



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

***LOS ASISTENTES DE PRODUCCION EN UNA
EMPRESA TELEVISORA PRIVADA.***

SEMINARIO DE INVESTIGACION ADMINISTRATIVA

**QUE EN OPCION AL GRADO DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

**P R E S E N T A:
ESCANDON RUEDAS RODOLFO**

**DIRECTOR DE SEMINARIO
LIC. RAUL RAMIREZ CRUZ**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

INDICE

	<u>PÁGINA</u>
INTRODUCCIÓN	1
OBJETIVO	2
HIPÓTESIS	3
 <u>CAPITULO I</u>	
QUE ES LA ADMINISTRACIÓN	4
1. EL CIENTIFISMO	5
2. EL HUMANO RELACIONISMO	10
3. LA ESCUELA ESTRUCTURALISTA	12
4. EL NEOHUMANO-RELACIONISMO	14
5. LA ADMINISTRACIÓN EN MÉXICO	17
6. QUÉ ES LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	25
7. PROCESO TÉCNICO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN	35
8. EL ELEMENTO HUMANO EN LAS EMPRESAS	38
 <u>CAPITULO II</u>	
LA EMPRESA TELEVISORA	41
1. CARACTERÍSTICAS	41
2. LAS EMPRESAS TELEVISORAS COMO FUENTE DE TRABAJO	46

3. ESCALA DE SALARIOS	52
4. ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA	55

CAPITULO III

LOS ASISTENTES DE PRODUCCIÓN	56
1. AREA DE PROGRAMACIÓN NOTICIOSA	56
2. AREA DE PROGRAMACIÓN DE ENTRETENIMIENTO	58
3. AREA DE PROGRAMACIÓN DRAMÁTICA	59
4. BREVE COMPARACIÓN DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO CON LAS RELACIONES DE TRABAJO DE LOS ASISTENTES DE PRODUCCIÓN	59
5. LOS PRODUCTORES EN EL AREA DE PRODUCCIÓN	61
6. AREA DE PROGRAMACIÓN NOTICIOSA	62
7. AREA DE PRORAMACIÓN DE ENTRETENIMIENTO	62
8. AREA DE PROGRAMACIÓN DRAMÁTICA	63
9. INFLUENCIA DEL NIVEL EDUCACIONAL EN LA EFICIENCIA DEL AREA DE PRODUCCIÓN	64
10. EL SUB-EMPLEO	66

CAPITULO IV

EL AREA DE PRODUCCIÓN EN LA EMPRESA TELEVISORA	68
1. IMPORTANCIA	68
2. SU PROCESO	69
3. EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL EN EL AREA DE PRODUCCIÓN, EN LA EMPRESA TELEVISORA	76
4. PROCESO UTILIZADO EN LA EMPRESA PRIVADA	79

5. COMPARACIÓN DE LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN UTILIZADA POR LA EMPRESA TELEVI- SORA CON EL PROCESO TÉCNICO	31
--	----

CAPITULO V

LOS ASISTENTES DE PRODUCCIÓN EN UNA EMPRESA TELEVISORA PRIVADA

1. CONCLUSIONES	35
-----------------	----

CAPITULO VI

LOS ASISTENTES DE PRODUCCIÓN EN UNA EMPRESA TELEVISORA PRIVADA

1. RECOMENDACIONES	88
2. COMENTARIO FINAL	88

ANEXOS

FOTOGRAFÍAS Y DOCUMENTOS	39
BIBLIOGRAFÍA	129

INTRODUCCION

INTRODUCCION

UNA CARACTERÍSTICA DE LA ADMINISTRACIÓN ES: SU UNIVERSALIDAD. HENRY FAYOL, SU AUTOR, NOS DICE DE ESTA CARACTERÍSTICA QUE LA ADMINISTRACIÓN ES UNA ACTIVIDAD COMÚN A TODAS LAS ORGANIZACIONES HUMANAS Y APLICABLE A TODA ACTIVIDAD DE GRUPOS YA SEA LA CASA, LOS NEGOCIOS O EL GOBIERNO Y QUE POR LOS MISMO ES UNIVERSAL.

DE ACUERDO A ESTE CONCEPTO, SE PROCEDERÁ A ANALIZAR A UNA EMPRESA PRIVADA Y A UNA ÁREA EN ESPECIAL.

LA EMPRESA PRIVADA ES UN CONOCIDO CONSORCIO TELEVISIVO Y EL ÁREA ES LA DE PRODUCCION DE PROGRAMAS DE TELEVISION.

TRATANDO DE SER OBJETIVO EN DICHO ANÁLISIS, SE TOCARÁN -- SUS CARACTERÍSTICAS, LA FUENTE DE TRABAJO QUE REPRESENTA, EL -- ELEMENTO HUMANO DENTRO DE DICHA ÁREA Y TODA, O CASI TODA SU -- PROBLEMÁTICA IMPLÍCITA. ASÍ COMO SU PROCESO DE RECLUTAMIENTO_ Y SELECCIÓN DE PERSONAL, PARA CONOCER SUS ALCANCES Y SUS LIMITACIONES, LO QUE TIENE DE POSITIVO Y LO QUE TIENE DE NEGATIVO.

EL ADMINISTRADOR DEBE AYUDARSE DE MUCHAS CIENCIAS, YA QUE LA ADMINISTRACIÓN SE AUXILIA DE VARIAS CIENCIAS. EN SÍ SUS SISTEMAS Y MÉTODOS DE TRABAJO SON DE UNA CONCEPCIÓN CIENTO POR CIENTO INGENIERIL. LA ADMINISTRACIÓN SE ALIMENTA DE DIFERENTES TIPOS DE RELACIONES, COMO LO SON: LAS RELACIONES HUMANAS, RELACIONES LABORALES Y EL MANEJO DE PERSONAL. ASÍ MISMO LA ADMINISTRACIÓN, SE APOYA EN CONTRIBUCIONES DE OTRAS DISCIPLINAS, ENTRE ESTAS ESTAN: LA INGENIERÍA INDUSTRIAL, LA PSICOLOGÍA, LA SOCIOLOGÍA, EL DERECHO, LA ECONOMÍA Y LAS MATEMATICAS, ENTRE OTRAS.

OBJETIVO

ANALIZAR LA NATURALEZA DEL TRABAJO DEL ASIS -
TENTE DE PRODUCCIÓN EN UNA EMPRESA TELEVISORA
Y LAS REPERCUSIONES EN SU ÁMBITO PROFESIONAL.

HIPOTESIS DE TRABAJO

EXISTE INSATISFACCIÓN ENTRE EL PERSONAL, NO -
EXISTE MOTIVACIÓN, NI INCENTIVOS ECONÓMICOS,
EXISTE UN ALTO ÍNDICE DE ROTACIÓN DE PERSONAL
NO EXISTE UN PROCEDIMIENTO TÉCNICO DE RECLUTA
MIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL.

CAPITULO I

QUE ES LA ADMINISTRACION

CAPITULO I

QUE ES LA ADMINISTRACION

EL NACIMIENTO DE LA ADMINISTRACIÓN SE REMONTA A LOS MISMOS ORIGENES DEL HOMBRE, ÉSTA SURGE EN EL MISMO MOMENTO EN QUE SE REQUIERE EL LOGRO DE UN OBJETIVO COMÚN DE ESE PRIMER GRUPO O CLAN; COMO LO PUDO HABER SIDO EL MOVER UNA ROCA PESADA, EL DEFENDERSE ANIMAL O QUIZÁ SU MISMA CACERÍA. A PESAR DE QUE A TRAVÉS DE LA HISTORIA PODEMOS LOCALIZAR NUMEROSOS EJEMPLOS DEL USO DE CONCEPTOS Y PROCESOS ADMINISTRATIVOS, LO MISMO ENTRE LOS AZTECAS LA ANTIGUA ROMA O CHINA, NO ES SINO HASTA FINES DEL SIGLO PASADO CUANDO SE REALIZAN LOS PRIMEROS INTENTOS TENDIENTES A INTEGRAR Y SISTEMATIZAR UNA SERIE DE CONOCIMIENTOS QUE DARÍAN LUGAR AL SURGIMIENTO DE LA ADMINISTRACIÓN COMO ÁREA ESPECIFICA DE ESTUDIO. A TRAVÉS DE LA HISTORIA SE HAN ENCONTRADO UN SINNÚMERO DE EJEMPLOS, DE HECHOS Y AÚN DE PROCESOS ADMINISTRATIVOS COMPLETOS. ÉSTE CAPÍTULO TIENE COMO FIN ANALIZAR EL DESARROLLO HISTÓRICO DE LA ADMINISTRACIÓN ESBOZANDO APENAS LAS PRINCIPALES ESCUELAS DE LA TEORÍA ADMINISTRATIVA, SUS DEFINICIONES, SUS PROCESOS, EL ORIGEN DE LA ADMINISTRACION, COMO SE CONOCE ACTUALMENTE, PARTE DE LA REALIDAD HISTÓRICA DERIVADA DEL NACIMIENTO DE LA SOCIEDAD INDUSTRIAL COMO UNA CONSECUENCIA Y NECESIDAD DE ÉSTA. FUERON LOS GRANDES INVENTOS QUE DIERON ORIGEN A LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL Y LAS CONDICIONES SOCIALES QUE SE GENERARON HICIERON QUE EL PEQUEÑO GRUPO HABÍA ACUMULADO EL CAPITAL REQUIRIERA FORZOSAMENTE OPTIMIZAR SUS RECURSOS A FIN DE MANTENERSE EN LA TREMENDA CARRERA DEL LUCRO QUE DE ESA MANERA SE HABÍA INICIADO, SE CREO ENTONCES UN CLIMA DE PERFECCIONAMIENTO TECNOLÓGICO Y DADO SU O---

RIGEN, ESTE DISEÑO DE SISTEMAS Y MÉTODOS DE TRABAJO CORRESPONDE PRECISAMENTE A UNA CONCEPCIÓN NETAMENTE INGENIERIL QUE VISUALIZA EL TRABAJO HUMANO COMO EXTENSIÓN DE LA MÁQUINA. TODOS LOS AUTORES RESPONDEN A LAS NECESIDADES DEL AMBIENTE QUE LABORAN, SUS APORTACIONES INDUDABLEMENTE REPRESENTARON UN AVANCE EXTRAORDINARIO, MISMO QUE NO SE PUEDE PONER EN DUDA.

I. EL CIENTIFISMO

DADO SU ORIGEN, NETAMENTE INGENIERIL, LOS DISEÑOS DE SISTEMAS Y MÉTODOS DE TRABAJO, VISUALIZAN EL TRABAJO HUMANO COMO UNA EXTENSIÓN DE LA MÁQUINA.

A) FEDERICO TAYLOR,

TAYLOR REALIZÓ UN SINNÚMERO DE EXPERIMENTOS PARA DETECTAR LAS MEJORES FORMAS DE TRABAJO SIENDO QUIZÁ EL MÁS FAMOSO EL QUE LLEVÓ A CABO EN LA BETHLEHEM STEEL COMPANY SOBRE LA OPERACIÓN DE CARGA DE LINGOTES DE HIERRO EN FURGONES DE FERROCARRIL.

LO ANTERIOR LO HIZO CON EL OBJETO DE DETERMINAR LAS VARIABLES QUE INFLUIAN EN EL RESULTADO DEL ESFUERZO HUMANO CON EL OBJETO DE OPTIMIZARLO. ESTO LO HIZO CONVERTIRSE EN UN ESTUDIOSO DEL SER HUMANO COMO MÁQUINA. EN LO REFERENTE A LA RACIONALIZACIÓN DEL TRABAJO PARTIA DE LA PREMISA: QUE PARA TODO TIPO DE TRABAJO PODRÍA Y DEBERÍA LLEGARSE A DEFINIR UN PROCEDIMIENTO TÉCNICAMENTE ESTRUCTURADO QUE DEBERÍA SUSTITUIR A LOS MÉTODOS EMPÍRICOS. ÉSTA ESTRUCTURACIÓN COMPRENDE LA ESTANDARIZACIÓN DE LOS TIEMPOS NECESARIOS PARA SU REALIZACIÓN Y LOS MOVIMIENTOS INHERENTES DE LA MISMA. SE PERCATÓ QUE NO BASTABA CON ESTRUCTURAR UN PROCEDIMIENTO SINO QUE SE HACÍA FORZOSO EL SELECCIONAR AL TRABAJADOR MÁS ADECUADO PARA ESA LABOR Y A SU VEZ INDUCIRLO Y CAPACITARLO, PRE-

CISAMENTE SOBRE EL TRABAJO A DESARROLLAR, A FIN DE HABILITARLE PARA CUMPLIR CON LOS ESTANDARES ESTABLECIDOS.

FEDERICO TAYLOR FUÉ UN HOMBRE DE SU ÉPOCA Y FRUTO DE SU SISTEMA SOCIAL. BUSCABA EXPRIMIR AL TRABAJADOR EN BENEFICIO DEL PATRÓN PUES AÚN CUANDO SU CORTA VISIÓN, LE HACÍA CONCEBIR COMO ÚNICA NECESIDAD DEL HOMBRE LA OBTENCIÓN DE BUENOS SALARIOS, CAUSA A LA QUE SEGÚN EL COLABORABA LA "ADMINISTRACIÓN CIENTÍFICA".

PARA TAYLOR, EL TRABAJADOR ERA UN SER PRIMITIVO Y TORPE, QUE ERA INCAPAZ SIQUIERA ENTENDER LAS "CIENCIAS". AFIRMABA QUE LA ADMINISTRACIÓN DEBÍA HACERSE CARGO DE GRAN PARTE DEL TRABAJO QUE AHORA SE LES DEJABA A LOS OBREROS Y EJECUTARLO ELLA. ÉSTO ÚLTIMO ERA REFIRIENDOSE A LOS SISTEMAS "ANTIGUOS".

EL TIEMPO HA VENIDO A DEMOSTRAR LO ERRONEO DE LAS APRECIACIONES DE TAYLOR QUE DESCARTABA Y DESAPROBECHABA LAS POSIBLES APORTACIONES DE LOS TRABAJADORES.

B) HENRI FAYOL.

HENRI FAYOL SE PERCATÓ QUE EN EL MANEJO DE LAS ORGANIZACIONES SE PODÍA LLEGAR A UNA TECNIFICACIÓN Y AL ESTABLECIMIENTO DE PRINCIPIOS QUE LE TORNARAN MÁS EFICIENTES Y MENOS EMPÍRICA E IMPROVISADA. AFIRMABA: "HAY QUE INTRODUCIR EL MÉTODO EXPERIMENTAL" O SEA OBSERVAR, RECOGER, CLASIFICAR E INTERPRETAR LOS HECHOS, INSTITUIR EXPERIENCIAS. SACAR REGLAS.

HENRI FAYOL FUÉ EL VERDADERO INICIADOR DE LOS ESFUERZOS TENDIENTES A ESTRUCTURAR EL ESTUDIO DE LA ADMINISTRACIÓN, SUS TRABAJOS REALMENTE FUERON UN APORTE BÁSICO PARA LA INTEGRACIÓN DE LA NUEVA DISCIPLINA.

LAS APORTACIONES MÁS IMPORTANTES SON:

DEFINICIÓN DE LAS ÁREAS FUNCIONALES.

SE PERCATÓ QUE EN TODAS LAS ORGANIZACIONES, SE DAN UNA SERIE DE FUNCIONES DE CUYA INTERRELACIÓN Y EFICIENCIA DEPENDE LA MARCHA DE LA INSTITUCIÓN. ASÍ, EN UNA GRAN EMPRESA EXISTIRÁ UN DEPARTAMENTO, O QUIZÁS DIVISIÓN, PARA CADA UNA, EN OTRAS ORGANIZACIONES, MÁS PEQUEÑAS, PROBABLEMENTE SE PRESENTEN UNA O DOS DE ELLAS COMO DEPARTAMENTOS FORMALES, O BIEN SECCIONES, O QUIZAS NI SIQUIERA CORRESPONDAN A UNA PEQUEÑA UNIDAD.

EL ESTABLECER ESTA SEGMENTACIÓN DE OPERACIONES, SIGNIFICA UNA VERDADERA APORTACIÓN ORGANIZACIONAL, Y CORRESPONDE MUCHO MÁS A LA CONCEPCIÓN MODERNA DE ADMINISTRACIÓN FUNCIONAL QUE A LA CREADA POR TAYLOR.

PRIMER MODELO DE PROCESO ADMINISTRATIVO.

LO DEFINE COMO: "LA ADMINISTRACIÓN ES PREVEER, ORGANIZAR, DIRIGIR, COORDINAR Y CONTROLAR".

HENRI FAYOL ELABORÓ EL PRIMER MODELO DE PROCESO ADMINISTRATIVO Y A SU VEZ DA UNA DEFINICIÓN A CADA UNO DE ÉSTOS PUNTOS, SIENDO ESTAS MISMAS DEFINICIONES EL FRUTO DE SUS OBSERVACIONES AL TRAVÉS DE UNA PACIENTE EVOLUCIÓN DE IDEAS, CONCEPTOS, REGLAS Y LA ESTRUCTURACIÓN DE ÉSTAS MISMAS. FAYOL, CONSIDERADO EL PADRE DE LA ADMINISTRACIÓN, DIÓ LA PAUTA A SEGUIR A LOS ESTUDIOSOS DE ESTA DISCIPLINA O CIENCIA.

LA DEFINICIÓN A CADA UNO DE LOS PUNTOS DE SU PROCESO ADMINISTRATIVO A CONTINUACIÓN SE MENCIONAN.

LA PREVISIÓN ES PARA EL "ESCRUTAR AL FUTURO Y ARTICULAR EL PROGRAMA DE ACCION".

LA ORGANIZACIÓN LA CONCEPTÚA COMO "CONSTRUIR EL DOBLE ORGANISMO MATERIAL Y SOCIAL DE LA EMPRESA".

LA DIRECCIÓN LA ENTIENDE COMO "HACER FUNCIONAR AL PERSONAL".

EL CONTROL LO DEFINE COMO "RELACIONAR, UNIR, ARMONIZAR TODOS LOS ACTOS Y TODOS LOS ESFUERZOS. PROCURAR QUE TODO SE DESARROLLE DE ACUERDO CON LAS REGLAS ESTABLECIDAS Y LAS ÓRDENES DADAS".

DE LOS PRINCIPIOS ESTABLECE QUE: EL CARÁCTER CIENTÍFICO DE LA MISMA, SU UNIVERSALIDAD Y SU MISMA EXISTENCIA SÓLO SERÁ POSIBLE EN LA MEDIDA EN QUE CUENTE CON UN CUERPO DE CONOCIMIENTOS SISTEMATICAMENTE ORDENADOS Y ESTO ES IMPOSIBLE CUANDO SE CARECE DE PRINCIPIOS, Y ESTABLECE LOS SIGUIENTES:

- PRINCIPIO DE LA DIVISIÓN DEL TRABAJO.- PRODUCIR MÁS Y MEJOR CON EL MISMO ESFUERZO.
- PRINCIPIO DE LA AUTORIDAD.- RESPONSABILIDAD.- SEÑALA QUE LA AUTORIDAD DEBE IR SIEMPRE ACOMPAÑADA DE LA RESPECTIVA RESPONSABILIDAD.
- PRINCIPIO DE LA DISCIPLINA.- EL RESPETO A LAS CONVENCIONES QUE TIENEN POR OBJETO LA OBEDIENCIA, LA ASIDUIDAD, LA ACTIVIDAD Y LAS MUESTRAS EXTERIORES DE RESPETO.
- PRINCIPIO DE UNIDAD DE MANDO.- PARA UNA ACCIÓN CUALQUIERA UN AGENTE NO DEBE RECIBIR ÓRDENES MÁS QUE DE UN SÓLO JEFE.
- PRINCIPIO DE LA UNIDAD DE DIRECCIÓN.- ES TENER UN SÓLO JEFE Y UN SOLO PROGRAMA DE ACCION PARA LA SOLUCIÓN DE

UN PROBLEMA.

- PRINCIPIO DE LA SUBORDINACIÓN DEL INTERÉS PARTICULAR AL INTERÉS GENERAL.- ES EL INTERÉS DE UN AGENTE, O DE UN GRUPO DE AGENTES, NO DEBE PREVALECER CONTRA EL INTERÉS DE LA EMPRESA.
- PRINCIPIO DE REMUNERACIÓN DEL PERSONAL.- LA REMUNERACIÓN DEL PERSONAL ES EL PRECIO DEL SERVICIO PRESTADO. DEBE SER EQUITATIVO Y QUE, EN LA MEDIDA DE LO POSIBLE DE SATISFACCIÓN A LA VEZ AL PERSONAL Y A LA EMPRESA, AL PATRÓN Y AL EMPLEADO.
- PRINCIPIO DE LA CENTRALIZACIÓN.- DE LAS CONDICIONES DE LA EMPRESA DEPENDE LA PARTE DE INICIATIVA QUE CONVIENE DEJAR A LOS INTERMEDIARIOS. EL GRADO DE CENTRALIZACIÓN DEBE VARIAR SEGÚN LOS MEDIOS. EL FIN QUE SE PERSIGUE ES LA MEJOR UTILIZACIÓN POSIBLE DE LAS FACULTADES DE TODO EL PERSONAL.
- PRINCIPIO DE LA JERARQUÍA.- EL CAMINO QUE SIGUEN LAS COMUNICACIONES PASANDO POR TODOS LOS NIVELES DE LA ORGANIZACIÓN DESDE O HACIA LA MÁXIMA AUTORIDAD.
- PRINCIPIO DEL ORDEN.- ES UN LUGAR PARA CADA COSA Y CADA COSA EN SU LUGAR.
- PRINCIPIO DE LA EQUIDAD.- LA EQUIDAD RESULTA DE LA COMBINACIÓN DE LA BENEVOLENCIA CON LA JUSTICIA.
- PRINCIPIO DE LA ESTABILIDAD DEL PERSONAL.- UN JEFE DE MEDIANA CAPACIDAD QUE SE MANTIENE LARGO TIEMPO EN SU PUESTO, ES INFINITAMENTE PREFERIBLE A OTROS JEFES DE ELEVADA

CAPACIDAD QUE NO HACEN MÁS QUE PASAR POR ÉL.

- PRINCIPIO DE LA INICIATIVA.- ES LA LIBERTAD DE PROPONER Y LA DE EJECUTAR.
- PRINCIPIO DE LA UNIÓN DEL PERSONAL.- LA UNIÓN HACE LA FUERZA.

PERFIL DEL ADMINISTRADOR

FAYOL DEFINE LAS CARACTERÍSTICAS DEL PERFIL DEL ADMINISTRADOR Y LO DIVIDE EN SEIS FACTORES:

- A).- CUALIDADES FÍSICAS: SALUD, VIGOR
- B).- CUALIDADES INTELECTUALES: COMPRENDER, APRENDER Y JUICIO,
- C).- CUALIDADES MORALES: ENERGÍA, FIRMEZA, INICIATIVA, TACTO, DIGNIDAD.
- D).- CULTURA GENERAL: NOCIONES DIVERSAS A LA FUNCIÓN EJERCIDA.
- E).- CONOCIMIENTOS ESPECIALES: CONOCIMIENTOS EXCLUSIVOS A LA FUNCIÓN.
- F).- EXPERIENCIA: CONOCIMIENTO QUE DERIVA LA PRÁCTICA DE LOS NEGOCIOS.

2. EL HUMANO RELACIONISMO

EL HUMANO RELACIONISMO ES EL SISTEMA COMPLETO DE CONCEPCIONES TEÓRICAS, INSTRUMENTOS CONCRETOS, TÉCNICAS DE DOMINIO Y LA INFLUENCIA IDEOLÓGICA DE LOS MIEMBROS DE LA ORGANIZACIÓN, UTILIZADAS DENTRO DE LA ADMINISTRACIÓN COMO UNA ILUSIÓN DE LA POSIBILIDAD DE PRODUCIR UNA ARMONÍA DE CLASES EN LAS EMPRESAS.

LAS TÉCNICAS Y CONCEPTOS DEL HUMANO-RELACIONISMO, SE EN -

CUENTRAN SUPEDITADAS A HACER APARECER LAS RELACIONES DE EXPLO-
TACION COMO RELACIONES ENTRE HOMBRES QUE TIENEN EN PRINCIPIO
LOS MISMOS INTERESES, BUSCANDO DEBILITAR LA FUERZA DE LOS TRA-
BAJADORES Y LA INFLUENCIA DE LOS SINDICATOS EN LAS CONTRADIC-
CIONES DE LA ORGANIZACIÓN, PERO TODA ESTA HUMANIZACIÓN Y ARMO
NIA BUSCAN EN DEFINITIVA LA ELEVACIÓN DE LA EFICIENCIA, EL AU
MENTO DE UTILIDADES Y RECONCILIAR AL TRABAJADOR CON LA SITUA-
CIÓN DE DESVENTAJA EN QUE SE ENCUENTRA.

ESTAS TEORÍAS, EN PARTE, UNA RESPUESTA A NECESIDADES CON
CRETAS DE DESARROLLO DEL CAPITAL Y RESULTADO DE LA CRECIENTE
EMANCIPACIÓN DE LA CLASE TRABAJADORA, DE LA AGUDIZACIÓN PERMA
NENTE DE LA CONTRADICCIÓN ENTRE CAPITAL Y TRABAJO Y LA NECESI
DAD DEL AUMENTO CONCIENTE DE LA PRODUCTIVIDAD DEL MISMO DEN -
TRO DE SISTEMAS DE COMPETENCIA. SU PRINCIPAL EXPONENTE ES
ELTON MAYO, QUE COMENZÓ HACIENDO UN EXPERIMENTO SOBRE LAS RE-
LACIONES ENTRE LA PRODUCCIÓN Y LAS CONDICIONES LUMINICAS Y
FUERON INTRODUCIENDO ALGUNAS OTRAS VARIABLES QUE AFECTABAN EL
AMBIENTE DE TRABAJO.

EXISTIÓ DENTRO DEL HUMANO-RELACIONISMO, EL ESBOZO DE UN
PLANTEAMIENTO QUE POSTERIORMENTE SERÍA EXPUESTO POR LOS ES-
TRUCTURALISTAS REFERENTE A CONSIDERAR EL CONFLICTO COMO UNA
SIMPLE EXPRESIÓN DE PROBLEMAS MÁS PROFUNDOS INSERTADOS DENTRO
DE LAS MISMAS ESTRUCTURAS. PARA MAYO FUE UN SIMPLE PROBLEMA
DE COMUNICACIÓN.

SON TRES LAS APORTACIONES QUE SINTETIZAN LOS ESFUERZOS DE
ELTON MAYO Y SUS COLABORADORES.

- 1).- LA DEFINICIÓN DEL TRABAJO COMO LA ACTIVIDAD SOCIAL
MÁS RELEVANTE DEL HOMBRE.

- 2).- LA IMPORTANCIA DE LA PSICOLOGÍA Y LA FISIOLÓGIA DEL TRABAJO COMO FACTORES IMPORTANTES PARA MEJORAR LA SITUACIÓN CONCRETA DEL TRABAJADOR, REDUCIR ESFUERZOS Y MEJORAR SU CLIMA DE TRABAJO.
- 3).- EL RECONOCIMIENTO DE QUE LA ACTIVIDAD HUMANA DENTRO DE LA EMPRESA SE EXPRESA NO EN FORMA INDIVIDUAL SINO A TRAVÉS DE GRUPOS, SUS RELACIONES ENTRE ELLOS Y SU RELACIÓN CON LA ORGANIZACIÓN.

3. LA ESCUELA ESTRUCTURALISTA

ESTA CORRIENTE PARTE DE LOS ESTUDIOS QUE SOCIÓLOGOS Y ALGUNOS OTROS ESPECIALISTAS DE LAS CIENCIAS SOCIALES REALIZAN SOBRE LA ORGANIZACIÓN, PARTIENDO DEL ANÁLISIS DE LAS RELACIONES SOCIALES, DEL SISTEMA SOCIAL GLOBAL Y LA INTERDEPENDENCIA ENTRE LAS DIFERENTES ORGANIZACIONES, LLEGAN A CONCRETIZAR UNA SERIE DE ELEMENTOS AFINES A TODAS LAS ORGANIZACIONES.

LAS CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DE ESTA TEORÍA SON EL ESTUDIO DE UNA SERIE DE CONCEPTOS YA ELABORADOS ANTERIORMENTE POR LOS ESTUDIOS DE LA ADMINISTRACIÓN, PERO ADEMÁS, RELACIONADOS CON EL MEDIO SOCIAL.

ENTRE LOS CONCEPTOS TENEMOS:

- ANALIZAR LOS ELEMENTOS FORMALES E INFORMALES DE LA ORGANIZACIÓN Y LA RELACIÓN ENTRE AMBOS.
- LA EXTENSIÓN DE LOS GRUPOS INFORMALES Y SU RELACIÓN DENTRO Y FUERA DE LA ORGANIZACIÓN.
- DIRIGEN SU ANÁLISIS A TODOS LOS NIVELES DE LA ORGANIZACIÓN.
- ESTUDIAN TODO TIPO DE ESTÍMULOS, LA INTERDEPENDENCIA DE

ESTOS ESTÍMULOS Y LA INFLUENCIA MUTUA.

- ESTUDIAN LAS RELACIONES, INTERCAMBIOS, INFLUENCIA ENTRE LA ORGANIZACIÓN Y SU MEDIO AMBIENTE.
- LOS ESTRUCTURALISTAS ESTUDIARON TODO TIPO DE ORGANIZACIONES: PRODUCTIVAS, DE LUCRO, SOCIALES, POLÍTICAS, ETC.

CINCO SON LOS PUNTOS DE SUS ANÁLISIS FUNDAMENTALES:

A).- LOS OBJETIVOS DE LA ORGANIZACIÓN.- ES EL ESTUDIO DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS MIEMBROS DE UNA EMPRESA EN LA FIJACIÓN DE LOS OBJETIVOS DE LA MISMA Y LOS PROBLEMAS.

B).- TIPOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES.- BUSCAN DEFINIR Y DIFERENCIAR LOS DISTINTOS TIPOS DE ORGANIZACIÓN DENTRO DEL SISTEMA GLOBAL, SOCIAL, ECONÓMICO, ETC.

C).- LAS RELACIONES SOCIALES DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN.- ES EL ESTUDIO DE LAS MÚLTIPLES INTERRELACIONES SOCIALES QUE SE PRODUCEN DENTRO DE UNA ORGANIZACIÓN.

D).- LA ORGANIZACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL MEDIO AMBIENTE SOCIAL.- ES EL ANÁLISIS SOBRE LA RELACIÓN ENTRE UNA ORGANIZACIÓN DETERMINADA Y EL SISTEMA GLOBAL, SOCIAL Y ECONÓMICO.

E).- LOS CONFLICTOS EN LA ORGANIZACIÓN.- ES LA TEORÍA DEL CONFLICTO, Y DESARROLLAN UNA SERIE DE TÉCNICAS PROCEDIMIENTOS Y MECANISMOS QUE AUXILIE A LOS ADMINISTRADORES A EVITAR SUAVIZAR LOS CONFLICTOS DENTRO DE UNA ORGANIZACIÓN.

LA TEORÍA DE LOS CONFLICTOS SE REDUCE A LA SUAVIZACIÓN, CONDUCCIÓN Y CONTROL DE LAS EXPRESIONES DE LOS CONFLICTOS DENTRO DE UNA ORGANIZACIÓN ANTE LA IMPOSIBILIDAD DE RESOLVER ESTOS PROBLEMAS Y CONTRADICCIONES ESTRUCTURALES. ENTRE LOS AUTORES MÁS RE

PRESENTATIVOS SON RENATE MAYNTZ, RALF DARENDORF Y AMITAE ETZIONI.

RENATE MAYNTZ. SEÑALA A LA ORGANIZACIÓN COMO UN SISTEMA SOCIAL CUYOS ELEMENTOS DETERMINANTES SON:

- 1).- ORIENTACIÓN HACIA UN OBJETIVO.
- 2).- ACCIÓN RECÍPROCA CON EL MEDIO AMBIENTE.
- 3).- LA AUTOPRESERVACIÓN.
- 4).- LA INTEGRACIÓN.

4. EL NEOHUMANO-RELACIONISMO

PARALELAMENTE A LA ESCUELA ESTRUCTURALISTA EN E: U. SE PRODUCE EL NEO-HUMANO-RELACIONISMO, QUE CONSIDERA ASPECTOS FUNDAMENTALES DE LA CORRIENTE REPRESENTADA POR ELTON MAYO Y SUS TEORÍAS DE LAS RELACIONES HUMANAS DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN PRODUCTIVA, ASÍ COMO ALGUNOS ASPECTOS QUE VIENEN A REVISAR A ELTON MAYO EN RELACIÓN A LAS INFLUENCIAS ENTRE LA ESTRUCTURA SOCIAL Y LA ORGANIZACIÓN.

LO QUE EN REALIDAD APORTA ES UNA ACTUALIZACIÓN DE LAS DIVERSAS TEORÍAS DE LAS RELACIONES HUMANAS DENTRO DE LA EMPRESA. TOMA ALGUNOS ELEMENTOS DEL ESTRUCTURALISMO TALES COMO LA RELACIÓN ENTRE LA ORGANIZACIÓN PRODUCTIVA Y EL MEDIO AMBIENTE SOCIAL ECONÓMICO Y POLÍTICO, LA IMPORTANCIA DE LA VIDA SOCIAL Y LA DINÁMICA QUE ÉSTA PRODUCE DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN EN CUANTO A MOTIVACIONES FÍSICAS, MATERIALES Y SOCIALES. EL ENFASIS LO DA SOBRE EL DESARROLLO DE TÉCNICAS Y PROCEDIMIENTOS MÁS SOFISTICADOS PARA EL CONTROL DE ESTAS RELACIONES HUMANAS QUE SE PRODUCEN DENTRO DE LA EMPRESA. EL COMÚN DENOMINADOR DE TODAS

LAS ESCUELAS ES LA BÚSQUEDA DE LA ELEVACIÓN DEL NIVEL DE EFICIENCIA BÁSICAMENTE, A TRAVÉS DE LOGRAR UNA MAYOR PRODUCTIVIDAD DE LA FUERZA DE TRABAJO. OTRA DIFERENCIA ES QUE MIENTRAS EL ESTRUCTURALISMO UTILIZA UNA METODOLOGÍA ANALÍTICA EN EL DESARROLLO DE SUS TEORÍAS, LOS NEO-HUMANO-RELACIONISTAS SE MUEVEN DENTRO DEL MISMO CAMPO EMPÍRICO Y POSITIVISTA CARACTERÍSTICO A LAS CIENCIAS SOCIALES EN LOS E: U: LOS NEO-HUMANO-RELACIONISTAS SURGEN DE UN ACERCAMIENTO DE LA ADMINISTRACIÓN A SU BASE REAL EN LAS CIENCIAS SOCIALES.

ESTA ESCUELA TIENE COMO OBJETO PRINCIPAL DE ANÁLISIS LAS RELACIONES HUMANAS DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN Y LA BÚSQUEDA DE UNA MAYOR ESTABILIDAD Y ARMONIA DE ÉSTA. EL PUNTO DE PARTIDA DE LOS NEO-HUMANO-RELACIONISTAS ES EL RECONOCIMIENTO DE QUE LA AUTORIDAD COMO TAL NO ES YA UN ELEMENTO APROPIADO PARA EL CONTROL DENTRO DE LAS EMPRESAS E INDUSTRIAS. ASÍ, PUES, UN TRABAJO ENAJENADO EN DONDE EL HOMBRE NO TIENE CAPACIDAD DE DECIDIR, NO TIENE CAPACIDAD NI POSIBILIDAD DE PENSAR DE FIJAR SU RITMO DE TRABAJO, SU CUOTA, SU TIEMPO, ES UNA DE LAS PRINCIPALES CAUSAS DE LA INSATISFACCIÓN DEL HOMBRE Y POR LO TANTO, SE REFLEJA EN SU SITUACIÓN INESTABLE, CONFLICTIVA DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN MODERNA. SUS TEORÍAS SE REDUCEN POR LO TANTO A ENCONTRAR CÓMO PRESENTAR EL CONTROL CON UNA APARIENCIA DE PARTICIPACIÓN, EN DAR AL HOMBRE PRODUCTIVO LA SENSACIÓN DE QUE PARTICIPA REALMENTE DENTRO DE LAS DECISIONES ACERCA DE SU TRABAJO. DE AQUÍ SURGEN LOS TÉRMINOS: "ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS", "ADMINISTRACIÓN PARTICIPATIVA" Y OTROS MÁS.

TODA LA CORRIENTE NEO-HUMANO-RELACIONISTA BUSCA NO PRESENTAR EL CONTROL SOBRE LOS MIEMBROS DE LA ORGANIZACIÓN COMO UN ELEMENTO AUTORITARIO, OBVIO, SINO COMO UNA CORRESPONSABILIDAD EN LA ACTUACIÓN,

DOUGLAS Mc GREGOR ES UNO DE LOS PRINCIPALES AUTORES DE ESTA CORRIENTE Y LOS PRINCIPIOS BÁSICOS DE ESTA CORRIENTE SON:

A).- CONSIDERAN QUE EL TRABAJO ES LA ACTIVIDAD FUNDAMENTAL DEL HOMBRE Y QUE DE ELLA DEPENDEN SU SATISFACCIÓN O INSATISFACCIÓN, ACEPTAN QUE EL TRABAJO PRODUCTIVO ES LA PRINCIPAL ACTIVIDAD SOCIAL DEL HOMBRE ORGANIZADO.

B).- EL TRABAJO NECESITA DEL CAPITAL COMO EL CAPITAL DEL TRABAJO, AÚN CUANDO CAPITAL Y TRABAJO SON ANTAGÓNICOS, CONSERVAN UNA UNIDAD, LA UNIDAD DE LOS CONTRARIOS.

C).- EL TRABAJADOR MODERNO YA NO ENCUENTRA SATISFACCIÓN SOLAMENTE EN UN AUMENTO DE SU NIVEL DE VIDA, ESTÍMULOS MATERIALES, PRESTACIONES, MEJOR AMBIENTE, ETC., SINO QUE BUSCA SU SATISFACCIÓN BÁSICA, ES DECIR, SU PARTICIPACIÓN EN LA VIDA SOCIAL Y UN RECONOCIMIENTO DENTRO DE SU MISMO TRABAJO PRODUCTIVO.

D).- DESARROLLAR LOS MECANISMOS PARA QUE EL TRABAJADOR SIENTA QUE PARTICIPA, YA QUE ESTO SE TRADUCE EN UNA MAYOR SATISFACCIÓN Y ÉSTA EN UNA MAYOR ESTABILIDAD Y UNA ACTITUD MENOS CONFLICTIVA.

E).- LA MEJOR FORMA ES HACER SENTIR AL TRABAJADOR Y AL EMPLEADO QUE LOS OBJETIVOS DE LA ORGANIZACIÓN SON SUS PROPIOS OBJETIVOS; OBJETIVOS QUE ÉL MISMO HA FIJADO, DECISIONES EN LAS QUE ÉL PARTICIPA, Y DE ESTA MANERA HACER SENTIR UNA RESPONSABILIDAD.

LIDAD SOBRE SU ORGANIZACIÓN.

5. LA ADMINISTRACION EN MÉXICO

COMO ANTERIORMENTE SE ANALIZÓ LA ADMINISTRACIÓN EN BASE A LA COMPLEJIDAD DENTRO DEL ÁMBITO DE LA PRODUCCIÓN, COMPLEJIDAD QUE HIZÓ NECESARIO EL DESARROLLO DE TÉCNICAS MÁS EFICIENTES -- PARA ORGANIZAR EL TRABAJO PRODUCTIVO, AHORA SE ANALIZARÁ EL DESARROLLO DE LA ADMINISTRACIÓN EN MÉXICO DENTRO DE ESTA MISMA -- CONDICIÓN.

LA ADMINISTRACIÓN EN MÉXICO SE PRODUCE A TRAVÉS DE LA INFLUENCIA CULTURAL, CIENTÍFICA Y TECNOLÓGICA DE LOS ESTADOS -- UNIDOS. LA ADMINISTRACIÓN MODERNA SE APLICA Y ES INTRODUCIDA AL PAÍS POR LAS EMPRESAS EXTRANJERAS O DE CAPITAL EXTRANJERO.

LAS CONDICIONES DE OPERACIÓN DE LA PEQUEÑA EMPRESA QUE -- PUEDE CONSIDERARSE NACIONAL, EXIGEN EL DESARROLLO DE TÉCNICAS -- Y PROCEDIMIENTOS ADECUADOS. DEBIDO A LA HEGEMONIA DEL CAPITAL EXTRANJERO SOBRE LA ECONOMÍA NACIONAL, EL DESARROLLO DE LA ADMINISTRACIÓN QUE EN UN PRINCIPIO SE REDUCE A LA IMPORTACIÓN DE TEXTOS, TEORÍAS Y CORRIENTES ADMINISTRATIVAS PRODUCIDAS EN EL -- EXTRANJERO, SE DIRIGE HACIA LOS PROBLEMAS DE LA GRAN INDUSTRIA MODERNA Y ASÍ, EN LAS ESCUELAS DE ADMINISTRACIÓN DE TODO EL -- PAÍS SE ESTUDIAN Y ANALIZAN LOS CASOS Y LOS PROBLEMAS DE LA -- GRAN INDUSTRIA NORTEAMERICANA Y EUROPEA. EL DESARROLLO DE LA -- ADMINISTRACIÓN EN MÉXICO ES UN FENÓMENO CULTURAL COMO MUCHOS -- OTROS, AJENOS REALMENTE A LA ESTRUCTURA Y A LAS NECESIDADES -- MISMAS DEL PAÍS; SE INTRODUCE ARTIFICIALMENTE PARA CUMPLIR CON LOS OBJETIVOS Y CON LAS NECESIDADES DE LAS GRANDES EMPRESAS -- MULTIMILLONARIAS QUE ACTÚAN EN PAÍSES COMO EL NUESTRO Y SIN EM

BARGO, NO DEDICAN NI UN SÓLO RENGLÓN AL ANÁLISIS Y DESARROLLO_ DE TÉCNICAS Y HERRAMIENTAS ADMINISTRATIVAS ADECUADAS A LAS ORGANIZACIONES NACIONALES QUE TIENE CARACTERÍSTICAS Y PROBLEMAS_ MUY DIFERENTES A LOS DE LAS GRANDES EMPRESAS QUE SE HAN DESA - RROLLADO EN LOS PAÍSES INDUSTRIALIZADOS. SÓLO SE CONSOLIDARON ALGUNAS INSTITUCIONES QUE IMPARTÍAN ESTUDIOS ADMINISTRATIVOS - HASTA INCLUIRSE DENTRO DE LAS UNIVERSIDADES. DENTRO DE LAS ES CUELAS DE ADMINISTRACIÓN A NIVEL UNIVERSITARIO, SE FORMARON AL GUNOS CATEDRÁTICOS E INVESTIGADORES QUE POR SU PROPIA FORMA -- CIÓN Y DEPENDENCIA CULTURAL RESPECTO A LAS ESCUELAS DE ADMINIS TRACIÓN DE ESTADOS UNIDOS, COMENZARON A ORGANIZAR, SISTEMATI ZAR Y ADAPTAR "LOS CONCEPTOS ADMINISTRATIVOS A LA REALIDAD DEL PAÍS".

ESTA ADAPTACIÓN SE REDUJO A INCLUIR DENTRO DE LOS TEXTOS_ ALGUNOS EJEMPLOS DE INDUSTRIAS NACIONALES, ACLARANDO QUE ESTAS INDUSTRIAS NACIONALES ERAN, EN LA MAYORÍA DE LOS CASOS, INDUS TRIAS DE CAPITAL EXTRANJERO CON UNA ORGANIZACIÓN MUY SUPERIOR_ AL DESARROLLO MISMO DE LA PRODUCCIÓN DEL PAÍS Y QUE SIMPLEMENTE IMPORTABAN UNA ESTRUCTURA DE LA MATRIZ. LA MAYORÍA DE LOS_ AUTORES DE ADMINISTRACIÓN SURGIDOS DENTRO DE LAS UNIVERSIDADES NO DESARROLLABAN UNA TEORÍA PROPIA, YA QUE NO ANALIZABAN LAS - CARACTERÍSTICAS, NO ANALIZABAN LAS SITUACIONES Y LAS RELACIONES QUE SE PRODUCÍAN EN LAS INDUSTRIAS O PEQUEÑAS EMPRESAS DE_ CARÁCTER NACIONAL SINO QUE DEDICARON, POR LA INFLUENCIA EN LA_ FORMACIÓN PARA LA INFLUENCIA EN EL DESARROLLO DE LOS PLANES -- DE ESTUDIO, LAS EMPRESAS SUBSIDIARIAS EN MÉXICO DE COMPAÑÍAS - EXTRANJERAS Y POR LO MISMO SUS APORTACIONES TEÓRICAS, EN DADO_ CASO, NO HACIAN MÁS QUE SEGUIR APORTACIONES O ESCUELAS O CO --

RIENTES QUE TIEMPO ATRÁS, POR NECESIDADES HISTÓRICAS PROPIAS, SE HABÍAN PRODUCIDO EN LOS ESTADOS UNIDOS. EN OTROS CASOS SE TRATA DE UNA SIMPLE COMPILACIÓN DE CONCEPTOS DESARROLLADOS YA POR ALGUNOS OTROS AUTORES Y UNA SISTEMATIZACIÓN PARA EL ESTUDIO DENTRO DE CADA UNA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS A LAS CUALES PERTENECÍAN. EL DESARROLLO DE UNA TEORÍA ADMINISTRATIVA PROPIA ADECUADA A LA SITUACIÓN ECONÓMICA, SOCIAL, POLÍTICA Y CULTURAL DEL PAÍS, TENDRÁ LUGAR A MEDIDA QUE SE VAYAN ROMPIENDO LOS VÍNCULOS DE DEPENDENCIA ECONÓMICA Y CULTURAL CON OTROS PAÍSES. ENTRE LOS AUTORES MÁS IMPORTANTES EN MÉXICO ESTÁN:

FRANCISCO LARIS CASILLAS

LARIS CASILLAS NOS DICÉ QUE LA ADMINISTRACIÓN TIENE ALGO DE CIENCIA PORQUE SIGUE UN RAZONAMIENTO CIENTÍFICO CON PRINCIPIOS POCO INMUTABLES COMO SON LOS DE AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD, COORDINACIÓN, CENTRALIZACIÓN Y DESCENTRALIZACIÓN, NORMALIZACIÓN, DIVISIÓN DEL TRABAJO Y ESPECIALIZACIÓN, QUE ES UNA TÉCNICA AL UTILIZAR MÉTODOS UNIFORMES DE DESARROLLO PARA LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS COMO ES EL CASO DE LAS PRUEBAS PSICOTÉCNICAS, EL ESTUDIO DE TIEMPOS, Y MOVIMIENTOS, Y QUE ES UN ARTE PORQUE EL DIRECTOR APLICA SUS CONOCIMIENTOS, EXPERIENCIA, INTUICIÓN Y HABILIDAD PARA CONDUCIR LOS ELEMENTOS HUMANOS Y DISPONER DE LOS MATERIALES EN FORMA PRODUCTIVA PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO COMÚN.

EL DESARROLLO ADMINISTRATIVO DE LARIS CASILLAS SE RES--TRINGE EXCLUSIVAMENTE A LOS PRINCIPIOS BÁSICOS DEL PROCESO ADMINISTRATIVO DE ACUERDO AL DESARROLLO MISMO Y A LAS NECESIDADES Y REQUERIMIENTOS DE LAS GRANDES INDUSTRIAS Y EMPRESAS EN MÉXICO.

SIN IR AL ANÁLISIS MÁS PROFUNDO DE LAS RELACIONES SOCIALES DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN.

DEFINE EL PROCESO ADMINISTRATIVO COMO "LA ADMINISTRACIÓN EN MARCHA" Y SEÑALA LAS SIGUIENTES ETAPAS:

1.- PLANEACIÓN.- ES LA DETERMINACIÓN DE LO QUE VA HACERSE INCLUYENDO DECISIONES DE IMPORTANCIA.

2.- ORGANIZACIÓN.- ES EL AGRUPAMIENTO DE LAS ACTIVIDADES NECESARIAS PARA LLEVAR A CABO LOS PLANES A TRAVÉS DE UNIDADES ADMINISTRATIVAS.

3.- INTEGRACIÓN.- CONSISTE EN LA OBTENCIÓN PARA USO DE LA EMPRESA DEL CAPITAL Y DEMÁS ELEMENTOS MATERIALES Y HUMANOS NECESARIOS PARA LLEVAR A CABO LOS PLANES.

4.- DIRECCIÓN.- CONSISTE EN LA EXPEDICIÓN DE INSTRUCCIONES, RELACIONES PERSONALES JERÁRQUICAS Y TOMA DE DECISIONES.

5.- CONTROL.- CONSISTE EN MEDIR LA OPERACIÓN PARA QUE RESULTE CONFORME A LOS PLANES, Y LA ACCIÓN CORRECTIVA PARA ASÍ ADECUARLA AL PLAN ORIGINAL.

ESTABLECE TAMBIÉN LOS PRINCIPIOS BÁSICOS QUE SON:

A).- AUTORIDAD.- QUE ES EL PODER LEGAL O JUSTO, ES UN DERECHO PARA MANDAR ACTUAR.

B).- RESPONSABILIDAD.- SU ESENCIA ES LA OBLIGATORIEDAD DE USAR EL GRADO DE AUTORIDAD QUE SE REQUIERE PARA QUE LAS ÓRDENES Y TAREAS QUE SE LLEVEN A CABO.

C).- DIVISIÓN DEL TRABAJO.- LA DIVISIÓN DEL TRABAJO ES EL MEDIO MÁS EFICÁZ PARA AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD.

D).- ESPECIALIZACIÓN.- ES LA ASIGNACIÓN DE UNA TAREA ESPECÍFICA, LO CUAL PRODUCIRÁ ESPECIALISTAS EN CADA -

FUNCIÓN.

- E).- ESTANDARIZACIÓN.- PREVIENE DETERMINADAS PAUTAS Y NIVELES DE EJECUCIÓN LOS CUALES CONTRIBUYEN A LA EFICIENCIA Y AYUDAN AL CONTROL.
- F).- CENTRALIZACIÓN Y DESCENTRALIZACIÓN.- CENTRALIZACIÓN SIGNIFICA CONCENTRACIÓN Y DESCENTRALIZACIÓN ES LO CONTRARIO.
- G).- COORDINACIÓN.- ES LA SINCRONIZACIÓN ORDENADA DE ESFUERZOS.

AGUSTIN REYES PONCE

LA ADMINISTRACIÓN LA DEFINE COMO: EL CONJUNTO SISTEMÁTICO DE REGLAS PARA LOGRAR LA MÁXIMA EFICIENCIA EN LAS FORMAS DE ESTRUCTURAR Y MANEJAR UN ORGANISMO SOCIAL.

LAS CARACTERÍSTICAS DE LA ADMINISTRACION:

- SU UNIVERSALIDAD. EL FENÓMENO ADMINISTRATIVO SE DA DONDE QUIERA QUE EXISTE UN ORGANISMO SOCIAL.
- SU ESPECIFICIDAD. EL FENÓMENO ADMINISTRATIVO ES ESPECÍFICO Y DISTINTO DE LOS QUE LO ACOMPAÑAN.
- SU UNIDAD TEMPORAL. EL FENÓMENO ADMINISTRATIVO ES ÚNICO Y EN TODO MOMENTO SE ESTÁN DANDO TODOS A LA MAYOR PARTE DE LOS ELEMENTOS ADMINISTRATIVOS.
- SU UNIDAD JERÁRQUICA. TODOS CUANTOS TIENEN CARÁCTER DE JEFES EN UN ORGANISMO SOCIAL, PARTICIPAN EN DISTINTOS GRADOS Y MODALIDADES DE LA MISMA ADMINISTRACIÓN.

EN CUANTO A LAS ETAPAS DEL PROCESO ADMINISTRATIVO, REYES_PONCE SEÑALA LOS SIGUIENTES:

1.- PREVISIÓN:

LA PREVISIÓN ES EL ELEMENTOS EN EL QUE CON BASE A LAS CONDICIONES FUTURAS EN LAS QUE UNA EMPRESA HABRÁ DE ENCONTRARSE - REVELADAS POR UNA INVESTIGACIÓN TÉCNICA, SE DETERMINAN LOS - - PRINCIPALES CURSOS DE ACCIÓN QUE NOS PERMITIRÁN REALIZAR LOS - OBJETIVOS DE ÉSA MISMA EMPRESA.

2.- PLANEACION:

CONSISTE EN FIJAR EL CURSO CONCRETO DE ACCIÓN DERIVADO DE LA ETAPA DE PREVISIÓN, ESTABLECIENDO LOS PRINCIPIOS QUE HABRÁ_ DE ORIENTARLO, LA SECUENCIA DE OPERACIONES PARA REALIZARLO Y - LAS DETERMINACIONES DE TIEMPOS Y DE NÚMEROS NECESARIOS PARA SU REALIZACIÓN.

3.- ORGANIZACION:

LA ORGANIZACIÓN ES LA ESTRUCTURACIÓN TÉCNICA DE LAS RELACIONES QUE DEBEN EXISTIR ENTRE LAS FUNCIONES, NIVELES Y ACTIVIDADES DE LOS ELEMENTOS MATERIALES Y HUMANOS DE UN ORGANISMO SOCIAL, CON EL FIN DE LOGRAR SU MÁXIMA EFICIENCIA DENTRO DE LOS_ PLANES Y OBJETIVOS SEÑALADOS.

4.- INTEGRACIÓN:

LA INTEGRACIÓN ES LA ESTRUCTURACIÓN TÉCNICA DE LAS RELACIONES QUE DEBEN EXISTIR ENTRE LAS FUNCIONES, NIVELES Y ACTIVIDADES DE LOS ELEMENTOS MATERIALES Y HUMANOS DE UN ORGANISMO SOCIAL, CON EL FIN DE LOGRAR SU MÁXIMA EFICIENCIA DENTRO DE LOS_ PLANES Y OBJETIVOS SEÑALADOS.

ES OBTENER Y ARTICULAR LOS ELEMENTOS MATERIALES Y HUMANOS QUE LA ORGANIZACIÓN Y LA PLANEACIÓN SEÑALAN COMO NECESARIOS PARA EL ADECUADO FUNCIONAMIENTO DE UN ORGANISMO SOCIAL.

5.- DIRECCIÓN:

ES EL ELEMENTO DE LA ADMINISTRACIÓN EN EL QUE SE LOGRA LA REALIZACIÓN EFECTIVA DE TODO LO PLANEADO Y SE VIGILA QUE SE -- CUMPLA EN LA FORMA ADECUADA TODAS LAS ÓRDENES EMITIDAS.

6.- CONTROL:

ES LA MEDICIÓN DE LOS RESULTADOS ACTUALES Y PASADOS EN RE LACIÓN CON LOS ESPERADOS CON EL FIN DE CORREGIR, FORMULAR Y ME JORAR NUEVOS PLANES.

ISSAC GUZMÁN VALDIVIA

ISSAC GUZMÁN VALDIVIA DEFINE A LA ADMINISTRACIÓN: "ES LA CIENCIA DE LA DIRECCIÓN SOCIAL". SEÑALA A LA ADMINISTRACIÓN - COMO UN MEDIO Y NO UN FIN. LA ADMINISTRACIÓN SIEMPRE ESTÁ AL_ SERVICIO DE FINES QUE DESDE FUERA SE LE IMPONEN, LO CUAL ES UN ELEMENTO IMPORTANTE PARA LA DISCUSIÓN ACERCA DE LA IMPARCIALI= DAD DE ESTA DISCIPLINA. LA ADMINISTRACIÓN NO ES ABSOLUTA Y TO TALMENTE NEUTRAL FRENTE A LOS OBJETIVOS QUE LE SON PROPUESTOS, TIENE QUE TOMAR EN CUENTA LA VERDADERA NATURALEZA MORAL DEL - HOMBRE Y DE LA VIDA SOCIAL. SI LA ADMINISTRACIÓN, QUIERE TE - NER EL ÉXITO QUE BUSCA EN SU ACTITUD DE MEDIO, NO DEBE VULNE - RAR LOS PRINCIPIOS ONTOLÓGICOS Y MORALES QUE RIGEN A LA PERSO - NA Y A LA SOCIEDAD.

EL PROCESO ADMIISTRATIVO QUE PROPONE ES:

- 1.- PLANEACIÓN.
- 2.- ORGANIZACIÓN.
- 3.- INTEGRACIÓN.
- 4.- DIRECCIÓN.
- 5.- CONTROL.

JOSÉ ANTONIO FERNÁNDEZ ARENA

EL CONCEPTO DE ADMINISTRACIÓN DE FERNÁNDEZ ARENA ES: "LA ADMINISTRACIÓN ES UNA CIENCIA SOCIAL QUE PERSIGUE LA SATISFACCIÓN DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES POR MEDIO DE UNA ESTRUCTURA Y A TRAVÉS DEL ESFUERZO HUMANO COORDINADO."

EL MODELO DE PROCESO ADMINISTRATIVO LO DIVIDE EN TRES - - GRANDES ETAPAS:

1.- PLANEACIÓN.- ES FIJAR EL CURSO DE ACCIÓN, SUS FASES SON:

- A).- INVESTIGACIÓN (DEFINICIÓN DEL PROBLEMA),
- B).- BOCETOS (DERIVADOS DEL ANÁLISIS),
- C).- INNOVACIÓN.

2.- IMPLEMENTACIÓN.- ES UNA ETAPA EMINENTEMENTE EJECUTIVA, YA QUE ES EN DONDE EL RESULTADO DE LA PLANEACIÓN ENCONTRARÁ SU APLICACIÓN CONCRETA, SUS FASES SON

- A).- DECISIÓN.
- B).- MOTIVACIÓN.
- C).- COMUNICACIÓN.

3.- CONTROL.- AL IGUAL QUE LOS DEMÁS, LA FASE FINAL DE SU PROCESO ADMINISTRATIVO ES EL CONTROL.

SUS FASES SON:

- A).- REVISIÓN DE RESULTADOS (CONTRA ESTIMACIONES DE PLANEACIÓN).
- B).- DETERMINACIÓN DE DIFERENCIAS.
- C).- ANÁLISIS DE DIFERENCIAS.
- D).- CORRECCIÓN (PARA FUTUROS PLANES).

COMO COMENTARIOS FINALES SE PUEDE DECIR QUE LA CONSOLIDACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN COMO DISCIPLINA FUE DESDE SU INICIO, Y SIGUE SIENDO UN PROCESO DE COMPILACIÓN DE DIVERSAS DISCIPLINAS.

LA ADMINISTRACIÓN NO ES FRUTO EN SÍ DE LA GENIALIDAD DE UNO O VARIOS AUTORES. ES CONSECUENCIA DE LOS CAMBIOS EN EL MODO DE PRODUCCIÓN DERIVADOS DE LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL. LA ADMINISTRACIÓN FUE RESULTADO DE LAS CONDICIONES OBJETIVAS DE UNA SITUACIÓN HISTÓRICA Y EN FUNCIÓN DE ESTO SE HA VENIDO MODIFICANDO.

6. QUE ES LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

DEFINICIÓN: LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, ES EL PROCESO ADMINISTRATIVO APLICADO AL ACRECENTAMIENTO Y CONSERVACIÓN DEL ESFUERZO O DE LOS MIEMBROS DE LA ORGANIZACIÓN, EN BENEFICIO DEL INDIVIDUO DE LA ORGANIZACIÓN Y DEL PAÍS EN GENERAL. CUALQUIER TIPO DE ORGANIZACIÓN DEBE PRESTAR UNA PRIMORDIAL ATENCIÓN A SUS RECURSOS HUMANOS.

PARA PODER FUNCIONAR, LAS ORGANIZACIONES, NECESITAN SATISFACER OBJETIVOS ORGANIZACIONALES, DADOS POR EL MEDIO Y LA PROPIA ORGANIZACIÓN, CADA OBJETIVO SE DIRIGE A VARIOS GRUPOS DE PERSONAS, A SABER:

- PRODUCCIÓN Y/O SERVICIO; SATISFACE A CLIENTES O USUARIOS.
- SOCIAL; SATISFACE A MIEMBROS DE LA ORGANIZACIÓN, A LA COLECTIVIDAD Y AL GOBIERNO.
- ECONÓMICO; SATISFACE ACREEDORES, DUEÑOS O ACCIONISTAS Y A LA MISMA ORGANIZACIÓN.

LOS RECURSOS QUE REQUIERE LA ORGANIZACIÓN PARA LOGRAR SUS OBJETIVOS SON:

- 1.- RECURSOS MATERIALES.- COMO LO SON: EL DINERO, LAS INSTALACIONES, LA MAQUINARÍA, LOS MUEBLES, LAS MATERIAS PRIMAS ENTRE OTROS.
- 2.- RECURSOS TÉCNICOS.- SON LOS SISTEMAS, PROCEDIMIENTOS, ORGANIGRAMAS, INSTRUCTIVOS, ETC.
- 3.- RECURSOS HUMANOS.- ADEMÁS DE ESFUERZO O LA ACTIVIDAD HUMANA, COMPRENDIDOS EN ESTE GRUPO, ESTÁN LOS CONOCIMIENTOS EXPERIENCIAS, MOTIVACIÓN, INTERESES VOCACIONALES, APTITUDES, ACTITUDES, HABILIDADES, POTENCIALES, SALUD.

LAS PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LOS RECURSOS HUMANOS SON:

- A).- NO PUEDEN SER PROPIEDAD DE LA ORGANIZACIÓN, A DIFERENCIA DE LOS OTROS RECURSOS. LOS CONOCIMIENTOS, LA EXPERIENCIA, LAS HABILIDADES SON PARTE DEL PATRIMONIO PERSONAL. LOS RECURSOS HUMANOS IMPLICAN UNA DISPOSICIÓN VOLUNTARIA DE LA PERSONA, NADIE PODRÁ OBLIGARLO A PRESTAR TRABAJOS PERSONALES SIN LA JUSTA RETRIBUCIÓN Y SIN SU PLENO CONSENTIMIENTO.
- B).- NO POR EL HECHO DE EXISTIR UN CONTRATO DE TRABAJO LA ORGANIZACIÓN VA A CONTAR CON EL MEJOR ESFUERZO DE SUS MIEMBROS; POR LO CONTRARIO, SOLAMENTE CONTARÁ CON EL SI PERCIBEN QUE ESA ACTITUD VA A SER PROVECHOSA EN ALGUNA FORMA, Y SÍ LOS OBJETIVOS DE LA ORGANIZACIÓN SON VALIOSOS Y CONCUERDAN CON LOS OBJETIVOS -

PERSONALES, LOS INDIVIDUOS PONDRÁN A DISPOSICIÓN DE LA EMPRESA LOS RECURSOS HUMANOS QUE POSEEN Y SU MÁXIMO ESFUERZO.

- c).- LAS EXPERIENCIAS, LOS CONOCIMIENTOS, LAS HABILIDADES SON INTANGIBLES; SE MANIFIESTAN SOLAMENTE A TRAVÉS DEL COMPORTAMIENTO DE LAS PERSONAS EN LAS ORGANIZACIONES. LOS MIEMBROS DE ELLOS PRESTAN UN SERVICIO A CAMBIO DE UNA REMUNERACIÓN ECONÓMICA Y AFECTIVA.
- d).- EL TOTAL DE RECURSOS HUMANOS DE UNA ORGANIZACIÓN EN UN MOMENTO PUEDE SER INCREMENTADO. EXISTEN 2 FORMAS DE DESCUBRIMIENTO Y MEJORAMIENTO. EN EL PRIMER CASO SE TRATA DE PONER DE MANIFIESTO AQUELLAS HABILIDADES E INTERESES DESCONOCIDOS O POCO CONOCIDOS POR LA PERSONA. EN LA SEGUNDA SITUACIÓN SE TRATA DE PROPORCIONAR MAYORES CONOCIMIENTOS A TRAVÉS DE LA EDUCACIÓN, LA CAPACITACIÓN Y EL DESARROLLO.
- e).- NO TODO HOMBRE POSEE LAS MISMAS HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS. EL CONJUNTO DE CARACTERÍSTICAS QUE HACEN DESTACAR A LA PERSONA EN ESTAS ACTIVIDADES SÓLO ES POSEÍDO POR EL NÚMERO INFERIOR DEL TOTAL. EN ESTE SENTIDO SE DICE QUE LOS RECURSOS HUMANOS SON ESCASOS ENTONCES HAY PERSONAS Y/O ORGANIZACIONES DISPUESTAS A CAMBIAR DINERO U OTROS BIENES POR EL SERVICIO DE OTROS.

DIFERENTES TIPOS DE RELACIONES

RELACIONES HUMANAS.

CUALQUIER INTERACCIÓN DE DOS O MÁS PERSONAS CONSTITUYE --

UNA RELACIÓN HUMANA. LAS RELACIONES NO SE DAN EXCLUSIVAMENTE ENTRE LOS MIEMBROS DE UNA ORGANIZACIÓN, SINO EN TODAS PARTES.

RELACIONES INDUSTRIALES.

SON LAS RELACIONES QUE EXISTEN ENTRE LOS PROVEEDORES Y LA FÁBRICA Y ENTRE ÉSTA Y SUS CLIENTES.

RELACIONES LABORALES.

SE EMPLEA FRECUENTEMENTE ASOCIADO A LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO COMO SINÓNIMO DE RELACIONES OBRERO-PATRONALES.

MANEJO DE PERSONAL

ES UNA FASE DE LA ADMINISTRACIÓN QUE SE OCUPA DE LA UTILIZACIÓN DE LAS ENERGÍAS HUMANAS, INTELECTUALES Y FÍSICAS EN EL LOGRO DE LOS PROPÓSITOS DE UNA EMPRESA ORGANIZADA.

EL ORIGEN DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

NO SE PUEDE HABLAR EN FORMA SEPARADA DEL ORIGEN, SIN MENCIONAR EL DERECHO LABORAL Y LA ADMINISTRACIÓN CIENTÍFICA, ASÍ COMO OTRAS DISCIPLINAS, O SEA SE REFIERE AL DERECHO LABORAL -- PORQUE AL APARECER ESTE COMO UNA CONSECUENCIA DE LA EXIGENCIA DE LA CLASE TRABAJADORA, A FIN DE QUE SE REGLAMENTARÁ EL TRABAJO, SE PENSÓ QUE BASTARÍA APLICAR LOS PRECEPTOS LEGALES EN FORMA FRÍA PARA LA OBTENCIÓN DE BUENOS RESULTADOS; PERO SE ENCONTRÓ QUE LAS RELACIONES QUE SE ESTABLECÍAN REQUERÍAN ESTUDIO, ENTENDIMIENTO Y ELABORACIÓN DE UNA SERIE DE PRINCIPIOS PARA LA BUENA PRÁCTICA DE LOS MISMOS, YA QUE SE HABLABA DE CONCEPTOS RELATIVOS A SUELDOS, PRESTACIONES ETC., QUE NECESITABAN DE ALGO MÁS QUE UNA MERA IMPROVISACIÓN. ASÍ COMO SURGIÓ LA APARICIÓN DE EXPERTOS EN CADA ÁREA, SURGIÓ LA NECESIDAD DE LOS DEPARTAMENTOS DE RELACIONES INDUSTRIALES, PARA DEJAR DE IMPROVI-

SAR EN TAL ÁREA. EN MÉXICO SE PERCIBIÓ QUE ESTA FUNCIÓN NO -- CONSISTÍA ÚNICAMENTE EN LA ELABORACIÓN DE NÓMINAS Y PAGOS AL - SEGURO SOCIAL, SINO QUE DÍA A DÍA SE COMPLICABA. SE HACÍA NECESARIO UNIR MUCHOS CONOCIMIENTOS PARA PODER REALIZAR ESTA FUNCIÓN EN FORMA CORRECTA. PUEDE DECIRSE QUE LA ADMINISTRACIÓN - DE RECURSOS HUMANOS ES MULTIDISCIPLINARIA PUES REQUIERE DE MUCHAS FUENTES DEL CONOCIMIENTO.

CONTRIBUCIONES DE OTRAS DISCIPLINAS

INGENIERÍA INDUSTRIAL.

LA "ADMINISTRACIÓN CIENTÍFICA", QUE A PRINCIPIO DE SIGLO_ APARECIÓ EN LOS ESTADOS UNIDOS ENCABEZADO POR F. TAYLOR Y - -- OTROS INGENIEROS INDUSTRIALES, LOS CUALES VEÍAN COMO ASPECTO - FUNDAMENTAL EN LAS EMPRESAS LA BÚSQUEDA DE LA EFICIENCIA. DESARROLLARON TÉCNICAS VALIOSAS QUE AÚN TIENEN VÁLIDEZ.

SE MENCIONAN ENTRE SUS APORTACIONES:

ESTUDIO DE MOVIMIENTOS.

SE ANALIZARON CUIDADOSAMENTE LOS MOVIMIENTOS INHERENTES - AL TRABAJO.

ESTUDIO DE TIEMPOS.

EN DONDE SE DIVIDE LA TAREA EN ELEMENTOS BÁSICOS Y SE DETERMINA EL TIEMPO QUE SE LLEVA CADA UNA.

SISTEMA DE INCENTIVOS.

CONSISTÍA EN INDUCIR AL TRABAJADOR A REALIZAR LA TAREA, - PARA ELLO, MULTABA A QUIEN SÓLO RENDÍA ABAJO DE LA CUOTA DETERMINADA Y RECOMPENSABA A QUIEN LA SUPERABA.

VALORIZACIÓN DE TAREAS.

ESTA SE HIZÓ NECESARIA PARA FIJAR LAS TARIFAS BÁSICAS.

OFICINAS DE SELECCION.

CONSTITUYE EL PRIMER INTENTO DE LO QUE ES AHORA UN DEPARTAMENTO DE PERSONAL. SE CENTRALIZÓ EN ESTAS OFICINAS LAS FUNCIONES DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN. LA PSICOLOGÍA HA PERFECCIONADO LA SELECCION DE PERSONAL.

ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES.

SE DEMOSTRÓ CON EXPERIMENTOS QUE ERA NECESARIO EL ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES, PARA APROVECHAR LOS ESTUDIOS DE TIEMPOS Y PARA AUMENTAR LA EFICIENCIA. VIENDO QUE MUCHOS PROBLEMAS DE LA DIRECCIÓN SON DE PERSONAL TAYLOR CONSIDERÓ QUE ESTOS PODRÍAN SER RESUELTOS TOTALMENTE CON "REPUESTOS ABSOLUTOS", QUE DABAN SUS PROPIAS TÉCNICAS.

PSICOLOGÍA.

TOMANDO EN CUENTA QUE EL HOMBRE SIEMPRE HA ASPIRADO A CONOCER MEJOR A SUS SEMEJANTES EN LA DIVERSIDAD DE RELACIONES -- QUE TIENE CON ELLOS, LA PSICOLOGÍA UTILIZA MÉTODOS CIENTÍFICOS PARA COMPRENDER MEJOR LAS CAUSAS DEL COMPORTAMIENTO HUMANO PARA MEDIR LAS HABILIDADES Y LAS ACTITUDES, ENCONTRAR CAUSAS DE MOTIVACIONES, CONFLICTO Y FRUSTRACIÓN.

EN LA ACTUALIDAD LA CONTRIBUCIÓN DE LA PSICOLOGÍA EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS ES MUY VALIOSA EN CAMPOS COMO: SELECCIÓN DE PERSONAL, CAPACITACIÓN, TESTS PSICOLÓGICOS, ETC. LA PSICOLOGÍA TRATA, ENTRE OTRAS COSAS DE ADAPTAR E INTEGRAR MEJOR A LA PERSONA DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN Y A LA INVERSA; UNA DE SUS MÁXIMAS CONTRIBUCIONES HA SIDO SEÑALAR LA COMPLEJIDAD DE NECESIDADES EMOCIONALES QUE DEBE SATISFACER UNA PERSONA.

SOCIOLOGÍA.

ES LA CIENCIA QUE ESTUDIA LAS RELACIONES RECÍPROCAS DE --

GRUPOS Y DE INDIVIDUOS. CUANDO LOS PRINCIPIOS DE ESTA CIENCIA SON APLICADOS A HECHOS CONCRETOS DEL FENÓMENO SOCIAL SURGEN -- SUS RAMAS PARTICULARES; ASÍ, CUANDO SE APLICAN A LA ORGANIZACIÓN APARECEN LA SOCIOLOGÍA DE LA EMPRESA, LA SOCIOLOGÍA INDUSTRIAL O LA SOCIOLOGÍA DE LA ADMINISTRACIÓN.

LAS APORTACIONES A LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS SON:

- ESTUDIOS DE LOS GRUPOS FORMALES E INFORMALES DENTRO DE LA EMPRESA.
- TÉCNICAS SOCIOMÉTRICAS PARA INTEGRAR BUENOS EQUIPOS DE TRABAJO.
- ANÁLISIS DE AUTORIDAD, BUROCRACIA, MOVILIDAD.

DEL DERECHO.

LA ACTUALIZACIÓN DEL DERECHO AL SER CONSTANTE MARCHARÁ -- PARALELAMENTE AL DESARROLLO DE LA ADMINISTRACIÓN.

DE LA ECONOMÍA.

SUS CONTRIBUCIONES SON:

LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS SE HA ENRIQUECIDO - CON TÉRMINOS TALES COMO CAPITAL HUMANO, ESCASEZ, OFERTA Y DEMANDA DE MANO DE OBRA, IMPACTO DE LOS SALARIOS SOBRE LOS PROCESOS PRODUCTIVOS, ETC.

DE LAS MATEMÁTICAS.

ENTRE SUS PRINCIPALES APORTACIONES ESTÁN LOS MODELOS DE ESTADÍSTICA INFERENCIAL, LOS MODELOS DE REGRESIÓN A LAS CURVAS DE SALARIOS Y A LA VALUACIÓN DE PUESTOS, PROGRAMACIÓN LINEAL Y TRANSPORTACIÓN.

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

RECLUTAMIENTO DE PERSONAL.

RECLUTAMIENTO.- ES EL PROCEDIMIENTO QUE HACE DE UNA PERSONA EXTRAÑA A LA EMPRESA UN POSIBLE CANDIDATO.

EXISTEN FUENTES Y MEDIOS DE RECLUTAMIENTO Y AMBOS SON INTERNOS Y EXTERNOS.

FUENTES.- SON LOS LUGARES EN QUE SE PUEDE ENCONTRAR EL PERSONAL NECESARIO.

MEDIOS.- SON LAS FORMAS DE ATRAER A LAS PERSONAS A LA EMPRESA.

LAS FUENTES INTERNAS SON:

- INVENTARIO DE RECURSOS HUMANOS.
- FAMILIARES O RECOMENDACIONES.
- SINDICATO.

LAS FUENTES EXTERNAS SON:

- BOLSA DE TRABAJO.
- AGENCIAS.
- ESCUELAS.
- OTRAS EMPRESAS.
- VOLUNTARIOS O "A LA PUERTA DE LA CALLE".

LOS MEDIOS SON A SU VEZ EXTERNOS E INTERNOS A SABER:

MEDIOS INTERNOS.

- REVISTAS.
- ANUNCIOS EN LA EMPRESA.
- SOLICITUD ORAL ESCRITA.
- CARTA O TELÉFONO.

LOS MEDIOS EXTERNOS SON:

- PERIÓDICOS.
- REVISTAS.
- AGENCIA.
- RADIO.
- ANUNCIOS EN TRANSPORTE.

SELECCIÓN DE PERSONAL.

LA IMPORTANCIA DE LA SELECCIÓN RADICA EN QUE ES PARA ESCOGER DESDE LOS ALBORES DE SU EXISTENCIA, AL HOMBRE MÁS APTO PARA UNA ACTIVIDAD ESPECÍFICA.

LA SELECCIÓN DE PERSONAL SE DEFINE COMO UN PROCEDIMIENTO PARA ENCONTRAR AL HOMBRE QUE CUBRA EL PUESTO ADECUADO A UN COSTO ADECUADO, QUE PERMITA LA REALIZACIÓN DEL TRABAJADOR EN EL DESEMPEÑO DE SU PUESTO Y EL DESARROLLO DE SUS HABILIDADES Y SUS POTENCIALES.

PRINCIPIOS DE LA SELECCION DE PERSONAL.

COLOCACIÓN.

LA TAREA DEL SELECCIONADOR ES TRATAR DE INCREMENTAR LOS RECURSOS HUMANOS DE LA ORGANIZACIÓN POR MEDIO DEL DESCUBRIMIENTO DE HABILIDADES O APTITUDES QUE PUEDAN APROVECHAR LOS CANDIDATOS EN SU PROPIO BENEFICIO Y EN EL DE LA ORGANIZACIÓN.

ORIENTACIÓN.

EN CASO DE QUE NO SEA POSIBLE ACEPTAR A UN CANDIDATO ES IMPORTANTE ORIENTARLO; ES DECIR, DIRIGIRLO HACIA OTRAS POSIBLES FUENTES DE EMPLEO, O HACIA EL INCREMENTO DE SUS RECURSOS A TRÁVÉS DE UNA ESCOLARIDAD ADECUADA; O HACIA LA SOLUCIÓN DE SUS PROBLEMAS DE SALUD, EN CASO DE QUE ÉSTA SEA LA CAUSA DE LA NO ACEPTACIÓN, ETC.

ETICA PROFESIONAL.

ES IMPRESINDIBLE INSISTIR EN QUE EL PROCESO DE SELECCIÓN_ IMPLICA UNA SERIE DE DECISIONES, DECISIONES QUE PUEDEN AFECTAR LA VIDA FUTURA DEL CANDIDATO.

ACTUALMENTE SE HA SUPERADO LA ETAPA EN QUE EL TRABAJADOR ERA CONSIDERADO Y TRATADO EN LAS EMPRESAS COMO UNA SIMPLE MÁ-- QUINA. SE HA SUPERADO, INCLUSIVE, LOS TIEMPOS EN QUE EL TRABAJO DEL HOMBRE ERA OBJETO DE ESTUDIOS, ÚNICAMENTE CON EL FIN DE AUMENTAR SU PRODUCTIVIDAD MECÁNICA. HOY EL HOMBRE SE IMPONE Y DOMINA A LA EMPRESA. EL TRABAJO HA VUELTO A HUMANIZARSE.

HOY SE RECONOCE AL HOMBRE COMO CENTRO MEDULAR DE LA EMPRESA, ALREDEDOR DEL CUAL GIRAN TODAS LAS DEMÁS FUNCIONES Y SE CONVIERTE EN SU PRINCIPAL Y CONSTANTE PREOCUPACIÓN.

AL ADELANTO ACTUAL SOBRE LA TEORÍA DE LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL HAN CONTRIBUIDO SOCIOLOGOS, ECONOMISTAS Y ADMINISTRADORES.

LAS INVESTIGACIONES Y APORTACIONES DE ESTOS PROFESIONALES HAN CONFORMADO LAS TÉCNICAS Y LOS SISTEMAS MODERNOS QUE, EN LA ACTUALIDAD, SE APLICAN EN LAS EMPRESAS MÁS EFICIENTES Y PROGRESISTAS. OBREROS, SUPERVISORES, TÉCNICOS Y EJECUTIVOS, CONTRIBUYEN A LA SUPERVIVENCIA Y AL PROGRESO DEL MISMO ORGANISMO SOCIAL.

EL TRABAJO DE UNOS REPERCUTE EN EL BIENESTAR DE LOS DEMÁS.

SI LAS MÁQUINAS SE DETIENEN, EL ORGANISMO PELIGRA; SI LAS VENTAS DECAEN, LA EMPRESA SUFRE; SI LA DIRECCIÓN TROPIEZA, SE RESIENTE TODA LA ORGANIZACIÓN.

TODO ELLO DEPENDE, AL FIN Y AL CABO, DE EL EFICIENTE Y CONSTANTE TRABAJO DEL HOMBRE.

7. PROCESO TÉCNICO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN CARACTERÍSTICAS.

DOCE SON LOS ELEMENTOS PARA EL PROCESO TÉCNICO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCION Y SON:

1.- VACANTE.

EL PROCESO SE INICIA CUANDO SE PRESENTA UNA VACANTE, CUYA DEFINICIÓN ES "PUESTO QUE NO TIENE TITULAR" O SEA LA DISPONIBILIDAD DE UNA TAREA A REALIZAR O PUESTO A DESEMPEÑAR, QUE PUEDE SER DE NUEVA CREACIÓN DEBIDO A IMPOSIBILIDAD TEMPORAL O PERMANENTE DE LA PERSONA QUE LO VENÍA DESEMPEÑANDO.

2.- REQUISICIÓN.

SE NOTIFICA A TRAVÉS DE UNA REQUISICIÓN AL DEPARTAMENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL, SEÑALANDO LOS MOTIVOS QUE LA ESTÁN OCASIONADO, DEPARTAMENTO, TURNO, HORARIO Y SUELDO.

3.- ANÁLISIS Y VALUACIÓN DE PUESTOS.

SE RECORRE ENTONCÉS AL ANÁLISIS Y VALUACIÓN DE PUESTOS, CON EL OBJETO DE DETERMINAR LOS REQUERIMIENTOS QUE DEBE SATISFACER LA PERSONA, PARA OCUPAR EL PUESTO EFICIENTEMENTE, ASÍ COMO EL SALARIO A PAGARSELE.

4.- INVENTARIO DE RECURSOS HUMANOS.

EL SIGUIENTE PASO ES LA LOCALIZACIÓN EN EL INVENTARIO DE RECURSOS HUMANOS DE LAS PERSONAS QUE REUNEN LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS.

5.- FUENTES Y MEDIOS DE RECLUTAMIENTO.

DE NO EXISTIR DENTRO DEL INVENTARIO EL CANDIDATO DESEADO SE RECURRIRÁ A LAS FUENTES Y MEDIOS DE RECLUTAMIENTO.

6.- SOLICITUD DE EMPLEO.

LOCALIZADOS LOS CANDIDATOS Y DETERMINADA EL ÁREA DONDE SE RÁN RECIBIDOS LOS CANDIDATOS SE PROCEDE A LLENAR LA SOLICITUD DE EMPLEO. LAS SOLICITUDES DE EMPLEO DEBERÁN ESTAR DISEÑADAS DE ACUERDO CON EL NIVEL AL CUAL SE ESTÁN APLICANDO, ES DESEABLE TENER TRES FORMAS DIFERENTES: PARA NIVEL DE EJECUTIVOS, NIVEL DE EMPLEADOS Y NIVEL DE OBREROS.

7.- ENTREVISTA INICIAL.

ESTA ENTREVISTA PRETENDE DETECTAR DE MANERA GENERAL Y EN EL MÍNIMO DE TIEMPO POSIBLE LOS ASPECTOS MÁS OSTENSIBLES DEL CANDIDATO Y SU RELACIÓN CON LOS REQUERIMIENTOS DEL PUESTO, CON EL OBJETO DE DESCARTAR AQUELLOS CANDIDATOS QUE DE MANERA MANIFIESTA NO REÚNEN LOS REQUERIMIENTOS DEL PUESTO QUE SE PRETENDE CUBRIR.

8.- PRUEBAS PSICOLÓGICAS.

EN ESTA ETAPA SE HARÁ UNA VALORACIÓN DE LA HABILIDAD Y POTENCIALIDAD DEL INDIVIDUO, ASÍ COMO DE SU CAPACIDAD EN RELACIÓN CON LOS REQUERIMIENTOS DEL PUESTO Y LAS POSIBILIDADES DE FUTURO DESARROLLO.

9.- PRUEBAS DE TRABAJO.

LA REALIZACIÓN DE LAS PRUEBAS DE TRABAJO LA HACE HABITUALMENTE EL FUTURO JEFE INMEDIATO, A FIN DE COMPROBAR QUE EL CANDIDATO TIENE LOS CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA LABORAL QUE EL PUESTO EXIGE.

10.- EXÁMEN MÉDICO DE ADMISIÓN.

ESTE EXÁMEN REVISTE UNA IMPORTANCIA BÁSICA EN LAS ORGANIZACIONES, AL GRADO DE LLEGAR A INFLUIR EN ELEMENTOS, TALES - -

COMO LA CALIDAD Y CANTIDAD DE PRODUCCIÓN, ÍNDICES DE AUSENTISMO Y PUNTUALIDAD, AFECTA LOS ASPECTOS DE DESARROLLO DE DICHA ORGANIZACIÓN. LA REALIZACIÓN DEL EXÁMEN MÉDICO DE ADMISIÓN ES FINANCIADO POR CADA ORGANIZACIÓN Y DEBERÁ SER LLEVADA A EFECTO POR UN MÉDICO ESPECIALIZADO EN MEDICINA DEL TRABAJO. EL REGISTRO DE LOS RESULTADOS SE MANTIENE COMO "ESTRICTAMENTE CONFIDENCIAL" Y SE COMUNICA AL DEPARTAMENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL, DE ACUERDO A UNA CLASIFICACIÓN PREDETERMINADA.

11.- DECISIÓN FINAL.

CON LA INFORMACIÓN OBTENIDA EN CADA UNA DE LAS DIVERSAS FASES DEL PROCESO DE SELECCIÓN, SE PROCEDE A EVALUAR COMPARATIVAMENTE LOS REQUERIMIENTOS DEL PUESTO CON LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS CANDIDATOS. HECHO ESTO SE PRESENTA AL JEFE INMEDIATO Y, DE SER NECESARIO, AL JEFE DEL DEPARTAMENTO O GERENTE DE ÁREA, PARA SU CONSIDERACIÓN Y DECISIÓN FINAL.

RESULTA IMPORTANTE INSISTIR EN QUE ES RECOMENDABLE QUE LA DECISIÓN FINAL CORRESPONDA AL JEFE O JEFES INMEDIATOS DEL FUTURO EMPLEADO.

12.- CONTRATACIÓN.

UNA VEZ TOMADA LA DECISIÓN FINAL ES COMUNICADA AL CANDIDATO Y SE PROCEDE A SU CONTRATACIÓN. EXISTEN EMPRESAS QUE PONEN A PRUEBA Y POSTERIORMENTE HACEN SU CONTRATACIÓN DEFINITIVA. ES IMPORTANTE EN BASE AL CONCEPTO ANTERIOR, QUE ES NECESARIO ESTABLECER UN PROCEDIMIENTO, PARA NO PERDER DE VISTA A LOS CANDIDATOS SELECCIONADOS, A FIN DE VERIFICAR SI LAS PREDICCIONES ESTÁN SIENDO CORRECTAS O NO, PARA, EN ESTE ÚLTIMO CASO, INTRODUCIR LOS CAMBIOS CORRESPONDIENTES EN EL PROCESO DE SELECCIÓN.

8. EL ELEMENTO HUMANO EN LAS EMPRESAS

EN TODA EMPRESA EXISTEN 3 TIPOS DE RECURSOS: RECURSOS MATERIALES, RECURSOS TÉCNICOS Y RECURSOS HUMANOS.

LOS RECURSOS HUMANOS SON MÁS IMPORTANTES QUE LOS OTROS -- DOS (RECURSOS MATERIALES Y RECURSOS TÉCNICOS); PUEDEN MEJORAR Y PERFECCIONAR EL EMPLEO Y EL DISEÑO DE LOS RECURSOS MATERIALES Y TÉCNICOS, LO CUAL NO SUCEDE A LA INVERSA.

LAS ORGANIZACIONES REQUIEREN DE ENERGÍA HUMANA PARA LOGRAR SUS OBJETIVOS Y POR TANTO ESTÁN DISPUESTOS A TOMARLOS A CAMBIO DE DINERO, PUES LOS TRABAJADORES NECESITAN FONDOS PARA SATISFACER NECESIDADES TANTO BIOLÓGICAS COMO PSICOLÓGICAS Y SOCIALES Y POR ENDE, ESTÁN DISPUESTOS A CAMBIAR LOS RECURSOS QUE ELLOS POSEEN POR DINERO.

COMO FÁCILMENTE PUEDE APRECIARSE, EL ESFUERZO HUMANO RESULTA VITAL PARA EL FUNCIONAMIENTO DE CUALQUIER ORGANIZACIÓN; SI EL ELEMENTO HUMANO ESTÁ DISPUESTO A PROPORCIONAR SU ESFUERZO, LA ORGANIZACIÓN MARCHARÁ; EN CASO CONTRARIO, SE DETENDRÁ. DE AQUÍ QUE TODA ORGANIZACIÓN DEBA PRESTAR PRIMORDIAL ATENCIÓN A SUS RECURSOS HUMANOS.

NO SE DEBE OLVIDAR QUE LAS ORGANIZACIONES DEPENDE, PARA SU FUNCIONAMIENTO Y SU EVOLUCIÓN, PRIMORDIALMENTE DEL ELEMENTO HUMANO CON QUE CUENTA, PUEDE DECIRSE, SIN EXAGERACIÓN QUE UNA ORGANIZACIÓN ES EL RETRATO DE SUS MIEMBROS.

EL POSEEDOR DE UN ATRIBUTO ESCASO PUEDE OBTENER MAYORES INGRESOS, SI APROVECHA E INCREMENTA ESE RECURSOS; ADEMÁS, LOGRARÁ MAYORES SATISFACCIONES PERSONALES. LA ORGANIZACIÓN PUEDE BENEFICIARSE PORQUE VA A OBTENER MAYORES SERVICIOS DE SUS MIEMBROS; A TRAVÉS DE LOS CONOCIMIENTOS QUE POSEAN ÉSTOS, PUE

DE OBTENER TÉCNICAS QUE LE PERMITAN ALCANZAR SUS OBJETIVOS MÁS EFICAZMENTE, EN TIEMPOS MÁS CORTOS, CON MÉTODOS MÁS ECONÓMICOS ETC.

EL HOMBRE QUIERE SEGURIDAD, HAY QUE ESTIMULARLO MATERIALMENTE, SI EL HOMBRE QUIERE SENTIRSE ESTABLE HAY QUE ESTIMULARLO SOCIALMENTE, SI EL HOMBRE ES FLOJO Y REHUYE AL TRABAJO, HAY QUE CONTROLARLO, HAY QUE DIRIGIRLO.

EN EL FONDO HAY QUE RECONOCER QUE LA EXPERIENCIA Y EL -- APRENDIZAJE DEL HOMBRE SON ELEMENTOS IMPORTANTES PARA IR ENCONTRANDO NUEVOS PROCEDIMIENTOS ADAPTABLES A LAS NUEVAS SITUACIONES. SI EN UN MOMENTO DADO EL HOMBRE ENCONTRÓ SATISFACCIÓN EN LOS ESTÍMULOS MATERIALES ERA PORQUE ESTAS NECESIDADES NO ESTABAN SATISFECHAS. SI POSTERIORMENTE LAS RELACIONES HUMANAS LO MOTIVARON AMBIENTALMENTE, CUANDO SATISFIZO ESTAS NECESIDADES -- ENFOCÓ OTRAS NUEVAS Y MIENTRAS QUE LOS ADMINISTRADORES SIGUEN AÚN MANEJANDO ELEMENTOS NO ADECUADOS Y A LA SITUACIÓN, EL TRABAJADOR TIENE NUEVAS EXIGENCIAS BÁSICAMENTE PODEMOS DEFINIRLAS EN DOS CATEGORÍAS: AQUELLAS QUE SE REFIEREN A UN CONCEPTO PERSONAL COMO LA NECESIDAD DE RESPETO, CONFIANZA, AUTONOMÍA, PERFECCIONAMIENTO Y AQUELLAS OTRAS QUE SE REFIEREN AL PRESTIGIO, -- COMO LA NECESIDAD DE RECONOCIMIENTO, DE BUEN NOMBRE, DE ESTIMACIÓN; AMBAS PODEMOS ENCERRARLAS COMO LA NECESIDAD DE REALIZARSE PERSONALMENTE, ES DECIR DESARROLLAR LAS POTENCIALIDADES, -- LAS CAPACIDADES DE FANTASÍA, LA CREATIVIDAD DENTRO DE SUS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS.

NO SÓLO EL ASPECTO LEGAL HA VENIDO A DAR NUEVA FISONOMÍA AL ELEMENTO HUMANO, ÉSTE HA SUFRIDO LA ENORME Y BENÉFICA IN -- FUENCIA DE LAS MODERNAS TÉCNICAS QUE LA ADMINISTRACIÓN HA DE --

SARROLLADO, BASADA EN DIFERENTES CIENCIAS CON EL OBJETO DE HACER DEL TRABAJO ALGO MÁS HUMANO, JUSTO Y EFICIENTE, MEDIANTE - EL CUAL, EL INDIVIDUO ENCUENTRE SU DESARROLLO Y REALIZACIÓN INTEGRAL. LOS SINDICATOS CONSTITUYEN UNA FUERZA PODEROSA PARA - DAR ESTRUCTURAS MÁS RÍGIDAS AL MERCADO DE TRABAJO. LAS PARTES QUE CONCURREN EN ESTE MERCADO SIGUEN SIENDO LAS MISMAS AUNQUE - CON DIFERENTES MODALIDADES` POR UN LADO LOS EMPLEADORES DENOMINADOS "PATRONES" POR LA LEY Y QUE SON LAS ORGANIZACIONES Y POR OTRA LOS TRABAJADORES.

LA DIFUSIÓN DE ALGUNAS OTRAS ESCUELAS ADMINISTRATIVAS MÁS SOFISTICADAS QUE PROPONEN MÉTODOS MÁS SUTÍLES PARA EL CONTROL DE LOS MIEMBROS DE LA ORGANIZACIÓN, TENDRÁN CAVIDAD EN LA MEDIDA EN QUE LOS OBREROS VAYAN TOMANDO MÁS CONCIENCIA DE SU CAPACIDAD ORGANIZATIVA Y VAYAN PLANTEANDO ESTOS PROBLEMAS Y EXIGENCIAS A LOS ESTRATOS ADMINISTRATIVOS.

CAPITULO II

LA EMPRESA TELEVISORA

CAPITULO II

LA EMPRESA TELEVISORA

1.- CARACTERÍSTICAS.

LA TELEVISIÓN, UNO DE LOS INVENTOS MODERNOS QUE PRESENTÓ UN RETO A LAS COMUNICACIONES MUNDIALES, QUE SIRVIÓ PARA EL POSTERIOR DESARROLLO Y QUE ABREN UNA NUEVA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL, LA TELEVISIÓN QUE UNE INSTÁNTANEAMENTE A TODOS LOS PUEBLOS, HA ACABADO SIENDO EN MÉXICO EL INSTRUMENTO MÁS MENOSPRECIADO; CONVERTIDO POR ARTE DE MAGIA EN UNA INDUSTRIA CASI DEPLORABLE. ES MANEJADA EN BASE A CRITERIOS OBSOLETOS Y VISIÓN NETAMENTE COMERCIAL. EXISTEN MUCHOS INTERESES CREADOS EN TODOS LOS NIVELES Y JERARQUÍAS DENTRO DE ESTA GRAN INDUSTRIA. LA T.V. ES UNA INSTITUCIÓN AL SERVICIO DE LA COMUNICACIÓN MASIVA, TODOS TIENEN ACCESO AL CONTENIDO DE SU PROGRAMACIÓN, LA QUE REALIZA COMO UNA FUNCIÓN DE ENLACE ENTRE LOS GRUPOS SOCIALES Y CON UNA POLÍTICA DE CIERTA LIBERTAD DE EXPRESIÓN NECESARIA PARA EL DESARROLLO DE LA COMUNIDAD. LA T.V. COMERCIAL HA DIVERSIFICADO SUS ACTIVIDADES A LA EXPORTACIÓN, PERO MÁS A LA IMPORTACIÓN DE PROGRAMAS, A LA PROGRAMACIÓN DE ESPECTÁCULOS, EDICIÓN DE REVISTAS, CENTROS NOCTURNOS Y A LA NACIENTE TELEVITEATROS, CINE Y RADIO. LA FUENTE PRIMORDIAL DE INGRESOS RADICA EN LA INTERACCIÓN COMERCIAL CON LOS ANUNCIANTES. PERO ESTE HECHO NO ALTERA LA POSTURA DE NO ESTAR AL SERVICIO DE UN SÓLO SECTOR DE LA POBLACIÓN, YA SEA INDUSTRIAL, GUBERNAMENTAL O INTELLECTUAL.-

DURANTE MUCHO TIEMPO LOS CONCESIONARIOS DE LA TELEVISIÓN,

HAN PRETENDIDO LEGITIMAR SUS INTERESES MERCANTILES, CON EL PRETEXTU DE QUE AQUÍ EN MÉXICO, LOS PROGRAMAS DE T.V. PUEDEN SER VISTOS DE MANERA GRATUITA. GRACIAS A ESTE POSTULADO, Y A LA LARGA TRAYECTORIA DE LA T.V. COMERCIAL, MANEJADA Y SUSTENTADA POR PUBLICISTAS, LOS ESPECTADORES HAN DESARROLLADO UN APARENTE CONFORMISMO, ASÍ COMO UNA APARENTE ACEPTACIÓN, QUE LES PERMITE PERMANECER FRENTE AL TELEVISOR, PRESENCIANDO UNA EMISIÓN CUALQUIERA SIN PREOCUPARSE POR LAS CONTÍNUAS INTERRUPCIONES COMERCIALES, LA MAYORÍA DE VECES COMPUESTAS POR BLOQUES DE 4 MENSAJES EN PROMEDIO, QUE NO EN TOTAL.

ES DECIR, LAS PROTESTAS QUE EN UN PRINCIPIO ERAN PRODUCIDAS POR EL CONTÍNUO Y DESEQUILIBRADO TIEMPO DEDICADO A LA PUBLICIDAD, HA SIDO REPRIMIDA POR LA MAYORÍA DE T.V. ADICTOS. SI ESTO NO FUERA ASÍ MUY POCOS PODRÍAN SOBREVIVIR DENTRO DE LOS CÍRCULOS SOCIALES DONDE LOS COMENTARIOS GIRAN EN TORNO A LO SUCEDIDO, EN ALGUNA TRANSMISIÓN TELEVISIVA.

EN UNA RECIENTE OBSERVACIÓN, FUE SOMETIDA A PRUEBA UNA SERIE CULTURAL DE EXCELENTE CALIDAD QUE SE TRANSMITE EN UN CANAL COMERCIAL. ÉSTA SERIE, QUE ES UNA DE LAS MÁS BRILLANTEMENTE PRODUCIDAS EN EL MUNDO EN LOS ÚLTIMOS AÑOS Y QUE AFORTUNADAMENTE PODEMOS PRESENCIAR AL TRAVÉS DE LA TELEVISIÓN, RESULTA PARA SU AUDITORIO DEMASIADO COSTOSA. ENTENDIENDO AL COSTO, POR LA CANTIDAD DE ANUNCIOS COMERCIALES QUE EL ESPECTADOR TIENE QUE PRESENCIAR A LO LARGO DE LA EMISIÓN. POR LO TANTO TENEMOS QUE ESTÁ DIVIDIDA, PARA SU TRANSMISIÓN, EN BLOQUES DE 6 Ó 7 MINUTOS, LUEGO DE LOS CUALES SE INTERRUMPE NO MENOS DE 3, PARA ANUNCIOS COMERCIALES, ES DECIR, ES INTERRUMPIDA CASI 20 VECES.

ESTA CANTIDAD A SIMPLE VISTA, PODRÍA PARECER MODERADA PARA EL NÚMERO DE VECES QUE ESTAMOS ACOSTUMBRADOS A VER UNA EMISIÓN INTERRUPTIDA. PERO SI TOMAMOS EN CONSIDERACIÓN QUE ESTA SERIE ES DE CARÁCTER CIENTÍFICO CULTURAL, POR LO QUE LA COMPRENSIÓN DEPENDE DE LA COHERENTE YUXTAPOSICIÓN DE DATOS, INFORMACIÓN E IDEAS, LAS INTERRUPTIONES SE CONVIERTEN EN UNA BARRERA, EN UN RUIDO QUE BLOQUEA ESTE PROPÓSITO. EL PATROCINAR UNA SERIE CULTURAL, PRESUPONE QUE EL AUDITORIO PERMANECERÁ EN UN NIVEL DE CONCENTRACIÓN REQUERIDO PARA LA MÁXIMA ABSORCIÓN DE INFORMACIÓN, ES DECIR DE ASIMILACIÓN, LO QUE ABRE UN CANAL DE ACCESO AL INDIVIDUO, PARA LA PROMOCIÓN DE ALGÚN PRODUCTO O SERVICIO (ESTO ES UN ELEMENTO QUE ES APROVECHADO AL MÁXIMO POR LOS PUBLICISTAS), IMPOSIBLE DE OBTENER CON OTRO TIPO DE MATERIALES TELEVISIVOS. ENTONCÉS EL PUBLICISTA NO OLVIDA NUNCA ESTE DETALLE, NO DEJANDO MÁS OPCIÓN, DE HACER DOS COSAS AL RECEPTOR; O PERMANECER ANTE EL TELEVISOR CONSUMIENDO LOS MENSAJES PUBLICITARIOS, CON LA CONSIGUIENTE PÉRDIDA DE LA CONTINUIDAD O APAGA LA T.V., CON LA PÉRDIDA DE INFORMACIÓN ÚTIL PARA LA CONFORMACIÓN DE UNA CULTURA MÁS AMPLIA.

EL JUSTO EQUILIBRIO ENTRE LA EMISIÓN Y LA PUBLICIDAD ES UNA PREMISA CONSIGNADA EN EL REGLAMENTO DE RADIO Y T.V.; POR QUÉ NO OBSERVAR QUE LA FUERZA DE LA IMAGEN, DE UN BUEN GUIÓN DE UNA EXCELENTE EDICIÓN Y HASTA DE UNO DE LOS MEJORES TRABAJOS DE DOBLAJE, ES MINIMIZADA EN SU EFECTO DE PROVECHO, POR LA DESMEDIDA INTERRUPTIÓN COMERCIAL, QUE "HACE POSIBLE UNA TELEVISIÓN GRATUITA EN NUESTRO PAÍS" A COSTA DE UNO DE LOS FINES SOCIALES DE LA T.V.: LA TRANSMISIÓN CULTURAL.

ESTA ES SÓLO UNA MUESTRA DE LOS DIFERENTES MÉTODOS UTILIZADOS POR LA T.V. COMERCIAL EXISTEN MUCHOS OTROS Y QUE SE ENTIENDEN A PROGRAMAS INFORMATIVO-NOTICIOSOS Y DE ENTRETENIMIENTO. LA INFORMACIÓN SE MANIPULA, NO HAY RESPETO AL AUDITORIO, HAY SENSACIONALISMO, NO HAY LA OBJETIVIDAD QUE DEBE TENER LA INFORMACIÓN NOTICIOSA. A DICHS NOTICIEROS, ALGO LES ESTÁ OCURRIENDO. EN LOS ÚLTIMOS TIEMPOS SE NOTAN PERPLEJOS, COMO SI HUBIERAN PERDIDO ALGO, COMO SI SE HUBIERAN ENCOGIDO (POR FALTA DE RECURSOS HUMANOS) EN EL CRECIMIENTO DE LA COMPLEJIDAD INTERNACIONAL Y NACIONAL. NO HA HABIDO RENOVACIÓN DE ESTILOS; NO SE HA REALIZADO CAMBIO ALGUNO DE GUARDIA; NO SE HA DADO PASO A LA INTELIGENCIA, NI AL PROFESIONALISMO, TODO COMO AYER, COMO SI HOY NO FUERA YA MAÑANA.

EN EL PERIODISMO, EN LA LITERATURA, EN LAS ARTES Y EN LAS LETRAS ESTÁN OCURRIENDO INNOVACIONES, SURGEN ENFOQUES DISTINTOS, NAUFRAGAN O TRIUNFAN NUEVOS VALORES. PERO EN LA TELEVISIÓN NACIONAL, LA ORDEN ES LA PERMANENCIA, LA PETRIFICACIÓN, EL HASTÍO, Y LO RUTINARIO. INYECTAN EN ESTE ORGANISMO ANQUILOSADO, ARTITRÍCO "NOVEDADES" TALES COMO ENTREVISTAS CON FIGURAS MEDIOCREs, LEER LOS BOLETINES DE LAS DEPENDENCIAS OFICIALES, USAR IMÁGENES YA CONOCIDAS Y SUPER-UTILIZADAS COMO TELÓN DE FONDO DE ACONTECIMIENTOS NUEVOS, DAR EXPLICACIONES TODOS LOS DÍAS DURANTE LOS 7 DÍAS DE LA SEMANA, ACERCA DE LO QUE A DIARIO SE DICE, REPETIR EN LOS NOTICIEROS DE LAS NOCHES LO QUE SE DIJO EN LOS NOTICIEROS DE MEDIODIA, PULVERIZAR LAS ANTENAS RECEPTORAS CON CÁPSULAS QUE JUSTIFICAN "CORTES COMERCIALES" DE MANERA INOCUA, CONLLEVA A UNA CONFESIÓN DE FRACASO QUE SE PA--TENTIZA CADA DÍA.

LA TELEVISIÓN MEXICANA SE HA QUEDADO ENANA ANTE EL GIGANTESCO RITMO DE LOS ACONTECIMIENTOS.

NO OPINA; TRANSCRIBE; NO COMENTA; SE DESLIZA; NO INTERPRETA: "AHÍ SE VA".

HACE FALTA QUE LA TELEVISIÓN ABRA SUS PUERTAS A LA INTELIGENCIA MEXICANA. DEBE DARSE CUENTA QUE HAY FIGURAS DE TALLA CULTURAL SUFICIENTE, Y NO AFERRARSE AL RELATO MONOCORDE COMO SI SE TRATAR DE UN MEDIO DE LECTURA.

HAY INTERNACIONALISTAS DESTACADOS; HAY ECONOMISTAS DE RENOMBRE, HAY CRITICOS TEATRALES DOCUMENTADOS, HAY CRONISTAS DEPORTIVOS DESTACADOS, PERO SABEN DE QUÉ PIE COJEAN LOS FUTBOLISTAS, HAY PERIODISTAS DE SEXTO SENTIDO QUE SABEN PROFUNDIZAR EN LA NOTICIA. ELLOS DEBERÍAN SER LOS QUE ANALICEN, OPINEN Y ORIENTEN. LOS CORRESPONSALES LEEN LO PUBLICADO EN LOS PERIODICOS VESPERTINOS EN EL EXTRANJERO Y HAY COMENTARIOS AL MARGEN NO SIEMPRE APEGADOS A LA REALIDAD. LA VERDAD, ES QUE PARECE MENTIRA. EN EVENTOS DE CONCURSOS SUCEDEN CASOS INVEROSÍMILES. DESPOJAN A ARTISTAS HONESTOS DE UN TRIUNFO SEGURO Y PONEN EN ENTREDICHO SU MORAL. ESTO ES PORQUE DICHS ARTISTAS, QUE NO PERTENECEN AL EQUIPO DEL MONOPOLIO, TELEVISIVO Y EN ESTE NEGOCIO QUIENES DEBEN QUEDAR SON LOS INTEGRANTES A DICHO EQUIPO. ASÍ LAS COSAS, EL PÚBLICO ES DEFRAUDADO UNA Y OTRA VEZ.

ÁHORA QUE TAMBIÉN PONEN LA TELEVISIÓN AL SERVICIO DE LOS NIÑOS QUE SON EXPLOTADOS POR LOS MAYORES, NO ES EXACTAMENTE PEDAGÓGICO, NI ESTRICTAMENTE MORAL. HACEN A LA IMITACIÓN, DESTROZANDO, DE MANERA DESCABELLADA, A LO QUE SE ENTIENDE COMO MEDIO DE EDUCACIÓN SOCIAL.

ES AHORA UN BUEN MOMENTO PARA IMPULSAR UN EQUILIBRIO EN -

EL SISTEMA DE CONSUMO QUE SE PRACTICA EN MÉXICO, Y EN DONDE MEDIOS DE COMUNICACIÓN COMO LA T.V. ENCONTRARÍAN UNA JUSTIFICACIÓN REAL A SU UTILIDAD.

2. LAS EMPRESAS TELEVISORAS COMO FUENTE DE TRABAJO

EN VISTA DE QUE LA TELEVISIÓN COMERCIAL ES UNA DE LAS MÁS IMPORTANTES Y COMPLEJAS INDUSTRIAS, EN MÉXICO, ES A LA VEZ UNA FUENTE DE TRABAJO MUY IMPORTANTE A MUY DIVERSOS NIVELES, YA SEA EMPÍRICO, MANUAL, TÉCNICO, CALIFICADO O ALTAMENTE CALIFICADO.

COMO ORGANIZACIÓN DINÁMICA Y EN CONSTANTE CRECIMIENTO, LA TELEVISIÓN COMERCIAL REQUIERE DE PERSONAL CAPACITADO, ESPECIALIZADO EN OCASIONES EN ÁREAS TÉCNICAS DE DESARROLLO TAN RECIENTE QUE EL PERSONAL DEBE SER PREPARADO EN FORMA CONTÍNUA EN LAS PROPIAS INSTALACIONES DE TRABAJO; EN UNIVERSIDADES NACIONALES Y ESCUELAS EXTRANJERAS; A TRAVÉS DE BECAS O PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN QUE SE MANTIENEN EN FORMA HABITUAL DENTRO DE LAS DISTINTAS ÁREAS.

ACTUALMENTE LA T.V. COMERCIAL TIENE 3,000 EMPLEADOS DE PLANTA Y 2,300 EVENTUALES A MÁS DE EMPLEAR MENSUALMENTE ALREDEDOR DE 1,000 PERSONAS DE DIVERSAS CAPACIDADES ARTÍSTICAS, TODO LO CUAL CONSTITUYE UNA FUENTE DE TRABAJO PARA MÁS DE 10,000 FAMILIAS.

CUENTA CON UNA RED DE 152 ESTACIONES REPETIDORAS Y DE TRASLADO QUE LLEVAN LA IMÁGEN A MÁS DE 92 CIUDADES Y 2,163 MUNICIPIOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA CON UNA CAPACIDAD DE SINTONÍA QUE ALCANZA A MÁS DE 50 MILLONES DE POSIBLES TELE-ESPECTADORES.

DESARROLLA DENTRO DE LA PROPIA EMPRESA DIVERSAS ÁREAS DE

INVESTIGACIÓN PARA CONSTATAR EN FORMA CONTÍNUA LO QUE SU AUDITORIO OPINA DE LA PROGRAMACIÓN QUE ENVÍA AL AIRE. LOS RESULTADOS DE ESTAS ENCUESTAS CONSTITUYEN UN SOPORTE PARA LA PLANEACIÓN FUTURA, ASÍ COMO PARA LA ELABORACIÓN DE MARCOS TEÓRICOS PARA IMPLEMENTARSE EN PROGRAMAS ESPECÍFICOS. SE LLEVAN A CABO ESTUDIOS DE CAMPO SOBRE MULTITUD DE PROBLEMAS RELEVANTES EN EL DESARROLLO DEL PAÍS QUE NOS AYUDAN A CONOCER MÁS PROFUNDAMENTE LA REALIDAD MEXICANA Y A PLANEAR LA POSIBLE AYUDA QUE LA T.V. PUEDA PROPORCIONAR PARA LA SOLUCIÓN DE LOS PROBLEMAS MÁS URGENTES.

SIN IMPORTAR EL SITIO EN QUE SE DESARROLLE EL EVENTO O LA COMPLEJIDAD DE LA TRANSMISIÓN, LA T.V. COMERCIAL, A TRAVÉS DE SU ÁREA DE EVENTOS ESPECIALES O DE LA DE NOTICIEROS, TRANSMITE LOS ACONTECIMIENTOS AL PÚBLICO MEXICANO E IGUALMENTE, ENVÍA AL MUNDO LAS IMÁGENES DE LOS SUCESOS RELEVANTES QUE TIENEN LUGAR EN NUESTRO PAÍS, COMO LA XIX OLIMPIADA EN 1963, EL CAMPEONATO MUNDIAL DE FUT-BOL EN 1970.

SUS CUATRO CANALES.

CANAL 2.

CUBRE LA MAYOR PARTE DEL TERRITORIO MEXICANO, TIENE UNA CAPACIDAD DE SINTONÍA DE 7'491,462 TELEHOGARES, CON MÁS DE 50 MILLONES DE ESPECTADORES. OFRECE UNA PROGRAMACIÓN DE ENTRETENIMIENTO E INFORMACIÓN DIRIGIDA A LA FAMILIA MEXICANA CON UNA BARRA DE VARIAS HORAS DE TELENÓVELAS. ES EL LLAMADO CANAL DE LUJO.

CANAL 4.

CUBRE LA ZONA METROPOLITANA Y SUS CERCANÍAS, TIENE UNA CAPACIDAD DE SINTONÍA 2'698,852 TELEHOGARES, CON MÁS DE 19 MILLON

NES DE ESPECTADORES. SU PROGRAMACIÓN PROMUEVE LAS CUMBRES, -- LA CULTURA Y EL FOLKLORE MEXICANO A MÁS DE TRANSMITIR PELÍCULAS DE PRODUCCIÓN NACIONAL, ALGUNAS, DE LAS CUALES SON JOYAS EN SU GÉNERO.

CANAL 5.

CUBRE LA MITAD DEL PAÍS CON UNA CAPACIDAD DE SINTONÍA DE 6'035,088 TELEHOGARES CON MÁS DE 42 MILLONES DE ESPECTADORES, OFRECE PROGRAMAS INFANTILES DE TIPO CULTURAL Y ENTRETENIMIENTO ADEMÁS DE SERIES FILMADAS Y NOTICIEROS.

CANAL 8.

CUBRE LA ZONA DEL VALLE DE MÉXICO. SU CAPACIDAD DE SINTONÍA ES DE 3'288,093 TELEHOGARES CON MÁS DE 20 MILLONES DE ESPECTADORES. TIENE UNA PROGRAMACIÓN DE ENTRETENIMIENTO, TEMAS INFANTILES Y MUSICALES A MÁS DE LA PROYECCIÓN DE PELÍCULAS QUE HAN SIDO ÉXITOS.

SU PROGRAMACIÓN.

INFORMATIVA-NOTICIOSA.

EL HOMBRE SIEMPRE TIENE EL AFÁN POR ESTAR BIEN INFORMADO Y ESTO SE SATISFACE CON LA PROGRAMACIÓN EN ESTOS GÉNEROS A TRAVÉS DE LOS QUE SE HACE LLEGAR LA NOTICIA Y LA INFORMACIÓN CON OPORTUNIDAD. SE CUENTA EN LA T.V. COMERCIAL CON LOS SERVICIOS INFORMATIVOS DE LAS MÁS IMPORTANTES AGENCIAS NOTICIOSAS NACIONALES E INTERNACIONALES. RECIBE INFORMACIÓN NOTICIOSA DE TODAS PARTES DEL MUNDO GRACIAS A SU RED DE CORRESPONSALES QUE EN VÍAN SUS COLABORACIONES DIARIAMENTE A TRAVÉS DE DIVERSOS MEDIOS. EL RÁPIDO DESARROLLO TÉCNOLÓGICO PERMITE EL ENLACE VÍA SATÉLITE CON CUALQUIER PAÍS. CUENTA CON 200 COLABORADORES EN

EN EL SECTOR NOTICIOSO COMPUESTO POR REPORTEROS, ENVIADOS ESPECIALES, CAMARÓGRAFOS, REDACTORES, EDITORES TÉCNICOS, COMENTARISTAS Y CORRESPONSALES, QUIENES HACEN POSIBLE MANTENER AL PÚBLICO INFORMADO.

CULTURAL-EDUCATIVA.

LA TELEVISIÓN NO DEBE ABSTRAERSE DE SU MISIÓN EDUCATIVA Y DE FOMENTO CULTURAL, ES POR ESO QUE SÓLO UN PORCENTAJE DE LA PROGRAMACIÓN Y PRODUCCIÓN SON DEDICADOS A ESTE GÉNERO. EL DIFUNDIR LAS EXPRESIONES DE LA CULTURA Y PONERLAS AL ALCANCE DEL PÚBLICO, EL REALIZAR PROGRAMAS CON FINES DIDÁCTICOS EL INVITAR AL HOMBRE CULTO, AL INTELLECTUAL, AL ARTISTA, AL ESCRITOR, SON ALGUNAS DE LAS FORMAS EN LAS QUE LOS OBJETIVOS SE CUMPLEN DÍA A DÍA CON LAS EMISIONES EDUCATIVAS Y CULTURALES. EN ESTE CAMPO HAY AÚN MUCHÍSIMO POR HACER YA QUE ALGUNAS EMISIONES DEJAN MUCHO QUE DESEAR, Y DAR UNA OPCIÓN AL AUDITORIO.

PROGRAMACIÓN DE ENTRETENIMIENTO.

SE PRODUCEN DIVERSOS PROGRAMAS DENTRO DE ESTA CLASE CON EL FIN DE OFRECER ESPARCIMIENTO, CLARO, QUE EN ALGUNAS OCASIONES FALLAN Y ABARCAR LOS DIFERENTES GUSTOS DE LAS FAMILIAS QUE COMPONEN EL AUDITORIO. EN ESTE GÉNERO SE INCLUYE A LA PRODUCCIÓN CINEMATográfica, PROGRAMAS DE VARIEDADES, PROGRAMAS MUSICALES Y PROGRAMACIÓN QUE IMPULSAN A ALGUNOS DE LOS NUEVOS VALORES, LAS SERIES RELEVANTES DE LA PRODUCCIÓN INTERNACIONAL Y EVENTOS INTERNACIONALES QUE SOBRESALEN.

DENTRO DE LAS SERIES CÓMICAS, LOS ACTORES, ESCRITORES Y DIRECTORES TRABAJAN ARDUAMENTE EN LA BÚSQUEDA DE NUEVAS FORMAS AUNQUE EN MUCHAS OCASIONES CAEN EN LOS ESQUEMAS DE PROGRAMAS DE ÉXITO EN EL EXTRANJERO.

DRAMÁTICA.

LA EMPRESA HA CAPITALIZADO LA EXPERIENCIA DE 20 AÑOS PRODUCIENDO TELENÓVELAS Y AHORA, SE TEJEN MENSAJES DE INTERÉS SOCIAL. ESTE PROCESO SE INICIÓ CON SERIES HISTÓRICAS QUE AYUDARON A QUE EL PÚBLICO TOMARÁ CONCIENCIA DE LA IMPORTANCIA DE DIVERSAS ETAPAS DE LA HISTORIA DE NUESTRA PATRIA A LA VEZ QUE SE MANTENÍA SU ATENCIÓN CON EL SUSPENSO Y LA ACCIÓN. A TRAVÉS -- DEL TIEMPO HA IDO DISMINUYENDO LA PRODUCCIÓN DE ESTE TIPO DE -- SERIES Y EN LA ACTUALIDAD ES CASI NULO.

INFANTIL.

LOS NIÑOS REPRESENTAN UNA PARTE MUY IMPORTANTE DEL TELE - AUDITORIO Y EL 60% DE NUESTRA POBLACIÓN ES DE NIÑOS Y LA TELEVISIÓN CONSTITUYE UN INSTRUMENTO PODEROSÍSIMO PARA LA TRANSMISIÓN DE INFORMACIÓN Y, POR ENDE, COMO UN VEHÍCULO DE, FORMA - CIÓN. LA TELEVISIÓN COMERCIAL TIENE CRITERIOS BIEN ESTABLECIDOS, ASÍ SEAN DISCUTIBLES, NO HACE MUCHO TIEMPO UNO DE LOS DUEÑOS DEL MONOPOLIO, EMILIO ÁZCÁRRAGA DIJÓ QUE A ELLOS LES INTERESA ENTRETENER Y NO EDUCAR A LAS MASAS. EL CRITERIO, PUES, NO ES CULTURAL, NI EDUCATIVO, NI NACIONALISTA, SINO COMERCIAL, MEZQUINO Y ESTUPIDIZANTE. SI LA TELEVISIÓN AYUDARA AL PROCESO DE CONFORMACIÓN DE LA MENTE DE LOS NIÑOS, SE CAMBIARÍA LA FAZ_ DE MÉXICO. A LAS TELEVISORAS COMERCIALES SOLAMENTE LES IMPORTA VENDER PRODUCTOS, SEAN LOS QUE SEAN, SIN EL MENOR SENTIDO - ÉTICO NI EDUCATIVO, LA TELEVISIÓN EN SÍ MISMA NO ES BUENA NI - MALA, NI INTELIGENTE. LOS TONTOS O INTELIGENTES SON LOS QUE - LA MANEJAN. PARA COMPROBAR TODO LO ANTERIORMENTE DICHO, UNA - ENCUESTA REALIZADA POR EL INSTITUTO NACIONAL DEL CONSUMIDOR -

DEMUESTRA QUE LOS NIÑOS MEXICANOS ESTÁN SIENDO MENTALMENTE ESCLAVIZADOS POR LA TELEVISIÓN. LA ENCUESTA SE HIZÓ CON 1,835 - NIÑOS DE DISTINTAS ESCUELAS PRIMARIAS OFICIALES. LOS NIÑOS CONOCEN MÁS LA INFORMACIÓN QUE SE TRANSMITE EN LA TELEVISIÓN, -- QUE LA QUE LES PROPORCIONA LA ESCUELA PRIMARIA, TIENEN MAYOR CONOCIMIENTO DE LOS DÍAS Y HORARIOS DE LOS PROGRAMAS DE LA TELEVISIÓN QUE DE LAS FECHAS SIGNIFICATIVAS DE LA HISTORIA PATRIA. POR EJEMPLO SÓLO EL 19% DE LOS INTERROGADOS PUDO ACERTAR EN EL SIGNIFICADO DE FECHAS COMO EL 15 DE SEPTIEMBRE, EL 5 DE MAYO - EL 5 DE FEBRERO Y OTRAS. EN CAMBIO, EL 67% DE LOS NIÑOS SUPUDECIR EN QUÉ DÍA Y A QUÉ HORA SE TRANSMITEN LOS PROGRAMAS MÁS ESTUPIDIZANTES DE LA TELEVISIÓN. LOS NIÑOS TIENEN MAYOR CONOCIMIENTO DE LAS CONDUCTAS DE LOS PERSONAJES DE LA TELEVISIÓN - (35%) QUE LOS PERSONAJES DE LA HISTORIA (22%). LOS HÉROES DE LA TELEVISIÓN, EN FOTOGRAFÍA, FUERON INMEDIATAMENTE RECONOCIDOS EN UN 93% DE LOS CASOS. EN CAMBIO, LOS HÉROES DE LAS GESTAS NACIONALES, TAMBIÉN EN FOTOGRAFÍA SOLAMENTE PUDIERON SER RECONOCIDOS POR LOS NIÑOS, 7 FUERON DE LA TELEVISIÓN Y SÓLO -- TRES DE LA HISTORIA. ÉSTE NEGRO PANORAMA TUVO UNA EXCEPCIÓN, EL 82% DE LOS NIÑOS PUDO RECONOCER CON FACILIDAD A LOS NIÑOS HÉROES. OTRO ASPECTO DE LA ENCUESTA INCORPORÓ UNA SERIE DE PREGUNTAS EN TORNO A LA IDENTIFICACIÓN DE CIERTAS FRASES. EL RESULTADO QUE FUE CATASTRÓFICO Y ALARMANTE, PUES LOS NIÑOS IDENTIFICAN CON SORPRENDENTE AGILIDAD Y PRECISIÓN LAS FRASES DE LOS ANUNCIOS Y NINGUNO SUPU QUIEN DIJO: "SUFRAGIO EFECTIVO NO REELECCIÓN". SÓLO EL 17% DE LOS NIÑOS ENCUESTADOS SABE IDENTIFICAR AL MONUMENTO A LA REVOLUCIÓN; PERO EL 77% RECONOCE EL LOGOTIPO DE CONOCIDA GOLOSINA. ADAMÁS EL 40% DE LOS NIÑOS EN -

TREVISTADOS IDENTIFICÓ LA COLUMNA DE LA INDEPENDENCIA. EL ESCUDO NACIONAL SE RECONOCIÓ EN EL 56%. EL 64% DICÉ SABER QUE LA FRASE "VIVA LA INDEPENDENCIA" FUE PRONUNCIADA POR EL PADRE DE LA PATRIA, BENITO JUÁREZ Y LA FRASE: "EL RESPETO AL DERECHO AJENO ES LA PAZ", SÓLO FUERON ASOCIADOS EN EL 43% DE LOS CASOS.

EL MISMO INSTITUTO ADVIERTE QUE LOS NIÑOS MEXICANOS MAYORES DE SEIS AÑOS PASAN FRENTE AL TELEVISOR UNAS CUATRO HORAS DIARIAS. EN PROMEDIO, EQUIVALE A 1,460 HORAS AL AÑO; TIEMPO SUPERIOR AL DE ASISTENCIA A LA ESCUELA EN EL MISMO PERÍODO: 920 HORAS. LA SOLUCIÓN A ESTE GRAVE PROBLEMA SERÍA MODIFICAR EL SENTIDO Y LA INFORMACIÓN QUE SE TRANSMITE A TRAVÉS DE ELLA.

PROTELE.

PRODUCTORA DE TELEPROGRAMAS, S:A:, DIFUNDE LA IMÁGEN DE MÉXICO MEDIANTE LA EXPORTACIÓN DE PROGRAMAS PRODUCIDOS POR TELEvisa ANUALMENTE EXPORTA 24,000 HORAS A DIVERSOS PAÍSES Y CUENTA CON UN CENTRO DE PRODUCCIÓN DE COMERCIALES EN QUE SE ELABORAN MÁS DE 2,000 DE ELLOS ANUALMENTE. MANTIENE ALMACENADAS APROXIMADAMENTE 70,000 HORAS DE PROGRAMAS MEXICANOS Y DE EVENTOS ESPECIALES PRODUCIDOS DE 1962 A LA FECHA.

3. ESCALA DE SALARIOS

DEBIDO A LA FALTA DE UNIFICACIÓN DE CRITERIOS Y NORMAS AL SISTEMA FREE LANCE YA LA EXPLOTACIÓN POR PARTE DEL PRODUCTOR, EXISTE MUCHA DISCREPANCIA EN CUANTO A SUELDOS Y SALARIOS, HORARIOS Y PRESTACIONES NO ECONÓMICAS Y ECONÓMICAS* Y EN UNA PALABRA DERECHOS Y OBLIGACIONES DE UNA Y OTRA PARTE, YA QUE AÚN DENTRO DE UNA ÁREA DE PRODUCCIÓN DETERMINADA NO EXISTE APEGO -

* Ver anexo. 14

A LA LEY QUE DICÉ "A TRABAJO IGUAL, DESEMPEÑADO EN PUESTO,, - JORNADA Y CONDICIONES DE EFICIENCIA TAMBIÉN IGUALES, DEBE CO - RRESPONDER SALARIO IGUAL;" SEGÚN ARTÍCULO 36 LEY FEDERAL DEL -- TRABAJO. NO EXISTE A SU VEZ UNA OBSERVANCIA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN CUANTO A HORARIOS, HORAS EXTRAS, P.T.U., VACA - CIONES, ANTIGUEDAD, AGUINALDO. ESTO SE PUEDE CONCLUIR POR ME - DIO DE LA SIGUIENTE ESCALA DE SALARIOS:

AREA DE PROGRAMACIÓN NOTICIOSA

EXISTE EN ALGUNOS CASOS UNA CLASIFICACIÓN DE LOS ASISTEN - TES DE PRODUCCIÓN, COMO EN UN CONOCIDO NOTICIERO MATUTINO, Y - LOS CLASIFICA DE LA SIGUIENTE MANERA:

- ASISTENTE DE PRODUCCIÓN "A".
- ASISTENTE DE PRODUCCIÓN "B".
- ASISTENTE DE PRODUCCIÓN "C".

CON UN SALARIO DE \$ 30,000.00, \$ 22,000.00 Y \$ 16,000.00_ HORARIO DE 4:00 A.M. A 11:00 A.M. RESPECTIVAMENTE. BAJO ESTA_ MISMA POLÍTICA, EN OTRO CONOCIDO NOTICIERO QUE SALE AL AIRE -- CADA HORA A MANERA DE "CÁPSULA" ES DE \$ 500.00 DIARIOS, - - - \$ 425.00, \$ 245.00 DIARIOS, HORARIO 16:00 A 23:00 HRS. RESPEC - TIVAMENTE. EN CAMBIO, EN OTRO CONOCIDO NOTICIERO NOCTURNO EL_ SALARIO ES DE \$ 12,000.00 MENSUALES, SIN QUE SE CONTEMPLE SI - ES ASISTENTE A, B. Ó C. HORARIO DE 20:00 A 24:00 HRS. UN CONQ - CIDISÍMO NOTICIERO DIARIO NOCTURNO EL SALARIO ES DE \$25,000.00 MENSUALES, HORARIO DE 11 A.M. A 23 HRS., Y EN OTRO PRESTIGIOSO NOTICIERO SEMANAL DOMINICAL Y CON HORARIO NOCTURNO EL SALARIO_ ERA DE \$13,000.00 MENSUALES*, YA QUE POR UN CAMBIO EN LA DIREC - CIÓN DEL PROGRAMA, LA NUEVA DIRECTORA, LUCHÓ POR UN SALARIO --

MÁS DECOROSO, LOGRÁNDOLO MESES DESPUÉS, (EN EL MES DE AGOSTO - DE 1983), AUMENTÁNDOLO DE \$ 13,000.00 MENSUALES A \$22,000.00 MENSUALES, HORARIO SEGÚN NECESIDADES. "EN LA SECCIÓN DE EVENTOS ESPECIALES", LOS ASISTENTES DE PRODUCCIÓN COBRAN POR EVENTO \$750.00 YA SEA POR UN PROGRAMA DE FUT-BOL, TENIS, BOXEO, -- ETC., Y SEA EN EL HORARIO QUE FUESE.

ÁREA DE PROGRAMACIÓN DE ENTRETENIMIENTO

LOS ASISTENTES DE PRODUCCIÓN DE ESTE TIPO DE PROGRAMAS -- TIENEN UN HORARIO MÁS O MENOS UNIFORME YA QUE SU REALIZACIÓN - SE HACE EN UN DÍA POR SEMANA, COMENZANDO APROXIMADAMENTE A LAS 10 A.M. HASTA TERMINAR, SEGÚN SEA LA PROBLEMÁTICA QUE SE PRE - SENTE, Y PUEDE SER EL TÉRMINO DE SUS LABORES A LAS 16 HRS., -- 17 HRS. O UN POCO MÁS. EL COBRO DE SUS HONORARIOS ES DE: - -- \$ 750.00 POR PROGRAMA TERMINADO, CABE ACLARAR EN ESTOS CASOS, _ QUE COMO UN PRODUCTOR TIENE A SU CARGO 2 Ó MÁS PROGRAMAS, LOS _ ASISTENTES PUEDEN REALIZAR A SU VEZ 2 Ó MÁS PROGRAMAS POR SEMA NA, AUMENTANDO MENSUALMENTE SUS HONORARIOS.

ÁREA DE PROGRAMACIÓN DRAMÁTICA

EN ESTA ÁREA EL PAGO DE HONORARIOS ES POR DECIRLO DE ALGU NA MANERA POR TEMPORADA, YA QUE TRABAJAN DE ACUERDO AL CRITE - RIO DEL PRODUCTOR. HAY PRODUCTORES QUE TRABAJAN UNA SEMANA Y _ OTRA DESCANSAN. LOS HAY QUE PREFIEREN 2 SEMANAS DE TRABAJO -- POR UNA DE DESCANSO, ETC., Y LOS ASISTENTES TRABAJAN DE UNA MA NERA MUY DISCONTÍNUA HASTA TERMINAR CON LA TELESERIE. SUS RE - MUNERACIONES SE REALIZAN POR CAPÍTULO TERMINADO, ASÍ DURE ALGU NOS DÍAS, A RAZÓN DE \$ 250.00 POR CAPÍTULO Y EN UN DÍA PUEDEN _ LLEGAR HACER 1, 2 Y HASTA TRES, Y EN LA O LAS SEMANAS DE DES -

CANSO PROCURAN BUSCAR ACOMODO CON OTROS PRODUCTORES.

4. ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA

DENTRO DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN EN UNA EMPRESA TELEVISORA - ES MUY DIFÍCIL ESTABLECER UNA ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA EN FORMA DEFINITIVA YA QUE EL ÁREA EN SÍ PRESENTA MUCHAS VARIANTES EN CUANTO A SUS ELEMENTOS HUMANOS.

DEPENDIENDO DEL RAMO DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN ES COMO SE ORGANIZA, PUESTO QUE HAY CARACTERÍSTICAS EN UN RAMO QUE NO EXISTEN EN OTROS, POR EJEMPLO UN PRODUCTOR ASOCIADO, LO EXISTE EN UN RAMO Y EN OTROS NO LO HAY.

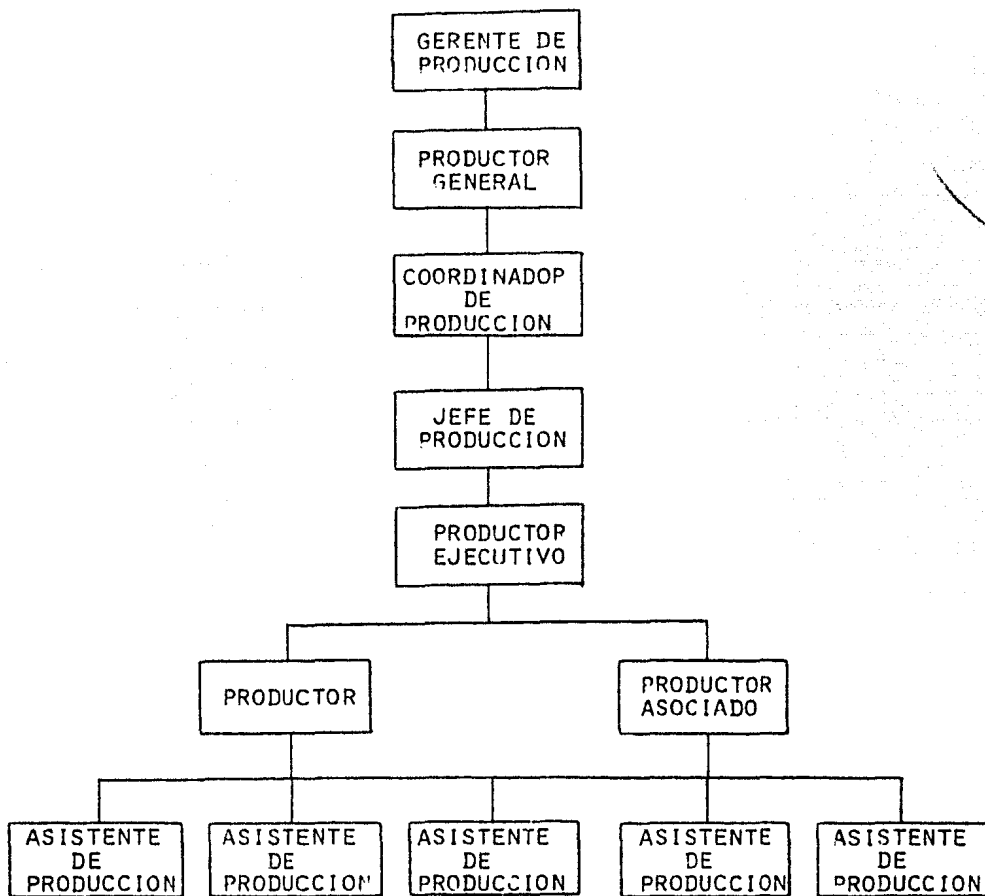
TOMANDO EN CONSIDERACIÓN ESTAS VARIANTES Y PARA EFECTOS - DE ESTE CAPÍTULO SE DISEÑARON LOS SIGUIENTES ORGANIGRAMAS, QUE SE CONSIDERARON LOS MÁS REPRESENTATIVOS PARA EL ÁREA DE PRODUCCIÓN EN LA EMPRESA TELEVISORA PRIVADA DE ACUERDO A LA RAMA O - ÁREA.

TENIENDO EN CONSIDERACIÓN TODAS LAS VARIANTES EN CUANTO A RECURSOS HUMANOS, TÉCNICOS Y FINANCIEROS, AÚN DENTRO DE UNA MISMA ÁREA SEA DRAMÁTICA, DE ENTRETENIMIENTO O NOTICIOSA, NO HAY UNIFORMIDAD EN RELACIÓN A SUS ELEMENTOS HUMANOS.

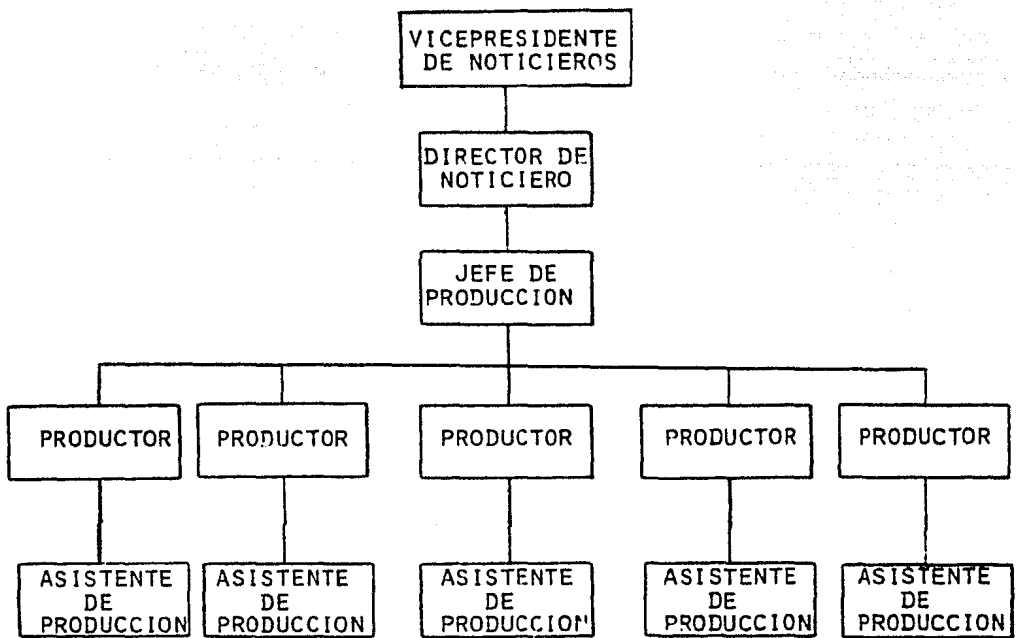
PARA TRATAR DE UNIFICAR TODOS LOS CONCEPTOS ANTERIORES, SE ELABORARON LOS ORGANIGRAMAS QUE SISTEMATIZAN A TODAS ÁREAS DE UN MISMO RAMO DENTRO DE ESTA GRAN EMPRESA.

TODO ESTO ES CON EL FIN DE EVITAR UNA GRAN CANTIDAD DE ORGANIGRAMAS QUE SE TENDRÍAN QUE REALIZAR POR ÁREA Y DE ESTA MANERA RESUMINIZAR TODO ESTE PROCESO, PARA HACERLO MÁS GENERAL Y COMPRESIBLE.

ORGANIGRAMA PARA LAS ÁREAS DE PROGRAMACIÓN DRAMÁTICA
Y PROGRAMACIÓN DE ENTRETENIMIENTO



ORGANIGRAMA PARA EL ÁREA DE PROGRAMACIÓN NOTICIOSA



CAPITULO III

LOS ASISTENTES DE PRODUCCION

CAPITULO III

LOS ASISTENTES DE PRODUCCION

EN EL ÁREA DE PRODUCCIÓN LOS ASISTENTES SON UN FACTOR MUY IMPORTANTE EN LA REALIZACIÓN DE UN PROGRAMA TELEVISIVO, YA QUE SON LA PARTE "EJECUTIVA" EN TODO LO RELACIONADO CON EL PROGRAMA ENTRE SUS PRINCIPALES ACTIVIDADES, DEPENDIENDO DEL ÁREA EN QUE SE DESENVUELVAN ESTÁN:

1.- ÁREA DE PROGRAMACIÓN NOTICIOSA.

EN VARIOS NOTICIEROS LA PRINCIPAL ACTIVIDAD DE LOS ASISTENTES DE PRODUCCIÓN ES LA "EDICIÓN" DEL PROGRAMA, ENTENDIENDO LA EDICIÓN COMO EL PROCESO DE HILVANAR EN UNA SOLA CINTA MAGNÉTICA LOS REQUERIMIENTOS DEL "SCRIPT" QUE HA REALIZADO EL GUIÓNISTA Y QUE SE ENCUENTRAN EN VARIOS VIDEO-CASSETTS.

HAY PROGRAMAS QUE SON MÁS COMPLICADOS Y EL TRABAJO DEL ASISTENTE ES ADEMÁS DE LABORIOSO, MUY IMPORTANTE, Y SUS ACTIVIDADES SON:

- ATENDER LAS PETICIONES DE TRABAJO DEL PRODUCTOR.
- CUIDAR QUE EL MATERIAL FILMADO ESTÉ EN BUEN ESTADO.
- QUE LAS EDICIONES SEAN RÁPIDAS Y DE BUENA CALIDAD.
- ORDENAR EL MATERIAL DE "STOCK" DEL NOTICIERO.
- LOGRAR Y CUIDAR QUE EL PROGRAMA SALGA AL AIRE EN EL TIEMPO EXACTO.

EXISTE UN CONOCIDO PROGRAMA DOMINICAL NOCTURNO EN EL CUAL ASISTENTE DE PRODUCCIÓN ES ESENCIAL EN ABSOLUTAMENTE TODA LA REALIZACIÓN DEL PROGRAMA Y SUS ACTIVIDADES SON:

- A).- AL INICIAR LA REALIZACIÓN DEL PROGRAMA, EL ASISTENTE DE PRODUCCIÓN ACOMPAÑA AL REPORTERO,* CAMARÓGRAFO Y

* Ver anexo 9.

ASISTENTE DE CÁMARA, PARA LA PETICIÓN DE TOMAS ESPECIALES EN LAS ENTREVISTAS, FUNGIENDO COMO PRODUCTOR.

- B).- UNA VEZ REALIZADAS TODAS LAS ENTREVISTAS PROCEDE A "CALIFICAR", ES DECIR ESCRIBIR A MÁQUINA O EN FORMA MANUSCRITA ABSOLUTAMENTE TODO LO DICHO POR EL ENTREVISTADO O EN SU DEFECTO TODAS LAS TOMAS ESPECIALES.
- C).- CLASIFICA DE ACUERDO A NECESIDADES LOS VIDEO-CASSETS.
- D).- ENTREGA LAS "CALIFICACIONES" O REPORTE Y GUIONISTA PARA LA ELABORACIÓN DEL GUIÓN.
- E).- AUXILIA AL PRODUCTOR EN LA EDICIÓN DEL PROGRAMA DE ACUERDO A LAS EXIGENCIAS DEL GUIÓN.
- F).- EN OCASIONES EL ASISTENTE DE PRODUCCIÓN EDITA PARCIAL O TOTALMENTE EL PROGRAMA.
- G).- ENTREGA EL VIDEO-CASSETT AL DIRECTOR DEL PROGRAMA PARA SU VISTO BUENO.
- H).- ANOTA LOS REQUERIMIENTOS O MODIFICACIONES QUE SE TENGAN QUE HACER.
- I).- AUXILIA AL PRODUCTOR A LA REALIZACIÓN DE LAS MODIFICACIONES.
- J).- REALIZA EL "TRANSFER"* O SEA POR MEDIO DE LAS LLAMADAS "MÁQUINAS DE VIDEO" TRASLADA EL PROGRAMA DE UN VIDEO-CASSETT A UNA CINTA MAGNÉTICA DE UNA PULGADA, CUIDANDO QUE SE ELABORE CON LA CALIDAD REQUERIDA.
- K).- AUXILIA AL PRODUCTOR Y AL JEFE DE PRODUCCIÓN EN LA LLAMADA "POST PRODUCCIÓN", QUE ES LA GRABACIÓN DE LOS TÍTULOS, INTERVENCIONES DEL REPORTERO, NOMBRES DE ENTREVISTADOS, LOGOTIPO DEL PROGRAMA, MUSICALIZA

* Ver anexos 6, 7, y 8.

CIÓN, ETC.

L).- LLEVA EL PROGRAMA TERMINADO AL LUGAR EN DONDE SE VA A TRANSMITIR AL AIRE EL PROGRAMA.

2.- ÁREA DE PROGRAMACIÓN DE ENTRETENIMIENTO.

ESTA ÁREA ES AÚN MÁS COMPLICADA QUE LA ANTERIOR, PUESTO - QUE EL ASISTENTE DE PRODUCCIÓN NO SOLAMENTE REALIZA LABORES -- DE CARÁCTER TÉCNICO, SINO TAMBIÉN EFECTÚA LABORES DE CARÁCTER_ ADMINISTRATIVO Y TODO POR EL MISMO SALARIO, A SABER:

1.- EN LA "PRE-PRODUCCIÓN" PREPARA TODO LO QUE EL PROGRA MA VA A NECESITAR, COMO ALQUILAR MÁQUINAS, OBSERVAR_ EL ARMADO DE LOS ESCENARIOS, ESCOGER LAS LOCACIONES, CONSEGUIR LA ILUMINACIÓN NECESARIA, LA UTILERÍA, EL_ MAQUILLAJE, ETC.

2.- EN LA "PRODUCCIÓN" CUIDA DEL DESARROLLO DEL PROGRAMA Y RESUELVE EN ALGUNOS CASOS LOS PROBLEMAS QUE SURGEN SOBRE LA MARCHA.

3.- ENTRE LAS LABORES ADMINISTRATIVAS QUE REALIZA ESTÁN:

- REALIZAR LA TRAMITACIÓN DE DOCUMENTOS NECESARIOS - PARA EL ALQUILER DE MÁQUINAS, LA ILUMINACIÓN, LA - UTILERÍA.

- CITAR A LAS PERSONAS Y/O ACTORES QUE VAN A PARTICI PAR.

- DISTRIBUIR LOS LIBRETOS.

- ELABORACIÓN DE REPORTES.

- ELABORACIÓN DE NÓMINA.

- ELABORACIÓN DE CHEQUES.

3.- ÁREA DE PROGRAMACIÓN DRAMÁTICA.

LAS ACTIVIDADES EN ESTA ÁREA SON RELATIVAMENTE FÁCILES, - PUES LA RESPONSABILIDAD TOTAL CAE SOBRE EL PRODUCTOR. EL ASIS TENTE EN ESTE CASO, SOLAMENTE AUXILIA EN TODOS ASPECTOS AL PRO DUCTOR.

COMO LO SON:

- A).- ESCOGER LAS LOCACIONES.
- B).- CONSEGUIR LA UTILERÍA.
- C).- DISTRIBUIR LOS LIBRETOS.
- D).- CITAR PERSONAS.
- E).- CUIDAR EL DESARROLLO DE LA GRABACIÓN DEL PROGRAMA.
- F).- ELABORACIÓN DE REPORTES.
- G).- ELABORACIÓN DE LA NÓMINA.

CABE MENCIONAR QUE EN ESTA ÁREA, LA MAYOR PARTE DE LOS -- ASISTENTES DE PRODUCCIÓN SON ACTORES NOVELES, QUE POR MEDIO DE ESTA ACTIVIDAD TRATAN DE ABRIRSE PASO EN SU PROFESIÓN Y ADEMÁS DEL SALARIO COMO ASISTENTE TIENEN SUS HONORARIOS COMO ACTORES.

4.- BREVE COMPARACIÓN DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO CON - LAS RELACIONES DE TRABAJO DE LOS ASISTENTES DE PRO - DUCCIÓN.

EL SISTEMA DENOMINADO "FREE - LANCE" QUE UTILIZA LA T.V. COMERCIAL TIENE LAS SIGUIENTES DEFICIENCIAS EN RELACIÓN CON LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

- LAS RELACIONES DE TRABAJO, A FALTA DE ESTIPULACIONES EX PRESAS ES POR TIEMPO INDETERMINADO.*
- NO EXISTEN INDEMNIZACIONES.
- LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN MUCHOS CASOS SON INFERIO-

* Ver anexo 3.

RES A LAS FIJADAS EN LA LEY FEDERAL DE TRABAJO Y NO SON PROPORCIONADAS A LA IMPORTANCIA DE LOS SERVICIOS E IGUALES PARA TRABAJOS IGUALES.* SEGÚN ARTÍCULO 34 DE LA --- LEY FEDERAL DE TRABAJO.

TRABAJADOR Y PATRÓN FIJAN LA DURACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO Y MUCHAS VECES EXCEDE LOS MÁXIMOS LEGALES. SE-- GÚN ARTÍCULO 61 DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO.

- SE PROLONGA LA JORNADA DE TRABAJO POR CIRCUNSTANCIAS EXTRAORDINARIAS Y EXCEDEN EN MUCHAS OCACIONES DE 3 HRS. DIARIAS Y DE 3 VECES EN UNA SEMANA. ARTÍCULO 66.
- NO HAY PAGO DE HORAS EXTRAORDINARIAS DE TRABAJO.
- NO EXISTE EL PAGO DE PRIMA DOMINICAL, SI EL ASISTENTE DE PRODUCCIÓN LLEGARA A TRABAJAR LOS DÍAS DOMINGO. ART. 71
- POR NECESIDADES DEL SERVICIO LOS DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO SE LLEGA A LABORAR. ARTICULO 74.
- NO HAY VACACIONES, SOLAMENTE PERMISOS PARA FALTAR. ART. 76
- NO EXISTE AGUINALDO. ARTÍCULO 87.
- NO EXISTE LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS. ARTÍCULO 117.

POR LO QUE SE PUEDE APRECIAR, DICHA EMPRESA TELEVISORA NO OBSERVA EN MUCHOS PUNTOS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, OCACIONANDO CON ESTO UN PERJUICIO A LOS INTERESES DE LA CLASE TRABAJADORA.

* Ver anexos 10, 11, 12 y 13.

5.- LOS PRODUCTORES EN EL ÁREA DE PRODUCCIÓN.

LA PERSONA FUNDAMENTAL EN LA PRODUCCIÓN ES EL PRODUCTOR - DEL PROGRAMA. ES EN ÉSTA PERSONA EN LA QUE RECAE ABSOLUTAMENTE TODA LA RESPONSABILIDAD. ESTÁN CONTRATADOS TAMBIÉN BAJO -- EL SISTEMA "FREE LANCE", POR LO TANTO SU ESTANCIA DENTRO DE SU TRABAJO ESTÁ DADA EXCLUSIVAMENTE EN SU CAPACIDAD, AUNQUE TAMBIÉN DE SU HABILIDAD PARA ORGANIZAR A SUS SUBORDINADOS, DELEGANDO AUTORIDAD Y SIN COMPARTIR LA RESPONSABILIDAD.

SUS ACTIVIDADES ESTÁN DADAS EN SU HABILIDAD DE ORGANIZAR, DE SU RESPONSABILIDAD INNATA Y DE LAS CIRCUNSTANCIAS QUE RODAN SU TRABAJO DEPENDIENDO PRIMORDIALMENTE DEL ÁREA EN QUE SE DESENVUELVA. MUY A PESAR QUE ESTÉN BAJO EL SISTEMA FREE LANCE TIENEN UN SUELDO EXAGERADAMENTE BIEN REMUNERADO, EXISTIENDO RUMORES DE QUE LOS PRODUCTORES GANAN LO QUE QUIEREN. SU SISTEMA DE TRABAJO Y DE HORARIO ES DE LO MÁS VARIADO, EN REFERENCIA AL TIPO DE PROGRAMA QUE REALICEN, EN TEORÍA SUS FUNCIONES DEBERÍAN SER:

- 1.- PREPARAR TODO LO QUE SE VA A NECESITAR EN EL PROGRAMA.
- 2.- SELECCIÓN DE ACTORES.
- 3.- SUPERVISIÓN DE LOS ESCENARIOS.
- 4.- ESCOGER LAS LOCACIONES.
- 5.- LA COORDINACIÓN DE LA UTILERÍA Y DE MAQUILLAJE.
- 6.- SUPERVISIÓN DEL LIBRETO.
- 7.- SUPERVISIÓN DE ESCENOGRAFÍA.
- 8.- SUPERVISIÓN DE VESTUARIO.
- 9.- DIRECCIÓN ESCÉNICA.
- 10.- LA COORDINACIÓN DE TODOS LOS ELEMENTOS HUMANOS, MATE

RIALES Y TÉCNICOS.

6.- AREA DE PROGRAMACIÓN NOTICIOSA.

LAS ACTIVIDADES DE LOS PRODUCTORES EN ESTA ÁREA COMPREN -
DEN LOS SIGUIENTES PUNTOS EN TÉRMINOS GENERALES, PUESTO QUE DE
ACUERDO A LAS NECESIDADES DEL PROGRAMA PUEDEN SER MENOS O PUE-
DEN SER MÁS LAS ACTIVIDADES A ELABORAR:

- A.- FORMULACIÓN DE REQUERIMIENTOS DEL PROGRAMA.
- B.- SUPERVISIÓN DEL MATERIAL FILMADO.
- C.- REALIZACIÓN DE LA EDICIÓN.
- D.- RESOLUCIÓN DE DUDAS DE LOS SUBORDINADOS.
- E.- SUPERVISIÓN DE LA CALIDAD DE LA EDICIÓN.
- F.- SUPERVISIÓN DE ENTREVISTAS.
- G.- TOMA DE DECISIONES EN CUANTO A ESCENARIOS.

7.- AREA DE PROGRAMACIÓN DE ENTRETENIMIENTO.

SUS PRINCIPALES ACTIVIDADES SON:

- FORMULACIÓN DE REQUERIMIENTOS DEL PROGRAMA.
- SELECCIÓN DE ACTORES.
- RESOLUCIÓN DE DUDAS DE LOS SUBORDINADOS.
- FORMULACIÓN DE ÓRDENES PARA EL ALQUILER DE MÁQUINAS.
- SUPERVISIÓN DE LA CONSTRUCCIÓN DEL ESCENARIO.
- FORMULACIÓN DE ÓRDENES PARA LA BÚSQUEDA DE UTILERÍA.
- FORMULACIÓN DE ÓRDENES PARA EL MAQUILLAJE.
- DIRECCIÓN ESCENÍCA.
- SUPERVISIÓN DEL DESARROLLO DEL PROGRAMA.
- TOMA DE ALGUNAS DECISIONES DE DIRECCIÓN DE CÁMARAS.

8.- AREA DE PROGRAMACIÓN DRAMÁTICA.

LAS ACTIVIDADES DE LOS PRODUCTORES EN ESTA ÁREA, EN LA MAYORÍA DE LOS CASOS DELEGAN LA AUTORIDAD Y LA RESPONSABILIDAD - NO LA COMPARTEN, CAYENDO LOS CASTIGOS QUE PROCEDAN EN LOS ASISTENTES DE PRODUCCIÓN. POR LO TANTO, COMO DE HECHO SUS ACTIVIDADES DEBERÍAN SER MÁS O MENOS LAS MISMAS QUE EN LAS DOS ÁREAS ANTERIORES, LA MAYOR PARTE DE ÉSTOS ÚNICAMENTE SUPERVISAN EL - DESARROLLO DEL PROGRAMA HASTA QUE ÉSTÉ TERMINADO, DANDO SOLAMENTE ÓRDENES DE COMO REALIZAR EL TRABAJO. AUNQUE CLARO ESTÁ_ HAY UNA HONROSA ESCEPCIÓN EN UNA PRODUCTORA JOVEN QUE REALIZA_ LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES DE SUPERVISIÓN:

- 1.- REQUERIMIENTOS DEL PROGRAMA.
- 2.- DUDAS DE LOS SUBORDINADOS.
- 3.- CALIDAD DE LA EDICIÓN.
- 4.- ESCENOGRAFÍA.
- 5.- LIBRETOS.
- 6.- UTILERÍA.
- 7.- ACTORES.
- 8.- VESTUARIOS.
- 9.- LOCACIONES.
- 10.- DESARROLLO DEL PROGRAMA.
- 11.- DIRECCIÓN ESCÉNICA.
- 12.- DIRECCIÓN DE CÁMARAS.
- 13.- COREOGRAFÍAS.
- 14.- REPORTES.
- 15.- ASIGNACIÓN DE FUNCIONES DE LOS SUBORDINADOS.

9.- INFLUENCIA DEL NIVEL EDUCACIONAL EN LA EFICIENCIA -- DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN.

EL DICCIONARIO DEFINE A LA EFICIENCIA COMO "FACULTAD, AP-
TITUD, COMPETENCIA EN EL CARGO QUE SE OCUPA O TRABAJO QUE SE -
DESEMPEÑA" Y A LA EDUCACIÓN COMO: "PROCESO DE TRANSMISIÓN POR_
UNA COMUNIDAD O GRUPO SOCIAL DE SU BAGAJE CULTURAL, CON EL FIN
DE ASEGURAR SU PROPIA EXISTENCIA Y SU CONTÍNUO DESARROLLO", --
PARA LA SEGUNDA DEFINICIÓN EN LA TELEVISIÓN COMERCIAL ES MUY -
COMÚN VER A MUCHA GENTE SIN LA PREPARACIÓN NECESARIA EN PUES -
TOS O EN PLAZAS DONDE EL GRADO DE ESTUDIOS SI NO ES PRIMORDIAL
POR LO MENOS ES IMPORTANTE. APARENTEMENTE ANTE ESTA SITUACIÓN
PUDIERA PENSARSE QUE EN LOS DEPARTAMENTOS EN LOS QUE SE ENCUEN
TRAN ESTAS PERSONAS, NO DEBERÍA FUNCIONAR, O POR LO MENOS FUN-
CIONARÍA DE UNA MANERA DEFICIENTE. ÉSTO SI SERÍA LÓGICO PEN -
SAR QUE PUDIESE OCURRIR EN CUALQUIERA DE LAS ÁREAS QUE EN LA -
ADMINISTRACIÓN SE CONOCEN COMO LAS CUATRO ÁREAS FUNCIONALES O_
SEA RECURSOS HUMANOS, MERCADOTÉCNIA, FINANZAS Y PRODUCCIÓN.

SUCEDE QUE EN UNA EMPRESA TELEVISORA Y EN ESPECIAL DENTRO
DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN LAS EXIGENCIAS DE UN NIVEL MEDIO CULTU-
RAL O DE UN ALTO NIVEL EDUCACIONAL EN MUCHAS OCASIONES PASAN A
UN SEGUNDO E INCLUSO UN TERCER TÉRMINO. EN LOS ASISTENTES DE_
PRODUCCIÓN EN SU TOTALIDAD NO ES NADA HOMOGÉNEO, LOS HAY DE LO
MÁS HETEROGÉNEO, DE LO MÁS CONTRADICTORIO, DE LO MÁS OPUESTO -
EN CUANTO A NIVEL EDUCACIONAL SE REFIERE, ESTE FENÓMENO SE DE-
BE A LAS ACTIVIDADES QUE EN CAPÍTULOS ANTERIORES SE HAN PLASMA
DO, A LA RELATIVA FACILIDAD DE LOS TRABAJOS ENCOMENDADOS, A LA
SIMPLEZA DE ALGUNAS ACTIVIDADES Y EN OCASIONES AL SISTEMA DE -
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL. SE DEBE TAMBIÉN A LA_

FACILIDAD QUE TENGA EL ASISTENTE PARA MANEJAR EL, A VECES, COMPLEJO EQUIPO CON QUE SE CUENTA PARA EFECTUAR LOS TRABAJOS PROPIOS DEL PUESTO.

DE ACUERDO CON LA SEGUNDA DEFINICIÓN, APLICADA A ESTE CAPÍTULO EL PROCESO DE TRANSMISIÓN, ES MUY EVIDENTE PUESTO QUE - AL ENCONTRARSE UNA PERSONA CON UNA PREPARACIÓN EDUCACIONAL UN POCO BAJA, TRATA DE APRENDER TODO LO POSIBLE, PARA QUE POR UN LADO, ASEGURE SU EXISTENCIA DENTRO DEL SISTEMA QUE IMPERA EN DICHA EMPRESA PRIVADA Y CONTINUAR SU DESARROLLO HASTA LOGRAR SU ESPECIALIZACIÓN EN ESA RAMA. HAY VARIOS CASOS DENTRO DE -- LOS ASISTENTES DE PRODUCCIÓN EN DONDE SE HACE PATENTE QUE SU NIVEL EDUCACIONAL SIENDO MUY ESCASO LOGRARON SU EXISTENCIA Y DESARROLLO DENTRO DE ESA EMPRESA. UNO DE ESTOS CASOS SUCEDIÓ EN UN CONOCIDÍSIMO NOTICIERO MATUTINO QUE SE TRANSMITE DIARIAMENTE, EN EL CUAL UN OFFICE BOY AL EXISTIR UNA VACANTE LOGRÓ ASCENDER A ASISTENTE DE PRODUCCIÓN "C" SIN TENER GRANDES CONOCIMIENTOS DE PRODUCCIÓN DE TELEPROGRAMAS.

DE ESA MANERA, SIN QUE SE ATENDIERA A UN PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN, SE IMPROVISÓ A UN OFFICE BOY COMO ASISTENTE DE PRODUCCIÓN, HACIENDO EVIDENTE EL CAOS QUE IMPERA DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN, EN CUANTO A ESTE TIPO DE SISTEMA SE REFIERE.

OTRO CASO QUE ILUSTRA EL HECHO DE QUE EL NIVEL EDUCATIVO NO INFLUYE EN LA EFICIENCIA EN EL ÁREA DE PRODUCCIÓN, ESTÁ DADO POR OTRO ASISTENTE DE PRODUCCIÓN, EL CUAL LOGRÓ EMPLEARSE DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN SIN CASÍ SABER LEER Y ESCRIBIR Y AL PASO DEL TIEMPO, Y CON MUCHA HABILIDAD SE SITUÓ COMO ASISTENTE DE PRODUCCIÓN, LLEGANDO INCLUSO A HACERSE TAN INDISPENSABLE, -

QUE ACTUALMENTE DOMINA TODO LO REFERENTE A LA PRODUCCIÓN Y COORDINACIÓN DE PROGRAMAS DE TELEVISIÓN, LOGRANDO INCLUSIVE DOMINAR ASPECTOS DE CARÁCTER TÉCNICO. LA EFICIENCIA EN SÍ, -- DENTRO DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE ESTA EMPRESA TELEVISORA, NO ESTÁ DADA POR LOS NIVELES DE EDUCACIÓN QUE POSEA LA PERSONA, SINO A LA RESPONSABILIDAD INMATA DE CADA SUJETO, A SU CAPACIDAD DE ASIMILACIÓN DE TAREAS RELATIVAMENTE FÁCILES, QUE LO HARÁN APTO EN EL TRABAJO QUE DESEMPEÑA; YA QUE SI FUERA LO CONTRARIO SOLAMENTE LAS PERSONAS CON UNA EDUCACIÓN MEDIA O ALTA, LOGRARÍAN COLOCARSE COMO LOS MEJORES ASISTENTES DE PRODUCCIÓN DE PROGRAMAS DE TELEVISIÓN, DEJANDO RELEGADAS A LAS PERSONAS DE ESCASA PREPARACIÓN ESCOLAR.

10.- EL SUB-EMPLEO.

EL SUB-EMPLEO ES LA PRINCIPAL CARACTERÍSTICA QUE PREDOMINA EN ESTE TIPO DE EMPRESAS, PRIVADAS. DENTRO DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN Y EN ESPECIAL EN LA SECCIÓN DE NOTICIEROS ESTA PATENTE EL SUB-EMPLEO. PROFESIONALES EGRESADOS DE LAS DISTINTAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS, SE DAN CITA EN ESTA EMPRESA, CON EL FIN DE COMENZAR A EJERCER SU PROFESIÓN DIGNAMENTE, DE ABRIRSE PASO, ACUDEN A ESTE GRAN ESCAPARATE QUE CONSIDERAN ES EL MEJOR PARA DARSE A CONOCER Y SE ENCUENTRAN ANTE UNA MUY DISTINTA REALIDAD.

EL SIGUIENTE CUADRO ILUSTR A LO ANTERIORMENTE DICHO.

EL CONOCIDÍSIMO NOTICIERO DIARIO MATUTINO EXISTEN:

DOS ASISTENTES "B" CON SUELDO DE \$ 22,000.00 MENSUALES. -

PASANTES EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN.

EN NOTICIERO A MANERA DE "CÁPSULA" CADA HORA HAY:

1 ASISTENTE "C" CON SUELDO DE \$ 10,500.00 MENSUALES. PA-

SANTE EN PERIODISMO Y COMUNICACIÓN COLECTIVA.

DOS ASISTENTES "B" CON SUELDO DE \$ 12,000.00 MENSUALES.

PASANTES EN PERIODISMO.

TRES ASISTENTES "A" CON SUELDO DE \$14,000.00 MENSUALES.

PASANTES EN PERIODISMO.

EN NOTICIERO DIARIO DE MEDIA NOCHE EXISTEN:

TRES ASISTENTES DE PRODUCCIÓN CON SUELDO DE \$12,000.00

MENSUALES. PASANTES DE PERIODISMO.

EN NOTICIERO PERIODISTICO DOMINICAL NOCTURNO HAY:

DOS ASISTENTES DE PRODUCCIÓN CON SUELDO DE \$13,000.00.

PASANTES EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.*

UN ASISTENTE DE PRODUCCIÓN CON SUELDO DE \$13,000.00 TITULADO EN PERIODISMO.

UN ASISTENTE DE PRODUCCIÓN CON SUELDO DE \$13,000.00. PASANTE EN PERIODISMO.

DOS ASISTENTES DE PRODUCCIÓN CON SUELDO DE \$13,000.00. PASANTE EN PERIODISMO Y COMUNICACIÓN COLECTIVA.

ESTA ES LA SITUACIÓN DE LOS ASISTENTES DE PRODUCCIÓN EN EL ÁREA DE NOTICIEROS, QUE ES LA ÚNICA QUE SUB-EMPLEA A PROFESIONISTAS EGRESADOS DE LAS DISTINTAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL PAÍS.

* Ver anexo 3.

CAPITULO IV

EL AREA DE PRODUCCION EN LA EMPRESA TELEVISORA

CAPITULO IV

EL AREA DE PRODUCCION EN LA EMPRESA TELEVISORA

1.- IMPORTANCIA.

LA INDUSTRIA DE LA TELEVISIÓN, ES UN SISTEMA DE SERVICIO -- DE LA COMUNICACIÓN MASIVA, ES UNA INSTITUCIÓN QUE REALIZA LA -- FUNCIÓN DE ENLACE ENTRE LOS GRUPOS SOCIALES EXISTENTES EN MÉXICO Y CON UNA POLÍTICA DE RELATIVA LIBERTAD DE EXPRESIÓN, EN LO REFERENTE DE ESTAR AL SERVICIO DE ÉSTOS SECTORES DE LA POBLACIÓN, LLAMESE INDUSTRIAL, GUBERNAMENTAL E INTELLECTUAL Y COMO SE MENCIONA EN EL CAPÍTULO II DE ESTA INVESTIGACIÓN, QUE SIENDO -- LA FUENTE PRIMORDIAL DE INGRESOS DE ESTA EMPRESA LA INTERACCIÓN COMERCIAL CON LOS ANUNCIANTES, EL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE ESTE -- ORGANISMO ES LA PARTE EJECUTORA CON LOS ANUNCIANTES. PUEDEN -- SER DE DOS MANERAS:

- LA INSERCIÓN DE LOS COMERCIALES A SU DEBIDO TIEMPO, DENTRO DE LA TRANSMISIÓN DIARIA DE LA PROGRAMACIÓN. ESTO SE LLEVA A EFECTO (AUNQUE NO EN UN 100%) POR MEDIO DEL ORGANISMO FILIAL DE LA EMPRESA QUE SE DENOMINA PROTELE; Y QUE CUENTA CON UN CENTRO DE PRODUCCIÓN DE COMERCIALES EN QUE SE ELABORAN MÁS DE 2,000 DE ELLOS ANUALMENTE Y -- QUE EL ANUNCIANTE PAGA POR LA ELABORACIÓN Y TRANSMISIÓN DEL COMERCIAL.
- EL PATROCINIO DE PROGRAMAS ES, QUE EL ANUNCIANTE PROPORCIONA LOS MEDIOS MONETARIOS PARA QUE SE ELABORE Y TRANSMITA EL PROGRAMA. ES DECIR "COMPRA" EL TIEMPO DENTRO DE LA PROGRAMACIÓN CON EL FIN DE DAR PUBLICIDAD A SU --

PRODUCTO. LA IMPORTANCIA DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN RADICA PUES - EN LA EJECUCIÓN Y ELABORACIÓN DE COMERCIALES "CÁPSULAS NOTICIAS", PROGRAMAS, EVENTOS ESPECIALES, NOTICIEROS Y PROGRAMACIÓN DRAMÁTICA.

2.- SU PROCESO.

TRES ETAPAS COMPRENDE LA PRODUCCIÓN DE PROGRAMAS:

- 1.- LA PRE-PRODUCCIÓN.
- 2.- LA PRODUCCIÓN.
- 3.- LA POST-PRODUCCIÓN.

LA PRE-PRODUCCIÓN CONSISTE EN PREPARAR TODO LO QUE VAMOS A NECESITAR EN UN PROGRAMA DE TELEVISIÓN, COMO LO SON: CITAR PERSONAS, ARMAR LOS ESCENARIOS, ESCOGER LAS LOCACIONES, CONSEGUIR LA ILUMINACIÓN NECESARIA, LA UTILERÍA, EL MAQUILLAJE, TENER UN LIBRETO, EN FIN, TODO LO NECESARIO PARA PODER INICIAR UN PROGRAMA.

LA PRODUCCIÓN ES LA GRABACIÓN O EL DESARROLLO DEL PROGRAMA. EN LA PRODUCCIÓN ES NECESARIO ESTAR MUY PENDIENTES PARA RESOLVER PROBLEMAS QUE SURJAN SOBRE LA MARCHA: ES ESPERAR SIEMPRE LO INESPERADO.

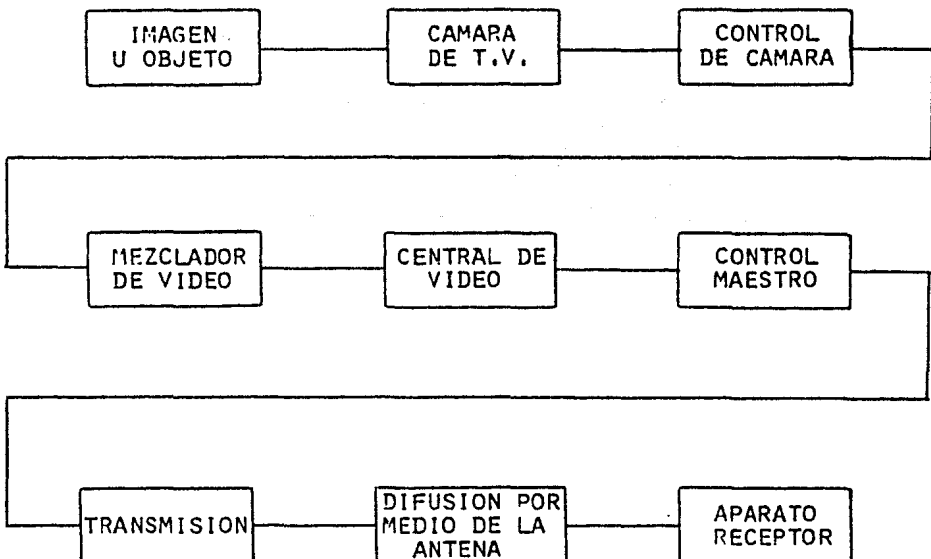
EL VIDEO TAPE PERMITE LA CAPTACIÓN DE AUDIO Y VIDEO EVITÁNDOSE LOS PROCESOS DE REVELADO, COMO ANTERIORMENTE SE REALIZABA EN LA PELÍCULA. EN LAS LLAMADAS MÁQUINAS DE VIDEO (FOT.8) LA SECUENCIA PUEDE SER REPRODUCIDA INSTANTÁNEAMENTE A VELOCIDAD NORMAL, O EN CÁMARA LENTA CON LA POSIBILIDAD DE CONGELAR LA IMAGEN EN UN CUADRO QUE SE HAYA SELECCIONADO PREVIAMENTE.

LA POST-PRODUCCIÓN ES EL PROCESO QUE NOS PERMITE CORREGIR ERRORES O FALLAS QUE SE COMETIERON EN LA PRODUCCIÓN. LA EDICIÓN DE PROGRAMAS SE ACELERA; SI EL PROGRAMA SE GRABÓ EN DESOR

DEN, POSTERIORMENTE SE ARMAN LAS SECUENCIAS PARA DARLES LA UNIDAD QUE REQUIERA EL GUIÓN, YA QUE EN ESTOS CASOS LA EDICIÓN SE ACELERA. POR EJEMPLO EN UN PROGRAMA PARA APROVECHAR LOS ESCENARIOS, SE PUEDEN GRABAR EN UNA SOLA SESIÓN VARIAS ESCENAS QUE SE INCLUIRÁN EN DIFERENTES CAPÍTULOS. PRECISAMENTE A ESTE ACOMODO DE FILMACIONES SE LLAMA "POST-PRODUCCIÓN". EN ESTA ETAPA SE PUEDEN INTEGRAR OTROS ELEMENTOS: MUSICALIZACIÓN, LOS TÍTULOS O ILUSTRACIONES ADECUADAS AL CONTENIDO DEL PROGRAMA.

EL PROCESO TÉCNICO COMPLETO DESDE COMO SE CAPTAN LAS IMÁGENES HASTA EL MOMENTO EN QUE SON CAPTADAS EN LOS HOGARES ES - EL SIGUIENTE.

GRAFICAMENTE:



A CONTINUACIÓN SE ANALIZARA DE MANERA TEORICA ESTE PROCESO.

LA IMÁGEN DEL TELEVISOR ESTÁ FORMADA POR 525 LÍNEAS HORIZONTALES EN UN SISTEMA QUE ENTRELAZA 2 LÍNEAS DE IMÁGEN DE BAJA DEFINICIÓN QUE AL INTERCALARSE UNA EN OTRA SE FORMAN UNA -- IMÁGEN DE ALTA DEFINICIÓN QUE NOSOTROS PODEMOS APRECIAR NÍTIDAMENTE, PARA LOGRAR LA IMÁGEN EN LA T.V. , NECESITAMOS QUE ESAS LÍNEAS DE EXPLORACIÓN QUE SE ENTRELAZAN SE REPITAN 30 VECES -- POR SEGUNDO CADA CONJUNTO DE ELLAS O SEA LA IMÁGEN ESTÁ FORMADA POR 525 LÍNEAS, 60 CAMPOS, 30 CUADROS Y UN ENTRELAZADO, 2 A UNO CON OTRO EJEMPLO SI TUVIERAMOS UN SEGUNDO DE PELÍCULA DE _ 16 MM. TENDRÍAMOS 24 CUADROS FIJOS EN ESA PELÍCULA, COMPARADO_ CON LA T.V. ESE MISMO SEGMENTO DE PELÍCULA, SERÍAN 30 CUADROS_ FIJOS QUE HAY QUE PROYECTAR PARA OBTENER UN SEGUNDO.

EL TIEMPO QUE TARDA UNA LÍNEA EN EXPLORAR HORIZONTALMENTE LA PANTALLA DE LA T.V. ES DE 63.5 MILLONÉSIMAS DE SEGUNDO O -- SEA 63.5 MICROSEGUNDOS, Y EL TIEMPO QUE TARDA LA LÍNEA EN BORRAR TODA LA PANTALLA DE LA T.V. ES DE 16.6 MILÉSIMAS DE SEGUNDO, O SEA 16.6 MICROSEGUNDOS, ESTAS LÍNEAS DE QUE SE HABLAN, - NO SON MÁS QUE UN PUNTITO, QUE ESTÁ PRENDIENDO Y APAGANDO EN - PERFECTA SECUENCIA. ESTE PUNTITO ES EL QUE NOS PERMITE PERCIBIR LAS IMÁGENES, EL MOVIMIENTO Y EL COLOR. PERO DEBIDO A LA_ BAJA VELOCIDAD DE PERCEPCIÓN DEL OJO MOTIVA, ESTO,

SI FUERA ALTA LA VELOCIDAD DE PERCEPCIÓN, SE VERÍA ESE -- PUNTITO EN LA PANTALLA QUE VA DE DERECHA A IZQUIERDA, QUE SE - PRENDE, QUE SE APAGA, QUE BAJA, QUE SUBE; NO VERÍAMOS IMÁGENES. ESTE PUNTO NO SE VE QUE REGRESE PORQUE SE TIENE UN PULSO DE BQ RRADO, SE BORRA TANTO EL REGRESO DE LAS LÍNEAS HORIZONTALES, - COMO SE BORRA EL REGRESO DE LAS LÍNEAS VÉRTICALES, O SEA QUE - DE LA PARTE DERECHA, A LA PARTE IZQUIERDA DE LA SECUENCIA DE -

LÍNEAS NONES, NO SE VE GRACIAS AL BORRADO HORIZONTAL,* Y DE LA PARTE INFERIOR A LA PARTE SUPERIOR, TAMPOCO SE VE GRACIAS AL BORRADO VÉRTICAL.

TODO ESTO SE MANTIENE EN SINCRONÍA GRACIAS A UN APARATO_ QUE SE LLAMA GENERADOR DE SINCRONÍA, Y ES EL CEREBRO DE TODA LA T.V. SE CONECTA A TODO TREN DE TRANSMISIÓN. SIEMPRE SE INYECTA SINCRONÍA A TODOS LADOS, INCLUSIVE AL TRANSMISOR, AL ÚLTIMO TODA ESTA IMÁGEN SE MANDA CON TODO Y SINCRONÍA HASTA EL RECEPTOR EN LOS HOGARES. PARA QUE EL T.V. OBEDEZCA TODO LO -- QUE MANDA LA CÁMARA. UNA ESTACIÓN DE T.V. EMPIEZA CON LA CÁMARA DEL ESTUDIO** ESTA CÁMARA ESTÁ FORMADA POR TRES PARTES, UNA ES ELLENTE, ***OTRO ES EL CUERPO DE LA CÁMARA,**** DONDE CON TIENE TODA LA ELECTRÓNICA***** Y OTRO ES EL VISOR ELECTRÓNICO_ ELLENTE COMO EN TODA CÁMARA FOTOGRAFICA, NOS SIRVE PARA ENFOCAR NUESTRA IMÁGEN ÓPTICA, EN UNA PLACA SENSITIVA. HAY LENTE ZOOM QUE ESTÁ INTEGRADA A LA CÁMARA***** Y SIRVE PARA ACERCARNOS O ALEJARNOS DE LA IMÁGEN, TODO A CONTROL REMOTO EN LOS CONTROLES DE LA CÁMARA; DE ZOOM, DE ENFOQUE. EL LENTE ENFOCA LA IMÁGEN EN UN PRISMA, O UN SISTEMA DE ESPEJOS, FUNCIONAN TOMANDO LA LUZ QUE TRAE TODOS LOS COLORES, QUE PASAMOS A TRAVÉS DE UN ESPEJO QUE SOLAMENTE REFLEJA, EL ROJO Y NOS DEJA_

* Ver anexo 17.

** Ver anexo 18.

*** Ver anexo 19.

**** Ver anexo 20.

***** Ver anexo 21.

***** Ver anexos 23 y 24.

***** Ver anexo 25.

PASAR, EL VERDE Y EL AZUL, DESPUÉS EN LÍNEA RECTA, PONEMOS EN OTRO ESPEJO EN OTRO ÁNGULO, QUE SOLAMENTE NOS REFLEJE EL AZUL Y NOS DEJE PASAR EL VERDE, YA HEMOS DESCOMPUESTO TRES COLORES PRIMARIOS.

ESTOS TRES COLORES PRIMARIOS, VAN Y SE DEPOSITAN SOBRE LA CARA DE UN BULBO QUE NOS CONVIERTE LA IMÁGEN DE ÓPTICA EN ELECTRÓNICA QUE ES DONDE REALMENTE SE HACE LA T.V. EL BULBO* ES UN BULBO QUE CONTIENE ADENTRO UN CAÑÓN ELECTRÓNICO, QUE DISPARA SU HAZ, CALIENTA UN CATODO, EL CATODO LO DEJA PASAR A UNA REJILLA DE CONTROL, ESTE SÓLO DEJA PASAR UN HAZ, QUE ES LLEVADO EN TODA LA EXTENSIÓN DEL BULBO POR UNA LÍNEA DE ENFOQUE QUE LO DISPERSA. LA IMÁGEN ÓPTICA VIENE Y SE DEPOSITA, SE ENFOCA EN SU TONALIDAD AZUL, ROJA O VERDE, SE ENFOCA EN LA PARTE EXTERIOR DEL BULBO, AHÍ TENEMOS IMÁGEN ÓPTICA. SI SE ENCUENTRA UNA INCIDENCIA DE LUZ EN CUALQUIERA DE LOS BULBOS, ENTONCES AL LLEGAR NUESTRO "BARRIDO", ÉSTE PEQUEÑO HAZ SE CARGA, EN TIEMPO Y EN SINCRONÍA, DEPOSITA SU SEÑAL. SIGUIENDO EL ORDEN DEL BARRIDO, SI EXISTE OTRA INCIDENCIA DE LUZ PERO NO TAN FUERTE, ENTONCES LE ENTREGA; LE ENTREGA MENOS ELECTRONES A TIEMPO Y SUPONIENDO QUE LO QUE SIGUE, NO SE DEPOSITÓ NADA DE LUZ, ENTONCES LLEGA EL HAZ DEL "BARRIDO", NO DEPOSITA NINGÚN ELECTRÓN Y EN SECUENCIA Y EN TIEMPO SE TIENE UN GRAN VOLTAJE, UNO MENOR Y NINGÚN VOLTAJE. TODO ESTO SE PASA A UNOS AMPLIFICADORES. EN OTRAS PALABRAS LA IMÁGEN ÓPTICA QUE ESTÁ EN LA PARTE DE AFUERA DEL BULBO, YA SE TIENE UNA IMÁGEN ÓPTICA EN SINCRONÍA QUE FUE DE DENTRO HACIA AFUERA POR PULSOS ELÉCTRICOS.

* Ver anexo 26.

SE PUEDEN AMPLIFICAR EN TODOS LOS AMPLIFICADORES. EL CUERPO - DE LA CÁMARA CONTIENE ESTOS CONTROLES DEL HAZ, PARA AMPLIFICAR TODOS Y CADA UNO DE LOS BULBOS Y UNA SALIDA DEL HAZ, COMPUESTA VIENE HACIA EL VISOR. ESTE VISOR PERCIBE EXACTAMENTE TODO LO QUE ESTÁ TOMANDO EL LENTE, LO HACE TOMANDO UNA MUESTRA DE LA SALIDA, DE ESTE HAZ. HAY OTRO TIPO DE CÁMARAS PORTÁTILES,* - ES LIGERA Y TIENE TAMBIÉN TRES PARTES: LENTE, CUERPO DE LA CÁMARA, CON TODA LA ELECTRÓNICA Y EL VISOR ELECTRÓNICO, CON TODAS LAS FUNCIONES DE LA CÁMARA DE ESTUDIO QUE ES MUY GRANDE. - SOLO SE USA EN LOS CONTROLES REMOTOS, NOTICIEROS Y EN LOS EVENTOS ESPECIALES. EL VIAJE DE LA IMÁGEN HACIA LOS HOGARES, COMIENZA EN EL ESTUDIO CON UNA CÁMARA Y UN LENTE QUE TOMA LAS IMÁGENES Y LAS PROYECTA EN EL CUERPO DE LA CÁMARA, DE CABEZA, EN EL INTERIOR DE LA CÁMARA ES AMPLIFICADA Y PUESTA DE PIE DE NUEVO, Y DESPUÉS SE VA AL CONTROL DE CÁMARAS. ESTE ES EL CONTROL DE VIDEO** ES DONDE LA SEÑAL PROVENIENTE DEL ESTUDIO, LLEGA Y SE CONTROLA POR MEDIO DE ESTOS OPERADORES, LOS COLORES -- VERDE, ROJO Y AZUL SE MEZCLAN, SI EL TELEVISOR ES A COLOR SE CODIFICA EL COLOR Y LA T.V. SE VERÁ CON TODAS LAS TONALIDADES DE COLOR.

ESTAS IMÁGENES Y LAS DE OTRAS CÁMARAS SE CAPTAN EN EL -- MEZCLADOR DE VIDEO.*** EN ESTE APARATO, TODAS LAS IMÁGENES DE LAS CÁMARAS DEL ESTUDIO, SE MEZCLAN O CONMUTAN BAJO LAS ÓRDENES DEL JEFE DE CÁMARAS, LA IMÁGEN QUE EL SELECCIONE SERÁ LA QUE SE VE EN LOS HOGARES. DESPUÉS SE PASA A LA CENTRAL DE --

* Ver anexo 27.

** Ver anexo 28.

*** Ver anexo 29.

VIDEO. * LA IMÁGEN PROVENIENTE DE LOS ESTUDIOS, LLEGA A LA CENTRAL DE VIDEO, SE CHECA EL CONTROL DE CALIDAD, HAY TABLEROS DE CONTROL EN LA CENTRAL DE VIDEO. ESTÁN LOS GENERADORES DE SINCRONÍA PARA PODER DAR IMPULSOS A TODAS LAS CÁMARAS, A TODAS -- LAS GRABADORAS.

SE LLEGA AL CONTROL MAESTRO, DONDE SE CONTROLAN LOS CONTROLES REMOTOS QUE VAN A LLEGAR A LOS HOGARES. ESTE ES EL CONTROL MAESTRO DE UN CANAL.** LAS SEÑALES PROVENIENTES DE LOS ESTUDIOS, EN AUDIO Y VIDEO, SON CONMUTADAS AQUÍ POR EL OPERADOR DEL CONTROL MAESTRO, QUE DE ACUERDO CON EL SELECTOR DE CONTINUIDAD, SE LLEVA LA CONTINUIDAD DE UNA ESTACIÓN DE T.V. ELLAS INSERTAN Y CONMUTAN LOS PROGRAMAS, Y LOS COMERCIALES A SU DEBIDO TIEMPO. EN LA TRANSMISIÓN, LA IMÁGEN SE VUELVE RADIO-FRECUENCIA DE ALTA POTENCIA. LAS SEÑALES PROVENIENTES DEL CONTROL MAESTRO PASAN A ESTE APARATO QUE ES EL TRANSMISOR*** EL TRANSMISOR SE ENCARGA DE MODULAR LAS SEÑALES DE AUDIO Y DE VIDEO DE MANERA QUE SE PUEDAN RECIBIR EN LOS HOGARES.

SE MODULA EN AMPLITUD MODULADA PARA EL VIDEO Y SE MODULA EN F.M. EL SONIDO. POR EJEMPLO: EL CANAL 2, SE SINTONIZA EN 54 A 60 MFGA-HERTZ, EL CANAL 4: 66 Y 62 M.H.Z., EN OTRAS PALABRAS ESTO ES UN CANAL DE T.V.

LAS SEÑALES YA EN RADIO-FRECUENCIA PASAN A TRAVÉS DE UN AMPLIFICADOR Y DESPUÉS PASAN A TRAVÉS DE MUCHOS TUBOS QUE SON PARTE DEL CENTRO DE BANDA LATERAL, ESTÁ EN LAS ENTRAÑAS DEL TRANSMISOR. ****

* Ver anexo 30.

** Ver anexo 31.

*** Ver anexo 32.

**** Ver anexo 33.

DESPUÉS SE PASA A LA TORRE Y SON TRANSMITIDAS POR LA ANTE NA, LA TELEVISIÓN SE TRANSMITE POR LÍNEA RECTA, POR ESA RAZÓN_ MIENTRAS MÁS ALTA SEA LA TORRE SE LLEGARÁ A MÁS HOGARES, LA AN TENA SIRVE PARA RADIAR ONDAS ELECTROMAGNÉTICAS EN EL ESPACIO Y PARA CAPTAR SE NECESITA OTRA ANTENA EN LOS TELEVISORES.

3.- EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL EN EL AREA DE PRODUCCIÓN EN LA EMPRESA TELEVISORA.

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN.

PARA EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE LOS ASISTENTES DE -- PRODUCCIÓN, NO SE ESTABLECE UN SISTEMA ESPECÍFICO, NI UNA -- FUENTE ESPECÍFICA. SE HACE A TRAVÉS DE LOS SISTEMAS MENOS SOS PECHADOS. SE ESTABLECE A PARTIR DE UNA VACANTE, Y A PARTIR DE ESE MOMENTO LO MÁS IMPORTANTE ES CUBRIRLA SIN ATENDER A NINGÚN SISTEMA O NORMAS. ALGO QUE PRETENDE SER UNA EXPLICACIÓN ES EL SIGUIENTE:

EN LA EMPRESA EXISTE UNA VACANTE, DESPUÉS DE ESTE MOMENTO SE ESTABLECEN NORMAS COMO:

- RECURRIR AL DEPARTAMENTO DE PERSONAL.
- RECURRIR A OTROS PRODUCTORES PARA UN POSIBLE CANDIDATO.
- EL ASISTENTE, SI COINCIDE CON LAS NECESIDADES DEL PRO - DUCTOR SE PRESENTA ANTE ÉL.
- SE RECURRE A OTROS DEPARTAMENTOS.
- SE ACUDE CON ALGÚN RECOMENDADO.
- ANUNCIOS EN LOS PERIÓDICOS.

UNA VEZ TENIENDO AL POSIBLE CANDIDATO, AUNQUE ÉSTE NO SE- PA ABSOLUTAMENTE NADA, SE LE PONE A PRUEBA DURANTE UN MES* O - DURANTE DOS REPORTAJES,** SEGÚN SEA EL CASO. EN EL CASO DE LOS

* Ver anexo 4.

** Ver anexos 10 y 11.

REPORTAJES, TAMBIÉN SUCEDEN COSAS COMO; SUBSISTIR AL ASISTENTE DE PRODUCCIÓN EN SU CRÉDITO, PARA QUE EL POSIBLE CANDIDATO A ASISTENTE HAYA "CUMPLIDO" CON UNO O DOS REPORTAJES. ESTO SE HACE PORQUE UN REPORTAJE PUEDE DURAR DE 28 DÍAS HASTA TRES MESES. SE HAN DADO CASOS EN EL QUE HAN ESTADO A PRUEBA HASTA POR OCHO MESES SIN GOCE DE SUELDO.

SI SE CONSIDERA APTO, SE PROCEDE A LA FIRMA DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

MI CASO MUY PARTICULAR FUE:

EN VISTA DE QUE NO SE ME PERMITÍA EL ACCESO PARA LA INVESTIGACIÓN NECESARIA PARA LA ELABORACIÓN DE MI TESIS, ACUDÍA ENTREVISTARME CON LOS PRODUCTORES DE TELEVISIÓN, OFRECÍ MIS SERVICIOS, SIN RESULTADO ALGUNO.

POSTERIORMENTE ACUDÍ AL DEPARTAMENTO DE PERSONAL Y LLENE MI SOLICITUD; AÚN CON ESTA POSIBILIDAD CONTINUÉ, ENTREVISTÁNDOME CON LOS PRODUCTORES, OFRECIÉNDOLES MIS SERVICIOS.

APROXIMADAMENTE A LA SEMANA EN QUE LLENE MI SOLICITUD ME LLAMARON A MI DOMICILIO PARA YA PRESENTARME A TRABAJAR, LO CUAL HICE. ACUDÍ PRIMERAMENTE AL DEPARTAMENTO DE PERSONAL Y ME DIERON UNA FORMA (ANEXO)* Y LA LLEVE AL DEPARTAMENTO SOLICITANTE DE MIS SERVICIOS, ME ENTREVISTARON DE LO MÁS INFORMAL, Y YA QUE HABLE CON EL PRODUCTOR QUE NECESITABA DE UN ASISTENTE, ESTABLECÍ MI GRADO DE ESTUDIOS Y MIS DESEOS DE TRABAJAR EN ESA EMPRESA Y FUE TODO. EL PRODUCTOR ME CITÓ AL DÍA SIGUIENTE PARA YA PRESENTARME A TRABAJAR. EN LOS SIGUIENTES DÍAS EL PRODUCTOR ME PUSÓ AL TANTO DE LA MECÁNICA A SEGUIR, TANTO EN EL TRABAJO COMO EN LAS CUESTIONES DE TIPO ADMINISTRATIVO TALES

* Ver anexo 11.

COMO:

I.- LOS PRODUCTORES COMO SUS ASISTENTES ESTÁN CATALOGADOS COMO FREE LANCE, QUE SUPONGO DEBE ENTENDERSE DE ESTA MANERA:

- A).- EN CUALQUIER MOMENTO PUEDEN SER DESPEDIDOS POR SER POR MUTUO ACUERDO. (ANEXO).*
- B).- TENÍAN DERECHO A POLÍTICAS QUE LA EMPRESA ESTABLEZCA A SU LIBRE ALBEDRIO. SIENDO EN OCASIONES MENORES AL DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
- C).- LA EMPRESA TIENE DERECHOS PERO NINGUNA OBLIGACIÓN PARA CON ELLOS.

II.- LA MANERA DE TRABAJAR EN ESE DEPARTAMENTO EN RELACIÓN A LAS LLAMADAS "CALIFICACIONES", QUE SON: ESCRIBIR A MANO Ó A MÁQUINA TODO LO QUE DICEN LOS ENTREVISTADOS, Y TODAS LAS TOMAS FILMADAS CON EL LENGUAJE TÉCNICO DE LA T.V.**

III.- USO Y MANEJO DE MONITORES, CASSETERAS, EDITORAS, MÁQUINAS DE VIDEO NECESARIAS PARA LA ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA.

EN CUESTIONES ADMINISTRATIVAS:

- ACUDIR CON LA PERSONA INDICADA PARA COBRAR EL REPORTE. (VER ANEXO). ***
- LEENADO CORRECTO DE LA FORMA.
- MECÁNICA DEL COBRO.
- LUGAR DE CONTRATACIÓN Y FIRMA DE CONTRATO, SALARIO Y HORARIO.
- MECÁNICA A SEGUIR PARA DARME DE ALTA EN LA TESORERÍA Y

S.H.C.P.-----

* Ver anexo 3.

** Ver anexo de Lenguaje más frecuente en el medio televisivo.

*** Ver anexo 10.

- MECÁNICA A SEGUIR EN EL COBRO DE SUELDOS,
- MANERA EN LA CUAL ME EXPIDIERON EL GAFETE,
- LUGAR DONDE SE FIRMA EL SEGURO DE VIAJE.

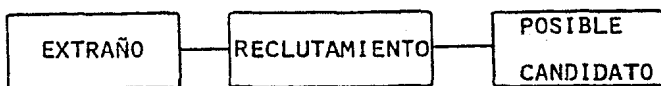
4.- PROCESO UTILIZADO EN LA EMPRESA PRIVADA.

COMO YA SE MENCIONÓ EN EL PUNTO ANTERIOR, LA EMPRESA PRIVADA HACE CASO OMISO DE UN PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN SANO, EL SISTEMA QUE UTILIZA ES CAÓTICO, ENFERMIZO, -- QUE ADOLECE DE MUCHAS FALLAS, EN RELACIÓN AL PROCESO TÉCNICO - ADMINISTRATIVAMENTE ACEPTABLE.

EL PROCEDIMIENTO ES EL SIGUIENTE:

RECLUTAMIENTO.

NO CUMPLE DEBIDAMENTE CON ESTE REQUISITO YA QUE EL RECLUTAMIENTO, ES EL PROCESO QUE HACE DE UNA PERSONA EXTRAÑA A LA EMPRESA UN POSIBLE CANDIDATO. GRAFICAMENTE ES:



EN LO RELACIONADO A LAS FUENTES DE RECLUTAMIENTO INTERNO_

RECURRE A:

- 1.- FAMILIARES.
- 2.- RECOMENDACIONES.

EN RELACIÓN A LAS FUENTES DE RECLUTAMIENTO EXTERNO RECURRE A:

- 1.- ESCUELAS.
- 2.- VOLUNTARIOS Ó "A LA PUERTA DE LA CALLE".

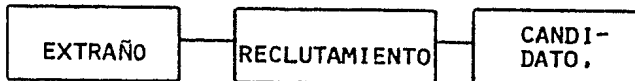
EN CUANTO A MEDIOS INTERNOS RECURRE A:

- 1.- SOLICITUD ORAL.
- 2.- TELÉFONO.

EN RELACIÓN A LOS MEDIOS EXTERNOS NO RECURRE A NINGUNO. SELECCIÓN.

ADMINISTRATIVAMENTE ES ELEGIR ENTRE VARIOS CANDIDATOS AL MEJOR.

EL PROCEDIMIENTO UTILIZADO POR LA ORGANIZACIÓN ES:



CON RESPECTO A LOS ELEMENTOS QUE EMPLEA PARA LA SELECCIÓN DE SU PERSONAL SON:

- 1.- VACANTE.
- 2.- FAMILIARES O RECOMENDACIONES.
- 3.- ENTREVISTA INICIAL.
- 4.- DECISIÓN FINAL.
- 5.- CONTRATACIÓN.

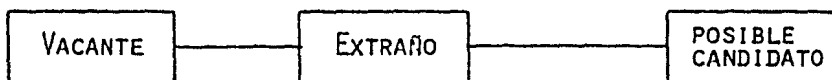
5.- COMPARACIÓN DE LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN UTILIZADA POR LA EMPRESA TELEVISORA CON EL PROCESO TÉCNICO.

AL HACER ESTA COMPARACIÓN SE VERÁ DE MANERA OBJETIVA TODAS LAS FALLAS Y CARENCIAS DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL QUE SE PRACTICA EN LA EMPRESA PRIVADA, EN COMPARACIÓN CON EL PROCESO TÉCNICO O CIENTÍFICO.

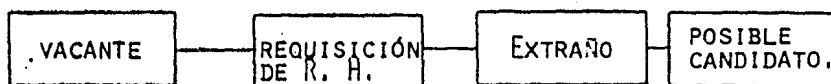
A SABER:

RECLUTAMIENTO.

PROCESO EN EL ORGANISMO PRIVADO; GRAFICAMENTE:



EN TANTO EL PROCESO TÉCNICO INDICA:



EN ESTE PUNTO NO SE TOMA EN CONSIDERACIÓN LA REQUISICIÓN AL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS Y ESTO LES COMPLICA EL RECLUTAMIENTO DE VARIOS CANDIDATOS.

EN SEGUIDA SE ANALIZARAN LAS FUENTES DE RECLUTAMIENTO INTERNOS Y EXTERNOS UTILIZADOS POR LA EMPRESA TELEVISORA PRIVADA.

FUENTES DE RECLUTAMIENTO INTERNO.

EMPRESA PRIVADA:

- 1.- FAMILIARES.
- 2.- RECOMENDACIONES.

EL PROCESO TÉCNICO INDICA:

- 1.- INVENTARIO DE RECURSOS HUMANOS.
- 2.- RECOMENDACIONES O FAMILIARES.
- 3.- SINDICATO.

EN ESTE PUNTO ADOLECE DE DOS PUNTOS IMPORTANTES.

FUENTES DE RECLUTAMIENTO EXTERNO.

EMPRESA PRIVADA:

- 1.- ESCUELAS.
- 2.- VOLUNTARIOS O "A LA PUERTA DE LA CALLE".

EL PROCESO TÉCNICO INDICA:

- 1.- BOLSA DE TRABAJO.
- 2.- AGENCIAS.
- 3.- ESCUELAS.
- 4.- OTRAS EMPRESAS.
- 5.- VOLUNTARIOS O "A LA PUERTA DE LA CALLE".

EN ESTE PUNTO EL PROCESO DEL ORGANISMO PRIVADO CARECE DE -
LOS PUNTOS 1, 2, Y 4.

MEDIOS INTERNOS DE RECLUTAMIENTO.

EL ORGANISMO PRIVADO ES:

- 1.- SOLICITUD ORAL.
- 2.- TELÉFONO.

PARA EL PROCESO TÉCNICO ES:

- 1.- REVISTA.
- 2.- ANUNCIOS EN LA EMPRESA.
- 3.- SOLICITUD ORAL.
- 4.- SOLICITUD ESCRITA.
- 5.- CARTA.
- 6.- TELÉFONO.

EN ESTE CASO CARECE DE 4 PUNTOS FUNDAMENTALES.

MEDIOS EXTERNOS DE RECLUTAMIENTO.

EL ORGANISMO PRIVADO NO EMPLEA NINGUNO.

PARA EL PROCESO TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN ES:

- 1.- PERIÓDICO.
- 2.- REVISTAS.
- 3.- AGENCIAS.
- 4.- RADIO.
- 5.- ANUNCIOS EN TRANSPORTE.

SELECCIÓN.

LOS ELEMENTOS QUE UTILIZA LA EMPRESA PRIVADA PARA LA SE -
LECCIÓN DE SU PERSONAL SON:

- 1.- VACANTE.
- 2.- FAMILIARES O RECOMENDACIONES.
- 3.- ENTREVISTA INICIAL.
- 4.- DECISIÓN FINAL.
- 5.- CONTRATACIÓN.

EN TANTO QUE EL ORGANISMO PRIVADO SÓLO UTILIZA 5 ELEMENTOS
EL PROCESO DE SELECCIÓN CIENTÍFICO EMPLEA 12 ELEMENTOS.

A SABER:

- 1.- VACANTE.
- 2.- REQUISICIÓN.
- 3.- ANÁLISIS Y VALUACIÓN DE PUESTOS.
- 4.- INVENTARIO DE RECURSOS HUMANOS.
- 5.- FUENTES Y MEDIOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN.
- 6.- SOLICITUD DE EMPLEO.
- 7.- ENTREVISTA INICIAL.
- 8.- PRUEBAS PSICOLÓGICAS.
- 9.- PRUEBAS DE TRABAJO.
- 10.- EXÁMEN MÉDICO DE ADMISIÓN.
- 11.- DECISIÓN FINAL.
- 12.- CONTRATACIÓN.

EN TODO EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN FUERON --
BASTANTE OBIAS LAS DIFERENCIAS DE UNO Y OTRO PROCESO, LO QUE_
ESCLARECE EL PORQUE DE LAS COMPLICACIONES QUE ATRAVIEZA EL - -
ÁREA DE PRODUCCIÓN EN LA EMPRESA TELEVISORA PRIVADA.

CAPITULO V

LOS ASISTENTES DE PRODUCCION EN UNA EMPRESA

TELEVISORA PRIVADA

CAPITULO V

CONCLUSIONES

EN LA EMPRESA TELEVISORA, NO SE UTILIZAN TODAS LAS FUENTES Y MEDIOS, TANTO INTERNOS COMO EXTERNOS EN EL RECLUTAMIENTO DE PERSONAL, SIENDO SOLAMENTE LOS EMPLEADOS:

FUENTES INTERNAS:

1.- FAMILIARES O RECOMENDADOS.

DE LAS FUENTES EXTERNAS NO SE APLICA NINGUNA.

MEDIOS INTERNOS

1.- SOLICITUD ORAL O ESCRITA.

DE LOS MEDIOS EXTERNOS NO SE APLICA NINGUNA.

ASIMISMO LA APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL ES NULO, QUE SON A SABER:

1.- COLOCACIÓN.

2.- ORIENTACIÓN.

3.- ÉTICA PROFESIONAL.

EN CUANTO A ESCALA DE SALARIOS, NO EXISTE UN ESCALAFÓN ESTABLECIDO, YA QUE LOS SALARIOS ESTAN DADOS POR EL CRITERIO PERSONAL DE LOS DIRECTORES DE PROGRAMAS, POR EL GERENTE DE PRODUCCIÓN Y POR EL PRODUCTOR GENERAL Y DEBIDO A ÉSTA PARTICULARIDAD, LOS SALARIOS VARIAN DE ACUERDO AL ÁREA EN QUE SE DESEMPEÑE UN ASISTENTE DE PRODUCCIÓN. SIENDO ESTOS SALARIOS A SABER:

PROGRAMACIÓN NOTICIOSA

EL SALARIO MÁS ALTO ES: \$ 32,000.00 MENSUALES.

EL SALARIO MÁS BAJO ES: \$ 7,350.00 MENSUALES.

PROGRAMACIÓN DE ENTRETENIMIENTO

EL SALARIO SE ESTABLECE POR PROGRAMA TERMINADO, Y ESTE PUEDE DURAR UNAS HORAS, O UN DÍA A RAZÓN DE \$ 750,00 POR PROGRAMA.

AREA DE PROGRAMACIÓN DRAMÁTICA

EN ESTA ÁREA SE LE PAGA AL ASISTENTE DE PRODUCCIÓN POR CAPÍTULO TERMINADO, A RAZÓN DE \$ 850,00 Y DE ACUERDO A LOS INCONVENIENTES Y FLUIDEZ DE REALIZACIÓN DEL CAPÍTULO PUEDEN TERMINAR 1, 2 Y HASTA 3 CAPÍTULOS POR DÍA.

LOS RESULTADOS ARROJADOS EN LAS ENTREVISTAS DE TIPO VERBAL CON LOS ASISTENTES DE PRODUCCIÓN DE TODAS LAS ÁREAS DE PROGRAMACIÓN, SON, EN SU TOTALIDAD DE INCONFORMIDAD. LA TOTALIDAD DE LOS ASISTENTES DE PRODUCCIÓN ESTAN INCONFORMES DE:

- 1.- SUELDOS.
- 2.- SISTEMA "FREE-LANCE".
- 3.- HORARIO.
- 4.- PRESTACIONES QUE NO SON LAS ESPECIFICADAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN LOS TÍTULOS TERCERO Y CUARTO.

LOS RESULTADOS DEL NIVEL EDUCACIONAL EN LOS ASISTENTES DE PRODUCCIÓN ES DE LO MÁS HETEROGÉNEO, SIENDO ESTOS:

AREA DE NOTICIEROS

- 2 PASANTES EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN.
- 3 PASANTES EN PERIODISMO Y COMUNICACIÓN COLECTIVA.
- 9 PASANTES EN PERIODISMO
- 2 PASANTES EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.
- 1 TITULADO EN PERIODISMO.
- 5 ESTUDIANTES DE PREPARATORIA.
- 1 CON SECUNDARIA TERMINADA.

AREA DRAMÁTICA Y DE ENTRETENIMIENTO

- 12 CON ESTUDIOS DE PREPARATORIA.
- 10 CON ESTUDIOS DE ARTE DRAMÁTICO TERMINADO.
- 7 CON ESTUDIOS DE SECUNDARIA.
- 1 CON ESTUDIOS PRIMARIOS.

CAPITULO VI

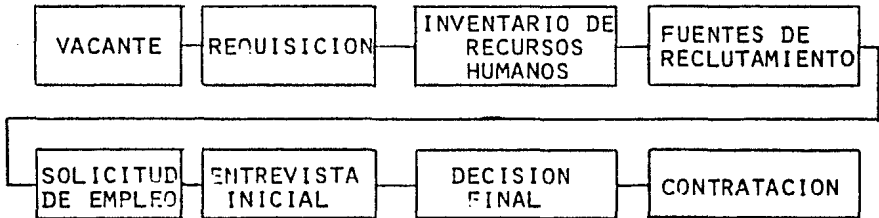
LOS ASISTENTES DE PRODUCCION EN UNA EMPRESA

TELEVISORA PRIVADA

CAPITULO VI

1. RECOMENDACIONES

- 1.- OBSERVAR LO ESTABLECIDO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
- 2.- LLEVAR A CABO SOLO PARTE DEL PROCESO TÉCNICO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL, SIENDO EL PROPUESTO:



- 3.- SUSTITUIR EL SISTEMA "FREE-LANCE" Y DAR LA BASE A LOS ASISTENTES DE PRODUCCIÓN, AMPARADOS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

2. COMENTARIO FINAL

EL ÁREA DE PRODUCCIÓN EN ESTE ORGANISMO PRIVADO ES EL MENOS SOCORRIDO EN TODOS LOS ASPECTOS, SIENDO AL MISMO TIEMPO UNA DE LAS ÁREAS MEDULARES DENTRO DEL SISTEMA DE LA TELEVISIÓN EN MÉXICO, YA QUE COMO SE MENCIONÓ EN EL CAPÍTULO II, EN ESTA EMPRESA LA FUENTE PRIMORDIAL DE INGRESOS ES LA INTERRELACIÓN CON LOS ANUNCIANTES Y EL ÁREA DE PRODUCCIÓN ES EN SÍ DENTRO DE EL GRAN ENGRANAJE DE LA TELEVISIÓN COMERCIAL, LA EJECUTANTE DE LAS ÓRDENES, GUSTOS Y POR QUE NO DECIRLO, DE LOS CAPRICHOS DE LOS CLIENTES, QUE EN ESTE CASO SON LOS ANUNCIANTES.

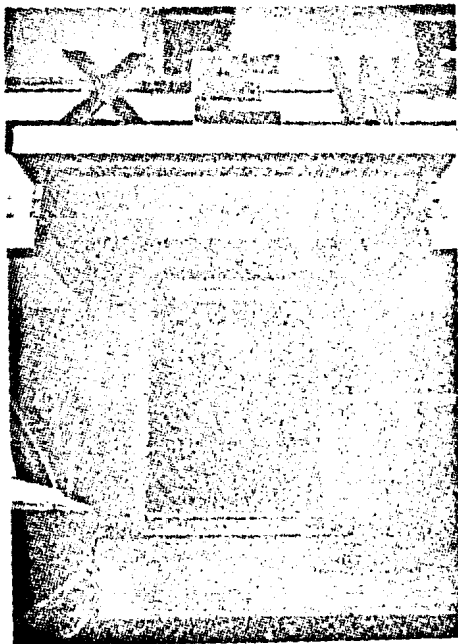
LA EMPRESA DE TELEVISIÓN PRIVADA Y SUS FUNCIONARIOS NO SABEN APRECIAR EL TRABAJO QUE REALIZAN, TANTO LOS PRODUCTORES -- QUE ESTÁN DESPROTEGIDOS POR EL SISTEMA FREE LANCE Y ESTÁN EN -- CONSTANTE ANGUSTIA DE SABER QUE EL DÍA MENOS ESPERADO PUEDEN -- DEJAR DE PERTENECER A ESE ORGANISMO; COMO LOS ASISTENTES DE -- PRODUCCIÓN QUE ESTÁN DOBLEMENTE DESPROTEGIDOS, EN PRIMER LUGAR POR EL SISTEMA FREE LANCE Y EN SEGUNDO TÉRMINO POR SU BAJÍSIMO SUELDO. CREA PUES, ESTA EMPRESA, UN ASPECTO DEL SUB-EMPLEO, - ES DECIR EMPLEA A GENTE MUY CAPAZ, EN PUESTOS INDIGNOS DE UN - PROFESIONAL. ÉSTA EMPRESA CONFIRMA UNA VEZ MÁS AQUEL ADAGIO - QUE REZA "EL HOMBRE ES EL LOBO DEL HOMBRE".

ANEXOS



DIVISIÓN EDITORIAL

(1)



DIVISIÓN RADIO

(2)



CUENTA AFECTADA	FECHA		
	DIA	MEB	AÑO

solicitud de contratación de servicios profesionales

NOMBRE COMPLETO DEL PROFESIONISTA				REG FED CAUS	No DE PROGRAMA
DIRECCION DEL PROFESIONISTA				No DE CED PROFESIONAL	
CALLE		No.	COLOMIA	Z. P.	
FECHA INIC. CONTRATO	FECHA TERM. CONTRATO	VIGENCIA CONTRATO	PROGRAMAS CONTRATADOS	HONORARIOS X PROGRAMA	HONORARIOS TOTALES
	VOLUNTARIO AMBAS PARTES			13,000.00 mensuales.	
NOMBRE DEL PROGRAMA POR EL QUE SE CONTRATA			HORARIO PROGRAMA	DIAS() QUE SE EFECTUARA(N) PROGRAMA	
P.M.					
CLAUSULAS ESPECIALES REQUERIDAS U OBSERVACIONES					
ASIST. PROD.					
SOLICITANTE	DEPTO. SOLICITANTES	GERENTE CORPORATIVO	PRESUPUESTO	RELACIONES INDUSTRIALES	

CONTRATO Y SUELDO DE UN ASISTENTE DE PRODUCCIÓN (3)

VISITANTE PRODUCCION



AUTORIZA A _____

Cuyo Retrato y Firma aparecen en la presente a pasar al laborator de sus instalaciones

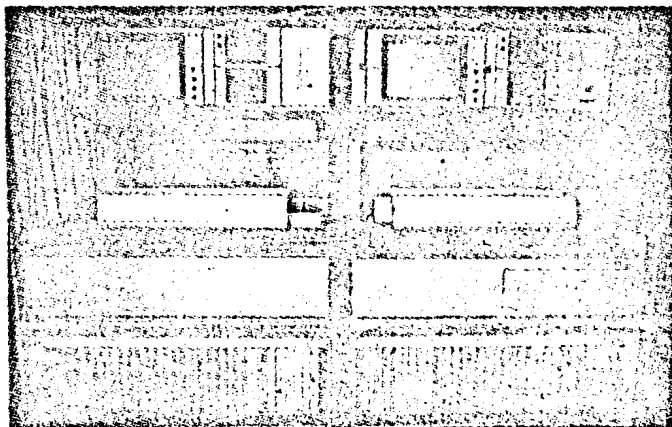
Vigente hasta el 31 ABO. 82

Firma Interesado

Televisa S.A.

GAFETTE DE ASISTENTE DE -
PRODUCCION CUANDO SÓLO SE
ESTÁ A PRUEBA

(4)



VIDEO-CASSETTERAS DONDE SE REALIZA
LA EDICIÓN DE PROGRAMAS

(5)



PRODUCTORA DE TELEPROGRAMAS, S. A.

SOLICITUD DE SERVICIOS DE TRANSFER

NINOS HEROES 27
COL. DOCTORES

SEVILLA 610
COL. PORTALES

NUMERO	
FECHA	
	82

1. SOLICITANTE

NOMBRE _____
 EMPRESA **TELEvisa, S.A.**
 DEPARTAMENTO _____
 CARGO O FACTURA _____ No. DE CUENTA _____
 DIRECCION **Ninos Heroes** TEL. _____

2. SERVICIO DESEADO

EDICION ELECTRONICA REPRODUCCION No. DE COPIAS _____
 VIDEOCASSETTE BETAMAX X1 X2 VIDE TAPE 1" 2"
 B. ALTA B. BAJA 7 1/2 15 COLOR R Y N PILOTO
 ENTRADAS SI NO FADES SI NO COMERCIALES SI NO
 NOTA: TODO SERVICIO DEBE SER CALIFICADO POR CONTROL DE CALIDAD

3. ORIGEN DEL SERVICIO

REGRABACION GRABACION DEL AIRE CANAL GRABACION DEL ESTUDIO
 SERIE O PROGRAMA _____
 FECHA DE GRABACION _____ HORARIO DE _____ A _____
 CINTAS O CASSETTES No. _____
 STOCK No. _____ PROPIEDAD DE _____ LOCALIZACION _____
 PELICULAS DE 35 mm 16 mm 8 mm TIEMPO EN CENTRAL TIEMPO CENTRO
 DE TRANSFER FECHA _____ HORARIO DE _____ A _____

4. CONTROL DE OPERACION (COMPLETA CENTRO DE TRANSFER)

CINTAS O CASSETTES UTILIZADOS No. _____ PROPIEDAD DE _____ CLIENTE
 FECHA DE REALIZADO **82** HORA DE _____ A _____ DURACION _____
 REPORTE No. _____ OPERADOR _____
 EQUIPO UTILIZADO _____

5. ENTREGA DEL SERVICIO

CONTROL DE CALIDAD REPORTE DE CALIDAD No. _____
 RECIBO ADJUNTO
 ALMACEN ORDEN DE EMBARQUE No. _____
 CONFORMIDAD CLIENTE

6. FACTURACION

CANT.	SERVICIO UTILIZADO	IMPORTE
	GRABAR SINCRONIA	
TOTAL		

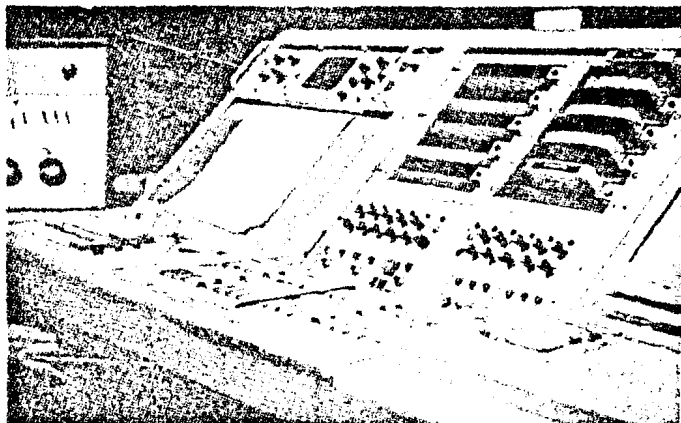
OBSERVACIONES _____

AUTORIZO	SERVICIO DE COPIADO	RECIBIDO C. DE TRANSFER
----------	---------------------	-------------------------

TEL. 741-40-68 EXT. 129 EXT. TELEVISION - 1188

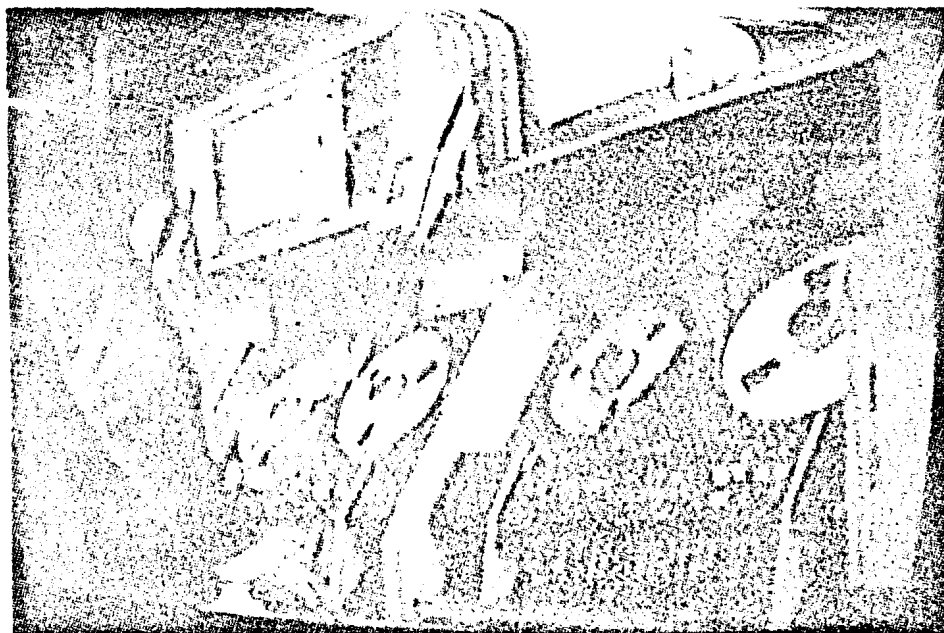
NOTA: PARA TELEVISION SOLO FIRMA AUTORIZADA DE ACUERDO A POLITICAS Y PROCEDIMIENTOS No. 0.02.06.1
CLIENTE

ACTIVIDAD DE UN ASISTENTE: SOLICITUD PARA
GRABACION DE SINCRONIA (6)



CONSOLA GRABADORA DE SINCRONIA

(7)



"MÁQUINAS DE VIDEO" EN LAS CUALES SE REALIZAN
LOS "TRANSFERS" Y EDICIÓN EN CINTAS MAGNÉTICAS
DE UNA PULGADA.

ORDEN AL REPORTERO

Título de la nota

Reportero

Fecha

Hora

Pietaje
c/s

s/s

Noticiero

Camarógrafo

Entrevista(s) nombre y cargo

Entrada que se sugiere: ilustraciones; observaciones....

Texto de la nota

ACTIVIDAD DE UN ASISTENTE: AUXILIAR A PRODUCTOR
Y REPORTERO EN LA REALIZACIÓN DE ENTREVISTAS, ME
DIANTE ESTA "ORDEN" AL REPORTERO.



solicitud de pago único por prestación de servicios profesionales

CUENTA AFECTADA 8 0 FECHA ACTUAL DIA _____ MES _____ AÑO 82

NOMBRE COMPLETO		REG. FED. CAUS.		
NOMBRE DEL PROGRAMA O ACTIVIDAD DESARROLLADA		FECHA PROG.		
		DIA	MES	AÑO
HONORARIOS TOTALES	HONORARIOS TOTALES CON LETRA			
\$2,050.00	DOS MIL CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.			
CONCEPTO DEL PAGO U OBSERVACIONES				
AYTE. PROD.				
DEPARTAMENTO SOLICITANTE	GERENTE	PRESUPUESTOS	RELACIONES INDUSTRIALES	

NOTA: ESTA FORMA DEBE PRESENTARSE EN RELACIONES INDUSTRIALES CON SU RECIBO ANEXO EL CUAL DEBERA CONTENER, EL IMPORTE DE TIMBRES FISCALES AL 4% DEL TOTAL, REGISTRO FEDERAL DE CAUSANTES Y DOMICILIO

televisa S.A. Av. Chapultepec 18, México 7, D.F. Tel.

HONORARIOS DEVENGADOS POR LA REALIZACIÓN DE
UN REPORTAJE.

(10)



solicitud de pago único por prestación de servicios profesionales

CUENTA AFECTADA 1 FECHA ACTUAL DIA _____ MES _____ AÑO 3

NOMBRE COMPLETO		REGISTRO CAUS	
NOMBRE DEL PROGRAMA O ACTIVIDAD DESARROLLADA		FECHA PAGO DIA _____ MES _____ AÑO _____	
HONORARIOS TOTALES	HONORARIOS TOTALES CON LETRA		
\$250.00	DOSCIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.		
CONCEPTO DEL PAGO U OBSERVACIONES			
ASIST.P.			
DEPARTAMENTO SOLICITANTE	GERENTE COOPERATIVO	PRESUPUESTOS	RELACIONES INDUSTRIALES

NOTA: ESTA FORMA DEBERÁ PRESENTARSE EN RELACIONES INDUSTRIALES CON SU RECIBO ANEXO EL CUAL DEBERÁ CONTENER EL IMPORTE DE TIMBRES FISCALES AL 4% DEL TOTAL, REGISTRO FEDERAL DE CAUSANTES + DOMICILIO

televisa s.a. Av. Chapultepec 18, México 7, D.F. Tel. 585-3333

HONORARIOS DEVENGADOS POR LA REALIZACIÓN DE UN PROGRAMA.

(11)

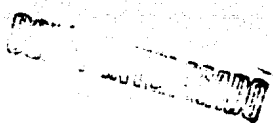
***** T E L E V I S A S A ***** LIQUIDACION** NUM.

62 3000 4. PRO. UNAP.
 PERIODO DEL MAYO 31, 1982 AL JUNIO 01, 1982

***** LIQUIDACION ***** POR CONCEPTO DE HONORARIOS *****

FECHA PROGRAMA CAPITULO CUOTEN P BASE.

10 100 6,500.00 6,500.00
 15 100 20000 20000



FLU ANJRRS REPETICION TRAY UNIF I.V.A. SUOTST-L 6,750.00

100.R. CUOTA SINDIC. DEUDRES TESORERIA SU RECIED FOR 6,750.00

540.00 77.62 NETO A PAGAR 6,162.38

FECHA DE PAGO 11 DE JUNIO DE 1982
 TELEVISION SENA AV. CRAPOLITAN NO. 16 MAZAC 7 J.F. TEL:

HONORARIOS DEVENGADOS QUINCENALMENTE POR UN ASISTENTE DE PRODUCCION.

***** T E L E V I S A S . A . ***** LIQUIDACION ***** NUM. _____

624 _____ M. PRO. CHAP.

PERIODO DEL SEPTIEMBRE 14, 1982 AL SEPTIEMBRE 20, 1982

***** LIQUIDACION ***** POR CONCEPTO DE HONORARIOS *****

FECHA PROGRAMA CAPITULO N. ORDEN P. BASE.

199 _____ 064 I 6,500.00 6,500.00

SUBTOTAL 6,500.00

FDO. AVORNO VIATICOS I.V.A.

5,400.00

I.S.R. CUOTA SINDIC. DEUDOS TELEFONIA

20.00

75.75

NETO A PAGAR

5,905.25

FECHA DE PAGO 01 DE OCTUBRE DE 1982

TELEVISION S.A. AV. CHAPULTEPEC 149-18 MEXICO 7 D.F. TEL _____

HONORARIOS DEVENGADOS QUINCENALMENTE POR
UN ASISTENTE DE PRODUCCION.

FOLIO DEL:

TELEVISA, S. A.

CHAPULTEPEC

RECIBI DE TELEVISA, S. A., POR ESTA UNICA VEZ Y DE ACUERDO EN QUE ESTO NO SENTARA PRECEDENTE ALGUNO, LA CANTIDAD DE ---
\$20,000.00 (VEINTE MIL PESOS 00/100 M.N.), EN 40 VALES DE --
\$500.00 CADA UNO, PARA SER CANJEADOS POR ARTÍCULOS DE PRIMERA
NECESIDAD EN CUALQUIERA DE LAS TIENDAS SIN FECHA DE-
VENCIMIENTO.

DICIEMBRE DE 1982

"INCENTIVOS"- ECONÓMICOS PARA EL ASISTENTE DE PRODUCCIÓN.

(14)



TELEVISA, S.A.

CIRCULAR

OCTUBRE 1982

AL PERSONAL EJECUTIVO DE LA EMPRESA:

EN ACUERDO TOMADO POR LA EMPRESA, NOS PERMITIMOS INFORMARLES QUE:

EL DÍA 2 DE NOVIEMBRE, 1982, SERÁ CONCEDIDO COMO DESCANSO, ASÍ MISMO EL DÍA 10. DE NOVIEMBRE, 1982, SERÁ TOMADO A CUENTA DE VACACIONES.

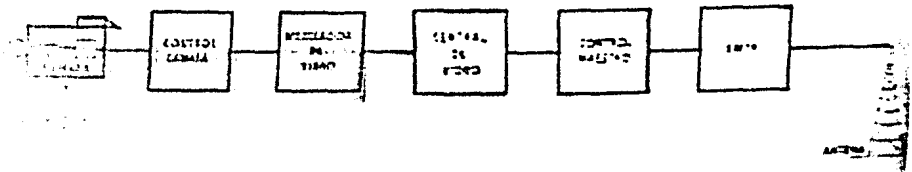
COMO ES COSTUMBRE, LO ANTERIOR NO SERÁ CONCEDIDO AL PERSONAL QUE POR LA ÍNDOLE DE SUS FUNCIONES, SEA NECESARIO QUE ASISTA A SUS LABORES.

MUCHO AGRADECEREMOS A USTEDES, SE NOS INFORME A LA BREVEDAD POSIBLE, QUE EMPLEADOS TRABAJARÁN EL DÍA 10. DE NOVIEMBRE, 1982, YA QUE DE NO SER ASÍ, SERÁ CONSIDERADO COMO DÍA NO LABORADO Y SERÁ TOMADO A CUENTA DE VACACIONES.

A T E N T A M E N T E ,

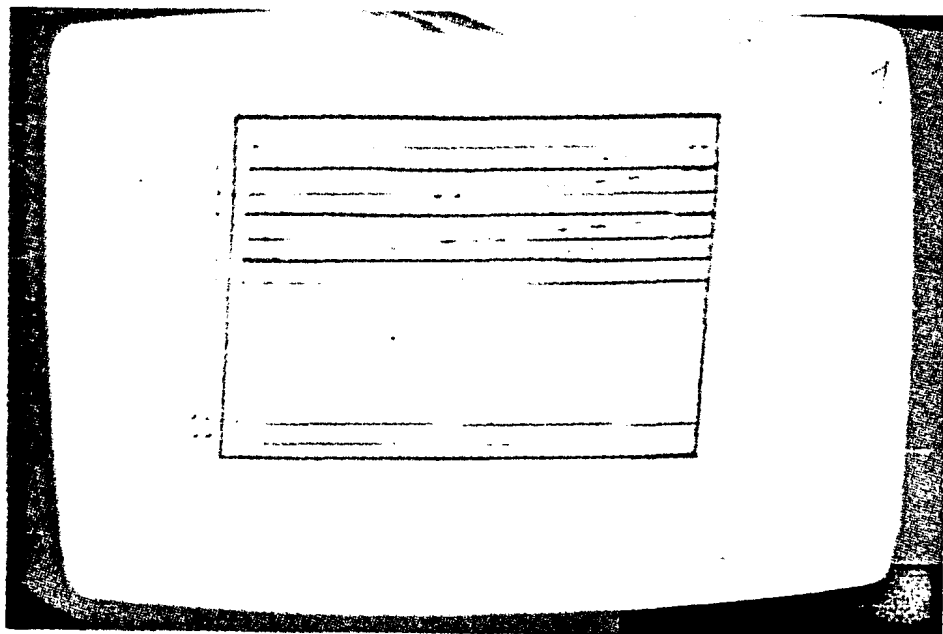
GERENCIA DE PERSONAL. DÍAS DE DESCANSO QUE MUCHOS ASISTENTES DE PRODUCCIÓN TRABAJAN SIN GOCE DE SALARIO DOBLE.

(15)



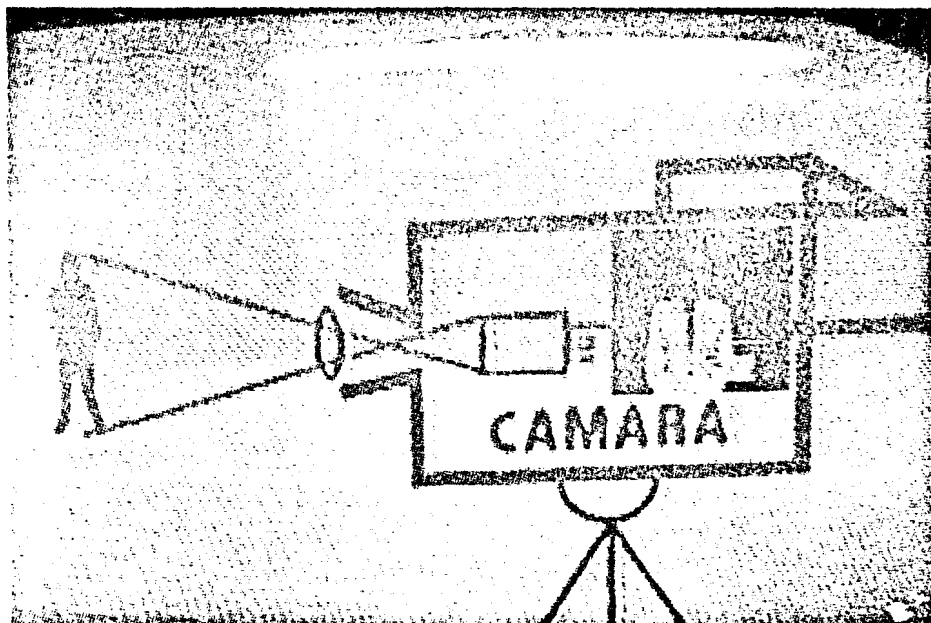
ESQUEMA DEL PROCESO COMPLETO DE TRANSMISIÓN AL AIRE

(16)



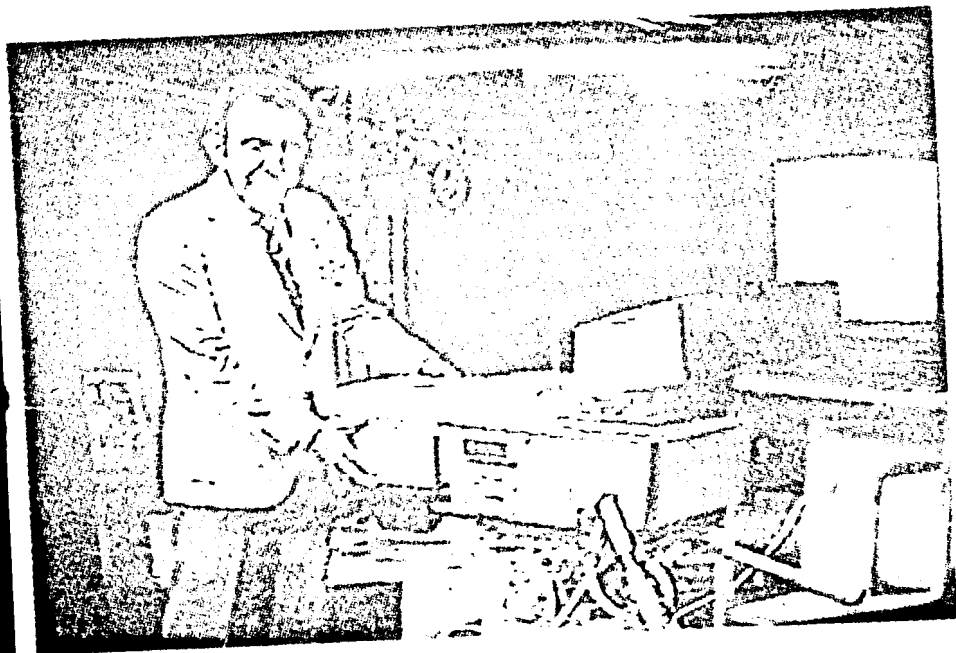
ESQUEMA DEL BORRADO HORIZONTAL Y VÉRTICAL EN
LA PANTALLA DE TELEVISIÓN

(17)



MUESTRA GRÁFICA DEL INICIO DE TRANSMISIÓN DE
UN PROGRAMA

(13)



LENTE DE LA CÁMARA

(19)



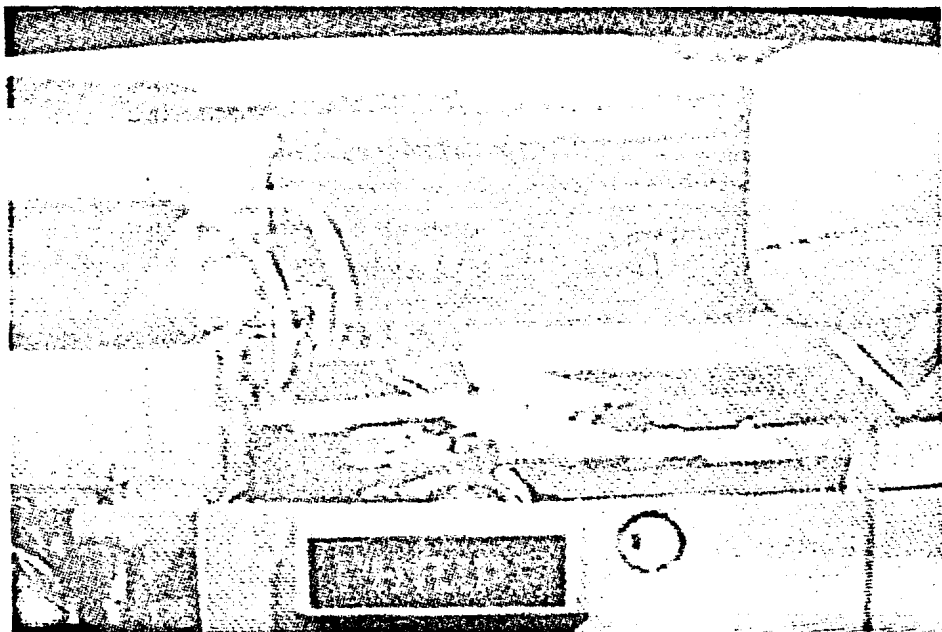
CUERPO DE LA CÁMARA

(20)



ELECTRÓNICA DE LA CÁMARA

(21)

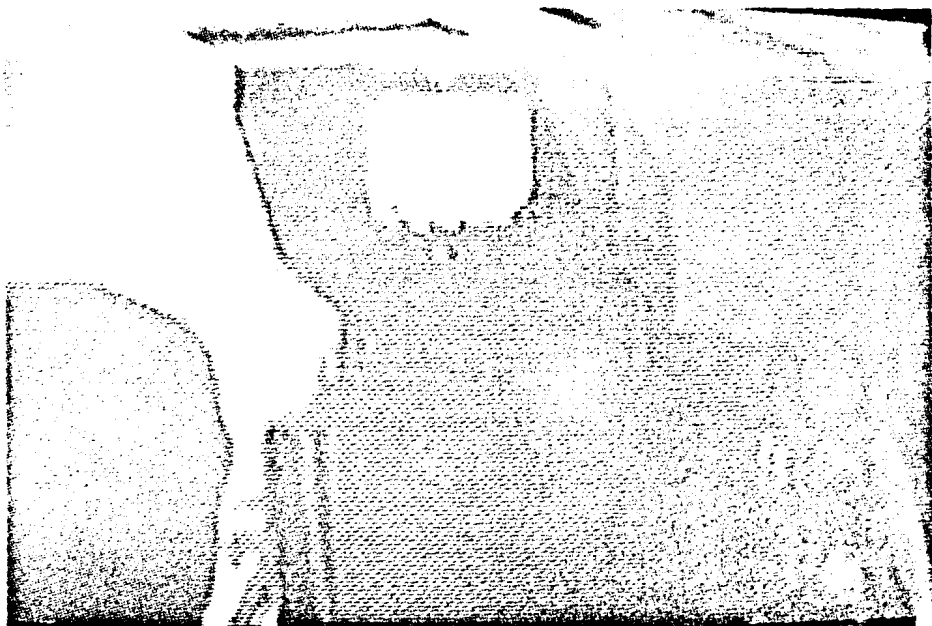


ELECTRÓNICA QUE CONTIENE EL CUERPO DE LA CÁMARA

(22)



VISOR ELECTRÓNICO
(23)

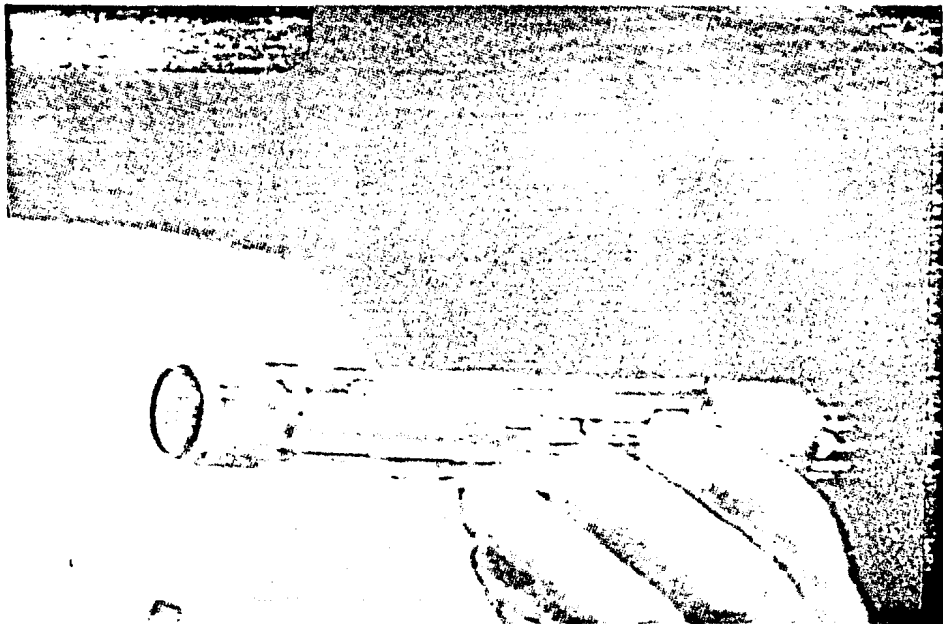


VISOR ELECTRÓNICO

(24)

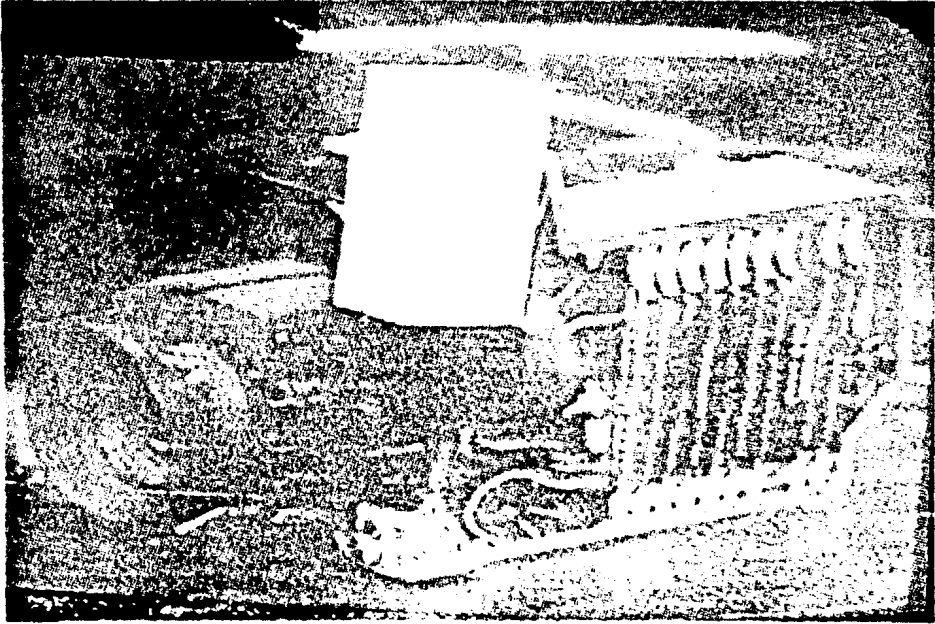


CONTROL DEL LENTE ZOOM
(25)



BULBO QUE CONVIERTE LA IMÁGEN EN ELECTRÓNICA

(25)



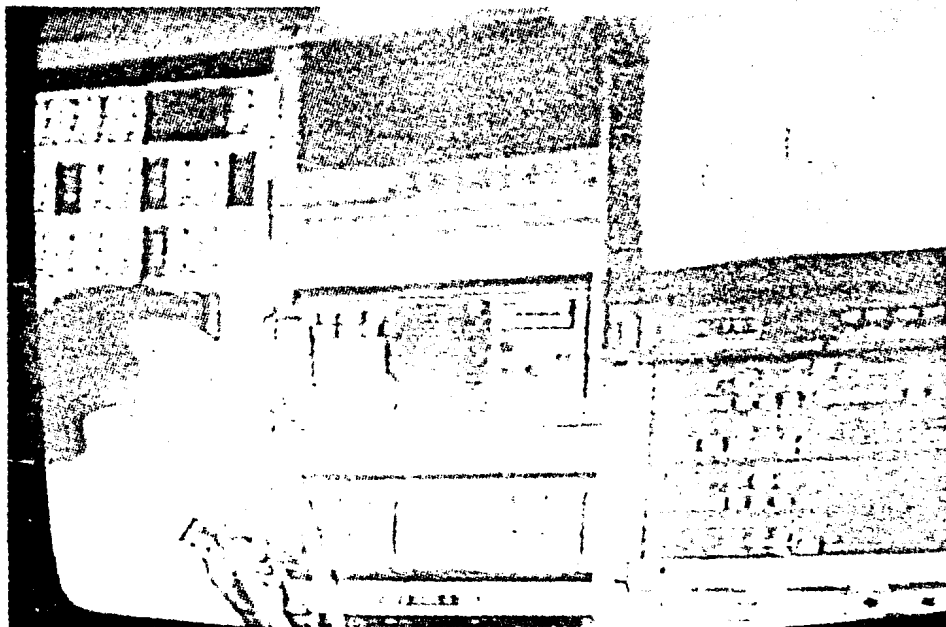
CÁMARA PORTÁTIL MOSTRANDO LA ELECTRÓNICA QUE
CONTIENE

(27)



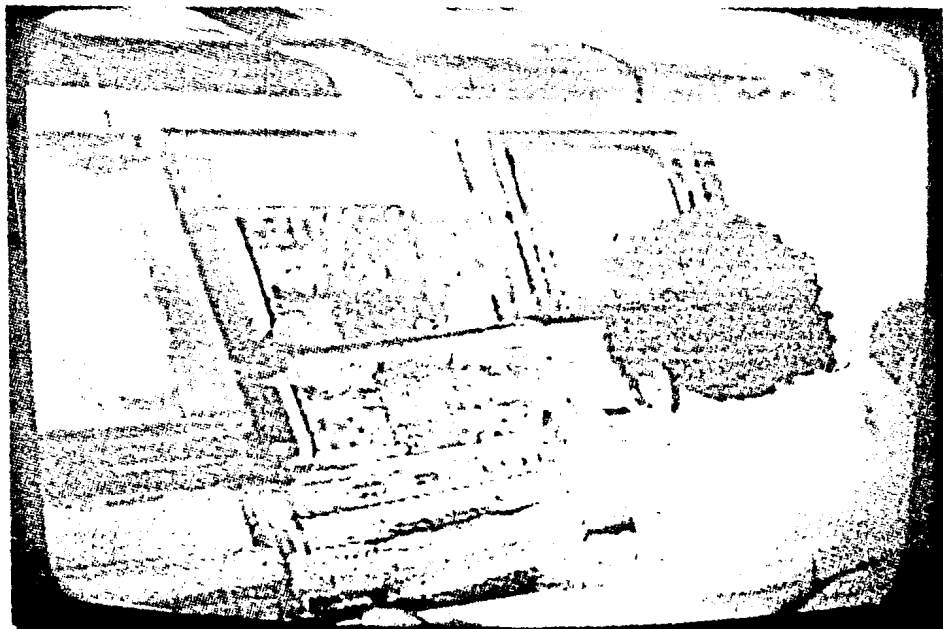
CONTROL DE VIDEO

(23)



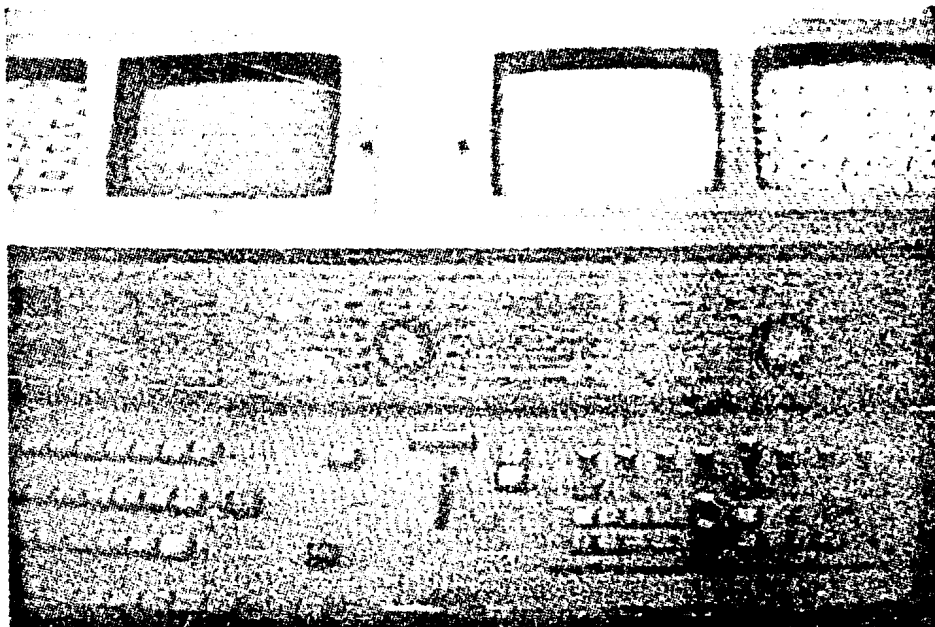
MEZCLADOR DE VIDEO

(29)



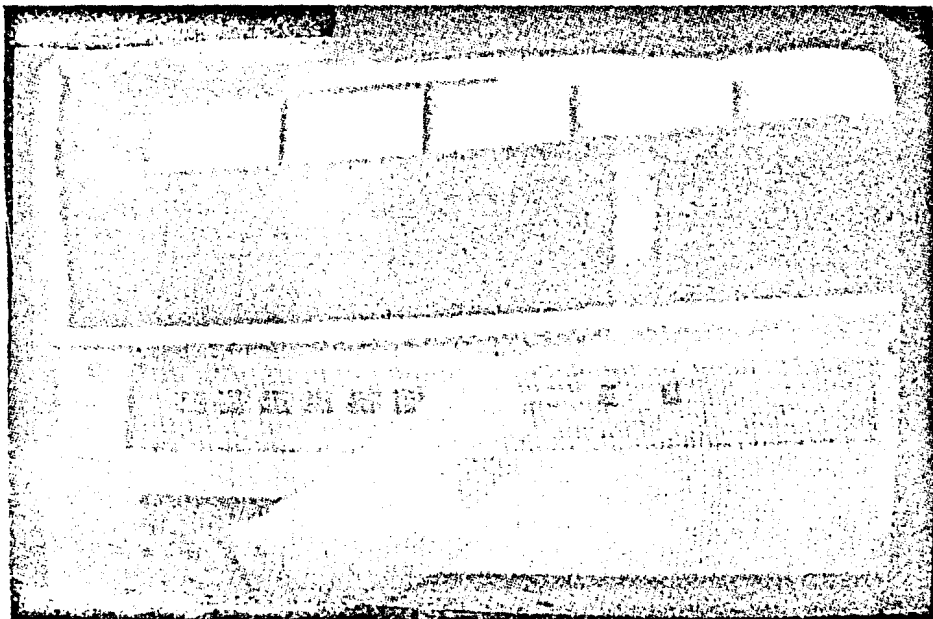
TABLERO DE CONTROL EN LA CENTRAL DE VIDEO

(30)



CONTROL MAESTRO DE UN CANAL

(31)



TRANSMISOR

(32)



ENTRAÑAS DEL TRANSMISOR

(33)

TELEVISION DE LA REPUBLICA MEXICANA

SOLICITA PARA SUS CENTROS DE PRODUCCION DE
TELEVISION EN LOS ESTADOS DE OAXACA Y
TLAXCALA EL SIGUIENTE PERSONAL:

PERSONAL DE PRODUCCION

Productor	\$ 35,000
<u>Asistente de Productor</u>	\$ 20,000
<u>Jefe de Redaccion</u>	\$ 35,000
Guionista	\$ 25,000
Dibujante	\$ 25,000

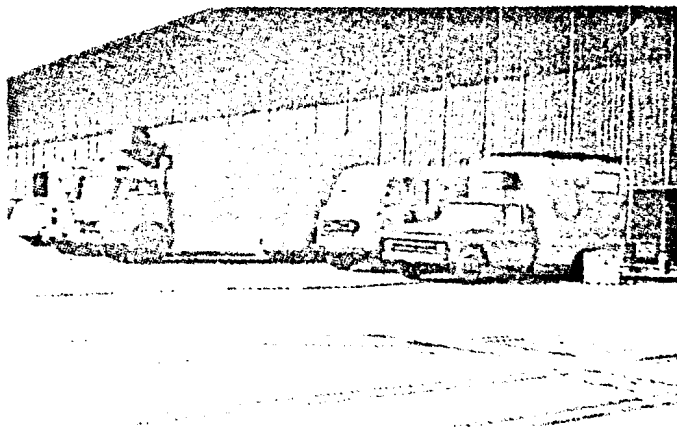
PERSONAL DE OPERACION Y TECNICA

Conductores del programa	\$ 8,000
Responsable Técnico de U. Móvil	\$ 35,000
Camarógrafo	\$ 25,000
Operador de Audio	\$ 25,000
Operador de Video	\$ 25,000
Iluminador	\$ 25,000
Editor de Videocassetera	\$ 25,000
Asistente General	\$ 20,000

Los interesados deberán de presentarse con dos fotografías en
ATLETAS No. 2, Col. Country Club (Estudios Churubusco- Edi-
ficio Proprietel, en el 3er. piso, para entrevista con el C.P.
LUIS QUIJANO RIVERA, de lunes a viernes, de las 10.00 a las
15.00 y de las 17.00 a las 19.00 horas.

MEDIO EXTERNO DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

(34)



UNIDADES MOVILES DE TELEVISIÓN

(35)

LENGUAJE MAS FRECUENTE EN EL MEDIO
TELEVISIVO

- TILT DAWN: MOVIMIENTO VÉRTICAL DE LA CÁMARA HACIA ABAJO SOBRE SU PROPIO EJE;
- TILT UP: MOVIMIENTO VÉRTICAL DE LA CÁMARA HACIA -- ARRIBA SOBRE SU PROPIO EJE.
SE PUEDE DECIR QUE ESTOS MOVIMIENTOS YA -- SEA HACIA ARRIBA O HACIA ABAJO NOS DAN UNA PANÓRAMICA EN SENTIDO VÉRTICAL.
- PAN RIGHT: O PANEO A LA DERECHA, ES UN MOVIMIENTO HORIZONTAL DE LA CÁMARA HACIA LA DERECHA SOBRE SU PROPIO EJE.
- PAN LEFT: O PANEO A LA IZQUIERDA, ES EL MOVIMIENTO HORIZONTAL DE LA CÁMARA HACIA LA IZQUIERDA SOBRE SU PROPIO EJE. PAN ES UNA CONTRACCIÓN DE LA PALABRA PANORAMICA:
- WHIP SHOT: SE HACE GIRANDO LA CÁMARA SOBRE SU PROPIO EJE EN UN SENTIDO HORIZONTAL, SÓLO QUE MUY VIOLENTAMENTE.
- ZOOM IN: O ALEJAMIENTO, SE LOGRA ACCIONANDO LA MANIJA DEL ZOOM HACIA ADELANTE, PARA LOGRAR EL EFECTO DE ACERCAMIENTO.
- ZOOM BACK: O ALEJAMIENTO, SE LOGRA ACCIONANDO LA MANIJA DEL ZOOM HACIA ATRÁS PARA LOGRAR EL ALEJAMIENTO.

- DOLLY IN: O ACERCAMIENTO. ES EL ACERCAMIENTO DE LA CÁMARA DE ATRÁS HACIA ADELANTE, SIN UTILIZAR EL ZOOM.
 - DOLLY BACK: O ALEJAMIENTO, DESPLAZAMIENTO DE LA CÁMARA HACIA ATRÁS, PARA ALOJAR EL OBJETO O PERSONA QUE TOMA LA CÁMARA SIN UTILIZAR EL ZOOM. LOS DOLLY SON PARA LOGRAR TOMAS ALTAMENTE DINÁMICAS.
 - TRAVEL SHOT LEFT: O VIAJE HACIA LA IZQUIERDA. SE PUEDE DECIR QUE ES UN DOLLY SÓLO QUE LATERALMENTE Y HACIA LA IZQUIERDA.
 - TRAVEL SHOT RIGHT: O VIAJE A LA DERECHA. SE EFECTÚA - DESPLAZANDO LA CÁMARA HACIA LA DERECHA.
 - TRAVELING SHOT: NO TIENE UNA DIRECCIÓN DETERMINADA, - QUIERE DECIR QUE EL CAMARÓGRAFO, PUEDE DESPLAZAR LA CÁMARA EN TODAS DIRECCIONES, INCLUSIVE HASTA FORMAR UN CÍRCULO.
 - BOOM UP: SE LOGRA SÓLO CUANDO LA CÁMARA ESTÁ SOBRE UN PEDESTAL O EN UNA GRÚA, Y CONSISTE EN HACER SUBIR LA CÁMARA A LA ALTURA DESEADA SEGÚN EL CASO.
 - BOOM DOWN: SE REALIZA SOBRE PEDESTAL O GRÚA, Y CONSISTE EN HACER BAJAR LA CÁMARA A UNA ALTURA DETERMINADA.
- OTROS TÉRMINOS PARA MOVIMIENTOS DE CÁMARA SON:
- FOCUS UP: O FOCO, PARA QUE EL CAMARÓGRAFO ENFOQUE SU CÁMARA.

- CHANGING FOCUS: CAMBIO DE FOCO, SIGNIFICA DAR FOCO EN DIFERENTES PLANOS.

DISTANCIAS DE LA CÁMARA,

- SHOT: ES LO QUE APARECE EN UNA PANTALLA, QUEDEN CAMBIAR Y TIENEN DISTINTOS TIEMPOS.

LOS SHOTS HEREDADOS DEL CINE SON LOS SIGUIENTES.

- BIG CLOSE UP O EXTREME CLOSE UP: TOMA DE GRAN O EXTREMO ACERCAMIENTO. AL HACERLO EN UNA PERSONA APARECERÍA EN LA PANTALLA DESDE LA PARTE SUPERIOR DE LA CABEZA HASTA LA BARBA. ES UNA TOMA COMPLETAMENTE CERRADA. SE PUEDE MOSTRAR SÓLO LA BOCA, O LOS OJOS.
- TIGHT SHOT: PARA FOTOGRAFIAR OBJETOS. SE UTILIZA MUCHO EN PROGRAMAS DE SUSPENSO, PARA VER POR EJEMPLO: UN REVÓLVER.
- CLOSE UP: O TOMA CERRADA. ABARCA DESDE LOS HOMBROS HASTA CUATRO PULGADAS ARRIBA DE LA CABEZA (AIRE). SU FUNCIÓN ES FORTALECER EL IMPACTO VISUAL, ENFOCADO EN UN DETALLE IMPORTANTE, UN MEDIO PARA SUBRAYAR LA ESENCIA DE UNA ESCENA, HACER HINCAPIÉ O DAR MÁS IMPORTANCIA A UN ASPECTO DE LA CONTINUIDAD VISUAL Y ELIMINAR COSAS SIN TRASCENDENCIA. TOMA MUY IMPORTANTE, YA QUE ES LA QUE MÁS SE IDENTIFICA AL ELEMENTO, PERO MUY DELICADA POR SU COMPOSICIÓN.

- MEDIUM CLOSE UP: O TOMA MEDIA CERRADA. ESTA TOMA ABARCA A LA PANTALLA, DESDE EL TÓRAX HASTA SEIS PULGADAS ARRIBA DE LA CABEZA. ES UNA TOMA INTERMEDIA ENTRE MEDIUM SHOT Y CLOSE UP. SIRVE PARA EVITAR LOS CAMBIOS BRUSCOS ENTRE ESTAS DOS TOMAS Y PARA DAR MÁS SUAVIDAD Y FLEXIBILIDAD A LA CONTINUIDAD.
- MEDIUM SHOT: O TOMA MEDIA. ES LA MÁS FRECUENTE EN LA CONTINUIDAD DE UN PROGRAMA DE TELEVISIÓN ES LA TOMA BÁSICA ALREDEDOR SE ENTRETEJEN LOS CLOSE UP, BIEN UTILIZADOS PUEDEN LLEVAR PERFECTAMENTE CASÍ TODO EL PESO DEL PROGRAMA. ABARCA EN UNA PERSONA, DESDE LA CINTURA HASTA UN POCO MÁS ARRIBA DE LA CABEZA.
- MEDIUM FULL SHOT: O TOMA MEDIA ABIERTA. EN UNA PERSONA ABARCA DESDE LAS RODILLAS HASTA UN POCO ARRIBA DE LA CABEZA.
- FULL SHOT: O TOMA ABIERTA. CUBRE EN LA PANTALLA EL CUERPO COMPLETO DE UNA PERSONA HASTA UN POCO ARRIBA DE LA CABEZA. PUEDE USARSE PARA LUCIR UN VESTUARIO Y PLANTEAR SU UBICACIÓN EN EL SET.
- LONG SHOT: O TOMA LARGA. ABARCA TODO UN SET Y SE UTILIZA COMO TOMA DE ORIENTACIÓN. ES MUY USADA CUANDO HAY MUCHO MOVIMIENTO EN EL ESCENARIO Y ESTABLECE LA ORIENTACIÓN DEL TELEVIDENTE. SE DEBE UTILIZAR DISCRETAMENTE -

Y CON BUEN GUSTO.

- TWO SHOT: TOMA COMPUESTA POR DOS PERSONAS, PUEDE SER EN MEDIUM SHOT, FULL SHOT Ó CLOSE UP.
- THREE SHOT: TOMA COMPUESTA POR TRES PERSONAS.
- GROUP SHOT: TOMA COMPUESTA POR CUATRO O MÁS PERSONAS.
- BIG LONG SHOT: SE USA PERO NO APARECE EN LAS REGLAS DE RELEVSIÓN, SIRVE COMO TOMA DE SITUACIÓN, SE LOGRA ESPECTÁCULARIDAD Y PROFUNDIDAD. SE PUEDEN VER LAS LUCES QUE CON FILTROS -- DAN ASPECTOS INTERESANTES (SE VEN COMO ESTRELLAS).

COMPOSICIÓN DE IMÁGENES:

LOS FADES.

- FADE IN: ES LA APARICIÓN DE UNA IMÁGEN DESDE UN NEGRO HASTA QUE GRADUALMENTE APARECE LA IMÁGEN.
- FADE OUT: ES EL OPUESTO. EL FADE MARCA EL PRINCIPIO O EL FÍN DE UNA ACCIÓN Y SIRVE PARA MARCAR EN FORMA DEFINITIVA LA SECUENCIAS DENTRO DE UNA CONTINUIDAD.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

1. 1977 "Orígenes y perspectivas de la Administración".
Adalberto Ríos Szalay y Andrés Paniagua Aduna.
Ed. Trilles.
2. 1979 "Administración de Recursos Humanos".
Fernando Arias Galicia.
Ed. Trilles.
3. 1981 "Administración de Personal".
Primera parte.
Agustín Reyes Ponce.
Ed. Limusa.
4. 1981 "La imagen en la televisión".
Dirección de Normas y Comunicaciones Corporativas.
Televisa, S. A.
5. 1981 "Carta de Noticias".
No. 3 Septiembre.
Televisa, S. A.
6. 1981 "Qué es la Televisión".
Programa de Televisión.
Televisa, S. A.
7. 1981 "Ley Federal del Trabajo".
Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera.
Ed. Porrúa 46a. Edición.
8. 1982 "Nuestra Historia".
Imagen Corporativa.
Televisa, S. A.