

UNIVERSIDAD DE SONORA
División de Ciencias Sociales
Departamento de Psicología y Ciencias de la Comunicación
LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN

PROPUESTA DE CAPACITACIÓN PARA CONDUCTORES DE
TELEVISA HERMOSILLO



TRABAJO PROFESIONAL
MODALIDAD:

DISERTACIÓN

Que para obtener el Título de:
LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN

Presenta:
SAÚL FRANCISCO GUTIÉRREZ OJEDA

Asesor-Director:
MTRA. ELODIA GPE. ORTEGA ESCALANTE

HERMOSILLO, SONORA. SEPTIEMBRE DE 2006

Universidad de Sonora

Repositorio Institucional UNISON



**"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"**



Excepto si se señala otra cosa, la licencia del ítem se describe como openAccess

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
I. Justificación	8
II. Objetivos.	11
III. Metodología	12
IV. Sujetos y contexto	16
V. Marco de referencia	17
CAPÍTULO I.- ANTECEDENTES Y SITUACIÓN ACTUAL DE TELEVISIA HERMOSILLO.	24
1.1. Antecedentes.....	24
1.1.1. Canal 12 inicia transmisiones como emisora local.	25
1.1.2. Canal 12 forma parte del consorcio Televisa.....	26
1.2. Estructura de la organización	27
1.2.1. Identificación de Televisa Hermosillo	27
1.2.2. Misión	27
1.2.3. Visión	28
1.2.4. Organigrama de la empresa	28
1.3 Programación de Televisa Hermosillo	30
1.4. Importancia de realizar un diagnóstico sobre las necesidades de capacitación para conductores.....	32
CAPÍTULO II.- ANÁLISIS DEL PERFIL DEL CONDUCTOR DE TELEVISIA HERMOSILLO: SITUACIÓN LABORAL Y FORMACIÓN PROFESIONAL.....	37
2.1 Datos generales de los productores y conductores de Televisa Hermosillo.	37
2.1.1 Distribución por edad.....	37
2.1.2 Distribución por sexo	38
2.1.3 Distribución por estado civil.....	38
2.1.4 Distribución por escolaridad.	39
2.1.5 Distribución por antigüedad en la empresa.....	39
2.1.6 Distribución por puestos que han desempeñado	40
2.1.7 Distribución por puesto actual	41
2.2 Comunicación establecida de los productores y los conductores de Televisa Hermosillo.	41
2.2.1 Comunicación con su equipo de trabajo.	42
2.2.2 Reuniones frecuentes para el mejoramiento de su trabajo.	42
2.2.3 Calidad de las reuniones de trabajo.	43
2.2.4 Buena comunicación con sus compañeros.	44
2.2.5 Buena comunicación con el productor.	44
2.3 Motivación recibida hacia productores y conductores de Televisa Hermosillo.....	45
2.3.1 Buena motivación para la realización de su trabajo.	45

2.3.2 Buena motivación con la comunicación de tus compañeros.	46
2.3.3 Buena motivación con la comunicación de los superiores.	46
2.4 Importancia de la capacitación a conductores de Televisa Hermosillo.	47
2.4.1 Capacitación necesaria para el desempeño laboral.	47
2.4.2 Cursos de capacitación que recibieron productores y conductores al ingresar a la empresa.	47
2.4.3 Capacitación continua para la realización de su trabajo.	48
2.4.4 Capacitación de inducción al puesto.	48
2.4.5 Calidad de la capacitación recibida.	49
2.4.6 Necesidades de capacitación en el personal del área de producción.	49
2.4.7 Propuestas de cursos de capacitación sugeridas.	50
2.4.8 Factores que ocasionan no tener un curso de capacitación.	51
2.5. Análisis del perfil del conductor de Televisa Hermosillo.	52
2.5.1. Situación laboral y formación profesional.	52
2.6. Importancia de realizar una propuesta de capacitación para los conductores de Televisa Hermosillo.	53
CAPÍTULO III.- PROPUESTA DE CAPACITACIÓN PARA CONDUCTORES DE TELEVISIÓN HERMOSILLO	55
3.1. Características generales de la propuesta.	55
3.2. Justificación.	56
3.3. Objetivos.	59
3.3.1. Generales:	59
3.3.2. Específicos:	60
3.4. Metodología.	61
3.4.1. Instructores.	62
3.4.2. Estructura de programas.	63
3.5. Necesidades de implementación.	68
3.6. Viabilidad de la propuesta.	69
3.6.1. Resultados esperados.	69
3.6.2. Mecanismos de seguimiento y evaluación.	70
CONCLUSIONES	71
REFERENCIAS DE INFORMACIÓN	73
ANEXOS	74

INTRODUCCIÓN

El presente reporte de trabajo profesional se titula **“PROPUESTA DE CAPACITACIÓN PARA CONDUCTORES DE TELEVISIÓN HERMOSILLO”** y busca contribuir en el desempeño de los conductores de Televisión Hermosillo, al capacitarlos en el manejo de técnicas que mejoren su desempeño profesional y la proyección de su imagen en pantalla.

Como asistente de producción en Televisión Hermosillo se presentaron más de un posible tema para realizar este trabajo, sin embargo se considero más importante trabajar directamente con el conductor, pues es este el que proyecta el trabajo de todo el equipo de producción. Esta responsabilidad, es compartida entre productor, asistente, técnicos, camarógrafos, practicantes, editores y reporteros, variando según el tipo de programa que se produce.

La función de conductor es presentar el trabajo que realiza el equipo de producción, y para llevar acabo esta actividad de la mejor manera debe procurar tener una buena imagen, modulación de voz, manejo de cámaras y conocimiento de los contenidos del programa entre muchas otras cosas, siendo estas mismas las que hace más interesante su trabajo. No significa que el conductor sea la cara bonita que da a conocer el trabajo de los demás, y encima la mayoría de las veces se lleva el crédito, es el profesionalista capaz de tener presencia en cada etapa del proceso de producción y realización, que los comprenda y forme parte del equipo de manera activa. Algunas de las características de los conductores son las siguientes:

- Una persona preparada y capacitada para el área de conductor,
- Estar dispuesto a renovarse según el paso del tiempo y no estancarse en esquemas viejos,
- Ser capaz de manejar situaciones y transmitir ideas para provocar la retroalimentación,
- Poseer el carisma y/o preparación suficiente para mantener la atención del público, y
- Ser una persona responsable y sensible ante la problemática social.
- Tener conocimientos generales del contexto.

A pesar de que prevalece la idea de que un conductor se vale por su imagen física, y que en muchos de los casos se busca esta característica en el conductor, para llevar a cabo este oficio no es prescindible la belleza externa y mucho menos predomina uno u otro sexo. Como ya se mencionó en el párrafo anterior, básicamente el requisito es la capacidad.

Por todo lo anterior, el conductor es el punto central de la presente investigación; comunicación, motivación y capacitación para su desempeño profesional.

La presentación del trabajo realizado se divide en tres capítulos:

Capítulo I.- Antecedentes y situación actual de Televisa Hermosillo.

Capítulo II.- Análisis del perfil del conductor de Televisa Hermosillo.

Capítulo III.- Propuesta de capacitación para conductores de Televisa Hermosillo.

En el primer capítulo se exponen las características generales de la empresa; antecedentes, misión y visión. Se describe brevemente el surgimiento de Canal 12 y su posterior inclusión al consorcio Televisa y los cambios logrados en la programación semanal. Así mismo se

presentan los 11 programas que se producen localmente, incluyendo datos de interés como objetivo del programa, día y hora de transmisión y sus conductores.

El segundo capítulo titulado **Análisis del perfil del conductor de Televisa Hermosillo** se conformó a partir de la decodificación de los datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a los conductores de Televisa Hermosillo, con el fin de conocer el perfil (datos generales), relaciones de comunicación, niveles de motivación y de capacitación de los conductores. Los resultados se presentan estructurados en el orden del cuestionario, el cual se puede conocer en el anexo 1.

La **Propuesta de capacitación para conductores de Televisa Hermosillo** se presenta en el tercer y último capítulo, su objetivo fundamental es mejorar el trabajo del conductor de televisión, tomando como base la formación y capacitación constante. La propuesta se conforma a partir de las 3 variables de estudio: comunicación, motivación y capacitación, ya que estos puntos son de gran importancia para la labor del conductor, como resultado del análisis realizado en el capítulo anterior se dio mayor énfasis a la última variable y para las otras dos se presentan algunas recomendaciones para mejorar las relaciones personales. Así, la propuesta de capacitación se divide en 3 líneas de acción: inducción, formación y actualización.

En el capítulo tercero, se incluye además un apartado en el que se expone la viabilidad de la propuesta, según las posibilidades de la empresa y la disposición de los conductores y equipos de producción.

Para llevar a cabo el trabajo antes descrito fue necesario elaborar previamente el planteamiento del caso de estudio, el cual se presenta a continuación en el siguiente orden:

- Justificación,
- Objetivo General y objetivos específicos,
- Metodología,
- Sujetos y contexto, y
- Marco Teórico referencial.

I. Justificación

Ante el crecimiento vertiginoso del mundo de las comunicaciones se hace imprescindible la formación de profesionales de la comunicación con una adecuada preparación que le permita abordar el fenómeno de la comunicación, y sobre todo conocer y valorar el papel de cada uno de los actores del proceso de comunicación masiva: emisor (conductor), receptor (audiencia), mensaje (contenido) y medio (en este caso, televisión).

El conductor de televisión como profesional de la comunicación debe tener una sólida formación que le permita articular el dominio de su voz con el amplio conocimiento cultural, ya que, como difusor de cultura debe comprender los fenómenos de la sociedad integrando los conocimientos teóricos y los avances tecnológicos, para que:

- Valore la verdadera dimensión significativa del lenguaje televisivo, las características expresivas de la palabra, la música, el silencio, los efectos sonoros, la imagen, la edición de sonido y el guión televisivo.
- Se desempeñe con solvencia profesional en el campo de la producción televisiva.
- Conozca las características de segmentación de la audiencia y los tipos de programas.
- Valore el impacto del medio en la sociedad.

Por todo lo expuesto es necesario que se trabaje en la formación profesional del conductor de televisión, sobre todo para contribuir en la conformación de su imagen pública, pues el conductor no es solo una agradable voz que informa y entretiene sino que, además es;

- Un transmisor de cultura que indirectamente educa, enseñando en forma casi imperceptible pero constante, el correcto uso del lenguaje en función de una comunicación eficaz.

- Como comunicador se desempeña en diversos sectores o ámbitos, no solamente en los medios, sino participando en múltiples actividades para lo cual es imprescindible una visión amplia y profunda del mundo que lo rodea.
- Es un profesional capacitado para articular todos los aspectos éticos y estéticos que responde a las necesidades comunicativas de la sociedad en la cual se desarrolla.

Estos cambios exigen el desarrollo de respuestas rápidas a nuevas demandas, por ejemplo:

1. Capacitación constante para hacer frente al acelerado avance tecnológico,
2. Conciencia y responsabilidad social, ante la penetración y fácil acceso al medio,
3. Motivación, para desempeñar sus funciones en la organización y alcancen la superación personal.

Es por esto que a partir de la experiencia profesional en Televisa Hermosillo –canal 12-, se observó la necesidad de que existan diversos cursos de capacitación para el personal que labora en esta organización, en especial para los conductores de televisión, principalmente por las siguientes razones:

- Su trabajo implica un alto grado de responsabilidad porque en ellos se refleja el esfuerzo realizado por todo un equipo de trabajo,
- El conductor de televisión es la imagen de la empresa, lo cual lo convierte en una de las piezas importantes de la televisora.
- Hasta hace muy poco tiempo, para llegar a ser un conductor de televisión solo era necesario una buena apariencia, pero se ha comprobado que también deben poseer conocimientos, habilidades y actitudes.

- Nos hemos podido percatar que actualmente la capacitación para los conductores es escasa y las temáticas abordadas están dirigidas a temas muy generales relacionados a la comunicación como relaciones públicas y buen trato al cliente.

Desafortunadamente, en Televisa Hermosillo, la brecha que hay en los conductores pioneros y contemporáneos no se ha cerrado, pero en este tiempo ha generado nuevas propuestas de comunicación creando una interrelación entre las generaciones. Es decir que aun cuando el quehacer de la profesión sigue siendo el mismo, se han reconocido necesidades específicas relacionadas con la capacitación: formación y actualización constante.

Con este reporte se pretende aportar una descripción de la práctica profesional del conductor de televisión en relación a la organización y presentar una propuesta de capacitación para los conductores de Televisa Hermosillo.

II. Objetivos.

OBJETIVO GENERAL

Diseñar una propuesta de capacitación para mejorar el desempeño de los conductores de Televisa Hermosillo, con el fin de tener una buena preparación y realización de su trabajo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1.- Conocer los antecedentes y situación actual de Televisa Hermosillo, que permitan relacionarnos un poco más con la empresa.
- 2.- Identificar el perfil del conductor de Televisa Hermosillo, en relación a los objetivos de la empresa, para conocer las necesidades con las que se cuenta.
- 3.- Elaborar un análisis de los principales problemas que se le presentan al conductor de Televisa Hermosillo, a partir de su situación laboral y formación profesional para tratar de solucionarlos a través de la capacitación.
- 4.- Diseñar una propuesta de capacitación para conductores de Televisa Hermosillo.

III. Metodología

La metodología del trabajo se basa en la observación durante la experiencia profesional, sin embargo la indagación inicial y las etapas que construyen el proceso admite diversos tipos de investigación, es este sentido, para fines del presente estudio se utiliza el tipo de investigación mixta:

- Investigación documental, es la recopilación de información, hechos, interpretaciones, creencias y reflexiones obtenidos de documento archivados por empresa.
- Investigación de campo, (según Hernández Sampieri) que es la sensibilización con el ambiente o el lugar de trabajo, se identifican informantes que adopten datos adicionales, es adentrarse y compenetrarse con la situación de investigación, además de verificar la factibilidad del estudio.

A partir de la investigación documental se aporta el conocimiento disponible sobre el tema de estudio: marco teórico, antecedentes y situación actual de Televisa Hermosillo. La investigación de campo se llevará acabo mediante la aplicación de cuestionarios a los conductores de la empresa a fin de relacionar lo ya conocido, con la situación actual, las necesidades y exigencias del medio.

Finalmente el análisis de los resultados obtenidos permiten elaborar una Propuesta de Capacitación para Conductores de Televisa Hermosillo.

La estructuración del trabajo de disertación se presentará de acuerdo al cumplimiento de objetivos específicos, según el cuadro que se presenta a continuación.

PROPUESTA DE CAPACITACIÓN PARA CONDUCTORES DE TELEVISIÓN HERMOSILLO

OBJETIVO	ACCIÓN	MÉTODO
1.- Conocer los antecedentes y situación actual de Televisa Hermosillo.	Conocer	Inv. Documental
2.- Identificar el perfil del conductor de Televisa Hermosillo, en relación a los objetivos de la empresa.	Identificar	Inv. De Campo y Experiencia Profesional
3.- Elaborar un análisis de los principales problemas que se le presentan al conductor, a partir de su situación laboral y formación profesional.	Analizar	Diagnóstico
4.- Diseñar una propuesta de capacitación para conductores de Televisa Hermosillo.	Proponer	Comunicación

Para llevar a cabo las acciones señaladas en el cuadro anterior, fue necesario aplicar el método de acuerdo a medios de acceso a la información con los que se contaba:

1. Para conocer se recurrió a la investigación documental, se consultó bibliografía, hipermedia, y hemerografía.
2. Con el fin de conocer las características generales de la televisora Televisa Hermosillo se realizó una investigación a la administración de la empresa para obtener los antecedentes de la empresa y su estructura organizacional.
3. Se observaron las actividades desempeñadas por el personal de Televisa Hermosillo y al ser parte de uno de los equipos de producción de dicha empresa fue relativamente sencillo identificar las necesidades, reconocer los aciertos y compartir experiencias. El cuestionario fue fundamental para realizar el diagnóstico porque ahí se comprobó que existen debilidades de los conductores y a partir de éste diseñar la propuesta.

El cuestionario (ANEXO 1) está conformado por 4 apartados, de acuerdo a las variables de estudio:

- Datos generales
- Comunicación
- Motivación
- Capacitación

Datos generales.- Datos personales (nombre, edad, estado civil, etc.), con el fin de generar un perfil del conductor.

Comunicación.- el fin es obtener información general acerca de las relaciones de comunicación entre los conductores y equipos de producción en Televisión Hermosillo.

- Comunicación con su equipo de trabajo.
- Reuniones frecuentes para el mejoramiento de su trabajo.
- Calidad de las reuniones de trabajo.
- Buena comunicación con sus compañeros.
- Buena comunicación con el productor.

Motivación.- Las respuestas servirán para conocer el ambiente de trabajo en el que se desenvuelven los conductores.

- motivación para la realización de su trabajo.
- motivación con la comunicación de tus compañeros.
- motivación con la comunicación de los superiores.

Capacitación.- El último bloque está enfocado directamente a las necesidades de capacitación, según los encuestados.

- Capacitación necesaria para el desempeño laboral.
- Cursos de capacitación que recibieron productores y conductores al ingresar a la empresa.
- Capacitación continua para la realización de su trabajo.
- Capacitación de inducción al puesto.
- Calidad de la capacitación recibida.
- Necesidades de capacitación en el personal del área de producción.
- Propuestas de cursos de capacitación sugeridas.
- Factores que ocasionan no tener un curso de capacitación.

IV. Sujetos y contexto

El presente reporte se ubica en la televisora Televisa Hermosillo, en la ciudad de Hermosillo, Sonora, dado que es una televisora local, se propone un diseño de curso de capacitación para conductores de esta empresa.

Los elementos que permitieron la realización de este reporte, fue la experiencia como asistente de producción, y la colaboración de otros compañeros de trabajo, sin olvidar a los mismos conductores, para conocer cuales son sus inquietudes y necesidades.

Uno de los propósitos, es aportar conocimientos a la actividad de la conducción, sin dejar a un lado el prestigio de la empresa.

El contexto es Televisa Hermosillo y los sujetos son los 15 conductores de la empresa.

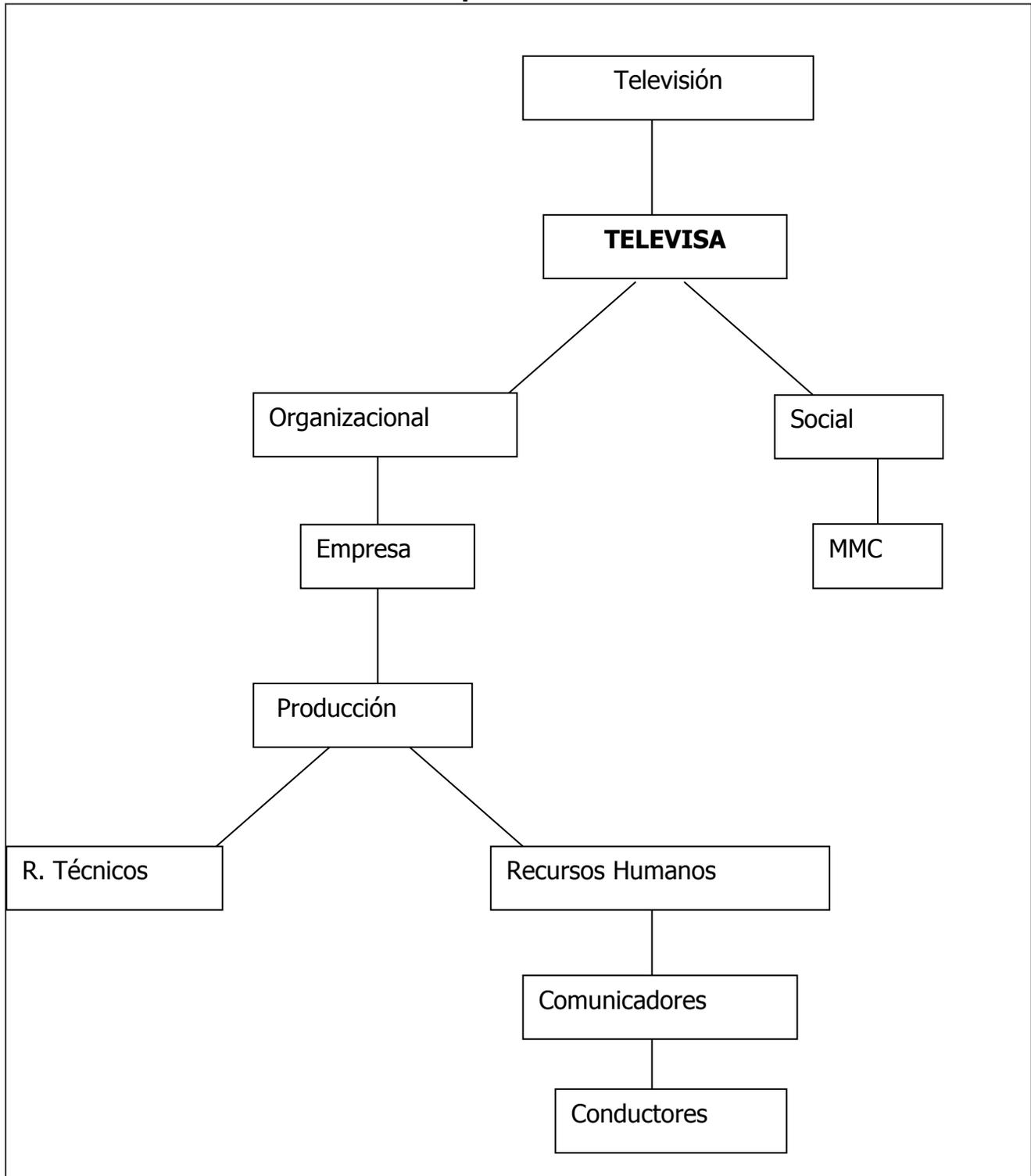
Según el cuestionario aplicado las principales características de los conductores de Televisa Hermosillo son:

- La mayoría de los conductores no terminaron una carrera universitaria.
- Ellos no han llevado algún curso de capacitación de inducción al puesto.
- En alguna de las ocasiones hace falta la comunicación y motivación por parte de los superiores.

V. Marco de referencia

Para la realización del presente trabajo fue necesaria la definición de algunos conceptos, los cuales se encuentran interrelacionados en el siguiente esquema:

Esquema No. 1



En la actualidad, uno de los medios de comunicación más importantes es la televisión, que se define como "el arte de producir instantáneamente a distancia una imagen transitoria visible de una escena real o filmada por medio de un sistema electrónico de telecomunicación". (Televisión teoría y práctica, González Treviño Jorge : 1983)

Las casas televisoras en México y en el mundo conforman empresas con el fin de que actúen como agentes económicos para tomar las decisiones sobre la utilización de factores de producción y obtener los bienes y servicios que se ofrecen en el mercado. La actividad productiva consiste en la transformación de bienes intermedios (programación o canales de televisión) en bienes finales, mediante el empleo de factores productivos, básicamente trabajo y capital. (González Treviño: 1983)

Una de las empresas televisivas más importantes y destacadas es la corporación Televisa, "*el consorcio de medios de comunicación de habla hispana más importante del mundo. Su liderazgo se conforma todos los días con una visión plural, cercana y en búsqueda constante de nuevos horizontes*". (Televisa, 2006.)

En cualquier empresa, incluso en TELEVISIÓN uno de los factores que sobresalen en el trabajo de cada uno de los empleados es la comunicación entre ellos mismos, la comunicación organizacional "*el flujo de mensajes dentro de una red de relaciones interdependientes, el hecho de enviar y recibir información dentro del marco de una organización*". (Goldhaber Gerald: 1984)

Otro de los puntos importantes en la cuestión de la televisión es la producción, ya que en ella se encuentra toda la creatividad y el esfuerzo que se hace antes de presentar el producto terminado, la producción en la televisión *“es la conjugación de diversos elementos como: la calidad de las personas o actores que aparecerán en pantalla, la cantidad de presupuesto del que se dispone, escenografía, entre otras cosas. Es el proceso mediante el cual una idea se va transformando hasta llegar a plantearse en términos reales”*. (González Treviño: 1983)

Mientras tanto los recursos técnicos son los medios con los que se cuenta para la realización de cualquier programa de televisión, el personal técnico es el encargado de garantizar el correcto funcionamiento que interviene durante la grabación o transmisión de los programas, por otro lado orientan o aconsejan al productor sobre las posibilidades del equipo y las partes o elementos de su programa no pueden pasar por no cumplir con suficiente calidad. (González Treviño: 1983)

El departamento que se encarga de la contratación y de la preparación de los empleados es el área de recursos humanos que según Oscar Quintero (1997) *“es el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades etc., de los miembros de la organización en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general”*.

Las personas que conforman el departamento de recursos humanos de una empresa televisora son, en su mayoría, conductores, locutores, redactores, productores, maquinistas, asistentes de producción, reporteros, editores, camarógrafos, técnicos, etc. de entre los

cuales podemos distinguir a los que establecen contacto con la sociedad como comunicadores.

Según Mario Alberto Cantarero (1994), con el propósito de superar las ingenuidades educativas en el campo de la enseñanza de las comunicaciones, de contextualizar el perfil de los informadores y de confeccionar un modelo curricular pertinente para el país, se requiere considerar las siguientes sugerencias:

1) Que el periodismo u otra práctica similar no es un oficio fundamentado en el olfato reporteril o en la exclusiva habilidad para redactar una noticia, sino una profesión. Educativamente hablando, implica preparar al periodista o al informador no sólo para el oficio de periodista, sino también para la mediación crítica y propositiva a partir de un reconocimiento apropiado del entorno político y social del país.

2) Que la formación de comunicadores no debe homogenizarse solamente para el uso y el lenguaje de los medios de comunicación social. Esto porque el campo de trabajo en los medios está bastante agotado, y porque la complejidad del que hacer comunicacional del país no se agota en ellos, sino que existen otras formas y otros medios de comunicación, como la institucional, la publicitaria, la política, la educativa, para la salud, para el medio ambiente, etc.

3) Que la formación de comunicadores o informadores debe estar basado en un equilibrio necesario y actual entre:

a) los conocimientos teóricos que sobre la comunicación e información proporcionan tanto las ciencias sociales como los saberes humanísticos.

b) el aprendizaje en el uso de las capacidades expresivas de los instrumentos técnicos que intervienen en los procesos de producción de la comunicación y de la información.

4) Que la universidad debe interrelacionarse con los otros sectores de la nación ligados a la comunicación, con el propósito de concretar procesos de colaboración mutua. Sólo así la universidad podrá nutrirse de los procesos comunicativos del país para aplicarlos en la docencia, y proponer nuevas modalidades de elaborar productos comunicacionales más congruentes con las necesidades actuales. (Cantarero: 1994)

Margaret Pacheco (1997) dice que la comunicación es un proceso continuo y dinámico formado por una serie de acontecimientos variados y continuamente en interacción, cada sociedad suministra a sus miembros su propia explicación sobre las estructuras y sobre el significado que le da a las cosas. Estas informaciones dan nacimiento a ideas preconcebidas y a generalidades respecto a la forma de ver los otros. Estas ideas preconcebidas, aprendidas a una edad muy temprana, son tan sutiles que a menudo son hasta desconocidas. Sin embargo estas limitan, de manera importante, el estilo de comunicación y de interacción de una persona con otras. Por tanto, si estas generalizaciones y estereotipos sociales y culturales interfieren en nuestras relaciones, éstas pueden también modificarlas. Por tanto la comunicación está íntimamente relacionada con los aspectos sociales y culturales.

Los medios masivos de la comunicación son, desde hace tiempo, una gran influencia en nuestra sociedad en general "son los encargados de aportarnos un flujo de información que

es esencial para nuestro sistema político, para nuestras instituciones económicas, para los estilos de vida cotidiana en cada uno de nosotros, e incluso para nuestras formas de expresión religiosa.” (Mc. Quail Denis, 1983)

Sin lugar a dudas la persona encargada de reflejar todo el trabajo y esfuerzo realizado en un programa de televisión, “es el conductor que es el que tiene la labor de conducir el programa, es decir, llevar al televidente de un lugar a otro dentro del programa sin que su atención se pierda, además de cuidar el ritmo e interés, puede tratarse de una persona que reúna las características de un locutor o comentarista”. (González Treviño : 1983)

Si bien es cierto, cualquiera de las personas que tengan la oportunidad de involucrarse en un medio de comunicación como conductor o locutor, tiene una gran responsabilidad y es por eso que es tan importante su preparación porque podría llegar a ser un líder de opinión, según Ramón Antonio Pérez (2002) toda acción o palabra emitida por un líder de opinión, con base en un hecho, tiene consecuencias en los integrantes de la comunidad receptora de la información. La colectividad recibe las orientaciones, realiza las compras de los productos publicitados o se vincula a las acciones e ideas propuestas por los dirigentes o líderes de opinión, dependiendo de las características que aquélla contenga.

Se podría decir que un líder de opinión pudiera influenciar en las acciones realizadas por la sociedad o por el público al cual se dirige.

CAPÍTULO I.-

ANTECEDENTES Y SITUACIÓN ACTUAL DE

TELEVISA HERMOSILLO.

CAPÍTULO I.- ANTECEDENTES Y SITUACIÓN ACTUAL DE TELEVISIÓN HERMOSILLO.

En el presente capítulo se presentan los antecedentes y situación actual de Televisión Hermosillo, así como su estructura organizacional. Además de identificar el perfil de los conductores, en relación a los objetivos de la empresa, es decir el perfil real y el ideal.

1.1. Antecedentes

La empresa canal 12 inició en 1969 cuando el señor Guillermo Salas se asocia con un grupo de empresarios de la ciudad de México entre los que se encontraban el señor Juan José Espejo y Luis M. Farías, dicho grupo era encargado de una cadena de radio a nivel nacional, la cadena "Radio Mil", al que pertenecían numerosas estaciones de radio.

Observando la gran demanda que se tenía por la televisión en México y en todo el mundo, decidieron incursionar en este medio masivo pensando en planear una cadena de televisoras en todo el noroeste de México. La televisora de canal 12 fue la primera en formarse con la idea de llevarla a cabo como estación piloto de este gran proyecto, para después irse expandiendo por todo el país.

Sin embargo el proyecto no se pudo llevar a cabo, ya que el mantenimiento de canal 12 era muy costoso y faltaba bastante material de trabajo, como último intento se decidió invertir un poco más en esta televisora antes de cerrarla, lo cual observaremos en los siguientes puntos.

1.1.1. Canal 12 inicia transmisiones como emisora local.

La primera programación de Canal 12 tenía un horario de 15:00 a 23:00 horas y para transmitir la señal se utilizaba un proyector de 16 mm. de la marca Thompson y sólo se contaba con un transmisor que no alcanzaba a cubrir totalmente la ciudad de Hermosillo. En esa época Hermosillo tenía alrededor de 40,000 T.V. Hogares.

Canal 12 inicio actividades en Hermosillo con ocho empleados, entre los que destacan los nombres de: Ricardo Valencia, Francisco Márquez Arceo, Roderico Madrid Durazo, José Luis Gutiérrez y Francisco Moreno Gil.

Uno de los primeros programas que se transmitieron en vivo fue el noticiero conducido por Francisco Moreno Gil, al haber transcurrido un año se presentó el programa de "Aficionados", presentado por Francisco Rojo Gastélum, además de un programa creado por unas mujeres profesionistas, el cual era transmitido los domingos y se llamaba "Cosas de Mujeres".

Francisco Frenan Figueroa fue el primer gerente con el que contó canal 12, quien fue el que ocupó ese puesto durante dos años, después de esos dos años, la persona que lo vino a sustituir fue el señor Raúl Vale, que fue el que tomó las riendas de la administración de la empresa.

Como consecuencia a los cambios que pasaban en la televisora, se tomaba en cuenta que para llevar a cabo programas se tenía que acudir a las empresas independientes que solo ofrecían material viejo y poco atractivo, por ello se volvió a pensar en el cierre de la organización.

Al buscar solución a los problemas, en 1973 se contrató a una empresa que se dedicaba a la Capacitación y al Desarrollo de Personal y se encargó de encontrar tres personas eficientes y capaces de ocupar tres de los puestos más importantes de una empresa que eran la gerencia de administración, de ventas y de producción, quedando designados José Antonio Woolfolk, Jesús Rubén Lucero Barrios y Francisco Moreno Gil, a los cuales se les dio seis meses para observar un resultado positivo en el trabajo.

En 1973 inicia el éxito de canal 12 convirtiéndose en un grandioso negocio redituable para los dueños, y todo gracias a los avances que se dieron en el área de administración y de programación.

1.1.2. Canal 12 forma parte del consorcio Televisa.

En el año de 1982 inicia con la gerencia general el Lic. Jesús Rubén Lucero Barrios quien hasta la fecha se desempeña en este puesto. En ese mismo año es cuando la empresa pasa a formar parte del famoso Grupo Televisa S.A. de C.V. quien maneja hasta la fecha esta estación televisora.

Actualmente Televisa Hermosillo está estructurada con la función de 115 personas entre empleados de planta, ejecutivos de ventas y empleados independientes.

1.2. Estructura de la organización

Canal 12 o Televisa Hermosillo forma parte del consorcio televisivo más grande de América Latina, y cada una de las estaciones televisoras que la integran comparten los principios y trabajan en base al cumplimiento de las metas que se van estableciendo periódicamente, según la misión y visión de la empresa.

En este apartado se presenta la estructura de Televisa Hermosillo y se hace referencia a los establecimientos generales de la empresa que afectan el desarrollo de la emisora local.

1.2.1. Identificación de Televisa Hermosillo

Las siglas de canal 12 sonXHAK, con una frecuencia en vídeo de 205.25 MHZ Y 209.75 en audio. La potencia radiada de audio y vídeo es de 25 y 2.5 KW, respectivamente. Se cuenta con una potencia de transmisión de 4.7 KW para vídeo y .44 KW para audio. Y sus oficinas y estudios se encuentran localizados en Boulevard Luis Encinas Johnson esquina con Ignacio Romero en Hermosillo Sonora.

1.2.2. Misión

La empresa Televisa es una de las más importantes en latino América y la misión de todas las emisoras que la conforman es: Satisfacer las necesidades de entretenimiento e información de nuestras audiencias, cumpliendo la vez con nuestras exigencias de rentabilidad a través de los más altos estándares de calidad, creatividad y responsabilidad social. Sabemos que nuestra existencia como empresa depende de ellos, por eso estamos comprometidos con:

- Nuestro público
- Nuestros clientes
- Nuestros accionistas

- Nuestros proveedores
- Nuestra comunidad laboral
- Nuestra sociedad

1.2.3. Visión

De igual manera, la visión de desarrollo de las emisoras es general, de ahí que se busque:

Ser la empresa líder de medios de habla hispana en el mundo.

- Atributos Corporativos
- Líder de clase mundial
- Entretenida
- Confiable
- Abierta y objetiva
- Llena de energía
- Innovadora

1.2.4. Organigrama de la empresa

La empresa esta encabezada por un director general, del cual dependen 7 gerencias: administrativo, ventas, noticias, continuidad, mercadotecnia, técnico y operaciones. De tal manera que en puestos directivos tenemos a 8 personas, las cuales tienen entre sus subordinados al resto de los empleados de Televisa-Hermosillo, es decir a camarógrafos, ejecutivos de ventas, jefe información, etc.

En el siguiente cuadro se muestra el nombre de la persona que actualmente se desempeña en cada de los principales puestos de la empresa y su función.

PROPUESTA DE CAPACITACIÓN PARA CONDUCTORES DE TELEVISIÓN HERMOSILLO

Nombre	Puesto	Función
Jesús Rubén Lucero Barrios	Director General	Responsable de todas las áreas de la empresa.
Arcelia Rivera	Gerente Administrativo	Manejo administrativos de recursos económicos y humanos.
Guadalupe Camberos.	Gerente de Ventas	Atención a clientes nacionales y proyección de nuevos prospectos de venta a nivel nacional
José Luis Gutiérrez	Gerente de Noticias.	Responsable de la coordinación del personal de noticias y de programas informativos.
Roderico Madrid.	Gerente de Continuidad	Responsable de coordinar pautas comerciales, videos y programas que se presentan al aire.
José Valencia.	Gerente de Mercadotecnia.	Atención a clientes regionales y estudios de mercado.
Luis Ruvalcaba	Gerente Técnico	Responsable del óptimo funcionamiento del equipo técnico
Guadalupe Valencia.	Gerente de Operaciones	Responsable de programas locales y especiales.
Judith Domínguez	Jefa de Contabilidad.	Encargada de la contabilidad de la empresa.
	Ejecutivos de Ventas Nacionales	Encargados de comercializar las ventas a nivel nacional.
Martín Ruiz	Jefe de Información	Responsable del contenido de los noticieros y programas informativos
	Continuistas.	Responsables de ordenar la programación y pauta comercial.
	Ejecutivos de Ventas Regionales.	Encargados de comercializar las ventas a nivel regional.
	Ingenieros Técnicos.	Responsables del mantenimiento del equipo.
Alejandro Orozco	Jefe de producción	Responsable de la imagen y producción de eventos especiales
Alma Acuña	Crédito y Cobranza	Responsable de la facturación de crédito y cobranza.
	Reporteros.	Buscar y redactar información para noticieros.
	Productores	Responsables de la producción de comerciales y programas de televisión.
Lizeth Coeto	Recursos Humanos	Responsable de prestaciones

		y encargada de nómina.
	Camarógrafos	Responsables de la grabación de videos para noticieros, comerciales y programas de televisión.
	Conductores.	Participación en la producción y conducción de programas.

Como podemos observar el gerente de noticias es el responsable de la coordinación del personal de noticias y de programas informativos, es decir que de él dependen los conductores de los diversos programas informativos que se producen localmente. Por otro lado en la gerencia de operaciones dependen el resto de los conductores de la empresa que participan en el resto de las producciones de Televisa-Hermosillo. (Ver organigrama. Anexo 2)

1.3 Programación de Televisa Hermosillo

Canal 12 es la mejor opción para llegar al público televidente, su balanceada programación, que combina lo mejor de la producción local, con las series de más éxito en el mundo, así como los eventos especiales de mayor auditorio.

La transmisión esta integrada por 11 programas producidos localmente, de los cuales 3 son informativos (2 noticiosos y 1 deportivo), 6 de entretenimiento, 1 cultural y 1 religioso. (Ver programación. Anexo 3)

La producción local requiere de la participación de 15 conductores, los cuales se enlistan a continuación, así mismo se incluye el nombre del programa en el que participan.

CONDUCTORES	PROGRAMA	DESCRIPCIÓN
EPIFANIO CAMPOY SANDRA LUZ GALAZ	BUENOS DÍAS NOTIVISA	INFORMAR, COMENTAR LA NOTICIA, SERVIR A LA COMUNIDAD, Y DISFRUTAR CADA MAÑANA DE UN DELICIOSO CAFÉ JUNTO CON LOS TELEVIDENTES.

PROPUESTA DE CAPACITACIÓN PARA CONDUCTORES DE TELEVISIÓN HERMOSILLO

ALONSO ECHEVERRÍA ELVIRA ROSAS	LA TATAHUILA	SE PRESENTAN LOS MEJORES VIDEOS GRUPEROS, ENTREVISTAS ESPECIALES Y VIDEOS VERSIÓN TATAHUILA.
ALONSO ECHEVERRÍA ELVIRA ROSAS	RECALENTADITO	
GILDA VALENZUELA TONY DÁVILA ACOMPAÑADOS POR ULISES NORIEGA y Francisco Estrada	TELEDICIÓN	ES EL PROGRAMA DE REVISTA DE MÁS ÉXITO EN LA TELEVISIÓN DE SONORA, A LO LARGO DE MÁS DE 20 AÑOS HA LLEVADO ENTRETENIMIENTO A LAS FAMILIAS DE HERMOSILLO. TIENE TODO LO QUE EL TELEVIDENTE ESPERA AL MEDIO DÍA, INFORMACIÓN, CONSEJOS, ENTRETENIMIENTO Y SOBRE TODO LA RESPONSABILIDAD QUE NOS DAN MAS DE 20 AÑOS AL SERVICIO DE LA CAPITAL DEL ESTADO.
SERGIO VALLE	NOTICIEROS TELEVISIÓN HERMOSILLO	POR MAS DE 30 AÑOS CANAL 12 HA SIDO LÍDER EN LA PRODUCCIÓN DE NOTICIEROS Y PROGRAMAS INFORMATIVOS, NOS DISTINGUIMOS POR LA OPORTUNIDAD Y OBJETIVIDAD CON QUE SE ABORDAN LAS NOTICIAS QUE DE MANERA DIRECTA AFECTAN A NUESTRA COMUNIDAD.
ALBERTO GERARDO CARLOS COTA	TELEVISIÓN DEPORTES	PRESENTA LOS RESULTADOS DE LOS EVENTOS DEPORTIVOS MÁS IMPORTANTES. LOS RESULTADOS DEL BASEBALL DE GRANDES LIGAS, ASÍ COMO LAS ESCENAS MAS IMPACTANTES QUE TIENEN LUGAR EN EL MUNDO DEL DEPORTE ESTÁN EN TELEVISIÓN DEPORTES.
FRANCISCO VERÚ MARÍA ANTONIETA ROSAS	RULETEANDO	SE TRATA DE DIVERTIR A LOS TELEVIDENTES EN UN HORARIO DONDE LA GENTE ESTÁ DESCANSANDO, PRESENTANDO VIDEOS MUSICALES, JUEGOS Y PERSONAJES DE COMEDIA.

FEDERICO YANG CASTRO	LOS AFICIONADOS	SE TRATA DE LLEVAR TODO EL TALENTO URBANO, HASTA TU PANTALLA CON CURSOS, REGALOS Y SORPRESAS.
JUÁN FCO. SALCIDO	EL DÍA DEL SEÑOR	LLEVAR HASTA SUS HOGARES, LA MISA DE TODOS LOS DOMINGOS, PARA TODAS LAS PERSONAS QUE POR ALGÚN MOTIVO NO PUDERON ASISTIR.
CARLOS MARTÍNEZ	ESTO ES SONORA	SE VISITAN TODOS LOS PUEBLOS DE SONORA Y SE DA A CONOCER SUS COSTUMBRES, SU GASTRONOMÍA, SU GENTE Y TODAS LAS TRADICIONES SONORENSES.
CAROLINA PRECIADO	TELECASA	SE OFRECE LA MEJOR OFERTA DE VIVIENDA, CONSEJOS PRÁCTICOS DE DECORACIÓN, SE PRESENTAN SECCIONES DIDÁCTICAS PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA EN SU HOGAR.

1.4. Importancia de realizar un diagnóstico sobre las necesidades de capacitación para conductores

La experiencia como asistente de producción brinda la oportunidad de identificar diversos problemas en las formas de trabajo y/o organización de las actividades. Las opciones a elegir para realizar un trabajo como el presente eran variadas, sin embargo algunas de ellas se interrelacionaban como; la función del reportero y la organización del equipo de noticias.

En un equipo de producción se sustituye, con relativa facilidad, al asistente, reportero guionista, incluso al mismo productor y el trabajo en pantalla es apenas perceptible. Sin embargo, cuando el conductor cambia, es sustituido o modifica su imagen el impacto es

notorio. En la mayoría de los casos la audiencia identifica su programa favorito través de su conductor llegando a desarrollar una relación afectiva con aquella persona que, diaria o semanalmente, lo acompaña en sus tareas cotidianas.

El conductor es la imagen de todo un equipo, es quien da la cara a la audiencia y es quien, en un momento dado, arriesga su reputación y/o credibilidad por el equipo. Es común que el crédito por el trabajo realizados lo lleve el conductor, sea bueno o malo, situación que lo coloca en un grado de responsabilidad mayor ante los televidentes, pues deberá procurar estar presente en cada etapa del trabajo de producción para conocer los contenidos y transmitirlos de forma veraz, expresar su opinión –si es el caso-, y analizar, según el trabajo y no aparecer ante la audiencia como el muñeco (a) que solo lee ante una cámara.

Dependiendo de la persona que realice la función del conductor, esta situación cobra mayor o menor responsabilidad, más allá del trabajo en equipo, de superación personal al mejorar su técnica de expresión personal y corporal, aumentar sus conocimientos sobre cultura general, aumentar su vocabulario, realizar otras funciones en el equipo, actualizar sus conocimientos, etc.

Definitivamente el conductor es importante de igual manera que los demás integrantes del equipo de producción, ni es imposible sustituirlo, pero si es la carta de presentación del trabajo de mas de uno y pocos productores se arriesgan a poner a la cabeza de sus proyectos a aquellos conductores que no han mostrado eficiencia en su trabajo, interés y/o

poca preparación para desempeñar su trabajo. Por otro lado, la función del conductor puede ser la más solicitada y la elección puede ser la más difícil.

Podemos asegurar que la formación y capacitación del conductor es fundamental, pero si aunamos esto a la experiencia, el personaje con el que trabajemos puede ser excepcional. Esto no significa que entre mayor experiencia tiene menor necesidad de actualizar sus conocimientos, pero probablemente si aumenta su necesidad y/o responsabilidad de compartirlos con los conductores mas jóvenes o de menor experiencia, es decir con aquellos que cuentan con la formación necesaria, pero carecen de la experiencia. Contrario a esto, frecuentemente nos encontramos con conductores que se han formado en base a la experiencia y que en ciertos momentos de sus vidas se han visto superados por la tecnología, llegando a ignorar el proceso técnico de producción, no para realizarlo, para estar preparados y ser conscientes del proceso.

La única forma de conocer las necesidades de los conductores es realizar un diagnóstico, en el caso de Televisa Hermosillo, y considerando la participación del autor del presente en la televisora, las variables comunicación, motivación y capacitación son las más preocupantes y de donde se deriva el interés por realizar un diagnóstico sobre las necesidades de capacitación para conductores.

A partir del diagnóstico se realizará una propuesta encaminada a mejorar el trabajo de los conductores de Canal 12, por las razones que anteriormente se expusieron y se puntualizan a continuación:

- En la mayoría de los casos la audiencia identifica su programa favorito través de su conductor.
- El conductor es la carta de presentación del equipo de producción.
- La formación y capacitación del conductor es fundamental para realizar trabajos de mayor calidad.

Una vez que se realizó la revisión teórica relacionada con el tema se analiza el perfil del conductor, específicamente de Canal 12, Televisa Hermosillo, y el resultado se presenta en el siguiente capítulo.

CAPÍTULO II.-

ANÁLISIS DEL PERFIL DEL CONDUCTOR DE TELEVISA HERMOSILLO: SITUACIÓN LABORAL Y FORMACIÓN PROFESIONAL.

CAPÍTULO II.- ANÁLISIS DEL PERFIL DEL CONDUCTOR DE TELEVISIÓN HERMOSILLO: SITUACIÓN LABORAL Y FORMACIÓN PROFESIONAL.

El objetivo del presente capítulo es elaborar un análisis de los principales problemas que se le presentan al conductor de Televisión Hermosillo, a partir de su situación laboral y formación profesional, para a partir del mismo presentar una propuesta de capacitación: inducción, formación profesional y actualización constante.

Se construyó con base en un cuestionario aplicado a los 15 conductores de Televisión Hermosillo. (Ver cuestionario. Anexo 1). Además, como ya se señaló en la metodología de la presente investigación, se apoya en la experiencia profesional como asistente de producción de la persona que elabora este trabajo.

2.1 Datos generales de los conductores de Televisión Hermosillo.

Se presentan los datos personales (nombre, edad, estado civil, etc.), con el fin de generar un perfil del conductor.

2.1.1 Distribución por edad.

La edad de los conductores de canal 12 varía desde los 21 a los 41 años y solo una no contestó, lo cual nos indica que son personas jóvenes que por su propia edad tienen aspiraciones económicas y profesionales, así como características y necesidades distintas.

2.1.2 Distribución por sexo

Como podemos observar en la tabla, predominan los conductores de sexo masculino, lo que nos hace pensar que también los hombres han sabido demostrar su eficiencia en la conducción de los programas de la televisora.

Sexo	Cantidad
M	9
F	6
Total	21

2.1.3 Distribución por estado civil.

En la distribución de estado civil, la mayor parte de los conductores de Televisa Hermosillo, son personas que aún no han contraído matrimonio, por lo cual suponemos tienen más tiempo para prepararse y desarrollarse en este medio.

Estado Civil	Cantidad
Soltero (a)	9
Casado (a)	6
Total	15

2.1.4 Distribución por escolaridad.

En esta tabla se puede observar que de los conductores de canal 12, catorce de ellos han sido personas dedicadas al estudio y lograron llegar a ser universitarios, lo cual implica que son unas personas preparadas y capaces para desempeñar el trabajo de conductor.

Escolaridad	Cantidad
Universidad	14
Preparatoria	1
Total	15

2.1.5 Distribución por antigüedad en la empresa.

La antigüedad de los conductores de Televisa Hermosillo varía desde los 6 meses hasta los 19 años en la empresa, la mayor concentración de porcentaje está en los dos años de antigüedad.

Es importante señalar que para llegar a ser productor de algún programa de televisión de esta empresa, es necesario tener experiencia y antigüedad en la empresa, por lo tanto los conductores que cumplen con estos requisitos ascienden a productor, puesto en el cual reciben mayor sueldo y dejan la oportunidad de desempeñarse como conductor a los de menor experiencia.

Antigüedad en la empresa	Cantidad
6 meses	1
7 meses	1
1 año	1
2 años	4
3años	1
6 años	1
11 años	1
13 años	1
15 años	1
19 años	1
No contestó	2
Total	15

2.1.6 Distribución por puestos que han desempeñado

Los conductores con los que cuenta Televisa Hermosillo también han desempeñado diferentes tareas dentro de esa empresa, pero la mayoría de ellos han sido locutores, cosa que va de la mano de la conducción.

Puestos desempeñados	Cantidad
Ejecutivo de ventas	3
Locutor (a)	8
Reportero	4
Actor (actriz)	2

Editor	2
Camarógrafo	1
Asistente de producción	1

2.1.7 Distribución por puesto actual

Los conductores con los que cuenta la televisora Televisa Hermosillo son 15, mismo que estuvieron dispuestos e interesados para contestar el cuestionario aplicado para la investigación. Ninguno de éstos realiza otra función en la empresa o fuera de ésta.

2.2 Comunicación establecida de los productores y los conductores de Televisa Hermosillo.

El fin es obtener información general acerca de las relaciones de comunicación entre los conductores y equipos de producción en Televisa Hermosillo.

En Televisa Hermosillo, de acuerdo a la experiencia profesional nos hemos percatado que existen carencias de comunicación entre productores y conductores, en cuanto a la comunicación con su equipo de trabajo, las escasas reuniones no rinden los suficientes resultados, por lo anterior la necesidad de aplicar el cuestionario que nos midió el grado de comunicación existente.

2.2.1 Comunicación con su equipo de trabajo.

En esta tabla podemos apreciar que los 15 conductores de Televisa Hermosillo, 8 de ellos tienen una buena comunicación con su equipo de trabajo, 5 lleva muy buena comunicación, mientras que 2 opinan que su comunicación es regular, se podría decir que si en una producción no se obtiene una buena o muy buena comunicación, el trabajo terminado no es 100% satisfactorio.

Comunicación con su equipo de trabajo	Cantidad
Muy buena	5
Buena	8
Regular	2
Mala	0
Total	15

2.2.2 Reuniones frecuentes para el mejoramiento de su trabajo.

De los conductores de Televisa Hermosillo 9 de ellos dicen que sí se reúnen frecuentemente para mejorar su trabajo, mientras que 6 de ellos no lo hacen, hay que tomar en cuenta que para que haya una buena comunicación entre los conductores con su equipo de trabajo, las constantes reuniones son muy importantes para tener una buena relación entre ellos y así todo salga a la perfección.

Reúnen frecuentemente para mejorar el trabajo	Cantidad
Sí	9
No	6
Total	15

2.2.3 Calidad de las reuniones de trabajo.

De los 15 conductores, 3 interpretan que la calidad de las reuniones con su equipo de trabajo es muy buena, 6 nos dicen que es buena y los otros 6 nos dicen que es regular, sin embargo todas las reuniones de trabajo que se tengan, deben de ser de muy buena calidad, en esta ocasión no es así, la calidad de las reuniones de trabajo se refleja al momento de realizar el producto que se ofrece a los televidentes.

Calidad de reuniones de trabajo	Cantidad
Muy buena	3
Buena	6
Regular	6
Mala	0
Total	15

2.2.4 Buena comunicación con sus compañeros.

Cuatro de los conductores nos dicen que están completamente de acuerdo de que tienen una buena comunicación con sus compañeros, 10 dicen que está de acuerdo y solo uno está en desacuerdo, esto quiere decir que la mayoría de los conductores están satisfechos con la comunicación de sus compañeros, este factor es uno de los más importantes para la realización del trabajo.

Buena comunicación con tus compañeros	Cantidad
Completamente de acuerdo	4
De acuerdo	10
Desacuerdo	1
Completamente desacuerdo	0
Total	15

2.2.5 Buena comunicación con el productor.

De los conductores, 7 dicen que están completamente de acuerdo en que tienen una buena comunicación con su productor, otros 7 dicen que están de acuerdo y solo 1 está en desacuerdo.

Buena comunicación con tu productor	Cantidad
Completamente de acuerdo	7

De acuerdo	7
Desacuerdo	1
Completamente desacuerdo	0
Total	15

2.3 Motivación recibida hacia conductores de Televisión Hermosillo.

La base para la realización de un buen trabajo es la motivación, es por eso que en el cuestionario aplicado se analizará el grado de motivación existente en las áreas de comunicación entre los compañeros, motivación para la realización de su trabajo, recibida por parte de la empresa, por parte de productores y conductores. Las respuestas servirán para conocer el ambiente de trabajo en el que se desenvuelven los conductores.

2.3.1 Buena motivación para la realización de su trabajo.

15 de los conductores de Televisión Hermosillo, 3 aseguran que están completamente de acuerdo en que tienen una buena motivación para la realización de su trabajo, 8 están de acuerdo, mientras que existe un 4 están en desacuerdo, por lo que la motivación debe ser aplicada al 100% de los conductores, lo cual beneficiaría a la empresa en cuanto a la realización del trabajo.

Motivación para realizar tu trabajo	Cantidad
Completamente de acuerdo	3
De acuerdo	8
Desacuerdo	4
Completamente desacuerdo	0
Total	15

2.3.2 Buena motivación con la comunicación de tus compañeros.

Solo uno se los conductores nos dicen que están en desacuerdo en cuanto a la buena motivación con la comunicación de sus compañeros, mientras que 3 indican que están completamente de acuerdo y 11 están de acuerdo, por lo que la motivación se está aplicando a la mayoría de los conductores para que realicen su trabajo en comunicación con sus demás compañeros.

Motivación con la com. De tus compañeros	Cantidad
Completamente de acuerdo	3
De acuerdo	11
Desacuerdo	1
Completamente desacuerdo	0
Total	15

2.3.3 Buena motivación con la comunicación de los superiores.

Cuatro de los conductores nos dicen que están completamente de acuerdo en que tienen una buena motivación con la comunicación por parte de sus superiores, 7 están de acuerdo y otros 4 están en desacuerdo, la motivación por parte de sus superiores es uno de los factores importantes para la realización de su trabajo ya que ahí es donde se refleja el interés que se tiene por parte de ellos hacia lo que desempeñan dentro de la empresa.

Motivación con la com. De tus superiores	Cantidad
--	----------

Completamente de acuerdo	4
De acuerdo	7
Desacuerdo	4
Completamente desacuerdo	0
Total	15

2.4 Importancia de la capacitación a conductores de Televisa Hermosillo.

2.4.1 Capacitación necesaria para el desempeño laboral.

Once de los conductores opinan que la capacitación para desempeñar bien su trabajo es muy necesaria, 3 opinan que es necesaria y 1 la considera que es poco necesaria, la mayoría de los conductores están concientes de que la capacitación es vital para la formación laboral de cada uno de ellos.

Necesaria la capacitación para tu desempeño laboral	Cantidad
Muy necesaria	11
Necesaria	3
Poco necesaria	1
Nada necesaria	0
Total	15

2.4.2 Cursos de capacitación que recibieron productores y conductores al ingresar a la empresa.

Los conductores con los que cuenta Televisa Hermosillo, 3 de ellos recibieron cursos de capacitación al ingresar a la empresa, los 12 restantes no. Es importante recibir capacitación al iniciar en la empresa ya que desde un principio debería empezar la formación necesaria dependiendo al puesto asignado, podemos observar que existe un desequilibrio en el resultado obtenido.

Cursos de capacitación al ingresar a la empresa	Cantidad
Sí	3
No	12
Total	15

2.4.3 Capacitación continua para la realización de su trabajo.

La capacitación constante es muy necesaria para el buen desarrollo de sus actividades de trabajo, pero al cuestionar a los conductores sobre la capacitación continua recibida durante el tiempo que han laborado para la empresa Televisa Hermosillo, 3 respondieron que sí ha recibido capacitación continua, los 12 restantes dicen que no han recibido capacitación alguna.

Capacitación continua para la realización de tu trabajo	Cantidad
Sí	3
No	12
Total	15

2.4.4 Capacitación de inducción al puesto.

uno de ellos afirman que han recibido capacitación de inducción al puesto, en cuanto que 14 no recibieron capacitación de inducción al puesto, la inducción al puesto establece las bases para desempeñar las actividades establecidas por la empresa de manera eficiente, por lo que no se puede hablar de buenos resultados si la inducción no es aplicada.

Capacitación de inducción al puesto	Cantidad
Sí	1
No	14
Total	15

2.4.5 Calidad de la capacitación recibida.

Al evaluar la calidad de la capacitación de inducción al puesto del único conductor que la recibió, nos contestó que fue de muy buena calidad, mientras que los 14 conductores restantes no contestaron esta pregunta por el hecho de no haber recibido ningún tipo de capacitación de inducción al puesto.

Si recibió capacitación, cómo evalúa su calidad?	Cantidad
Muy buena	1
Buena	0
Regular	0
Mala	0
No contestó	14
Total	15

2.4.6 Necesidades de capacitación en el personal del área de producción.

Los 15 conductores aceptan que es necesario recibir capacitación en el área de producción para obtener un producto de muy buena calidad y así satisfacer las necesidades del público.

Necesidad de capacitación en el área de Producción	Cantidad
Sí	15
No	0

Total	15
-------	----

2.4.7 Propuestas de cursos de capacitación sugeridas.

Los conductores sugieren que es necesario recibir cursos de capacitación en cuanto a entrevistas, edición, redacción, ortografía, manejo de lenguaje, producción, realización de programas en vivo, improvisación, elaboración de reportajes, expresión corporal, modulación de voz, relaciones públicas, estilo, integración, comunicación, relaciones humanas, periodismo y trabajos de calidad.

Propuestas de Capacitación	Cantidad
Entrevistas	2
Edición	2
Visitar instalaciones de otras ciudades	1
Redacción	3
Ortografía	1
Manejo de lenguaje	1
Producción	6
Realizar programas en vivo	1
Improvisación	3
Elaboración de reportajes	1
Expresión corporal	4
Modulación de voz	3
Relaciones públicas	3
Estilo	1

Integración	1
Comunicación	2
Relaciones humanas	1
Venir personas de México a capacitar	1
Periodismo	1
Trabajo de calidad	1
No contestó	2
Total	41

2.4.8 Factores que ocasionan no tener un curso de capacitación.

Los motivos por los que los conductores no pueden recibir un curso de capacitación son Falta de tiempo, falta de presupuesto, no hay intención, falta de recursos, falta de iniciativa, falta de motivación, poca disponibilidad de los superiores, falta de organización, falta de interés de la empresa, no se ha propuesto, se piensa que no es necesario, falta de disponibilidad de horario, falta de gente que capacite, falta de espacio, desidia, no se piden, se ignora la importancia.

Razón por la que no obtienen un curso de capacitación	Cantidad
Falta de tiempo	6
Falta de presupuesto	4
No hay intención	1
Falta de recursos	3
Falta de iniciativa	1
falta de motivación	1
Poca disponibilidad de los superiores	3
Falta de organización	1
Falta de interés de la empresa	5
No se ha propuesto	1
Piensen que no es necesario	1
Falta de disponibilidad de horario	1

Falta de gente que capacite	2
Falta de espacio	1
Así esta bien	1
Desidia	1
No los pedimos	1
Ignorancia de la importancia	1
No contestó	3
Total	38

2.5. Análisis del perfil del conductor de Televisa Hermosillo.

En las tablas anteriores hemos podido observar las tendencias de los conductores de Televisa Hermosillo hacia las cuestionantes agrupadas a partir de las variables de estudio del presente: comunicación, motivación y capacitación.

Los conductores de Televisa Hermosillo son en su mayoría del sexo masculino y oscilan entre las edades de 21 a 41 años, es decir son personas jóvenes que en su mayoría inician su carrera profesional. Una de las ventajas de equipo de conductores es la soltería, ya que les genera mayor disponibilidad al trabajo y por ende dedicación al mismo.

2.5.1. Situación laboral y formación profesional.

Catorce de los conductores se formaron profesionalmente en las aulas de una universidad, lo cual evidencia que la experiencia profesional es un factor posterior a su incursión a la vida laboral y considerando su antigüedad podemos decir que su colocación como conductores fue rápida y que la experiencia la obtuvieron, en su mayoría, fuera de Televisa Hermosillo. Es decir, los conductores no son formados en la empresa, llegan a la misma formados profesionalmente y con experiencia, motivo por el cual no existen problemas de comunicación

y/o motivación, pues los conductores ya tienen una cultura de trabajo y sobre todo, han desempeñado otros puestos anteriores a la conducción, como locutor o reportero, que los sensibilizan o preparan para enfrentar las funciones de su actual puesto.

2.6. Importancia de realizar una propuesta de capacitación para los conductores de Televisa Hermosillo.

En el momento de plantear el caso de estudio para el presente reporte de trabajo profesional, se consideraron 3 variables de estudio con la intención de tomar aquella que los mismo conductores de Televisa Hermosillo consideraran la mas importante de abordar para la presentación de la propuesta.

Una vez realizado el diagnóstico, se dedujo que donde existía mayor necesidad de establecer estrategias de mejora era en Capacitación, no así en comunicación y motivación, donde los resultados, si bien no fueron los mejores, son tratables con mayor facilidad.

Por todo lo anterior, se presentan recomendaciones para las primeras dos variables: comunicación y motivación, y una propuesta de capacitación para la última.

El diseño de la propuesta mencionada se presenta en el capítulo siguiente, sin embargo es importante señalar que el trabajo de análisis de fundamenta y argumenta en el diagnóstico resultante de la aplicación del cuestionario. (Ver anexo 1)

CAPÍTULO III.-

PROPUESTA DE CAPACITACIÓN PARA CONDUCTORES DE TELEVISA HERMOSILLO

CAPÍTULO III.- PROPUESTA DE CAPACITACIÓN PARA CONDUCTORES DE TELEVISA HERMOSILLO

Después de aplicar el cuestionario a conductores de Televisa Hermosillo, ellos expresaron que en lo que se refiere a comunicación, están de acuerdo en que existe una buena comunicación entre productores y conductores de televisión. Al cuestionarlos sobre la motivación existente de la empresa hacia productores y conductores, el resultado indica que existe motivación de parte de sus superiores y compañeros para la realización de su trabajo.

En cambio, con respecto a la capacitación los conductores de Televisa Hermosillo coincidieron en que existe una gran necesidad de actualizar sus conocimientos.

Bajo la premisa de que la capacitación continua es la principal fuerza que mueve a los empleados para mejorar la calidad de su desempeño laboral de manera profesional, en el presente capítulo se presenta una propuesta de capacitación para los conductores de Televisa Hermosillo. Además, en el último apartado se enlistan algunas recomendaciones para mejorar la comunicación y motivación de los empleados, considerando los resultados arrojados por el cuestionario.

3.1. Características generales de la propuesta.

La propuesta de capacitación está dirigida a los conductores de Televisa Hermosillo, sin embargo no excluye la posibilidad de que el resto de los empleados puedan participar, motivo por el cual considera temáticas de interés general en rubros como: relaciones públicas, taller de operador técnico, producción, etc.

Los cursos y talleres se ofrecen en tres niveles; inducción, formación y actualización, con el fin de integrar al mayor número de empleados posibles.

Los instructores seleccionados serán los responsables de ampliar los contenidos específicos de las temáticas propuestas y la duración dependerá de ellos mismos, pero sin exceder de 20 a 30 horas, sesiones mayores de 4 horas y/o durar más de 10 días.

La propuesta se basa en el intercambio de información, experiencias y conocimiento, entre los empleados de Televisa.

3.2. Justificación.

Sin duda en Televisa Hermosillo existe la necesidad de capacitar a los conductores de los diferentes programas de televisión, sobre todo de actualizar conocimientos y delimitar las funciones de cada puesto con el fin de desempeñarse de manera eficaz en las actividades que le corresponden.

El equipo de conductores se formó profesionalmente en las universidades. Sin embargo, dependiendo de la profesión de cada uno de ellos es importante considerar algunos cursos de formación que cubran los aspectos que no recibieron en la carrera universitaria.

Los conductores han expresado que es muy importante la capacitación para mejorar su desempeño profesional y reconocen que no han recibido cursos de actualización al ingreso o durante su trabajo en la empresa. Coinciden en que es necesario recibir capacitación principalmente en producción y realización, aunque no esté en sus funciones. Así mismo, proponen cursos de expresión corporal, improvisación, redacción, modulación de voz y relaciones públicas, entre los de mayor mención.

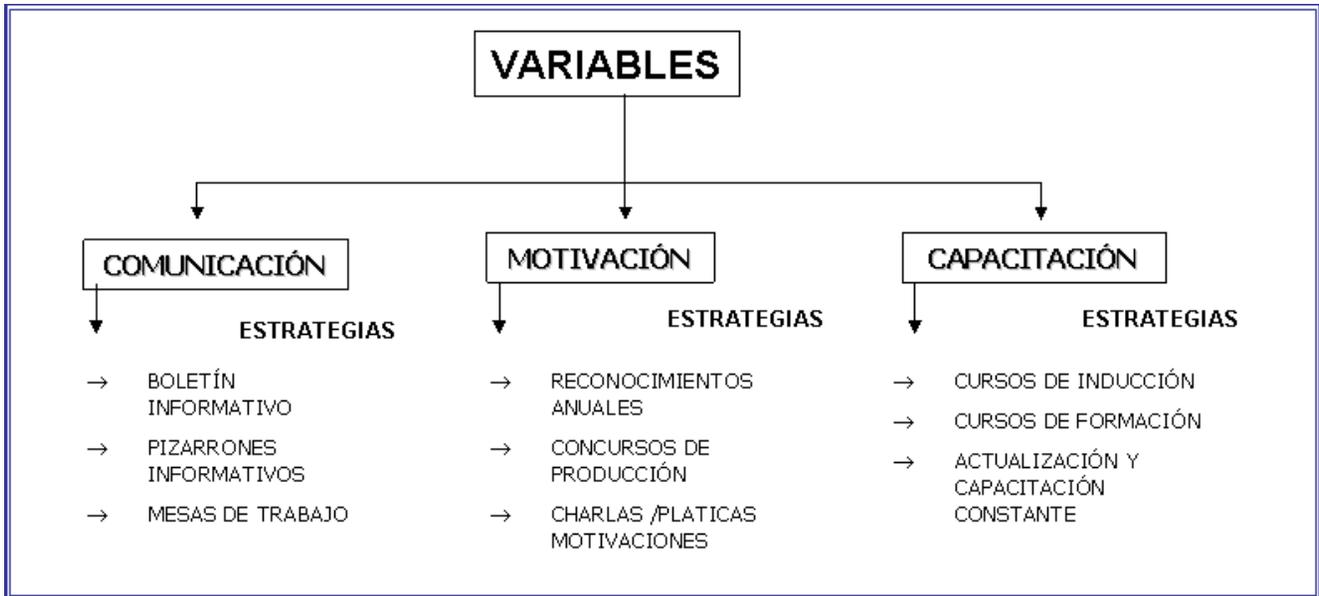
A pesar de que muchos podríamos considerar que la formación y superación personal es un asunto individual, Televisa Hermosillo mantiene altos niveles de calidad en sus productos y las Creencias Corporativas de la empresa justifican la inversión en capacitación del personal, siendo en estas en las que se respalda el perfil ideal del conductor de Televisa.

Sumado a lo anterior, nos encontramos que la mayoría de los conductores, a pesar de que consideran necesaria la actualización, no cuentan con los recursos económicos y el tiempo suficiente para dedicarlo a esta actividad, pues necesitan trabajar para obtener ingresos y a ello dedican su tiempo, sobre todo los de menos experiencia.

Las variables de estudio del presente trabajo son la comunicación, motivación y capacitación, y como ya se mencionó con anterioridad las primeras dos resultaron ser las menos necesitadas de atención en Televisa Hermosillo, a diferencia de la capacitación que ha sido poco o nada atendida en los últimos años y que además es considerada muy necesaria por los conductores.

A pesar de lo anterior, en la presente propuesta se considera muy importante incluir algunas recomendaciones que mejoren la comunicación y motivación entre los empleados de la

empresa –incluyendo directivos- para mejorar el clima laboral y desempeño profesional. En el siguiente cuadro se muestran las estrategias a desarrollar para llevar a cabo la propuesta.



Para la variante comunicación, se contempla producir un boletín informativo de distribución interna, en el que se da a conocer a los empleados en general los resultados obtenidos y exponerlos en pizarrones en lugares visibles para todos, para que estando informados puedan llevarse a cabo mejores y más nutridas reuniones de trabajo con los diferentes equipos.

Con el fin de motivarlos, convocar la participación de los empleados en convocatorias que sirvan para dar a conocer y distinguir los trabajos más destacados en cada una de las áreas, así como premiar a los empleados con la visita y charlas de personas destacadas en las diferentes áreas de organización del trabajo.

Finalmente, para la capacitación, se contemplan tres niveles: inducción, formación y actualización, con el fin de contar con la mayor participación posible, además de presentar un programa de capacitación flexible a las necesidades de cada uno de los empleados.

A partir de lo anterior, cada variante nos permitirá intercambiar información –comunicación-, experiencias –motivación- y conocimientos –capacitación-. Tomando esto en consideración, la implementación de la propuesta no representará alta inversión económica para la empresa.

3.3. Objetivos.

Los objetivos se estructuran a partir de cada una de las estrategias establecidas para la variante de capacitación: inducción, formación y actualización, y de éstas se desglosan los objetivos específicos el 1 y 2, 3,4 y 5, 6 y 7, respectivamente.

3.3.1. Generales:

1. Que los nuevos empleados de Televisa Hermosillo asuman el compromiso de participación y colaboración con sus compañeros, centrándose en los principios humanos y de trabajo, logrando con ello la integridad personal y laboral.
2. Que los empleados de Televisa Hermosillo obtengan los conocimientos teóricos, metodológicos y técnicos de cada uno de los niveles del proceso de producción televisiva: preproducción, producción y posproducción.
3. Mantenerlos al día de los avances técnicos y metodológicos necesarios para su desempeño personal y profesional.

3.3.2. Específicos:

1. Que el empleado de nuevo ingreso a la empresa, conozca las funciones a desempeñar en el puesto para el que fue contratado.
2. Realizar y distribuir entre todos los empleados un manual de puestos, para que identifiquen los límites y responsabilidades de cada uno.
3. Que conozcan los objetivos y estructura organizativa de la empresa.
4. Que conozcan el proceso técnico de producción, realización y transmisión de la empresa.
5. Formar a los empleados de producción en técnicas de expresión corporal y oral.
6. Mantener actualizado al personal con respecto a las nuevas técnicas de producción, realización y transmisión televisiva.
7. Ofrecer cursos de superación y motivación personal y profesional.

3.4. Metodología.

Lo más importante de la propuesta es que se popularice no como cursos o talleres obligatorios, sino como foros o encuentros para el intercambio de información, experiencias y conocimiento, y sobre todo que lo hagan con personas destacadas que los motiven a superarse en su trabajo y/o que respeten por su trayectoria.

El proceso de implementación es sencillo, por ejemplo: a partir de la distribución de un boletín informativo o en los pizarrones se publica una convocatoria para destacar al mejor reportaje del mes. En éste minimamente intervienen 3 personas; el reportero, el camarógrafo y el editor. Si consideramos un incentivo económico motivaremos a la gente a hacer mejores trabajos –y en equipo- con la posibilidad de participar en el concurso y conseguir el reconocimiento de sus compañeros, quienes elegirían en un proceso transparente la mejor producción. Los ganadores estarán en posibilidad de ser elegidos para visitar otra estación hermana de Televisa e intercambiar experiencias y más adelante compartirla con sus compañeros en charlas o reuniones de trabajo.

Esta actividad puede hacerse bimensualmente y a los seis meses, elegir entre los ganadores al que se trasladará a otra estación. La intención es que aprendamos de la experiencia de los compañeros, primero de Televisa Hermosillo y posteriormente de cualquiera de las estaciones del consorcio.

Como se puede observar en el sencillo ejemplo, todas las actividades están interrelacionadas y encaminadas al objetivo de mejorar el desempeño profesional, lo cual se verá reflejado en la pantalla y la preferencia del televidente.

Evidentemente, para llevar a cabo la propuesta será necesario elaborar un cronograma de capacitación semestral, en el que se consideren los días de mayor actividad, la disposición de horarios de la mayoría de los empleados, la disponibilidad de los instructores y los recursos económicos y de infraestructura. Además, se deberá nombrar un comité encargado de la coordinación de la capacitación y un ejecutivo responsable.

3.4.1. Instructores.

Los instructores de los cursos serán los mismos empleados de Televisa que logren destacar en su trabajo, ya sea en su trayectoria profesional o participando en las convocatorias publicadas para este fin.

En Televisa Hermosillo se cuenta con personal de muchísimos años de experiencia en diversos medios que retroalimentarían significativamente a los empleados de menor experiencia o antigüedad en los medios. Así mismo, funcionarios con experiencia administrativa y de producción de medios, pueden aportar una visión diferente y ampliar el panorama de desempeño profesional en la empresa, en particular, y los medios de comunicación, en general.

Televisa se caracteriza por la exportación de sus producciones y la calidad de las mismas, es tiempo que exporte a las estaciones hermanas el valor más importante con el que cuenta; el humano, para que comparta conocimientos, tips, estrategias, experiencia útil para el desempeño de los profesionales del medio al interior de la república y un el crecimiento de la empresa.

3.4.2. Estructura de programas.

Como ya se mencionó, la propuesta se basa en el intercambio de información, experiencias y conocimiento, entre los empleados de Televisa, y en base a las variantes de estudio del presente trabajo, donde a pesar de que no se identificaron grandes problemas de Comunicación y motivación, se consideró necesario incluir un listado de recomendaciones a fin de mejorar en estos aspectos.

a. COMUNICACIÓN

- Producir órganos informativos de distribución interna.
- Publicar tabloides informativos del acontecer informativo, sobre todo interno, relacionado con el canal.
- Dedicar tiempo a la sana convivencia que sirva de escenario para desarrollar temas y reuniones de trabajo.
- Tomar en cuenta a los empleados para tomar decisiones que les afecten o puedan afectar.

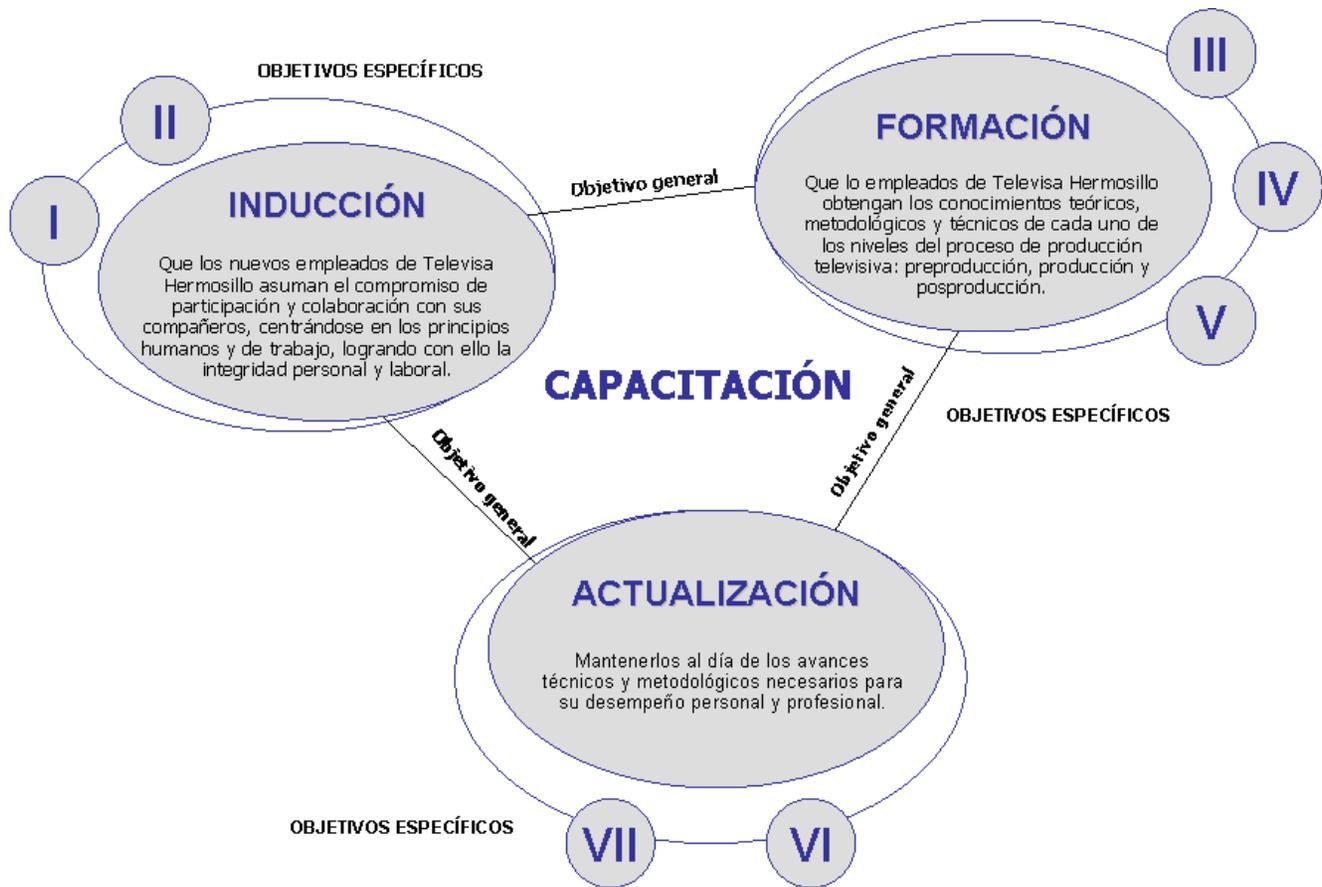
b. MOTIVACIÓN

- Permitir a los menos experimentados intervenir en los procesos de producción para que aporten ideas que beneficien el trabajo.
- Elaborar convocatorias con gratificaciones atractivas para los empleados.
- Distinguir periódicamente al mejor empleado de la empresa.
- Impartir pláticas y/o charlas de superación personal y profesional.
- Hacerlos partícipes de los logros de la empresa.
- Mantenerlos informados de los acontecimientos relacionados con el funcionamiento de la estación.

c. CAPACITACIÓN

Esta es la variable, que según los resultados del cuestionario aplicado, requiere de mayor atención, motivo por el cual se estructura de manera diferente a las dos anteriores y contempla objetivos derivados de la estrategia o líneas de acción que se describen a continuación.

En el esquema siguiente se muestran las relaciones, objetivas y se señalan las estrategias de la propuesta. La numeración y esquematización tiene fines meramente de presentación e ilustrativos, pues no sugiere un curso obligatorio para el interesado. De tal manera que el empleado podrá acceder al curso que le sea de interés, no así el empleado de nuevo ingreso, que deberá participar en al menos una de las actividades de inducción.



INDUCCIÓN

OBJETIVO GENERAL

Que los nuevos empleados de Televisa Hermosillo asuman el compromiso de participación y colaboración con sus compañeros, centrándose en los principios humanos y de trabajo, logrando con ello la integridad personal y laboral.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Que el empleado de nuevo ingreso a la empresa, conozca las funciones a desempeñar en el puesto para el que fue contratado.

2. Realizar y distribuir entre todos los empleados un manual de puestos, para que identifiquen los límites y responsabilidades de cada uno.

NECESIDADES DE PRODUCCIÓN

- Curso de inducción a Televisa
- Manual de inducción al puesto

TEMÁTICAS PROPUESTAS PARA CURSOS O TALLERES.

- El consorcio televisa: antecedentes, surgimiento y situación actual.
- ¿Cómo trabaja Televisa Hermosillo?
- Programación y público local. ¿Qué espera de nosotros nuestra audiencia?

FORMACIÓN

OBJETIVO GENERAL

Que los empleados de Televisa Hermosillo obtengan los conocimientos teóricos, metodológicos y técnicos de cada uno de los niveles del proceso de producción televisiva: preproducción, producción y posproducción.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

3. Que conozcan los objetivos y estructura organizativa de la empresa.
4. Que conozcan el proceso técnico de producción, realización y transmisión de la empresa.
5. Formar a los empleados de producción en técnicas de expresión corporal y oral.

NECESIDADES DE PRODUCCIÓN

- Cursos y talleres
- Folletos informativos
- Tours por los diferentes áreas de la empresa

TEMÁTICAS PROPUESTAS PARA CURSOS O TALLERES.

- Los equipos de trabajo: límites y actividades de los sujetos.
- Las etapas de producción televisiva: del guión a la transmisión.
- ¿Conducción o locución en televisión?
- La técnica de producción, realización y transmisión televisiva: equipo humano y técnico.
- Noticieros en televisión: texto, audio e imagen.

ACTUALIZACIÓN

OBJETIVO GENERAL

Mantenerlos al día de los avances técnicos y metodológicos necesarios para su desempeño personal y profesional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

6. Mantener actualizado al personal con respecto a las nuevas técnicas de producción, realización y transmisión televisiva.
7. Ofrecer cursos de superación y motivación personal y profesional.

NECESIDADES DE PRODUCCIÓN

- Cursos y talleres de actualización
- Convocatorias.

TEMÁTICAS PROPUESTAS PARA CURSOS O TALLERES.

- Técnicas de reporteros: redacción y presentación de noticias
- Educación de la voz: un estilo para cada necesidad.
- Operación del equipo técnico de televisión.
- La imagen en televisión, algo más que maquillaje y corbata.
- Periodismo en televisión.
- Guionismo y apuntador, noticieros y grabación de programas.
- Producciones dramatizadas.
- Transmisiones simultáneas y diferidas.

3.5. Necesidades de implementación.

Para implementar la propuesta será necesario lo siguiente:

1. Que uno de las gerencias incluya la propuesta en sus actividades,
2. Conformar un comité de organización para las actividades,
3. Elaborar un cronograma de actividades semestral,
4. Convocar a reuniones de trabajo para tomar decisiones, con funcionarios y representantes de empelados, y
5. Gestión administrativas necesarias para obtener los recursos materiales y económicos.

Es importante señalar que para llevar a cabo la propuesta, lo primordial es la disposición de la estación y sus empleados para participar en la misma.

3.6. Viabilidad de la propuesta

Considerando las necesidades de implementación y la conciencia de los conductores de la necesidad de actualización de conocimientos, existen muchas posibilidades de que la propuesta se implemente con altas probabilidades de éxito.

3.6.1. Resultados esperados.

- Que el 100% los conductores participen en la capacitación.
- Que la emisora aumente sus niveles de aceptación entre la audiencia.
- Que se implementen por lo menos 6 cursos de capacitación al año.
- Que la emisora sea visitada anualmente al menos por 2 empleados de estaciones hermanas.
- Enviar por lo menos a 4 empleados de Televisa Hermosillo a otras estaciones del consorcio cada 6 meses.
- Publicar 3 convocatorias anuales dirigidas a los empleados de la estación.
- Mejorar las relaciones personales y laborales entre los empleados de la estación.

3.6.2. Mecanismos de seguimiento y evaluación

Los resultados, buenos o malos, serán evidentes:

- La participación en los cursos y talleres.
- La participación en las convocatorias de concursos.
- El rating.
- El desempeño de los conductores.
- El ambiente de trabajo.

CONCLUSIONES

La finalidad de este trabajo es dar a conocer las necesidades que se presentan en los conductores de televisión en la empresa de Televisa Hermosillo, para proyectar de la mejor manera su imagen para una buena aceptación de los televidentes, para esto fue necesario diseñar una propuesta de capacitación para mejorar el desempeño de ellos mismos.

Si se desea trabajar en equipo, crear un buen clima laboral, obtener una buena retroalimentación, etc. La capacitación constante es fundamental para el mejoramiento de todos esos aspectos, y es por ello que la empresa la debe proporcionar ya que el beneficio no es solo para los conductores, sino para la empresa misma.

Si tomamos en cuenta algunas de las necesidades con las que se cuenta para la formación de un conductor de televisión que son:

- 1.-Capacitación constante para hacer frente al acelerado avance tecnológico, en esta fase es importante la actualización hacia el personal de los diferentes programas computacionales con los que cuenta la empresa.
- 2.- Conciencia y responsabilidad social, ante la penetración y fácil acceso al medio, un conductor de televisión debe de tener siempre presente que el ser comunicador es una responsabilidad muy grande, ya que todo lo que diga puede repercutir en la sociedad.
- 3.- Motivación, para que desempeñen sus funciones con gusto en la organización y alcancen la superación personal.

Es por eso que las actividades de cada uno de ellos sería más eficiente y productivo.

Para ello fue necesario recopilar información acerca de los antecedentes históricos de la empresa y así manifestar el proceso por el cual se ha ido dando de manera satisfactoria los avances de la organización.

También, se llevó a cabo un diagnóstico para detectar las carencias de cursos de capacitación que tienen los conductores dentro de la empresa, los cuales son fundamentales para el desenvolvimiento, práctica y facilidad de trabajo a realizar durante el programa.

Éste último consiste en proponer cursos de capacitación donde se le enseñará al conductor diversas técnicas de trabajo para desarrollar confianza y seguridad en ellos mismos y transmitirlo de una manera amena y exitosa al público televidente.

Lo anterior se realizó con base a la experiencia profesional que se ha estado desempeñando como asistente de producción, coordinación de noticiero y conducción de programas en Televisión Hermosillo.

REFERENCIAS DE INFORMACIÓN

BIBLIOGRAFÍA

Nomakforoosh. (2002). Metodología de la Investigación. México Editorial Limusa., Segunda edición.

Hernández Sampieri Roberto (1991), metodología de la Investigación, Tercera edición, México

González Treviño Jorge (1983), Televisión Teoría y Práctica, tercera edición, México,

Mc. Quail Denis (1983), Introducción a la Teoría de la Comunicación de Masas, primera edición, España,

Goldhaber Gerald M (1984), Comunicación Organizacional, sexta edición, México,

HIPERMEDIA

Quintero Oscar (1997), "antecedentes generales de la administración de recursos humanos", México. monografias.com.

Cantarero Mario Alfredo (1994), "formación de periodistas", El Salvador, monografias.com.

Pacheco Margaret (1997), "la comunicación niveles y las relaciones humanas", México. monografias.com.

Pérez Ramón Antonio (2002), "vinculación entre la opinión pública", México, monografias.com.

Empresa Televisa. (2006) www.televisa.com, México.

Televisa hermosillo SA de CV. (2006) México, www.canal-12.com.

ANEXOS

UNIVERSIDAD DE SONORA

División de Ciencias Sociales

Departamento de Psicología y Ciencias de la Comunicación

LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN

CUESTIONARIO

Instrucciones:

El presente cuestionario será para uso únicamente académico para lo cual se le solicita contestarlo de manera objetiva y veraz para obtener los mejores resultados.

1.- Datos generales:

Edad:

Escolaridad:

Sexo:

Puestos que ha desempeñado:

Estado civil:

Puesto actual:

Antigüedad en la empresa:

2.- Comunicación:

- ¿Cómo considera la comunicación con su equipo de trabajo?

a) Muy buena b) Buena c) Regular d) Mala

- ¿Se reúnen frecuentemente para el mejoramiento de tu trabajo?

a) Sí b) No

- ¿Cómo consideras la calidad de las reuniones de trabajo?

a) Muy buena b) Buena c) Regular d) Mala

- En la empresa existe una buena comunicación con tus compañeros

a) Completamente de acuerdo b) De acuerdo

c) Desacuerdo d) Completamente desacuerdo

- En la empresa existe una buena comunicación hacia tu productor

a) Completamente de acuerdo b) De acuerdo

c) Desacuerdo d) Completamente desacuerdo

3.- Motivación:

- En la empresa recibes una buena motivación para la realización de tu trabajo

a) Completamente de acuerdo b) De acuerdo

c) Desacuerdo d) Completamente desacuerdo

- Obtienes una buena motivación con la comunicación con tus compañeros

a) Completamente de acuerdo b) De acuerdo

c) Desacuerdo d) Completamente desacuerdo

- Obtienes una buena motivación con la comunicación de tus superiores

a) Completamente de acuerdo b) De acuerdo

c) Desacuerdo d) Completamente desacuerdo

4.- Capacitación

- ¿Consideras necesaria la capacitación para tu desempeño laboral?

a) muy necesaria b) Necesaria c) Poco necesaria d) nada necesaria

- ¿Recibiste cursos de capacitación al ingresar a la empresa?

a) Sí b) No

- ¿Recibes capacitación continua para la realización de tu trabajo?

a) Sí b) No

- ¿Recibiste capacitación de inducción al puesto?

a) Sí b) No

- ¿Si recibió capacitación, cómo evalúa su calidad?

a) Muy buena b) Buena c) Regular d) Mala

- ¿Existen necesidades de capacitación en el personal del área de producción?

a) Sí b) No

- Menciona en orden de importancia tres propuestas de capacitación que consideres necesarias

1.- _____

2.- _____

3.- _____

- Menciona en orden de importancia 3 factores que ocasionan no obtener un curso de capacitación

1.- _____

2.- _____

3.- _____

PROGRAMACIÓN SEMANAL			
XHAK, CANAL 12			
PROGRAMA		DÍAS	HORA
	BUENOS DÍAS	LUNES A VIERNES	7:00 AM
	LA TATAHUILA	LUNES A VIERNES	11:00 AM
	RECALENTADITO	LUNES A VIERNES	7:00 PM
	TELEDICIÓN	LUNES A VIERNES	12:00 MEDIO DÍA

	<p>NOTICIEROS TELEVISA HERMOSILLO</p>	<p>LUNES A VIERNES</p>	<p>8:00 PM</p>
	<p>TELEVISA DEPORTES HERMOSILLO</p>	<p>LUNES A VIERNES</p>	<p>9:00 PM</p>
	<p>RULETEANDO</p>	<p>LUNES A VIERNES</p>	<p>9:30 PM</p>
	<p>RISAS, ESTRELLITAS Y SONRISAS</p>	<p>SABADO</p>	<p>9:00 AM</p>

	<p>LOS AFICIONADOS</p>	<p>SABADO</p>	<p>8:00 PM</p>
	<p>EL DÍA DEL SEÑOR</p>	<p>DOMINGO</p>	<p>7:30 AM</p>
	<p>ESTO ES SONORA</p>	<p>DOMINGO</p>	<p>8:30 AM</p>
	<p>TELECASA</p>	<p>DOMINGO</p>	<p>10:00 AM</p>

**ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA
TELEVISIÓN HERMOSILLO**

