabajo. ▲ <i>Cambiar producción</i>; sacar producciones que no den muchas utilidades
---	---

▲ *Capacitar a los empleados; para que esté más motivado que sienta que uno se preocupa por ellos.*

Relaciones laborales entre jefes y compañeros

13	¿Considera Ud. que cuenta con un equipo de trabajo idóneo, por qué?	Las personas entrevistadas consideran que cuentan con un equipo de trabajo idóneo por las siguientes razones: porque todos se llevan bien, porque se ven los resultados, consideran que el único que inconveniente que tienen es el sistema en línea que utilizan.
14	¿Cómo califica la relación que tiene con su jefe inmediato?	La relación que tienen con su jefe inmediato la califican de muy buena ya que siempre están en contacto y apoyándose.
15	¿Sus compañeros le hacen sentir bien en su lugar de trabajo?	Sus compañeros les hacen sentir bien en su lugar de trabajo, ya que su relación con ellos es muy buena, hay gran compañerismo.

Comunicación

16	¿Existen espacios de diálogos entre los compañeros?	La tendencia afirma que existen espacios de diálogos entre los compañeros porque se conversa con ellos de diferentes temas.
----	---	---

17	<p>¿Sabe Ud. hacia dónde va el Canal?</p>	<p>Una tendencia mayoritaria afirma que no les han comunicado lo que pasa en el Canal y que la gente solo se basa en rumores de pasillo, otra tendencia afirma que el directorio tiene una meta que es ser un buen medio de comunicación y que lo que el Canal va hacia avanzar, sobresalir, pero con lo de la incautación se sienten limitados</p>
18	<p>¿Sabe lo que la gerencia quiere de Ud.?</p>	<p>Los entrevistados consideran que la gerencia quiere de ellos: que trabajen más, que sean óptimos en el trabajo, desarrollo, que cumplan con sus funciones, que den lo mejor como empleados.</p>

Capacitación y Desarrollo

19	<p>¿Considera Ud. que los cursos de capacitación que ha recibido en su Canal han sido eficaces para la realización de su trabajo?</p>	<p>Los entrevistados no han recibido capacitaciones hasta la presenta.</p>
20	<p>¿Considera Ud. que la empresa demuestra tener interés en su desarrollo profesional?</p>	<p>En cuanto a si la empresa demuestra tener interés en su desarrollo profesional consideran que al Canal, le faltan capacitaciones ya que consideran que no se preocupa por su desarrollo profesional porque el canal no ve el profesionalismo, solamente si eres recomendado te ayuda y no si tienes años trabajando; además el canal no demuestra tener interés porque hay proyectos de capacitación que no se concreta.</p>

Satisfacción y Motivación

21	¿Se siente satisfecho por el trato que recibe en su empresa? ¿Por qué?	La tendencia afirma sentirse satisfecha por el trato que reciben en su empresa.
22	¿Se siente satisfecho por las prestaciones y con el sueldo que recibe?	La tendencia mayoritaria menciona sentirse satisfecha por las prestaciones y sueldo que reciben, pero la otra tendencia mencionó que al mismo tiempo le gustaría ganar más, porque hay momentos en que uno quiere ser remunerado.

DEPARTAMENTO DE DEPORTES

Percepción de los empleados sobre la empresa

1	¿Cuál es el nombre de su empresa?	Existe una identificación con el nombre de la empresa referente al nombre comercial de la misma "GamaTv" ya que la tendencia mayoritaria se identifica con este nombre; y en una tendencia minoritaria se identifica con la razón social de la empresa que es "Televisión del Pacífico Teledos S.A.
2	¿La empresa a la que pertenece es un medio: privado, pública, incautado?	La tendencia afirma que la empresa a la que pertenecen es un medio incautado.
3	¿Conoce la misión de su empresa? ¿Cuál es?	Hay un desconocimiento de la misión empresarial por parte de los colaboradores.
4	¿Conoce la visión de su empresa? ¿Cuál es?	Existe una falta de conocimiento sobre la visión de la empresa en los colaboradores.
5	¿Me podría mencionar los valores que tiene su empresa?	Existe una tendencia minoritaria que conoce los valores de la empresa resaltan el valor de trabajo en equipo, sin embargo la tendencia mayoritaria desconoce los valores empresariales.
6	¿Qué valores morales lo identifican como miembro de su empresa?	Existe una tendencia mayoritaria que destaca el valor de la responsabilidad como el valor que más los identifica al trabajar en la empresa GamaTv, y una tendencia minoritaria los valores como el respeto y honradez

Top of mind de la Empresa

7 ¿Qué es lo primero que se le viene a la mente cuando piensa en su empresa? En una sola palabra.	Los entrevistados mencionaron que lo primero que se les viene a la mente cuando piensan en su empresa; es: "Segundo hogar", por lo que ha vivido la mitad de su vida en la empresa, "la empresa a la que se debe y pertenece" y "Amigos".
--	---

Aspectos positivos de trabajar en GamaTv

8 ¿Cuáles son las ventajas de trabajar en GamaTv?	Para los colaboradores las ventajas de trabajar en GamaTv son: que uno se desenvuelve en un ambiente bonito, que se puede vincular con buenas relaciones, políticas y deportivas y porque hay una estabilidad Laboral.
--	--

Aspectos negativos de trabajar en GamaTv

9 ¿Cuáles son las desventajas de GamaTv?	Una tendencia mayoritaria considera que no hay desventajas en Gamatv, y la otra tendencia mencionó que la desventaja es que uno no puede pasar mucho tiempo con su familia, porque pasar mucho tiempo en el Canal.
---	--

Evaluación comparativa de los aspectos positivos y negativos

10	<p>Ud. ha mencionado las ventajas y desventajas de trabajar en su empresa. ¿Cuáles tienen más peso?</p>	<p>Por lo tanto según las respuestas anteriores, los entrevistados mencionaron que las ventajas tienen mayor peso.</p>
----	--	--

Expectativas con respecto a la relación con la empresa

11	<p>Para que ellos se sientan cómodos en su lugar de trabajo sería necesario que agregaran algo o quitaran algo con respecto a:</p>	<p>A. En cuanto al espacio físico</p>	<p>En cuanto al espacio físico los entrevistados mencionaron estar bien con él.</p>
		<p>B. En las facilidades que tienen para realizar su trabajo</p>	<p>En las facilidades que tienen para realizar su trabajo de igual manera dicen tener todos los materiales que necesitan.</p>
		<p>C. En las relaciones con los compañeros</p>	<p>En las relaciones con los compañeros no desean agregar ni quitar algo en los entrevistados mencionó sentirse muy bien con sus compañeros.</p>

<p>12</p>	<p>Si Ud. pudiera dirigir el canal, ¿qué cambios haría para que fuera un mejor Canal?</p>	<p>Si ellos pudieron dirigir el canal los cambios que harían son lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Los entrevistados se enfocarían en <i>mejorar la producción</i>; para que la producción nacional tenga más rating
------------------	--	--

Relaciones laborales entre jefes y compañeros

<p>13</p>	<p>¿Considera Ud. que cuenta con un equipo de trabajo idóneo, por qué?</p>	<p>Una tendencia mayoritaria afirma que cuentan con un equipo de trabajo idóneo, pero la otra tendencia es lo opuesto considera que no cuenta con un equipo de trabajo idóneo porque admite que el trabajo de un reportero no lo satisface.</p>
<p>14</p>	<p>¿Cómo califica la relación que tiene con su jefe inmediato?</p>	<p>La relación que tienen con su jefe inmediato la califica de muy buena y normal porque el jefe siempre está apoyando y están en permanente comunicación.</p>
<p>15</p>	<p>¿Sus compañeros le hacen sentir bien en su lugar de trabajo?</p>	<p>Sus compañeros les hacen sentir bien en su lugar de trabajo, ya que pueden conversar con ellos.</p>

Comunicación

16	¿Existen espacios de diálogos entre los compañeros?	Ellos afirman que existen espacios de diálogos entre los compañeros porque se conversa con ellos tanto de trabajo como otros temas.
17	¿Sabe Ud. hacia dónde va el Canal?	Una tendencia mayoritaria afirma que no les han comunicado cuál es la meta del canal, no saben qué va a pasar con el canal si se va a vender o no, sin embargo, la otra tendencia afirma que si sabía hacia dónde va el Canal, y que va a mejorar su producción.
18	¿Sabe lo que la gerencia quiere de Ud.?	Los entrevistados consideran que la gerencia quiere de ellos eficiencia, máximo rendimiento, profesionalismo.

Capacitación y Desarrollo

19	¿Considera Ud. que los cursos de capacitación que ha recibido en su Canal han sido eficaces para la realización de su trabajo?	Los entrevistados no han recibido cursos de capacitación dentro de la empresa.
20	¿Considera Ud. que la empresa demuestra tener interés en su desarrollo profesional?	En cuanto a si la empresa demuestra tener interés en su desarrollo profesional consideran que el Canal si se preocupa en sus empleados.

Satisfacción y Motivación

21	¿Se siente satisfecho por el trato que recibe en su empresa? ¿Por qué?	Todos los colaboradores entrevistados se sienten satisfechos por el trato que reciben en su empresa, no se quejan de este.
22	¿Se siente satisfecho por las prestaciones y con el sueldo que recibe?	Una tendencia mayoritaria manifestó sentirse insatisfecho por las prestaciones y sueldo que reciben porque ellos aspiran a más, la otra tendencia menciona sentirse cómodos mas no satisfechos.

DEPARTAMENTO TÉCNICO

Percepción de los empleados sobre la empresa

1	¿Cuál es el nombre de su empresa?	Existe una identificación con el nombre de la empresa referente al nombre comercial de la misma "GamaTv" ya que la tendencia mayoritaria se identifica con este nombre; y en una tendencia minoritaria se identifica con la razón social de la empresa que es "Televisión del Pacífico Teledos S.A.
2	¿La empresa a la que pertenece es un medio: privado, pública, incautado?	La tendencia afirma que la empresa a la que pertenecen es un medio incautado.
3	¿Conoce la misión de su empresa? ¿Cuál es?	Hay un desconocimiento de la misión empresarial por parte de los colaboradores, pero a la vez afirman haberla leído
4	¿Conoce la visión de su empresa? ¿Cuál es?	Existe una falta de conocimiento sobre la visión de la empresa en los colaboradores.
5	¿Me podría mencionar los valores que tiene su empresa?	Existe una tendencia mayoritaria recuerda uno de los valores empresariales que es el de calidad, la otra tendencias desconocimiento los valores empresariales.
6	¿Qué valores morales lo identifican como miembro de su empresa?	Una tendencia mayoritaria destaca el valor de la honestidad como el valor que más los identifica al trabajar en la empresa GamaTv, se mencionaron valores también como responsabilidad, compañerismo, y humildad.

Top of mind de la Empresa

7	<p>¿Qué es lo primero que se le viene a la mente cuando piensa en su empresa? En una sola palabra.</p>	<p>Los colaboradores mencionaron que lo primero que se les viene a la mente cuando piensan en su empresa; dijeron: “Calidad”, “crecimiento”, “responsabilidad” y “oportunidad”.</p>
---	---	---

Aspectos positivos de trabajar en GamaTv

8	<p>¿Cuáles son las ventajas de trabajar en GamaTv?</p>	<p>Para los colaboradores las ventajas de trabajar en GamaTv son: que cada día se desarrolla algo nuevo, y se ponen retos, hay un crecimiento personal, el canal es un medio donde uno aprende día a día, y además que si haces bien tu trabajo eres compensado, se ganan horas extras.</p>
---	---	---

Aspectos negativos de trabajar en GamaTv

9	<p>¿Cuáles son las desventajas de GamaTv?</p>	<p>Los colaboradores mencionaron las siguientes desventajas: en la tecnología, por los equipos, todo es en sistema HD y en el Canal hay un sistema estándar; otra desventajas es el tiempo, se pasa mucho tiempo en el trabajo.</p>
---	--	---

Evaluación comparativa de los aspectos positivos y negativos

10	Ud. ha mencionado las ventajas y desventajas de trabajar en su empresa. ¿Cuáles tienen más peso?	Por lo tanto según las respuestas anteriores, ellos mencionaron que las ventajas tienen mayor peso
----	--	--

Expectativas con respecto a la relación con la empresa

11	Para que ellos se sientan cómodos en su lugar de trabajo sería necesario que agregaran algo o quitaran algo con respecto a:	A. En cuanto al espacio físico	En cuanto al espacio físico mencionaron que quisieron agregar amplitud en el laboratorio y también un casillero para guardar sus cosas.
		B. En las facilidades que tienen para realizar su trabajo	En las facilidades que tienen para realizar su trabajo algunos mencionaron que no tienen problemas para estas; sin embargo se resaltó que quisieran agregar más herramientas de trabajo, así como también les gustaría que pusieran una alfombra en el piso de las bodegas.
		C. En las relaciones con los compañeros	En las relaciones con los compañeros no desean agregar ni quitar algo en ellas los entrevistados mencionaron sentirse bien con sus compañeros.

<p>12</p>	<p>Si Ud. pudiera dirigir el canal, ¿qué cambios haría para que fuera un mejor Canal?</p>	<p>Si ellos pudieran dirigir el canal los cambios que harían son los siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ <i>El capacitar</i> a todos los compañeros de todos las áreas, porque falta preparación; trataría de que el personal esté bien capacitado. ◆ <i>En producción nacional</i> porque si hay la gente adecuada para una buena producción. ◆ <i>Implantaría un tipo de distracción</i> por ejemplo un gimnasio, una sala de relax porque la gente hace 12 horas de trabajo.
-----------	---	--

Relaciones laborales entre jefes y compañeros

<p>13</p>	<p>¿Considera Ud. que cuenta con un equipo de trabajo idóneo, por qué?</p>	<p>Las personas entrevistadas consideran que cuentan con un equipo de trabajo idóneo por las siguientes razones: es un excelente equipo, todos se apoyan</p>
<p>14</p>	<p>¿Cómo califica la relación que tiene con su jefe inmediato?</p>	<p>La relación que tienen con su jefe inmediato la califican de muy buena, excelente, una relación cordial; existe comunicación entre ellos, es muy respetuosa</p>
<p>15</p>	<p>¿Sus compañeros le hacen sentir bien en su lugar de trabajo?</p>	<p>Sus compañeros les hacen sentir bien en su lugar de trabajo, ya que todos se respetan, es una relación honesta.</p>

Comunicación

16	¿Existen espacios de diálogos entre los compañeros?	Ellos afirmaron que si existen espacios de diálogos entre los compañeros porque se conversa con ellos, hay compañerismo, hay respeto, y se sientan a conversar tanto lo bueno como lo malo.
17	¿Sabe Ud. hacia dónde va el Canal?	La tendencia consideró que saben hacia dónde va el Canal: va hacia dar la mejor calidad al servicio de los demás, va apuntar a ser el mejor canal y dar un servicio eficiente.
18	¿Sabe lo que la gerencia quiere de Ud.?	Los entrevistados consideran que la gerencia quiere de ellos: que mantengan a Guayaquil con la mejor calidad y señal, que sigan trabajando, que hagan bien su trabajo.

Capacitación y Desarrollo

19	¿Considera Ud. que los cursos de capacitación que ha recibido en su Canal han sido eficaces para la realización de su trabajo?	Las tendencias están divididas de igual manera unas mencionan no haber recibido capacitaciones y la otra tendencia afirman haber recibido y han sido eficaces para la realización de su trabajo.
20	¿Considera Ud. que la empresa demuestra tener interés en su desarrollo profesional?	Los entrevistados consideran que la empresa si demuestra tener interés en su desarrollo profesional porque da oportunidades y facilidades a la personas para que se desarrollen, estudien y se capaciten.

Satisfacción y Motivación

21	¿Se siente satisfecho por el trato que recibe en su empresa? ¿Por qué?	Toda la tendencia se siente satisfecha por el trato que reciben en su empresa porque no han tenido ningún inconveniente.
22	¿Se siente satisfecho por las prestaciones y con el sueldo que recibe?	Una tendencia minoritaria considera sentirse satisfecho por las prestaciones y sueldo que reciben, sin embargo otra tendencia afirma que no están satisfechos porque aspiran a más.

DEPARTAMENTO DE OPERACIONES

Percepción de los empleados sobre la empresa

1	¿Cuál es el nombre, de su empresa?	Existe una identificación con el nombre de la empresa referente al nombre comercial de la misma "GamaTv" .ya que la tendencia mayoritaria se identifica con este nombre; y en una tendencia minoritaria se identifica con la razón social de la empresa que es "Televisión del Pacífico Teledos S.A.
2	¿La empresa a la que pertenece es un medio: privado, pública, incautado?	La tendencia afirma que la empresa a la que pertenecen es un medio incautado.
3	¿Conoce la misión de su empresa? ¿Cuál es?	Hay un desconocimiento de la misión empresarial por parte de los colaboradores, pero a la vez afirman haberla leído
4	¿Conoce la visión de su empresa? ¿Cuál es?	Existe una falta de conocimiento sobre la visión de la empresa en los colaboradores.
5	¿Me podría mencionar los valores que tiene su empresa?	Una tendencia mayoritaria desconoce los valores de la empresa, mientras que la otra tendencia conoce algunos de los valores del Canal como: Franqueza, honestidad, y lealtad.
6	¿Qué valores morales lo identifican como miembro de su empresa?	Ellos destacaron el valor de la honestidad como el valor que más los identifica al trabajar en la empresa GamaTv, se mencionaron valores también como lealtad y franqueza.

Top of mind de la Empresa

7	¿Qué es lo primero que se le viene a la mente cuando piensa en su empresa? En una sola palabra.	La tendencia manifestó que lo primero que se les viene a la mente cuando piensan en su empresa; dijeron: “segunda casa”, “medio de comunicación”, “trabajo” “mi vida”, “algo bueno” y “trabajo”.
---	--	--

Aspectos positivos de trabajar en GamaTv

8	¿Cuáles son las ventajas de trabajar en GamaTv?	Para los colaboradores las ventajas de trabajar en GamaTv son: El ambiente de trabajo, que como es un medio de comunicación puedes expresarte libremente, se puede viajar mucho y conocer más al país; el pertenecer a un medio de comunicación cuando visitas lugares públicos si vas con un logotipo del Canal te identifican; la empresa tiene seguro y se ganan horas extras.
---	--	---

Aspectos negativos de trabajar en GamaTv

9	¿Cuáles son las desventajas de GamaTv?	Los colaboradores mencionaron las siguientes desventajas: Faltan equipos técnicos; otra desventajas es el horario porque hay a veces que hay hora de entrada pero no de salida porque se dan imprevistos y además no se pasa mucho tiempo con la familia.
---	---	---

Evaluación comparativa de los aspectos positivos y negativos

10	Ud. ha mencionado las ventajas y desventajas de trabajar en su empresa. ¿Cuáles tienen más peso?	Por lo tanto según las respuestas anteriores, ellos mencionaron que las ventajas tienen mayor peso
----	--	--

Expectativas con respecto a la relación con la empresa

11	A. En cuanto al espacio físico	En cuanto al espacio físico mencionaron que están cómodos con el espacio físico que poseen.
	B. En las facilidades que tienen para realizar su trabajo	En las facilidades que tienen para realizar su trabajo algunos mencionaron que no tienen problemas para estas; sin embargo se resaltó que quisieran agregar más equipos técnicos nuevos para facilitar el trabajo.
	C. En las relaciones con los compañeros	En las relaciones con los compañeros no desean agregar ni quitar algo en ellas los entrevistados mencionaron sentirse bien con sus compañeros.

12	<p>Si Ud. pudiera dirigir el canal, ¿qué cambios haría para que fuera un mejor Canal?</p>	<p>Si ellos pudieran dirigir el canal los cambios que harían son los siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Pondría uniforme al personal</i> para que demos una mejor imagen. • Mejorar el trato al personal porque a veces hay preferencia para los empleados en especial por parte de la producción. • Haría más producción nacional; porque es necesario resaltar el talento que tenemos y compraría equipos nuevos para estar más actualizados. • Trataría de ser equitativo con los camarógrafos como con los reporteros porque a veces los de producción abusan en el trabajo. • Mejoraría la producción para que haya más rating en el Canal.
----	---	---

Relaciones laborales entre jefes y compañeros

13	<p>¿Considera Ud. que cuenta con un equipo de trabajo idóneo, por qué?</p>	<p>Las personas entrevistadas consideran que cuentan con un equipo de trabajo idóneo por las siguientes razones: ellos saben qué hacer, consideran tener un excelente equipo; porque todos se apoyan.</p>
14	<p>¿Cómo califica la relación que tiene con su jefe inmediato?</p>	<p>La tendencia manifiesta que la relación que tienen con su jefe inmediato la califican de muy buena, excelente, una relación cordial.</p>
15	<p>¿Sus compañeros le hacen sentir bien en su lugar de trabajo?</p>	<p>Sus compañeros les hacen sentir bien en su lugar de trabajo, ya que todos se respetan, es una relación honesta.</p>

Comunicación

16	¿Existen espacios de diálogos entre los compañeros?	Los colaboradores afirmaron que si existen espacios de diálogos entre los compañeros porque se conversa con ellos, todos comparten sus opiniones por lo general de las cosas de trabajo.
17	¿Sabe Ud. hacia dónde va el Canal?	En cuanto a que si saben hacia dónde va el Canal ellos mencionaron que sí, diciendo que: hacia mejorar la producción, apuntamos hacia la televisión digital, al progreso; sin embargo hay personas que desconocen esto, afirman que no saben cuáles son las metas ni cuáles son los proyectos.
18	¿Sabe lo que la gerencia quiere de Ud.?	Los colaboradores entrevistados consideran que la gerencia quiere de ellos: eficiencia, que hagan bien su trabajo, quiero su compromiso; así mismo hay personas que desconocen lo que la gerencia quiere de ellos.

Capacitación y Desarrollo

19	¿Considera Ud. que los cursos de capacitación que ha recibido en su Canal han sido eficaces para la realización de su trabajo?	Una tendencia mayoritaria no ha recibido cursos de capacitación, la otra tendencia si ha recibido y consideran que los cursos de capacitación que han sido eficientes para la realización de su trabajo.
20	¿Considera Ud. que la empresa demuestra tener interés en su desarrollo	Existe una tendencia mayoritaria que considera que la empresa si demuestra tener interés en su desarrollo profesional porque han recibido capacitaciones, porque el Canal es flexible para

	<p>profesional?</p>	<p>poder estudiar, porque les dan las cosas que les piden, así mismo la otra tendencia afirman que la empresa no se preocupa por su desarrollo profesional, porque han pedido cursos pero nunca ha habido la posibilidad de ejecutarlos, el Canal no ve las personas que tienen preferien gente de afuera.</p>
--	----------------------------	--

Satisfacción y Motivación

<p>21</p>	<p>¿Se siente satisfecho por el trato que recibe en su empresa? ¿Por qué?</p>	<p>Los entrevistados se sienten satisfechos por el trato que reciben en su empresa porque cubren con sus necesidades, porque son justos por los beneficios que me dan y hay estabilidad.</p>
<p>22</p>	<p>¿Se siente satisfecho por las prestaciones y con el sueldo que recibe?</p>	<p>Una tendencia mayoritaria se siente satisfechos por las prestaciones y sueldo que reciben, sin embargo hay una tendencia minoritaria que se siente insatisfecho porque afirman que aspiran a más, y que deberían ganar más por el trabajo que realizan.</p>

DEPARTAMENTO DE SISTEMAS

Percepción de los empleados sobre las empresas

1	<p>¿Cuál es el nombre de su empresa?</p>	<p>Existe una identificación con el nombre de la empresa referente al nombre comercial de la misma que es "GamaTv", y a la razón social de la empresa "Televisión del Pacífico Teledos S.A.", emerge con mayor fuerza la razón social de la empresa.</p>
2	<p>¿La empresa a la que pertenece es un medio: privado, pública, incautado?</p>	<p>Para los colaboradores ha emergido con mayor fuerza que la empresa a la que pertenecen es un medio incautado.</p>
3	<p>¿Conoce la misión de su empresa? ¿Cuál es?</p>	<p>Existe un deficiente conocimiento con respecto a la misión empresarial, los colaboradores desconocen la misma.</p>
4	<p>¿Conoce la visión de su empresa? ¿Cuál es?</p>	<p>Existe de la misma forma que la misión, un deficiente conocimiento de la visión de la empresa.</p>
5	<p>¿Me podría mencionar los valores que tiene su empresa?</p>	<p>Existe una falta de conocimiento sobre los valores de la empresa.</p>
6	<p>¿Qué valores morales lo identifican como miembro de su empresa?</p>	<p>Emergen los valores de trabajo en equipo y de la responsabilidad como valores que más los identifican como miembros de la empresa a la que pertenecen.</p>

Top of mind de la Empresa

7	¿Qué es lo primero que se le viene a la mente cuando piensa en su empresa? En una sola palabra.	Cuando piensan en su empresa, los colaboradores destacan las palabras de "compañerismo" porque hay una buena calidad de gente, y la palabra "Canal", porque la empresa en la que trabajan es una Canal de Televisión.
---	--	---

Aspectos positivos de trabajar en GamaTv

8	¿Cuáles son las ventajas de trabajar en GamaTv?	Emergió con mayor fuerza en los colaboradores la siguiente ventaja que GamaTv sirve a nivel profesional porque se aprenden de muchas áreas, tanto a nivel técnico como en audio y video; se aprenda cada día porque todos los días se presentan nuevas cosas.
---	--	---

Aspectos negativos de trabajar en GamaTv

9	¿Cuáles son las desventajas de Gamatv?	Para los colaboradores de este departamento no hay ninguna desventaja en su empresa.
---	---	--

Evaluación comparativa de los aspectos positivos y negativos

<p>10 Ud. ha mencionado las ventajas y desventajas de trabajar en su empresa. ¿Cuáles tienen más peso?</p>	<p>Por lo tanto según las respuestas anteriores, ellos mencionaron que las ventajas tienen mayor peso, por lo que no hay desventajas</p>
---	--

Expectativas con respecto a la relación con la empresa

<p>11 Para que ellos se sientan cómodos en su lugar de trabajo sería necesario que agregaran algo o quitaran algo con respecto a:</p>	<p>A. En cuanto al espacio físico</p>	<p>En cuanto al espacio físico los colaboradores se sienten muy cómodos y muy a gustos con su espacio físico en el cual desarrollan sus funciones.</p>
	<p>B. En las facilidades que tienen para realizar su trabajo</p>	<p>En las facilidades para realizar su trabajo su jefe siempre está pendiente si falta algo para solucionarlo consideran que hace faltan capacitaciones.</p>
	<p>C. En las relaciones con los compañeros</p>	<p>Los colaboradores no necesitan agregar algo o quitar algo en las relaciones con sus compañeros porque se llevan muy bien con todos sus compañeros de trabajo.</p>

<p>12 Si Ud. pudiera dirigir el canal, ¿qué cambios haría para que fuera un mejor</p>	<p>Una tendencia manifestó que no cambiaría nada en el canal, mientras que la otra tendencia manifestó que los cambios que quisiera hacer consistiría en mejorar el área comercial porque durante los últimos años el canal no está promocionando bien sus productos porque eso ellos lo ven cuando les pagan sus</p>
--	---

Canal?	utilidades, y cada año las utilidades que reciben de su empresa, son menos.
---------------	---

Relaciones laborales entre jefes y compañeros

13	¿Considera Ud. que cuenta con un equipo de trabajo idóneo, por qué?	Los colaboradores cuentan con un excelente equipo de trabajo humano, porque están técnicamente capacitados para desarrollar sus actividades; pero en el ámbito técnico no cuentan con un equipo idóneo porque éste es un poco antiguo, necesitan innovarlo.
14	¿Cómo califica la relación que tiene con su jefe inmediato?	La relación que tienen con su jefe inmediato la califican de muy buena, y se encuentran en constante comunicación con él de todo lo que pase en Guayaquil.
15	¿Sus compañeros le hacen sentir bien en su lugar de trabajo?	Sus compañeros les hacen sentir bien en su lugar de trabajo.

Comunicación

16	¿Existen espacios de diálogos entre los compañeros?	Existe una contradicción en cuanto a si existen o no espacios de diálogos porque una tendencia siente que no hay espacios de diálogos a nivel departamental, pero la otra tendencia afirma que si lo hay, solo que él no mezcla el asunto de trabajo con conversar con los compañeros.
17	¿Sabe Ud. hacia dónde va el Canal?	Los colaboradores afirmaron saber hacia dónde va el canal, para ellos el Canal va apuntando hacia una producción educacional, con más contenidos culturales al televidente, a ser cada día mejor a liderar los ratings de sintonía a nivel nacional.
18	¿Sabe lo que la gerencia quiere de Ud.?	Lo que la gerencia quiere de ellos es que incrementen sus servicio en el Canal y sobre todo que den lo mejor de ellos al trabajar en el Canal.

Capacitación y Desarrollo

19	¿Considera Ud. que los cursos de capacitación que ha recibido en su Canal han sido eficaces para la realización de su trabajo?	Una tendencia manifestó que si han sido eficaces para la realización de su trabajo las capacitaciones para los que las han recibido, sin embargo la otra tendencia no ha recibido capacitaciones.
20	¿Considera Ud. que la empresa demuestra tener interés en su desarrollo profesional?	La empresa si demuestra tener interés en su desarrollo profesional porque facilitan los permisos a los colaboradores para realizar cursos fuera del Canal y además te permite tener mucha experiencia.



Satisfacción y Motivación

21 ¿Se siente satisfecho por el trato que recibe en su empresa? ¿Por qué?	Los colaboradores se sienten muy satisfechos trabajando en su empresa, no tienen ninguna queja de ella.
22 ¿Se siente satisfecho por las prestaciones y con el sueldo que recibe?	Las tendencias se sienten muy satisfechas por el sueldo que reciben porque antes ganaban menos, pero a la vez les gustaría ganar más

DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN (PURO TEATRO)

Percepción de los empleados sobre las empresas

1	¿Cuál es el nombre de su empresa?	Existe una identificación con el nombre de la empresa referente al nombre comercial de la misma que es "GamaTv".
2	¿La empresa a la que pertenece es un medio: privado, pública, incautado?	Para los colaboradores ha emergido con mayor fuerza que la empresa a la que pertenecen es un medio incautado
3	¿Conoce la misión de su empresa? ¿Cuál es?	Existe un deficiente conocimiento con respecto a la misión empresarial, los colaboradores desconocen la misma.
4	¿Conoce la visión de su empresa? ¿Cuál es?	Existe de la misma forma que la misión, un deficiente conocimiento de la visión de la empresa.
5	¿Me podría mencionar los valores que tiene su empresa?	Existe una falta de conocimiento sobre los valores de la empresa.
6	¿Qué valores morales lo identifican como miembro de su empresa?	Emergen los valores de la responsabilidad, el trabajo en equipo y el compañerismo como valores que más los identifican como miembros de la empresa a la que pertenecen.

Top of mind de la Empresa

7 ¿Qué es lo primero que se le viene a la mente cuando piensa en su empresa? En una sola palabra.	Cuando piensan en su empresa, los colaboradores destacan las palabras de “vía de crecimiento” porque es un Canal que le falta crecer a diferencia de los demás canales, y “buen trabajo” porque es difícil conseguir un trabajo y en el canal se trabaja muy bien dan buen trato.
--	---

Aspectos positivos de trabajar en GamaTv

8 ¿Cuáles son las ventajas de trabajar en GamaTv?	Para los colaboradores las ventajas de de trabajar en su empresa son las siguientes: GamaTv es un canal que da oportunidades, es un canal tiene buena apertura en cuanto a contenidos y apoya el crecimiento laboral, además la gente se lleva muy bien; además es una canal que brinda y que da mucho apoyo para que uno aprenda y se desarrollo
--	---

Aspectos negativos de trabajar en GamaTv

9 ¿Cuáles son las desventajas de GamaTv?	Los colaboradores manifestaron que las desventajas de trabajar en GamaTv son las siguientes: Le falta tener un nivel técnico-operativo adecuado, como una mejor señal de transmisión, hay problemas de movilización porque a veces no hay choferes, y los camarógrafos hacen las veces de choferes.
---	---

Evaluación comparativa de los aspectos positivos y negativos

10	<p>Ud. ha mencionado las ventajas y desventajas de trabajar en su empresa. ¿Cuáles tienen más peso?</p>	<p>Por lo tanto según las respuestas anteriores, ellos mencionaron que las ventajas tienen mayor peso.</p>
----	--	--

Expectativas con respecto a la relación con la empresa

11	<p>Para que ellos se sientan cómodos en su lugar de trabajo sería necesario que agregaran algo o quitaran algo con respecto a:</p>	<p>A. En cuanto al espacio físico</p>	<p>En cuanto al espacio físico faltaría agregar más espacio para las oficinas está quedando pequeñas para el personal que hay, además agregar una bodega para guardar los materiales.</p>
		<p>B. En las facilidades que tienen para realizar su trabajo</p>	<p>En cuanto a las facilidades necesitarían agregar un chofer para movilizar y atender al equipo de producción o para las grabaciones porque cuando se necesita salir los camarógrafos hacen las veces de choferes, y ellos saben estar grabando o en otras cosas y se quedan sin salir.</p>
		<p>C. En las relaciones con los compañeros</p>	<p>No necesitar agregar algo ni quitar algo en las relaciones con sus compañeros se siente bien con ellos.</p>

12	<p>Si Ud. pudiera dirigir el canal, ¿qué cambios haría para que fuera un mejor Canal?</p>	<p>Una tendencia manifestó que para poder realizar cambiar primero tendrían que ver la parte económica para invertir en la parte técnico-operativa en la parte creativa para mejorar la transmisión de la señal del canal, y otra tendencia consideró que se deberían contratar choferes para no tener inconvenientes con los camarógrafos.</p>
----	--	---

Relaciones laborales entre jefes y compañeros

13	<p>¿Considera Ud. que cuenta con un equipo de trabajo idóneo, por qué?</p>	<p>La tendencia manifestó contar con un equipo de trabajo idóneo porque junto con todos los compañeros se hace lo mejor que se puede</p>
14	<p>¿Cómo califica la relación que tiene con su jefe inmediato?</p>	<p>Tienen una buena relación con su jefe inmediato, se llevan muy bien y estas en constante comunicación.</p>
15	<p>¿Sus compañeros le hacen sentir bien en su lugar de trabajo?</p>	<p>Sus compañeros los hacen sentir muy bien en sus lugares de trabajo, todos se llevan bien.</p>

Comunicación

16	<p>¿Existen espacios de diálogos entre los compañeros?</p>	<p>Surgieron contradicciones en estas respuestas una tendencia dijo que si hay bastante espacio de dialogo porque todos se llevan bien y otra tendencia mencionó que no hay espacios de diálogos porque solo conversan en el parqueadero.</p>
17	<p>¿Sabe Ud. hacia dónde va el Canal?</p>	<p>El canal para los colaboradores va apuntando a crecer y a consolidarse y es parte del departamento de producción que eso pase, que tenga una imagen consolidada del Canal</p>
18	<p>¿Sabe lo que la gerencia quiere de Ud.?</p>	<p>Una tendencia no sabe lo que la gerencia quiere de ellos, pero otra tendencia si saben y aseguran que la empresa quiere de ellos que de rating al Canal.</p>

Capacitación y Desarrollo

19	<p>¿Considera Ud. que los cursos de capacitación que ha recibido en su Canal han sido eficaces para la realización de su trabajo?</p>	<p>Los colaboradores de este departamento no han recibido capacitaciones hasta el momento.</p>
20	<p>¿Considera Ud. que la empresa demuestra tener interés en su desarrollo profesional?</p>	<p>Las tendencias manifestaron que la empresa no demuestra tener mucho interés en el desarrollo profesional de los empleados, el Canal no está muy enfocado en eso.</p>



Satisfacción y Motivación

21 ¿Se siente satisfecho por el trato que recibe en su empresa? ¿Por qué?	Se sienten muy satisfechos por el trato que reciben en la empresa porque hay una buena calidad de gente a su alrededor
22 ¿Se siente satisfecho por las prestaciones y con el sueldo que recibe?	Toda la tendencia manifestaron sentirse muy satisfechos por las prestaciones y el sueldo que reciben.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES:

Percepción de los empleados sobre la empresa

- Existe un vacío identificatorio con la organización debido a la no correlación del nombre comercial con la razón social “Televisión del Pacífico Teledos S.A.”; motivo por el cual emerge con mayor fuerza el nombre comercial que es “GamaTv”.
- Debido a la falta de un nombre que relacione a cada una de los empleados en un compromiso veraz, sería la causa determinante para que los colaboradores de la organización desconozcan la misión, la visión y los valores empresariales.
- Se recomienda realizar una reinducción al personal sobre quiénes son como empresa, donde se resalten principalmente estos temas de misión, visión y valores para que los colaboradores tengan el conocimiento apropiado sobre éste.

Top of mind de la empresa:

- Los colaboradores de la empresa ven a GamaTv como su “Segundo hogar”; ya que en el pasan la mayor parte de su tiempo, y consideran a sus compañeros como una familia.

Aspectos positivos de trabajar en GamaTv:

- △ Las ventajas que los colaboradores destacaron de su Canal es el buen ambiente laboral que hay en su empresa, el compañerismo que se evidencia por parte de todos los miembros de la organización, GamaTv es una empresa en donde sus colaboradores se sienten estables, donde ellos aprenden cada día, donde adquieren experiencias que los hacen enriquecedores en su crecimiento profesional y personal.
- △ Los colaboradores se sienten a gusto con su empresa y es muy beneficioso el ganar horas extras y sobre todo recibir el apoyo mutuo de los miembros de la organización.

Aspectos negativos de trabajar en GamaTv:

- △ Existe la tendencia de que no hay un empoderamiento propio se considera que no hay ascensos dentro de algunos departamentos, incluso que la empresa no ve el desarrollo profesional de sus empleados sino que se preocupa en contratar a personas externas a la empresa, y las capacitaciones no son para todos los empleados.
- △ Hay una deficiente comunicación a nivel de jefaturas para con sus empleados, ya que en algunas ocasiones los jefes desconocen lo que está pasando dentro de la empresa.
- △ Se recomienda implementar programas que permitan el crecimiento personal de los empleados como capacitaciones dirigidas a todo el personal.
- △ También se recomienda hacer boletines informativos semanales, donde se mencionan los acontecimientos más relevantes que están pasando dentro de la Empresa, por ejemplo si se va a implementar algún nuevo tipo de servicio.

Evaluación comparativa de los aspectos positivos y negativos:

- Los colaboradores resaltan las ventajas como las que emergen con mayor fuerza, ya que una tendencia bastante fuerte manifestó que dentro de la empresa no hay desventajas.

Expectativas con respecto a la relación con la empresa:

- Algunos colaboradores se sienten bien con en el espacio que tienen para realizar sus actividades diarias, sin embargo una tendencia resalta la necesidad de agregar espacio en algunas de las áreas de trabajo; existen en algunas ocasiones problemas en la conexión porque se trabaja con un sistema en línea, además algunos departamentos tienen equipos informáticos como monitores que ya están obsoletos.
- Se recomienda realizar una auditoría en cuanto a la infraestructura, de las instalaciones para determinar cuáles son los departamentos que no cuentan con un espacio físico adecuado y con los materiales adecuados para trabajar.
- Se recomienda trabajar en mejorar el sistema en línea que usan algunos colaboradores para trabajar eficazmente evitando el retraso de sus labores.

Relaciones laborales entre jefes y compañeros:

- ◆ Una tendencia mayoritaria considera que cuenta con un equipo de trabajo idóneo por porque todos los colaboradores son capaces y están en condiciones para realizar sus labores, ya que cada persona cumple su función, existe buena comunicación y armonía entre los compañeros, sobre todo eficiencia y cooperación para realizar sus tareas.
- ◆ Las relaciones entre jefe-colaborador son positivas, cuentan con un alto nivel de confianza lo que afianza la comunicación entre ellos, lo que genera un buen entendimiento entre cada una de las partes para llegar a un objetivo en común.

Comunicación:

- Existen espacios de diálogos entre compañeros, se reúnen muy a menudo a conversar no solo de temas laborales sino también de temas personales, hay mucho compañerismo dentro del Canal.
- A los colaboradores no les han comunicado hacia dónde va el canal, sin embargo, dieron sus percepciones; es decir que esperan que el Canal esté en un ritmo de alza, que está pasando por un momento de reestructuración departamental, que se encuentra estancado, que está en un proceso de incautación, que se está vendiendo las acciones a los empleados, que la meta del canal es mejorar su producción.
- Los colaboradores consideran que la gerencia quiere de ellos: que den lo mejor de ellos en su trabajo, que sean eficientes, que cumplan con sus obligaciones, que el trabajo sea honesto y que rinda más; sin embargo una tendencia minoritaria no sabe qué es lo que la gerencia quiere de ellos.
- Se recomienda realizar reuniones periódicas por departamentos con sus respectivos jefes para mantener informado a su equipo de trabajo de los sucesos que se den en la empresa y sobre todo en el departamento.

Capacitación y Desarrollo:

- ◆ Existe carencia de capacitación, se evidencia el establecimiento de diferencia entre los empleados mientras unos consideran que los ayudan a crecer profesionalmente otros consideran que están cuartando su posibilidades de demostrar sus talentos que en si benefician a la empresa. Las ganas de crecer profesionalmente están inmersas en cada uno de los individuos y que puede capacitarse por sus propios medios.
- ◆ Se recomienda por tal motivo, y citado anteriormente implementar capacitaciones para el desarrollo profesional del empleado.

Satisfacción y Motivación:

- ◆ Los colaboradores se sienten satisfechos por el trato que reciben en su empresa porque se sienten tranquilos, seguros de trabajar en la empresa, además porque tienen una relación positiva con sus jefes y compañeros.
- ◆ Existe una tendencia mayoritaria que se siente satisfecha por las prestaciones y sueldo que reciben en la organización, mientras que la tendencia minoritaria se siente insatisfecha porque considera que aspiran ganar más, y que tienen muchas responsabilidades.
- ◆ Se recomienda realizar una auditoría de sueldos y proponer ciertos incentivos que se les pueda dar a los empleados para que sientan que su trabajo es recompensado de manera justa.

SUGERENCIAS DE LOS COLABORADORES PARA CON EL CANAL:

- Los cambios básicamente que plantean los mismos empleados para su empresa se refieren a los siguientes: que exista una correcta distribución del personal, para evitar lo que sucede actualmente, como trabajadores descontentos con sus funciones, que sin lugar a duda generan algún tipo de incomodidad a los demás compañeros; lo que ellos quieren son capacitaciones, que se capacite a todo el personal no solamente a unos cargos sino a todos en general, para que se sienten motivados al trabajar en su organización, además de quisieran generar un vínculo de unión entre los compañeros que se conozcan todos, que hayan integraciones.
- Les gustaría que el Canal tenga una imagen definida que los televidentes, el público en general se identifique con él, brindándoles al televidente mejor calidad en programación y producciones que le hace mucha falta, y explotando sobre todo las producciones nacionales, pero para esto se necesitaría innovar los equipo técnicos del Canal para proyectar una buena imagen al televidente.

MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL

❖ ANTECEDENTES:

Una vez realizado las entrevistas personales a un grupo de colaboradores de la empresa, es importante realizar una medición del clima laboral organizacional para poder así determinar en conjunto el grado de satisfacción laboral que los colaboradores tienen para con su empresa.

Las entrevistas realizadas anteriormente nos sirven de base, para la realización de la medición del clima, ya que se ha tomado parte de sus variables siendo las siguientes:

- Relación con el jefe y compañeros
- Capacitación y desarrollo
- Facilidades para realizar el trabajo
- Comunicación
- Satisfacción y motivación

OBJETIVO GENERAL:

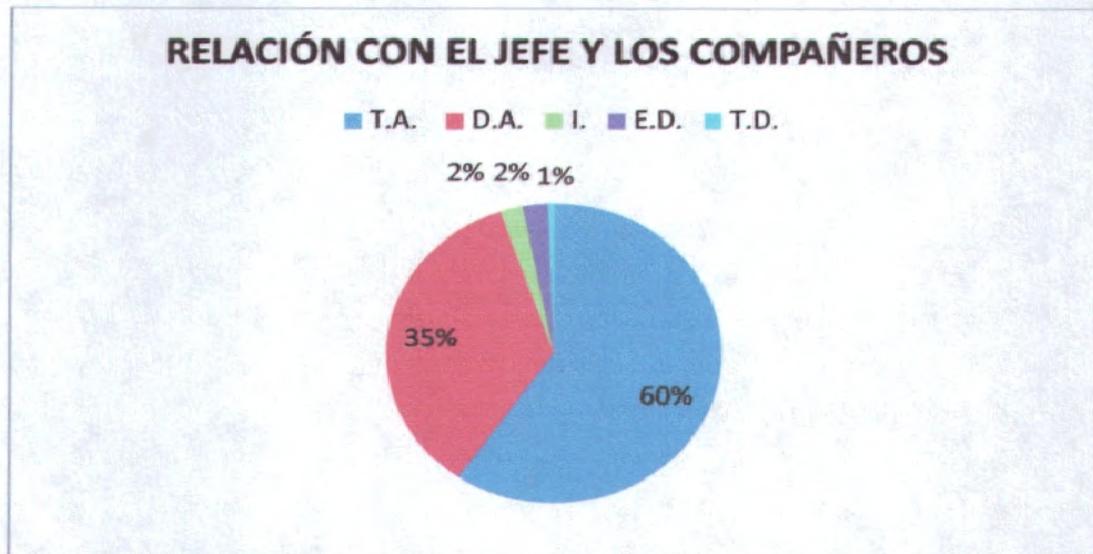
- Realizar un diagnóstico de clima laboral empresarial.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Identificar aspectos del puesto de trabajo de los empleados.
- Determinar las relaciones de los empleados con sus compañeros.
- Conocer la relación existente entre los empleados y sus subalternos
- Conocer el grado de satisfacción y motivación en que laboran los colaboradores
- Elaborar planes estratégicos a corto y mediano plazo sobre el ambiente laboral que se presenta en la empresa

RESULTADOS DE LA MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL EMPRESARIAL

Relación con el jefe y compañeros



- Una tendencia con mayor peso está totalmente de acuerdo con las preguntas realizadas en esta variable ya que tuvieron un porcentaje del 60%; es decir, mantienen una buena relación con su jefe y compañeros; afirman que su jefe establece objetivos realistas, cuentan con un equipo de trabajo idóneo, y también que su jefe es un buen ejemplo a seguir para desempeñar su trabajo.
- Una tendencia de menor peso, es indiferente a esta variable, así como también no están de acuerdo, en las relaciones con su jefe y compañeros.

Capacitación y desarrollo



- Una tendencia preponderante del 2% afirma sentirse indiferente con respecto a esta variable, en cuanto a las capacitaciones; consideran no haber recibido cursos de capacitación, por lo tanto desconocen la eficacia de los mismos y su utilidad.
- Mientras que una tendencia de menor peso del 21%, afirma que está de acuerdo con las capacitaciones recibidas en la empresa; así como un 17% que manifiesta sentirse totalmente de acuerdo con las capacitaciones ya que si las han recibido.
- Una tendencia del 18% y del 19% se encuentran en desacuerdo y totalmente en desacuerdo con la relación a la variable.

Facilidades para realizar el trabajo



- Una tendencia de mayor peso fue la del 37% así como el 26% se encuentran totalmente de acuerdo y de acuerdo con respecto a que cuentan con un espacio físico de trabajo, que cuentan con un equipo de trabajo óptimo y que tienen todos sus materiales y herramientas necesarias para trabajar.
- Mientras que un 15% manifiesta sentirse indiferente con esta variable, así como el 16% y el 6% se manifestaron sentirse en total desacuerdo ya que algunos no cuentan con un espacio físico para trabajar, y consideran que no cuentan con un sistema informático óptimo.

Comunicación



- Una tendencia de mayor peso es la del 43% y del 37% afirman estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con la variable de comunicación dentro del canal, consideran que los tableros de aviso proporcionan una información útil para su trabajo, que cuentan con una información actualizada sobre los acontecimientos que están sucediendo dentro de la empresa, que tienen una comunicación positiva dentro de cada uno de sus departamentos.
- Un 11% de los colaboradores manifestaron indiferencia con esta variable, mientras que un 7% y 2% están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo con esta variable.

Satisfacción y motivación



- Una tendencia con mayor peso del 49% y 32% están de acuerdo y totalmente de acuerdo con relación a esta variable, sienten que son parte de una gran empresa, se sienten satisfechos con las prestaciones y con el sueldo que reciben; se sienten satisfechos por el trato que reciben dentro de su empresa, cuentan con ambiente de trabajo que los motiva para trabajar.
- Un 10% le es indiferente esta variable, y un 7% y 2%, están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo con la satisfacción y motivación que les brinda la empresa.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE LAS ENCUESTAS DE CLIMA LABORAL

CONCLUSIONES:

1. Una tendencia mayoritaria de los colaboradores de la empresa Gamatv consideran que cuentan con un buen equipo de trabajo, que las relaciones con jefes y compañeros son óptimas y buenas, así también se refleja el liderazgo que tienen los jefes para con sus subordinados
2. En cuanto a la capacitación y desarrollo que la empresa brinda, una tendencia del 40% está de acuerdo con los cursos que la empresa les provee, para mejorar sus conocimientos, por lo que son eficaces para ellos.
3. Una tendencia mayoritaria afirma contar con facilidades para realizar su trabajo, poseen todos sus materiales que les permiten trabajar eficientemente.

RECOMENDACIONES:

1. Es necesario evaluar las relaciones jefes – colaboradores para conocer el grado de pertenencia entre ellos y el grado de liderazgo de los jefes.
2. Se debería implementar programas de capacitación que sean dirigidos para todo el personal de la empresa, ésta es la razón del por qué en la encuesta esta variable salió desproporcionada un 60% de los colaboradores manifestaron están en desacuerdo ya que desconocen si la empresa realiza cursos de capacitación.
3. Mejorar el sistema informático, ya que una tendencia manifestó que no es óptimo.

DIAGNÓSTICO DE LOS VALORES ORGANIZACIONALES

Técnica: Grupos Focales

Objetivos:

General:

- Elaborar un diagnóstico de los valores organizacionales, a través de los valores compartidos por los empleados

Específicos:

1. Identificar la percepción de los miembros sobre los valores que actualmente están presentes en la organización.
2. Declarar los valores compartidos por los empleados.

• RESULTADOS

Variables Grupos	TOP OF MIND DE LOS VALORES	LO POSITIVO DE LOS VALORES	LO NEGATIVO DE LOS VALORES	VALOR QUE SE DESTACA EN LA EMPRESA	VALOR QUE HACE FALTA MEJORAR	VALORES COMPARTIDOS
GRUPO FOCAL 1	-Los colaboradores mencionan que se vienen del hogar, desde la propia familia, son las buenas enseñanzas se aprenden, buenas costumbres, lealtad, honestidad.	-Lo positivo de tener los valores en la empresa es el trabajo en equipo, ya que todos se comunican de esa manera, el trabajo en equipo y la disciplina dan han un servicio de calidad.	-Que no todos en la empresa conocen los valores, están impregnados en la pared pero no se leen, ni se recapacitan, no se toman en cuenta por parte de los colaboradores.	-La Honestidad porque para todos ellos se refleja en la empresa, en cada uno de los departamentos, cada persona es honesta en el momento de desempeñar sus funciones.	En algunas ocasiones el trabajo en equipo, porque cuando hay algún evento no todos los colaboradores se apoyan mutuamente. -Hace falta mejorar mucho la proactividad, para que se a iniciativa propia de cada colaborador el ayudar a los demás.	-La Honestidad para ellos implica el respeto, el ser francos, el ganar la confianza de los demás, de los colaboradores, la credibilidad, -La proactividad, porque para ellos este valor involucra a todos los demás valores, porque implica la toma de decisiones personales.
GRUPO FOCAL 2	-Lo primero que se viene a la mente a los colaboradores son lo que les enseñan los padres, tienen que ver con las cosas que hacemos, hacerlas	-Lo positivo de los valores es el trabajo en grupo porque si un equipo trabaja junto todo sale bien.	-Lo negativo de los valores para ellos es que no todos los colaboradores aplican los valores que tiene la empresa, considera que eso se debe a	El trabajo en equipo porque para ellos todos los colaboradores le ponen empeño al realizar sus tareas	-La disciplina, porque mencionan que los colaboradores llegan atrasados a sus labores. -La honestidad porque no se practica al 100% como los	-La honestidad porque es el más importante incluye el respeto hacia los demás, porque se es honesto también con la empresa, además implica cumplir con

	<p>bien, los principios que nos han enseñado, las buenas costumbres.</p>		<p>que no todos los conocen que deberían difundirse más.</p>		<p>demás valores, y debería ser el 100%.</p>	<p>las reglas, con los parámetros de moral que se tiene, cumplir con la empresa y con uno mismo. -Proactividad, porque para hacer el mejor producto, todos se apoyan, tanto por departamentos como en toda la empresa.</p>
<p>GRUPO FOCAL 3</p>	<p>-Los valores son las reglas que rigen nuestras vidas, principios que te dan en tu hogar, son las normas, que tenemos para convivir con las demás personas.</p>	<p>-Ei trabajo en equipo porque cada uno necesita el apoyo del otro, con todos los valores se cumple de manera eficaz los objetivos de cada departamento, así como el de la empresa. -Estos valores para ellos crean un ambiente agradable y hay mucha colaboración.</p>	<p>-Lo negativo de los valores sería que no se cumplieran, hace falta que los todos colaboradores los conozcan mejor, que no solo se quede en una pared sino que cada uno lo tenga presente en día a día laboral.</p>	<p>-El trabajo en equipo porque la empresa no funciona con una sola persona sino con cada uno de los departamentos, además mencionan que existe mucha solidaridad entre cada colaborador.</p>	<p>-Mejorar el trabajo en equipo, mencionan que la empresa debería realizar alguna actividad para que exista una mejor relación interdepartamental. -Se debe mejorar la disciplina porque ellos consideran que no se cumplen algunas normas internas, como el ser puntuales en el trabajo, el de llevar correctamente el uniforme.</p>	<p>-La honestidad porque es la base para todos los demás, engloba algunos de los valores, se aplica la honestidad en cada cargo laboral, así como a nivel de la empresa. -Proactividad porque todos tienen su propia iniciativa, hacen sus actividades para que la empresa salga adelante.</p>
<p>GRUPO FOCAL 4</p>	<p>-Lo primero que se les viene a la mente al escuchar la palabra valor es:</p>	<p>-Lo positivo de los valores es la honestidad porque si uno no es</p>	<p>-Lo negativo de los valores sería que no se cumpliera la lealtad de la</p>	<p>-El trabajo en equipo porque consideran que cada departamento</p>	<p>-La disciplina porque mencionan que el empleado muchas veces no es puntual.</p>	<p>-La Honestidad, la lealtad y la proactividad. -Porque consideran</p>

<p>hogar, es la forma como nos desempeñamos en frente de los demás, son los principios que rigen al ser humano.</p>	<p>honesto no va a poder superarse en la vida, la lealtad también es lo positivo siempre y cuando se brinde ellos, lealtad tanto de la empresa hacia al colaborador como del colaborador hacia a empresa para en conjunto salir adelante.</p>	<p>tiene su grupo de trabajo, y que entre ellos se junto se brindan mejores resultados.</p>	<p>que el empleado le debe ser leal a la empresa, así como la empresa debe brindarle seguridad al empleado.</p>
			<p>-La proactividad consideran que encierra los demás valores, porque los empleados son participativos, tienen la iniciativa para que el trabajo se eficaz.</p>

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE LOS GRUPOS

FOCALES

- Los colaboradores desconocen todos los valores que la empresa posee.
- Se recomienda realizar una campaña de difusión con los valores empresariales, haciendo referencia a los colaboradores sobre ellos, ya que es muy importante que ellos los conozcan, y los apliquen a su entorno laboral como social.
- Para los colaboradores, los valores empresariales son muy importantes, el trabajo en equipo es el pilar fundamental de cada departamento, así como de la Empresa, sino hay trabajo en equipo no se reflejarían los resultados deseados; sin embargo para algunos de ellos no se evidencia este valor en un ciento por ciento, porque no sienten que sus compañeros los apoyan.
- Se recomienda efectuar una integración interdepartamental, para que cada colaborador conozca tanto a su compañero, como el trabajo que él realiza y desempeña dentro de la empresa, haciéndoles referencia de que no es el trabajo de uno solo el lograr los mejores resultados de la Empresa, sino el de todos en conjunto.

9. Duración

El proyecto tuvo una duración de:

- ↗ Finalización del proyecto: Mes de Diciembre
- ↗ Entrega del proyecto: Mes de Febrero

10. Beneficios

- La empresa conoció el tipo de cultura organizacional que tiene la misma
- El proyecto beneficiará a la empresa ya que tendrá conocimiento de las percepciones que tienen sus empleados sobre ésta.
- Brindar sugerencias y recomendaciones de acuerdo a los resultados que se den en el proyecto.

11. Diagrama de Gantt (Ver anexo 12)

INFORME

EJECUTIVO



UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTIAGO DE GUAYAQUIL

PROYECTO:
"DIAGNÓSTICO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL"

ORGANIZACIÓN:
"GAMATV"

ATENCIÓN:
PSC. MAURICIO CUSTODE

FECHA:
16/02/2012

RESPONSABLE:
BURGOS CARLA ANDREA



GamaTv ha pasado en los últimos años a ser una empresa administrada por el Estado ecuatoriano.

Sin embargo, no pierde su carácter de empresa privada, motivo por el cual sus trabajadores pasan por un proceso de adaptación.

ANTECEDENTES

Se han realizado cambios en su estructura organizacional que han afectado significativamente sus procesos;

Cada uno de estos inconvenientes influyen en la cultura de la empresa, esto ha ocasionado que los trabajadores tengan expectativas sobre el curso a seguir de la Empresa.

OBJETIVOS DE LA IMPLEMENTACIÓN

Objetivo General

- Establecer qué tipo de cultura tiene la empresa a través de un diagnóstico organizacional.

Objetivos Específicos

- Realizar un diagnóstico de clima laboral empresarial
- Elaborar un diagnóstico de los valores organizacionales, a través de los valores compartidos por los empleados
- Elaborar un informe con los resultados respectivos del diagnóstico realizado

METODOLOGÍA UTILIZADA

Se utilizaron dos técnicas: la cualitativa y la cuantitativa.

En la Técnica Cualitativa: Se emplearon tres técnicas; Observación Participante, la Entrevista; así como Grupos focales.

En la Técnica Cuantitativa: se utilizó La Encuesta.



RESULTADOS



ENTREVISTAS

Percepción de los empleados sobre la empresa

Existe un vacío identificatorio con la organización debido a la no correlación del nombre comercial con la razón social "Televisión del Pacífico Teledos S.A."; motivo por el cual emerge con mayor fuerza el nombre comercial que es "GamaTv".

Debido a la falta de un nombre que relacione a cada una de los empleados en un compromiso veraz, sería la causa determinante para que los colaboradores de la organización desconozcan la misión, la visión y los valores empresariales

Se recomienda realizar una reinducción al personal sobre quiénes son como empresa, donde se resalten principalmente estos temas de misión, visión y valores para que los colaboradores tengan el conocimiento apropiado sobre éste



Top of mind de la empresa:

- Los colaboradores de la empresa ven a GamaTv como su "Segundo hogar"; ya que en el pasan la mayor parte de su tiempo, y consideran a sus compañeros como una familia.

Aspectos positivos de trabajar en GamaTv:

- Buen ambiente laboral que hay en su empresa, y el compañerismo.



Aspectos negativos de trabajar en GamaTv:

Existe la tendencia de que no hay un empoderamiento propio se considera que no hay ascensos dentro de algunos departamentos

Hay una deficiente comunicación a nivel de jefaturas para con sus empleados, ya que en algunas ocasiones los jefes desconocen lo que está pasando dentro de la empresa

Se recomienda implementar programas que permitan el crecimiento personal de los empleados como capacitaciones dirigidas a todo el personal.

También se recomienda hacer boletines informativos semanales, donde se mencionan los acontecimientos más relevantes que están pasando dentro de la Empresa, por ejemplo si se va a implementar algún nuevo tipo de servicio

Expectativas con respecto a la relación con la empresa:

<p>Algunos colaboradores se sienten bien con en el espacio que tienen para realizar sus actividades diarias, sin embargo una tendencia resalta la necesidad de agregar espacio en algunas de las áreas de trabajo</p>	<p>Existen en algunas ocasiones problemas en la conexión porque se trabaja con un sistema en línea</p>	<p>Se recomienda realizar una auditoría en cuanto a la infraestructura, de las instalaciones para determinar cuáles son los departamentos que no cuentan con un espacio físico adecuado y con los materiales adecuados para trabajar.</p>	<p>Se recomienda trabajar en mejorar el sistema en línea que usan algunos colaboradores para trabajar eficazmente evitando el retraso de sus labores.</p>
---	--	---	---

Relaciones laborales entre jefes y compañeros:

Una tendencia mayoritaria considera que cuenta con un equipo de trabajo idóneo por porque todos los colaboradores son capaces y están en condiciones para realizar sus labores

Las relaciones entre jefe-colaborador son positivas, cuentan con un alto nivel de confianza lo que afianza la comunicación entre ellos

Comunicación:

Existen espacios de diálogos entre compañeros, se reúnen muy a menudo a conversar no solo de temas laborales sino también de temas personales

Los colaboradores consideran que la gerencia quiere de ellos: que den lo mejor de ellos en su trabajo, que sean eficientes, que cumplan con sus obligaciones

Se recomienda realizar reuniones periódicas por departamentos con sus respectivos jefes para mantener informado a su equipo de trabajo de los sucesos que se den en la empresa y sobre todo en el departamento

Capacitación y Desarrollo:

- Existe carencia de capacitación, mencionado por los entrevistados
- Se recomienda por tal motivo, y citado anteriormente implementar capacitaciones para el desarrollo profesional del empleado

Satisfacción y Motivación:

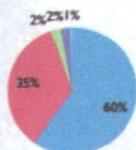
- Los colaboradores se sienten satisfechos por el trato que reciben en su empresa
- Existe una tendencia mayoritaria que se siente satisfecha por las prestaciones y sueldo que reciben en la organización, mientras que la tendencia minoritaria se siente insatisfecha porque considera que aspiran ganar más



MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL

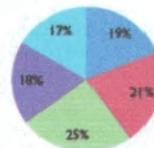
RELACIÓN CON EL JEFE Y LOS COMPAÑEROS

■ T.A. ■ D.A. ■ L. ■ ED. ■ T.D.



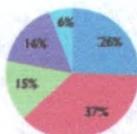
CAPACITACIÓN Y MOTIVACIÓN

■ T.A. ■ D.A. ■ L. ■ ED. ■ T.D.



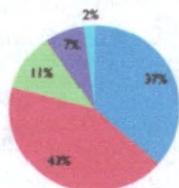
FACILIDADES PARA REALIZAR EL TRABAJO

■ T.A. ■ D.A. ■ L. ■ ED. ■ T.D.



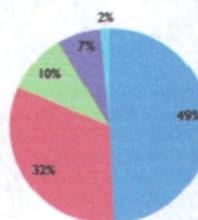
COMUNICACIÓN

■ T.A. ■ D.A. ■ L. ■ ED. ■ T.D.



SATISFACCIÓN Y MOTIVACIÓN

■ T.A. ■ D.A. ■ L. ■ ED. ■ T.D.



RECOMENDACIONES:

- Es necesario evaluar las relaciones jefes – colaboradores para conocer el grado de pertenencia entre ellos y el grado de liderazgo de los jefes.
- Se debería implementar programas de capacitación que sean dirigidos para todo el personal de la empresa, ésta es la razón del por qué en la encuesta esta variable salió desproporcionada un 60% de los colaboradores manifestaron están en desacuerdo ya que desconocen si la empresa realiza cursos de capacitación.
- Mejorar el sistema informático, ya que una tendencia manifestó que no es óptimo.

GRUPOS FOCALES

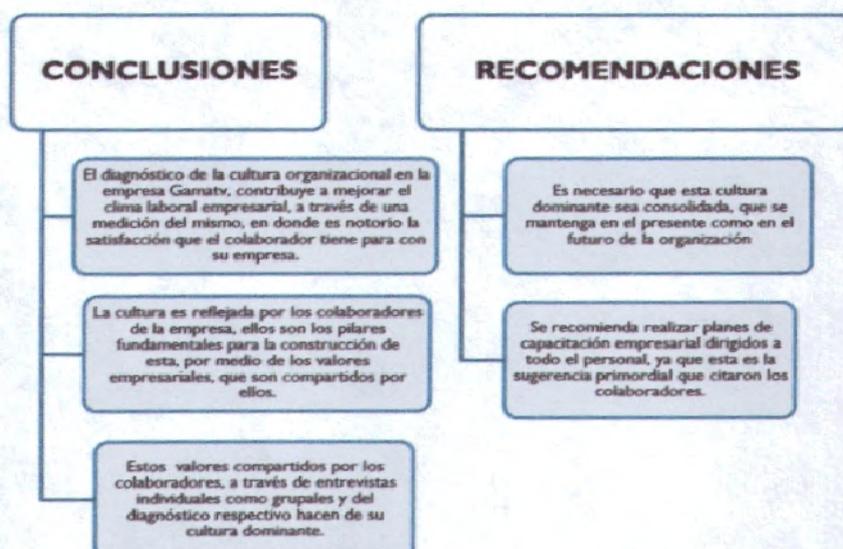
Una tendencia mayoritaria de los colaboradores desconocen todos los valores que la empresa posee.

Se recomienda realizar una campaña de difusión con los valores empresariales, haciendo referencia a los colaboradores sobre ellos, ya que es muy importante que ellos los conozcan, y los apliquen a su entorno laboral como social.

Para los colaboradores, los valores empresariales son muy importantes, el **trabajo en equipo** es el pilar fundamental de cada departamento, así como de la Empresa

Los valores compartidos por los colaboradores fueron: la honestidad y la proactividad.

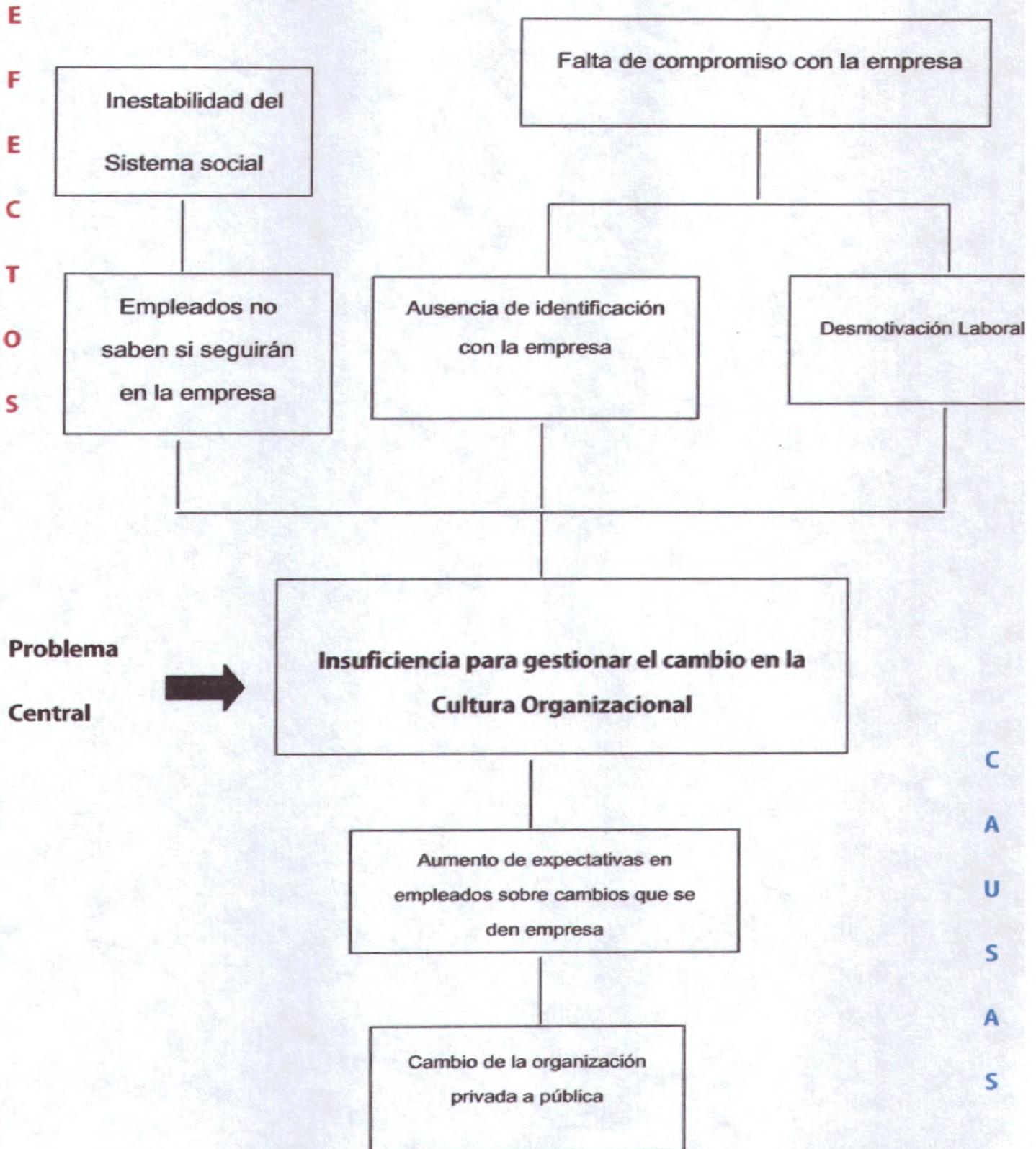
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DEL PROYECTO



ANEXOS

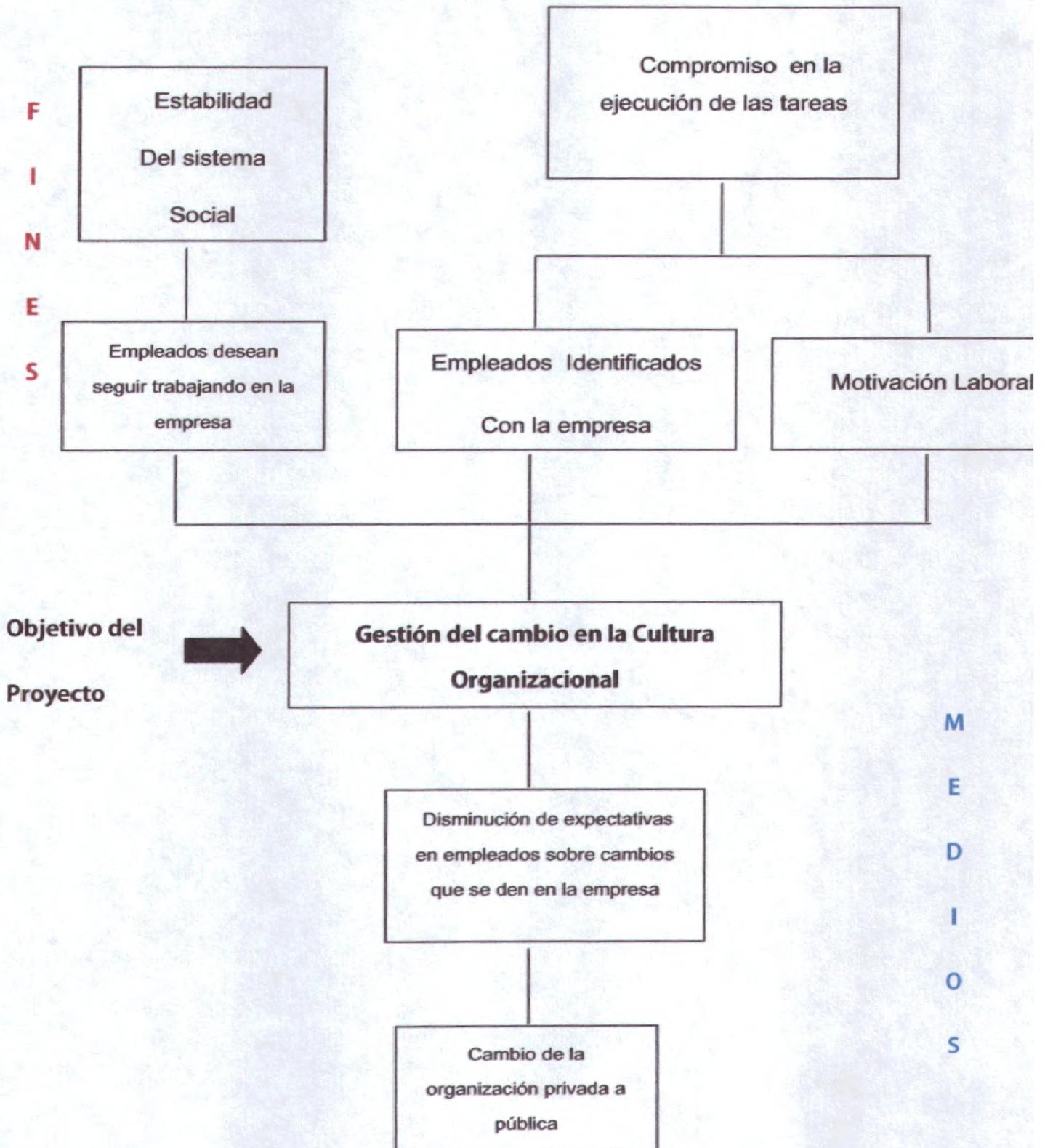
ANEXO 1

ÁRBOL DE PROBLEMAS



ANEXO 2

ÁRBOL DE OBJETIVOS



ANEXO 3

CHECK LIST

PROBLEMAS:

- ✓ Envío de correos fuera de horario de trabajo
- ✓ Recepcionista polifuncional
- ✓ No hay departamento de Seguridad Laboral
- ✓ Limitada comunicación
- ✓ Inestabilidad laboral
- ✓ Desacuerdos del personal por el sueldo
- ✓ Parte del personal del área de producción sin estudios requeridos
- ✓ Congestionamiento del sistema.

Problemas	Nivel de Prioridad	Justificación
Envío de correos fuera de horario de trabajo	Media	El horario de trabajo es hasta las 6 de la tarde, pero siguen llegando los correos pasada esta hora, que no son atendidas ese día sino el siguiente debido al retraso de envío de correo.
Recepcionista polifuncional	Alta	La recepcionista debe reemplazar al personal que esté de vacaciones, o que se ausente; deberá asumir las funciones, tareas y responsabilidades de los mismos, cumpliendo cada una de ellas.
No hay departamento de Seguridad Laboral	Medio	Si se presenta alguna emergencia, se recurre al Doctor del Canal vecino; Recursos Humanos solo cuenta con un botiquín médico, ya que el departamento de Seguridad Laboral está solamente en la Matriz de la empresa que se encuentra en la ciudad de Quito.

Comunicación limitada	Baja	Todos los pagos, documentos, pasajes, trámites que desea realizar la empresa deben ser aprobados por los directivos de Quito, esto retrasa un poco los procesos por un día como mínimo, todo se maneja vía Internet, telefónica y mensajería
Inestabilidad laboral	Alta	Los empleados se sienten desmotivados con el problema que tiene la empresa con el Estado debido a la Incautación de la misma, tienen grandes expectativas, quieren saber qué va a pasar con ellos, si se van a quedar o no en sus cargos, si va a ver una renovación en la empresa, si va a cambiar la estructura de la misma, si se llegara a vender la empresa.
Desacuerdos del personal por el sueldo	Alta	El personal se queja por la inconformidad de los pagos, lo ven como algo injusto, algunos no están de acuerdo porque ganan igual que los demás compañeros.

ANEXO 4

<i>OBJETIVOS</i>	<i>INDICADORES</i>	<i>MEDIOS DE VERIFICACIÓN</i>	<i>SUPUESTOS</i>
<p><u>Fin:</u></p> <p>Aportar a que los empleados de GamaTv se sientan comprometidos e identificados con su organización.</p>	<p>Finalizado el proyecto aumentará un porcentaje significativo en la identificación de los empleados con la empresa.</p>	<p>Observaciones, Entrevistas Encuestas y Grupos focales.</p>	<p>Empleados identificados con la empresa</p>
<p><u>Propósito:</u></p> <p>Establecer qué tipo de cultura tiene la empresa a través de un diagnóstico de organizacional.</p>	<p>Para finales del año se espera que el 70% de los trabajadores se sientan parte de la cultura de la empresa.</p>	<p>Entrevistas</p>	<p>Trabajadores con un alto nivel de motivación laboral y compromiso con la empresa,</p>
<p><u>Componentes:</u></p> <p>Elaborar un diagnóstico de los valores compartidos a empleados de la empresa.</p> <p>Realizar un diagnóstico de clima laboral a empleados.</p> <p>Elaborar un informe con los resultados respectivos del diagnóstico elaborado.</p>	<p>Conocer lo que los empleados piensan de la empresa.</p> <p>Conocer el nivel de satisfacción de los empleados de GamaTv.</p> <p>Cultura organizacional establecida</p>	<p>Grupo Focal</p> <p>Encuestas</p>	<p>Resultados del clima laboral favorables para la empresa.</p> <p>Empresa conocerá su tipo de cultura organizacional</p>
<p><u>Actividades:</u></p>			

<p>Realizar observaciones en cada uno de los departamentos</p>		<p>Observaciones</p>	
<p>Realizar entrevistas a los empleados para conocer sus funciones y percepciones acerca de la empresa.</p>	<p>Conocer las percepciones de los miembros de la organización sobre esta.</p>	<p>Entrevistas</p>	<p>La Empresa conocerá las percepciones que tienen sus empleados sobre ella.</p>
<p>Medir el clima laboral por medio de una encuesta organizacional.</p>	<p>Conocer el impacto que generó el proyecto en la empresa.</p>	<p>Encuestas</p>	

ANEXO 5

PLAN DE ACCIÓN

FASES	ACTIVIDADES	TAREAS	OBJETIVOS	RECURSOS	RESPONSABLES	BENEFICIARIOS	TIEMPO
Diagnóstico	1. Realizar visitas a cada uno de los departamentos y observar las funciones de los empleados.	1. Coordinar los días de visitas con los jefes de cada departamento.					
	2. Efectuar entrevistas a cada uno de los empleados de GamaTv.	1.1. Elaborar la guía de observación. 2. Realizar la guía de entrevista.	Recolectar información necesaria para la elaboración del análisis de la cultura organizacional.	Computadora, hojas, impresora, bolígrafos, cuaderno.	Carla Burgos	Empresa	4 meses
	3. Realizar una encuesta de clima laboral a empleados de la empresa.	2.2. Realizar prueba piloto de entrevistas 3. Elaborar un formato para la encuesta de clima laboral					
	4. Realizar grupos focales	4. Elaborar guión de preguntas para los grupos focales-			Grabadora de voz		

<p>Análisis de la información</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analizar las entrevistas 2. Analizar las encuestas realizadas anteriormente. 3. Análisis de los Grupos Focales. 4. Realizar el análisis respectivo de la cultura organizacional con la información recolectada. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Recolectar información de entrevistas. 2. Levantamiento de información de las encuestas. 3. Interpretación y resultado de los grupos focales. 4. Recolectar toda la información obtenida para el respectivo análisis 	<p>Analizar la cultura organizacional de la empresa GamaTv Guayaquil</p>	<p>Computadora, hojas, impresora, bolígrafos cuaderno</p>	<p>Carla Burgos</p>	<p>Empresa</p>	<p>2 meses</p>
<p>Informe y Presentación del proyecto</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentar el análisis de la cultura organizacional. 2. Informar a los empleados sobre los resultados del proyecto 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Programar entrevista con el supervisor y gerente para la presentación. 2. Coordinar con el jefe de recursos humanos para darles a conocer a los empleados el proyecto finalizado. 	<p>Dar a conocer a los empleados de GamaTv la cultura organizacional que tiene su empresa.</p>	<p>Computadora, hojas, impresora, bolígrafos cuaderno</p>	<p>Carla Burgos</p>	<p>Empresa</p>	<p>1 mes</p>

ANEXO 6

BÍTACORAS

BITÁCORA (MES DE JUNIO)

FECHA	LUGAR	ACTIVIDAD	RESPONSABLES	OBSERVACIONES
06/06/11	Departamento administrativo	Realización del Check List	Carla Burgos	
07/06/11	Departamento administrativo	Reunión con el jefe de Recursos Humanos y Gerente administrativa sobre la realización del proyecto	Carla Burgos Mauricio Custode (Jefe de RRHH) Adriana Loor (Gerente adm.)	Me sugirieron que visite a cada uno de los departamentos de la empresa para empezar con el proyecto conociendo a los empleados de la empresa.
08/06/11	Departamento administrativo	Elaboración del árbol de problemas, objetivos, matriz marco lógico	Carla Burgos	
09/06/11	Departamento administrativo	Elaboración del cronograma de visitas a departamentos con la ayuda de la asistente de Recursos Humanos	Carla Burgos, Jenny Miranda (Asis. De RRHH)	
10/06/11	Departamento administrativo	Realización del plan de acción y el diagrama de Gantt	Carla Burgos	Modificado porque las visitas deben ser en orden, me recomendaron
		Modificación del cronograma de visita a los departamentos		
		Elaboración de la Propuesta	Carla Burgos	
13 al 17/06/11	Departamento administrativo	Elaboración de la guía de observación	Carla Burgos	
	Departamento de noticias	Observación de las actividades que realiza el personal tanto dentro como fuera (cobertura) del departamento, asistencia a reuniones.	Carla Burgos	Fui a coberturas con reporteros y camarógrafos para observar sus funciones
20 al 24	Departamento Técnico-Operaciones	Observación de las actividades que realiza el personal del departamento e interacción con ellos	Carla Burgos	
21/06/11		Entrevista con el Director de Técnico-Operaciones	Carla Burgos	
24/06/11	Departamento administrativo	Llené la guía de observación del departamento técnico-operaciones	Carla Burgos	
27/06/11	Departamento administrativo	Elaboración de guía de entrevista	Carla Burgos	

28 al 30	Departamento de Ventas	Observación de las actividades que realiza el personal del departamento e interacción con ellos	Carla Burgos	
30/06/11	Departamento administrativo	Llené la guía de observación del departamento	Carla Burgos	

BITÁCORA (MES DE JULIO)

FECHA	LUGAR	ACTIVIDAD	PARTICIPANTES	OBSERVACIONES
01/07/11	Departamento de administración	Observación de las actividades que realiza el personal del departamento e interacción con ellos	Carla Burgos	
04/07/11	Departamento de administración	Llené la guía de observación del departamento	Carla Burgos	
5 al 7	Departamento de Producción	Observación de las actividades que realiza el personal del departamento e interacción con ellos	Carla Burgos	
08/07/11	Departamento de administración	Llené la guía de observación del departamento	Carla Burgos	
11/07/11	Departamento de Continuidad	Observación de las actividades que realiza el personal del departamento e interacción con ellos	Carla Burgos	
12/07/11	Departamento de Deportes	Observación de las actividades que realiza el personal del departamento e interacción con ellos	Carla Burgos	
13/07/11	Departamento de administración	Modificación de la Propuesta: antecedentes y finalidad	Carla Burgos	Se realizó la modificación por correcciones de la misma
14/07/11	Departamento de administración	Modificación de la Guía de entrevista	Carla Burgos	
15/07/11	Departamento de administración	Hoy ayudé a la asistente de Recursos Humanos con la revisión de documentos de cada empleado de GamaTv	Carla Burgos Jenny Miranda (Asistente de Recursos Humanos)	

18/07/11	Departamento de administración	Hoy por la mañana ayudé a la asistente de Recursos Humanos con la revisión de documentos de cada empleado de GamaTv	Carla Burgos Jenny Miranda (Asistente de Recursos Humanos)	
		Y en la tarde modifiqué las observaciones realizadas a los departamentos de GamaTv	Carla Burgos	
19/07/11	Departamento de administración	Presentación de la guía de entrevista al Jefe de Recursos Humanos	Carla Burgos	Por sugerencias del Jefe de RRHH deberé aumentar preguntas a la guía de entrevista
		Modificación de la Guía de entrevista	Carla Burgos	
20/07/11	Departamento de administración	Presentación de la guía de entrevista modificada al Jefe de Recursos Humanos	Carla Burgos - Mauricio Custode (Jefe de RRHH)	Mauricio Custode (Jefe de RRHH) Aprobó la guía de entrevista
21/07/11	Departamento de administración/ Departamento Operaciones	Realicé 5 entrevistas a colaboradores de GamaTv de diferentes departamentos	Carla Burgos y Cinco colaboradores del departamento administrativo	
22/07/11	Departamento de administración	Realicé la redacción de las dos primeras entrevistas tomándolas como pruebas pilotos	Carla Burgos	
25/07/11	Departamento administrativo	Realicé la redacción de las tres entrevistas restantes de las 5 que realicé la semana pasada	Carla Burgos y colaborador del departamento administrativo	
26/07/11	Departamento administrativo	Reunión con el jefe de RRHH, presentación de la propuesta empresarial y entrevistas a colaboradores	Carla Burgos – Mauricio Custode (Jefe de RRHH)	
27/07/11	Departamento de Ventas y Departamento de continuidad	Entrevistas a colaboradores	Carla Burgos y colaboradores del departamentos de Ventas y de continuidad	Las entrevistas han tenido una duración de 10 a 33 minutos hasta el momento
28/07/11	Departamento administrativo	Redacción de las entrevistas tomadas hasta el momento	Carla Burgos	
29/07/11	Departamento de Deportes	Entrevistas a colaboradores	Carla Burgos	Total de entrevistas hasta ahora: 15

BITÁCORA (MES DE AGOSTO)

FECHA	LUGAR	ACTIVIDAD	RESPONSABLES	OBSERVACIONES
01/08/11	Departamento de Deportes/ Departamento de sistemas	Entrevistas a colaboradores de ese departamento	Carla Burgos	
02/08/11	Departamento de administración	Sistematización de las entrevistas realizadas hasta hoy 18	Carla Burgos	
03/08/11	Departamento de administración	Entrevistas a colaboradores de diferentes departamentos	Carla Burgos	
04/08/11	Departamento de administración	Sistematización de las entrevistas realizadas hasta hoy 22	Carla Burgos	
05/08/11	Departamento de administración	Entrevistas a colaboradores de este departamento	Carla Burgos Daniel (Jefe de mantenimiento)	
08/08/11	Departamento de administración	Análisis de las entrevistas del departamento de ventas	Carla Burgos	
09/08/11	Departamento de administración	Análisis de las entrevistas del departamento de Imagen	Carla Burgos	
10/08/11	Departamento de administración	Análisis de las entrevistas del departamento de Continuidad	Carla Burgos	
11/08/11	Departamento de administración	Entrevistas a colaboradores de departamento Técnico	Carla Burgos	
15/08/11	Departamento de administración	Sistematización de las entrevistas realizadas hasta hoy	Carla Burgos	
16/08/11	Departamento de administración	Revisión y corrección de los análisis de las entrevistas por departamento. Hablé con el supervisor para informar los avances del proyecto.	Carla Burgos – Mauricio Custode (Jefe de RRHH)	Estamos esperando los resultados de las entrevistas para empezar a realizar el formato del cuestionario de clima laboral
17/08/11	Departamento Técnico-Operaciones	Entrevistas a colaboradores del departamento de operaciones	Carla Burgos	
18/08/11	Departamento de administración	Sistematización de entrevistas realizadas a los colaboradores del departamento de operaciones	Carla Burgos	
19/08/11	Departamento de administración/ Departamento de Sistemas	Entrevistas a colaboradores del departamento de sistemas	Carla Burgos	
22/08/11	Departamento de administración	Sistematización de entrevistas del departamento de sistemas	Carla Burgos	

23/08/11	Departamento de Producción/Puro Teatro	Entrevistas a colaboradores de este departamento	Carla Burgos	
24/08/11	Departamento de administración	Sistematización de entrevistas	Carla Burgos	
25/08/11	Departamento de administración	Modificación de la sistematización las entrevistas realizadas hasta el momento	Carla Burgos	
26/08/11			Carla Burgos	
29/08/11	Departamento de administración	Conversación vía telefónica con mi supervisor	Carla Burgos	Aclaré algunas dudas respecto a unos departamentos que debía realizar las entrevistas

BITÁCORA (MES DE SEPTIEMBRE)

FECHA	LUGAR	ACTIVIDAD	RESPONSABLES	OBSERVACIONES
01/09/11	Departamento de administración	Análisis de las entrevistas del departamento de administración	Carla Burgos	
02/09/11	Departamento de administración	Análisis de las entrevistas del departamento de ventas e imagen	Carla Burgos	
05/09/11	Departamento de administración	Análisis de las entrevistas del departamento de continuidad	Carla Burgos	
06/09/11	Departamento de administración	Análisis de las entrevistas del departamento de deportes	Carla Burgos	
09/09/11	Departamento de administración	Elaboración del análisis y conclusión general de las entrevistas y elaboración del borrador de la encuesta de clima laboral	Carla Burgos	
12/09/11	Departamento de administración	Investigación sobre formatos de encuesta de clima laboral y escalas de medición para la misma	Carla Burgos	
13/09/11	Departamento de administración	Elaboración de la encuesta de clima laboral considerando las respuestas de los colaboradores en las entrevistas	Carla Burgos	
14/09/11	Departamento de administración	Investigación de la Cultura organizacional en las empresas	Carla Burgos	
15/09/11	Departamento de administración	Transcripción de entrevistas que me hacían faltan	Carla Burgos	

16/09/11	Departamento de administración	Transcripción de entrevistas que me hacían faltan	Carla Burgos	
19/09/11	Departamento de administración	Transcripción de entrevistas que me hacían faltan	Carla Burgos	
20/09/11	Departamento de administración	Transcripción de entrevistas que me hacían faltan	Carla Burgos	
21/09/11	Departamento de administración	Apoyo a la asistente de Recursos Humanos en los Seguros de los empleados de la Empresa	Carla Burgos – Gabriela Coello (Asistente de Recursos Humanos)	
22/09/11	Departamento de administración	Apoyo a la asistente de Recursos Humanos en los Seguros de los empleados de la Empresa	Carla Burgos	
23/09/11	Departamento de administración	Investigación sobre diagnóstico de los valores compartidos por empleados en empresas	Carla Burgos	
26/09/11	Departamento de administración	Investigación sobre diagnóstico de los valores compartidos por empleados en empresas	Carla Burgos	
27/09/11	Departamento de administración	Elaboración de encuesta sobre el servicio que ofrece el comedor de la Empresa a empleados y ejecución de la misma	Carla Burgos	La Gerente Administrativa
28/09/11	Departamento de Producción: Puro teatro – Dueños del Medio día	Toma de encuestas a colaboradores de la empresa	Carla Burgos	
29/09/11	Departamento de administración	Elaboración de análisis y resultados finales de la encuesta	Carla Burgos	

BITÁCORA (MES DE OCTUBRE)

FECHA	LUGAR	ACTIVIDAD	RESPONSABLES	OBSERVACIONES
03/10/11	Departamento de administración	Análisis de las entrevistas de los departamentos de producción: puro teatro	Carla Burgos	
04/10/11	Departamento de administración	Realización del análisis general de las entrevistas	Carla Burgos	
05/10/11	Departamento de administración	Elaboración de la conclusión general y de las recomendaciones acerca de las entrevistas realizadas	Carla Burgos	
06/10/11	Departamento de administración	Investigación sobre el diagnóstico de los valores organizaciones	Carla Burgos	
07/10/11	Departamento de administración	Investigación sobre el diagnóstico de los valores organizaciones	Carla Burgos	
10/10/11	Departamento de administración	Corrección del análisis general de las entrevistas	Carla Burgos	
11/10/11	Departamento de administración	Revisión de la encuesta de clima laboral, minuciosamente.	Carla Burgos	
12/10/11	Departamento de administración	Presentación de encuesta de clima laboral por la Gerente Administrativa	Carla Burgos – Adriana Loor (Gerente Administrativa)	Me dijo que le parecía muy buena la encuesta pero que tenía que revisarla con el jefe de Recursos Humanos que sabe más sobre mi proyecto
13/10/11	Departamento de administración	Envíe por correo la encuesta de clima laboral al jefe de Recursos Humanos, lo llamé para mencionarle lo enviado	Carla Burgos	
14/10/11	Departamento de administración	En espera de la respuesta del supervisor del Proyecto sobre la encuesta de clima laboral y ayudando a la asistente de recursos humanos con los seguros de los empleados	Carla Burgos	Llamé al Supervisor para hacerle un recordatorio acerca del correo que le había enviado con la encuesta de clima laboral
17/10/11	Departamento de administración	Hablé vía telefónica con el Supervisor del Proyecto me aprobó la misma, y saqué copias de la hoja de encuesta	Carla Burgos – Mauricio Custode (Supervisor del Proyecto)	Aprobación de la encuesta de clima laboral
18/10/11	Departamento de administración	Toma de encuesta a los colaboradores del departamento de administración	Carla Burgos	

19/10/11	Departamento de noticias	Toma de encuesta a los colaboradores del departamento de noticias	Carla Burgos	Como es un número grande de colaboradores me tomé dos días en realizarlo
20/10/11	Departamento de noticias	Toma de encuesta a los colaboradores del departamento de noticias	Carla Burgos	
21/10/11	Departamento de administración	Toma de encuesta a colaboradores de distintos departamentos	Carla Burgos	
24/10/11	Instalaciones del Canal	Toma de encuesta a colaboradores de distintos departamentos	Carla Burgos	
25/10/11	Instalaciones del Canal	Toma de encuesta a colaboradores de distintos departamentos	Carla Burgos	
26/10/11	Departamento de administración	Para continuar con las siguientes encuestas, he comenzado a tabular las que tengo hasta el momento por departamentos	Carla Burgos	
27/10/11	Departamento de administración	Tabulación de las encuestas	Carla Burgos	

BITÁCORA (MES DE NOVIEMBRE)

FECHA	LUGAR	ACTIVIDAD	RESPONSABLES	OBSERVACIONES
07/11/11	Departamento de administración	Tabulación de encuestas	Carla Burgos	
08/11/11	Departamento de administración	Tabulación de encuestas	Carla Burgos	
09/11/11	Departamento de administración	Tabulación de encuestas	Carla Burgos	
10/11/11	Instalaciones del Canal	Toma de encuestas a colaboradores	Carla Burgos	
11/11/11	Departamento de administración	Toma de encuestas a colaboradores	Carla Burgos	
14/11/11	Departamento de administración	Tabulación de encuestas	Carla Burgos	
15/11/11	Departamento de administración	Arreglos de la presentación de los avances del proyecto al supervisor	Carla Burgos	
16/11/11	Departamento de administración	Presentación de los avances del proyecto al Supervisor y la gerente administrativa	Carla Burgos – Adriana Loor (Gerente Administrativa) – Mauricio Custode (Supervisor del Proyecto)	Me comentaron que le parece muy bueno mi trabajo, también les propuse el tema de los grupos focales que fueron aprobados con las sugerencias de que lo se los hago a muchas personas, mínimo a 6 personas y que haga 4 grupos focales
17/11/11	Departamento de administración	Tabulación de encuestas e investigación de grupos focales	Carla Burgos	
18/11/11	Departamento de administración	Tabulación de las encuestas con sus respectivos gráficos	Carla Burgos	
21/11/11	Departamento de administración	Elaboración del guión hacer trabajado en los grupos focales y continúo con las tabulaciones de las encuestas	Carla Burgos	
22/11/11	Departamento de administración	Toma de encuestas a colaboradores	Carla Burgos	
23/11/11	Departamento de administración	Tabulación de encuestas	Carla Burgos	

24/11/11	Departamento de administración	Tabulación de encuestas	Carla Burgos	
25/11/11	Departamento de administración	Tabulación de encuestas	Carla Burgos	
28/11/11	Departamento de administración	Toma de encuestas a colaboradores	Carla Burgos	
29/11/11	Departamento de administración	Tabulación de encuestas	Carla Burgos	
30/11/11	Departamento de administración	Elaboración de los gráficos con las tabulaciones	Carla Burgos	

BITÁCORA (MES DE DICIEMBRE)				
FECHA	LUGAR	ACTIVIDAD	RESPONSABLES	OBSERVACIONES
01/12/11	Departamento de administración	Tabulación de encuestas	Carla Burgos	
02/12/11	Departamento de administración	Entrega de Hoja de Evaluación a Asistente de Recursos Humanos	Carla Burgos	
05/12/11	Departamento de administración	Tabulación de encuestas con sus respectivos gráficos	Carla Burgos – Gabriela Coello (Asistente de Recursos Humanos)	Colaboradores de diferentes departamentos para los cuatro grupos focales que realizaré
06/12/11	Instalaciones del Canal	Selección de colaboradores para realizar los grupos focales, envío de correos electrónicos a los jefes de departamento para otorgar permiso a sus subordinados para los grupos	Carla Burgos	
07/12/11	Departamento de administración	Organización de los grupos focales, también solicité autorización para utilizar la sala VIP del Canal para poder hacer los grupos focales	Carla Burgos	
08/12/11	Sala VIP del Canal	Realización de dos grupos focales, donde intervinieron algunos colaboradores del Canal, las dos sesiones duraron 45 minutos	Carla Burgos	Intervinieron 11 personas en dos grupos: uno de 5 y otro de 6 personas, en cada grupo habían colaboradores de diferentes departamentos
09/12/11	Sala VIP del Canal	Realización del tercer grupo focal	Carla Burgos	Participaron 5 colaboradores de distintos departamentos del Canal

10/12/11	Departamento de administración	Realización del cuarto grupo focal	Carla Burgos	Participaron 5 colaboradores de distintos departamentos del Canal
11/12/11	Departamento de administración	Transcripción del primer grupo focal	Carla Burgos	
14/12/11	Departamento de administración	Transcripción del primer grupo focal	Carla Burgos	
15/12/11	Departamento de administración	Transcripción del primer grupo focal	Carla Burgos	
16/12/11	Departamento de administración	Transcripción del segundo grupo focal	Carla Burgos	Evaluación de los avances del proyecto
21/12/11	Departamento de administración	Transcripción del segundo grupo focal	Carla Burgos	
22/12/11	Departamento de administración	Transcripción del tercer grupo focal	Carla Burgos	
23/12/11	Departamento de administración	Transcripción del tercer grupo focal	Carla Burgos	
26/12/11	Departamento de administración	Transcripción del cuarto grupo focal	Carla Burgos	
27/12/11	Departamento de administración	Transcripción del cuarto grupo focal	Carla Burgos	
28/12/11	Departamento de administración	Interpretación y análisis de los grupos focales	Carla Burgos	
29/12/11	Departamento de administración	Interpretación y análisis de los grupos focales	Carla Burgos	

BITÁCORA (MES DE ENERO)

FECHA	LUGAR	ACTIVIDAD	RESPONSABLES	OBSERVACIONES
03/01/12	Casa responsable del proyecto	Interpretación y análisis de los grupos focales	Carla Burgos	
04/01/12	Casa responsable del proyecto	Análisis de las encuestas de medición de clima laboral	Carla Burgos	
05/01/12	Casa responsable del proyecto	Análisis de las encuestas de medición de clima laboral	Carla Burgos	
06/01/12	Casa responsable del proyecto	Búsqueda información sobre el marco teórico del proyecto, sobre el tema de cultura organizacional	Carla Burgos	
09/01/12	Casa responsable del proyecto	Búsqueda información sobre el marco teórico del proyecto, sobre el tema de cultura organizacional	Carla Burgos	
10/01/12	Casa responsable del proyecto	Elaboración del Borrador de la tesis: índices, anexando propuesta	Carla Burgos	
11/01/12	Casa responsable del proyecto	Corrección de tabulaciones de encuestas de medición de clima laboral	Carla Burgos	
12/01/12	Casa responsable del proyecto	Modificaciones en el análisis de las encuestas y entrevistas	Carla Burgos	

ANEXO 7

GUÍA DE OBSERVACIÓN

DEPARTAMENTO:

JEFE DE DEPARTAMENTO: _____

I.CONDICIONES AMBIENTALES

1.1 Área Física

¿En qué condiciones se encuentra el área física en donde el personal desarrolla sus actividades?

- () Limpia
- () Ordenada
- () Sucia
- () Desordenada
- () Ruidoso
- () Húmeda
- () Otro

Especifique: _____

1.2. Iluminación del área de trabajo

¿Con que tipo de iluminación cuenta el área de trabajo?

- () Natural
- () Artificial
- () Otro

Especifique: _____

Se considera que la iluminación con que cuenta el área de trabajo es:

- () Suficiente
- () Regular

Insuficiente

Otro

Especifique: _____

1.3. Ventilación

Se considera que en el área de trabajo la ventilación es:

Buena

Regular

Mala

Otro Especifique: _____

1.4. Nivel de ruido

El nivel de ruido presentes en el área de trabajo es:

Aceptable

Bajo

Excesivo

1.5. Espacio

El espacio con que cuenta el personal para realizar sus actividades es:

Demasiado

Amplio

Regular

Reducido

Otro

Especifique: _____

1.6. Distribución de las oficinas

El mobiliario y equipo de las oficinas se encuentra distribuido de forma:

- Adecuada
- Regular
- Inadecuada
- Otro

Especifique: remodelación

1.7. Estado del Equipo y mobiliario

El estado en que se encuentran el equipo y mobiliario de las oficinas es:

- Excelente
- Bueno
- Regular
- Malo
- Otro

Especifique: _____

1.8. Distractores

¿En el área de trabajo existen factores que distraigan al personal de sus labores?

- Muchos

Especifique cuales:

- Algunos

Especifique cuales:

- Muy pocos

- Otro

II ACTITUDES Y CONDUCTA DEL PERSONAL

2.1. Actitud

Al momento de solicitar el apoyo del personal éste mostró una actitud de :

- Amabilidad
- Interés
- Indiferencia
- Hostilidad
- Otro Especifique:

2.2. Conducta

La conducta que mostró el personal al solicitar su apoyo fue de:

- Cooperación
- Apoyo
- Paciencia
- Hostil
- Otro

Especifique: molestia

III.RELACIONES INTERPER-SONALES

3.1 Relación empleado-empleado

La relación que se da entre el personal del área de trabajo es:

- Excelente
- Buena
- Regular
- Mala
- Otro

Especifique : _____

3.2. Relación superior - empleado

La relación que existe entre el empleado y su superior se caracteriza por ser a base de:

- Respeto y confianza
- Amistad y cariño
- Únicamente profesional
- Desconfianza y temor
- Otro

Especifique: _____

3.3. Comunicación

La comunicación entre el personal del área se da:

- Oficios
- Memorando
- De forma oral
- Vía Correo Electrónico
- A través de todas las anteriores
- Otro

Especifique cual: _____

ANEXO 8

GUÍA DE ENTREVISTA

Percepción de los empleados de la empresa

- 1.- ¿Cuál es el nombre de su empresa?
- 2.- ¿La empresa a la que pertenece es un medio: incautado, público, privado?
- 3.- ¿Conoce la visión de su empresa; cuál es?
- 4.- ¿Conoce la misión de su empresa; cuál es?
- 5.- ¿Cuáles son los valores de su empresa, me los podría mencionar?
- 6.- ¿Qué valores lo identifican como miembro de su empresa?

Top of mind de la Empresa

- 7.- ¿Qué es lo primero que le viene a la mente cuando piensa en su empresa? En una sola palabra

Aspectos positivos de trabajar en GamaTv

- 8.- ¿Cuáles son las ventajas de trabajar en GamaTv?

Aspectos negativos de trabajar en GamaTv

- 9.- ¿Cuáles son las desventajas de trabajar en GamaTv?

Evaluación comparativa de los aspectos positivos y negativos

- 10.- Ud. ha mencionado las ventajas y desventajas de trabajar en su empresa. ¿Cuáles tienen más peso? ¿Por qué?

Expectativas con respecto a la relación con la empresa

- 11.- Para que usted se sienta cómodo en su lugar de trabajo sería necesario: ¿agregar algo? ¿Quitar algo?, en relación con:

- * Su espacio físico
- * Las facilidades que tiene para realizar su trabajo
- * Las relaciones con los compañeros
- * Otros cambios, ¿cuáles y por qué?

12.- Si Ud. pudiera dirigir este canal; ¿qué cambios haría para que fuera un mejor Canal?

Relaciones laborales: entre jefes y compañeros

13.- ¿Considera Ud. que cuenta con un equipo de trabajo idóneo y por qué?

14.- ¿Cómo califica la relación que tiene con su jefe inmediato y por qué?

15.- ¿Sus compañeros le hacen sentir bien en su lugar de trabajo?

Comunicación

16.- ¿Existen espacios de diálogo entre los compañeros?

17.- ¿Sabe Ud. hacia dónde va el Canal?

18.- ¿Ud. sabe qué es lo que la Gerencia quiere de Ud.?

Capacitación y Desarrollo

19.- ¿Considera Ud. que los cursos de capacitación que ha recibido en su Canal han sido eficaces para la realización de su trabajo?

20.- ¿Considera Ud. que la empresa demuestra tener interés en su desarrollo profesional?

Satisfacción y Motivación

21.- ¿Se siente satisfecho por el trato que recibe en su empresa? ¿Por qué?

22.- ¿Se siente satisfecho por las prestaciones y con el sueldo que recibe?

ANEXO 9

ENCUESTA DE CLIMA LABORAL

La encuesta es ANÓNIMA

El propósito de este Cuestionario es encontrar áreas de oportunidad que nos permitan mejorar el clima de trabajo en la organización.

Recuerda que las respuestas son opiniones basadas en TU experiencia de trabajo, por lo tanto no hay respuestas correctas ni incorrectas.

Instrucciones:

Escoja la respuesta que más lo identifique, colocando una **X** de acuerdo a la valoración siguiente:

1 Totalmente de acuerdo

2 De acuerdo

3 Indiferente

4 En desacuerdo

5 Totalmente en desacuerdo

Nº	Preguntas	Puntuación				
		1	2	3	4	5
1	Mi jefe establece objetivos realistas	1	2	3	4	5
2	Mi superior es respetuoso conmigo	1	2	3	4	5
3	La forma de ser de mi jefe es de buen ejemplo a seguir para desempeñar mi trabajo	1	2	3	4	5
4	Cuando mi superior le llama la atención a alguien, lo hace con justicia	1	2	3	4	5
5	Cuando tengo problemas personales mi jefe es accesible	1	2	3	4	5
6	Cuento con un equipo de trabajo idóneo					
7	Mis compañeros me hacen sentir bien en mi lugar de trabajo	1	2	3	4	5

8	Mis compañeros son respetuosos conmigo	1	2	3	4	5
9	GamaTv cuenta con cursos de capacitación	1	2	3	4	5
10	Los cursos de capacitación que he recibido han sido eficaces para la realización de mi trabajo	1	2	3	4	5
11	Todos los compañeros de GamaTv, sin importar su puesto de trabajo, reciben cursos de capacitación	1	2	3	4	5
12	Me son útiles los cursos de capacitación	1	2	3	4	5
13	La empresa demuestra tener interés en mi desarrollo personal	1	2	3	4	5
14	Recursos Humanos cumple satisfactoriamente su función	1	2	3	4	5
15	Cuento con un buen espacio físico para trabajar	1	2	3	4	5
16	El sistema informático con el que trabajo es óptimo	1	2	3	4	5
17	Tengo todos los materiales y herramientas necesarias para trabajar	1	2	3	4	5
18	Los tableros de aviso o pizarras me proporcionan información útil para mi trabajo	1	2	3	4	5
19	Tengo la información actualizada sobre los acontecimientos de GamaTv de acuerdo a mi departamento	1	2	3	4	5
20	Las juntas de trabajo son interesantes y productivas	1	2	3	4	5
21	Es importante un boletín que me proporcione información útil y necesaria acerca de GamaTv.	1	2	3	4	5
22	Periódicamente en GamaTv se evalúa el desempeño del personal	1	2	3	4	5
23	Recibo retroalimentación sobre mi desempeño laboral	1	2	3	4	5
24	La comunicación con el personal del departamento al que pertenezco es positiva	1	2	3	4	5
25	Mis opiniones cuentan para tomar decisiones	1	2	3	4	5
26	Me siento parte de una gran empresa	1	2	3	4	5
27	Me siento satisfecho con las prestaciones y con el sueldo que recibo	1	2	3	4	5
28	Me siento satisfecho por el trato que recibo dentro de la empresa	1	2	3	4	5
29	La actitud de mi superior me impulsa a trabajar más	1	2	3	4	5
30	Recibo estímulos positivos por realizar bien mi trabajo	1	2	3	4	5

31	El ambiente de trabajo me motiva para trabajar	1	2	3	4	5
32	Mi superior me apoya para mejorar mi desempeño	1	2	3	4	5

Departamento: _____

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!!

ANEXO 10

GUIÓN GRUPOS FOCALES

1.- Introducción

Buenas tardes y bienvenidos a nuestra sesión. Gracias por darnos un tiempo para participar en esta discusión el "tema es los valores empresariales". Mi nombre es Carla Burgos y estoy haciendo pasantía en el área administrativa-financiera del Canal.

El propósito del estudio es el de lograr que estos valores empresariales sean compartidos por ustedes. La información que nos provean será muy importante para tenerse en cuenta para futuras decisiones que debe tomar el Canal.

En esta actividad no hay respuestas correctas o incorrectas, sino diferentes puntos de vista. Favor de sentirse con libertad de expresar su opinión, aún cuando esta difiera con la que expresen sus compañeros. Se les pide que por favor hablen alto. Estaremos grabando sus respuestas, ya que no queremos perdernos ninguno de sus comentarios. Si varios participantes hablan al mismo tiempo, la grabación se perderá. Estaremos llamando a cada uno por el primer nombre. El informe final no incluirá los mismos para asegurar la confiabilidad. Tengan en cuenta que estamos tan interesados en los comentarios negativos como en los positivos. En algunos casos los comentarios negativos son aún más útiles que los positivos.

Nuestra sesión durará una hora, y no tomaremos ningún receso formal. Colocaremos tarjetas en la mesa al frente de Usted, para que nos ayuden a recordar los nombres de cada cual.

Para romper el hielo, vamos a averiguar algo sobre Ustedes, su nombre, departamento en el que trabaja, y díganos por favor: *lo primero que le viene a su mente cuando escucha el término de "Valores"*. (Primera pregunta)

2.- Exposición de los valores empresariales.

VALORES DE GAMATV

- ▲ **Disciplina:** Constancia y perseverancia en el cumplimiento de nuestros objetivos y proyectos.
- ▲ **Calidad:** Hacer nuestro trabajo bien.
- ▲ **Franqueza:** Comunicarnos con franqueza de manera abierta y directa, sin ofendernos.
- ▲ **Honestidad:** Hablar y actuar con la verdad.
- ▲ **Lealtad:** Compromiso de fidelidad con nuestra empresa.
- ▲ **Servicio:** Atender las necesidades de nuestros clientes internos y externos.
- ▲ **Trabajo en Equipo:** Compartir nuestras experiencias, conocimientos, trabajo e ideas con nuestros compañeros.
- ▲ **Creatividad:** Disposición para innovar, cambiar, mejorar y buscar nuevas soluciones alternativas a nuestro trabajo.
- ▲ **Proactividad:** Actuar por iniciativa propia anticipándonos a los problemas y situaciones.
- ▲ **Eficiencia:** Aprovechar los recursos materiales económicos y humanos de la empresa.

3.- Preguntas:

- 3.1. De estos valores que hemos escuchado, ¿qué es lo primero que se les viene a la mente?
- 3.2. ¿Qué sería lo más positivo de los valores?
- 3.3. ¿Qué sería lo más negativo de los valores?

4.- Trabajo grupal:

Se desarrolla a través de un proceso de trabajo grupal.

- * Se solicita a los participantes enumerar de manera libre, los valores presentes en la organización

- × Se elabora la lista de valores existentes.
- × Se escriben en papel los valores señalados, y de manera individual se aplica una escala ascendente de 1 al 10, para determinar el nivel en que cada uno de ellos se encuentra presente en la organización analizada.
- × Se lleva a una sesión de trabajo grupal, se define la cantidad de valores manejables para el trabajo de la organización, se ponderan y se declaran.

5.- Retomar Preguntas:

- 5.1. ¿Por qué consideran que el valor escogido es el más importante?
- 5.2. ¿Se aplica este valor dentro de la empresa?
- 5.3. ¿Consideran que ese valor (el de puntaje más bajo) no se cumple en la empresa?

6.- Retroalimentación y Cierre

