



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**Calidad Laboral en el área de Programación de un medio de
comunicación en Lima, 2020.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión del Talento Humano**

AUTORA:

Br. Karla Jhoselín, Vásquez Ramírez (ORCID: [0000-0003-1498-009X](https://orcid.org/0000-0003-1498-009X))

ASESOR:

Dr. Fernando Alexis, Nolzco Labajos (ORCID: [0000-0001-8910-222X](https://orcid.org/0000-0001-8910-222X))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y comportamiento organizacional

Lima – Perú

2021

DEDICATORIA

A mi madre, por su apoyo incondicional y motivarme a seguir creciendo profesionalmente, a mi bebe que viene en camino, que se ha convertido en uno de mis motivos más grandes para culminar esta meta y a mi esposo, por su comprensión y compañerismo.

AGRADECIMIENTO

Agradezco de antemano, a todos los participantes de esta investigación por su tiempo y sus respuestas transparente para obtener resultados verídicos para esta investigación, así mismo al asesor el Dr. Nolasco por el apoyo y la comprensión, y al revisor Dr. Guizado por sus consejos tan sabios para poder culminar de manera excelente esta investigación.

ÍNDICE

CARÁTULA	I
DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
PÁGINA DEL JURADO	IV
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	V
ÍNDICE	VI
INDICE DE TABLAS:	VIII
ÍNDICE DE FIGURAS	IX
RESUMEN	X
ABSTRAC	XI
I. INTRODUCCIÓN	11
II. MARCO TEÓRICO:	15
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización	21
3.3. Escenario	21
3.4. Participantes	21
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5.1. Técnicas	22
3.5.2. Instrumentos	23
3.6. Procedimiento	23
3.7. Rigor científico	24
3.8. Método de análisis de datos	24
3.9. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	25
4.1. Descripción de la categoría calidad de vida laboral	25
4.2. Análisis de la subcategoría Remuneración:	26
4.3. Análisis de la subcategoría Oportunidad promoción:	27
4.4. Análisis de la subcategoría Motivación:	28
4.5. Análisis de la subcategoría Seguridad del ambiente:	29
4.6. Análisis de la subcategoría Comunicación organizacional:	30
4.7. Análisis de la categoría emergente	31
V. CONCLUSIONES	32
IV. RECOMENDACIONES	33
	VI

REFERENCIAS	35
ANEXOS:	41
Anexo1: Matriz de categorización	41
Anexo2: Matriz de codificación axial:	43
Anexo3: Guía de entrevista	44
Anexo4: Evidencias:	59
Anexo5: Evidencias de procesamiento	59
Anexo6: Acta de aprobación de originalidad	60
Anexo7: Pantallazo Turnitin	61

INDICE DE TABLAS:

Tabla1: Lista de participantes

Tabla2: Ficha Técnica de instrumentos

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura1: Familia de la categoría Calidad de vida laboral

Figura2: Análisis cualitativo de la subcategoría Remuneración

Figura3: Análisis cualitativo de la subcategoría Oportunidad promoción

Figura4: Análisis cualitativo de la subcategoría Motivación

Figura5: Análisis cualitativo de la subcategoría Seguridad en el ambiente

Figura6: Análisis cualitativo de la subcategoría Comunicación organizacional

RESUMEN

La presente investigación tiene como finalidad analizar la calidad de vida laboral del área de programación de un medio de comunicación en Lima, 2020. El enfoque que se utilizó para este estudio es cualitativo ya que nos permite centrarnos en situaciones más específicas y naturales, así mismo, se utilizó el método de investigación de estudio de casos complementándolo con el método fenomenológico, teniendo como escenario un medio de comunicación de señal abierta en Lima; a su vez, se tuvo como método de análisis la recolección de datos de cinco participantes en los que fue aplicada la técnica de la entrevista. Se halló en la presente investigación que la calidad de vida laboral que el personal se encuentra desmotivado e insatisfecho con sus remuneraciones, justificando que la responsabilidad que tienen no equivale al pago, así mismo en las entrevistas brindadas consideran que el canal no se preocupa por su salud, ya que no les brindan los equipos necesarios para cuidarse. Por otro lado los trabajadores son conscientes que no existe línea de carrera dentro del medio de comunicación, pero aun así consideran que les gustaría mantenerse capacitados y seguir ejerciendo sus labores dentro de la misma. Lo que significa que la calidad de vida laboral en esta empresa es pasada por alto, y no se le está tomando la importancia adecuada, así mismo, con esta investigación se observa el poco interés en evaluar al personal de trabajo y solo les interesa la producción. Lo que conlleva a que más adelante esto pueda traer consecuencias al medio de comunicación.

Palabras clave: Calidad de vida laboral, medio de comunicación, CVL, área de programación.

ABSTRAC

The present research aims to analyze the quality of working life of the programming area of a media in Lima, 2020. The approach used for this study is qualitative since it allows us to focus on more specific and natural situations, likewise, the case study research method was used, complementing it with the phenomenological method, having as a scenario an open signal media in Lima; in turn, the method of analysis was the data collection of five participants in which the interview technique was applied. It was found in this research that the quality of working life that the staff is unmotivated and dissatisfied with their remuneration, justifying that the responsibility they have is not equivalent to the payment, likewise in the interviews given they consider that the channel does not care about their health, since they do not provide them with the necessary equipment to take care of themselves. On the other hand, the workers are aware that there is no career path within the media, but even so, they consider that they would like to stay trained and continue working within the channel. This means that the quality of working life in this company is overlooked, and it is not being given the proper importance, likewise, with this research it is observed that there is little in evaluating the staff and they are only interested in production. This means that in the future this could have consequences for the media.

Keywords: Quality of work life, communication medium, CVL, programming area.

I. INTRODUCCIÓN

Los medios de comunicación en Lima-Perú como en el mundo entero, tienen como objetivo principal el informar y entretener a las grandes masas de la población, los podemos encontrar en radio, prensa escrita, televisiva y de manera virtual. Para esta investigación nos enfocaremos en el medio televisivo, ya que es uno de los medios con mayor importancia por su fácil acceso según el Ministerio de cultura del Perú, ya que es gratuito y sobre todo porque maneja un lenguaje fácil de entender. Actualmente la televisión se sigue manteniendo en vigencia a pesar del gran desarrollo que tuvo el internet desde su llegada entre 1992 y 1994.

Presentando la realidad problemática de esta investigación, es debida a la baja calidad de vida laboral que están presentando los trabajadores del área de programación de este medio de comunicación, así mismo se necesita investigar la CVL de estos trabajadores ya que el área de programación es una de las áreas en la cual se desarrolla trabajo que se emite día a día, en señal abierta y son de suma importancia para cualquier medio de comunicación según Gonzales, J (2016) y si esta área presentase un declive el medio de comunicación podría verse en problemas.

Así mismo, se alude por comentarios entre los trabajadores que la desmotivación se debe a la falta de capacitaciones, a su vez consideran que sus remuneraciones no son las adecuadas ya que no son suficiente para subsistir y llegando al punto de comparar sus sueldos con los altos cargos del medio de comunicación, añadiendo también que no se les brinda las condiciones de trabajo favorables para su salud. En esa misma línea, el personal joven que trabaja dentro del área de programación y cuentan con un grado profesional, consideran que no se está explotando sus habilidades de manera correcta, ya que el trabajo es muy monótono y el no poder escalar a otros cargos o rotar a otras áreas dentro del canal les genera desmotivación, por consiguiente, los trabajadores consideran que se estancan profesionalmente ya que no pueden lograr una línea de carrera laboral.

Planteando la realidad problemática a nivel internacional, podemos entender que la problemática de la calidad de vida laboral se presenta en

cualquier organización si no es analizada con anticipación, nos explica García en su investigación en el 2015 ya que sin lugar a dudas y con el pasar de los años, en el mundo entero y sobre todo en el rubro empresarial las organizaciones han evolucionado de distintas formas, él plantea la situación de la empresa de Seguros Alianza S.A., ubicada en Quito, Ecuador no fue extinta a esta evolución o nueva forma de darle valor a los empleados, en dicha empresa han empezado a tomarle importancia a la satisfacción y comodidad laboral para obtener mejores resultados en el empeño laboral, aplicando con estos mismos diferentes técnicas (calidad de vida laboral, buen ambiente laboral, valor al trabajo) para cumplir con el objetivo planteado por la empresa. García, observó a su vez, que no son solo los factores internos a la empresa los que influyen en el trabajador, sino que también los afectan los factores externos. Siendo el área de Recursos Humanos, la adecuada para poder tener a los empleados satisfechos.

El trabajo bajo presión siempre ha sido un déficit para los empleados y para las mismas empresas en general, en España, y se vieron reflejadas en el 2015, año en el cual se le empezó a dar importancia a las condiciones de trabajo que tiene el personal de salud. Villar experto en este rubro investigó al personal trabajador que en su mayoría ve las enfermedades y deficiencias de sus pacientes, pero nadie los ve a ellos como profesionales y su valor laboral. Él analizó también como se observa la calidad de vida laboral en los trabajos en general, y como han ido influyendo en el desempeño que realiza cualquier trabajador, incluso si hablamos de las organizaciones de la salud. Los análisis realizados por Villar en el 2015, no confirmaron el efecto de moderación que se esperaba sobre la autoeficacia, lo que si confirmaron fue el de la resiliencia. Así mismo se pudo concluir que los niveles de resistir al trabajo bajo presión no tienen nada que ver con las condiciones favorables o adversas del entorno, pero si condicionan a la CVL del trabajador explica Villar (2015).

Por otro lado, según investigaciones de Segurado y Agulló quienes tienen un artículo científico publicado en la revista Psicothema y es utilizado hasta la actualidad, mencionan que desde la época de los 70 según se determinó que el término "Calidad de vida laboral" fue tomando total interés en las instituciones y empresas, en esos tiempos se fueron formando grupos y/o movimientos en EE.UU y en Europa para velar por la CVL. Ellos confirman que cuando se habla del estudio de la calidad de vida laboral existen dos grandes puntos de vista, los

cuales son: la calidad de vida en el entorno de trabajo y la perspectiva de la calidad de vida psicológica, a pesar de que la meta de ambas es la mejora de la CVL, estas difieren entre sí por sus diferentes objetivos. La CVL psicológica tiene como prioridad el bienestar del trabajador, es decir, primero el trabajador y luego los intereses de la empresa, mientras que por otro lado la CVL del entorno de trabajo tiene como prioridad la productividad y la eficacia aunque esto limite la complacencia de las necesidades de los empleados presentado por Segurado y Agulló.

Por otro lado, Huidobro, M (2020) logró determinar en su investigación la influencia de la motivación y la CVL de los trabajadores sanitarios, en épocas tan difíciles de pandemia como el de Covid-19, en Lima. Así mismo, dados sus resultados, concluye que la motivación influye de forma significativa sobre la presión de trabajo que puedan presentar los colaboradores la cual a su vez, se enfoca en la CVL de los mismos, a su vez Huidobro relata, que la sensación de falta de tiempo y la sobrecarga horaria que experimentan los colaboradores pueden manejarse con un buena motivación. Afirma también que la CVL y la motivación tiene una presencia significativa cuando se trata de las relaciones personales, ya que más del 50% de trabajadores entre sí, están relacionados de manera profesional.

Las provincias del interior del país no están extintas a verse afectadas por la calidad de vida laboral que se les entrega a los trabajadores. Podemos ver el caso de la Municipalidad Provincial de Huara investigación realizada por Cruz en el 2018, la cual por la constante convivencia entre si y el nivel de competitividad de sus trabajadores, estos han presentado desmejoras en el desempeño, ya que también las condiciones en las que realizaban sus labores era no óptimos para ellos. Así mismo, se da a conocer que el estrés es una de las principales influencias de la calidad de vida laboral de los trabajadores; es decir, que el estrés predomina sobre el desarrollo del trabajador afectándolos a nivel profesional, siendo este también el que debe ser mejorado y tratado por las empresas para que sus trabajadores rindan mejor y cumplan con las metas marcadas por las empresas (Cruz (2018)).

Se ha mencionado mucho el término estrés, cuando nos referimos a la CVL de un trabajador. Y es que es una de las influencias más poderosas cuando se trata del desarrollo de un profesional. Si nos enfocamos en el sector de la

educación, son los profesores los cuales están sometidos a diferentes condiciones negativas, que con el tiempo no han tenido mejor y por el contrario han afectado su desarrollo como docentes. Si nos enfocamos en el estrés, este se ha ido formado por la falta de oportunidades y la poca consideración del estado. (Silverio (2018)).

En este apartado se establecen la formulación del problema general PG: ¿Cuál es la situación de la calidad de vida laboral del área de programación de un medio de comunicación de Lima, 2020? , siendo los problemas específicos, PE1: ¿Cuál es la situación del sueldo en la calidad de vida laboral del área de programación de un medio de comunicación de Lima, 2020? PE2 ¿Cuál es la situación de la oportunidad de promoción en la calidad de vida laboral del área de programación de un medio de comunicación de Lima, 2020? PE3 ¿Cuál es la situación en la motivación de la calidad de vida laboral del área de programación de un medio de comunicación de Lima, 2020? PE4 ¿Cuál es la situación en la seguridad del ambiente en la calidad de vida laboral del área de programación de un medio de comunicación de Lima, 2020? PE5 ¿Cuál es la situación de la comunicación organización en la calidad de vida laboral del área de programación de un medio de comunicación de Lima, 2020?

Así mismo se presentan como objetivo principal OP: Analizar la CVL del área de programación de un medio de comunicación en Lima. Y en ese orden, se establece los objetivos específicos OE1: Analizar el sueldo en la calidad de vida laboral del área de programación de un medio de comunicación en Lima, 2020. OE2: Analizar la oportunidad de promoción en la calidad de vida laboral del área de programación de un medio de comunicación en Lima, 2020. OE3: Analizar la motivación en la calidad de vida laboral del área de programación de un medio de comunicación en Lima, 2020. OE4: Analizar la seguridad en la calidad de vida laboral del área de programación de un medio de comunicación en Lima, 2020. OE5: Analizar la comunicación organizacional en la calidad de vida laboral del área de programación de un medio de comunicación en Lima, 2020.

II. MARCO TEÓRICO:

En este apartado se hará referencia a los antecedentes internacional existentes con la finalidad de ampliar los conocimientos sobre la temática que se está investigando calidad de vida laboral, en el (2018) Donawa Torres, publica un artículo sobre la percepción de la CVL en los empleados de las organizaciones en la llega a la conclusión que la calidad de vida laboral puede ser explicada como la percepción de los impulsos que motivan y satisfacen a los empleados de una empresa, así mismo Donawa menciona que esta lograda satisfacción laboral, logra definirse como las dimensiones e indicadores del comportamiento del trabajador y así conocer su calidad de vida laboral.

Por otro lado para Rodríguez (2015), nos presenta una investigación cualitativa en la cual busca plantear una estrategia para acrecentar de la calidad de vida laboral dentro de una Agencia de viajes del D.F en México, ya que un mal manejo puede traer abajo toda la estructura actual de la empresa, es por eso que durante la investigación presenta una importante variable que es el clima laboral. El problema radicó cuando el personal tercerizado venía presentando niveles de desmotivación, y el poco trato equitativo a comparación del personal que si se encontraba en planilla los venía afectando a nivel de identidad de los trabajadores. Dada la investigación y sus resultados, se puede determinar que si no se hace una mejora de la calidad de vida dentro de la agencia de viajes, la estructura actual se puede ver afectada, a lo que se puede concluir que es mejor renovar el clima laboral, ya que es una variable que puede ser utilizada a nivel personal y grupal a beneficio de la empresa.

A su vez, Paniagua (2016), resalta dentro de su investigación que si se le da importancia al efecto negativo que tiene el estrés en la salud de las personas, estos niveles de estrés finalmente están siendo ocasionados por las bajas condiciones de calidad de vida laboral que les entrega en las diferentes instituciones de educación en el Salvador. En los resultados se pudo observar, que los empleados estarían trabajando más de 8h y también se llevan trabajo a casa, lo que indica un incremento de estrés. En consecuencia, se afirma que existiría un vínculo que entre el estrés y la calidad de vida enfocada en la salud de los empleados, afectándolos no solamente a nivel psicológico, sino también físico.

Siguiendo la misma línea García y Forero (2016) mediante tu investigación publicada en Colombia, analizan la relación entre la CVL y la disposición al cambio de los trabajadores, para lo cual es indispensable tener en primera línea los factores de motivación y la percepción de los trabajadores ya que son ellos los que harán este cambio a favor de la organización y deben sentirse cómodos para seguir laborando ante los objetivos de la empresa; así mismo, se identificó que las variables de cambio organizacional sí se correlacionan con las variables de calidad de vida, lo que conlleva a que un personal siempre se verá reacio al cambio por distintos factores, pero serán las empresas que mediante diferentes métodos pueden lograr que estos cambios sean adaptables para todos.

En este punto se denotará atención a los antecedentes nacionales encontrados, con la finalidad de aporte para nuestra investigación, empezando por Marin, H. y Plasencia, M (2017) que nos explican que la motivación es directamente proporcional a la satisfacción laboral que presenta un trabajador, ya que éstas llegan tener un tipo de correlación positiva; sin embargo, a pesar de que durante su investigación se toparon con que la motivación es medianamente proporcional a la CVL, ellos enfatizan que el factor motivación rinde un papel principal cuando se habla de la satisfacción personal de los colaboradores, ya que resulta que cuando un trabajador se le otorga mayor responsabilidad este se siente más motivado.

Así mismo, Rodríguez (2019), pudo determinar en su investigación que la informalidad en los procesos administrativos tiene como principal efecto el decrecimiento de la calidad de vida laboral, sin embargo este puede controlado con la mejorar de nivel salarial, es decir que si los trabajadores percibieran un mejor sueldo, estos ya no tendrían la necesidad de desarrollar informalidad en los procesos administrativos, de este mismo modo también se obtuvo que las empresas familiares en Lima, necesitan mejorar sus métodos de retención de talento humano mejorando la CVL de sus trabajadores, por lo que se recomienda generar una mayor integración de los trabajadores con la organización.

Olivera (2020) se planteó como objetivo analizar en su investigación la relación entre las dimensiones de CVL y las dimensiones de motivación laboral, en la cual obtuvo como resultados de los cuestionarios que aplicó, que sí existe un nexo significativo y positiva entre ambas; sin embargo, en algunas

dimensiones si encontró diferencias notorias, estos cuestionarios fueron aplicados a ambos géneros, de lo que se concluye que las mujeres necesitan un mayor soporte institucional y por el contrario tienen más interés por la dimensión de Bienestar logrado a través del trabajo y también por el desarrollo personal.

Siguiendo la misma línea de investigación encontramos que Reyes (2017) nos dice en su investigación que al analizar la relación entre la satisfacción laboral y la calidad de vida laboral de un grupo masivo de profesionales del Perú como son los profesores, se encuentra con que estos son realmente infelices por la poca calidad de vida laboral que les ofrece el estado, dado que ellos pertenecen al grupo profesional de los colegios estatales. Así mismo se encuentra con que no importa la cantidad de años con las que lleve trabajando el profesional o de que género sea, la insatisfacción laboral está ligada principalmente a la satisfacción a la vida en general.

Otro resultado fue el de Yamuqué y Rosales (2019) que en su tesis tienen como objetivo analizar la relación entre la adicción al trabajo y la calidad de vida laboral, para lo cual tuvieron distintos resultados, entre los cuales podemos interpretar que a mayor adicción al trabajo, los empleados presentar una menor CVL. A su vez, se determina que los hombres presentar altos niveles de adicción al trabajo, mientras que las mujeres tienen una mejor calidad de vida laboral. También rescatan que existen unas diferencias marcadas entre las variables de control y estudio; sin embargo, esto no afecta la relación entre la adicción y la calidad.

Con la finalidad de tomar en cuenta otros elementos, se hará referencia a la fundamentación teórica la cual ayudará a tener un respaldo académico, empezando por la teoría de la satisfacción laboral o también es conocida como la teoría de los dos factores de Herzberg, la cual establece que los seres humanos son pueden ser influenciados en un ámbito laboral por los factores de la motivación que están concentradas en el trabajo mismo, como el reconocimiento y los logros y por otro lado están los factores de higiene que pueden marcar una insatisfacción laboral para el empleado, como la relación entre los compañeros, las condiciones de trabajo entre otro. Esta teoría ayuda a esta investigación ya que se centra en los factores de los trabajadores que influyen para tener una mejor calidad de vida laboral o por el contrario conocer a los factores que no están permitiendo al trabajador tenerla. Así mismo, se sabe

que los trabajadores le dan prioridad por igual a ambos factores y por eso es importante analizarlo antes que se pueda aplicar un plan para una mejorar dentro de una organización (Hancer y George, (2003); Chiavenato, (2007); Da Silva, (2006)).

Otra teoría que nos ayudará con el presente estudio es la teoría de las necesidades de A. Maslow , que hace relación a las necesidades humanas, la cual según distintas investigaciones estas están involucradas con el comportamiento humano, si hacemos alusión al ámbito laboral enfocados en esta investigación, orientaremos esta teoría en la satisfacción de necesidades básicas y superiores, Necesidades Básicas (Físicas, seguridad, económicas y familiares), mientras que las Necesidades Superiores (Sociales, de estima y de autorrealización) o también podemos ver que éstas necesidades se pueden dividir en cuatro, dándoles una jerarquía independiente, empezando por la de Necesidad de supervivencia, la cual está basada en la se seguridad y recursos económicos como la paga, en segundo lugar está la de Necesidades sociales, que se enfoca en la relación con otro de manera individual y grupal, en tercer lugar tienen a la Necesidad de ego, la cual se dirige al reconocimiento y la oportunidad de crecimiento, y por último se enfocaron en la Necesidad de auto-actualización que apunta a la autorrealización y utilización de capacidades (Alas, (2007); Efraty y Sirgy, M. (1990); da Silva, (2006)).

Respectivamente, Casas publica un artículo científico en la Revista de Administración Sanitaria (2002) que es utilizado en distintas investigaciones por su referencia hacia la teorías científicas, en donde menciona que es significativo tomar en cuenta la teoría de la Equidad de Adams. Aludiendo que las personas tienden a diferenciarse por las contribuciones que estos ejercen dentro de en su organización, siendo el sueldo o también llamado la compensación un indicador importante que reciben, así mismo podemos decir que los empleados marcan el criterio de equidad e imparcialidad, o la inexistencia de la misma teniendo como resultado que esta bonificación motive o impulse al trabajador a desenvolverse, teniendo en cuenta que si los trabajadores perciben que la relación entre su sueldo y su rendimiento no es justa, esto puede desarrollar un proceso de insatisfacción, bajo rendimiento, falta de interés, poca comunicación, bajo compromiso y demás aspectos negativos que pueden verse involucrados con la calidad laboral.

Así mismo, la CVL se define conceptualmente como un grupo de tácticas, habilidades de cambio, con el fin de mejorar a las organizaciones y sus puestos de trabajo, teniendo de por medio la optimización de habilidades y aptitudes de los empleados; así mismo, promueve trabajos más estimulantes y agradables, transfiriendo a su vez poder, responsabilidad, independencia a los puestos más inferiores. La CVL puede ser definida también como un método que las empresas realizan para cumplir con las necesidades económicas y psicosociales de los trabajadores, también se determina como el entorno óptimo de trabajo que se encarga de proteger y suscitar satisfacción en los trabajadores, mediante premios, estímulos, seguridad laboral y la oportunidad de desarrollarse personalmente(Lau y May, . (2000); De la Poza, (1998); Hoffenberg. y Dyer . (1975)).

En este punto se explica las razones por las que se realizó esta investigación; la justificación teórica respaldada por tres teorías que son la teoría de las necesidades, de la satisfacción laboral y de la equidad, están ligadas a esta investigación por las distintas subcategorías que aportan y desarrollan cada una, ya que estas influyen en el comportamiento del ser humano y si las llevamos por el lado organizacional influyen en primera línea al trabajador dentro de una empresa. Estas teorías aportan distintos factores los cuales son analizados para que una organización pueda brindar una ideal calidad de vida laboral dentro de una empresa. Así mismo, esta investigación busca analizar la CVL de los trabajadores del área de programación de un medio de comunicación, debido a la desmotivación tan notoria que vienen presentando, se puede decir que esta investigación aportará información precisa que puede ser utilizada para por las áreas encargadas de Recursos Humanos, para fomentar una mejora para la calidad de vida laboral de los trabajadores del canal en general.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Enfoque de investigación:

En la presente investigación para analizar la calidad de vida laboral se utilizó la investigación cualitativa ya que refiere a que es un proceso flexible, nombraremos a Denzin y Lincoln (2015) ya que explican este tipo investigación como una versión interpretativa, mucho más pegada a la realidad de forma natural, es decir, que los investigadores cualitativos analizan el problema en situaciones más nativas, otorgándole un significado de peso a lo que manifiestan las personas que pertenecen al estudio. Se puede decir entonces que el enfoque cualitativo, tiene como característica principal el enfatizar en lo particular y no pretende generalizar las investigaciones, obteniendo como resultado la comprensión y conocimiento lo más similar posible a la realidad investigada.

El análisis cualitativo tiene entre sus características el obtener información de manera más real y específica, teniendo en cuenta que lo primero es la recolección de datos y luego elaborar el análisis de la situación a investigar. Es por eso que se puede decir que la interpretación particular que se haga de la información puede ser diferente a la que haga cualquier otro investigador, sin embargo eso no quiere decir que una de ellas esté equivocada, sino que cada quién tuvo su manera de analizarlo. Se puede acotar también que un análisis cualitativo no es un estudio metódico, ni progresivo, sino que se debe hacer un estudio a cada dato o información recolectada y a la relación que guarda con los demás y con los objetivos. Se puede decir también que la interacción que existe entre dar análisis y recabar información permite una mejor adaptación de los datos y se pueden adaptar mucho más fácil a las conclusiones (Coleman y Unrau (2005) y Lapadat (2009)).

Tipo:

Se empleó el tipo explicativo, ya que nos ayudar a analizar casos de manera independiente y particular en un escenario único o determinado, en el cual se identifica, describe y explica las múltiples características, tendencias y la conducta de los participantes. (Valles, (1997); Amezcua y Gálvez, (2002)2002; Martínez, (2007)).

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización

Para esta investigación nos enfocaremos en armar un propio grupo de subcategorías que se ajusten al presente estudio, para eso encontramos que en Da Silva, M en el 2006 fue uno de los pocos que logro investigar y armar una tesis completa con los distintos grupos de subcategorías que acogían a la CVL, todas de diferentes autores, de las cuales tuvo un resultado de 61 categorías. Para la presente investigación elegimos las categorías de Walton (1975), que son: Paga adecuada y justa, suficiencia y equidad interna y externa, jornada de trabajo razonable, ambiente físico seguro y saludable, uso y desarrollo de capacidades, autonomía, habilidades múltiples, información de los procesos de trabajo, oportunidad de crecimiento, desarrollo personal y profesional, promoción, estabilidad en el empleo, integración social: ausencias de perjuicios, igualdad, motivación, grupos primarios, privacidad, libertad de expresión, tratamiento imparcial, equilibrio de trabajo y vida, ocio, horarios, relevancia social de la ida laboral. Y para la presente sustentación elegimos cinco subcategorías: Remuneración, oportunidad de promoción, motivación, seguridad del ambiente, comunicación organizacional.

3.3. Escenario

El escenario para este estudio es un medio de comunicación ubicado en Lima, Perú. Este medio de comunicación actualmente se encuentra vigente con señal abierta a nivel nacional y por señal de cable, está dividido por aproximadamente 16 áreas.

Así mismo cabe mencionar que el área principal de la presente investigación, es el área de Programación, que actualmente e internamente está subdividido por Videoteca, Control Maestro y Promociones. El área de programación está liderado por un Gerente, actualmente nombrado Gerente de programación, las sub-áreas tienen jefes y todo el personal demás son considerados como editores u operadores.

3.4. Participantes

Los participantes son el nexo que nos llevarán a conocer la realidad que representa el estudio, a diferencia de otro tipo de enfoques, para la investigación

cualitativa si es necesario conocer la versión más real. Haciendo referencia a Hurtado (2000) nos dice que los participantes son un grupo de personas o eventos que tengan relación entre sí con respecto a una característica de la cual se requiera obtener información.

Para el presente estudio los participantes fueron seleccionados de manera equitativa con la intención que cada sub-área tenga sus propios representantes y se pueda tener un panorama más amplio de la realidad para analizar la CVL en el área de programación de un medio de comunicación.

Tabla 1 Lista de Participantes

<u>Cantidad</u>	<u>Puesto</u>	<u>Género</u>
P1	Gerente de programación	Masculino
P2	Jefe de Videoteca	Masculino
P3	Coordinadora de Control Maestro	Femenino
P4	Operador de videoteca	Masculino
P5	Operador de Ingesta	Femenino

Nota: Algunos de los participantes solicitaron tener sus datos personales bajo reserva, es por eso que no están presentes en esta tabla.

Fuente: Propia

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.5.1. Técnicas

La técnica seleccionada para este estudio es la entrevista, ya que nos permitirá reunir testimonios, comentarios y opiniones que tendrán mayor aporte a nuestro estudio ya que serán totalmente objetivos, esto también sumado a que en su mayoría estará relacionado con las vivencias de los participantes; así mismo, con esta técnica se podrá demostrar la capacidad del investigador para la ejecución de formular las preguntas. Podemos decir también que la entrevista es usada casi siempre en investigaciones de método cualitativo, por el gran aporte de recabar la información de manera directa. Esta técnica va más allá que simplemente entablar una información, sino busca que el investigador llegue a los participantes y así poder cumplir con el objetivo (Díaz, Martínez, Torruco y Varela, (2013)).

3.5.2. Instrumentos

Para esta investigación empleamos la guía de entrevistas ya que será de mucha importancia para poder tomar en cuenta los distintos puntos de vista que tengan los informantes. La guía de entrevista deberá llevar consigo los datos generales para poder identificar al participante, así mismo, se debe tener muy en cuenta los datos censales o los datos sociológicos necesarios, sumado a los datos principales como los relacionados a la investigación, para que luego será cotejado con el objetivo del estudio (Hurtado, 2000).

Tabla 2 Ficha técnica de instrumento

<u>Nombre</u>	Guía de entrevista sobre la calidad laboral
<u>Autor</u>	Karla Vásquez
<u>Año</u>	2020
<u>Entidad</u>	Universidad César Vallejo
<u>Objetivo de la entrevista</u>	Analizar la calidad laboral del área de programación
<u>Sub categorías</u>	Paga adecuada, oportunidad de crecimiento, motivación, ambiente físico seguro y saludable, comunicación organizacional.

Fuente: Elaboración propia, siguiendo la referencia del Libro Metodología de la investigación holística.

3.6. Procedimiento

Ahora que ya se obtuvo la información teórica con respecto a la metodología de investigación que se aplicó, se empieza a poner en práctica la técnica de recolección de datos e información para la investigación. Así mismo, se procede a elaborar un listado para tener el orden de cómo se iniciarán las actividades en campo y la participación de los participantes.

- Utilizar el instrumento de guía de entrevistas
- Definir a los participantes y las características de aporte.
- Informar de la investigación y solicitar permiso al Gerente del área.
- Coordinar los tiempos con cada uno de los participantes.

- Se registra de manera oral las entrevistas y se recoge las primeras impresiones.
- Transcripción de respuestas
- Procesamiento Atlas.ti.

3.7. Rigor científico

Cuando hablamos de rigor de la investigación cualitativa, podemos hablar sobre el peso que tendrá nuestra investigación sobre todos los datos expuestos, según el libro Roberto Hernandez, Metodología de la investigación, nos explica sobre los distintos puntos clave que debe tener una investigación con “rigor” que es igual que “validez”.

Según el libro de Metodología de la investigación, que reúne distintos autores, hace alusión a que la dependencia es lo más parecido a la confiabilidad, que también la definen como el grado en el que dos investigaciones pueden obtener datos similares y significativos y puedan efectuar a su vez los mismos análisis. Por otro lado si mencionamos a la credibilidad, en el libro de Hernandez, hace referencia a que se ha logrado capturar el significado profundo sobre las experiencias y/o relatos de los participantes.

Por otro lado cuando en el libro MDI se refieren a la transferencia, que está más enfocado en los resultados, ya que se hace referencia a que los datos de una investigación cualitativa no son transferibles, sin embargo pueden ser utilizados para darle un mayor respaldo o soporte a otras investigaciones. A su vez, la confirmabilidad, explica que ayuda al rastreo de datos en su fuente original, y a sus interpretaciones más lógicas y para finalizar con el punto de rigor científico, existen otros criterios que también se deben tomar en cuenta según Hernández que son: Fundamentación, aproximación, representatividad, capacidad de otorgar significado y autenticidad.

3.8. Método de análisis de datos

Este análisis exhibirá el método de estudio de casos, este método es pensando para que el estudio tenga la capacidad de comprender y desarrollar un suceso único que podemos determinar cómo específico. Podemos decir también que este método tiene como característica principal ser muy profunda y meticulosa ya sea, que se realice en un grupo grande como en un grupo

minúsculo (comunidades, organizaciones, empresas, pymes, familias, entre otros). Este método a su vez, permite la aplicación de distintas formas o técnicas para la recolección de información, también podemos manifestar que accede a realizar el uso de diferentes fuentes de información para conectar las similitudes y diferencias entre sí (Duran, (2012) y Conejero (2020)).

Así mismo para analizar la CVL de un área, complementaremos esta investigación con el método fenomenológico, ya que esta nos brindará apoyo para una mejor comprensión de manera más simple a los hechos, teniendo como uno de sus objetivos fundamentales percibir los hechos vividos en su forma más compleja para así poder tomar conciencia de esa realidad, lo que aporta un resultado de mayor relevancia ya que permite la reflexión y enfocarse en el pensamiento (Husserl (1998) y San Martín (2002)).

3.9. Aspectos éticos

La presente investigación utiliza las Normas APA, actualmente vigentes, es aquí donde otorgamos el crédito a los autores mencionados en toda la investigación, ya que fueron fundamentales y permitieron el desarrollo de la misma. Estas mismas, permiten hacer referencia a otras investigaciones y ayudan a tener un panorama más amplio de la situación.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción de la categoría calidad de vida laboral

Esta categoría de Calidad de vida laboral, nos ayudará a poder establecer la relación de los colaboradores con sus subcategorías y sus indicadores, a su vez podremos llegar a conocer a fondo en que está fallando el medio de comunicación para tener a un personal desmotivado. Presentaremos la familia total en la figura 1.

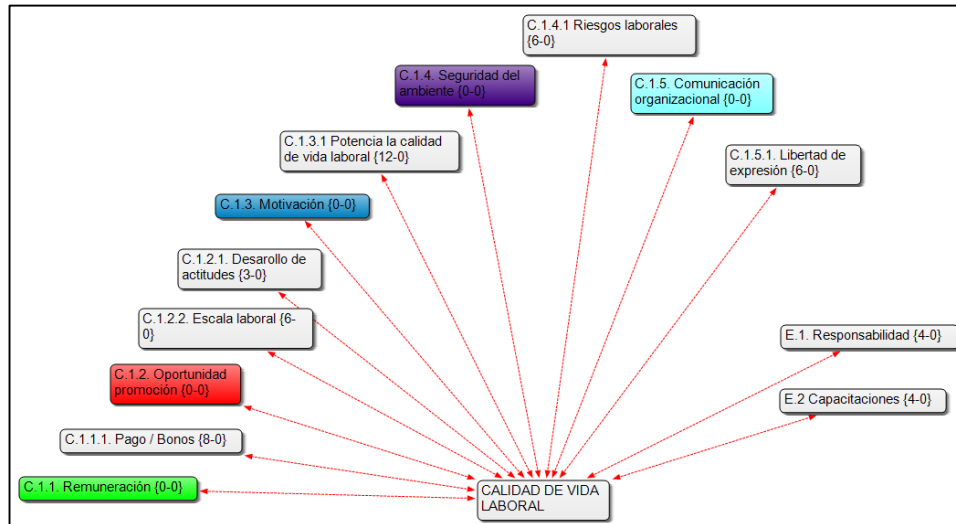


Figura1: Familia de la categoría Calidad de vida laboral y sus dos emergentes.

Fuente: Propia.

4.2. Análisis de la subcategoría Remuneración:

El indicador para esta subcategoría es el Sueldo y bonos, a su vez hallamos un indicador emergente el cual llamamos responsabilidad, ya que durante las entrevistas los participantes alegaron que el pago no es justo si lo comparamos con el nivel de responsabilidad que conllevan sus cargos. Así mismo se pudo encontrar también que muchos enfatizan en que para sentirse motivados les gustaría que se les otorgue bonos económicos por haber trabajado durante la pandemia de manera presencial, o se les reconozca las horas extras y trabajo de días festivos con dinero, ya que la modalidad del medio de comunicación es darle horas libres. Así mismo, a diferencia del Gerente de programación la mayoría se mostró insatisfecho con su sueldo y destacaron que sus responsabilidades superan este mismo. Ya que en este medio de comunicación, es un grupo de 5 canales, y no es como los demás medios.

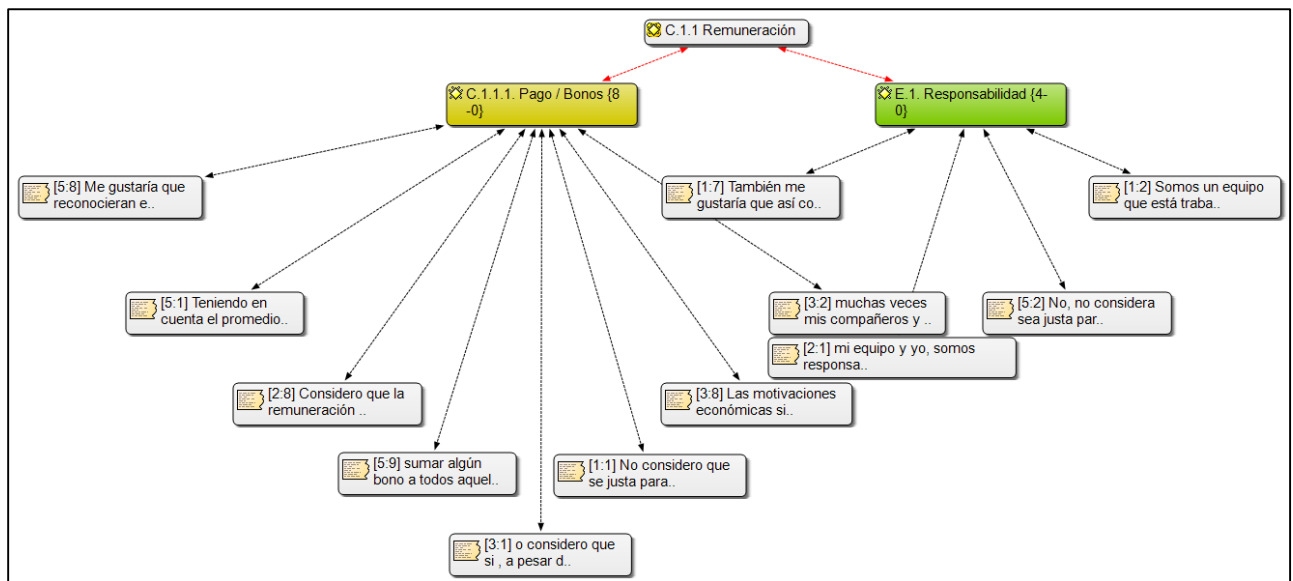


Figura 2: Análisis cualitativo de la subcategoría Remuneración. Fuente: Propia

4.3. Análisis de la subcategoría Oportunidad promoción:

En esta subcategoría hallamos similares respuestas de los participantes al afirmar que en el medio de comunicación donde laboral, no existe la oportunidad de crecimiento laboral. Esta subcategoría se divide en escala laboral y desarrollo de actitudes, a lo que también encontramos un indicador emergente de Capacitación.

Desarrollando esta subcategoría encontramos que el personal tiene claro que en este trabajo no existe mayor escala y que sobre todo no existe la posibilidad de poder crecer profesional o intelectualmente, a lo que conlleva a que esta empresa pueda quedarse estancada por la falta de actualización de su personal. Así mismo, todos los manifestantes hicieron hincapié en el emergente de capacitaciones, alegando que les gustaría que a pesar de no haber línea de carrera o escala laboral, les gustaría que se los capacite constantemente.

Por otro lado, esta subcategoría también se encuentra en desventaja ya que las respuestas que dieron los participantes fueron negativas, por lo que si se quiere hacer alusión a la calidad de vida laboral que se le está entregando al personal del área de programación podremos decir que es muy baja con respecto al crecimiento laboral y profesional de sus trabajadores.

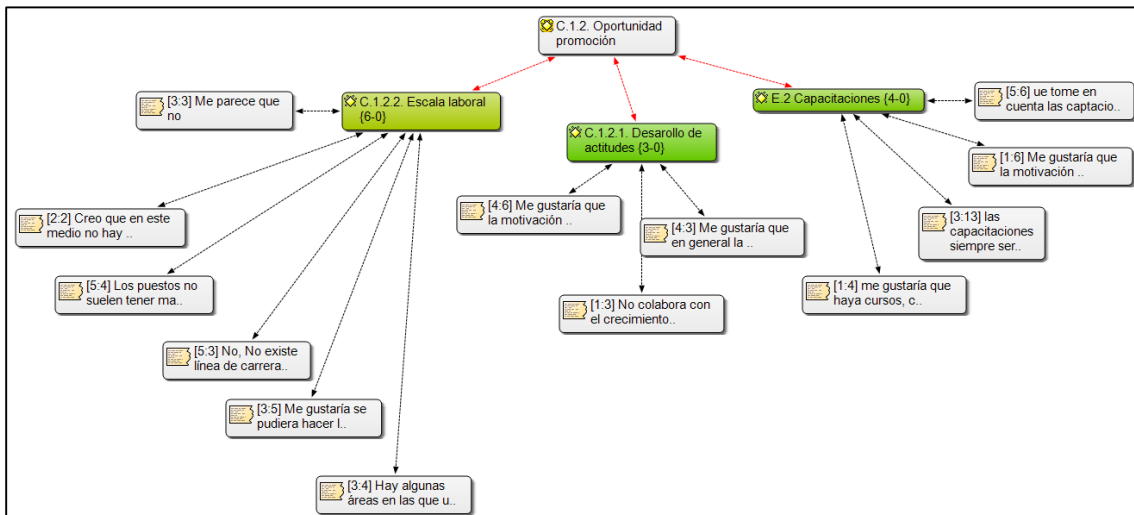


Figura 3: Análisis cualitativo de la subcategoría Oportunidad de promoción.
Fuente: Propia

4.4. Análisis de la subcategoría Motivación:

Parte de esta investigación está enfocada en la poca motivación que ha venido existiendo durante estos años al personal del área de programación y mediante esta investigación cualitativa podemos comprobarla. Así mismo, el indicador principal de la motivación es la Potencia a la calidad de vida laboral, sin embargo fue necesario adjuntar el indicador de Pago y bonos y el indicador emergente de Capacitaciones, ya que los participantes manifestaron que los bonos económicos son importantes para sentirse motivados, ya que sienten que trabajan y no los compensan bien y mucho menos son justos con sus pagos y bonos de horas extras o trabajo de días festivos.

Aluden y afirman que no existe motivación por parte de la empresa, y que este sería el motivo por el cual ellos personalmente se sientes insatisfechos con sus puestos laborales, ya que parte de potenciar la calidad de vida laboral es sentirse realizados, los participantes desean con mucho anhelo que la empresa pueda brindarles capacitaciones, charlas y algún tipo de ayuda que los motive a crecer y no sentirse estancados. Entonces nos encontramos que con esta subcategoría el personal también se encuentra en desventaja.

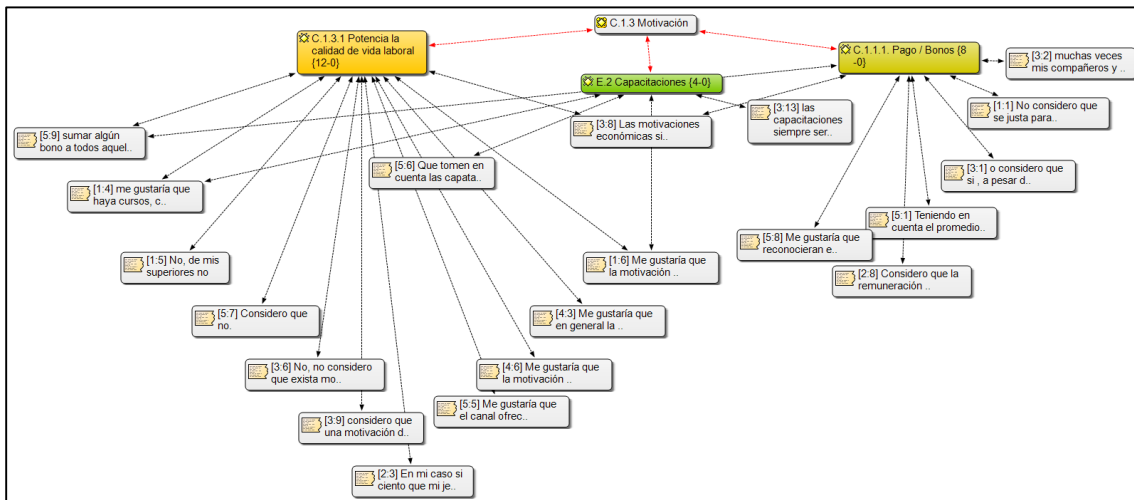


Figura 4: Análisis cualitativo de la subcategoría Motivación. Fuente: Propia

4.5. Análisis de la subcategoría Seguridad del ambiente:

Para esta subcategoría nos encontramos con el indicador de riesgos laborales, en este punto cabe precisar que los participantes se mostraron un poco más favorables con sus respuestas, sin embargo precisaron algunos puntos en desventaja. Por ejemplo, mencionaron que si bien es cierto, el espacio en el que trabajan es seguro, el espacio para la cantidad de personas es muy reducido, así mismo el operador de videoteca y la operadora de ingesta manifestaron que el aire acondicionado constante es un punto en desventaja para ellos, ya que a la larga muchos de sus compañeros se han enfermado y han tenido que correr con sus propios gastos o han seguido yendo a trabajar a pesar de ser perjudicial para su salud y el medio de comunicación no les brinda los materiales necesarios para su cuidado como casacas o mantas, como se hacía en anteriores décadas.

Así mismo, el jefe de videoteca menciona el tema de las sillas ergonómicas ya que él y los que están bajo su mando trabajan todo el tiempo sentados, y hasta el momento no les han brindado unas sillas buenas para la ayuda de un sentado correcto y mantener la postura para que en un futuro esto no genere malestar. Entonces podemos decir que con esta subcategoría el personal del área de programación se encuentra parcialmente satisfecho.

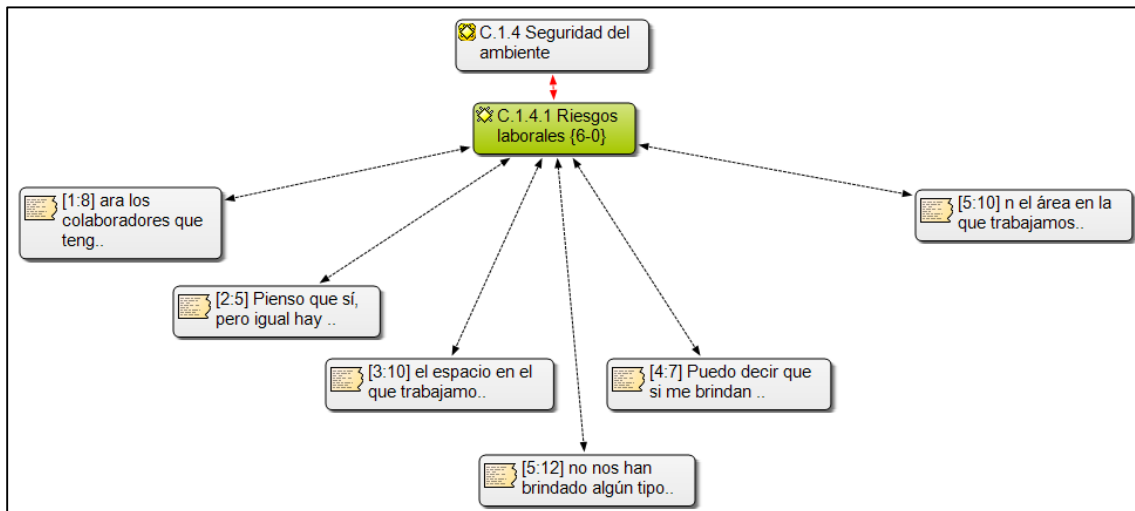


Figura 5: Análisis cualitativo de la subcategoría Seguridad del ambiente. Fuente: Propia.

4.6. Análisis de la subcategoría Comunicación organizacional:

Cuando mencionamos la subcategoría de Comunicación organizacional hacemos referencia al indicador libertad de expresión en la que los participantes a pesar de afirmar que tienen libertad de expresarse, no lo hacen del todo, ya que en los puntos anteriores se puede notar la falta intensidad con la motivación, la cual no se la hacen presente a sus superiores, ni mucho menos a gerencia general.

A la par podemos entender que el tema de la libertad de expresión por el lado del gerente de programación es libre, sin embargo, los que están bajo su mando, necesitan una línea de comunicación o casi nunca han podido dar sus opiniones o comentarios de manera directa. Podemos decir que este indicador, contradice mucho el tema de motivación al personal, ya que cuando en una empresa no hay comunicación del todo, no se puede trabajar con transparencia.

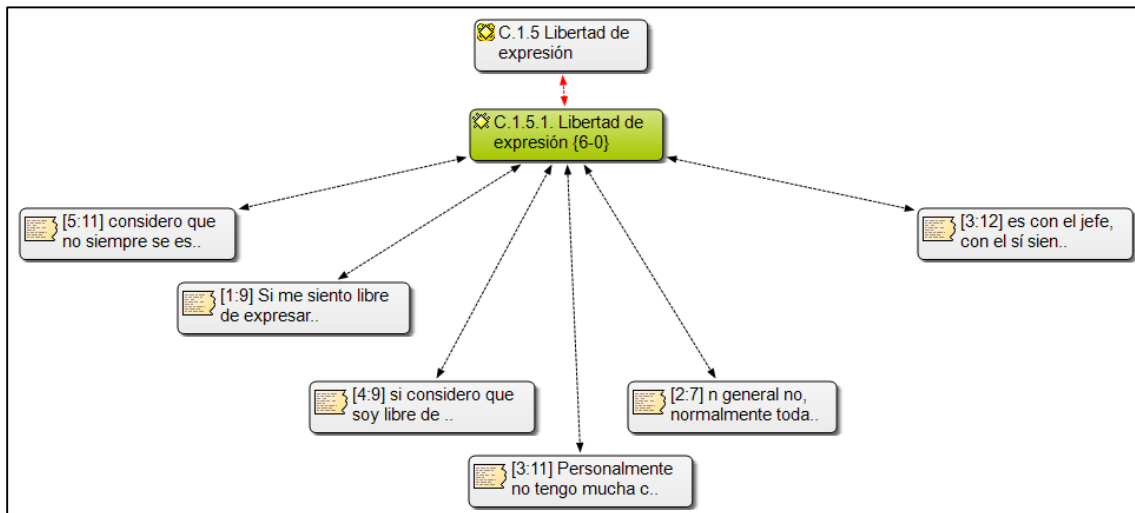


Figura 6: Análisis cualitativo de la subcategoría Comunicación organizacional.
Fuente: Propia.

4.7. Análisis de la categoría emergente

Durante la exploración de esta investigación, se pudo encontrar dos categorías emergentes, las cuales son Responsabilidad y Capacitaciones, ambas son de suma importancia para la elaboración de esta investigación ya que ayudaron también a algunas subcategorías a complementarse, ya que reflejan por un lado el nivel de conocimiento hacia su responsabilidad que los trabajadores asumen para hacer su labores del día a día y la otra es el deseo constante de ser capacitados. Por lo cual, estos indicadores emergente a la vez llegan a reflejar la falta de motivación que tiene el personal del área de programación.

V. CONCLUSIONES

Primera: Para dar respuesta al objetivo general de esta investigación se concluye, que no se halló calidad de vida laboral por parte de la empresa hacia el trabajador del área de programación, dada que la notoria falta de motivación del personal y su falta de satisfacción laboral hacen reflejo a la crítica expresada durante la entrevista.

Segunda: Con respecto al objetivo específico 1, concluimos que la situación actual de remuneración de los trabajadores del área de programación, es notoriamente inconforme comparado con el nivel de responsabilidad que conllevan sus cargos.

Tercera: Para el objetivo específico 2, se logra interpretar que no existe por parte de la empresa algún tipo de oportunidad de crecimiento laboral para sus trabajadores, ya que no hay línea de carrera y mucho menos los capacitan, lo que los pone en desventaja comparado con otros medios de comunicación.

Cuarta: El objetivo específico 3, y uno de los más importantes, ya que esta investigación esta fundamentando con una de las teorías de la motivación, podemos concluir que la empresa no ha mostrado interés alguno en motivar a su personal, y tampoco a sus altos mandos, lo que conlleva a que estén totalmente desmotivados y solo trabajen por mantenerse en un puesto estable dada la actualidad de pandemia, mas no porque les guste como están siendo tratados por su empresa.

Quinta: Con respecto al objetivo específico 4, se concluye que la seguridad brindada por el medio de comunicación, aun presenta ciertos déficits ya que aunque les brinde a sus trabajadores lugares estables y seguros, estos mismos, aún se encuentran en desventaja cuando se trata de su salud, por el tema del aire acondicionado y la postura ya que su trabajo involucra estar sentado más de 7horas al día.

Sexta: Y dándole conclusión al último objetivo específico 5, podemos determinar que la comunicación organizacional que tienen los trabajadores del área de programación dentro de este medio de comunicación es limitada, funciona más que todo como línea directa, es decir, los de videoteca a sus jefes, los de ingesta a sus jefes, y estos jefes recién van donde el gerente de programación; a lo que el gerente de programación con la información recibida va a gerencia general. Más no se tiene un trato directo.

IV. RECOMENDACIONES

Primera: Para que pueda existir una mejora en la calidad de vida laboral, el medio de comunicación debe enfocarse en las subcategorías mencionadas con anteriores ya que es de suma importancia que sepan que su personal no se encuentra satisfecho con lo que vienen recibiendo por su parte y es necesario crear un área de Recursos Humanos, ya que actualmente no existe, para que estos puedan ayudar a mejorar esta calidad de vida laboral y así tener a un personal motivado en asumir grandes responsabilidades.

Segunda: Analizar a detalle el tema remunerativo, ya que al parecer estos trabajadores no se encuentran conformes ya que asumen que su nivel de trabajo es superior al que reciben, entonces si un trabajador tiene más responsabilidad es justo poder darles mayor remuneración y que se les pueda reconocer en la posibilidad los bonos extras de horas o trabajo de feriados de manera monetaria.

Tercera: Crear cada cierto tiempo, talleres de capacitación para su personal, ya que con el pasar del tiempo esto forma una desventaja para el mismo medio de comunicación ya que un personal sin capacitaciones, es como una persona en la pre historia, la tecnología avanza todos los días y por ende es necesario mantener al equipo de trabajo capacitado.

Cuarta: Buscar cada cierto tiempo una forma de motivar al trabajador y no solamente de manera económica, sino también, mediante espacios sanos

recreacionales, charlas motivacional, capacitaciones, concursos, y sobre todo y lo más importante, reconocerlos a ellos como seres humanos responsables y cumplidores de sus labores, ya que eso ayuda a que el personal se sienta admirado al saber que sus jefes reconocen el esfuerzo.

Quinta: Tener el conocimiento de los déficits presentados con los equipos como aire acondicionado o sillas y brindar apoyo, como casacas impermeables y sillas ergonómicas ya que el constante y diaria estadía en un ambiente frio y sin protección afecta a la larga la salud de los colaboradores, ya que esto se puede ver reflejar en un futuro y puede tener consecuencias muy notorias.

Sexta: Manejar de manera más abierta y dar confianza para que los colaboradores expresen sus malestares e incomodidades, dando paso a que estos lleguen a gerencia general con el fin de que se tenga conocimiento de la falta de motivación que estuviera existiendo actualmente, así mismo, los jefes podrían empezar a motivar a sus trabajadores con charlas motivacionales y así aportar confianza y un mejor ambiente laboral.

REFERENCIAS

- Alas, R. (January de 2007). The impact of employee participation on job satisfaction during change. 5. Problems and Perspectives in Management. Obtenido de https://businessperspectives.org/pdfproxy.php?item_id:1982
- Amezucua, M., & Gálvez, A. (2002). Los modos de análisis de investigación cualitativa en salud: perspectiva crítica y reflexiones en voz alta. *Revista Española de salud pública*, 76, 423-436.
- Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la investigación* (Tercera Edición ed.). Bogotá, Colombia: PEARSON.
- Casas, J. &. (Julio/Setiembre de 2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de administración sanitaria*, 4(23).
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración* (Vol. 7). (de la Fuente Chávez, Carmen Leonor, & Montaña Serrano, Elizabeth, Trads.) México. Obtenido de https://www.academia.edu/41685739/Chiavenato_Idalberto_2007_Septima_Edicion_Introduccion_a_la_teor%C3%ADa_general_de_administracion_2020_0120_101473_v8zppy
- Coleman, H., & Unrau, Y. (2005). Social work: Reseach and evaluation. Quantitative and qualitative approaches. En R. Grinnel, & Y. Unrau. New York: Oxford University Press. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/285647387_Econograma_Dise%C3%B1o_de_un_Instrumento_Cualitativo_para_Investigacion_en_Ambientes_Sociales_con_poca_o_nula_Informacion_Socioeconomica_de_base
- Conejero S., J. (2020). Una aproximación a la investigación cualitativa. *Neumol Pediatr*, 15, 242-244.
- Cruz Trujillo, O. L. (2018). Calidad de vida en el trabajo y el estrés de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarua. Huarua, Huacho, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/1922>
- Da Silva, M. (2006). Nuestras perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional. Barcelona: Universidad de Barcelona.
- da Silva, M. (Noviembre de 2006). Nuevas perspectivas de la calidad de vida laboral y las relaciones con la eficacia organizacional. Barcelona.
- Denzin, N. K., Lincoln, Y. S., & (Coords.). (2015). *El campo de la investigación cualitativa*. Barcelona, España: Gedisa. Obtenido de <https://www.marcialpons.es/libros/el-campo-de-la-investigacion-cualitativa/9788497843089/>

- Díaz Bravo, L., Martínez Hernández, M., Torruco García, U., & Varela Ruiz, M. (Julio-setiembre de 2013). La entrevista recurso flexible y dinámico. *Investigación en Educación Médica*, 162-167. Obtenido de <http://institutocienciashumanas.com/wp-content/uploads/2020/03/Investigacion-en-Educacion-Medica.pdf>
- Donawa Torres, Z. (Julio- Diciembre de 2018). Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones. *NOVUM*, 43-63. Obtenido de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/novum/article/view/70586>
- Durán, M. M. (2010). Bienestar psicológico: El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, 1(1), 71-84. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3698512>
- Durán, M. M. (Enero- Junio de 2012). El estudio de caso en la investigación cualitativa. *Revista Nacional de Administración*, 3, 121-134. Obtenido de <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/477/372>
- Efraty, D., & Sirgy, M. (1990). The effects of Quality of working life (QWL) on employee behavioral responses. 22, 31-47. *Social Indicators Reserch*.
- Fernandes, E. (s.f.). 1996. *Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar*. Salvador: Casa da Qualidade.
- Ferrer, R. (1988). Calidad de vida laboral. *Sistema de evaluación en medianas empresas de 100 a 500 trabajadores*, 459-469. Madrid: Libro de Simposios. 1º Congreso Iberoamericano.
- García Baquero, I., Gálvez-Herrer, M., & Rodríguez- Muñoz, A. (2009). Calidad de vida profesional y burnout en Técnicos de Drogodependencia: Análisis comparativo con otros grupos profesionales. *SciElo España*, 55(217). doi:10.4321 / S0465-546X2009000400002
- García Calvache, C. X. (16 de ABRIL de 2015). Relación entre calidad de vida y satisfacción laboral en los empleados de la empresa S.A Seguros en Quito. QUITO, ECUADOR. Obtenido de <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/1557/1/TESIS%20RELACION%20ENTRE%20LA%20CALIDAD%20DE%20VIDA%20Y%20SATISFACCI%c3%83%e2%80%9cN%20LABORAL.pdf>
- George, T., & Hancer, M. (2003). Satisfaction of Restaurant Employees: An Empirical Investigation Using the Minnesota Satisfaction Questionnaire. 27, 85-100. *Journal of Hospitality & Tourism Research*.
- Gonzales, J. (2016). Organigrama del canal de televisión, Producción televisiva II. México.
- Gracián, B. (2012). Teorías de la motivación. *Fundación factor humano*, 1, 1, 1-12.

- Granados P., I. (2011). Calidad de vida laboral: Historia, dimensiones y beneficios. *Revista IIPSI*, 14(2), 271-276. Obtenido de <http://200.62.146.34/handle/123456789/4267>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (s.f.). Metodología de la investigación. En R. Hernández Sampieri. México: El oso panda.com.
- Huidobro Cárdenas, M. M. (2020). Motivación y calidad de vida laboral en la satisfacción laboral según personal. Lima, Peru. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49901>
- Hurtado de Barrera, J. (2000). *Metodología de la investigación holística* (Tercera ed.). Caracas: SYPAL. Obtenido de <https://ayudacontextos.files.wordpress.com/2018/04/jacqueline-hurtado-de-barrera-metodologia-de-investigacion-holistica.pdf>
- Husserl, E. (1998). *Invitación a la fenomenología* (Primera ed.). Barcelona, España: Paidós I.C.E. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/184782868/Husserl-Edmund-Invitacion-a-la-fenomenologia>
- J., P. d. (1998). Satisfacción, clima y calidad laboral. En A. R. Fernández, *Introducción a la psicología del trabajo y de las organizaciones*. España: Pirámide. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=823>
- Lau, RSM, & May, Bruce E. (2000). A win-win paradigm for quality of work life and business. *Human Resource Development Quarterly*, 9(3). Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/hrdq.3920090302>
- Life, E. t. (1975). Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=JWkgtbWRgi0C&pg=PA2&dq=hoffenberg+1975&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiC9-_g4brsAhVWLLkGHXZyA-IQ6AEwAXoECACQAg#v=onepage&q=hoffenberg%201975&f=false
- Marín, H., & Plasencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte médico*, 45-52.
- Martínez, M. (2007). La investigación cualitativa etnográfica. México.
- Nicomedes Teodoro, E. (s.f.). Tipos de investigación. Obtenido de <http://repositorio.usdg.edu.pe/bitstream/USDG/34/1/Tipos-de-Investigacion.pdf>
- Olivera Gal'Lino, L. V. (2020). Calidad de vida laboral y Motivación laboral en trabajadores de una empresa avícola peruana. Lima, Perú: Universidad de ciencias aplicadas, UPC. Obtenido de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/652398>

- Paniagua, G. (2016). Estrés laboral y calidad de vida asociada con la salud en los empleados de una institución de educación superior de El Salvador. El Salvador: Universidad Evangélica de El Salvador. Obtenido de <http://dsuees.uees.edu.sv/xmlui/handle/20.500.11885/222>
- Reyes Robles, P. J. (2017). Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral. Lima, Perú. Obtenido de <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7146>
- Rodríguez Mino, H. C. (2019). La informalidad de los procesos administrativos y su relación con la calidad de vida laboral del factor humano en una organización empresarial familiar en Lima metropolitana año 2018. Lima, Perú: Universidad San Martín de Porres, USMP. Obtenido de http://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5803/rodriguez_mhcj.pdf?sequence=1
- Rodríguez Reséndiz, M. Á. (Enero de 2015). Importancia de la calidad de vida laboral de los trabajadores subcontratados. Caso: Agencia de viajes del Distrito Federal. D.F, México. Obtenido de <http://www.remeri.org.mx/tesis/INDIXE-TESES.jsp?id=oai:tesis.ipn.mx:123456789/16398>
- Rubiano García , M., & Forero Aponte, C. (2016). Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá-Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 19(1), 79-99. doi:<https://actacolombianapsicologia.ucatolica.edu.co/article/view/979>
- San Martín, J. (2002). *La estructura del método fenomenológico*. Madrid: Aula Abierta (AA.5). Obtenido de https://www2.uned.es/dpto_fim/profesores/JSM/RepositorioCV_JSM/Libros/5_21_Laestructuradelmetodofenomenologico.pdf
- Sanz, R., & Sabater, R. (2001). Enfoque universalista de recursos humanos. Estudio empírico de sus efectos sobre los resultados de la empresa. *Revista Europea de Dirección y economía de Empresa*, 11, 163-182.
- Segurado Torres, A., & Agulló Tomás, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema*, 14(4), 828-836. Obtenido de <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=806>
- Siverio Villarruel, R. d. (2018). Calidad de vida laboral y su relación con el estrés laboral de los docentes de las I.E N°130 SJL/EA. 2015. Lima, Perú. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14225>
- Taylor, S., & Bogdan, R. (2012). Introducción de métodos cualitativos de investigación. Buenos Aires, Argentina: Síntesis.
- Valle, M. (1997). Técnicas culitativas de investigación social. *Reflexión metodológica y práctica profesional*. Madrid.

- Valles Martínez, M. (1999). *Técnicas cualitativas de investigación social, reflexión metodológica y práctica profesional*. Madrid: Síntesis S.A. Obtenido de <http://mastor.cl/blog/wp-content/uploads/2011/12/Tecnicas-Cualitativas-De-Investigacion-Social-Valles.pdf>
- Villar Navarros, J. I. (2015). Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud: el papel modulador de la resiliencia y la autoeficacia, sobre el síndrome de burnout y el engagement. Sevilla, España. Obtenido de <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/31776/Tesis.Jos%E9Ignacio%20Villar%20Navarro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Visauta, B. (1983). La calidad de vida en el trabajo: un modelo de análisis. Tesis Doctoral. Barcelona: Departamento de Psicología.
- Walton, R. (1975). Criteria for quality of working life. En L. Davis, & A. Cherns, *The quality of working life* (Vol. 1, págs. 91-118). N.Y.
- Yamuqué Flores, Jessica Esperanza, & Rosales Alvarado, Laura Alejandra. (2019). Adición y calidad de vida en el trabajo en colaboradores de una empresa de servicios. Lima: Universidad de Ciencias Aplicadas, UPC. Obtenido de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/625598>

ANEXOS:

Anexo1: Matriz de categorización

Problema general	Objetivo general	Categoría: Calidad de vida laboral	
		Subcategoría	Indicador
¿Cuál es la situación de la calidad de vida laboral del área de programación de un medio de comunicación de Lima?	Analizar la calidad de vida laboral del área de programación de un medio de comunicación en Lima.	Remuneración	Sueldo/bonos
Problemas específicos	Objetivos específicos	Oportunidad promoción	Desarrollo de actitudes
			Escala laboral
¿Cuál es la situación del sueldo de la calidad de vida laboral del área de programación de un medio de comunicación de Lima?	Analizar el sueldo en la calidad de vida laboral del área de programación de un medio de comunicación en Lima.	Motivación	Potencia la calidad de vida laboral
¿Cuál es la situación del desarrollo y crecimiento de la calidad de vida laboral del área de programación de un medio de comunicación de Lima?	Analizar el desarrollo y crecimiento en la calidad de vida laboral del área de programación de un medio de comunicación en Lima.		Seguridad del ambiente
¿Cuál es la situación de la motivación de la calidad de vida laboral del área de programación de un medio de comunicación de Lima?	Analizar la motivación en la calidad de vida laboral del área de programación de un medio de comunicación en Lima.	Comunicación organizacional	Libertad de expresión
¿Cuál es la situación de la seguridad del ambiente de la calidad de vida laboral del área de programación de un medio de comunicación de Lima?	Analizar la seguridad en la calidad de vida laboral del área de programación de un medio de comunicación en Lima.	Responsabilidad	
		Capacitación	
¿Cuál es la situación de la comunicación organización de la calidad de vida laboral del área de programación de un medio de comunicación de Lima?	Analizar la comunicación organizacional en la calidad de vida laboral del área de programación de un medio de comunicación en Lima.		

Metodología

<p>Enfoque: Cualitativo Diseño: Estudio de caso Tipo:</p>	<p>Escenario de estudio: Medio de Comunicación en Lima.</p>	<p>Participantes: 1 Gerentes 1 Jefe de videoteca 1 Coordinadora de control maestro 2 Operadores-----</p>	<p>Técnica e instrumento: Entrevista Guía de entrevista</p>	<p>Método de análisis de datos: Triangulación Atlas. Ti 7</p>
---	---	--	---	---

Anexo2: Matriz de codificación axial:

Fuente: Elaboración propia

Categoría		Sub categorías		Indicadores		
Código	Nombre	Código	Nombre	Código	Nombre	
C1	Calidad de vida laboral	C1.1	Remuneración	C1.1.1	Pago / bonos	
		C1.2	Oportunidad de promoción	C1.2.1	Desarrollo de actitudes	
				C1.2.2	Escala laboral	
		C1.3	Motivación	C1.3.1	Potencia la calidad de vida laboral	
		C1.4	Seguridad del ambiente	C1.4.1	Riesgos laborales	
		C1.5	Comunicación organizacional	C1.5.1	Libertad de expresión	
		E.1	Responsabilidad			
		E.2	Capacitación			

Anexo3: Guía de entrevista

Cargo	Gerente de Programación
Nombre	Víctor Lamas
Fecha y lugar	22 diciembre 2020 / telefónica
Código	Entrevista 1

Sub categoría	Preguntas
Remuneración	1. ¿Considera que el sueldo que recibe es justa para la responsabilidad que conlleva su cargo como gerente?
Oportunidad y desarrollo	2. ¿Considera que el medio de comunicación le ofrece oportunidad de crecimiento para desarrollar sus habilidades?
	3. ¿Cómo le gustaría que la empresa maneje el tema del desarrollo de crecimiento profesional para sus trabajadores?
Motivación	4. ¿Existe motivación por parte de la empresa?
	5. ¿Cómo te gustaría que se realice este tipo de motivación hacia ustedes y a los de su mando?
Seguridad en el ambiente	6. ¿La empresa le brinda espacios seguros para desarrollar sus labores, que no afecten su integridad y su salud?
Comunicación organizacional	7. ¿Es libre de expresarse y brindar opiniones con gerencia general o le ponen límites?

N°	Preguntas	Respuestas
1	¿Considera que el sueldo que recibe es justa para la responsabilidad que conlleva su cargo como gerente?	Los seres humanos, casi nunca vamos a estar conforme con lo que recibimos, para lo que estamos viviendo actualmente y la responsabilidad que tengo y las horas que dedico a este trabajo, es justa.
2	¿Considera que el medio de comunicación le ofrece oportunidad de crecimiento para desarrollar sus habilidades?	No, por lo general no. En los últimos años, la gente y los ejecutivos no se han capacitado y si lo han hecho ha sido por su cuenta, y eso hace que los ejecutivos y por ende la empresa no compita al mismo nivel de otras empresas que están en el mismo rubro.
3	¿Cómo le gustaría que la empresa maneje el tema del desarrollo de crecimiento profesional para sus trabajadores?	Me gustaría que en general la empresa les diera la posibilidad a los ejecutivos y a los trabajadores a que tengan mayor opción a capacitarse a nivel nacional e internacional, y poder tener una línea para seguir creciendo, no solo en puestos de trabajo, sino en lo profesional
4	¿Existe motivación por parte de la empresa?	El día a día en este último año y en general, no he visto mayor motivación de la empresa hacia los trabajadores, ni siquiera a las personas que están por encima mío (gerente), no he visto mayor motivación, la motivación la tiene uno mismo, para seguir esforzándose para sacar adelante el área, pero no he visto nada por parte de las cabezas de la empresa con respecto a la empresa.
5	¿Cómo te gustaría que se realice este tipo de motivación hacia ustedes y a los de su mando?	Me gustaría que la motivación empiece por las capacitaciones, ya que trabajamos en un medio de comunicación y todo va avanzando, y si no nos capacitamos nos estancamos. Lo otro también que ayudaría a tener motivación es tener momentos de recreación que permitan integrar al área y en general al canal y por último de que buscaría expertos a nivel nacional o internacional que vengan a hacer charlas para todos nosotros incluyéndome sobre motivación couch.

6	¿La empresa le brinda espacios seguros para desarrollar sus labores, que no afecten su integridad y su salud?	Sí, en mi caso sí. Puedo decir que si me brindan un espacio seguro para trabajar, pero considero también que la empresa si se debería preocupar es que el trabajador esté lo más cómodo posible. Ejemplo, estar sentado en una buena silla, ya que los que sufren las consecuencias después somos uno mismo, por no tener una buena postura. Hay ciertos detalles en los que la empresa si se debería preocupar un poco más.
7	¿Es libre de expresarse y brindar opiniones con gerencia general o le ponen límites?	En mi caso, si considero que soy libre de brindar mis opiniones en reuniones o cuando hablo directamente con la gerencia general, en todos los sentidos buenos y malos, si considero que tengo la libertad de hacerlo. Y si de repente, trataría de mejorar, es que siempre las puertas de mi gerencia estén abiertas para las personas que trabajan conmigo o de otras áreas que tiene la empresa, considero que mientras más comunicación haya siempre la relación va a ser mucho mejor.

Cargo	Jefe de videoteca
Nombre	(en reserva)
Fecha y lugar	22 diciembre 2020 / telefónica
Código	Entrevista 2

Sub categoría	Preguntas
Remuneración	1. ¿Considera que el sueldo que recibe es justa para la responsabilidad que conlleva su cargo como jefe de videoteca?
Oportunidad y desarrollo	2. ¿Considera que el medio de comunicación te ofrece oportunidad de crecimiento para desarrollar sus habilidades y ascender?
	3. ¿Cómo le gustaría que la empresa maneje el tema del desarrollo de crecimiento profesional para ti y los que están bajo tu mando?
Motivación	4. ¿Existe motivación por parte de la empresa?
	5. ¿Cómo te gustaría que se realice este tipo de motivación hacia ti y a los de tu mando?
Seguridad en el ambiente	6. ¿La empresa le brinda a usted y a los que están bajo su mando espacios seguros para desarrollar sus labores, que no afecten su integridad y su salud?
Comunicación organizacional	7. ¿Es libre de expresarse y brindar opiniones con gerencia general o necesitas pasar primero por gerencia de programación?

N°	Preguntas	Respuestas
1	¿Considera que el sueldo que recibe es justa para la responsabilidad que conlleva su cargo como jefe de videoteca?	Considero que la remuneración es baja para la responsabilidad que tengo en mi rango de jefe de área, además que nosotros mi equipo y yo, somos responsables no de 1 sino de la programación de 5 canales y eso conlleva una mayor responsabilidad y un mayor número de trabajo para todos, incluyéndome que también realizo edición y programación como los que están a mi cargo.
2	¿Consideras que el medio de comunicación te ofrece oportunidad de crecimiento para desarrollar sus habilidades y ascender?	Creo que en este medio no hay mucho rango por donde escalar a puestos superiores, normalmente cuando hay vacantes traen personal de afuera y no toman mucho en cuenta al personal que trabaja y que en pocas palabras ha ayudado al canal a salir de la crisis
3	¿Cómo le gustaría que la empresa maneje el tema del desarrollo de crecimiento profesional para sus trabajadores?	Creo que se podría informar de las vacantes que existan dentro primero a los trabajadores que ya nos encontramos acá, para que se pueda postular si así lo queremos a otros cargos.
4	¿Existe motivación por parte de la empresa?	En mi caso si siento que mi jefe inmediato me motiva en lo personal. Lamentablemente en el tema de Empresa no lo hacen con la mayoría de los trabajadores y solo buscan resultados más que el bienestar de los colaboradores.
5	¿Cómo te gustaría que se realice este tipo de motivación hacia ustedes y a los de su mando?	Me gustaría que nos consideren las horas extras y los días festivos de trabajo.
6	¿La empresa le brinda espacios seguros para	Pienso que sí, pero igual hay cosas por mejorar, por ejemplo se ha hablado sobre el tema de tener sillas ergonómicas ya que la mayor parte del trabajo la desarrollamos sentados

	desarrollar sus labores, que no afecten su integridad y su salud?	pero no ha habido presupuesto para esto. En el tema de la Pandemia también hubo muchas cosas al inicio que no se tomaban en cuenta como empresa para evitar contagios y que entre los mismos compañeros de área elaboramos protocolos para mejorar nuestro cuidado personal, en este sentido con el tiempo la empresa mejoró sus protocolos.
7	¿Es libre de expresarse y brindar opiniones con gerencia general o necesitas pasar primero por gerencia de programación?	En general no, normalmente todas las necesidades personales o como área que puedo requerir se las llevo a mi jefe superior y entiendo que este, a su vez, las eleva a las gerencias necesarias. Solo en algunos casos muy puntuales se tiene la potestad de hablarlo de frente con los demás superiores.

Cargo	Coordinadora de Control Maestro
Nombre	(en reserva)
Fecha y lugar	22 diciembre 2020 / telefónica
Código	Entrevista 3

Sub categoría	Preguntas
Remuneración	1. ¿Considera que el sueldo que recibe es justa para la responsabilidad que conlleva su cargo como jefe de videoteca?
Oportunidad y desarrollo	2. ¿Considera que el medio de comunicación te ofrece oportunidad de crecimiento para desarrollar sus habilidades y ascender?
	3. ¿Cómo le gustaría que la empresa maneje el tema del desarrollo de crecimiento profesional para ti y los que están bajo tu mando?
Motivación	4. ¿Existe motivación por parte de la empresa?
	5. ¿Cómo te gustaría que se realice este tipo de motivación hacia ti y a los de tu mando?
Seguridad en el ambiente	6. ¿La empresa le brinda a usted y a los que están bajo su mando espacios seguros para desarrollar sus labores, que no afecten su integridad y su salud?
Comunicación organizacional	7. ¿Es libre de expresarse y brindar opiniones con gerencia de programación?

N°	Preguntas	Respuestas
1	¿Considera que el sueldo que recibe es justa para la responsabilidad que conlleva su cargo como coordinadora de control maestro?	No, para nada. No considero que se justa para el nivel de responsabilidad que tiene el área de programación con el canal en general. Somos un equipo que está trabajando constantemente 24/7, sin feriados ni descansos, entonces no me parece justo.
2	¿Consideras que el medio de comunicación te ofrece oportunidad de crecimiento para desarrollar sus habilidades y ascender?	No colabora con el crecimiento.
3	¿Cómo le gustaría que la empresa maneje el tema del desarrollo de crecimiento profesional para sus trabajadores?	Me gustaría que haya cursos, capacitaciones constantes, línea de carrera.
4	¿Existe motivación por parte de la empresa?	No, no considero que exista algún tipo de motivación por parte de mis superiores no.
5	¿Cómo te gustaría que se realice este tipo de motivación hacia ustedes y a los de su mando?	Me gustaría que la motivación se refleje en otorgarnos talleres, cursos, capacitaciones, diplomados. Se ha dejado muy de lado el tema de los eventos de integración, me gustaría que se incorpore eso otra vez. También me gustaría que así como llaman la atención cuando se comete un error, me gustaría que reconozcan y feliciten cuando un trabajador hace algo positivo, cuando se hacen bien las cosas, considero que eso genera mucha satisfacción, reconocer el esfuerzo.

6	¿La empresa le brinda espacios seguros para desarrollar sus labores, que no afecten su integridad y su salud?	En general si, aunque creo que para los colaboradores que tengo a mi cargo, como trabajan en aire acondicionado constante, sería bueno brindarles los accesorios necesarios para proteger su salud ya que ellos son mí equipo y debo velar por su integridad también.
7	¿Es libre de expresarse y brindar opiniones con gerencia de programación?	Si me siento libre de expresarme y de quejarme y considero que también les abro la puerta a las personas con las que trabajo para que tengan la confianza de recurrir a mí.

Cargo	Operador de videoteca
Nombre	(en reserva)
Fecha y lugar	23 diciembre 2020 / Grabación presencial
Código	Entrevista 4

Sub categoría	Preguntas
Remuneración	1. ¿Considera que el sueldo que recibe es justa para la responsabilidad que conlleva su cargo como operador de videoteca?
Oportunidad y desarrollo	2. ¿Considera que el medio de comunicación te ofrece oportunidad de crecimiento para desarrollar sus habilidades y ascender?
	3. ¿Cómo le gustaría que la empresa maneje el tema del desarrollo de crecimiento profesional?
Motivación	4. ¿Existe motivación por parte de la empresa?
	5. ¿Cómo te gustaría que se realice este tipo de motivación hacia ti y compañeros?
Seguridad en el ambiente	6. ¿La empresa te brinda a usted espacios seguros para desarrollar sus labores, que no afecten su integridad y su salud?
Comunicación organizacional	7. ¿Es libre de expresarse y brindar opiniones con gerencia de programación?

N°	Preguntas	Respuestas
1	¿Considera que el sueldo que recibe es justa para la responsabilidad que conlleva su cargo como operador de videoteca?	Actualmente, yo considero que si , a pesar de todo y aunque siempre hay comentarios negativos, muchas veces mis compañeros y yo sentimos que no es lo justo dada la naturaleza del trabajo y el tipo de trabajo que desarrollamos por las fechas festivas o algunos horarios que nos toca trabajar. Me parece que a pesar de todo si, si está actualmente bien remunerado.
2	¿Consideras que el medio de comunicación te ofrece oportunidad de crecimiento para desarrollar sus habilidades y ascender?	Me parece que no, pero no necesariamente en todas las áreas. Hay algunas áreas en las que uno no puede aspirar a más porque hay un tope, en nuestra área tenemos control maestro y promociones, y luego de eso no tenemos más.
3	¿Cómo le gustaría que la empresa maneje el tema del desarrollo de crecimiento profesional?	Me gustaría se pudiera hacer línea de carrera.
4	¿Existe motivación por parte de la empresa?	No, no considero que exista motivación. Casualmente hay uno que otro comunicado como comunicación interna, pero no me parece que satisfaga el interés del trabajador. No creo que capte por completo la atención y que mucho de los trabajadores se sienta muy representados o motivados
5	¿Cómo te gustaría que se realice este tipo de motivación hacia ti y compañeros?	Las motivaciones económicas siempre van a jalar a beneficio de uno mismo, tuvimos un año que si nos dieron una bonificación, pero solo fue por un año, pero a título personal cuando estaba en otro canal, nos brindaron capacitaciones de programas de edición relacionados al trabajo, me gustaría también que nos capaciten, ya que eso a futuro nos va a ayudar al crecimiento a largo plazo. Incluso hablando profesionalmente, considero que una motivación de capacitación o cursos, me es más beneficioso que una motivación económica, a pesar

		que el dinero siempre jalará pero viendo a futuro las capacitaciones siempre serán más provechosas y pueden generar a la larga mayores ingresos.
6	¿La empresa le brinda espacios seguros para desarrollar sus labores, que no afecten su integridad y su salud?	A pesar de todo si, el espacio en el que trabajamos es un poco reducido para la cantidad de personas que trabajábamos antes de la pandemia, pero a pesar de todo si considero que es un área segura
7	¿Es libre de expresarse y brindar opiniones con gerencia de programación?	Personalmente no tengo mucha comunicación directa con el gerente, salvo casos puntualmente con el que tenemos conexión directa es con el jefe, con el sí siento que tenemos la libertad de poder expresarnos independientemente si estamos de acuerdo o no, pero si me considero libre de expresarme con él. Si hablamos de rangos, creo que es un poco más complicado. Siempre existe una especie de temor de cómo puede ser tomado en cuenta, pero hasta la fecha no he tenido la necesidad de recurrir a eso, siempre ha sido todo a sido directo con mi jefe inmediato.

Cargo	Operador de Ingesta
Nombre	Yazzmín Zavala
Fecha y lugar	23 diciembre 2020 / Grabación presencial
Código	Entrevista 5

Sub categoría	Preguntas
Remuneración	1. ¿Considera que el sueldo que recibe es justa para la responsabilidad que conlleva su cargo como operador de ingesta?
Oportunidad y desarrollo	2. ¿Considera que el medio de comunicación te ofrece oportunidad de crecimiento para desarrollar sus habilidades y ascender?
	3. ¿Cómo le gustaría que la empresa maneje el tema del desarrollo de crecimiento profesional?
Motivación	4. ¿Existe motivación por parte de la empresa?
	5. ¿Cómo te gustaría que se realice este tipo de motivación hacia ti y compañeros?
Seguridad en el ambiente	6. ¿La empresa te brinda a usted espacios seguros para desarrollar sus labores, que no afecten su integridad y su salud?
Comunicación organizacional	7. ¿Es libre de expresarse y brindar opiniones con gerencia de programación?

N°	Preguntas	Respuestas
1	¿Considera que el sueldo que recibe es justa para la responsabilidad que conlleva su cargo como operador de ingesta?	No, no considera sea justa para la responsabilidad que conlleva desarrollar nuestros puestos. Teniendo en cuenta el promedio salarial del mismo puesto en otros medios de comunicación, considero que la remuneración no es justa ni va a la par.
2	¿Consideras que el medio de comunicación te ofrece oportunidad de crecimiento para desarrollar sus habilidades y ascender?	No, No existe línea de carrera. Los puestos no suelen tener mayor opción a crecimiento.
3	¿Cómo le gustaría que la empresa maneje el tema del desarrollo de crecimiento profesional?	Me gustaría que el canal ofreciera mayor cantidad de oportunidades, y que tome en cuenta las capacitaciones que llevamos mientras laboramos, como cursos y maestrías.
4	¿Existe motivación por parte de la empresa?	Considero que no. Y si en algún momento lo hubo, no se sintió.
5	¿Cómo te gustaría que se realice este tipo de motivación hacia ti y compañeros?	Me gustaría que reconocieran económicamente los días feriados que laboramos, al igual que nuestras horas extra. Ya que por normal del canal, se nos reconoce por horas y no hay horas extras. A eso, también sumar algún bono a todos aquellos que no dejamos de trabajar durante la crisis más alta durante la pandemia, pero ni aun así, parece que nos han recortado nuestros beneficios.
6	¿La empresa le brinda espacios seguros para desarrollar sus labores, que	No. En el área en la que trabajamos, estamos rodeados de aire acondicionado y no nos brindan casacas para abrigarnos o algún otro objeto. Ese es solo un ejemplo. Y al estar todos en el mismo área y muy cercanos si uno se enferma casi toda el área termina en las mismas condiciones, sin embargo y aun así durante todos estos años de trabajo, no nos

	no afecten su integridad y su salud?	han brindado algún tipo de ayuda con ese tema y perjudica nuestra salud a corto y largo plazo.
7	¿Es libre de expresarse y brindar opiniones con gerencia de programación?	Si bien tenemos la opción a conversar con nuestros jefes directos, considero que no siempre se es tomada en cuenta nuestra opinión y prima el deseo de la empresa.

Anexo4: Evidencias:

RESULTADOS KARLA CUALITATIVO [versión original version de: 08/01/2021 21:43:05] - ATLAS.ti

Proyecto Edición Documentos Citas Códigos Memos Redes Análisis Herramientas Visualizaciones Ventanas Ayuda

Administrador de documentos primarios

Documentos Edición Miscelánea Imprimir Visualizar

Buscar

Id	Nombre	Medi...	Citas	Ubicación	Autor
P 1	Giuliana entrevista rtf...	Text...	9	Mi biblioteca	Super
P 2	Hugo entrevista rtf.rtf	Text...	6	Mi biblioteca	Super
P 3	Mauricio entrevista rtf...	Text...	12	Mi biblioteca	Super
P 4	Victor entrevista rtf.rtf	Text...	4	Mi biblioteca	Super
P 5	Yazzmin entrevista rtf...	Text...	12	Mi biblioteca	Super

5 Documentos primarios No hay elemento seleccionado Todos Id - El índice P

Anexo5: Evidencias de procesamiento

Administrador de códigos [UH: RESULTADOS KARLA CUALITATIVO]

Códigos Edición Miscelánea Imprimir Visualizar

Buscar

Nombre	Fundamentado	De...	Autor	Creado	Modifica...	Familias
C.1. CALIDAD DE VIDA LABORAL	0	0	Super	08/01/20...	08/01/20...	
C.1.1. Remuneración	0	0	Super	08/01/20...	08/01/20...	
C.1.1.1. Pago / Bonos	8	0	Super	08/01/20...	08/01/20...	C.1.1 Remuneración, C.1.3 Motiv...
C.1.2. Oportunidad promoción	0	0	Super	08/01/20...	08/01/20...	
C.1.2.1. Desarrollo de actitudes	3	0	Super	08/01/20...	08/01/20...	C.1.2. Oportunidad promoción
C.1.2.2. Escala laboral	6	0	Super	08/01/20...	08/01/20...	C.1.2. Oportunidad promoción
C.1.3.1 Potencia la calidad de vida...	12	0	Super	08/01/20...	08/01/20...	C.1.3 Motivación
C.1.4. Seguridad del ambiente	0	0	Super	08/01/20...	08/01/20...	
C.1.4.1 Riesgos laborales	6	0	Super	08/01/20...	08/01/20...	C.1.4 Seguridad del ambiente
C.1.5. Comunicación organizacio...	0	0	Super	08/01/20...	08/01/20...	
C.1.5.1. Libertad de expresión	6	0	Super	08/01/20...	08/01/20...	C.1.5 Libertad de expresión
E.1. Responsabilidad	4	0	Super	08/01/20...	08/01/20...	C.1.1 Remuneración
E.2 Capacitaciones	4	0	Super	08/01/20...	08/01/20...	C.1.2. Oportunidad promoción, C...