

"Interpretación de la percepción del clima organizacional de Radio Cerrejón, proyecto administrado por la Universidad del Norte de Barranquilla - Atlántico, contratista de Cerrejón, La Guajira"

Presentado por:

Stefany Sánchez Guillen

Jhon Quintero Pinto

Asesora:

Rebeca Curiel



Universidad Antonio Nariño

Programa de Psicología

Riohacha, La Guajira

2020

Dedicatoria

Dedico este logro primeramente al Dios de la vida por permitirme iniciar y culminar satisfactoriamente, este proceso académico, de igual modo, a mi madre que me fortaleció en momentos de debilidad, por lo cual logré vencer mis miedos y adquirir el conocimiento necesario para el logro de los objetivos propuestos, también a mi esposo y mis hijos porque con amor y dedicación despertaron en mí el entusiasmo y la motivación de seguir luchando por mi superación profesional, finalmente a los docentes que siempre me impulsaron a convertir esta etapa de formación en un reto permanente.

Stefany Cecilia Sánchez Guillen.

Dedicatoria

A mis padres Orlando Quintero (Q.E.P.D) y Carmen Pinto, mis hermanos Jonathan Quintero, Jennifer Quintero y Jannine Quintero; gran apoyo emocional durante el desarrollo de este proceso de aprendizaje. Del mismo modo, dedico este triunfo académico y profesional a mi esposa Stefany Sánchez, mis hijos Matías y Karla; quienes me apoyaron y alentaron para continuar, cuando parecía que me iba a rendir.

Así como también a los docentes que siempre estaban dispuestos a brindar la enseñanza necesaria, aun sin importar que muchas veces no prestaba atención en clase, a ellos que continuaron depositando su esperanza en mí.

Jhon Orlando Quintero Pinto

Agradecimientos

A mi madre por su cariño, comprensión y entrega. Obtengo este logro compartido por que ella, mi esposo y mis hijos son quienes me inspiran, son la fuerza que me ayudó a conseguirlo.

Agradezco enormemente a mis docentes y compañeros por todo el conocimiento compartido.

A la comunidad de la Universidad Antonio Nariño, por todo el apoyo brindado.

Y sobre todo a mi asesora de tesis Rebeca Curiel por su dedicación y acompañamiento durante el proceso.

Stefany Cecilia Sánchez Guillen

Agradecimientos

Gracias a Dios y a mi familia por el apoyo en cada paso para la realización de mis objetivos académicos, a mis compañeros de aula y los docentes con los que compartimos conocimientos a lo largo de la carrera y a la Universidad Antonio Nariño por permitirme hacer parte de ella proporcionando los saberes necesarios que hoy me convierten en el profesional que soy.

Jhon Orlando Quintero Pinto

Tabla de contenido

1. Planteamiento del problema	11
2. Objetivos	18
2.1. Objetivo general	18
2.2. Objetivo específico	18
3. Justificación	19
4. Marco teórico	23
4.1. Antecedentes	23
4.2. Bases teórica	28
4.2.1. <i>Clima Organizacional</i>	28
4.2.1.1. Enfoques del clima organizacional.	29
4.2.1.2. Investigación del clima.	31
4.2.1. 2.1. <i>La Toma De Decisiones.</i>	32
4.2.1.2.2. <i>La Comunicación.</i>	33
4.2.1.2.3. <i>Liderazgo.</i>	33
4.2.1.2.4. <i>La Motivación.</i>	35
4.2.1.2.5. <i>La Escala Salarial.</i>	37
4.2.2. <i>La Percepción.</i>	37
4.2.2.1. El Proceso De La Percepción	38
4.2.2.2. Factores Que Influyen En La Percepción.	39
4.2.2.3. Relación De La Percepción Con El Clima Organizacional	40
5. Marco contextual	42
6. Marco metodológico	44
6.1. Enfoque de la investigación	44
6.2. Tipo de investigación	45
6.3. Técnicas	47
6.4. Categorización de variable	48
6.5. Fuente de información	49

6.6. Instrumento	50
6.6.1. Entrevista semiestructurada	51
6.6.2. La observación participante	52
6.7. Procedimiento	53
7. Aspectos éticos	54
8. Resultados	56
8.1. Discusión de los resultados	70
9. Conclusiones	79
10. Recomendaciones	81
10.1. Plan De Acción Para El Mejoramiento Del Clima Organizacional	83
11. Referencias	83

12. Apéndices

Consentimiento Informado	94
Guía De La Entrevista	95
Análisis De Factibilidad	96
Transcripción De La Entrevista	97
Categorización De La Entrevista	146

13. Lista de tablas

Tabla I: Categorización De Variable	48
Tabla II: Plan De Acción Para El Mejoramiento Del Clima Organizacional	83
Tabla III Análisis De Factibilidad	96
Tabla IV: Categorización de la entrevista transcriptas	146

Resumen

La iniciativa del presente trabajo investigativo surge a partir de lo significativo que se considera en la actualidad el estudio del clima en las organizaciones para garantizar el funcionamiento y el alcance de las metas propuestas por las mismas. El objetivo de ésta hace referencia a Interpretar la percepción que tienen los colaboradores de Radio Cerrejón, sobre su clima organizacional y de qué manera este impacta su motivación y desempeño laboral. El estudio se llevó a cabo desde la perspectiva interpretativa que parte del paradigma del construccionismo social, desde el enfoque cualitativo, para lo cual se implementó el método Biográfico-Narrativo y a su vez la técnica del análisis categorial, ya que brindan la narrativa basada en la experiencia de los participantes de manera escalonada. Teniendo en cuenta que los colaboradores de Radio Cerrejón directamente involucrados en el clima organizacional son doce, se decidió incluirlos en el abordaje investigativo y de este modo obtener mejores resultados. Se aplicó como instrumento de recolección de datos una entrevista semiestructurada y la observación participante, a través de los cuales se interpretó que; las percepciones del clima organizacional son positivas con respecto a las relaciones interpersonales y en gran medida en cuanto al confort de las instalaciones. Sin embargo, se evidenció que la carencia de reconocimientos, bonificaciones, aumentos salariales, entre otros aspectos impactan de manera significativa su motivación, por lo que se recomienda trabajar en la formulación de incentivos laborales.

Palabras Clave: Clima Organizacional, Interpretación, Percepción, Motivación

Abstract

The initiative of this research work arises from the significance that the study of the climate in organizations is currently considered to ensure the operation and achievement of the goals proposed by them. The objective of this refers to Interpreting the perception that Radio Cerrejón collaborators have about their organizational climate and how it impacts their motivation and work performance. The study was carried out from the interpretive perspective that starts from the paradigm of social constructionism, from the qualitative approach, for which the Biographic-Narrative method was implemented and in turn the category analysis technique, since they provide the narrative based on experience of the participants in a staggered manner. Taking into account that there are twelve of Radio Cerrejón's collaborators directly involved in the organizational climate, it was decided to include them in the investigative approach and thus obtain better results. A semi-structured interview and participant observation were applied as a data collection instrument, through which it was interpreted that; Perceptions of the organizational climate are positive with respect to interpersonal relationships and to a great extent in terms of the comfort of the facilities. However, it was evidenced that the lack of recognition, bonuses, salary increases, among other aspects, significantly impact their motivation, so it is recommended to work on the formulation of work incentives.

Key Words: Organizational Climate, Interpretation, Perception and Motivation

Introducción

El estudio del clima organizacional se ha convertido en un aspecto indispensable para el buen funcionamiento y la productividad de las empresas, pues este es considerado un punto clave en la motivación de los trabajadores. Es importante mencionar que la motivación laboral viene siendo de suma importancia para los gerentes o administrativos de las organizaciones y también una de las principales problemáticas que atraviesan las empresas, pues, la desmotivación genera frustración en los empleados y por ende desmejoras en sus actividades, lo que impide el desarrollo adecuado de la productividad.

En este contexto, la motivación es un componente fundamental que genera impacto directamente en la percepción del clima organizacional, debido a que este permite encaminar esfuerzo, energía y el comportamiento de la persona, logrando una emoción positiva con respecto a los resultados y ayudando a lograr una visión compartida de los objetivos que realmente producen interés a la organización.

De este modo, se puede afirmar que la motivación laboral surge gracias al deseo de alcanzar las metas de la organización, sin embargo, esto trae consigo la posibilidad de satisfacer objetivos específicos de la persona. Con las conductas bajo este condicionante, existen altas posibilidades de que el trabajador desarrolle todo su esfuerzo para llegar a los resultados, pues estos van a representar una ventaja personal o profesional que no necesariamente va a ser económica.

El enfoque dirigido al logro las metas organizacionales y su coincidencia con el crecimiento profesional de los colaboradores, es el tipo de motivación que se busca en las empresas que desean ser estimadas entre las mejores.

En ese orden de ideas, se realizó la presente investigación relacionada con la interpretación de la percepción que tienen los empleados de Radio Cerrejón sobre su clima organizacional y de qué manera este impacta en su motivación y desempeño laboral, a través de un estudio basado en el enfoque cualitativo, alineado por el método Biográfico-Narrativo, en el cual se desarrolla la técnica de análisis categorial con una entrevista semiestructurada, ya que por medio de las narrativas de los participantes se logra evidenciar la descripción de dicha percepción basada en las experiencias que surgen dentro del contexto laboral. El diagnóstico de esta investigación reflejó que, los empleados de Radio Cerrejón perciben el clima organizacional en el que se encuentran inmersos generalmente positivo en cuanto los aspectos relacionales y la infraestructura, aunque del mismo modo, se evidencia insatisfacción debido a aspectos salariales, de reconocimientos y la carencia de otros incentivos que pueden estar causando desmotivación, tal como se detalla a lo largo del desarrollo del presente documento investigativo.

1. Planteamiento del problema

López (1993), hace 60 años, resaltó que Lewin (1951), en *Field theory in Social Science*, manifiesta cuán importante es el clima al afirmar que la conducta humana está influenciada por el campo psicológico o el ambiente en el que se desenvuelve la persona. De tal manera que, el clima es importante para lograr entender los aspectos que giran alrededor del funcionamiento de una organización. El ser humano demostró ser el recurso más valioso; pues la participación de este es imprescindible, de hecho, es el único recurso vivo y dinámico de una empresa. En cuanto a ¿Cómo se administra este recurso?, es necesario mencionar que no existen leyes, de la manera

en que la organización se desarrolle, relativamente será el ambiente laboral y la tecnología empleada.

Por su parte, Forehand y Gilmer (1964), citado por Zarate (2013), han generado una definición del clima laboral en la que se entiende como “el conjunto de características que describen a una organización y que la distinguen de otras organizaciones, estas características son relativamente perdurables a lo largo el tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización”. Para los autores, de las características de la organización, depende la conducta positiva o negativa de sus colaboradores, debido a que el entorno generalmente influye en las actitudes que toman las personas. Anteriormente no se le daba tanta importancia al clima y con el transcurrir del tiempo las organizaciones se han interesado en el bienestar de los empleados, de manera que ahora se estudian las características del mismo y las necesidades de los trabajadores. Es necesario recordar que la tecnología avanza y hay que capacitarse, tanto en valores humanos como en ética, moral y tecnología de punta para el buen funcionamiento de las organizaciones.

“El clima laboral se constituye cada vez más como un factor que refleja las posibilidades o limitaciones que percibe el trabajador para aumentar su productividad, por tanto, es el estudio del clima lo que ayuda a las empresas a encontrar y determinar las dificultades existentes en la organización a nivel de recursos humanos y organizacionales, internos o externos, que intervienen en los procesos que conllevan a una mayor productividad en todo el sistema organizacional”. (Cuevas, 2005)

De alguna manera, el clima organizacional siempre está presente en los procesos que se desarrollan en cualquier empresa o institución, además, influye de manera directa en la conducta y relaciones interpersonales de los trabajadores, pues según García (2007), el clima se convierte

en característica exclusiva para cada organización, puesto que son los individuos quienes se están incorporados y perciben las particularidades de su ambiente laboral.

En cada empresa el clima organizacional es un aspecto exclusivo, de manera que, lo que perciben sus trabajadores se forma a partir de las diferentes experiencias que se proporcionan a través de su ambiente laboral, estos se crean una visión general del significado de su ambiente de trabajo dentro del cual desarrollan ciertas habilidades para el cumplimiento de sus actividades y dichas percepciones se miden por las características individuales, por los principios éticos, morales y la influencia de la cultura en la cual cada individuo se encuentra incluido. (García, 2007)

Otro punto de vista es el de James y McIntyre (1996), quienes clasifican el clima organizacional por enfoques, considerando que los componentes individuales son imperiosos al formar parte de un ambiente laboral, de modo que, la motivación, las actitudes, aptitudes y necesidades de los colaboradores son las características más importantes de la organización.

Por su parte, Moran y Volkein (1992), indican cuatro aspectos sobre el clima organizacional basados en la estructura, percepción, interacción y cultura. En cuanto a lo estructural el clima organizacional se asume como componente fundamental de la estructura organizativa, a la percepción individual del clima organizacional por parte de los colaboradores casi no se le brinda importancia. Por lo anterior, se pueden justificar algunos aspectos como motivacionales bajos, baja satisfacción laboral y dificultades en la productividad puesto que la opinión del empleado no es tenida en cuenta.

De acuerdo al aspecto perceptual, Joyce y Slocum (1982), manifiestan que es el punto de inicio al individuo, de modo que la percepción del clima organizacional es la que genera el

mantenimiento y mejoramiento del mismo, de tal manera que este fenómeno se considera como un proceso psicológico.

Desde el punto de vista interactivo Jackofsky y Slocum (1988), señalan que se centra en la participación del colaborador en los distintos espacios y situaciones laborales que brinda la organización, pues se implementa la creación de un esquema recíproco entre el colaborador y la interacción con su organización para crear su clima laboral.

Por su parte, Goffee y Jones (2001), desde lo cultural manifiestan que el clima organizacional es conformado por las diferentes interacciones individuales o exclusivas que contienen puntos de referencia o conductas compartidas y es el caso de la cultura organizacional. Esta es constantemente un producto del tesón por parte de los trabajadores que reaccionan en muchas situaciones con ciertos niveles de relación estrecha para enfrentar dificultades que se generan en su ambiente organizacional.

El problema objeto de esta investigación, tiene que ver con las diferentes percepciones de los empleados de Radio Cerrejón sobre aquellas conductas organizativas que afectan su motivación y por consiguiente su rendimiento laboral. Maslow (1970), el maestro clásico de la teoría de las necesidades y la motivación sustenta que; existen cinco necesidades básicas que se encuentran en un determinado orden, debido a que es necesario satisfacer una necesidad inferior para que la siguiente necesidad, en orden superior, se vuelva dominante.

En concordancia con lo anterior, particularmente en Radio Cerrejón tres de sus colaboradores que brindan sus servicios a la organización hace más de diez años ocupando el mismo cargo, han expresado de manera informal que, a pesar de que en varias ocasiones han demostrado su interés de llegar a ocupar un cargo mejor, éstos se le otorgan a otras personas que no cuentan con la experiencia ni el conocimiento que por antigüedad y preparación ellos tienen.

Los empleados no siempre ocupan el cargo que les correspondería si se tiene en cuenta sus gustos, preparación y deseo, esto provoca en gran medida la desmotivación de los mismos, incluso en ocasiones puede generarles ansiedad y frustración.

En la teoría de Maslow (1970), se identifican varias características, sin embargo, se hace mención de una de ellas; y es que, una vez se logre la satisfacción razonable de las necesidades que se consideran más básicas, éstas dejan de ser una prioridad, por lo que la siguiente necesidad se vuelve dominante lo que puede estar ligado a la motivación y el desempeño laboral. De este modo, muchas empresas han implementado estrategias para felicitar y gratificar a sus empleados recordando la misión, visión y objetivos de la organización, teniendo en cuenta la importancia de su participación en ello, resultando de manera positiva en su producción, sin embargo, en Radio Cerrejón a la fecha no se cuenta con un programa de incentivos ni de reconocimientos dirigido a sus empleados.

Cuevas (2005), hace mención a la importancia del clima en la productividad de las organizaciones. De acuerdo con el autor hay que tener en cuenta que, a través de la observación simple realizada en Radio Cerrejón previo a esta investigación, se evidenció las mejoras y desmejoras del clima, es decir; que si bien la empresa se preocupó por remodelar las instalaciones, pues hoy día se cuenta con una cabina y un estudio de grabación profesional y moderno, es pertinente anotar que, hace muchos años los empleados no cuentan con agua, café, horno microondas, entre otros que son necesarios para suplir algunas de sus necesidades básicas y cumplir con sus doce horas de turnos tanto diurnos, como nocturnos de una manera agradable. La seguridad y las circunstancias laborales también se relacionan al clima organizacional, por tanto; aspectos como el espacio, la iluminación, la calefacción, la climatización, la ergonomía y

la ausencia de elementos nocivos para la salud, resultan muy importantes. El trabajador debe regresar a casa en las condiciones de salud con las que inició su jornada.

Rodriguez (2005), expone que la comunicación organizacional es “el conjunto total de mensajes que se intercambian entre los integrantes de una organización, y entre ésta y su medio”, y también la define como : “Un conjunto de técnicas y actividades encaminadas a facilitar y agilizar el flujo de mensajes que se dan entre los miembros de la organización, entre la organización y su medio; o bien, influir en las opiniones, aptitudes y conductas de los públicos internos y externos de la organización, todo ello con el fin de que ésta última cumpla mejor y más rápido los objetivos”. La forma fácil y sencilla de incrementar el desempeño y la confianza de los empleados es con acciones simples de comunicación organizacional, es decir que, se trata de ser receptivos o abiertos a que los empleados expresen solicitudes. y según las manifestaciones extraoficiales de los colaboradores de Radio Cerrejón, casi no se crean espacios para este tipo de comunicaciones.

González (2008), establece que la motivación es un conjunto de procesos psíquicos que vinculada con los estímulos internos y externos mantiene un intercambio con la personalidad, que a la vez es influenciada por estos, generando o no satisfacción. En este orden de ideas, el aumento salarial, las bonificaciones, pagos por recargos nocturnos o días festivos, entre otros, hacen parte de los estímulos internos de la motivación laboral mientras que la salud mental, las metas personales, entre otros se pueden identificar como estímulos externos. En entrevista informal los colaboradores de Radio Cerrejón, manifestaron que los aumentos salariales no son acordes a los establecidos por la ley y que no reciben pagos por recargos nocturnos y festivos, ni bonos por productividad o desempeño, como tampoco existe algún programa que sea veedor de

que sus metas personales o su salud mental y la de su familia se desarrolle de manera satisfactoria.

Lo anteriormente citado, no se puede excluir puesto que, el estado motivacional de las personas es el que produce el clima organizacional (Castillo, Lengua & Herrera, 2011). Es posible lograr altos niveles de motivación a los empleados para trabajar mejor y realizar esfuerzos extras, si se sienten parte fundamental de su labor, así como apreciados por los miembros administrativos, la modernización organizacional, permite detectar las insatisfacciones en fases tempranas, esto da la oportunidad de realizar acciones que prevengan el crecimiento de los problemas.

De todos los conceptos que se han generado sobre el clima organizacional, los que se considera que han demostrado mayor veracidad; son en los que se utiliza la percepción que tienen los trabajadores de los procesos organizativos, como elemento primordial. Lo más importante de este enfoque se encuentra en el hecho de que la conducta de un empleado no solo resulta de los factores organizacionales que existen, sino que depende de la percepción que el empleado tenga del mismo. Sin embargo, las percepciones de las que se hace mención en el párrafo anterior, van a depender en gran medida de una serie de actividades, interacciones y experiencias que los miembros de la organización tengan; motivo por el cual el clima organizacional reflejará las características personales y organizacionales que existan.

Los elementos y distribuciones que hacen parte de un sistema organizacional son los que generan un clima determinado, esto en función de las percepciones y motivación de los integrantes. Dicho clima, incita ciertas conductas en los individuos que inciden en las organizaciones.

Es importante mencionar que, desde que existe Radio Cerrejón como organización, nunca se ha investigado el clima laboral, ni aplicado ningún tipo de instrumento que permita medir el nivel de satisfacción de los colaboradores con respecto al mismo. Se considera entonces, accionar un estudio que permita interpretar la percepción que los colaboradores de la empresa en mención tienen sobre las características de su clima organizacional, lo cual da lugar a la siguiente pregunta de carácter investigativo:

**¿Cómo perciben el clima organizacional los colaboradores de “Radio Cerrejón”;
proyecto administrado por la Universidad del Norte de Barranquilla - Atlántico,
contratista de Cerrejón, la Guajira?**

2. Objetivos

2.1. Objetivo general

Comprender la percepción, que tienen los colaboradores de Radio Cerrejón, sobre su clima organizacional y cómo esta influye en su motivación y desempeño laboral.

2.2. Objetivos Específicos:

- Conocer el concepto que tienen los colaboradores de Radio Cerrejón sobre el clima organizacional.
- Entender de qué manera impacta la percepción del clima organizacional de Radio Cerrejón en la motivación y el desempeño laboral.

- Proponer un plan de acción para el mejoramiento del Clima Organizacional de Radio Cerrejón.

3. Justificación

Esta investigación surge para aportar en gran medida conocimiento sobre las apreciaciones que los trabajadores tienen de las estructuras y procesos que ocurren en el medio laboral, porque cuando se habla de indagar, especialmente de interpretar el clima organizacional, son pocos los aportes que se encuentran, si se tiene en cuenta que el clima organizacional se ha convertido en una pieza fundamental de aquellos procesos que se desarrollan en las organizaciones y también de las relaciones que hacen parte de la misma.

Interpretar el clima de una organización es pertinente ya que, tal como lo afirman Vega, Arévalo, Sandoval, Aguilar & Giraldo (2006), el clima organizacional son las características del medio ambiente de trabajo las cuales son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores, en el que priman las interacciones sujeto - organización y sujeto - sujeto. También señala, que es una cualidad relativa del medio ambiente interno de una organización que la experimentan sus miembros e influye en la conducta de estos. En este sentido, se puede afirmar que, sólo indagando de qué manera se percibe un clima laboral se logra identificar qué aspectos se deben mejorar para garantizar un ambiente adecuado para que los miembros se desenvuelvan de la mejor manera y que el clima depende en gran medida de la percepción que cada integrante de una organización pueda crear a través de la experiencia y las características que este logre identificar de dicho ambiente laboral.

De igual modo para Delgado (2006), el clima organizacional son las percepciones que el trabajador tiene sobre las estructuras y los procesos que ocurren en el medio laboral. Ratificando así, la pertinencia de la investigación sobre la cual son las percepciones que los colaboradores de una empresa poseen sobre el clima laboral en el que se encuentran inmersos. Lo anteriormente mencionado se debe a que, el clima organizacional es la valoración de los elementos de la cultura de una empresa en un momento dado por parte de los trabajadores. Por ello, la percepción negativa en las diversas variables puede desencadenar procesos de estrés. La especial importancia de este enfoque reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de las condiciones de trabajo existentes, si no que depende de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores, relacionados por lo tanto con la interacción entre características personales y organizacionales (llaneza, 2007).

En concordancia con lo anterior, es pertinente afirmar que, no solo las características laborales van a influir en un clima organizacional, sino que también los aspectos personales y de eso depende que las valoraciones sean positivas o negativas.

Tal como lo ha manifestado Rodríguez (2005), quien afirma que el estado del clima organizacional genera una serie de efectos bien sean positivos o negativos y es determinado por la organización, sus procesos y sus colaboradores. Por lo que se entiende que, estudiar el clima organizacional es de suma importancia porque permite incrementar o disminuir el potencial de una organización.

Existe una variable muy importante que se debe tener en cuenta para el estudio del clima organizacional y se trata del papel que juega la motivación al momento de interpretar las percepciones de dicho ambiente laboral, pues esta es considerada como la fuerza psicológica que impulsa a las personas a iniciar, mantener y mejorar sus tareas laborales (Marín, Ruiz & Henao,

2016). De tal modo que, si un colaborador no se siente incentivado para ejercer su rol dentro de una empresa, puede contribuir de manera deficiente en sus labores, lo contrario ocurriría si este se siente motivado bien sea a través del reconocimiento de su labor o de las bonificaciones recibidas entre otras.

La motivación también es considerada como el motor de los individuos dentro de una empresa, por consiguiente, se convierte en la energía psicológica de la misma (García & Forero, 2014). En este sentido, la motivación conlleva al conjunto de actividades que se ejercen para lograr la satisfacción de las necesidades y se aplica tanto a los comportamientos más elementales, como a las tareas más complejas de los individuos en sus puestos de trabajo. (Navarro, Ceja, Curioso & Arrieta, 2014)

Por lo tanto, es indispensable que día a día las organizaciones generen un clima organizacional adecuado para todo el personal que constituye su estructura, los factores internos y externos son determinantes de cómo se construye un clima, pues este, es un entorno psicológicamente significativo en las personas, tanto en la conducta como en los sentimientos (Chiang & Núñez, 2007). En este sentido, si Radio Cerrejón no cuenta con un clima organizacional favorable, puede estar en desventaja frente a otras empresas que por el contrario hagan méritos para mantener un clima agradable, más aún, cuando es ésta una empresa sujeta a licitaciones cada cuatro años como contratista de Cerrejón.

Así pues, García, Escalante y Quiroga (2012), establecen que, “el clima laboral es fundamental en las organizaciones, puesto que es el ambiente en el que están inmersos los trabajadores y este se compone por unas características que se perciben como: la cultura, el entorno social, situaciones laborales y aspectos psicológicos”. Por consiguiente, se encuentra necesario iniciar esta interpretación del clima organizacional de Radio Cerrejón, pues en gran

medida casi todo está por ser explorado. Deben comprenderse, por ejemplo, las experiencias exitosas de canales de radio bajo su mismo formato, para descubrir qué factores han contribuido a su éxito y de qué manera pueden ser recreadas en otros espacios y tiempos. Asimismo, se deben explorar las oportunidades que existan de convertir el estropeado clima laboral que hoy es una desventaja, en fortaleza a través de la ejecución de técnicas para su propio beneficio y que les permita competir a nivel y con eficiencia.

De tal manera, se hace pertinente plantear una investigación desde un enfoque cualitativo, que brinde la posibilidad de comprender las narrativas que se obtengan sobre el clima organizacional y a sí mismo, lograr diferentes aportes que posibiliten una amplia investigación sobre los temas. Además, con el carácter interpretativo se pretende obtener la información que de verdad permita comprender lo que significa para cada uno de los integrantes de Radio Cerrejón el clima organizacional y su vez, interpretar cómo este influye en la motivación y en consecuencia en el desempeño laboral.

El enfoque de ésta investigación es de gran utilidad para la comprensión de la dinámica organizacional de Radio Cerrejón, incurriría claramente en el estilo de dirigir y concientizar a los miembros de pensar en el ser humano dentro de una totalidad, que le solicita ser responsable y estar comprometido consigo mismo. La cultura y la percepción que el trabajador tenga del clima que lo rodea, son primordiales en la interpretación del mismo y es hacia esta comprensión que se dirige el presente estudio.

Esta investigación también trasciende en el afianzamiento de los procesos de aprendizaje de los investigadores, teniendo en cuenta que, el construir este tipo de abordajes brinda algunas herramientas que posibilita a los mismos un mayor acercamiento tanto teórico como práctico en cuanto al clima organizacional. Además, se puede afirmar que, es este un

ejercicio que podría funcionar de manera sistemática para evidenciar ciertos criterios y destrezas de gran importancia y utilidad en la vida cotidiana y profesional.

El presente estudio pretende aumentar los aportes cualitativos a nivel organizacional y así mismo, seguir profundizando en las particularidades del clima organizacional como tal. Es importante resaltar que, en el presente trabajo de investigación no existe alguna intención de generalizar lo que se pueda obtener como resultado a otros contextos, tal como lo fundamenta Morín (1981), cuando manifiesta que cada grupo u organización es único, puesto que existen diferencias entre individuos, componentes, organizacionales y cualidades de cada sistema organizacional.

4. Marco Teórico

4.1. Antecedentes

Para las organizaciones en general, el clima es considerado como un factor importante, el abordaje y el estudio del mismo se ejerce de manera individual en cada organización puesto que, no es el mismo en cada contexto por los factores como las percepciones que se tienen alrededor de este, a los niveles de productividad, motivación, bienestar laboral y la interactividad relacional en diferentes contextos. Por tal motivo, es pertinente mostrar estudios como el realizado en México por Cruz & Ortiz (2008), sobre clima y satisfacción laboral en una empresa comercializadora, el cual dentro de sus resultados explica que, el sexo no es un factor preponderante que determine el rumbo de la investigación dentro de la empresa Comercial Mexicana Mega Jiutepec, ya que las diferencias son mínimas, de tal manera que existe igualdad

de opinión en cuanto a las preguntas planteadas en el instrumento. Se pudo observar que, tanto hombres como mujeres se sienten satisfechos con su puesto de trabajo, la identidad con la empresa, el apoyo que reciben de otras áreas, etc. De este modo, la empresa anteriormente mencionada pudo conocer que tan satisfechos se encuentran sus colaboradores con el clima organizacional y en consecuencia pueden seguir implementando o mejorando las estrategias que mantienen incentivados a sus empleados.

Por su parte, Pasmay & Ortiz (2018), realizaron un estudio sobre el clima organizacional en las industrias ecuatorianas de calzado en el cual se plantea que, la realidad económica es un condicionante influyente en el factor de motivación laboral y esto se debe a que por un lado, los empleados no alcanzan a satisfacer todas sus necesidades con el sueldo recibido, requiriendo un aumento del mismo para satisfacerlas y por otro, las organizaciones no están en capacidad económica de aumentar sueldos. Por lo anteriormente mencionado los autores afirman que, el encontrar el punto de equilibrio entre estos factores, siempre va a ser un tema polémico y discordante.

Chávez (2015), analizó el clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de la agencia de aduana transcontinental s.a. Lima – Perú, cuyos resultados obtenidos a través del instrumento aplicado en esta investigación, evidenciaron que, existen determinadas áreas que requieren mayor atención que otras, no obstante, todas mostraron alguna debilidad, razón por la que se justifica proponer acciones correctivas en cuanto a la motivación, pues muestra en forma general un nivel aceptable y se observa cierta debilidad en el aspecto salarial. Por consiguiente, se puede afirmar que el factor económico juega un papel fundamental en la motivación de los empleados de cualquier organización.

Sandoval (2004), en uno de sus artículos investigativos expone la conceptualización y dimensión del clima organizacional con el objetivo de vislumbrar el funcionamiento de las organizaciones, los distintos factores que se encuentran influidos por este fenómeno psicológico y que tienen efectos directos sobre el comportamiento y el desempeño laboral de los individuos.

En otro estudio relacionado al clima organizacional Guillén (2013), realizó un diagnóstico del clima organizacional, para lo cual tuvo en cuenta dos dimensiones que, en sus planteamientos son muy importantes y hacen referencia al liderazgo y la motivación. En este estudio se evidenció que, el lugar objeto de estudio cuenta con un clima organizacional medianamente favorable, argumentando que, las dimensiones antes mencionadas se ven negativamente influenciadas por los colaboradores lo que genera un efectos poco beneficioso sobre el clima organizacional y por supuesto sobre el funcionamiento de la organización.

Por su parte, Páez (2010), realizó un estudio determinando de qué manera influye la satisfacción laboral sobre el desempeño de tipo social en la organización, es pertinente anotar que, la satisfacción laboral se refiere a cómo se sienten los individuos en su área de trabajo, lo que se concluyó en dicho estudio señala que, mediante el desempeño social corporativo que hace referencia a un enfoque de la responsabilidad social, se puede llegar a impactar la satisfacción laboral. Las actividades de responsabilidad social por parte de la organización puede llegar a contar con efectos muy positivos sobre la satisfacción laboral, debido a que las percepciones y las prácticas que se pueden llegar a fomentar en los colaboradores permiten que ellos se encuentren identificados y así se pueda llegar a mejorar la satisfacción laboral.

Peralta (2012), llevó a cabo un estudio con respecto a la comprensión de significados en el trabajo, con el objetivo de interpretar los conceptos que se le otorgan a los cambios organizacionales y sus implicaciones en las construcciones subjetivas de

personas en condiciones de trabajo, se llevó a cabo por medio de una metodología cualitativa, mediante una aproximación histórica que da cuenta de las narrativas de los participantes para conocer sus significados. Mediante una serie de entrevistas de tipo informal se buscó conocer los significados alrededor de los cambios organizacionales. Se pudo encontrar que, los participantes cuentan con significados poco amplios sobre dichos cambios, de cualquier forma, no dejan de verse implicados y afectados por los cambios que acontecen constantemente en los ámbitos organizacionales, a tal punto que se ve afectado su bienestar laboral, puesto que no perciben garantías que ni estabilidad laboral.

A través de la herramienta de evaluación de clima laboral de Acsendo, se realizó un estudio en Latino América que dio a conocer los países con mejor clima organizacional, dentro de los cuales se encuentra en primer lugar República Dominicana con el 81,35%, le sigue Honduras con el 79,38% y en tercer lugar Ecuador con un 78,79%. Considerando el profesionalismo con el 93,10%, el orgullo con el 86,65% y la motivación con el 58,32% como los factores influyentes (Dueñas, 2016).

En Colombia también se han realizado diversos estudios que corroboran la importancia del clima en las organizaciones, por ejemplo, el artículo de investigación científica realizado por Clío América, a una empresa prestadora de servicio de vigilancia y seguridad privada, que afirma que:

“El Clima Organizacional es un factor básico en las apreciaciones que los trabajadores tienen de las estructuras y procesos que ocurren en el medio laboral, su importancia radica en el hecho de que la conducta de un empleado es el resultado de las percepciones que tenga de la organización; las cuales van a depender, en gran medida, de

las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga”
(Giraldo, 2012).

Méndez, (2010), afirma que “el clima organizacional en las empresas colombianas se puede ver afectado por la cultura de las organizaciones (modo en que la empresa hace las cosas), siendo esta última resultado de la implementación de los modelos administrativos”.

Entre tanto, Zambrano (2019), proporcionó un aporte sobre la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en la unidad para la atención y reparación integral a las víctimas, sede Bogotá, en la que sustentan que, los servidores se sienten satisfechos en la UARIV, pues tienen una percepción positiva en torno a los factores y a las funciones que realizan, sus relaciones con los líderes, los espacios de participación, la orientación organizacional, y las relaciones interpersonales. De esta manera, la percepción general es la de un ambiente positivo y aceptable, sin embargo, todas las subcategorías estudiadas, aunque no tienen una percepción negativa, son susceptibles de mejorar.

De la misma manera se encontró como aporte interesante para efectos de esta investigación, el estudio de clima organizacional de Gómez y Cárdenas (2006), en el hospital San Jorge de Pereira, quienes entre las diferentes concepciones sobre clima organizacional o clima laboral, destacan las categorías (cooperación, relaciones interpersonales, toma de decisiones, liderazgo, motivación, objetivos y control) y agregan otras a saber: estructura, responsabilidad, recompensa/remuneración, desafío, cooperación, conflictos, identidad, autonomía individual, grado de estructura y su influencia en el cargo desempeñado, orientación hacia la recompensa, consideración, entusiasmo y apoyo, orientación hacia el desarrollo y la promoción en el trabajo, relaciones interpersonales, sentido de pertenencia, retribución o salarios y estabilidad.

4.2. Bases teóricas

A través del tiempo, diferentes autores han tratado generar un concepto al clima organizacional como es el caso de Santana y Araujo (2007), quienes lo consideran conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibido directa o indirectamente por los empleados. Los autores dan cuenta de que el Clima de una Organización surge gracias a las características o propiedades que se manejen dentro de la institución, de allí, cada integrante de la misma, desarrollará su propia percepción, de la cual depende que tan satisfecho o no, éste se encuentre con el Clima que lo rodea. Ahora bien, esta percepción puede ser inducida por la misma empresa o lo recibirán de manera inconsciente a través de sus experiencias dentro de la organización.

4.2.1. *Clima Organizacional.*

El concepto de clima organizacional expresa la influencia del ambiente sobre la motivación de los participantes (Chiavenato, 2011). De modo que si un ambiente laboral es agradable, existirá motivación en los trabajadores a desarrollar sus capacidades y contribuir con la producción de la empresa. Sin embargo, si su ambiente laboral es inadecuado, éste no incitará motivación alguna.

El comportamiento del individuo en el trabajo no depende solamente de sus características personales, sino también de la forma en que éste percibe su clima de trabajo. (Lewin, 1951). La idea que el autor transmite es que, cada individuo posee unas características

de personalidad que de una manera u otra intervienen en sus conductas laborales, pero estas no son el único factor que influye, pues es claramente importante la impresión que este tenga del clima.

Por clima organizacional también se entiende, el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta. La importancia del conocimiento del clima laboral se basa en la influencia que este ejerce sobre el comportamiento de los trabajadores, siendo fundamental su diagnóstico para el diseño de instrumentos de gestión de Recursos Humanos (Granell H. 1997).

Por consiguiente se puede definir también como un conjunto de variables que interfieren en la percepción que tienen las personas del lugar donde ejercen su actividad laboral. Dichas variables suelen ser objetivadas y matematizadas, pero la percepción es una impresión personal de características subjetivas.

4.2.1.1. Enfoques Del Clima Organizacional. El Clima Organizacional tiene cuatro enfoques comprendidos en: Estructural, Cultural, Perceptual e Interactivo. (Espacios, 2018, p. 3). Por lo que **el Enfoque estructural** se basa en el clima organizacional como una manifestación objetiva de la estructura de la organización; es decir, que se forma porque los integrantes de la compañía están expuestos a las características estructurales comunes de la organización. **El enfoque cultural** se crea por un grupo de personas que actúan recíprocamente y comparten una estructura común o lo que suele llamarse cultura de la organización (Pérez y Rivera, 2015, p. 12-14).

El enfoque perceptual describe el clima organizacional como la base que está dentro del individuo. Reconoce que el ser humano responde a variables situacionales de una forma que para ellos tiene significado netamente psicológico. En otras palabras, el clima es una descripción individual que es procesada psicológicamente con respecto a las características y condiciones organizacionales y el enfoque interpretativo lo dan a conocer como representante de la interacción que tiene el ser humano o individuo como tal, en el momento de responder a una situación en particular. (Espacios, 2018, p.3)

Méndez (2006) manifiesta que el clima organizacional primeramente nace de forma directa del papel que desenvuelven los distintos trabajadores en una organización, se encuentra sujeto a cómo estos desarrollan su rol de tipo individual y en conjunto, cómo es su conducta dentro del sistema organizacional que los rodea, puesto que estos se encuentran regidos por algunas características y ambientes complejos formados por personas, convirtiéndolo en un fenómeno vulnerable de crear determinadas percepciones en los colaboradores, dichas percepciones generan un impacto significativo en el ambiente laboral y conforman algunas de las formas de conducta de manera interna en la empresa y del mismo modo un clima organizacional con características específicas.

Silva (1992), identifica que la autonomía en el ámbito laboral es un aspecto que es tanto identificable como importante, hace referencia a esos niveles de libertad que poseen los colaboradores a la hora de realizar su trabajo, dicha libertad se encuentra íntimamente relacionada con la orientación hacia el cumplimiento ya que permite tener control sobre distintos factores y se consolida como un elemento que influye en las percepciones que tienen los trabajadores sobre su clima organizacional.

Sin duda el hecho de que un colaborador este cómodo o satisfecho y cuente con las herramientas necesarias para ejercer su labor va a influir de manera positiva en la percepción que se crea sobre su clima organizacional, de lo contrario su percepción puede ser negativa.

Los participantes se encuentran con un mayor grado de bienestar cuando se realizan esfuerzos encaminados a influir sobre la motivación, la autoestima y el entusiasmo de los colaboradores, debido a que esto fortalece el clima organizacional y por tanto los colaboradores al percibir que sus factores personales se encuentran influidos positivamente se puede llegar a alcanzar entornos sociales dirigidos hacia el apoyo y una orientación al logro más eficaz (Romero, 2001).

En consecuencia hablar de cultura no es igual que hablar del clima, si bien ambos conceptos comparten un núcleo común (Denison, 1996). Para el autor las divergencias radican en los diferentes fundamentos teóricos en los que se enraízan ambos conceptos, pues los mismos, están vinculados a las tradiciones intelectuales de la época en la que se formulan. Denison (1996), considera que el debate entre ambos es un clásico ejemplo de cómo diferencias metodológicas y epistemológicas oscurecen en una básica similitud sustancial, mientras que Reichers y Schneider (1990), plantean que, en un nivel general, existe un solapamiento sustancial entre los dos conceptos.

4.2.1.2. Investigación Del Clima. Para investigar el clima organizacional existen distintas formas, sin embargo la mayoría de autores recomiendan básicamente hacerlo desde el enfoque cualitativo puesto que, la obtención de información primaria, directamente de los individuos que conforman la organización, se puede realizar mediante la aplicación de un cuestionario (Méndez, 2006, p. 53). Un cuestionario es una herramienta de investigación que consiste en una serie de

preguntas y otra serie de indicaciones, con el propósito de obtener información de las personas que son consultadas, aunque habitualmente están diseñados para lograr realizar un análisis estadístico de las respuestas, no siempre es así.

4.2.1.2.1. La Toma De Decisiones. Es indispensable tener en cuenta que, para la investigación del Clima se deben explorar diferentes categorías, una de ellas es la toma de decisiones. Benavides (2004), Afirma que esta implica que se tienen varias alternativas para solucionar los problemas. La toma de decisiones se puede presentar en cualquier campo de la vida cotidiana. El desarrollo de este proceso logra resolver aquellos desafíos que se les presenten a las personas al momento de tomar una decisión.

Romeo, (2003). Explica que se considera que el éxito de una organización depende en gran parte de la rapidez y habilidad con que se implementen estrategias. Por consiguiente se puede mencionar que, la toma de decisiones juega un papel fundamental, ya que, quien la lidere debe hacerlo de manera ágil y sensata, tratando siempre de que la decisión que tome no perjudique al personal y en lo posible que la mayoría de los integrantes estén de acuerdo con la misma. De esta manera se intenta mantener el éxito en la organización.

Por su parte Koontz, Harol (2000), afirma que la toma de decisión es parte importante de la planeación estratégica de las empresas, dada la percepción de las oportunidades y las metas. Cuando se realiza la planeación de las estrategias que implementan las organizaciones para lograr sus objetivos, se están tomando decisiones que son cruciales, pues de estas va a depender que tanto se alcancen las metas o no.

4.2.1.2.2. La Comunicación. Otra categoría para tener en cuenta es la comunicación, pues es un conjunto total de mensajes que se intercambian entre los integrantes de una organización y entre esta y su medio (Fernández, 1991, P. 30). En congruencia, es el ejercicio consciente a través del cual se intercambia información entre dos o más personas, cuyo fin es transmitir o recibir información. La Comunicación es considerada también el flujo de mensajes dentro de una red de relaciones interdependientes (Goldhaber 1984: 23).

Trelles (2005), asegura que: “la comunicación corporativa nos habla tanto de la realidad de la organización como de la identidad corporativa interna, por lo que puede ser definida como el repertorio de procesos, mensajes y medios involucrados en la transmisión de información por parte de la organización; por tanto, no se refiere sólo a los mensajes, sino a los actos, al comportamiento mediante el cual todas las empresas transmiten información sobre su identidad, su misión, su forma de hacer las cosas y hasta sobre sus clientes”.

Es entonces, la comunicación organizacional es un proceso que sirve para expresar y facilitar los mensajes emitidos que se dan entre los integrantes de una empresa, por lo que se entiende como parte fundamental de las mismas si como resultado se busca obtener un clima agradable.

4.2.1.2.3. Liderazgo. Un aspecto importante a tener en cuenta dentro del clima organizacional de una empresa es el liderazgo, cuando éste existe, se refleja un conjunto de habilidades gerenciales que una persona tiene para influir en la manera de ser o actuar de otra o grupo determinado, haciendo que este equipo realiza su labor con entusiasmo y por ende alcance sus metas y objetivos. El liderazgo está compuesto de tres ingredientes: “capacidad para comprender, habilidad para inspirar y la fuerza para actuar. (Sallenave, 1994)

Las administraciones trabajan entorno a varios estilos de liderazgo, entre los cuales está el Commanding o al mando; caracterizado por la exigencia del cumplimiento de las tareas de inmediato, es un “Hazlo lo que te digo”. Sirve para los tiempos de crisis, o cuando es necesario iniciar un cambio de tendencia, también lo hace para manejar a los empleados que son problemáticos y no desean colaborar. Sin embargo, este estilo no funciona cuando no se está en una crisis, porque los empleados consideraran este estilo como uno molesto. Un consejo, es que se analice muy bien cuáles son las verdaderas crisis, y cuáles no para poder aplicarlo con éxito. (Goleman, Boyatzis y McKee, 2004)

Adicionalmente Goleman, Boyatzis y McKee (2004), identifican el liderazgo Visionary o visionario, que Sirve para movilizar a las personas hacia una determinada visión, es un «Ven conmigo». Funciona cuando es tiempo de cambios que necesitan para su éxito de una nueva visión o se requiere de una dirección clara para funcionar. Este estilo no funciona cuando la visión que se tiene es una que se encuentra lejos de la realidad, por lo que con facilidad bajará la moral del equipo de trabajo. La clave de este estilo es una visión clara del futuro, una que sea alcanzable, concreta y directa.

Entre los tipos de liderazgo esta el liderazgo empático, este el encargado de crear armonía y vínculos emocionales, es del tipo «La gente es lo primero». Y sirve sobre todo cuando es necesario curar divisiones en un equipo, también lo es para motivar a las personas cuando están atravesando circunstancias estresantes (Goleman, Boyatzis y McKee, 2004). Con este estilo no está bien exagerar porque lo que produce es falta de dirección, y por lo tanto puede resultar en rendimientos mediocres. La clave para ejercerlo bien, es establecer un equilibrio certero.

Según Goleman, Boyatzis y McKee (2004), el liderazgo demócrata logra el consenso mediante la participación de todo el grupo, es del tipo « ¿Qué piensas?». Lo mejor es usarlo

cuando se desea generar aceptación o para conseguir información valiosa de los empleados. No es la mejor opción cuando las decisiones colectivas no son las más necesitadas.

Por su parte el liderazgo Pacesetting establece estándares de rendimiento altos, siendo del tipo «Haz lo que hago, ahora» (Goleman, Boyatzis y McKee 2004). Es la mejor alternativa a usar para obtener resultados que sean rápidos, y cuando se tenga interés en formar un equipo que esté muy motivado y que sea en extremo competente. No debe usarse con frecuencia porque crea desmotivación dentro del equipo. Un consejo para desarrollarlo, es dejar que los integrantes del equipo hablen mucho más, brindarles autonomía para que tengan sus propias decisiones.

Finalmente Goleman, Boyatzis y McKee (2004), identifican el Coaching, para ellos este es usado con el fin de un mejor desarrollo para el futuro de los integrantes, es del tipo «Prueba esto». Y debe ser usado para ayudar al empleado a mejorar su rendimiento o en tal caso, a desarrollar fortalezas que sean impuestas a largo plazo.

4.2.1.2.4. La Motivación. Cabe destacar que la motivación es el motor de los individuos dentro de una empresa y la energía psicológica de la misma organización (García & Forero, 2014). Esto hace referencia a esa fuerza de entusiasmo que logra que una persona experimente las ganas de realizar su labor. Es una estrategia que utilizan las empresas, con el fin de impulsar las ganas de contribuir al logro de las metas de la organización y que los trabajadores cumplan con sus compromisos de la mejor manera, no por obligación, sino porque en verdad les gusta y quieren hacerlo. Al mismo tiempo, la motivación es aquella que conlleva al conjunto de actividades para lograr la satisfacción de las necesidades de los individuos en sus puestos de trabajo (Navarro & Arrieta, 2014).

Abraham Maslow (1970), Propone la “Teoría de la Motivación Humana”, que trata de una jerarquización de las necesidades e incluye los factores que motivan a las personas; esta jerarquía identifica cinco categorías de necesidades y considera un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación, en este orden de ideas, es necesario satisfacer una inferior para que la siguiente necesidad, en orden superior, se vuelva dominante. El autor se basa en que el ser humano posee unas necesidades y que a medida que estas se van supliendo surgen nuevas. Motivo por el cual cuando un trabajador siente que su empleo no contribuye en el logro de sus metas, puede llegar a experimentar la desmotivación.

Motivación laboral es entendida como la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia metas organizacionales, condicionadas por la satisfacción de alguna necesidad individual (Robbins, 2004). A lo largo de la historia se han desarrollado un gran número de teorías al respecto, en busca de la clave definitiva motivacional por lo que prácticamente es considerado el proceso estudiado en mayor profundidad de la psicología del trabajo.

Se puede señalar que la motivación sin lugar a duda es un factor importante cuando de clima organizacional se trata, pues como lo mencionan González y Parra (2008) en su estudio, el significado de motivación conlleva al de clima organizacional, se relaciona con la incidencia del espíritu empresarial en organizaciones pequeñas. De este modo, se suponen varias características que conforman el espíritu empresarial en una organización agregados al clima organizacional y la motivación, como el liderazgo, la cultura organizacional y la satisfacción laboral (Esta última cuenta con un gran aporte al clima organizacional). Se logró concluir que para que el espíritu laboral alcance su versión más efectiva, hace falta que los niveles de motivación, liderazgo y desarrollo se encuentren en un estado aún más positivo puesto que existen comportamientos

egoístas que priman por encima del bienestar común y dificultan la visión y el entorno empresarial.

4.2.1.2.5. La escala salarial. En otro sentido para una organización el establecer una escala salarial es la respuesta a los conocimientos de los colaboradores, sus niveles de responsabilidad, esfuerzo y riesgo inherentes al empleo, de los cuales surge la necesidad de retribuir el servicio de tal manera que exista correspondencia entre los factores antes descritos y la compensación salarial recibida por el empleado como contraprestación por sus servicios (Estrategias Diligentes S.A.S., 2014). Sin embargo, son pocas las organizaciones que desarrollan un modelo de escala salarial para compensar a sus empleados, pues la mayoría de estas se basan en los salarios del mercado, sobre todo cuando son instituciones estatales que se ajustan a las bases internacionales o basadas en número de veces del salario mínimo para definir los salarios de aquellos que ocupan altos cargos.

A través del tiempo, las conductas del ser humano han demostrado que somos seres con necesidad de motivación para realizar cualquier acción. En el caso de las organizaciones, cada persona colaboradora de las mismas, ejerce una función bajo la motivación del logro de un objetivo en particular, para lo cual, de no brindarse las condiciones necesarias para ello, se puede ver afectada la percepción que éste tenga del clima laboral que lo rodea.

4.2.2. La Percepción

Las personas se relacionan con el mundo exterior por medio de los órganos sensoriales como: vista, oído, olfato, tacto y gusto. Estos órganos reciben estímulos o sensaciones del

exterior y transmiten impulsos nerviosos al cerebro, el cual organiza e interpreta la información y nos da como resultado lo que conocemos como percepción.

La percepción “es el proceso mediante el cual los individuos organizan e interpretan sus impresiones sensoriales para dar significado a su entorno”. (Chiavenato, 2009)

Wagner y Hollenbeck, citado en Chiavenato (2009) señalaron que “La percepción es el proceso mediante el cual los individuos seleccionan, organizan, almacenan y recuperan información”. De tal manera se puede inferir que la vida en las organizaciones depende de la manera en que las personas perciben su entorno mediato e inmediato, toman decisiones y adoptan comportamientos. Por lo tanto, la percepción es un proceso activo por medio del cual las personas organizan e interpretan sus impresiones sensoriales para dar un significado al entorno en donde se desenvuelven diariamente.

4.2.2.1. El Proceso De La Percepción. Para Chiavenato (2009), el proceso de la percepción se da en la forma siguiente: Las personas se comportan de acuerdo con su percepción del mundo, que las lleva a creer que pueden lograr algo con su comportamiento. La percepción ocurre por medio de los sentidos. Recibimos y representamos la información por medio de los órganos sensoriales, que son receptores especializados que nos comunican impresiones ópticas (vista), acústicas (oído), olfativas (olfato), gustativas (gusto) y táctiles (sistema cinestésico). Esos receptores transmiten los estímulos externos al cerebro, el cual, por medio de procesos de generalización, distorsión y selección, filtra esas señales eléctricas y las transforma en una representación interna. La sensación que proviene de los órganos de los sentidos produce la percepción. En realidad, el cerebro recibe un conjunto de señales eléctricas que son traducidas por nuestro código interno de representaciones, el cual se encarga de dar significado a la realidad

que percibimos. El cerebro realiza ese proceso por medio de programas de interpretación. Así, la representación interna que hacemos de la experiencia de un hecho no es exactamente el hecho en sí, sino una reelaboración interna y personalizada. Lo que percibimos no es sólo resultado del órgano sensorial, sino también una combinación de lo que llega a él (vista, oído, olfato, etc.) y la información que envían las creencias previas, que el cerebro utiliza para interpretar la información en el córtex correspondiente (vista, oído, olfato, etc.). Por tanto, tenemos dos formas de representar el mundo. La primera es la representación que hacemos por medio de nuestros cinco sentidos, es decir, lo que vemos, oímos y sentimos del mundo exterior o experiencia externa. La otra forma es lo que representamos internamente, sin necesidad de encontrarnos en el mundo físico, o representación interna.

4.2.2.2. Factores Que Influyen En La Percepción. Los factores más importantes que han influido en la percepción, según Chiavenato (2009), son los siguientes: Factores de la situación: Son los elementos del contexto en el cual se perciben los objetos, las personas o las situaciones. Cada caso puede involucrar escenarios diferentes. Una persona que viste traje y corbata sería percibida como normal en un despacho, como alguien refinado en un bar y totalmente fuera de lugar en una playa. La situación afecta la percepción. El escenario general en que se presentan acontecimientos o situaciones puede llevar a las personas a tener diferentes percepciones. Factores situados en el blanco: Son los factores que están dentro del blanco observado. Las personas que hacen barullo llaman más la atención que las calladas. Los movimientos, los sonidos, el tamaño y otros atributos de un blanco también influyen en la forma en que es percibido. Los atributos más importantes son: Intensidad: cuanto más fuerte sea el estímulo, mayor será la probabilidad de que sea percibido; Tamaño: cuanto más grande sea el

estímulo, mayor será la probabilidad de que sea percibido; Cambio: cuanto más cambiante sea el estímulo, mayor será la probabilidad de que sea percibido; Contraste: cuanto más contrastante sea el estímulo, mayor será la probabilidad de que sea percibido; Repetición: cuanto más repetitivo y frecuente sea el estímulo, mayor será la probabilidad de que sea percibido. Factores internos: Son los elementos psicológicos del observador que trata de explicar lo que está percibiendo. Las características individuales, como la motivación, las actitudes, los intereses, las experiencias pasadas y las expectativas, influyen en su interpretación. Algunos de los principales factores internos son: Atención. Es un factor muy importante de la percepción porque la concentra en una fracción pequeña de los fenómenos que nos interesan. Durante el estado de vigilia concurren numerosos estímulos sensoriales que buscan captar la atención, pero las personas no reaccionan de la misma manera ante todos. En ciertos momentos algunas seleccionan ciertos estímulos, mientras los demás permanecen en segundo plano; Motivos o aspectos motivacionales. Los motivos influyen en la percepción. Por ejemplo, si la persona tiene hambre, los estímulos asociados a ese motivo se convertirán en el centro de su percepción. Es muy probable que esta persona preste más atención a los restaurantes de la ciudad. Los motivos hacen que la percepción sea selectiva. El ser humano suele estar dispuesto a captar determinadas cosas y acontecimientos y eso influye en su proceso de percepción. Las personas tienden a concentrarse en aquellos aspectos del mundo que están relacionados con sus intereses y valores.

4.2.2.3. Relación De La Percepción Con El Clima Organizacional. Cuando se trata de definir el clima organizacional, diferentes autores casi siempre lo relacionan con la percepción, tal como lo hace Delgado (2006), cuando afirma que el clima organizacional son las

percepciones que el trabajador tiene sobre las estructuras y los procesos que ocurren en el medio laboral.

Del mismo modo Vega, Arévalo, Sandoval, Aguilar & Giraldo (2006), relaciona el clima organizacional con las características del medio ambiente de trabajo las cuales son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores, en el que priman las interacciones sujeto organización y sujeto-sujeto. También señala que es una cualidad relativa del medio ambiente interno de una organización que la experimentan sus miembros e influye en la conducta de estos.

Por su parte para Chiavenato (2007), “es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que se percibe por los miembros de la organización, e influye en el comportamiento”.

Mientras que Alcalá (2011), considera que el clima organizacional “son las percepciones que los miembros de la organización comparten de elementos fundamentales de su organización”. Estos elementos son percepciones referentes a las políticas, procesos y prácticas organizacionales.

Los autores citados anteriormente son solo algunos de tantos que a través del tiempo y sobre todo en la actualidad han relacionado de una u otra manera el concepto del clima organizacional con la percepción, justificando que el clima se construye a partir de la percepción que cada persona crea a lo largo de sus experiencias en el campo donde se desenvuelven laboralmente.

Cuando los empleados se sienten satisfechos en su trabajo, se genera un fuerte impacto emocional que influye directamente en la percepción que el colaborador tiene del mismo. Una persona se encuentra satisfecha con su trabajo, a partir del cumplimiento de sus actividades y el reconocimiento de las mismas, lo que le permitirá experimentar

sentimientos positivos hacia la organización. Por otro lado, cuando esto no sucede, se puede afirmar que el trabajador se encuentra insatisfecho y los resultados de una percepción negativa puede afectar la productividad de la empresa y generar un deterioro en la calidad del ambiente laboral, lo que tiende a tener un impacto directo en el desempeño, incrementar el nivel de quejas internas y externas por falta de compromiso en el servicio, ausentismo o rotación de personal. (Solano, 2017)

De este modo, cuando existe coherencia entre los elementos antes mencionados, y el sentimiento de estabilidad y pertenencia dentro de la organizaciones, se puede decir que el clima es percibido de manera positiva, sin embargo cuando la filosofía y estrategias de la organización no están alineadas a lo que los colaboradores perciben, surgen incongruencias que generan incertidumbre y propician la falta de una visión compartida.

5. Marco Contextual

“Radio Cerrejón” es un canal de radio que opera en Mushaisa – Albania - La Guajira, es un proyecto actualmente administrado por la Universidad del Norte de Barranquilla – Atlántico, quien presta sus servicios como empresa contratista a Carbones del Cerrejón Limited.

Este canal de radio surge hace más de veinte años como iniciativa de los mismos colaboradores de Cerrejón; una de las operaciones mineras de exportación de carbón a cielo abierto más grandes del mundo, importante actor de la economía en Colombia y motor de La Guajira, región en la que concentra su actividad productiva. Estos, en medio de la necesidad de una distracción que les permitiera mantenerse atentos y despiertos durante sus largas jornadas

laborales tanto diurnas como nocturnas, utilizaban uno de los canales del radio de comunicación que se les otorgaba para entablar conversaciones con sus compañeros, con el transcurrir del tiempo entre ellos se turnaban para reproducir canciones y enviar saludos a través del mismo, para hoy día contar con un grupo de profesionales de la locución, periodistas destacados de la región y una programación variada que opera veinticuatro horas al día, siete días a la semana durante el día y la noche.

En sus inicios el canal de radio fue administrado por Cerrejón de manera directa, con el tiempo, pasó a ser parte del departamento de comunicaciones de la misma y hace algunos años muchas empresas licitan para ganarse el privilegio de administrarlo, motivo por el cual en la actualidad la Universidad del Norte de Barranquilla – Atlántico es quien está a cargo.

El objetivo de Radio Cerrejón sigue siendo el mismo de hace más de veinte años, aunque con una visión más profesional; mantener alertas especialmente a los colaboradores de Cerrejón que operan maquinaria pesada durante extensas jornadas laborales a través de una programación variada e interactiva que ha estado sujeta a cambios constantes según la necesidad del público que lo escucha.

Dentro de su programación se identifican: Espacios musicales dándole cabida a los amantes del Vallenato, la Salsa, los Románticos y programaciones de música variada, adicionalmente, están los programas institucionales que realizan los gerentes de productividad y el área de recursos humanos de la compañía, como también los de entretenimiento e interactividad. Los oyentes tienen comunicación directa con el canal lo que permite facilitar la complacencia de canciones y la realización de concursos, entre otros.

Esta organización cuenta con dos directores de proyecto, una coordinadora, dos estudiantes en prácticas de la Universidad del Norte, dos productores, tres corresponsales, cinco

locutores controles y dos locutores de madrugadas para un total de diecisiete colaboradores, en su mayoría residentes en el departamento de La Guajira.

6. Marco Metodológico

6.1. Enfoque de la Investigación

Teniendo en cuenta que el objetivo de esta investigación es interpretar el clima organizacional de Radio Cerrejón, se rige por el enfoque cualitativo. De acuerdo con Maanen (1983), El enfoque cualitativo es un término que abarca una serie de métodos y técnicas con valor interpretativo que a su vez tiene como objetivo describir, analizar, descodificar, traducir y sintetizar los hechos que se sustentan de manera natural. Este posee un enfoque interpretativo naturalista hacia su objeto de estudio, por lo que se basa en estudiar la realidad en su contexto natural, interpretando y analizando el sentido de los fenómenos de acuerdo con los significados que tiene para las personas involucradas. Por consiguiente, las metodologías cualitativas no son subjetivas ni objetivas, sino interpretativas, para lo cual incluye la observación y el análisis de la información en ámbitos naturales para explorar los fenómenos, comprender los problemas y responder las preguntas.

El objetivo de la investigación cualitativa es el proceso inductivo en lugar del resultado deductivo. Los datos objetivos de la investigación cualitativa proporcionan información no sobrecargada, por lo tanto, el investigador tiene que buscar patrones narrativos explicativos entre las variables de interés, y llevar a cabo la interpretación y descripción de dichos patrones. En lugar de comenzar con la hipótesis, teorías o nociones

precisas que probar, la investigación cualitativa empieza con observaciones preliminares y culmina con hipótesis explicativas y una teoría fundamentada. (Creswell, 2007).

Para los investigadores cualitativos, hablar de métodos cualitativos es hablar de un modo de investigar los fenómenos sociales, en el que se persiguen determinados objetivos para así, dar respuesta a algunos problemas concretos a los que se enfrenta esta misma investigación. (Denzin 1994).

Cabe destacar que la investigación cualitativa parte de algunos de los significados y fundamentos de la investigación de tipo social, esta, se basa en conocer y entender las realidades que conforman lo humano. De manera que, la investigación cualitativa genera distintas formas de recogida de información con la particularidad de que son los participantes quienes al brindar información de sus experiencias proporcionan libertad en ejercicio investigativo (Sandoval, 2002).

Del mismo modo, Para Mayan (2001), la investigación cualitativa examina las distintas experiencias de los individuos, debido a que es considerada una exploración naturalista, cuyo objetivo primordial se basa en conocer y entender con naturalidad la ocurrencia de distintos fenómenos, en este sentido, quien investiga no tiene la intención de manipular o modificar el contexto investigativo.

6.2. Tipo de investigación

El tipo de investigación que se aplicará es el Biográfico – Narrativo, Este se utiliza para recolectar información y precisamente es lo que se quiere lograr con los parámetros que se proponen en este trabajo de investigación. Vascilachis (2006), expone que: “En el método

biográfico se describen, analizan e interpretan los hechos de la vida de una persona, para comprenderla en su singularidad o como parte de un grupo” (p. 28). Por su parte, Valles (1999), indica que el Clima Organizacional se relaciona con el curso de la vida de las personas, Mientras que Sautu (1999), infiere que el método biográfico tiene un objetivo principal, que se trata de dar a conocer las interpretaciones de manera subjetiva de los partícipes y trata de vislumbrar las distintas percepciones que tienen sobre algo en específico.

Es pertinente anotar que, Sautu (1999), manifiesta que este método es ventajoso para la reconstrucción de la percepción de los participantes y del mismo modo para enterar de los resultados cimentados socialmente a través de relatos, Vasilachis (2006) define a los relatos como recuerdos manifestados en palabras de los individuos relacionados a un tema o experiencia. De modo que, si se tiene en cuenta la perspectiva interpretativa por la cual se rige esta investigación, el método biográfico narrativo se convierte en una herramienta que facilita el fin de los objetivos del trabajo investigativo.

De igual manera Sautu (1999), designa que este método es un conjunto de técnicas que se basan en la investigación libre o no estructurada sobre las experiencias, son ellos mismos los que relatan su historia de vida, así mismo, este contribuye con determinadas herramientas que proporcionan a los investigadores la identificación de reacciones y/o conductas en cierto punto de su experiencia, siendo esto pertinente y ventajoso para las investigaciones cualitativas como en este caso.

En este orden de ideas, el método Biográfico Narrativo para la recopilación de información es compatible en su totalidad a los diferentes parámetros de este trabajo investigativo, puesto que como lo menciona Layder (1993), Este método recopila gran variedad de descripciones de eventos que hacen parte del marco social, en consecuencia, este permite

demostrar la experiencia de los participantes o que por lo menos expresen lo que recuerdan de distintas situaciones.

Por consiguiente, en este trabajo de investigación se realizarán entrevistas semi estructuradas dirigidas a recolectar la información que facilite la interpretación de la percepción que tienen los colaboradores de Radio Cerrejón sobre su clima organizacional, así mismo se busca obtener datos sobre la trayectoria de los distintos personajes que serán objeto de estudio.

6.3. Técnica

La técnica a implementar es el Análisis Categorical, que para Sandoval (2002), el análisis categorial tiene orígenes a la disciplina de la psicología enfocada desde el ámbito social, cuyo enfoque se aplica con el fin de expandir el campo político, relacional y literario, de este modo aumentar la comunicación entre los diferentes participantes.

Por su parte, Almenara y Loscertales (2002), enfatizan que el análisis categorial es una técnica utilizada precisamente para analizar e interpretar la comunicación humana, que a su vez permite comprender la información recogida por los investigadores para sintetizar el contenido obtenido sin perder el sentido de los datos y tener una gran extracción de los resultados. Por consiguiente, el análisis categorial es un proceso circular, que categoriza la información a través de protocolos que facilitan encontrar el significado de los datos obtenido (Mayan, 2001).

Vázquez (1994) simplificó el proceso de análisis categorial en tres etapas que se consideran fundamentales en el presente trabajo investigativo:

- a) El pre-análisis: Es el espacio para identificar las categorías que facilitarán el análisis. Para definir estas categorías hay que explorar los objetivos de la investigación, una vez identificadas, estas darán respuesta a dichos objetivos.
- b) La codificación: Es el espacio para establecer el registro; se relacionan las categorías con frases que forman parte interesante para los objetivos (Vázquez, 1994).
- c) La catalogación de las unidades: Los registros seleccionados se reúnen y se ubican en las categorías identificadas previamente excluyendo e incluyendo datos sistematizando la información en calidad de análisis (Vázquez, 1994).

6.4. Categorización de Variables

Encaminados al alcance del objetivo principal de este trabajo investigativo que es Interpretar la Percepción que tienen sobre clima organizacional los colaboradores de Radio Cerrejón, se identifican algunas categorías que se consideran fundamentales para el análisis de la información.

Tabla 1
Categorización de Variables

<i>Categorías</i>	<i>Indicadores</i>
<p>-Conceptos de Clima Organizacional: (Categoría Pre-Concebida)</p>	<p>Significados construidos sobre ¿qué es el Clima Organizacional?</p>
<p>-Percepción del Clima Organizacional: (Categoría Emergente)</p>	<p>Percepción que tienen los colaboradores sobre el Clima Organizacional de Radio Cerrejón</p>

-Impacto del Clima Organizacional en la motivación y el desempeño Laboral:
(Categoría Emergente)

Impacto del Clima Organizacional de Radio Cerrejón sobre su Autonomía, desempeño y bienestar laboral

(Elaboración propia, Sánchez y Quintero, 2020)

Es importante indicar que estas categorías surgen en el proceso investigativo, lo cual quiere decir que son de tipo emergente, esto se debe a que los datos recolectados son clasificados en cuanto a la temática de clima organizacional.

6.5. Fuentes de Información

Frecuentemente los estudios Cualitativos cuentan con grupos pequeños de participantes, la selección de estos no es de manera aleatoria porque lo que busca este tipo de investigación es recolectar datos e información de actores representativos, que a través de la narrativa den cuenta de sus experiencias y sus percepciones con ciertas características en diferentes contextos, lo que permite vislumbrar diferencias significativas con los métodos de elección de participantes de la metodología cuantitativa (Salamanca y Crespo, 2007).

En el caso particular de esta investigación cuyo interés es, interpretar las percepciones o construcciones que los colaboradores de Radio Cerrejón tienen sobre el clima organizacional, teniendo en cuenta que es una empresa que cuenta solo con diecisiete personas, distribuidas en tres admirativos, dos practicantes y doce colaboradores, no se considera necesario aplicar algún método para la escogencia de los participantes de modo que, todos los colaboradores pueden

intervenir y de este modo conseguir las concepciones, posturas y formas en que estos colaboradores logran darle sentido y significado al clima organizacional que los rodea.

En concordancia con lo anterior, los participantes son siete hombres y cinco mujeres, todos colaboradores de Radio Cerrejón, los cuales manifestaron tener la disposición y disponibilidad para su participación en la recogida de información. Todos poseen el conocimiento, experiencia y capacidad de suministrar información útil para la investigación.

Cabe destacar que teniendo en cuenta los lineamientos del análisis Biográfico – Narrativo, todos los colaboradores participantes son personas del común y Vasilachis (2006), afirma que “la selección de la “persona común” es la que más responde a la preocupación por rescatar voces que aparecen sumidas en generalizaciones desde otras disciplinas”. En ese sentido, se puede mencionar que estas personas son las voces del escenario laboral en Radio Cerrejón; tres corresponsales, dos productores, cinco Locutores controles y dos locutores de madrugada. Cada uno de ellos se identifica como parte del grupo de colaboradores que cuentan con una serie de funciones constantes dentro de la Organización.

6.6. Instrumento

Con el fin de alcanzar a cabalidad los objetivos que se plantean en este ejercicio investigativo, los cuales hacen referencia a la Interpretación de la Percepción que tienen del Clima Organizacional los colaboradores de Radio Cerrejón; se implementaron dos herramientas fundamentales para facilitar la recolección de los datos necesarios para el análisis de los mismos, se trata de la Entrevista semiestructurada y la Observación Participante.

6.6.1. Entrevista semiestructurada

Una característica fundamental en casi todos los proyectos investigativos con enfoque cualitativo al recoger la información es la utilización o implementación de entrevistas, Jannesick (1998), señala que el uso de las entrevistas a través de las preguntas y las respuestas logran una comunicación y una construcción conjunta de significados con respecto al tema, en este caso, la entrevista se convierte en una herramienta muy útil que genera un acercamiento a las percepciones que los participantes tienen sobre clima organizacional de Radio Cerrejón.

Las entrevistas semiestructuradas logran generar una descripción de lo que ocurre alrededor de su clima organizacional y comprender el fenómeno social, gracias a las características que demuestran que los datos son emergentes (Hernández, Fernández y Baptista, 2006). Por consiguiente, elegir este tipo de herramientas para la recolección de información, depende de los objetivos de la investigación.

Por tal motivo en este caso, para lograr mayor acercamiento, se decidió implementar la entrevista semiestructurada, que según Hernández, Fernández y Baptista (2006), En estas se utiliza una guía de preguntas, en las que el entrevistador tiene la flexibilidad de incluir interrogantes adicionales con el fin de tratar otros temas importantes que vayan surgiendo durante el desarrollo de la entrevista o en su defecto, de omitir interrogantes que se consideren innecesarios. De esta manera se explora más efectivamente el tema de interés, por lo cual se considera que, la entrevista semiestructurada es una herramienta eficientemente capaz de generar la información necesaria por parte de los participantes sobre clima organizacional de Radio Cerrejón.

6.6.2. La Observación participante

La observación participante hace referencia a la introducción del investigador en el escenario de estudio, funcionando éste como instrumento de recogida de datos. Para Taylor y Bogdan (1986), esta "involucra la interacción social entre el investigador y los informantes en el medio de los últimos, y durante la cual se recogen los datos de modo natural y no intrusivo". En consecuencia, parte del interés o de los objetivos de los investigadores de captar la realidad desde la perspectiva del actor o de los participantes en el estudio, la relación investigador-participantes facilitará la obtención de datos descriptivos como: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, el desarrollo de los fenómenos recogidos a través de descripciones detalladas de los sucesos observados por el investigador.

Se puede afirmar entonces, que la observación participante es el medio para llegar a la comprensión y explicación de la realidad, pues en esta, el observador participa de la situación que está observando, es decir, vive en la experiencia de otros dentro de un grupo o institución, como en este caso que los investigadores están relacionados de manera directa e indirecta de la organización.

Para esta investigación, la observación participante fue clave porque; a través de la misma se logró identificar diferentes características que conforman el clima organizacional en el cual se encuentran inmersos los colaboradores de Radio Cerrejón facilitando el logro del objetivo general de este proceso. Teniendo en cuenta que el aspecto fundamental de la observación participante es que el investigador se introduzca en lugar de los hechos para alcanzar una recolección de datos de manera profunda, para este caso en particular; se pudo lograr muy fácilmente gracias a que los investigadores hacen parte de manera directa e indirecta de la organización objeto de estudio, pues uno es colaborador de la empresa y el otro ejerce el papel de

público radio escucha de la misma. En este orden de ideas se puede manifestar que el presente instrumento contribuyó específicamente en alcanzar la descripción objetiva de las instalaciones, así como también de varios aspectos tales como; las relaciones interpersonales, estrategias motivacionales, entre otros.

6.7. Procedimiento

El presente trabajo investigativo fue planteado para desarrollarse en cuatro fases, la primera inició con la elaboración de un objetivo general, con el fin de conocer la temática central de la investigación (clima organizacional), a través de la narrativa de los colaboradores de Radio Cerrejón, fue entonces, cuando a través de la observación participante se encontraron algunas inconformidades que dieron lugar al establecimiento de un abordaje investigativo desde la metodología cualitativa, luego se precisó la inclinación construccionista social como enfoque del ejercicio de investigación y finalmente se inició el abordaje de los diferentes marcos de referencia.

La segunda fase de este ejercicio investigativo, se llevó a cabo con el inicio de la construcción del marco metodológico, tal como se cita en el párrafo anterior, la metodología de investigación tiene enfoque cualitativo, el método de abordaje o tipo de investigación es el biográfico-narrativo, utilizando como técnica el análisis categorial, la cual permitió realizar un diagnóstico escalonado y ordenado de los datos. La recolección de información se llevó a cabo a través de una entrevista semiestructurada y la observación participante, dirigidos a los doce colaboradores, puesto que son los actores directamente inmersos en el clima de Radio Cerrejón. Para la entrevista se enviaron inicialmente a los correos de los participantes el consentimiento

informado, el cual una vez leído y estando de acuerdo con los términos, firmaron y enviaron de vuelta por el mismo medio. Luego, se citó a cada participante de manera individual para realizar la entrevista vía telefónica a través de la cual se obtuvo la narrativa que quedó registrada en los audios que se grabaron de las mismas. Solo fue necesario el encuentro con los participantes una vez, teniendo en cuenta que, anticipadamente se había realizado la observación participante que contribuyó suministrando detalles sobre el clima organizacional de Radio Cerrejón, puesto que, los investigadores hacen parte de manera directa e indirecta de la empresa objeto de estudio.

Luego se dio lugar al desarrollo de la tercera fase, en esta se llevó a cabo el análisis de la información recolectada, para lo cual se realizó la transcripción de la entrevista realizada, seguidamente la información transcrita se ubicó en tablas con el fin de organizarla y categorizarla, de modo que en la primera tabla se ubicaron las transcripciones y con el análisis de dicha información, se permitió establecer tres grandes categorías que son las encargadas de nutrir la segunda tabla, por consiguiente se ubicaron los apartes de las narrativas de los participantes en las categorías emergentes de la información que se analizaba.

En la última fase de esta investigación, se obtuvieron los resultados, la discusión de los mismos y posteriormente las conclusiones, estas últimas resultado del ejercicio investigativo. Finalmente se hizo mención de las distintas recomendaciones y apéndices.

7. Aspectos Éticos

Los aspectos éticos de este trabajo investigativo, se basa en la argumentación de Márquez (2007), que se alinea al reconocimiento de los derechos de autor, principalmente en el hecho de venerar el principio de la creación erudita, debido a que en este se han utilizado obras concretas,

restando importancia al aspecto literario, artístico o científico, sin embargo; con la particularidad de que dichas obras han sido públicas por algún medio bien sea físico o electrónico.

Adicionalmente se tuvo en cuenta el amparo de los derechos de los participantes objetos de estudio en la investigación, los datos teóricos y la información obtenida en cualquier fase investigativa, como es evidente en el artículo 50 del código deontológico del psicólogo colombiano (Ley 1090 de 2006, p. 11).

Sumado a lo anterior, se tuvo en cuenta las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en seres humanos, la cual expone en su artículo 05 de la resolución, que toda investigación en la que el ser humano sea sujeto de estudio, deberá prevalecer el criterio del respeto a su dignidad y la protección de sus derechos y su bienestar (resolución 8430 de 1993, p. 2).

Otro aspecto ético fundamental, a través del cual se rige esta investigación es que los participantes de la misma firmaron un consentimiento informado en el que se establecen los lineamientos de publicación de la información obtenida, así como lo establece el Código de conducta de la Asociación Psicológica Americana. En este consentimiento informado los investigadores los informaron a los participantes acerca del propósito de la investigación, la duración estimada, y los procedimientos; su derecho a rehusarse a participar y retirarse de la investigación una vez que su participación haya comenzado; las consecuencias previsibles de rehusarse o retirarse; los factores razonablemente previsibles que puedan influenciar su voluntad de participar, tales como riesgos potenciales, incomodidad o efectos adversos; cualquier beneficio posible de la investigación; los límites de la confidencialidad; los incentivos por la participación; y a quién contactar para preguntar acerca de la investigación y los derechos de los

participantes en investigaciones. Lo anteriormente mencionado brinda a los eventuales participantes la posibilidad de formular preguntas y recibir respuestas (APA Norma 8.02).

En este caso particular que se desarrollaron entrevistas semiestructuradas, se implementó el consentimiento informado para la grabación de voces, dentro del cual; los investigadores obtienen el consentimiento de los participantes en investigaciones antes de grabar sus voces para la obtención de datos (APA Norma 8.07). Del mismo modo, este ejercicio investigativo se rige por el reglamento de conducta Ética para el desarrollo y la practica responsable de las investigaciones de la Universidad Antonio Nariño, la resolución No. 13 del 2005. Y las otras disposiciones éticas de acuerdo a las temáticas.

8. Resultados

La presente investigación tuvo como objetivo principal, interpretar las percepciones que los colaboradores de Radio Cerrejón tienen sobre el clima organizacional y de qué manera esto impacta su motivación y desempeño laboral. Partiendo de la metodología cualitativa, se realizó una entrevista semiestructurada en audio a los colaboradores de la organización, luego se transcribió y posteriormente se construyeron dos tablas; una en la que se encuentran los diálogos de la entrevista y se ejecuta una pre-clasificación de la información (*ver tabla III, anexos*) y otra que hace parte de la metodología (*ver tabla I, Categorización de Variables*) que muestra la clasificación del análisis de la información e incluye tres categorías: Concepto del Clima Organizacional, Percepción del Clima Organizacional e impacto en la motivación y el desempeño laboral.

En la primera categoría sobre el concepto del clima organizacional, se destacan algunas de las expresiones verbales más representativas de los participantes de la investigación, que se refieren a los diferentes conceptos que se tienen sobre la temática de Clima Organizacional, las diferentes concepciones que han creado alrededor del tema teniendo en cuenta la experiencia laboral en Radio Cerrejón y los aprendizajes resultantes de la influencia de su ambiente laboral. Es de suma importancia resaltar que la información clasificada logra exponer los conceptos de Clima Organizacional que poseen los colaboradores, lo cual se considera pertinente conocer según los objetivos de la investigación. Se hace necesario tenerlo en cuenta debido a que, de este modo se expone la producción narrativa de los participantes referente a la temática de clima organizacional, proporcionando indicios de si se entiende de qué se trata el estudio que se está realizando en su organización y si de una u otra manera la empresa como tal, genera actividades que giren alrededor de la temática. De esta manera se encontró que en su mayoría los colaboradores tienen idea de lo que significa el Clima Organizacional, tal como se evidencia a continuación:

“Cuando se habla de Clima Organizacional es la situación, tensión, relax o armonía que se vive al interior de una institución donde varias personas interactúan laboralmente y el clima Laboral es la manera como esa persona confluyen a ese mismo lugar se llevan entre sí ehh... como se tratan, como se relaciona el uno con el otro” (Participante N° 7).

“Bueno el clima organizacional es el que incluye los valores, incluye las relaciones de los empleados y todo los diferentes públicos, pero específicamente el público interno, es el como uno se relaciona con el que trabaja prácticamente” (Participante N° 8).

“El ambiente de trabajo como tal, si, el ambiente de trabajo” (Participante N° 3).

“El Clima Organizacional es como... como la... cuando la... es como una empresa, como el clima, como el ambiente del trabajo” (Participante N° 4)

Los participantes 7 y 8 relacionan el clima organizacional básicamente con las relaciones interpersonales que se desarrollan a nivel interno de una empresa, mientras que el participante 3 y 4 evidencian poco conocimiento del tema cohibiéndose de extender su respuesta por lo que sólo relacionan el clima Organizacional con el ambiente laboral.

“El clima organizacional es el ambiente laboral que rodea, tanto la interacción entre compañeros de trabajo como el ambiente, la comodidad, la motivación. Son muchos los factores que influyen en el Clima Organizacional” (Participante N° 9)

“Clima Organizacional son las características que conforman una empresa. En el Clima influye la comunicación, la motivación, las relaciones, el ambiente que se maneja dentro de la organización... entre otros aspectos” (Participante N° 11).

Por su parte, los participantes 9 y 11 tienen claro que son muchos los factores que pueden influir en la determinación de un clima organizacional, que no son sólo las relaciones interpersonales, sino que también destacan la comodidad, el sentirse bien o el confort como agentes estimulantes en la motivación y el desempeño laboral.

“el entorno en que se trabaja en que uno desempeña su funciones y eso básicamente influye muchísimo porque si no existe un buen clima laboral básicamente te vas a ver afectado en tu función de trabajo por problemas de conflictos por problemas de muchas cosas que pueden incidir en climas laboral” (Participante N° 1).

“Es el ambiente que se maneja en una organización, ehh... cuáles son esas ventajas y desventajas que tiene una organización” (Participante N° 2)

“Tiene que ver es como con el trabajo con la empresa, cuando se vive un ambiente de hermandad de amistad, cuando sientes que tu empresa o el lugar de tu trabajo no es solamente eso sino que se convierte en un segundo hogar en una segunda familia, creo que el clima organizacional tiene que ver con eso con que el ambiente laboral sea agradable” (Participante N° 5).

En lo citado anteriormente, se vislumbra la construcción y aprendizajes sobre el clima organizacional, pues, los participantes 1,2 y 5 logran expresar un componente fundamental que hace parte de la temática abordada en el presente estudio, y tiene que ver con la importancia de integrar un grupo de trabajo con rasgos y características positivas que genere la posibilidad de un buen funcionamiento laboral, tanto en equipo, como en las actividades individuales. Cabe destacar que para el participante 2, de un clima organizacional dependen las ventajas o desventajas que se pueden adquirir en el funcionamiento de la misma.

“Para mí, es como ese ambiente que se vive o se genera en una empresa o en un grupo de trabajo donde puede ser favorable o no y donde podemos evaluar cuáles son esas falencias que nos llevan a tener conflicto dentro de una organización o a mejorar o trabajar en ella” (Participante N° 6)

“Cada empresa tiene sus características Organizacionales y esto es lo que identifica su ambiente si es bueno o malo” (Participante N° 12).

Según la narrativa de los participantes 6 y 12 se puede percibir el conocimiento que poseen sobre la importancia del estudio de un Clima organizacional, pues manifiestan lo beneficioso que puede llegar a ser, ya que ayuda a identificar las falencias y del mismo modo puede contribuir a disminuir las mismas. Es importante mencionar que el participante 12

considera que, de las características de un clima depende la reputación del ambiente organizacional, ya sea buena o mala.

“Cuando nosotros estuvimos en la universidad vimos muy poco de ese tema del clima organizacional que se maneja a nivel de empresas” (Participante N°10)

El participante 10, dejó entre ver que, a través de su experiencia sabe muy poco del tema, que en la actualidad es que se han interesado en tocar esos aspectos y que solo sabe que es algo que tiene que ver con empresas.

La segunda categoría se encuentra relacionada con la percepción que tienen los colaboradores de Radio Cerrejón sobre el clima organizacional y surge de las expresiones narrativas otorgadas por los participantes del presente estudio investigativo y trata de dar a conocer e interpretar las percepciones que los colaboradores tienen sobre el clima organizacional en el que se desenvuelven, así mismo, como este impacta en su actividad laboral, el cual incluye primordialmente lo que tiene que ver con su bienestar laboral y su autonomía, esto conlleva a resolver tanto el objetivo general de la investigación como el objetivo específico número dos de que hace referencia a: Entender la percepción que los colaboradores de Radio Cerrejón tienen sobre su clima organizacional y de qué manera esto influye en motivación y desempeño. De modo que, las construcciones hechas a través de la experiencia y los aprendizajes obtenidos en su proceso laboral crean las diferentes formas de percibir los fenómenos a los cuales los colaboradores se ven expuestos diariamente. En este sentido, todos los participantes expresaron que manejan muy buenas relaciones interpersonales entre compañeros y con sus jefes, lo cual consideran de suma importancia para su bienestar laboral, tal como se muestra a continuación:

“Muy bien, muy muy muy bien; la verdad es que yo pienso que radio cerrejón para todos nuestros compañeros hasta para nuestros jefes se ha convertido en un segundo hogar”

(Participante N° 5).

“Es una relación muy abierta tus compañeros literal se convierten en tu familia”

(Participante N° 2)

“Excelente, pienso que aparte de ser unos grandes compañeros de trabajo somos más que todo una familia” (Participante N° 3).

“Las relaciones interpersonales las manejamos muy bien porque entre todos nos hemos convertido como en una familia” (Participante N° 4).

“Más que bien que en cualquiera otra entidad, definitivamente eh tenido la experiencia con los diferentes escenarios que eh vivido y los clima laborales que eh tenido este ha sido el mejor” (Participante N° 8).

“siempre hemos vivido pues ese clima favorable, con buenas relaciones y respetadas con los compañeros” (Participante N° 6).

Sin embargo, se hace necesario resaltar que la participante 6 manifiesta que existen falencias de comunicación con la parte administrativa, tal como se expone en el siguiente párrafo:

“Digamos que de pronto lo único que aportaría para mejorar ese clima sería más comunicación con nuestra cabeza desde radio Cerrejón que sería nuestra coordinadora, de tener una conversación asertiva con esa persona” (Participante N° 6)

Se hace necesario mencionar que, a través de las narrativas se permite entre ver que los colaboradores que están por contratación O.P.S a pesar de llevar varios años laborando allí, casi

no tienen interacción entre sí, aunque si están en contacto constante con los directivos, lo cual se evidencia a continuación:

“Tengo contacto directo con los directivos y con alguno compañeros vía telefónica constantemente” (Participante N° 7)

“Con XXXX lo conozco más de hace veinte años fue mi profesor universidad y colegio, que más te puedo decir, es un gran profesional me ha brindado mucha confianza y eso es importante para que cada quien desempeñe bien su trabajo” (Participante N° 1).

“Como yo trabajo desde la distancia casi no trato con algunos compañeros, con los jefes si he estado en contacto telefónico constante” (Participante N° 12)

Dentro de la construcción de la percepción que los colaboradores de Radio Cerrejón tienen sobre el Clima Organizacional en el cual se encuentran inmersos, cabe destacar las apreciaciones manifestadas por los participantes que perciben que sus opiniones no siempre son tenidas en cuenta, como por ejemplo los participantes 6, 9, 1 y 2

“No, todo el tiempo eso depende más que todo de allá arriba, de los jefes” (Participante N° 6)

“Yo creo que se trata de tener en cuenta las opiniones que de verdad se necesitan” (Participante N° 9).

“las veces que me han consultado en estrategias en cuanto a equipos eh hecho siempre como mi sugerencias, en forma de qué no se debe comprar eh... pero bueno tu sabes que algunas se tienen en cuenta y otras la universidad toma decisiones por consideraciones que ellos asuman que por política de la universidad” (participante N° 1)

“Dependiendo de su receptividad de lo que dije ehh pero si al final no hacen nada entonces no cuenta creo yo” (Participante N° 2)

Por su parte los participantes 5, 8 y 3 perciben que sus opiniones son importantes y por consiguiente tenidas en cuenta, para la creación de contenidos dentro de la programación que se emite al aire a través del canal

“Si, cuando propongo un programa y me dicen que sí; que esto es bueno y lo vamos a hacer, más que todo en temas de programación son tenidas en cuenta” (Participante N° 4).

“No es que las des porque tú quieres darlas si no que te las piden tus jefes los coordinadores” (Participante N° 5)

“Si, si se tienen en cuentas nuestras opiniones” (Participante N° 8)

“¡Si claro! por supuesto” (Participante N° 3)

Otro aspecto fundamental que hace parte de esta categoría son las características del Clima que los rodea en cuanto a la infraestructura y comodidad, para lo cual según lo narrado en la entrevista semiestructurada los colaboradores perciben que; cuentan con unos estudios profesionales, unas oficinas bastante cómodas, buenos equipos a su disposición. Tal como lo expresan los participantes 2 y 3

“Pues contamos como con nuestros implementos para ehh llevarles a ellos la comunicación en el sentido de la información ehh tenemos micrófonos, tenemos un área de pregrabados, tenemos las instalaciones de un baño” (Participante N° 2).

“Tenemos acceso al internet y a las comunicaciones prácticamente a todo lo necesario” (Participante N° 3).

Adicionalmente, los participantes 4, 5, 2, 6 y 11 hacen referencia a situaciones con las que se sienten algo insatisfechos o que en su defecto, les gustaría que se tuvieran en cuenta para mejorar.

“Yo utilizo mi computador por que los de la empresa algunas veces están averiados o en ocasiones los practicantes los ocupan, de igual manera prefiero con el mío... las sillas no son muy cómodas hay algunas que están en buen estado y otras no, hay unas que dejan a uno con dolor de espalda” (Participante N° 4)

“Hay algo que si necesito y siempre eh pedido realmente a mis supervisores y jefes directos y es un dispensador de agua creo que lo necesitamos, somos una emisora y hablamos bastante” (Participante N° 5)

“Nos hace falta el dispensador de agua que pienso que eso debería haber en todas las partes donde trabajas no sé por qué razón nosotros no lo tenemos pero es lo único que yo creo hace falta porque considero que es indispensable sobre todo para uno que trabaja en la función de hablar y eso cansa” (Participante N° 2)

“La alimentación no nos cubre las doce horas solo nos cubre una de las comidas del turno” (Participante N° 6)

“Sería bueno que colocaran un filtro para el agua, un termo con café, unas sillas un poco más cómodas, que suministraran alimentación para las doce horas de turno... son más o menos las recomendaciones que yo haría” (Participante N° 11)

Estos participantes dan cuenta de la importancia que tiene para ellos mantener en niveles adecuados asuntos como el respeto, la armonía, y sobre todo depositan mucha importancia sobre el aspecto relacional con el que cuenta Radio Cerrejón, sin embargo vislumbran las falencias en asuntos como la satisfacción y el bienestar laboral, tal cual se cita en esta categoría.

Finalmente, la tercera categoría se encuentra relacionada con el impacto que causa la percepción del clima organizacional en la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de Radio Cerrejón, también relacionada con el alcance del segundo objetivo

específico del presente ejercicio investigativo. En esta se evidencian las intervenciones de los participantes que dan cuenta de los distintos impactos que puede tener el clima organizacional sobre la motivación y el desempeño laboral de los actores directamente involucrados en la presente investigación, este apartado brinda la posibilidad de resolver tanto el objetivo general de la investigación como los objetivos específicos número dos y tres que hacen referencia a: Interpretar de qué manera influye la percepción que se tiene del clima organizacional en la motivación personal y laboral de los que integran Radio Cerrejón y a su vez; comprender de qué manera impacta la percepción que los colaboradores de Radio Cerrejón tienen del clima organizacional en el desempeño laboral, para lo cual se evidencian los efectos que causa este fenómeno, los datos correspondientes se muestran a continuación:

“Yo no conozco ningún programa de motivación, mi motivación es que a mí me gusta lo que hago, me gusta mucho la gente con la que trabajo” (Participante N° 2)

“Aquí contábamos con una temporada con muchas capacitaciones pero llegamos a un momento ya hacen varios meses donde no hay incentivos ni metas que nos motive” (Participante N° 6)

“Las estrategias motivacionales de la empresa con nosotros, pues o conmigo son muy mínimas, porque como soy externo” (Participante N° 7)

“Bueno ahí si hace falta eso no lo había pensado, hace falta porque ehh...es algo muy monótono, entonces digamos que uno siempre tiene el mismo horario, tiene la misma parrilla, a un que uno ponga canciones diferente tenga grupos diferentes si hace falta dinamismo en nuestra labor” (Participante N° 8)

Los participantes 2, 6, 7 y 8 expresaron no recibir ningún tipo de motivación por parte de Radio Cerrejón sin desconocer la importancia de mantenerse siempre activos e incentivados a

dar lo mejor de sí. Por su parte los participantes 9, 3 y 11 a pesar de no contar con un programa motivacional manifiestan ser incentivados de manera externa a través de sus familias, el gusto por el rol que desempeñan o las metas de vida personal que desean alcanzar y que se encuentran ligadas a el aporte económico que les brinda la organización, tal como se expone a continuación:

“La empresa como tal no genera motivación, desde mi punto de vista. Yo siento que las motivaciones son más personales” (Participante N° 9)

“No, más que todo es como por cumplir con el trabajo, hacer lo que a uno le gusta” (Participante N° 3).

“Mi motivación siempre fue mi familia, el gusto por trabajo, pero por parte de la empresa no se recibe ninguna motivación aparte del salario” (Participante N° 11)

Es importante resaltar que, los participantes 12 y 5 reflejaron considerar y reconocer un factor importante dentro de su motivación como lo son las relaciones interpersonales, puesto que para el participante 5 es motivante poder ir a trabajar y al mismo tiempo compartir con sus compañeros de trabajo esa amistad íntima que existe, y para el participante 12 el hecho de que le reconozcan su esfuerzo con los agradecimientos es más que suficiente para sentirse motivado. Lo anterior se evidencia a continuación.

“Los jefes siempre me felicitan porque a pesar de mi limitación visual ellos ven en mí una persona capaz y pues eso me motiva a seguir creciendo y dando lo mejor de mí” (Participante N° 12)

“Bueno la forma en que motivan yo creo que es ese respeto tan bonito que se maneja en radio cerrejón” (Participante N° 5)

Otro aspecto muy importante que hace parte de esta categoría, relacionado con la motivación y el desempeño laboral, es el aspecto económico; que para varios de los participantes es fundamental y así lo manifestaron:

“El tema salarial es importante que también influye” (Participante N° 1)

Adicionalmente algunos consideran incluso que no ganan lo justo y que se les debe hacer aumento salarial, como se evidencia a continuación:

“Bueno... ehh... no, no porque ya... pero bueno como las cosas se están colocando más difíciles, a uno le toca esas cosas ya, pero yo considero que si deberían subirnos un poquito más” (Participante N° 4)

“Yo quisiera, me encantaría, sería genial... ehh cada tanto tiempo hacen ciertas encuestas donde te retroalimentan como estas tu posicionada en la operación ¿no?, entonces, ehh... hay compañeros que no les va tan bien, que de pronto el porcentaje ehh... de preguntas que le hacen a la operación, no le va tan bien y otros le va muy bien lo cual quiere decir que de pronto esa persona se está esmerando más, se está esforzando más, que está haciendo algo diferente a su compañero para tener tan buenas respuestas y tan buena aceptación por el público. Yo creo que eso debe ser retribuido o premiarlo de alguna manera y pues obviamente a todos nos gusta la plata y que si nos pueden retribuir con dinero pues sería genial” (Participante N° 5)

“Más bien se nos ha recortado algunos beneficios como horas extras, entonces digamos que en ese aspecto si estamos como limitados” (Participante N° 6)

“En lo económico ojala fuera más pero porque yo no lo puedo comparar con el trabajo que yo tenía, yo no hacía turno nocturno y era prácticamente lo mismo en cambio aquí hacemos

un turno y no se ve tan reflejado porque nosotros trabajamos horas nocturnas si me hago entender y es un sueldo normal” (Participante N° 8)

El participante 8 incluso compara su salario con el que tenía anteriormente y expresa que era prácticamente igual al que tiene en Radio Cerrejón sin tener que realizar labores en jornadas nocturnas ni durante doce horas.

Por su parte la minoría de los participantes se sienten satisfechos con sus salarios ya sea porque están contratados por O.P.S o porque están iniciando su experiencia laboral, como son los casos de los participantes 2 y 7 que se muestran a continuación:

“Yo pienso que sí, no tengo problemas con la plata o cuanto me quieran dar. Igual como apenas yo estoy empezando todo eso del campo laboral a mí me parece que está bien, obvio yo quiero ganar más pero pienso que por lo que hago está bien” (Participante N° 2)

“Yo estoy agradecido a Dios porque esto me ha permitido tener una base estable en mi hogar ehh... usted sabe que cuando uno tiene una base o un como dice uno un mínimo con eso ya lo que llega es para terminar de engordar el cochinito entonces yo digo no, esto me permite cierta tranquilidad porque con esto ya yo voy a la fija ya yo no me desespero porque ya yo tengo una base que me da para pagar mis servicios, para ayudar a los muchachos cuando están el colegio y en la universidad” (Participante N° 7)

En torno a la satisfacción y proyección laboral se encontró que; así como algunos se sienten cómodos con su cargo actual, otros aspiran uno mejor e incluso se sienten con las capacidades de poder ejercerlo y otros que creen que dentro de radio Cerrejón no se puede crecer más y se proyectan por fuera de la organización como propietarios de negocios o empresas. Lo citado en el presente párrafo se comprende a continuación:

“Si, me siento a gusto con lo que estoy haciendo” (Participante N° 3)

“Bueno yo siempre he aspirado a la dirección y nunca me han tenido en cuenta, que hay algunas personas que tememos la capacidad de ocupar cargos superiores a este, siempre he tenido las aspiraciones pero no me han dado la oportunidad” (Participante N° 6).

“Si hablamos de la empresa, yo realmente como tal en la empresa no tengo aspiraciones de crecer más, mis aspiraciones ya están por fuera de la empresa, mi aspiración es tener mi propia empresa” (Participante N° 5)

Hay que reconocer el aporte importante que Radio Cerrejón brinda a sus colaboradores a través de la comunidad que genera para que los mismos puedan desarrollar sus proyectos de vida personal, incentivando de manera indirecta el buen desempeño laboral como es el caso de los siguientes participantes:

“Mira yo con la universidad eh... obtuve un crédito para crear mi eh... empresa”
(Participante N° 1)

“He pagado unos cursos internacionales que voy a realizar y he podido viajar, costearme cosas y no que mis papas me tengan que dar” (Participante N° 2)

“He ayudado muchísimo a mis padres y ahorita en los planes como tal ya estoy enfocado a lo que es la familia, mi esposa y mi hija” (Participante N° 3)

“Lo más lindo que he logrado primero ehh... es la casa de mi mamá, tuve mucho deseo desde hace mucho tiempo de construir la casa de mi mamá y gracias a Dios ehh... y también obviamente a los recursos que recibo en Radio Cerrejón” (Participante N° 5)

“Digamos que he tenido esa motivación de hacerlo porque los turnos nos favorecen para que podamos realizar otras actividades y he aprovechado ese tiempo para no estancarme nada más en Radio Cerrejón” (Participante N° 6)

“Por supuesto, eso me permitió... yo recuerdo que cuando mi hija estaba en la universidad a mí me llegaban los ochocientos y yo apartaba los quinientos para la niña”

(Participante N° 7)

“La casa de mi madre, la adelante gracias al trabajo de cerrejón, pero mis estudios no han salido de mi salario” (Participante N° 9)

Las fracciones textuales de las participantes anteriormente expuestas, evidencian los efectos positivos y negativos que el clima organizacional ocasiona en los aspectos motivacionales y por consiguiente el desempeño laboral de cada uno de ellos.

8.1. Discusión de los resultados

En este apartado se encuentra la interpretación de los resultados según el paradigma del enfoque cualitativo a la luz de los estudios realizados y del marco teórico. Inicialmente se hará una confrontación entre los resultados obtenidos a través de los instrumentos aplicados con la teoría que soporta el presente ejercicio investigativo, de igual manera, se vincularán distintas cimentaciones teóricas con las argumentaciones de los participantes cuya intención es responder a los objetivos específicos propuestos, direccionados a un objetivo general que hace referencia a la comprensión de las percepciones que los colaboradores de Radio Cerrejón tienen sobre el clima organizacional que los rodea y de qué modo estas impactan en la motivación y el desempeño laboral de los mismos. En consecuencia, las narrativas brindadas por los participantes, dan paso a solucionar el interrogante de investigación, develando las percepciones que se han generado sobre el clima organizacional, con base en sus conocimientos y fundamentalmente en sus experiencias laborales, de esta manera, se logra evidenciar el juicio que

tienen sobre el fenómeno organizacional estudiado, con lo que se posibilita demostrar la relación existente entre dicho fenómeno y el contexto motivacional que impacta el desempeño laboral, así como también, dar pie a la interpretación de sus percepciones alrededor del tema.

Los razonamientos de los participantes generan pistas sobre cómo los conceptos de clima organizacional se relacionan con ciertos semblantes de la vida cotidiana y de cómo se perciben e interpretan, lo que permite establecer las diferentes conexiones existentes sobre los niveles de productividad, desempeño y bienestar laboral, que se integran como parte de su rol en el trabajo. De igual manera, las narrativas consienten el hecho de lograr conocimiento sobre la perspectiva del trabajador relacionado con el clima organizacional, esto permite identificar las percepciones construidas por los participantes y relacionarlas con el desarrollo de su vida laboral.

Así que, con el fin de dar solución al primer objetivo específico el cual se refiere a conocer el concepto que tienen los colaboradores de Radio Cerrejón sobre el clima organizacional, este se puede definir desde infinitos puntos de vista según la variedad de autores que intentan generar un concepto del mismo, sin embargo, Santana y Araujo (2007), lo definen como el conjunto de propiedades que posee el ambiente laboral, percibido directa o indirectamente por los empleados de una organización. Del mismo modo, según la narrativa expuesta por los participantes desde sus diferentes experiencias y conocimientos previos, logran identificar aspectos a los que se hace alusión anteriormente; pues estando inmersos en Radio Cerrejón construyen conceptualizaciones subjetivas sobre el tema de investigación que a su vez se encuentran alineadas a la teoría.

Es importante agregar que, el concepto de clima organizacional expresa la influencia del ambiente sobre la motivación de los participantes (Chiavenato, 2011). En congruencia con el autor, en el presente ejercicio investigativo se plantean los objetivos que hacen referencia no solo

a interpretar la percepción de los trabajadores de la organización, sino que también, comprender de qué manera este impacta la motivación y el desempeño laboral, para lo cual se hace necesario portar los conocimientos de lo que significa el fenómeno que se investiga, así mismo, los datos obtenidos a través de la narrativa de la entrevista semiestructurada por parte de sus actores; logran identificar y conceptualizar la relación que tiene su percepción del clima organizacional en el que se desenvuelven con el desarrollo de sus capacidades laborales y la motivación para desempeñar su rol.

También se puede señalar que el comportamiento del individuo en el trabajo no depende solamente de sus características personales, sino también de la forma en que éste percibe su clima de trabajo. (Lewin, 1951). De este modo, cada participante de la presente investigación demostró que posee unas características de personalidad de manera independiente, que de la mano con sus experiencias laborales, influyen de forma distinta en cada actor y esto se debe a las percepciones que se construyen. Por lo tanto según las narrativas para cada empleado es importante tener una buena impresión del clima organizacional de Radio Cerrejón, pues así, desarrollarán aún más sus capacidades.

Así mismo, la importancia del conocimiento del clima laboral se basa en la influencia que este ejerce sobre el comportamiento de los trabajadores, siendo fundamental su diagnóstico para el diseño de instrumentos de gestión de Recursos Humanos (Granell H. 1997). Tal como los integrantes de Radio Cerrejón colocan en evidencia sus conocimientos previos sobre las diferentes cualidades o características que debe poseer un ambiente de trabajo, considerando entonces, que su clima organizacional tiene varios aspectos positivos y del mismo modo otros con los que no se sienten del todo cómodos, es decir; que se pueden mejorar.

Para concluir este apartado, es fundamental destacar que; las percepciones sobre clima organizacional por parte de los colaboradores de Radio Cerrejón, se encuentran conectados en gran manera con elementos de la literatura obtenida académicamente de dicho fenómeno. Es importante destacar que no todas los conceptos poseen la misma perspectiva de percepción y construcción sobre el clima organizacional, debido a que cada actor plantea lo que considera según su experiencia, estudios, conocimientos, y las diferentes actividades que han nutrido de manera continua dichas percepciones, permitiendo de este modo, que exista gran variedad de ideas sobre lo que significa, como también de donde procede el clima organizacional y su amplio panorama de características, elementos e impactos que genera en la motivación y el desempeño laboral en la organización.

Ahora bien, en aras de contribuir en el logro del segundo objetivo específico que hace referencia a entender de qué manera impacta la percepción del clima organizacional de Radio Cerrejón en la motivación y el desempeño laboral de sus colaboradores, inicialmente es necesario que los participantes develen los constructos perceptuales sobre el clima organizacional que los rodea teniendo en cuenta sus bases internas y su experiencia, tal como lo expresa Méndez (2006) quien pone de manifiesto que el clima organizacional en primera instancia nace de forma directa del rol en que se desenvuelven los distintos colaboradores de una empresa, además se encuentra sujeto a cómo estos desarrollan sus distintas labores de tipo individual y en conjunto, cómo es su conducta de manera interna en la organización.

Sin lugar a duda, las características particularidades de cada organización generan un impacto sobre las percepciones que los colaboradores poseen e identifican sobre lo que es clima organizacional en el que se encuentran inmersos, las narrativas de los participantes en esta

ocasión se encuentran mediadas por los constructos que han realizado y por lo tanto la manera de afrontar los distintos dilemas de los seres humanos que se encuentran en cambio constante

Por su parte, Silva (1992), identifica que la autonomía en el ámbito laboral es un aspecto que es tanto identificable como importante, hace referencia a esos niveles de libertad que poseen los colaboradores a la hora de realizar su trabajo, dicha libertad se encuentra íntimamente relacionada con la orientación hacia el cumplimiento ya que permite tener control sobre distintos factores y se consolida como un elemento que influye en las percepciones que tienen los trabajadores sobre su clima organizacional. En las expresiones obtenidas por parte de los participantes también se vislumbra de qué manera se ven mezclados en las dinámicas que miden el clima organizacional a través de su bienestar laboral, pues si bien manifiestan sentirse cómodos, existen algunos aspectos de comunicación, comodidad, reconocimientos e incentivos por los que algunos no se encuentran del todo satisfechos, lo cual pueden estar generando percepciones de descontento o desfavorables con respecto al clima de su organización en algunos colaboradores. Cabe destacar que estas percepciones son individuales y que no todos evidencian inconformidades, pues algunos perciben su clima muy favorable.

Romero (2001), indica que “el clima organizacional puede tener una repercusión sustancial sobre el bienestar psicológico de los trabajadores y este nivel de bienestar generado por el trabajo influirá no solo en su comportamiento sino también en su vida familiar y social”. Por tal razón, es fundamental que se tenga en cuenta las expresiones de los participantes en la construcción de lo que puede significar el clima organizacional, puesto que estos son los que permiten identificar una variedad de características y que generan indicios de cuál es la percepción del fenómeno (clima organizacional) y que impactos tiene en la motivación y desempeño laboral de los colaboradores de Radio Cerrejón.

Con relación a lo anterior, se puede mencionar que los participantes en términos generales cuentan con un mayor grado de bienestar y satisfacción debido a las relaciones interpersonales que favorecen su clima dentro de la organización, adicionalmente, porque cuentan con instalaciones adecuadas al desarrollo de su labor y por la estabilidad laboral que brinda el hacer parte de dicha empresa. Aunque, les gustaría que se realizaran esfuerzos encaminados a influir sobre la motivación y el reconocimiento de su labor; debido a que esto los incentiva, fortalece el clima organizacional y por tanto sus colaboradores perciben que sus factores laborales pueden estar influidos de manera positiva.

Del mismo modo Romero (2001), Reconoce que el ser humano responde a variables situacionales de una forma que para ellos tiene significado netamente psicológico. En otras palabras, el clima es una percepción individual que se procesa de manera psicológica según las características y las condiciones que brinden la organización y su interpretación se da a conocer a través de la interacción del ser humano. Tal es el caso de los colaboradores de Radio Cerrejón que han manifestado a través de sus diferentes narrativas responder de una manera diferente ante cada situación, evidencian estar acostumbrados a un buen trato y por tanto acatan las ordenes sin refutación alguna, sin embargo, desconocen su reacción si se presenta el caso contrario, pues se sienten cómodos y satisfechos cuando el ambiente interpersonal se maneja de acuerdo a las buenas relaciones laborales.

Para complementar el logro del segundo objetivo específico, en este apartado se da cuenta de qué manera impacta la percepción descrita anteriormente en la motivación y el desempeño laboral.

Cabe destacar que la motivación es el motor de los individuos dentro de una empresa y la energía psicológica de la misma (García & Forero, 2014). Lo cual se refiere a esa fuerza de

entusiasmo que logra que una persona experimente las ganas de realizar su labor. Algunas empresas utilizan estrategias de motivación laboral con el fin de impulsar las ganas de contribuir con el logro de las metas planteadas, sin embargo, en la organización objeto de estudio, según las expresiones de los colaboradores no existe un plan motivacional que los incentive a desarrollar su labor, motivo por el cual se rigen por motivaciones externas o por el gusto que tienen por desarrollar su profesión. Cabe mencionar que estos actores reconocen la importancia de la implementación de las estrategias motivacionales pues manifiestan que entrar en rutinas o realizar su labor sin ganas, no genera contribuciones positivas para el logro de las metas y que de no reconocer el esfuerzo realizado puede que el colaborador deje de esforzarse.

Al mismo tiempo, la motivación es aquella que conlleva al conjunto de actividades para lograr la satisfacción de las necesidades de los individuos en sus puestos de trabajo (Navarro & Arrieta, 2014) En el caso particular de este ejercicio investigativo, se evidenció que los participantes de una u otra manera pueden desarrollar distintas actividades externas o personales, puesto que sus turnos de labores les facilitan la oportunidad de satisfacer en términos generales sus necesidades externas. Aunque del mismo modo expresaron tener muchos puntos por mejoras dentro de los cuales se destacan los incentivos laborales ya sean económicos o Psicológicos.

Es importante resaltar, de qué manera influye la satisfacción laboral en la motivación de los colaboradores de Radio Cerrejón, tal como lo expone Abraham Maslow (1970), quien propone la “Teoría de la Motivación Humana”, se trata de una jerarquización de las necesidades e incluye los factores que motivan a las personas; esta jerarquía identifica cinco categorías de necesidades y considera un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación, en este orden de ideas, es necesario satisfacer una inferior para que la siguiente necesidad, en orden superior, se vuelva

dominante. Por tanto, los actores principales del presente ejercicio investigativo evidencian distintas necesidades según su percepción del clima, también jerarquizadas y en la medida en estas se van logrando surgen otras superiores en su afán de progresar.

Cabe mencionar que los participantes en general vislumbran aspiraciones dentro y fuera de la organización en la que se desenvuelven, como también, dentro de la narrativa se entrevé que son personas proyectadas hacia el futuro y de acuerdo con el autor si estas necesidades no se alcanzan a desarrollar puede generar un impacto negativo en la motivación y en consecuencia en el desempeño laboral.

Se puede adicionar que la Motivación laboral es entendida como la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia metas organizacionales, condicionadas por la satisfacción de alguna necesidad individual (Robbins, 2004). Conforme a las circunstancias propuestas por el autor y los resultados de las narrativas de los colaboradores, se evidencia la necesidad de generar conciencia ante los administrativos sobre el desarrollo de estrategias que los motiven o por lo menos brindar las condiciones necesarias para la comodidad y el bienestar de los mismos en su totalidad, lo cual permite prevenir conductas desmotivadoras entre los actores y al mismo tiempo los incentivaría a generar esfuerzos en el desempeño de su labor, siendo esto beneficioso para el alcance de las metas y los objetivos de la organización.

Permitiendo ahora generar una respuesta al interrogante investigativo del presente ejercicio que hace referencia a: **¿Cómo perciben el clima organizacional los colaboradores de “Radio Cerrejón”; proyecto administrado por la Universidad del Norte de Barranquilla - Atlántico, contratista de Cerrejón, la Guajira?** Se puede afirmar que la organización objeto de estudio cuenta con relaciones interpersonales agradables, pues la mayoría de sus colaboradores han manifestado estar satisfechos con varias de las características que conforman el clima de

Radio Cerrejón, en especial con las relaciones entre compañeros y el confort de sus instalaciones, pues consideran que a lo largo de su experiencia laboral entre compañeros de trabajo se han acoplado de tal manera que existe un sentimiento de familiaridad y del mismo modo en cuanto a la relación que se ejerce entre jefe y empleados aunque, algunos han manifestado la necesidad de acercamiento con integraciones o reuniones de manera consecutiva tanto para compartir, como para dialogar sobre sus funciones e implementar nuevas formas laborales y de este modo no incurrir en la monotonía, también han permitido evidenciar que se pueden mejorar ciertos aspectos de bienestar laboral tales como los aumentos salariales, pues según los participantes no se reflejan incrementos en los salarios como tampoco se les reconocen las horas extras diurnas y nocturnas, los dominicales y festivos. Lo anterior sumado la carencia de incentivos económicos y de reconocimientos por la labor que ejercen, están causando desmotivación en algunos de los trabajadores de Radio Cerrejón.

En cuanto al bienestar y salud laboral, los participantes perciben que se puede mejorar la alimentación que en la actualidad la organización les brinda y que cubra las horas que laboran en su totalidad. Del mismo modo perciben la importancia de tener como en cualquier otra empresa u oficina de trabajo un filtro para el agua que, en el caso particular de los actores de este estudio es indispensable ya que se desempeñan como locutores y es necesario mantenerse hidratados. También han demostrado a través de sus narrativas contar con las herramientas de trabajo necesarias, aunque algunas se encuentran averiadas o fuera de servicio.

En consecuencia, se puede afirmar que los colaboradores de Radio Cerrejón perciben el clima organizacional en el que se encuentran inmersos agradable aunque, sienten que es necesario implementar estímulos motivacionales y adecuar algunos beneficios para evitar el bajo rendimiento laboral y del mismo modo potenciar sus relaciones interpersonales.

9. Conclusiones

A través del presente proceso investigativo, se vislumbra el grado de importancia que tiene el clima organizacional en los diferentes aspectos laborales de Radio Cerrejón, comprendiendo un elemento principal con respecto al funcionamiento adecuado de la organización y sus colaboradores. Hablar de clima organizacional comprende una amplia gama de constructos debido a que este forma las distintas características que existen internamente en la empresa. Es necesario destacar que este fenómeno produce un impacto sobre la autonomía, el bienestar laboral y personal, la motivación, el desempeño, las relaciones interpersonales, las percepciones y la construcción del concepto que realizan los colaboradores sobre su sitio de labores y del mismo modo comprenden las características particulares que destacan el mismo. Cabe mencionar que a lo largo de esta investigación se ha permitido generar los conceptos y percepciones de clima organizacional que los empleados de Radio Cerrejón han construido a través de su experiencia, del mismo modo se ha logrado evidenciar de qué manera el fenómeno investigado crea consecuencias en su motivación y desempeño laboral, así mismo ha permitido identificar sus conceptos sobre el clima organizacional y sus impactos.

En congruencia con lo anterior, a través de los diferentes análisis teóricos se logra concluir que un clima organizacional cuya percepción de sus participantes sea positiva, aporta gran parte del funcionamiento de la organización y desempeño de sus trabajadores, pues este depende de los hechos que resultan de las cargas laborales desarrolladas por los trabajadores y estas se encuentran influenciadas de cierto modo por el bienestar y la satisfacción de los mismos, razón por la cual el clima organizacional se ve implicado en el impacto que surge a nivel de bienestar, motivación y desempeño.

Por su parte, los participantes de este ejercicio investigativo cuentan con el beneficio de adaptación debido a que logran adaptarse fácilmente a las características de la empresa y por ende a su clima organizacional, ese mismo al que brindan diferentes aportes. El clima organizacional que comprende Radio Cerrejón connota todo un sistema de relaciones interpersonales por lo que se logra concluir que los principales actores de esta investigación cuentan con un panorama de relaciones positivas.

Es necesario señalar que los conceptos sobre clima organizacional creados por parte de los participantes de este proceso investigativo se miden gracias a los diferentes constructos realizados en el desempeño de su rol, así mismo, de los conocimientos académicos que han adquirido y esencialmente de los que les brinda la experiencia, esto permite que cada participante construya una percepción particular del clima organizacional. Además, se puede añadir que dichas percepciones logradas por los empleados que participaron en esta investigación del clima organizacional se han conformado a través de sus narrativas a cerca de sus experiencias de tipo laboral.

Del mismo modo es posible concluir que los resultados de la entrevista semiestructurada, es decir, los relatos de cada participante juega un papel fundamental debido a que además de que ha permitido evidenciar sus conceptos sobre el tema de estudio, también ha proporcionado su postura sobre el clima organizacional en que se ven inmersos, describiéndolo como características por mejorar generando la idea de mantener los puntos a favor, como lo son; las relaciones interpersonales y el confort de sus instalaciones, y de la misma manera, mejorar las dinámicas de motivación, reconocimiento, aumento salarial, alimentación, entre otras.

Si se tiene en cuenta el punto de vista social de las organizaciones es pertinente concluir que los colaboradores son el pieza importante del progreso, desarrollo y del buen funcionamiento

de una empresa, sin importar cuál sea la labor o el rol que este desempeñe. El clima organizacional en Radio Cerrejón cuenta con herramientas profesionales, unas en muy buen estado para el desarrollo de sus actividades e incrementar su satisfacción, bienestar y desempeño laboral, sin embargo, algunas se encuentran fuera de servicio o averiadas y requieren de mejoras, con el fin de garantizar el alto rendimiento. Por su parte las diferentes percepciones que se tienen sobre el clima organizacional logran impactar directamente la motivación y el bienestar laboral, en ese orden de ideas, es fundamental potenciar de manera positiva el rol del trabajador, lo que va a permitir mejoras sobresalientes en el clima organizacional y por consiguiente en los procesos que se desarrollan dentro de la organización.

Por último, cabe destacar que los participantes de esta investigación, (colaboradores de Radio Cerrejón), perciben su clima organizacional generalmente positivo, aunque con aspectos a mejorar; lo cual aumenta ciertos intereses de lograr las metas y objetivos propuestos, del mismo modo se evidenció el interés que tienen de que su labor sea más reconocida de una manera oficial incrementando sus niveles de motivación y en consecuencia su rendimiento. Los conceptos que han construido desde sus diferentes experiencias se encuentran relacionados en gran manera con los fundamentos teóricos e investigativos que se abordaron, la información recolectada permitió vislumbrar las percepciones de los participantes acerca del tema de interés investigativo, que a su vez, proporcionó las herramientas que permitieron dar respuesta a los objetivos planteados en la presente investigación.

10. Recomendaciones

En este apartado, se da respuesta al tercer objetivo específico que se refiere a proponer un plan de acción para el mejoramiento del clima organizacional de Radio Cerrejón Teniendo en cuenta los resultados obtenidos a través del presente proceso investigativo, cuyo objetivo general hace referencia a comprender la percepción que tienen los colaboradores de Radio Cerrejón sobre su clima organizacional y como esta influye en su motivación y desempeño laboral.

Primero, se sugiere la fomentación de las siguientes acciones con el fin de potenciar y mejorar su clima organizacional:

- Potencializar la relaciones interpersonales existentes entre los miembros de Radio Cerrejón, bien sea a través de integraciones o reuniones laborales de manera más consecutiva
- Continuar realizando inversiones en infraestructura y mantenimiento de los equipos o herramientas laborales, con el fin de garantizar en gran manera la productividad y el bienestar de sus colaboradores
- Reconocer los logros de sus colaboradores a través de un programa que mida el rendimiento de los mismos y a su vez les proporcione incentivos que los conlleven a seguir esforzándose en el desarrollo de sus actividades
- Crear programas de aprendizaje y desarrollo como talleres, capacitaciones entre otros, que les permita potenciar sus conocimientos y el crecimiento personal
- Considerar en lo posible, proporcionar un aumento salarial acorde a los esfuerzos realizados por los miembros de la organización.

Segundo, se propone el siguiente plan de acción para contribuir especialmente en el mejoramiento motivacional y en el clima organizacional en general.

Tabla II:

Propuesta de Plan de acción

Plan de acción para el mejoramiento del clima organizacional

Categoría	Descripción de la actividad
Relaciones Interpersonales	Potencializar la relaciones interpersonales existentes entre los miembros de Radio Cerrejón, bien sea a través de integraciones o reuniones laborales de manera más consecutiva
Comunicación Interna	Los empleados deben sentirse escuchados, ha de ser efectiva entre empresa y trabajador. El empleado tiene que estar enterado siempre de las actividades que la empresa realiza, fomentando su participación para, así, evitar la posible resistencia ante los cambios
Infraestructura	Continuar realizando inversiones en infraestructura y mantenimiento de los equipos o herramientas laborales, con el fin de garantizar en gran manera la productividad y el bienestar de sus colaboradores
Reconocimiento	Reconocer los éxitos y el buen trabajo de los empleados con refuerzos positivos, bonificaciones y aumento salariales es muy importante para que éstos se sientan parte de la empresa y tengan motivación a la hora de desarrollar mejor su actividad.
Desarrollo y crecimiento profesional	Suponen la adopción de esquemas organizativos basados en la rotación y el enriquecimiento de los puestos de trabajo con el fin de fortalecer el ambiente de estabilidad que la empresa ofrece. Se deben valorar las capacidades de los empleados e ir asignándoles responsabilidades según su progresión.

11. Referencias

Alcalá, E. M. (2011). El clima organizacional en una institución pública de educación superior (Trabajo de pregrado). Universidad del Papaloapan Campus Tuxtepec, San Juan Bautista

- Almenara, J. y Loscertales, A. (2002). Elaboración de un sistema categorial de análisis de contenido para analizar la imagen del profesor y la enseñanza en la prensa. *Bordón. Revista de Pedagogía*, 4(48), 375-392.
- Benavides, J. (2004). *Administración de empresas 2da edición*, editorial Mac Graw Hill
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Editorial Trillas.
- Castillo, L., Lengua, C., y Pérez, P. (2011). Caracterización psicométrica de un instrumento de clima organizacional en el sector educativo universitario colombiano. *International Journal of Psychological Research*, 4(1), 40-47
- Chávez, O. (2015), Análisis del clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de la empresa Agencia de Aduana Transcontinental s.a. Lima – Perú. Tesis en línea, <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/2005/53.0787.AE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiang, M. & Núñez, A. (2007). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con los resultados, en grupos de docentes de instituciones de educación superior. *ICADE*, (72), 49-74.
- Chiang, M., Salazar, C., Huerta, P., & Núñez, A. (2008), Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) *Desarrollo*, adaptación y validación de instrumentos. *Scielo*, 2(23), 66-85.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009), *Recursos Humanos: O Capital Humano das Organizações*, Atlas, São Paulo, p. 577.

- Chiavenato, I. (2007), *Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones*, Octava edición en línea
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Cifuentes, R. (2011). *Diseño de proyectos de investigación cualitativa*. Buenos Aires. Argentina: Noveduc. Eizagirre, M. y Zabala, N. (s. f.). Investigación-Acción Participativa. Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo. Recuperado el 10 de agosto 2011 de <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/132>
- Crespo, M. y Salamanca, A. (2007). *El muestreo en la investigación cualitativa*. *Nure Investigación*, 27, 30-33.
- Creswell, J. (2007). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research*. Upper Saddle River: Pearson Education.
- Cruz, L. & Ortiz, p. (2008), Estudio sobre clima y satisfacción laboral en una empresa comercializadora, *Psicología para América Latina versão On-line* ISSN 1870-350X rescatado de: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2008000200017
- Cuevas, T. (2005). Análisis del clima laboral en una organización. (Tesis)Universidad Nacional Autónoma de México.
- Delgado, N. (2006), Diagnóstico sobre las preferencias de clima organizacional de los bibliotecarios universitarios: el caso de las universidades de São Paulo y Antioquia. *Interamericana de Bibliotecología*. 29(2), 99-117. *Interamericana de Bibliotecología*. 29(2), 99-117.

- Denison, R. (1996). *What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars.* *Academy of Management Review*, 21, 619-654. Citado por: Santana, P., Araujo, Y. Clima y Cultura Organizacional: ¿Dos constructos para explicar un mismo fenómeno? P.10.
- Denzin, N. K., y Lincoln, Y. S. (1998). *The landscape of qualitative research.* New Delhi: Sage Publications.
- Denzin, N. K. (1994). *The art and politics of interpretation.* In NK Denzin & YS Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research* (pp. 500-515).
- Dueñas, F. (2016). *Estudio de Clima Laboral en América Latina 2015* [Infografía]
- Educación y futuro digital. *Sistematización como método de investigación cualitativa: un uso nuevo de las cosas conocidas.* Madrid, 2013, 6, mayo-agosto; p. 29-41
- Estrategias Diligentes S.A.S. Las Empresa, Sociedad Comercial. Nit: 900157863-9, Medellín 2014
- Espacios, (2018). *Enfoques del Clima Organizacional.* ISSN 0798 1015. 39 • P. 3
- Fernández, C. (1991), *La comunicación en las organizaciones,* México, Trillas
- Forehand, G. A. & Gilmer, B. (1964). *Variación ambiental en los estudios de Comportamiento organizacional.* *Psychological Bulletin.*
- García, G. (2007). *Clima organizacional, hacia un nuevo modelo.* *Porik An*, 9, 151-178.
- García, M. & Forero, C. (2014). *Motivación y satisfacción laboral como determinantes asociados al cambio organizacional.* *Apuestas de investigación*, p. 327

- García, M., & Forero, C. (2014). Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional: una explicación desde las ecuaciones estructurales. *Psicogente*, 17(31), 120-142
- García, M., Escalante, M. & Quiroga, Y. (2012), Importancia del clima laboral en los resultados de una empresa y la competitividad, *Contribuciones a la Economía, Servicios Académicos Intercontinentales SL*, issue 2012-11, November.
- García, M., Escalante, M y Quiroga, Y. (2012). Importancia del clima laboral en los resultados de una empresa y la competitividad. Universidad Autónoma de Tamaulipas, Ciudad Victoria. Recuperado de: <http://www.eumed.net/ce/2012/clima-laboral-empresa-competitividad.html>
- Giraldo, W. (2012). *Estudio del clima organizacional en una empresa prestadora de servicio de vigilancia y seguridad privada*, (artículo) *Clío América* Vol. 6 Núm. 11
- Goffee, R. y Jones, G. (2001). *Handbook of organizational culture and climate*. Londres: Sage Publications.
- Goldhaber, G. (1984), *Comunicación organizacional*, México, Diana.
- Goleman, D. Boyatzis, R. y McKee, A. (2004). *Liderazgo. El poder de la inteligencia emocional...* blanda o Bolsillo; España; p: 168
- Gómez, v. y Cárdenas, S. (2006), *Estudio Clima Organizacional Cooperativa de trabajo asociado salud integral en la ESE Hospital San Jorge de Pereira*. Trabajo de grado. Ingeniería Industrial. Pereira: Universidad Tecnológica de Pereira, Facultad de Ingenierías. 328 p.

- González, F. y Parra E. (2008), Motivación Laboral en adolescentes y jóvenes. Ciudad de la Habana, Editorial Ciencias Sociales, 1985 A
- González, R. (2000). Investigación cualitativa en psicología: rumbos y desafíos. México D.F.: International Thomson Editores.
- Goldhaber, G (1984). "Comunicación Organizacional". Primera Edición. Editorial Diana. México
- Granell H. (1997). "Éxito Gerencial y Cultura". Caracas: Ediciones IESA.
- Guillén, M. (2013). Clima organizacional en la editorial ciencias médicas a partir del análisis de dos de sus ítems. Centro de Investigaciones Sociales. La Habana, recuperado de: http://www.bvs.sld.cu/revistas/spu/vol39_2_13/spu06213.htm
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2006). Metodología de la investigación. México D.F.: Mc Graw Hill.
- Jackofky, E., Slocum, J.(1988), A longitudinal Study of climate. Journal of Organizational Behavior, 9,319-334
- James, L. y McIntyre, M. (1996). The impact of the organizational climate on safety climate and individual behavior. Safety Science, 3(34), 99-109.
- Jannesick, V. (1998). Stretching: Exercises for qualitative researchers. Tampa: Sage Publications.
- Joyce, W. y Slocum, J. (1982). Climate discrepancy: Redefining the concepts of psychological and organizational climate. Human Relations, 35(11), 951-872.
- Koontz, H. (2000). *Administración una perspectiva global*. México: Mc Graw Hill interamericana
- Layder, D. (1993). New strategies in social research. Cambridge: Polity Press.

- Ley 1090 del Ministerio de la Protección Social (2006). Recuperado de:
<http://www.sociedadescientificas.com/userfiles/file/LEYES/1090%2006.pdf>.
- Lewin, K. (1951). *Intention, will and need*. In D. Rapaport, *Organization and pathology of thought: Selected sources*, p. 95–153. Columbia University Press
- Llaneza, F. (2007), *Ergonomía y Psicología Aplicada*. (8ª. Ed.). España. Lex Nava S.A.
- Maanen, V. (1983), *Tales of the field: On writing ethnography*. Beverly Hills, CA. Sage.
- Marín, K., Ruiz, A. & Henao, E. (2016), La motivación como un factor clave de éxito en las organizaciones modernas. *Colección Académica de Ciencias Sociales*, 3(2), 22-35.
- Márquez, S. (2007). *Principios del Derecho de Autor*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality* (2nd Ed.). New York: Harper & Row.
- Mayan, M. (2001). *Una introducción a los métodos cualitativos: Módulo de entrenamiento para estudiantes y profesionales*. México: Qual Institute Press.
- Méndez, C. (2010), *Clima organizacional en empresas colombianas 1980-2004*, *Universidad & Empresa*, 7(9), 100-121
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Morán, E., Volwein, J. (1992), The Cultural approach to the formation of organizational climate. *Human relations*, 45: 19-47.
- Morín, E. (1981), *Para salir del siglo XX*. Barcelona, Kairós, 1982, *pragmatique*. Condé-sur-Noireau, Éditions de l'Aube: 28-64.

- Morse, N. C., & Reimer, E. (1956). *The experimental change of a major organizational variable*. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 52(1), 120–129.
- Navarro, J. & Arrieta, C. (2014). *Cómo motivar y motivarse en tiempos de crisis*. *Papeles del psicólogo*, 35(1).
- Páez, I. (2010), La influencia Del desempeño social corporativo en la satisfacción laboral de los empleados: Una revision teórica desde una perspectiva multinivel. Vol 26 No. 116
- Pasmay, S. & Ortiz, A. (2018), Clima Organizacional en las Industrias Ecuatorianas de calzado, Cuadernos Latinoamericanos de Administración, vol. XIV, núm. 26, Universidad El Bosque
- Peralta, M. (2012). Significados, cambios y contexto actual de trabajo. Estudio interpretativo. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 8(1), 165-182
- Pérez, G. (2011). *Investigación Cualitativa. Retos e interrogantes. I Métodos*. Madrid: Editorial la Muralla.
- Perez T, N. O., & Rivera Cardozo, P. L. (2015). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Período 2013*. Iquitos- Perú: Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Escuela de Postgrado. Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios. Maestría en Gestión Empresarial.
- Reichers, A. y Schneider, B. (1990). *Climate and Culture: An Evolution of Constructs*. En B. Schneider (Ed.), *Organizational Climate and Culture* p.5-39. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Resolución 8430, (1993), Por la cual se establecen las Normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. Ministerio de Salud p. 2 en línea, rescatado

de:

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México, D.F.: Pearson.

Rodríguez, D., (2005). *Diagnóstico Organizacional*. Buenos Aires: Alfa Omega

Romeo, E. (2003) *una nueva perspectiva*, editorial México

Romero, J. (2001). Clima Laboral y Bienestar Psicológico en Una Empresa Pública. *Archivos de Prevención Riesgos Laborales*, 4(1), 17-23.

Sandoval, C. (2002). *Investigación cualitativa*. Bogotá: Arfo.

Sandoval, M. (2004). Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional. *Hitos de Ciencia Económica y Administrativa*, 27(10), 83-87.

Santana, P. & Araujo, Y. (2007). *Clima y cultura organizacional, Compiladores*. Decisiones basadas en el conocimiento y en el papel social de la empresa. Mallorca: AEDEM
Recuperado desde <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2486886>

Sallenave, J. (1994), *La gerencia integral*, Bogotá, Colombia, Editorial Norma.

Salamanca, A. y Martín-Crespo, C. (2007). El muestreo en la investigación cualitativa. *Nure Investigación*, 27.pp 1-4.

Sautu, R. (1999). *El Método biográfico, La reconstrucción de la sociedad a partir del testimonio de los actores*. Texas: Belgrano.

Silva, M. (1992). *El clima en las organizaciones: Teoría, Método e Intervención*. Barcelona: PPU

- Solano, D. (2017), Percepción & Clima Organizacional, Educación Corporativa, Escuela Bancaria y Comercial, S.C. En línea, rescatado de: <https://www.ebc.mx/educacioncorporativa/articulos/percepcion-y-clima-organizacional.php#:~:text=La%20motivaci%C3%B3n%20es%20un%20elemento,respecto%20a%20los%20objetivos%20que>
- Taylor, S. J. y Bogdan, R. (1986). Introducción a los métodos cualitativos. Nueva York: Book Print (edición original, 1992).
- Trelles, I. (2005). Comunicación, Imagen e Identidad Corporativas. Félix Varela: La Habana.
- Valles, M. (1999). Técnicas Cualitativas de Investigación Social. Reflexión metodológica y Práctica Social. Madrid: Síntesis S.A.
- Vasilachis de Gialdino, I. (Coord.). (2006). Estrategias de Investigación Cualitativa. Barcelona: Gedisa.
- Vázquez, F. (1994). Análisis de Contenido Categorial: El Análisis Temático. Universidad Autónoma de Barcelona. Barcelona. Recuperado de: <https://es.scribd.com/doc/290778311/analisis-4>
- Vega, D., Arévalo, A., Sandoval, J., Aguilar Bustamante M. C. & Giraldo, J. (2006), Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá, Colombia (1994-2005). *Diversitas*, 2(2), 329-349
- Zambrano, R. (2019), Evaluación de los factores de satisfacción laboral en el personal y su incidencia en el clima organizacional de las cooperativas de transporte intercantonal con sede en los Cantones Tosagua y Bolívar, *Revista Observatorio de la Economía*

Latinoamericana, (marzo 2019). En línea:

<https://www.eumed.net/rev/oel/2019/03/factores-satisfaccion-laboral.html>

12. Apéndices

Consentimiento Informado

Universidad Antonio Nariño
Facultad de Ciencias Humanas y Sociales
Programa de Psicología

Observaciones

1. La participación en este estudio es voluntaria. Es importante comunicarle que si decide no participar, NO habrá consecuencias desfavorables de ningún aspecto. De igual manera, si decide participar en la investigación podrá retirarse cuando lo desee, su decisión se respetará totalmente.
2. Durante este proceso investigativo puede requerir información del mismo a los investigadores, quienes deben suministrarla de manera oportuna, se brindará solo a los participantes con fines informativos y en ningún caso se entregarán informes técnicos como valoraciones, evaluaciones, conceptos, entre otros, a terceros.
3. La entrevista será audio-grabada en su totalidad. Cabe destacar que, estas grabaciones serán utilizadas únicamente con fines académicos e investigativos y serán archivadas como soporte de los resultados obtenidos una vez finalizada la investigación.
4. Los datos recolectados en esta investigación, permanecerán en estricta confidencialidad, esta información solo será compartida con los Directores, Asesores y equipos de investigación en los espacios académicos y tutorías.
5. Los resultados que se obtengan en esta investigación se utilizarán con fines académicos y se publicaran a través de medios de interés científico, guardando la confidencialidad de sus participantes.
6. Su participación en este proceso investigativo no recibirá remuneración económica.

Consentimiento Informado de Participación en la Investigación

Yo, _____ Con C.C. _____ de _____, después de leer comprendí la información anterior, he sido enterado(a) del procedimiento de este estudio y entendí que los datos obtenidos pueden ser publicados con fines científicos, respetando mi anonimato. En consecuencia declaro mi acuerdo de participación en la investigación.

Firma del Participante

Guía De La Entrevista

- A lo largo de tu vida ¿Cómo se ha venido desarrollando tu proceso académico?
- Nos puedes decir ¿qué entiendes por Clima Organizacional?
- Cuéntanos un poco acerca de la labor que desempeñas en Radio Cerrejón
- Podrías describirnos las Instalaciones, herramientas y recursos que tienes para ejercer tu labor, ¿Consideras que tienes los recursos necesarios? ¿Por qué?
- Háblanos un poco de ¿Cómo se manejan las relaciones interpersonales entre compañeros y jefes?
- Nos puedes decir ¿de qué manera te motivan a cumplir con tu rol en el trabajo?
- ¿En qué forma sabes que tus opiniones son o no tenidas en cuenta?
- Cuéntanos ¿Cómo te retribuyen el esfuerzo que realizas en la empresa?, ¿Consideras que lo que recibes es proporcional a lo que mereces? ¿Por qué?
- Desde que laboras en Radio Cerrejón ¿Qué proyectos de vida has logrado desarrollar?
- ¿Te sientes satisfecho con el cargo actual o te proyectas con un mejor puesto dentro de la empresa?, ¿Cuál es tu más grade meta laboralmente hablando?

Análisis De Factibilidad

Tabla III

Solución: Realizar una interpretación, que permita comprender la Percepción del Clima Organizacional en Radio Cerrejón por parte de sus trabajadores.

#	Indicadores	Si	No
Financiero			
1	¿Se cuenta con suficientes recursos financieros?	x	
2	¿Se tienen los recursos necesarios para su ejecución?	x	
3	¿Ha establecido un costo total del proyecto?	x	
4	¿Se necesita una cuantiosa cantidad financiera?		x
Administrativo Legal			
5	¿Se adapta al reglamento de Radio Cerrejón?	x	
6	¿Se tiene la autorización legal para ejecutar el proyecto?	x	
Técnico			
7	¿Existe la planificación de la ejecución del proyecto?	x	
8	¿Ayudará a la administración de la institución?	x	
9	¿Se tiene la tecnología necesaria para el proyecto?	x	
10	¿Ofrece facilidades para su ejecución?	x	
11	¿Las actividades corresponden al logro de objetivos?	x	
12	¿El proyecto mejorará la situación actual de Radio Cerrejón?	x	
13	¿Se cuenta con acceso a la información?	x	
Mercado			
14	¿El proyecto satisface las necesidades de la Empresa?	x	
15	¿Tiene campo disponible para evaluar?	x	
16	¿La ubicación geográfica afectará el proyecto?		x
Político			
17	¿La Universidad será responsable del proyecto?		x
19	¿El proyecto es necesario para la universidad?		x
Social			
20	¿Las y los beneficiarios aceptan el proyecto?	x	

Transcripción De La Entrevistas

Entrevista participante N° 1

Stefany: Eh... ¿cómo se ha venido desarrollando a lo largo de tú vida tu proceso académico, tus estudios?

Participante 1: Como repíteme la pregunta

Stefany: A lo largo de tú vida ¿cómo se ha venido desarrollando tu proceso académico o sea es decir que has estudiado tu experiencia?

Participante 1: Bueno mira, yo estudie publicidad en Cartagena en la Jorge Tadeo Lozano, eh... después estudie algo que haya se llama producción y edición de radio y televisión pero no la termine si no que hice una transferencia externa y me gradué en la Autónoma aquí en barranquilla como director y productor de radio y televisión hoy en día no se llama así, se llama comunicación audio visuales según el ministerio de educación. Ehh... bueno eh tenido académicamente ese es como mi experiencia hice un diplomado en Bogotá en actuación y doblaje eh tengo varios seminarios bueno es como mi educación profesional colegio estudie en Cartagena salesiano la primaria la estudie en el Fernández Bustamante y el pre-quinder si no me acuerdo

Stefany: Nos puedes decir ¿qué entiendes por clima organizacional?

Participante 1: Lo que yo entiendo por clima organizacional es que es como el ambiente, el entorno laboral, ehh... ese contexto en el cual uno se desenvuelve con los demás comparte con los demás ese entorno esa es la palabra que yo prácticamente le calificaría a ese clima o sea como el ambiente como el entorno en que se trabaja en que uno desempeña su funciones y eso

básicamente influye muchísimo porque si no existe un buen clima laboral básicamente te vas a ver afectado en tu función de trabajo por problemas de conflictos por problemas de muchas cosas que pueden incidir en climas laboral

Stefany: ¿hace cuánto laboras en Radio Cerrejón y cuál es la labor que desempeñas?

Participante 1: Bueno yo creo que tengo ya como... porque mi contrato no ha sido de manera continua, es decir; a veces demoro dos meses sin contrato o un mes eh... quince días cosas así, eh... pero tengo entre toda esa suma como dos años y miedo y mi cargo es productor y consultor externo en términos de producción; básicamente yo llegue al proyecto para darle una identidad cuanto a imagen de producción me refiero a los elementos de identificación que la emisora no tenía la emisora usaba múltiples boses y en su momento mi sugerencia fue que al igual como todo los sistema de radio que tiene el país que tiene el mundo como La Mega en New York, como radio Tiempo, como Blue Radio. Ellos tenían una misma identidad de marca que igual cuando la gente escucha la radio la gente identifica esa es Radio Tiempo, esa es Blue Radio porque es una marca que esta posiciona por una voz que identifica y digamos que fue mi propuesta inicialen ese entonces quien era el director y jefe Alberto Martínez propuse darle una voz que identificara todo el proyecto y así fue armamos toda la producción nueva toda la vestidura artística de los programas de los contenidos eh también brindando asesoría en términos de equipos la parte técnica estuve a cargo como de la sonorización y la parte de acústica que se hizo en el espacio del proyecto fue una empresa que se contrató internamente en la universidad tuve como interventor de esa obra digamos que estado de cerca a esos proyectos digamos que a esos avances en términos de producción y infraestructura en cuanto equipo técnicos y los últimos meses estuve apoyando en las pos producción de contenido de programas, de producciones también eh grabado con mi voz y venido grabando unos podcast no sé si tú los

alcanzaste a escuchar a cerca de una canción recomendada ese básicamente ha sido mi desempeño durante todo ese tiempo

Stefany: ¿Y la empresa te ha brindado las herramientas y los recursos necesarios para tu hacer todo esto de lo que me estás hablando?

Participante 1: Si, lo que pasa es que yo estoy como OPS prestación de servicio me entiendes y como prestación de servicio la ley de dice que uno debe contar con sus propias herramientas y propios equipos de trabajo entiendes la universidad lo que si me ha brindado es todo el acompañamiento en todo el proceso en cosas como tenemos problemas con el streaming yo le comunico a la universidad necesitamos tal soporte, necesitamos que el ingeniero nos abra el dominio de tal computador para nosotros remotamente poderlo manipular poderlo programar, digamos necesidades en cuanto al proyecto como tal pero mi equipo mi computador mis herramientas digamos que son propias porque mi termino de contrato es prestación de servicio y la ley dice que uno debe de contar con las herramientas y equipos de trabajo pero en el momento que necesito apoyo de la universidad lo eh tenido en cuanto eh necesitado un computador para viajar de emergencia si obtengo ese apoyo

Stefany: ¿Económicamente crees que recibes el recurso necesario o proporcional a la labor que realizas?

Participante 1: Yo creo que el recurso está adaptado a la labor que realizo, al tiempo que le dedico al proyecto, de pronto yo no tengo la obligación de cumplir horario pero tengo responsabilidades agendadas en la cual yo debo cumplir, pero si o sea; digamos que está ajustado a lo que actualmente el proyecto puede pagar esto también es importante tenerlo en cuenta, de pronto el proyecto me imagino que en todo el sistema de conciliaciones ellos han

tenido que reducir costos eso uno también debe entenderlo pero la gente, como dice el dicho “uno siempre va queriendo más” digamos que está ajustado básicamente a la disponibilidad y recursos del proyecto y lo que yo hago.

Stefany: Ok, hablemos un poco de tus relaciones interpersonales con tus compañeros y con los jefes.

Participante 1: Bueno te cuento que, con los jefes actuales no te puedo hablar porque bueno entraron y se metió la pandemia y ahora el paro, pues así con ellos no eh tenido una opinión objetiva, y sería irresponsable darte una opinión sobre ellos porque no eh obtenido una comunicación alguna de los nuevos te hablo de los nuevos. Con XXXX lo conozco más de hace veinte años fue mi profesor universidad y colegio, que más te puedo decir, es un gran profesional me ha brindado mucha confianza y eso es importante para que cada quien desempeñe bien su trabajo y sus labores con mis compañeros con ellos básicamente con ellos mantengo comunicación telefónica no con todos por ejemplo contigo nunca habías tenido la oportunidad de hablar casi siempre mantengo contacto con XXXX con XXXX que es el jefe del proyecto eh... con XXXXXX que era el jefe con XXXX hablo digamos que después de XXXXX es con el que más hablo, de resto con los otros compañeros bueno con los que venía apoyando el tema de producción de contenido con XXX, con XXX, con XXX, también venía manteniendo una relación telefónica cercana con todos ellos eh tenido buena comunicación no eh tenido problemas con nadie y no eh tenido ningún inconveniente con los compañeros

Stefany: Ok ¿de qué manera la empresa te motiva a realizar bien tu trabajo?

Participante 1: Yo creo la mejor motivación es que crean en ti, segundo que los pagos sean puntuales y en eso la universidad en eso nunca me fallo pues hasta en término de contrato por

que ahora estamos sin contrato eh la confianza es importante y yo creo que hablando desde la posición de quien era mi jefe quien era la persona director del proyecto pienso que en el tema de la confianza de hacerte cree ser de hacer cree ser el proyecto en el que estaba laborando yo creo que eso es importante para la motivación no ha mas nada que motive más a un profesional que la confianza que depositen en el eso es como lo que yo te podría decir.

Stefany: ¿Sientes que tus opiniones son tenidas en cuenta?

Participante 1: Si eh... las veces que me han consultado en estrategias en cuanto a equipos eh hecho siempre como mi sugerencias en forma que no se debe comprar eh... pero bueno tu sabes que algunas se tienen en cuenta y otras la universidad toma decisiones por consideraciones que ellos asuman que por política de la universidad pero eso es respetable pero en las oportunidades que se me han presentado y me han pregunta si se me han tenido en cuenta.

Stefany: ¿De qué manera la empresa te retribuye el esfuerzo que haces ejerciendo tu labor?

Participante 1: Yo creo que dos cosas: El tema de contratación porque yo pienso que cuando a ti te están teniendo en cuenta para renovarte, están teniendo en cuenta la calidad de tu trabajo el desempeño de tu labor eh... el tema salarial es importante que también influye y te reitero el tema de la confianza que más el tema de que confien en ti eh... deja mucho de qué hablar, el tema de que deleguen en ti responsabilidades eso es muy... genera una satisfacción muy bonita eso es lo que yo te podría decir

Stefany: ¿Consideras que recibes la retribución proporcional, es decir; lo que mereces por tu esfuerzo o te gustaría que hicieran algo más?

Participante 1: Sería mediocre de mi parte decir que no aspiro más, pues todo profesional debe tener sus aspiraciones tanto salariales como de crecimiento académico, de crecimiento laboral y por supuesto uno siempre aspira a ganar más y uno siempre aspira a estar mejor

Stefany: Desde que laboras en Radio Cerrejón ¿has podido desarrollar proyectos de vida?

Participante 1: Cuando te refieres a proyecto de vida te refieres ah...

Stefany: Proyectos personales o de superación que tengas que de pronto tu trabajo o tu salario te hayan ayudado a desarrollarlos

Participante 1: Si por supuesto, mira yo con la universidad eh... obtuve un crédito para crear mi eh... empresa que se llama splaish eh... yo alquilo equipos grabadoras digitales, de radio, micrófonos, de condensador, de solapas etc... digamos que por medio de la universidad yo adquirí un crédito financiero por medio de un banco pero por la certificaciones de la universidad y todo eso influyó mucho entonces digamos que en cuanto a realizaciones y superación personal te puedo contar esa experiencia.

Stefany: Ok, dentro de Radio Cerrejón ¿te sientes satisfecho con tu cargo o te gustaría ocupar otro?

Participante 1: Eh... de pronto yo pienso eh... que yo estoy en mi perfil y... eh... en lo que yo hago en lo que me gusta hacer, porque no es hacer lo que uno quiera si no querer lo que uno hace y... me gustaría aportar un poco más en termino de programación y contenidos eh... pero bueno eh... eso es parte del proceso como te digo yo... antes de estos meses, de estos cuatros últimos meses que tuve que una para como de dos o tres meses entonces digamos que tener un poco más de continuidad para que... los resultados se vallan viendo más inmediatos pero... pero si, hago lo que me gusta estoy en el cargo que me gusta hacer, que estudie y el cual me desempeño de buena

manera, entonces si me gustaría aportar mucho más porque... tengo mucho más para aportar pero eh... hay estamos en el proceso.

Stefany: Ya para finalizar ¿cuál es tu más grande meta laboralmente hablando?

Participante 1: Eh... cuanto mi profesión lo máximo que me gustaría llegar ocupar la gerencia de producción de empresas como... el grupo Univisión radio en New York eh... gerencia de producción de caracol radio ponerte en un ámbito local Blue Radio, el cargo se llama gerencia nacional de producción

Entrevista participante N° 2

Jhon: Cuéntanos a lo largo de tu vida ¿cómo se ha venido desarrollando tu proceso académico?

Participante N° 2: Bueno este... desarrolle mis estudios Escolares en Fonseca La Guajira, luego hice mis estudios universitarios en Barranquilla he pues finalizando como Comunicadora Social y Periodista.

Jhon: Nos puedes decir ¿Qué entiendes por Clima Organizacional?

Participante N° 2: ehh... como es el ambiente que se maneja en una organización, ehh... cuáles son esas ventajas y desventajas que tiene una organización dada sea dentro o fuera, o sea; como te ven, como se percibe tu organización ehh como lo haces, como te desempeñas con tus compañeros o sea no sé si me hago entender.

Jhon: ¡si claro!, cuéntanos también un poco de la labor que estás desempeñando ahorita mismo en Radio Cerrejón

Participante N° 2: Pues en el momento soy locutora control, pues mantengo una interacción con los oyentes que básicamente me encargo de estar pendiente como de qué quieren escuchar ellos y darles la información necesaria

Jhon: ¿Has ocupado otros cargos?

Participante N° 2: ehh pues fui practicante hace dos años y pues luego hice vacaciones como locutora de madrugada y ahora estoy en control

Jhon: ¿Cuántas horas?

Participante N° 2: En el momento doce horas, anteriormente laboraba ocho y luego 4

Jhon: ¿Puedes describirnos ehh las instalaciones y las herramientas o recursos que te entrega la empresa para ejercer tu labor?

Participante N° 2: Pues contamos como con nuestros implementos para ehh llevarles a ellos la comunicación en el sentido de la información ehh tenemos micrófonos, tenemos un área de pregrabados, tenemos las instalaciones de un baño, contamos on una adecuación como para ehh hacer nuestro... o sea cumplir nuestro como tomar agua y eso no sé cómo decirlo. Pues yo la defino si me preguntas como la definiría me parece que contamos como con diferentes cosas para trabajar de la manera adecuada.

Jhon: ¿Crees que tienes lo necesario o consideras que hay cosas que hacen falta?

Participante N° 2: Pues creo que tengo lo necesario quizá nos hace falta el dispensador de agua que pienso que eso debería haber en todas las partes donde trabajas no sé por qué razón nosotros no lo tenemos pero es lo único que yo creo hace falta porque considero que es indispensable sobre todo para uno que trabaja en la función de hablar y eso cansa

Jhon: En cuanto a las sillas, la comodidad ehh para un turno de doce horas ¿crees que son adecuadas?

Participante N° 2: Bueno a mí me parece que eso se puede mejorar, pienso que he estado sentada en unas sillas más cómodas jajaj... ehh pero la que tengo no me disgusta pero si hay una mejor que te dé como más comodidad sí, pienso que sí, que todo igual se puede mejorar

Jhon: ok, hánblanos un poco de, ¿cómo son las relaciones interpersonales tanto con tus compañeros como con tus jefes?

Participante N° 2: Bueno pienso que es una relación muy abierta tus compañeros literal se convierten en tu familia , empiezas a vivir, pues yo que viví con ellos cuando fui practicante y luego ahora como control ehh pienso que se vuelve muy familiar, o sea a mí me parece hasta divertido de hasta cuando uno no está de acuerdo en algo que pueden llegar a darse peleas y tu sientes que estas peleando con tu hermano y al final, o sea, sea lo que sea va a terminar bien , no te hablas unos cinco minutos y ya luego todo está bien. Pero también pienso que a veces eso puede intervenir en cómo decir las cosas no se pues, pero a mí me gusta, pienso que manejamos una buena comunicación que hay cosas que no deberían ser tan sorprendidas pienso yo, pero se manejan yo digo que por temas administrativos o legales.

Jhon: Nos puedes decir ¿De qué manera se maneja la motivación en tu empresa? Es decir, si existe algún programa para motivarte, ¿Cómo te motivan a cumplir con tu rol en el trabajo?

Participante N° 2: Bueno yo no conozco ningún programa de motivación , mi motivación es que a mí me gusta lo que hago , me gusta mucho la gente con la que trabajo entonces, me siento como cómoda ,puedo ser yo, puedo decir mis ocurrencias , puedo hacer muchas cosas que quizá en otro lado me limiten a hacer .

Jhon: ¿En qué forma sabes que tus opiniones son tenidas en cuenta? ¿Cómo te lo hacen saber?

Participante N° 2: Erda me corchas... yo pienso que dependiendo de su receptividad de lo que dije ehh pero si al final no hacen nada entonces no cuenta creo yo

Jhon: ¿Qué sientes tú ahorita, tienen o no en cuenta tu opinión?

Participante N° 2: sí, yo pienso que sí o que cada uno nosotros ha ido como creando su espacio y cuando uno dice como que necesita algo que si haríamos esto sería mejor pienso que ellos lo han tenido en cuenta.

Jhon: ¿Cómo te retribuyen el esfuerzo que realizas a diario en la empresa?

Participante N° 2: Con dinero jajaj...

Jhon: ¿Consideras que recibes el monto necesario o digamos que proporcional a lo que mereces por el turno que haces y las jornadas que haces?

Participante N° 2: Pues a mí me parece que sique está bien, bueno lo que pasa es que yo siempre he pensado que cuando uno hace lo que le gusta no importa que le paguen, o sea, yo lo haría sin ningún problema, entonces yo pienso que sí, no tengo problemas con la plata o cuanto me quieran dar. Igual como apenas yo estoy empezando todo eso del campo laboral a mí me parece que está bien, obvio yo quiero ganar más pero pienso que por lo que hago está bien

Jhon: ¿Cómo profesional cuanto aspiras ganar?

Participante N° 2: Yo aspiro a ganar de tres millones para allá, pero en el momento como yo estoy por licencias y eso pienso que está bien yo apenas estoy empezando

Jhon: Desde que laboras en Radio Cerrejón ¿Qué proyectos de vida has logrado desarrollar?

Participante N° 2: He pagado unos cursos internacionales que voy a realizar y he podido viajar, costearme cosas y no que mis papas me tengan que dar

Jhon: ¿Cuáles tu más grande meta laboralmente hablando?

Participante N° 2: Yo quiero ser dueña de una empresa de comunicaciones

Jhon: y dentro de Radio Cerrejón ¿Te sientes satisfecha con tu cargo o te gustaría tener otro?

Participante N° 2: Yo me siento satisfecha con mi cargo, otros me parecen complicados y algunos aburridos.

Entrevista participante N° 3

Stefany: A lo largo de tu vida ¿cómo se ha desarrollado tu vida académica, q estudios has realizado?

Participante N° 3: Ok perfecto, bueno yo soy bachiller, desde muy temprano yo empecé con esto de la radio como tal, comencé en este cuento desde los quince años por el gusto, la pasión por la música, por hacer controles. Después me metí en el cuento de la locución, soy bachiller, también soy técnico en sistemas, estudie en la ciudad de Valledupar, pues que más te podría contar...

Stefany: Nos puedes decir ¿qué entiendes por Clima Organizacional, has escuchado hablar de eso antes?

Participante N° 3: En el tema órgano... que ya me pegue

Stefany: Organizacional

Participante N° 3: El ambiente de trabajo como tal, si, el ambiente de trabajo

Stefany: Cuéntanos un poco de ¿hace cuánto estás en Radio Cerrejón y cuál es esa labor que desempeñas?

Participante N° 3: Bueno hace aproximadamente desde el dos mil nueve, pues eso como tal en la emisora del Cerrejón, comencé haciendo turnos de vacaciones, palabras más palabras menos como dicen por ahí comencé de suplente. Eso desde dos mil nueve y ya hace aproximadamente unos cinco años y medio estoy trabajando en lo que se llama fijo; comencé haciendo locución, ahorita me desempeño como productor y debes en cuando en tiempos libres me dedico a la locución

Stefany: Ok, ¿podrías describirnos las instalaciones, las herramientas que te brinda la empresa para realizar tu labor?

Participante N° 3: Si, todo lo que hay en una emisora, lo necesario, tenemos acceso al internet y a las comunicaciones prácticamente a todo lo necesario, unas buenas instalaciones, unas buenas oficinas para uno poder como tal desempeñar un buen trabajo

Stefany: ¿Si pudieses pedir algo más que te hiciera falta que sería?

Participante N° 3: Pues ¿que sería?, un aumento de sueldo no sé de pronto jajaj... No, pienso que todo está bien hasta el momento, de pronto mejoras que ya se han venido dando en cuanto a las instalaciones de la emisora pero en lo demás si estamos bien

Stefany: Bien, hablemos un poco de ¿cómo se manejan las relaciones inter personales tanto con tus compañeros como con los jefes?

Participante N° 3: Excelente, pienso que aparte de ser unos grandes compañeros de trabajo somos más que todo una familia y te hablo en mi caso porque yo estoy más tiempo en el trabajo en la emisora que en la propia casa y lo bueno de trabajar como tal la emisora radio Cerrejón es eso el ambiente laboral es buenísimo aparte de lo que te digo que son unos grandes compañeros siento que nos sentimos en familia, hay una gran confianza con todos

Stefany: Ok, ¿existe algún plan de motivación para que de una u otra manera te incentive a trabajar?

Participante N° 3: Si claro la familia

Stefany: Hablo de la empresa como tal ¿qué te brinda como motivación?

Participante N° 3: ¿Que me brinda la empresa a mí?

Stefany: Si, alguna bonificación, algún plan de reconocimiento

Participante N° 3: No, más que todo es como por cumplir con el trabajo, hacer lo que a uno le gusta

Stefany: Ok, ¿tu consideras que tus opiniones son tenidas en cuenta?

Participante N° 3: ¡Si claro! por supuesto

Stefany: Cuéntame ¿de qué manera se te retribuye todo el esfuerzo que realizas en la empresa?

Participante N° 3: Pienso que con el buen trabajo, pienso que la confianza que le dan a uno como tal los superiores

Stefany: ¿Consideras que recibes lo necesario, lo que mereces, lo proporcional a todo tu esfuerzo?

Participante N° 3: Pues digamos que lo normal, si...

Stefany: Ok, Desde que laboras en Radio Cerrejón ¿qué proyecto de vida has logrado desarrollar?

Participante N° 3: he ayudado muchísimo a mis padres y ahorita en los planes como tal ya estoy enfocado a lo que es la familia, mi esposa y mi hija; en salir adelante en comprar muchas cosas proyecto de vivienda

Stefany: **¿Te sientes satisfecho con el cargo que tienes actualmente o aspiras seguir creciendo laboralmente hablando?**

Participante N° 3: si, me siento a gusto con lo que estoy haciendo, igual siempre se está a la disposición para lo que sea necesario, para lo que necesiten a uno siempre voy a estar a disposición.

Entrevista Participante N° 4

Stefany: **A lo largo de tu vida, ¿Cómo se ha venido desarrollando tú proceso académico?**

Participante N° 4: Bueno profesionalmente hablando he crecido este... en lo académico ehh si también porque he leído bastante, en lo personal he crecido mucho, cosas de la vida siempre, cada año siempre me propongo como algo nuevo

Stefany: **¿Qué has estudiado?**

Participante N° 4: Mi bachillerato, mi primaria ehh un técnico en locución y periodismo he realizado unas que otras capacitaciones de emprendimiento empresarial ehh de mentalidad

Stefany: **Nos puedes decir para ti ¿qué es el Clima Organizacional?**

Participante N° 4: ¿El qué?

Stefany: **El Clima Organizacional, ¿has escuchado hablar de eso alguna vez?**

Participante N° 4: no, pero me imagino que el Clima Organizacional es como... como la... cuando la... es como una empresa, como el clima, como el ambiente del trabajo

Stefany: Cuéntanos ¿Hace cuánto estas en Radio Cerrejón y cuál es la labor que desempeñas?

Participante N° 4: Éste año cumplí cinco años de estar en Radio Cerrejón el quince de Abril cumplí los cinco años entonces ya llevo ehh... cinco años y medio, ehh... mi labor es mm... soy locutor de madrugada, mi labor es como siempre llevar el ánimo a los oyentes para que no se duerman ehh... imitar

Stefany: ¿Cuántas horas laboras?

Participante N° 4: Cuatro horas

Stefany: ¿Cada cuánto?

Participante N° 4: ehh... cada cuatro días, pero a veces hago turnos de doce horas cuando alguien falta por que se enferma o algo así

Stefany: ¿Podrías describirnos las herramientas que utilizas para realizar tu labor?

Participante N° 4: Las herramientas que yo utilizo son el micrófono, el computador; yo utilizo mi computador por que los de la empresa algunas veces están averiados o en ocasiones los practicantes los ocupan, de igual manera prefiero con el mío porque tengo todo a la mano y una vez se armó un chicharrón por esos computadores porque el cargador no aparecía y yo dije no mejor me voy a comprar mi computador. La consola y los audífonos están en buen estado, las sillas no son muy cómodas hay algunas que están en buen estado y otras no, hay unas que dejan a uno con dolor de espalda.

Stefany: ¿Consideras que tienes lo necesario para ejercer tu labor?

Participante N° 4: ehh... si... lo necesario

Stefany: Háblanos un poco de, ¿cómo se desarrollan las relaciones interpersonales entre compañeros y con los jefes?

Participante N° 4: Bueno emmm...las relaciones interpersonales las manejamos muy bien porque entre todos nos hemos convertido como en una familia y nos ayudamos porque lo importante de aquí es que nadie se cree más que nadie a pesar de que algunos llevan más tiempo y han recorrido más cosas entonces a veces nosotros entre todos nos ayudamos, nos damos consejos, nos prestamos, este... mejor dicho somos una familia. Por esta razón nos mantenemos unidos y si alguno de nosotros llega a salir hará mucha falta.

Stefany: **Nos puedes decir ¿de qué manera te motivan a realizar tu labor en la empresa?**

Participante N° 4: Lo que me mantiene motivado para ir a trabajar es la pasión que le tengo a la radio ehh... también mi hija. Y en la empresa pues me gusta el ánimo que le ponen siempre a las cosas eso también lo motiva uno a trabajar, que me pagan puntual, anteriormente lo calificaban a uno y lo animaban, nos felicitan y así.

Stefany: **¿Crees que tus opiniones son tenidas en cuenta?**

Participante N° 4: si, cuando propongo un programa y me dicen que sí; que esto es bueno y lo vamos a hacer, más que todo en temas de programación son tenidas en cuenta.

Stefany: **¿De qué manera te retribuyen todo el esfuerzo que haces en la empresa?**

Participante N° 4: Cuando me... cuando me dicen las cosas; bueno una vez yo dije que sabía editar y cuando faltó el productor me llamaron para que yo lo hiciera y cuando vieron que yo lo pude hacer me felicitaron

Stefany: **¿y más adelante te tuvieron en cuenta para ocupar el cargo no como suplente si no como productor?**

Participante N° 4: No, llamaron a otro productor

Stefany: **¿Consideras que lo que recibes es proporcionalmente lo que mereces por el esfuerzo que realizas en tu trabajo?**

Participante N° 4: bueno... ehh... no, no porque ya... pero bueno como las cosas se están colocando más difíciles, a uno le toca esas cosas ya, pero yo considero que si deberían subirnos un poquito más

Stefany: desde que estas en Radio Cerrejón ¿qué proyectos de vida has desarrollado?

Participante N° 4: Uff, muchos como programación, talleres sobre la voz, uff muchos

Stefany: ¿De os cargos que hay en Radio Cerrejón, te sientes satisfecho con el que tienes o te gustaría ocupar otro?

Participante N° 4: ¡Sí claro! me gustaría ser director y por fuera mi gran meta es ser un empresario.

Entrevista participante N° 5

Jhon: A lo largo de tu vida ¿cómo se ha venido desarrollando tu proceso académico, o sea; como te has formado profesionalmente?

Participante N° 5: Bueno lo primero que me intereso a mí académicamente fue eh... negocios internacionales, pero estaba muy joven y realmente no tenía como pagarlo o sea no tenía recursos para pagarme yo misma la universidad y mi mama tampoco tenía la plata , así que deje pasar el tiempo comencé a trabajar y eh... se me dio la oportunidad de estudiar artes escénicas y teatro eso me abrió las puertas para empezar a trabajar en radio y en televisión y gracias a eso pude comenzar y tener tiempo eh... y tener también como pagar mis estudios y comencé a estudiar negocios internacionales en la actualidad estoy ya en proceso de grado de negocios internacionales.

Jhon: Nos puedes decir ¿qué entiendes por clima organizacional?

Participante N° 5: Eh... el clima organizacional es un eh... el ambiente que se vive en el trabajo porque esto realmente esto tiene que ver es como con el trabajo con la empresa, cuando se vive un ambiente de hermandad de amistad, cuando sientes que tu empresa o el lugar de tu trabajo no es solamente eso sino que se convierte en un segundo hogar en una segunda familia, creo que el clima organizacional tiene que ver con eso con que el ambiente laboral sea agradable sea... como que sienta ganas, sienta deseo de ir a trabajar por que el ambiente es bonito es armonioso

Jhon: ¿Hace cuánto laboras en radio cerrejón?

Participante N° 5: tengo siete años de estar trabajando en radio cerrejón,

Jhon: ¿cuéntanos un poco de la labor que desempeñas ahí?

Participante N° 5: Soy locutora de madrugada, me contrataron para el horario critico de los eh... de los mineros es el horario en que de pronto más le puede atacar el sueño entonces me contrataron para ese horario tal vez por mi estilo que es un estilo muy arriba muy alegre eh... muy emotivo digámoslo así y trato de transmitir pues a la operación entonces estoy trabajando de dos de la mañana a seis de la mañana que es el horario pues critico como tal de los mineros.

Jhon: ¿Podrías describirnos las instalaciones y las herramientas o recursos que tienes a tu disposición para ejercer tu labor?

Participante N° 5: Bueno primeramente puedo decir que nuestra cabina de cristal como le decimos de cariño es un lugar muy ordenado, muy ordenado, muy acogedor eh... los micrófonos están en excelente estado tienen muy buen alcance eh... es cómodo estar ahí en el lugar, muy

limpio siempre muy ordenado siempre nada nunca ves las cosas como tiradas no bueno como ese ambiente es muy agradable porque tu llegas a un orden y sabes perfectamente porque tienes que dejar las instalaciones de la forma correcta o sea también tienes que dejarlo ordenado.

Jhon: ¿consideras que tienes los recursos necesarios?

Participante N° 5: Cuando hablas de recursos a que te refieres?

Jhon: A todo para sentirte cómoda durante el horario de tu trabajo

Participante N° 5: si claro que sí, bueno eh... hay algo que si necesito y siempre eh pedido realmente a mi supervisores y jefes directos y es un dispensador de agua creo que necesitamos somos una emisora hablamos bastante eh... entonces es necesario tener un dispensador de agua a la mano porque obviamente la garganta se reseca es necesario tomar agua y entonces lo que sucede que quien quiera tomar agua tiene que llevar su agua desde la casa o comprarla ahí mismo en cerrejón entonces creo que ese es una falencia que tenemos en este momento.

Jhon: háganos un poco de ¿cómo se manejan las relaciones interpersonales entre compañeros y jefes?

Participante N° 5: Muy bien, muy muy muy bien la verdad es que yo pienso que radio cerrejón para todos nuestros compañeros hasta para nuestros jefes se ha convertido en un segundo hogar es una segunda casa aparte de que eh... pasamos mucho tiempo mucho de las horas del día allí en radio cerrejón y la eh... amistad que se crea entre compañeras es muy bonita de verdad que a alguien le pasa algo y todos estamos muy preocupados muy a la expectativa y los jefes están siempre muy pendientes como de tus cosas incluso personales no solamente laborales parece o sea da la impresión de que realmente le importa cómo te sientes y como esta y eso, no se hace que solamente lo veas como un jefe si no como un amigo .

Jhon: ¿de qué manera te motivan a cumplir con tu rol en el trabajo?

Participante N° 5: Bueno la forma en que motivan yo creo que es ese respeto tan bonito que se maneja en radio cerrejón no es imponerte las cosas si no siempre como por favor pedirte o sea tu sabes que tienes que cumplir con algo porque es tu obligación pero mmm... te están diciendo es que tienes sino más bien te piden el favor de hacer las cosas me entiendes y creo que ese respeto a todos nos motiva ese ambiente tan bonito que se respira en radio cerrejón hace que tengas compromiso, amor, pasión por radio cerrejón

Jhon: Aparte de eso ¿hay alguna estructura, algún programa de motivación para incentivar a realizar tu trabajo, aparte de que te traten bien?

Participante N° 5: No en realidad no, me gustaría que hubieran capacitaciones eh... anteriormente lo hacían ya dejaron de hacer las capacitaciones pero creo que sería bueno eh...que hagan capacitaciones.

Jhon: ¿En qué forma sabes que tus opiniones son o no tenidas en cuenta?

Participante N° 5: eh... normalmente radio cerrejón tiene que reinventarse todo el tiempo tenemos que reinventarnos porque eh... el público que tenemos se aburre muy rápido de todo entonces siempre nos están pidiendo o sea no es que las des porque tú quieres darlas si no que te las piden tus jefes los coordinadores siempre están pidiendo opiniones de todos nosotros del todo el grupo de trabajo que piensan ustedes que debemos de hacer con respeto eh... a la madrugada por ejemplo el horario más crítico para ellos y lo que hay que tener como más activo que piensan ustedes que debemos hacer que implementamos entonces si n nos ponen como a pensar y maquinar que se puede hacer como para mejorar pero más que a veces más que te salen y te fluyen las ideas pero... si te fluye una idea tu solo la compartes y si los coordinadores consideran

adecuado ponerla en práctica se pone en práctica, pero de resto son realmente los coordinadores los que dicen que creen que podemos hacer, dame ideas

Jhon: Cuéntanos ¿cómo te retribuyen el esfuerzo que tu realizas en la empresa día a día?

Participante N° 5: Bueno mm... la empresa como tal siempre nos está retroalimentando las cosas buenas y malas, entonces, por ejemplo: Si una madrugada muy fuerte de pronto mala digamos así, y la coordinadora se dio cuenta que la madrugada estuvo mala por alguna razón ehh...te lo hace saber ehh... fulanito mira, un operador me dijo que... le saliste con grosería, no se ha presentado pero si así fuese, ellos te van a decir “fulanito mira, ¿qué paso, qué fue lo que sucedió, por qué le contestaste de esa manera” y así también si sucede algo malo o bueno también te lo van a decir.

Jhon: ¿a ti sola?, ¿lo hace en público?

Participante N° 5: No, la verdad es que hay mucha confianza y...normalmente lo dicen delante de la persona con la que estemos hablando, porque no es como formalmente que me lo hacen saber si no es que estamos en una conversación comiendo todas juntas que yo creo que ese lazo de comer todos juntos hace que realmente te sientas como si fuera tu casa o como si fuera un espacio especial para ti porque te dan esa confianza de que tu jefe con practicantes con controles, o sea; todos comemos juntos y nos retroalimentamos cosas, ideas, opiniones, críticas, conceptos, lo que sea se da ahí como si fuéramos amigos, casi que cuando estamos comiendo, no existe el jefe empleado. Ehh...no existe eso de que tú tienes un cargo más alto que yo cuando estamos comiendo simplemente es como si fuésemos amigos, entonces es ahí que como que cuando soltamos todo y normalmente esas retroalimentaciones las hacen de esa manera cuando estamos

comiendo juntos. Muy rara vez a menos de que sea un tema delicado te llaman a la oficina para hacerte o retroalimentarte algo, aunque realmente sucede muy pocas veces

Jhon: Cuando te hable de retribuir, te hablo del aspecto económico ¿Tu consideras que recibes el salario que te mereces?

Participante N° 5: No, no, no... ehh... pues podemos decir que Radio Cerrejón es la emisora en el departamento de La Guajira que mejor paga, obviamente tenemos que contar que nosotros trabajamos en la madrugada ehh... por ejemplo: yo quisiera, me encantaría, sería genial... ehh cada tanto tiempo hacen ciertas encuestas donde te retroalimentan como estas tu posicionada en la operación ¿no?, entonces, ehh... hay compañeros que no les va tan bien, que de pronto el porcentaje ehh... de preguntas que le hacen a la operación, no le va tan bien y otros le va muy bien lo cual quiere decir que de pronto esa persona se está esmerando más, se está esforzando más, que está haciendo algo diferente a su compañero para tener tan buenas respuestas y tan buena aceptación por el público. Yo creo que eso debe ser retribuido o premiarlo de alguna manera y pues obviamente a todos nos gusta la plata y que si nos pueden retribuir con dinero pues sería genial y eso obviamente sería una retribución muy grande para continuar haciendo las cosas bien

Jhon: Desde que laboras en Radio Cerrejón ¿Qué proyectos de vida has podido desarrollar?

Participante N° 5: Bueno lo más bonito, lo más lindo que he logrado primero ehh... es la casa de mi mamá, tuve mucho deseo desde hace mucho tiempo de construir la casa de mi mamá y gracias a Dios ehh... y también obviamente a los recursos que recibo en Radio Cerrejón emm... pues pude hacer la casa de mi mamá es algo que me tiene muy contenta porque hace poco y por otra parte ehh... pagué mis estudios y no solamente es pagarlos si no todo el apoyo

que recibí de parte de Radio Cerrejón para lograr estudiar; me cambiaron los turnos, mis jefes acomodaron todo para que no faltara a la universidad y para que pudiera sacar a delante mis estudios y tanto así que ya estoy en proceso de grado

Jhon: ¿Cuál es tu meta más grande laboralmente hablando?

Participante N° 5: Bueno, si hablamos de la empresa, yo realmente como tal en la empresa no tengo aspiraciones de crecer más, mis aspiraciones ya están por fuera de la empresa, mi aspiración es tener mi propia empresa, para eso estudié Negocios Internacionales y espero que eso se de pronto.

Entrevista participante N° 6

Stefany: A lo largo de tu vida ¿cómo se ha venido desarrollando tu proceso académico?

Participante N° 6: ¿Cómo se ha venido desarrollando?

Stefany: si

Participante N° 6: Bueno yo estudie todo mi bachillerato en La Guajira exactamente en un colegio del municipio de Hatonuevo, posteriormente viaje a la ciudad de Pamplona a realizar mis estudios de comunicación social, por cuestiones de salud tuve que hacer un pare, fue cuando se me presento la oportunidad de hacer prácticas en Cerrejón a través de Radio Cerrejón; inicialmente fue con el fondo de empleados y de ahí pase a Radio Cerrejón y en ese proceso como me fui adaptando al trabajo me tocaba retornar a la universidad para terminar pero no pude, entonces lo que hice fue una transferencia a la Universidad Autónoma del Caribe, donde

finalmente y luego de todos los procesos de clases virtuales y adecuaciones académicas logré terminar en esa universidad

Stefany: Nos puedes decir ¿qué entiendes por clima organizacional?

Participante N° 6: Bueno el Clima Organizacional para mí, es como ese ambiente que se vive o se genera en una empresa o en un grupo de trabajo donde puede ser favorable o no y donde podemos evaluar cuáles son esas falencias que nos llevan a tener conflicto dentro de una organización o a mejorar o trabajar en ella

Stefany: ¿Hace cuánto que laboras en Radio Cerrejón?

Participante N° 6: Hace más de diez años, hace doce años, sí; ahorita en octubre cumplí doce años

Stefany: Cuéntanos un poco de la labor que realizas

Participante N° 6: Bueno en Radio Cerrejón yo soy control locutor, tengo un turno de doce horas por turno de cuatro cuatro cuatro, turnos de día; cuatro turnos de noche trabajamos de día y de noche de seis de la mañana a seis de la tarde. Un turno que tenemos que mantener a través de Radio Cerrejón despiertos día y noche pues somos como esa herramienta que ayuda a activar y a tener ahí latente la seguridad para que ellos se mantengan despiertos y cien por ciento seguros

Stefany: ¿La empresa te brinda todas esas herramientas y los recursos que necesitas para ejercer esa labor?

Participante N° 6: Pues sí, el transporte, la alimentación, las herramientas de trabajo que nos permite realizar nuestra labor de manera adecuada y poder llegar a nuestros oyentes

Stefany: ¿Tienes alimentación para doce horas?

Participante N° 6: No la alimentación no nos cubre las doce horas solo nos cubre una de las comidas del turno dependiendo si entramos de día o de noche nos cubre nada más el almuerzo o la cena, pero no contamos ni con desayunos ni con media tarde

Stefany: Ok, ¿las herramientas que utilizas están en bum estado?

Participante N° 6: Pues sí, actualmente si, hubo un momento donde hubo mucha falencia en cuanto a las herramientas, pero afortunadamente con la nueva contratación el nuevo operador que tenemos como contratista se hizo la renovación de equipos y gracias a dios las herramientas se encuentran en buen estado

Stefany: Háblanos un poco de las relaciones interpersonales con tus compañeros y con tus jefes

Participante N° 6: Bueno yo digo que desde el punto de vista del Clima Organizacional siempre hemos vivido pues ese clima favorable, con buenas relaciones y respetadas con los compañeros; en el sentido de que entendemos que tenemos que cada quien una manera de actuar de trabajar y somos como muy tolerantes y muy respetuosos con cada quien, desde su ámbito, tratar de hacer lo mejor posible para hacer un buen engranaje y ser un equipo bueno dentro de lo que se puede. Y digamos que de pronto lo único que aportaría para mejorar ese clima sería más comunicación con nuestra cabeza desde radio Cerrejón que sería nuestra coordinadora, de tener una conversación asertiva con esa persona, digamos que es lo único que pienso que debemos mejorar en esta temporada en la que estamos

Stefany: Nos puedes decir si ¿existe un plan de motivación de que te anima a desarrollar tu rol en el trabajo?

Participante N° 6: Lamentablemente en estos momentos no, aquí contábamos con una temporada con muchas capacitaciones pero llegamos a un momento ya hacen varios meses donde no hay incentivos ni metas que nos motive a que se escoja el empleado del mes o que podamos de pronto estar en alguna integración, capacitaciones, charla... no voy a mentir y la verdad si lo necesitamos, está fallando la empresa

Stefany: **¿Tus opiniones son tenidas en cuenta?**

Participante N° 6: No, todo el tiempo eso depende más que todo de allá arriba, de los jefes y estamos en un proceso de nuevos jefes y no sabemos qué tan escuchados seremos pues afortunadamente el jefe anterior escucho mucho nuestras sugerencias y trabajó mucho para poder cumplir a cabalidad lo que estuvo a su alcance, pero al menos en este tiempo estamos esperando a ver que empatía se puede desarrollar con nuestros nuevos jefes, para saber si son escuchadas nuestras sugerencias

Stefany: **¿De qué manera se te retribuye por parte de la empresa todo el esfuerzo que realizas ejerciendo tu labor?**

Participante N° 6: No, de ninguna manera, aparte de lo que ganamos por lo laboral no recibimos nada, lo único es que en navidad nos regalan una anqueta pero algo así que nos motive no

Stefany: **¿Crees que el salario que recibes es proporcional a lo que mereces por tu esfuerzo?**

Participante N° 6: No, porque por ejemplo: más bien se nos ha recortado algunos beneficios como horas extras, entonces digamos que en ese aspecto si estamos como limitados

Stefany: **Desde que laboras en Radio Cerrejón ¿has podido desarrollar algún proyecto de vida?**

Participante N° 6: Si, afortunadamente sí; porque digamos que he tenido esa motivación de hacerlo porque los turnos nos favorecen para que podamos realizar otras actividades y he aprovechado ese tiempo para no estancarme nada más en Radio Cerrejón

Stefany: dentro de Rodio Cerrejón ¿te sientes satisfecha con tu cargo actual o tienes proyecciones a un cargo más alto?

Participante N° 6: Bueno yo siempre he aspirado a la dirección y nunca me han tenido en cuenta, que hay algunas personas que tenemos la capacidad de ocupar cargos superiores a este, siempre he tenido las aspiraciones pero no me han dado la oportunidad.

Entrevista Participante N° 7

Stefany: Inicia contándonos un poco a cerca del desarrollo de tu proceso académico y de tu experiencia laboral

Participante N° 7: Bueno mi proceso académico comenzó en Bogotá en la academia de las artes para las comunicaciones ARCO, que comencé estudiar locución para radio y televisión después, cuando ya iba como el tercer semestre me metía estudiar operador de audio y después, me matricule en el instituto panamericano para el periodismo el PAU, pero no lo termine, luego una emisora de San Juan estaba buscando locutores y me presenté para el noticiero, ese fue el primer trabajo que tuve ehh... no regresé más a Bogotá. Luego me fui a trabajar a otras dos emisoras, todo en el aspecto noticioso yo en esa época se puede decir que me especializa en leer noticias

Stefany: Nos puedes decir ¿qué entiendes por Clima Organizacional?

Participante N° 7: Cuando se habla de Clima Organizacional es la situación, tensión, relax o armonía que se vive al interior de una institución donde varias personas interactúan

laboralmente y el clima Laboral es la manera como esa persona confluyen a ese mismo lugar se llevan entre sí ehh... como se tratan, como se relaciona el uno con el otro

Stefany: Nos cuentas un poco ¿hace cuando estas laborando en Radio Cerrejón, como es tu tipo de contrato?

Participante N° 7: Yo creería que llevo unos catorce o quince años cuidadito más, ehh... el tipo de contrato es OPS (Orden de Prestación de Servicio), la oportunidad de llegar a Radio Cerrejón fue en mil novecientos ochenta y siete o noventa y ocho gracias a XXXXX que nos hicimos muy buenos amigos, me propusieron hacer un programa y no quise aceptar, entonces, como aras de vincularme en algo se creó el noticiero y me dijo “tú eres el director desde Riohacha” y yo le dije: no, eso no puede ser, e director debe estar allá y así fue que se creó lo del corresponsal, el primer corresponsal que existió fui yo, hacia un noticiero de tres a cuatro de tarde y yo les mandaba un paquete de noticias y yo era casi que el responsable de eso por eso siempre estuve muy pendiente

Stefany: En la actualidad ¿Cuál es tu labor exactamente?

Participante N° 7: Bueno mi responsabilidad es la consecución, la redacción y la presentación de las noticias de la parte Norte del departamento de La Guajira y cuando digo parte Norte estoy hablando de Riohacha, Uribia, Manaure...parte de Maicao y Dibuya y me meto hasta Albania y Hatonuevo l que podríamos llamar parte Norte. La manera en como presentamos las noticias es que; pues anteriormente era un directo, en vivo y ahora con la nueva modalidad que se ha creado para un mejor sonido enviamos los pre-grabados

Stefany: ¿La empresa te brinda las herramientas y los recursos que necesitas para ejercer tu labor?

Participante N° 7: Bueno eso de las herramientas ehh... corren por cuenta del periodista; yo tengo mi computador, tengo mi consola, mi micrófono, tengo mi manera de grabar, editar y enviar la información ya lista para ser difundida aunque, se le hace un monitoreo por si existe algún concepto restringido que no debe salir al aire, en conclusión creo que con lo que me gano puedo proveerme de los recursos necesarios para cumplir mi labor

Stefany: Ok, hablemos un poco de ¿Cómo se manejan las relaciones interpersonales y con los jefes allá en Radio Cerrejón?

Participante N° 7: Bueno hasta ahora en mi condición de periodista interno y a su vez también cumplo unas horas locales acá en Riohacha y tengo contacto directo con los directivos y con alguno compañeros vía telefónica constantemente, creo que se maneja una buena relación en términos generales

Stefany: ¿Qué estrategia motivadora existe en la empresa para incentivarlos a cumplir con sus actividades?

Participante N° 7: En mi caso personal como corresponsal mm... las estrategias motivacionales de la empresa con nosotros, pues o conmigo son muy mínimas, porque como soy externo se nos enfatiza es cuando voy a las reuniones anuales que deberían ser al menos semestrales, pero lo que más se nos enfatiza es en cómo debe ser el manejo de la noticia, que seamos más estimulantes e incluso que le pongamos alegría a la noticia

Stefany: ¿Consideras que tus opiniones son tenidas en cuenta?

Participante N° 7: Bueno el tema de las opiniones yo diría que sí, pero en relación a lo que hago para Radio Cerrejón es muy poco en lo que entro a opinar por lo que allí antes eran muy rigurosos no eran muy dados de que la gente estuviera dando editoriales, se nos decía que éramos solo informadores de la noticia, por lo tanto no opino aunque a mí sí me gusta.

Stefany: ¿De qué manera te retribuyen el esfuerzo que realizas en la empresa?

Participante N° 7: La primera retribución es el inmenso cariño de la gente, de los oyentes y gracias a eso he tenido la virtud de disfrutar momentos agradables y la empresa como tal pues tenemos un contrato en la cual me pagan... ¿lo puedo decir?

Stefany: si

Participante N° 7: ochocientos y.... algo más de ochocientos

Stefany: ¿Consideras que recibes lo proporcional al esfuerzo que realizas?

Participante N° 7: Bueno uno nunca está contento con lo que recibe pero...yo estoy agradecido a Dios porque esto me ha permitido tener una base estable en mi hogar ehh... usted sabe que cuando uno tiene una base o un como dice uno un mínimo con eso ya lo que llega es para terminar de engordar el cochinito entonces yo digo no, esto me permite cierta tranquilidad porque con esto ya yo voy a la fija ya yo no me desespero porque ya yo tengo una base que me da para pagar mis servicios, para ayudar a los muchachos cuando están el colegio y en la universidad y ya uno acá en el trabajo rutinario en Riohacha hace un trabajo complementario para tener un salario que se pueda decir sustancial y bueno

Stefany: ¿Laborar en Radio Cerrejón te ha Permitido desarrollar algunos proyectos de vida?

Participante N° 7: Por supuesto, eso me permitió... yo recuerdo que cuando mi hija estaba en la universidad a mí me llegaban los ochocientos y yo apartaba los quinientos para la niña y el resto los guardaba, el afán mío era entonces resolver el diario vivir aquí en Riohacha ya ese lo dedicaba para los gastos de la casa y yo estaba tranquila porque con lo de Cerrejón yo pagaba los estudios de la niña

Stefany: ¿Te sientes satisfecho con el cargo actual o te proyectas en un mejor puesto?

Participante N° 7: De pronto no tengo proyectos pero si he propuesto que de vez en cuando teniendo en cuenta la experiencia que tenemos, un día a la semana o un día al mes, aprovechemos la experiencia que tenemos con los practicantes nuevos que vienen con la intención de aprender y de vivir esa experiencia pues les podríamos apoyar en algo y al mismo tiempo pasamos un rato agradable, siempre he estado muy pendiente de eso, de estar más cerca de los oyentes y así.

Entrevista Participante N° 8

Stefany: ¿Cómo ha sido tu proceso académico a lo largo de tu vida?

Participante N° 8: Bueno eh... en mi proceso académico, inicialmente mi profesión es comunicadora social y periodista, egresada de la Universidad Pontificia Bolivariana de Bucaramanga, me gradué en el dos mil dieciséis, cuando me gradué eh... fue el cuatro de marzo del dos mil dieciséis exactamente y... inicie a trabajar ese mismo año, trabaje en campañas políticas, fui periodista de XXX acá en Sanjuán y cuando se lanzó a XXX entonces maneje toda la cuestión de charlas, de programas radiales, todo lo que tenía que ver con la campaña política en el municipio y los corregimiento obviamente incluyéndolos, y... luego de eso en dos mil diecisiete ingrese, mmm bueno luego de eso pase a Cardenal Estéreo pero no fue mucho trabajo como un mes no me gusto como muchas cosas, y decidí como que dejarlo dije no quiero estar acá y me dedique a lo organizacional ya en el dos mil diecisiete, en lo organizacional es lo q más me gusta de la carrera realmente entonces empecé a laborar en Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional entre como Comiunity Manager y me encargaba de las redes sociales a de más de las charlas para conocer y promocionar la academia todo lo que tiene que ver con los

programas y de más me encargue también eh... de todas la cuestiones de la comunicaciones internas con empleados, comunicaciones externas con las comunidades, entonces dure ahí dos años; en ese tiempo también fui docente o sea yo entre sientto Comiunity Managger y también siendo docente, y... fui docente de comunicación gráfica del desarrollo de la afectividad todo lo que tenía que ver con diseño, eso me gusta también y hace parte de lo que eh estudiado yo salí preparada en las tres áreas en periodismo, comunicación organizacional y comunicación para el cambio social; durante ese tiempo estoy muy participativa en el municipio en la normal superior que es mi institución en educación secundaria, ayude en la formulación del proyecto para crear la radio ellos ahí tienen todos los equipos para la radio pero no sabían usarlo no sabían qué hacer entonces yo les arme como el proyecto para que fueran creando de esto un verdadero espacio comunicativo y comunicación y luego de que finalice en el INFOTEP empecé en la radio y hasta el veinte de diciembre del año pasado estuve en el INFOTEP, y me quede solamente con Radio Cerrejón que es como dedicarle mucho más tiempo, yo fui como buscando prioridad y algo más estable porque yo estaba como contrato de servicio prestación de servicio, y decidí bueno dedicarme a esta parte de la radio pero sigo amando la comunicación a nivel organizacional y en mi proyecto es seguir preparándome en comunicación corporativa.

Stefany: ¿Qué entiendes por clima organizacional?

Participante N° 8: Bueno el clima organizacional es el que incluye los valores, incluye las relaciones de los empleados y todo los diferentes públicos, pero específicamente el público interno, es el como uno se relaciona con el que trabaja prácticamente.

Stefany: ¿Hace cuánto laboras en Radio Cerrejón y cuál es la labor que desempeñas?

Participante N° 8: Bueno soy locutora control ya ahora en marzo cumplo dos años exactamente el diesi siete de marzo.

Stefany: ¿De qué se trata tu labor?

Participante N° 8: Bueno primero hay un objetivo excelente que es poder acompañar a los operadores durante su turno y hacer que su trabajo sea mucho más a menos, de recordarles la seguridad y por supuesto como ayudarles a mitigar el sueño en lo absoluto y que puedan estar más enfocado en la tarea y así mismo puedan también tener la oportunidad de escuchar la música que ellos quieran de escuchar nuevos contenidos, de poner conversaciones interesantes; entonces es cuestión de divertir a los empleados así mismo hacer la labor de cuidado con ellos en relación con lo que están desarrollando en su trabajo que es mucha responsabilidad.

Stefany: **Teniendo en cuenta tus horarios y la dedicación y empeño que tienes que poner a tu trabajo ¿la empresa te brinda todas las herramientas y los recurso que tú necesitas para cumplir tu labor?**

Participante N° 8: Bueno en cuanto los horarios a mí al principio me parecía pesado pero todo es de costumbre entonces ahorita ya me acostumbre a los horarios a veces es más pesada la cuarta noche que uno tiene, a mí me parece que nos dan las condiciones necesaria para disfrutar del trabajo y hacerlo con mucho cariño, a mi si me gusta realmente todo lo que tenga que ver con eso es más nosotros trabajamos si nos ponemos a ver nosotros trabajamos como quince días del mes y yo estaba acostumbrada a trabajar muchos más días entonces mira que yo tenía dos empleos cuando yo descansaba en uno trabajaba en el otro más bien casi ni dormía en cambio ahorita puedo decir si hablamos en ese sentido está perfecto.

Stefany: ¿Cómo se manejan las relaciones interpersonales entre compañeros y jefes en Radio Cerrejón?

Participante N° 8: Mas que bien que en cualquiera otra entidad, definitivamente eh tenido la experiencia con los diferentes escenarios que eh vivido y los clima laborales que eh tenido este ha sido el mejor, mucha comprensión, mucha hermandad, mucha familiaridad, mucho apoyo, respeto y la vez hay confianza, pero una confianza que es humana en el sentido de que si tienes alguna inquietud, algún problema, algún inconveniente ellos siempre están ahí para ayudarte, para cuidarte a mí me parece perfecto.

Stefany: Nos puedes decir si ¿existe algún plan de motivación?

Participante N° 8: Bueno ahí si hace falta eso no lo había pensado, hace falta porque ehh...es algo muy monótono, entonces digamos que uno siempre tiene el mismo horario, tiene la misma parrilla, a un que uno ponga canciones diferente tenga grupos diferentes si hace falta dinamismo en nuestra labor por ejemplo: a mí me gustaría que... nosotros proponemos si es verdad pero que la empresa por ejemplo: bueno vamos a cambiar este mes y vamos hacer tal cosa, vamos hacer algo diferente para que no fuera tan monótono nuestro trabajo y así también los oyentes escuchen nuevos formatos y cosas distintas.

Stefany: ¿Tú crees que se tiene en cuenta tus opiniones?

Participante N° 8: Si, si se tienen en cuentas nuestras opiniones eh... siempre han... nuestros jefes acuden a nosotros a darnos mejorías o sea en creen que podemos mejorar y como somos nosotros los locutores control que duramos mucho más el trabajo tiempo en el trabajo somos, digamos que entendemos las principales cosas que hacen falta como hace falta esto, hace falta lo

otro, y si se ha tenido en cuenta. Bueno las veces que eh dado mi opinión se han rescatado ideas y se han tomado acción.

Stefany: ¿Cómo retribuye la empresa el esfuerzo que realizas?

Participante N° 8: Con el sueldo y... por ejemplo: eh... hay algo muy bonito en el nuevo formato que a fin de año que... siempre nos agradecen como la labor que estamos haciendo y destacan algo positivo de nosotros a un que si nos ponemos a pensar en la cuestión organizacional eso no debería ser una sola vez si no como que siempre, yo digo que en las reuniones hay algo que... sería muy chévere como ir evaluando ir ganando experiencia y estamos haciendo esto bien y podemos mejorarlo, algo por el estilo eso creo que hace falta que hagamos más seguido.

Stefany: Bien me tocaste dos aspectos el económico y también el de reconocimiento ¿consideras que recibes proporcionalmente lo que tu mereces tanto económico como reconocimiento?

Participante N° 8: Bueno hay dos cosas yo diría que en lo económico ojala fuera más pero porque yo no lo puedo comparar con el trabajo que yo tenía, yo no hacia turno nocturno y era prácticamente lo mismo en cambio aquí hacemos un turno y no se ve tan reflejado porque nosotros trabajamos horas nocturnas si me hago entender y es un sueldo normal, y es puntual y todo pero si obviamente yo creo que nos merecemos un poco más por el horario que tenemos.

Stefany: ¿Desde qué laboras en radio cerrejón has podido desarrollar otros proyectos de vida?

Participante N° 8: Si... como te digo yo soy muy inquieta entonces estaba en dos empleos al mismo tiempo aparte de eso yo hacía cosas independiente, estaba con los clubes, me encanta

asesorar las empresas, entonces en cuanto a comunicación corporativa que es lo que me gusta y la imagen corporativa, todo lo que tenga que ver con márketing digital ahorita, todo eso lo estoy haciendo y siempre lo hago eh... digamos que me llaman a presentar eventos cosas por el estilo todo tiene que ver con mi carrera, eso sí gracias a Dios tienen que ver con mi carrera y cualquier proyecto que mire que tenga la oportunidad de hacer lo hago ahora estoy pensando en hacer otras cosas pero bueno estoy dedicándole tiempo a mi hijo, a pesar de que mira tengo al bebe hace poquito y... quiero seguir aprendiendo me eh inscripto en cosas pero digo hay no puedo, no puedo continuar por definitivamente tengo tiempo para el niño, pero si yo soy de esas personas que busca el espacio para hacer otras cosas.

Stefany: Dentro de Radio Cerrejón ¿te sientes satisfecha con el cargo q tienes o te proyectas en mejor cargo?

Participante N° 8: Es que hay no es que haya mejores cargos, porque es que si tú te pones a ver el organigrama no hay una... escala tan grande que se pueda hacer digamos nosotros estamos de control y lo que... nos supera a nosotros es el coordinador y...luego de todo eso ya viene los directivos y de mas pero realmente creo que no sería posible pero sería bueno si se pudiese, no obstante es cuestión como te digo de irse preparando y seguir estudiando un poco más porque es algo que yo... me proyecto de una mejor manera eh... en otros cargos si, un mejor salario también, como... o sea sé que no debo de conformarse con el presente, si no como de ver más siempre, pero para eso hay que prepararse ¡no!.

Entrevista Participante N° 9

Jhon: A lo largo de tu vida ¿cómo se ha venido desarrollando tu proceso académico?

Participante N° 9: Bueno, yo hice mí primaria, mi bachillerato, me gradué en el dos mil seis, hice un semestre de ingeniería ambiental no me gusto la carrera, empecé a estudiar comunicación social, terminé comunicación social. Empecé a trabajar en los medios, radio, televisión, he trabajado tanto en radio como en televisión, luego trabajando en radio me interese por la psicología y ahorita estoy que me graduó en psicología, al mismo tiempo estoy laborando en radio Cerrejón.

Jhon: Nos puedes decir ¿qué entiendes por Clima Organizacional?

Participante N° 9: Bueno yo creo que el clima organizacional es el ambiente laboral que rodea, tanto la interacción entre compañeros de trabajo como el ambiente, la comodidad, la motivación. Son muchos los factores que influyen en el Clima Organizacional.

Jhon: Cuéntanos un poco acerca de la labor que desempeñas en radio cerrejón

Participante N° 9: Bueno, yo lleca ya casi nueve años trabajando en la empresa, soy locutora control, hago turnos de doce horas, trabajo cuatro días y cuatro noches, de seis a seis, estoy de día de seis de la mañana a seis de la tarde, si estoy de noche. Estoy de seis de la tarde a seis de la mañana. Los turnos de nosotros se basan en ser los responsables, hablo de los controles. Somos los responsables de todo lo que sale al aire en radio cerrejón durante el turno. Y aparte de eso, es mantener despierto a los operadores, despiertos, motivados que no les de sueño ni fatiga.

Jhon: ¿Podrías describirnos las instalaciones, herramientas, recursos que tienen para ejercer su labor?, ¿Consideran que tienen los recursos necesarios, y por qué?

Participante N° 9: Bueno, radio cerrejón tiene unas instalaciones muy bonitas, Radio Cerrejón ha sufrido un cambio que ha sido para mejorar en cuanto a sus instalaciones, hoy por hoy, Radio Cerrejón puede decir que cuenta con los mejores estudios a nivel departamental. Tiene una

cabina profesional, tiene una cabina acústica, un sonido profesional, micrófonos profesionales, una consola profesional. Sin embargo, los audífonos no todos están en buen estado, los que se utilizan, yo, por lo general evito utilizarlos para que no generen, digamos interferencia auditiva, prefiero no utilizarlos. Utilizo el subwoofer. Por otra parte, las sillas no están en las condiciones para un turno de doce horas, necesitaríamos como, un dispensador de agua, a pesar de que hay nevera, pues no hay, el agua que hay en la cabina no es apta para el consumo, el agua que llega a los baños no es apta para el consumo, no tenemos un dispensador, ahorita mismo no tenemos café, anteriormente nos daban el café, ya no lo tenemos, eso haría falta.

Jhon: Háblanos un poco de ¿Cómo se manejan las relaciones interpersonales entre compañeros y jefes?

Participante N° 9: Bueno las relaciones interpersonales son muy buenas, si hay algo bueno de radio cerrejón que se puede destacar es eso, los jefes nunca han querido sobresalir ante nosotros ni imponernos las cosas son buenos jefes, y nosotros también somos muy buenos compañeros, además todos los nuevos son ahorita los nuevos directores, pero todos tenemos cinco, seis, siete años y ya somos como familia, como hermanos nos llevamos muy bien, no hay disgustos, todo lo hablamos y si hay inconvenientes la persona encargada, la que este de coordinadora en el momento siempre trata de solucionarlos de la mejor manera.

Jhon: Nos puede decir ¿de qué manera te motivan a cumplir con tu rol en el trabajo?

Participante N° 9: La empresa como tal no genera motivación, desde mi punto de vista. Yo siento que las motivaciones son más personales, que tenemos un trabajo estable. Que en medio de la situación difícil podemos contar con un trabajo. Sin embargo, no con las condiciones que nosotros quisiéramos, un mejor salario, que tuviese un programa de bonificaciones o que por lo

menos se nos motivara a ser competitivos entre compañeros, yo siento que hay momentos en que eso es necesario, porque a veces esta uno como que entra en la monotonía y necesita un cambio y necesita que lo animen a explotar lo que tú tienes dentro tu potencial que de pronto que de otra manera ya, cuando entras en la rutina eso se va perdiendo, entonces, si siento que le hace falta a radio cerrejón, crear algo que nos anime o nos motive bien, sea económicamente o por lo menos que genere competitividad entre nosotros.

Jhon: ¿En qué forma sabes que tus opiniones son o no tenidas en cuenta?

Participante N° 9: Yo creo que se trata de tener en cuenta las opiniones que de verdad se necesitan, es decir; a ti te piden una opinión y tú vas a generar tu punto de vista, si ellos consideran que les sirve, que les es viable, que les es factible la aplican, si desde su punto de vista no, independientemente de que tu consideres que lo que tú dices es necesario pero si ellos consideran que no, simplemente no se implementa.

Jhon: Cuéntanos ¿cómo retribuyen el esfuerzo que realizas en la empresa, consideras que lo que recibes es proporcional a lo que mereces?

Participante N° 9: La retribución que nosotros recibimos es el sueldo, es el salario y aparte de eso, una que otra vez no es algo que se tenga estipulado, cuando hiciste algo bien, te dicen me agrado como lo hiciste. No siempre, muy de vez en cuando no es algo que se tenga de manera formal, ¿que si es lo que yo considero lo que debería recibir? Inmediatamente respondería que no, un profesional, que estudia durante cinco años lo que menos esperas es que te estés ganando ahorita mismo un sueldo de profesional unos tres millones, tres millones y medio, ahorita estamos recibiendo millón setecientos cincuenta, entonces definitivamente no y para hacer turnos nocturnos y diurnos de doce horas y sin recibir aparte unas horas extras, nosotros recibimos

horas extras estándares así tenga el mes más festivos que el mes pasado tu siempre vas recibir eso estándar, tampoco una bonificación porque esta vez los resultados de seguridad fueron mejor, cerrejón a ti te exige que tu mantengas al empleado activo y despierto, pero ¿qué pasa en el mes que tú lo mantienes despierto?, no pasa nada, entonces siento que eso hace falta.

Jhon: Desde que laboras en Radio Cerejón, ¿qué proyecto de vida has logrado o desarrollar?

Participante N° 9: La casa de mi madre, la adelante gracias al trabajo de cerrejón, pero mis estudios no han salido de mi salario, mis estudios han sido porque mi esposo me colabora que es empleado directo de cerrejón, como tal no de Radio Cerejón.

Jhon: ¿Cuál es tu mayor meta laboralmente hablando?

Participante N° 9: Dentro de radio cerrejón si me gustaría, más que por el cargo, me gustaría por el salario, poder por lo menos ser coordinadora, y ya fuera de Radio Cerejón si quisiera tener mi propio negocio o montar algo que ligue las dos carreras comunicación y la psicología.

Entrevista Participante N° 10

Jhon: Cuéntanos un poco de los títulos académicos que has obtenido a lo largo de tu vida

Participante N° 10: Te diré de manera muy breve que nosotros estudiamos comunicación social en la Universidad Autónoma del Caribe de la ciudad de Barranquilla, ahí terminamos en el año mil novecientos ochenta y cinco, nos graduamos como comunicador social y periodista, eh luego trabajamos unos meses como asistente de comunicaciones del SENA regional Atlántico

Barranquilla posteriormente nos trasladamos a La Guajira de donde somos oriundos, ahí trabajé como corresponsal del periódico el Herald de Barranquilla, que en ese momento estaba en un plan de expansión regional luego entramos como gerente de una emisora que acababan de fundar en Sanjuán del Cesar La Voz de la Provincia de Padilla ahí estuvimos como gerente durante cuatro o cinco años, posteriormente desde esa época estuvimos vinculados al departamento de comunicaciones de Cerrejón, y desde ese tiempo hasta esta parte hemos estado siempre vinculado como contratista y en el área de comunicaciones de Cerrejón, posteriormente fui a trabajar en otra emisora de Sanjuán del Cesar Radio Impacto Popular, de ahí pasamos aproximadamente unos nueve u ocho años como el primer gerente de la emisora Cardenal Estéreo, la cual hace parte hoy del sistema cardenal que está en toda la costa nos retiramos de la gerencia y quedamos como periodista y quedamos como director en un programa de opinión creemos que unos de los programas que más influencia tiene en el Sur de La Guajira sobre todo el programa primera plana que se emite de dos a tres de la tarde, también eh venido trabajando como corresponsal de la emisora más antigua que tiene la costa Radio Guatapurí en la ciudad de Valledupar, aproximadamente quince o veinte años estamos ejerciendo como corresponsal de la Tribuna del Cesar el noticiero de Radio Guatapurí, y lo que te decía desde el año noventa hasta la cuenta eh perdido del tiempo que llevamos vinculado con el complejo carbonífero Cerrejón en materia de comunicaciones, eso es lo que te podría de sir de mi vida profesional.

Jhon: ¿Qué es clima organizacional?

Participante N° 10: principalmente las facultades de comunicación social que fueron creadas en Colombia en su mayoría están dirigiendo más que todo a los egresados en ese tema de la comunicación organizacional lo que te quiero decir que cuando nosotros estuvimos en la universidad vimos muy poco de ese tema del clima organizacional que se maneja a nivel de

empresas y que realmente nosotros no vimos absolutamente nada de esa temática que hoy en la mayoría sobre todo en el género femenino que salen direccionadas al clima organizacional que se maneja en las empresas, eso es lo que entiendo en ese tema, del manejo que se hace a través de las empresas.

Jhon: ¿Cuál es tu labor en Radio Cerrejón que es lo que tienes que hacer allí?

Participante N° 10: Bueno en radio cerrejón desde que hemos estado vinculado siempre eh estado laborando como corresponsal de noticias exclusivamente dando las noticias para los municipios del Sur de La Guajira y norte del departamento del Cesar, así todos los hechos noticiosos que son de interés de los trabajadores del Cerrejón, nos encargamos nosotros de transmitirlos en unos informes que transmitimos diariamente de lunes a viernes así que desde hace mucho rato estamos cumpliendo esa labor para Radio Cerrejón.

Jhon: ¿Radio Cerrejón te brinda las herramientas y los recursos necesarios para ejercer tu labor?

Participante N° 10: En el tema de recursos y herramientas pues nosotros siempre hemos trabajado a través de una orden de prestación de servicio de un contrato con Radio Cerrejón, que en su primer momento fue manejado por la Universidad Autónoma del Caribe, ahí fuimos vinculado como empleados, y aparecíamos en nómina como empleados, posteriormente con el cambio de operador en Radio Cerrejón con la Universidad del Norte ya cambio la modalidad a tener una OPS una orden de prestación de servicio y dentro de la orden de prestación de servicio había una de las cláusulas que nos ponía presente que toda la herramientas necesarias para cumplir nuestra labor serian puesta de nuestras manos, solamente la orden de prestación de

servicio contemplaba el pago y nosotros por nuestra cuenta asumíamos nuestras herramientas para cumplir nuestra labor.

Jhon: ¿háblanos de cómo se manejan las relaciones interpersonales con los compañeros y los jefes?

Participante N° 10: En radio cerrejón siempre toda la vida si ha sido claro el manejo y las relaciones que se tienen y hemos tenido ha sido excelente nunca jamás hemos tenido ningún tipo de diferencias ni de controversias ni por la emisión de las noticias, ni ningún tipo de reproche por el trabajo que realizamos y mucho menos por la relación con los compañeros que siempre ha sido me parece una de las cosas más importantes que ha tenido Radio Cerrejón desde que existe, el clima organizacional en Radio Cerrejón siempre ha sido de lo mejor y siempre eh creído que es muy excelente.

Jhon: ¿Tus opiniones son tenidas en cuenta?

Participante N° 10: Si, cuando hemos hecho sugerencias siempre las han tenido en cuenta, sobre todo en el tema que me compete a mí, el tema de noticias lo han acogido cuando hacíamos las reuniones de... periódicas para hacer balance de fin de año para crear nuevas cosas para aportar nuevas cosas, siempre las ideas y las cosas que hacíamos a manera de sugerencias yo siento que las tenían en cuenta y que se aplicaban también.

Jhon: ¿En qué forma te retribuyen el esfuerzo que tú realizas para la empresa?

Participante N° 10: Bueno básicamente económico, en algunas ocasiones nosotros recibimos capacitación, pero la capacitación la recibimos por parte de Cerrejón y esta capacitación iba enfocada prácticamente a todos los periodistas del departamento de La Guajira.

Jhon: ¿Consideras que recibes lo proporcionalmente mereces por tu labor?

Participante N° 10: Bueno de pronto me gustaría ehh... uno nunca está contento con lo que se gana no cada quien aspira a ganar un mejor salario y una mejor retribución ehh... para mí si se podría mejorar de por el aspecto económico el salario y de pronto como sugerencia pudiera estar en nómina dentro de la universidad o dentro de Radio Cerrejón o quien tenga a cargo de Radio Cerrejón, especialmente para contar con prestaciones, con seguridad social, con salud, pensión, todas esas cosas de que necesariamente hoy en día es fundamental para cada persona.

Jhon: ¿Laborar en Radio Cerrejón te ha permitido desarrollar algunos proyectos de vida personal?

Participante N° 10: Personalmente cumplo con mi labor de periodista la labor es prácticamente un poco limitada por que yo todo los días me limito a buscar noticias y a emitir noticias nunca eh tenido la oportunidad de ir hasta allá a los estudios de Radio Cerrejón, en un día en una semana y poder de pronto compartir con los compañeros y aportar otros conocimientos que yo tengo por ejemplo: yo tengo mucho conocimiento en el tema de la música vallenata, temas culturales y cosas de la región y realmente siempre nos limitamos al suministramos de noticias de información.

Jhon: ¿dentro de Radio Cerrejón te sientes satisfecho con el cargo que tienes o te proyectas en otro programa?

Participante N° 10: Si yo me siento satisfecho porque a de más de eso yo no cumplo esa única labor o sea me sirve por que yo distribuyo mi tiempo para cumplir otras labores, desde el municipio donde estoy y también dedicarme a otras cosas personales, atender a mi familia y manejar otras cosas que manejo en mi vida personal.

Entrevista Participante N° 11

Stefany: A lo largo de tu vida ¿Cómo se ha venido desarrollando tu proceso académico?

Participante N° 11: Bueno yo desde muy joven me interesé por los medios de comunicación y gracias a las relaciones que tenía con algunos conocidos entré desde muy joven, exactamente hace más de 20 años a laborar en Radio Cerrejón, ya estando allí he tenido la oportunidad de realizar varios talleres y cursos de locución y de manejo de la voz

Stefany: Nos puedes decir ¿qué entiendes por Clima Organizacional?

Participante N° 11: Para mí, el Clima Organizacional son las características que conforman una empresa. En el Clima influye la comunicación, la motivación, las relaciones, el ambiente que se maneja dentro de la organización... entre otros aspectos.

Stefany: Cuéntanos un poco acerca de la labor que desempeñas en Radio Cerrejón

Participante N° 11: Yo hasta unos Días era locutor control, a mí me notificaron hace poco de la cancelación de mi contrato, pero lo que yo hacía era estar atento a los requerimientos de los oyentes, realizar programas musicales y controlar todo lo que salía al aire durante mis doce horas de turno, ya fuese de día o de noche

Stefany: ¿Podrías describirnos las Instalaciones, herramientas y recursos que tienes para ejercer tu labor?

Participante N° 11: Bueno, allá tenemos unos estudios cómodos se puede decir que en términos generales tenemos lo necesario, aunque si sería bueno que colocaran un filtro para el agua, un termo con café, unas sillas un poco más cómodas, que suministraran alimentación para las doce

horas de turno... son más o menos las recomendaciones que yo haría, porque los equipos están en muy buen estado

Stefany: ¿Consideras que tienes los recursos necesarios? ¿Por qué?

Participante N° 11: si, en términos generales es lo necesario para ejercer la labor, no quiere decir que no se pueda mejorar en el sentido de comodidad para realizar las actividades con más ganas o más cómodo

Stefany: Háblanos un poco de ¿Cómo se manejan las relaciones interpersonales entre compañeros y jefes?

Participante N° 11: Pues nosotros hace muchos años no éramos tan unidos como ahora, sin embargo, eso con la llegada de nuevos directivos ha cambiado también, digamos que se maneja una buena relación, sobre todo con los compañeros puesto que somos como una familia

Stefany: Nos puedes decir ¿de qué manera te motivan a cumplir con tu rol en el trabajo?

Participante N° 11: Mi motivación siempre fue mi familia, el gusto por trabajo, pero por parte de la empresa no se recibe ninguna motivación aparte del salario

Stefany: ¿En qué forma sabes que tus opiniones son o no tenidas en cuenta?

Participante N° 11: Bueno allá siempre acostumbran a preguntarnos cosas de la programación, que si queremos sugerir algo y si ven que es algo que puede funcionar lo aplican. Sin embargo en temas administrativos muy poco se interesan en preguntarnos nuestras opiniones simplemente nos notifican y ya

Stefany: Cuéntanos ¿Cómo te retribuyen el esfuerzo que realizas en la empresa?

Participante N° 11: Con el salario...

Stefany: ¿Consideras que lo que recibes es proporcional a lo que mereces? ¿Por qué?

Participante N° 11: No, mira yo que he pasado por muchos procesos dentro de la empresa porque ya tenía más de veinte años de prestar mis servicios, fui testigo de las desmejora progresiva que ha venido sufriendo Radio Cerrejón debido a los recortes económicos que ha realizado la compañía como tal, o sea; Cerrejón. Esto ha obligado de cierto modo a que el canal haya disminuido tantos beneficios, anteriormente le daban a uno unas buenas dotaciones, le pagaban recargos nocturnos y festivos, con el tiempo ha quedado el 50% menos de los colaboradores que había obligándonos a doblar esfuerzos y no se ve reflejado o retribuido en el salario.

Stefany: Desde que laboras en Radio Cerrejón ¿Qué proyectos de vida has logrado desarrollar?

Participante N° 11: Les he podido dar estudios a mis hijas, pude crecer más académicamente y obtuve varios préstamos en diferentes ocasiones

Stefany: ¿Te sientes satisfecho con el cargo actual o te proyectas con un mejor puesto dentro de la empresa?

Participante N° 11: Bueno como te dije, ya no hago parte del canal hace como cuatro días pero si, si me sentía cómodo con mi cargo y con lo que hacía, de hecho, siempre fui muy colaborador, estuve siempre presto a dar lo mejor de mí

Entrevista Participante N° 12

Jhon: A lo largo de tu vida ¿Cómo se ha venido desarrollando tu proceso académico?

Participante N° 12: Y hace un año me gradué de Comunicación Social y Periodismo, siempre me ha gustado o me he inclinado por el campo deportivo y hace un tiempo quien era el director de Radio Cerrejón que vio mis capacidades me dio la oportunidad de laborar aquí, Básicamente la experiencia que tengo la he desarrollado en Radio Cerrejón

Jhon: Nos puedes decir ¿qué entiendes por Clima Organizacional?

Participante N° 12: Es como el ambiente Organizacional que se desarrolla dentro de una empresa, es que cada empresa tiene sus características Organizacionales y esto es lo que identifica su ambiente si es bueno o malo

Jhon: Cuéntanos un poco acerca de la labor que desempeñas en Radio Cerrejón

Participante N° 12: Soy reportero deportivo, yo envío mis comentarios y noticias deportivas tanto para el noticiero como para los programas de entretenimiento que se desarrollan en la parrilla de la programación

Jhon: ¿Podrías describirnos las Instalaciones, herramientas y recursos que tienes para ejercer tu labor?

Participante N° 12: Como mi contratación es por orden de servicio la empresa no me suministra los recursos, pero como a mí me gusta todo este cuento de las comunicaciones y fue lo que estude, poco a poco he adquirido mis equipos

Jhon: ¿Consideras que tienes los recursos necesarios? ¿Por qué?

Participante N° 12: si, yo tengo como grabar, editar y enviar la información. Creo que no es mucho lo que necesito

Jhon: Háblanos un poco de ¿Cómo se manejan las relaciones interpersonales entre compañeros y jefes?

Participante N° 12: Como yo trabajo desde la distancia casi no trato con algunos compañeros, con los jefes si he estado en contacto telefónico constante y estuve en la última reunión conociendo el personal que no conocía

Jhon: Nos puedes decir ¿de qué manera te motivan a cumplir con tu rol en el trabajo?

Participante N° 12: Los jefes siempre me felicitan porque a pesar de mi limitación visual ellos ven en mí una persona capaz y pues eso me motiva a seguir creciendo y dando lo mejor de mí

Jhon: ¿En qué forma sabes que tus opiniones son o no tenidas en cuenta?

Participante N° 12: No, pues la verdad yo no opino en las decisiones que toman, igual yo prácticamente soy un empleado externo y me dedico solo a cumplir con mi trabajo

Jhon: Cuéntanos ¿Cómo te retribuyen el esfuerzo que realizas en la empresa?

Participante N° 12: Con dinero jajaj... y bueno con las felicitaciones que me dan cuando hago algo bien

Jhon: ¿Consideras que lo que recibes es proporcional a lo que mereces? ¿Por qué?

Participante N° 12: Si, porque mi trabajo no requiere de mucho esfuerzo y de compromiso así que creo que está adaptado a mis necesidades

Jhon: Desde que laboras en Radio Cerrejón ¿Qué proyectos de vida has logrado desarrollar?

Participante N° 12: He crecido mucho profesionalmente y he adquirido mucha experiencia, eso para mí es ganancia

Jhon: ¿Te sientes satisfecho con el cargo actual o te proyectas con un mejor puesto dentro de la empresa?

Participante N° 12: Yo me siento bien pero obviamente quiero seguir creciendo, yo me proyecto más adelante con un contrato como el de mis compañeros y que pueda aportar más de mis conocimientos a la empresa.

Tabla IV

Categorización De Las Entrevistas Transcritas

Entrevista Participante N° 1

Categorización previa	Transcripción de la entrevista
<p>Concepto del Clima Organizacional</p>	<p>Stefany: Nos puedes decir ¿qué entiendes por clima organizacional?</p> <p>Participante 1: Lo que yo entiendo por clima organizacional es que es como el ambiente, el entorno laboral, ehh... ese contexto en el cual uno se desenvuelve con los demás comparte con los demás ese entorno esa es la palabra que yo prácticamente le calificaría a ese clima o sea como el ambiente como el entorno en que se trabaja en que uno desempeña su funciones y eso básicamente influye muchísimo porque si no existe un buen clima laboral básicamente te vas a ver afectado en tu función de trabajo por problemas de conflictos por problemas de muchas cosas que pueden incidir en climas laboral</p>
<p>Percepción del Clima Organizacional</p>	<p>Stefany: ¿Y la empresa te ha brindado las herramientas y los recursos necesarios para tu hacer todo esto de lo que me estás hablando?</p> <p>Participante 1: Si, lo que pasa es que yo estoy como OPS prestación de servicio me entiendes y como prestación de servicio la ley de dice que uno debe contar con sus propias herramientas y propios equipos de trabajo entiendes la universidad lo que si me ha brindado es todo el acompañamiento en todo el proceso en cosas como tenemos problemas con el streaming yo le comunico a la universidad necesitamos tal soporte, necesitamos que el ingeniero nos abra el dominio de tal computador para nosotros remotamente poderlo manipular poderlo programar, digamos necesidades en cuanto al proyecto como tal pero mi equipo mi computador mis herramientas digamos que son propias porque mi termino de contrato es prestación de servicio y la ley dice que uno debe de contar con las herramientas y equipos de trabajo pero en el momento que necesito apoyo de la universidad lo eh tenido en cuanto eh necesitado un computador para viajar de emergencia si obtengo ese apoyo</p> <p>Stefany: Ok, háganos un poco de tus relaciones interpersonales con tus compañeros y con los jefes.</p> <p>Participante 1: Bueno te cuento que, con los jefes actuales no te puedo hablar porque bueno entraron y se metió la pandemia</p>

y ahora el paro, pues así con ellos no eh tenido una opinión objetiva, y sería irresponsable darte una opinión sobre ellos porque no eh obtenido una comunica alguna de los nuevos te hablo de los nuevos. Con XXXX lo conozco más de hace veinte años fue mi profesor universidad y colegio, que más te puedo decir, es un gran profesional me ha brindado mucha confianza y eso es importante para que cada quien desempeñe bien su trabajo y sus labores con mis compañeros con ellos básicamente con ellos mantengo comunicación telefónica no con todos por ejemplo contigo nunca habías tenido la oportunidad de hablar casi siempre mantengo contacto con XXXX con XXXX que es el jefe del proyecto eh... con XXXXXX que era el jefe con XXXX hablo digamos que después de XXXXX es con el que más hablo, de resto con los otros compañeros bueno con los que venía apoyando el tema de pos producción de contenido con XXX, con XXX, con XXX, también venía manteniendo una relación telefónica cercana con todos ellos eh tenido buena comunicación no eh tenido problemas con nadie y no eh tenido ningún inconveniente con los compañeros

Stefany: ¿Sientes que tus opiniones son tenidas en cuenta?

Participante 1: Si eh... las veces que me han consultado en estrategias en cuanto a equipos eh hecho siempre como mi sugerencias en forma que no se debe comprar eh... pero bueno tu sabes que algunas se tienen en cuenta y otras la universidad toma decisiones por consideraciones que ellos asuman que por política de la universidad pero eso es respetable pero en las oportunidades que se me han presentado y me han pregunta si se me han tenido en cuenta.

Retribuciones

y/o

Stefany: ¿De qué manera la empresa te retribuye el esfuerzo que haces ejerciendo tu labor?

Motivaciones

Participante 1: Yo creo que dos cosas: El tema de contratación porque yo pienso que cuando a ti te están teniendo en cuenta para renovarte, están teniendo en cuenta la calidad de tu trabajo el desempeño de tu labor eh... el tema salarial es importante que también influye y te reitero el tema de la confianza que más el tema de que confien en ti eh... deja mucho de qué hablar, el tema de que deleguen en ti responsabilidades eso es muy... genera una satisfacción muy bonita eso es lo que yo te podría decir

Stefany: ¿Consideras que recibes la retribución proporcional, es decir; lo que mereces por tu esfuerzo o te gustaría que hicieran algo más?

Participante 1: Sería mediocre de mi parte decir que no aspiro más, pues todo profesional debe tener sus aspiraciones tanto salariales como de crecimiento académico, de crecimiento laboral y por supuesto uno siempre aspira a ganar más y uno siempre aspira a estar mejor

Stefany: Ok ¿de qué manera la empresa te motiva a realizar bien tu trabajo?

Participante 1: Yo creo la mejor motivación es que crean en ti, segundo que los pagos sean puntuales y en eso la universidad en eso nunca me fallo pues hasta en término de contrato por que ahora estamos sin contrato eh la confianza es importante y yo creo que hablando desde la posición de quien era mi jefe quien era la persona director del proyecto pienso que en el tema de la confianza de hacerte cree ser de hacer cree ser el proyecto en el que estaba laborando yo creo que eso es importante para la motivación no ha mas nada que motive más a un profesional que la confianza que depositen en el eso es como lo que yo te podría decir.

**Desarrollo y proyección
laboral**

Stefany: Desde que laboras en Radio Cerrejón ¿has podido desarrollar proyectos de vida?

Participante 1: Cuando te refieres a proyecto de vida te refieres ah...

Stefany: Proyectos personales o de superación que tengas que de pronto tu trabajo o tu salario te hayan ayudado a desarrollarlos

Participante 1: Si por supuesto, mira yo con la universidad eh... obtuve un crédito para crear mi eh... empresa que se llama splash eh... yo alquilo equipos grabadoras digitales, de radio, micrófonos, de condensador, de solapas etc... digamos que por medio de la universidad yo adquirí un crédito financiero por medio de un banco pero por la certificaciones de la universidad y todo eso influyó mucho entonces digamos que en cuanto a realizaciones y superación personal te puedo contar esa experiencia.

Stefany: Ok, dentro de Radio Cerrejón ¿te sientes satisfecho con tu cargo o te gustaría ocupar otro?

Participante 1: Eh... de pronto yo pienso eh... que yo estoy en mi perfil y... eh... en lo que yo hago en lo que me gusta hacer, porque no es hacer lo que uno quiera si no querer lo que uno hace y... me gustaría aportar un poco más en termino de programación y contenidos eh... pero bueno eh... eso es parte del proceso como te digo yo... antes de estos meses, de estos

cuatro últimos meses que tuve que una para como de dos o tres meses entonces digamos que tener un poco más de continuidad para que... los resultados se vayan viendo más inmediatos pero... pero si, hago lo que me gusta estoy en el cargo que me gusta hacer, que estudie y el cual me desempeño de buena manera, entonces si me gustaría aportar mucho más porque... tengo mucho más para aportar pero eh... hay estamos en el proceso.

Stefany: Ya para finalizar ¿cuál es tu más grande meta laboralmente hablando?

Participante 1: Eh... cuanto mi profesión lo máximo que me gustaría llegar ocupar la gerencia de producción de empresas como... el grupo Univisión radio en New York eh... gerencia de producción de caracol radio ponerte en un ámbito local Blue Radio, el cargo se llama gerencia nacional de producción

Entrevista Participante N° 2

Categorización previa		Transcripción de la entrevista
Concepto del Clima Organizacional		<p>Jhon: Nos puedes decir ¿Qué entiendes por Clima Organizacional?</p> <p>Participante N° 2: ehh... como es el ambiente que se maneja en una organización, ehh... cuáles son esas ventajas y desventajas que tiene una organización dada sea dentro o fuera, o sea; como te ven, como se percibe tu organización ehh como lo haces, como te desempeñas con tus compañeros o sea no sé si me hago entender.</p>
Percepción del Clima Organizacional		<p>Jhon: ¿Puedes describirnos ehh las instalaciones y las herramientas o recursos que te entrega la empresa para ejercer tu labor?</p> <p>Participante N° 2: Pues contamos como con nuestros implementos para ehh llevarles a ellos la comunicación en el sentido de la información ehh tenemos micrófonos, tenemos un área de pregrabados, tenemos las instalaciones de un baño, contamos on una adecuación como para ehh hacer nuestro... o sea cumplir nuestro como tomar agua y eso no sé cómo decirlo. Pues yo la defino si me preguntas como la definiría me parece que contamos como con diferentes cosas para trabajar de la manera adecuada.</p> <p>Jhon: ¿Crees que tienes lo necesario o consideras que hay cosas que hacen falta?</p> <p>Participante N° 2: Pues creo que tengo lo necesario quizá nos hace falta el dispensador de agua que pienso que eso debería</p>

haber en todas las partes donde trabajas no sé por qué razón nosotros no lo tenemos pero es lo único que yo creo hace falta porque considero que es indispensable sobre todo para uno que trabaja en la función de hablar y eso cansa

Jhon: En cuanto a las sillas, la comodidad ehh para un turno de doce horas ¿crees que son adecuadas?

Participante N° 2: Bueno a mí me parece que eso se puede mejorar, pienso que he estado sentada en unas sillas más cómodas jajaj... ehh pero la que tengo no me disgusta pero si hay una mejor que te dé como más comodidad sí, pienso que sí, que todo igual se puede mejorar

Jhon: ok, háganos un poco de, ¿cómo son las relaciones interpersonales tanto con tus compañeros como con tus jefes?

Participante N° 2: Bueno pienso que es una relación muy abierta tus compañeros literal se convierten en tu familia, empiezas a vivir, pues yo que viví con ellos cuando fui practicante y luego ahora como control ehh pienso que se vuelve muy familiar, o sea a mí me parece hasta divertido de hasta cuando uno no está de acuerdo en algo que pueden llegar a darse peleas y tu sientes que estas peleando con tu hermano y al final, o sea, sea lo que sea va a terminar bien, no te hablas unos cinco minutos y ya luego todo está bien. Pero también pienso que a veces eso puede intervenir en cómo decir las cosas no se pues, pero a mí me gusta, pienso que manejamos una buena comunicación que hay cosas que no deberían ser tan sorprendidas pienso yo, pero se manejan yo digo que por temas administrativos o legales.

Jhon: ¿En qué forma sabes que tus opiniones son tenidas en cuenta? ¿Cómo te lo hacen saber?

Participante N° 2: Erda me corchas... yo pienso que dependiendo de su receptividad de lo que dije ehh pero si al final no hacen nada entonces no cuenta creo yo

Jhon: ¿Qué sientes tú ahorita, tienen o no en cuenta tu opinión?

Participante N° 2: sí, yo pienso que sí o que cada uno nosotros ha ido como creando su espacio y cuando uno dice como que necesita algo que si haríamos esto sería mejor pienso que ellos lo han tenido en cuenta.

Retribuciones

y/o

Jhon: Nos puedes decir ¿De qué manera se maneja la motivación en tu empresa? Es decir, si existe algún programa para motivarte, ¿Cómo te motivan a cumplir con tu rol en el trabajo?

Motivaciones

Participante N° 2: Bueno yo no conozco ningún programa de motivación, mi motivación es que a mí me gusta lo que hago, me gusta mucho la gente con la que trabajo entonces, me

siento como cómoda ,puedo ser yo, puedo decir mis ocurrencias , puedo hacer muchas cosas que quizá en otro lado me limiten a hacer.

Jhon: ¿Cómo te retribuyen el esfuerzo que realizas a diario en la empresa?

Participante N° 2: Con dinero jajaj...

Jhon: ¿Consideras que recibes el monto necesario o digamos que proporcional a lo que mereces por el turno que haces y las jornadas que haces?

Participante N° 2: Pues a mí me parece que sique está bien, bueno lo que pasa es que yo siempre he pensado que cuando uno hace lo que le gusta no importa que le paguen, o sea, yo lo haría sin ningún problema, entonces yo pienso que sí, no tengo problemas con la plata o cuanto me quieran dar. Igual como apenas yo estoy empezando todo eso del campo laboral a mí me parece que está bien, obvio yo quiero ganar más pero pienso que por lo que hago está bien

Jhon: ¿Cómo profesional cuanto aspiras ganar?

Participante N° 2: Yo aspiro a ganar de tres millones para allá, pero en el momento como yo estoy por licencias y eso pienso que está bien yo apenas estoy empezando

Desarrollo y Proyección laboral

Jhon: Desde que laboras en Radio Cerrejón ¿Qué proyectos de vida has logrado desarrollar?

Participante N° 2: He pagado unos cursos internacionales que voy a realizar y he podido viajar, costearme cosas y no que mis papas me tengan que dar

Jhon: ¿Cuáles tu más grande meta laboralmente hablando?

Participante N° 2: Yo quiero ser dueña de una empresa de comunicaciones

Jhon: y dentro de Radio Cerrejón ¿Te sientes satisfecha con tu cargo o te gustaría tener otro?

Participante N° 2: Yo me siento satisfecha con mi cargo, otros me parecen complicados y algunos aburridos.

Entrevista Participante N° 3

Categorización previa	Transcripción de la entrevista
Concepto del Clima Organizacional	<p>Stefany: Nos puedes decir ¿qué entiendes por Clima Organizacional, has escuchado hablar de eso antes?</p> <p>Participante N° 3: En el tema órgano... que ya me pegue</p> <p>Stefany: Organizacional</p> <p>Participante N° 3: El ambiente de trabajo como tal, si, el ambiente de trabajo</p>

Percepción del Clima Organizacional	Clima	<p>Stefany: Ok, ¿podrías describirnos las instalaciones, las herramientas que te brinda la empresa para realizar tu labor?</p> <p>Participante N° 3: Si, todo lo que hay en una emisora, lo necesario, tenemos acceso al internet y a las comunicaciones prácticamente a todo lo necesario, unas buenas instalaciones, unas buenas oficinas para uno poder como tal desempeñar un buen trabajo</p> <p>Stefany: ¿Si pudieses pedir algo más que te hiciera falta que sería?</p> <p>Participante N° 3: Pues ¿que sería?, un aumento de sueldo no sé de pronto jajaj... No, pienso que todo está bien hasta el momento, de pronto mejoras que ya se han venido dando en cuanto a las instalaciones de la emisora pero en lo demás si estamos bien</p> <p>Stefany: Bien, hablemos un poco de ¿cómo se manejan las relaciones inter personales tanto con tus compañeros como con los jefes?</p> <p>Participante N° 3: Excelente, pienso que aparte de ser unos grandes compañeros de trabajo somos más que todo una familia y te hablo en mi caso porque yo estoy más tiempo en el trabajo en la emisora que en la propia casa y lo bueno de trabajar como tal la emisora radio Cerrejón es eso el ambiente laboral es buenísimo aparte de lo que te digo que son unos grandes compañeros siento que nos sentimos en familia, hay una gran confianza con todos</p> <p>Stefany: Ok, ¿tu consideras que tus opiniones son tenidas en cuenta?</p> <p>Participante N° 3: ¡Si claro! por supuesto</p>
Retribuciones y/o Motivaciones	y/o	<p>Stefany: Ok, ¿existe algún plan de motivación para que de una u otra manera te incentive a trabajar?</p> <p>Participante N° 3: Si claro la familia</p> <p>Stefany: Hablo de la empresa como tal ¿qué te brinda como motivación?</p> <p>Participante N° 3: ¿Que me brinda la empresa a mí?</p> <p>Stefany: Si, alguna bonificación, algún plan de reconocimiento</p>

Participante N° 3: No, más que todo es como por cumplir con el trabajo, hacer lo que a uno le gusta

Stefany: Cuéntame ¿de qué manera se te retribuye todo el esfuerzo que realizas en la empresa?

Participante N° 3: Pienso que con el buen trabajo, pienso que la confianza que le dan a uno como tal los superiores

Stefany: ¿Consideras que recibes lo necesario, lo que mereces, lo proporcional a todo tu esfuerzo?

Participante N° 3: Pues digamos que lo normal, si...

Desarrollo y proyección laboral **Stefany:** Ok, Desde que laboras en Radio Cerrejón ¿qué proyecto de vida has logrado desarrollar?

Participante N° 3: he ayudado muchísimo a mis padres y ahorita en los planes como tal ya estoy enfocado a lo que es la familia, mi esposa y mi hija; en salir adelante en comprar muchas cosas proyecto de vivienda

Stefany: ¿Te sientes satisfecho con el cargo que tienes actualmente o aspiras seguir creciendo laboralmente hablando?

Participante N° 3: si, me siento a gusto con lo que estoy haciendo, igual siempre se está a la disposición para lo que sea necesario, para lo que necesiten a uno siempre voy a estar a disposición.

Entrevista Participante N° 4

Categorización previa		Transcripción de la entrevista
Concepto del Clima Organizacional	Clima Organizacional	Stefany: Nos puedes decir para ti ¿qué es el Clima Organizacional? Participante N° 4: ¿El qué? Stefany: El Clima Organizacional, ¿has escuchado hablar de eso alguna vez? Participante N° 4: no, pero me imagino que el Clima Organizacional es como... como la... cuando la... es como una empresa, como el clima, como el ambiente del trabajo
Percepción del Clima Organizacional	Clima Organizacional	Stefany: ¿Podrías describirnos las herramientas que utilizas para realizar tu labor? Participante N° 4: Las herramientas que yo utilizo son el micrófono, el computador; yo utilizo mi computador por que los de la empresa algunas veces están averiados o en ocasiones los practicantes los ocupan, de igual manera prefiero con el mío

porque tengo todo a la mano y una vez se armó un chicharrón por esos computadores porque el cargador no aparecía y yo dije no mejor me voy a comprar mi computador. La consola y los audífonos están en buen estado, las sillas no son muy cómodas hay algunas que están en buen estado y otras no, hay unas que dejan a uno con dolor de espalda.

Stefany: ¿Consideras que tienes lo necesario para ejercer tu labor?

Participante N° 4: ehh... si... lo necesario

Stefany: Háblanos un poco de, ¿cómo se desarrollan las relaciones interpersonales entre compañeros y con los jefes?

Participante N° 4: Bueno emmm... las relaciones interpersonales las manejamos muy bien porque entre todos nos hemos convertido como en una familia y nos ayudamos porque lo importante de aquí es que nadie se cree más que nadie a pesar de que algunos llevan más tiempo y han recorrido más cosas entonces a veces nosotros entre todos nos ayudamos, nos damos consejos, nos prestamos, este... mejor dicho somos una familia. Por esta razón nos mantenemos unidos y si alguno de nosotros llega a salir hará mucha falta.

Stefany: ¿Crees que tus opiniones son tenidas en cuenta?

Participante N° 4: si, cuando propongo un programa y me dicen que sí; que esto es bueno y lo vamos a hacer, más que todo en temas de programación son tenidas en cuenta.

Retribuciones

y/o

Stefany: Nos puedes decir ¿de qué manera te motivan a realizar tu labor en la empresa?

Motivaciones

Participante N° 4: Lo que me mantiene motivado para ir a trabajar es la pasión que le tengo a la radio ehh... también mi hija. Y en la empresa pues me gusta el ánimo que le ponen siempre a las cosas eso también lo motiva uno a trabajar, que me pagan puntual, anteriormente lo calificaban a uno y lo animaban, nos felicitan y así.

Stefany: ¿De qué manera te retribuyen todo el esfuerzo que haces en la empresa?

Participante N° 4: Cuando me... cuando me dicen las cosas; bueno una vez yo dije que sabía editar y cuando faltó el productor me llamaron para que yo lo hiciera y cuando vieron que yo lo pude hacer me felicitaron

Stefany: ¿y más adelante te tuvieron en cuenta para ocupar el cargo no como suplente si no como productor?

Participante N° 4: No, llamaron a otro productor

Stefany: ¿Consideras que lo que recibes es proporcionalmente lo que mereces por el esfuerzo que realizas en tu trabajo?

Participante N° 4: bueno... ehh... no, no porque ya... pero bueno como las cosas se están colocando más difíciles, a uno le

	toca esas cosas ya, pero yo considero que si deberían subirnos un poquito más
Desarrollo y proyección laboral	<p>Stefany: desde que estas en Radio Cerrejón ¿qué proyectos de vida has desarrollado?</p> <p>Participante N° 4: Uff, muchos como programación, talleres sobre la voz, uff muchos</p> <p>Stefany: ¿De os cargos que hay en Radio Cerrejón, te sientes satisfecho con el que tienes o te gustaría ocupar otro?</p> <p>Participante N° 4: ¡Sí claro! me gustaría ser director y por fuera mi gran meta es ser un empresario.</p>

Entrevista Participante N° 5

Categorización previa		Transcripción de la entrevista
Concepto del Clima Organizacional		<p>Jhon: Nos puedes decir ¿qué entiendes por clima organizacional?</p> <p>Participante N° 5: Eh... el clima organizacional es un eh... el ambiente que se vive en el trabajo porque esto realmente esto tiene que ver es como con el trabajo con la empresa, cuando se vive un ambiente de hermandad de amistad, cuando sientes que tu empresa o el lugar de tu trabajo no es solamente eso sino que se convierte en un segundo hogar en una segunda familia, creo que el clima organizacional tiene que ver con eso con que el ambiente laboral sea agradable sea... como que sienta ganas, sienta deseo de ir a trabajar por que el ambiente es bonito es armonioso</p>
Percepción del Clima Organizacional		<p>Jhon: ¿Podrías describirnos las instalaciones y las herramientas o recursos que tienes a tu disposición para ejercer tu labor?</p> <p>Participante N° 5: Bueno primeramente puedo decir que nuestra cabina de cristal como le decimos de cariño es un lugar muy ordenado, muy ordenado, muy acogedor eh... los micrófonos están en excelente estado tienen muy buen alcance eh... es cómodo estar ahí en el lugar, muy limpio siempre muy ordenado siempre nada nunca ves las cosa como tiradas no bueno como ese ambiente es muy agradable porque tu llegas a un orden y sabes perfectamente porque tienes que dejar las instalaciones de la forma correcta o sea también tienes que dejarlo ordenado.</p> <p>Jhon: ¿consideras que tienes los recursos necesarios?</p>

Participante N° 5: Cuando hablas de recursos a que te refieres?

Jhon: **A todo para sentirte cómoda durante el horario de tu trabajo**

Participante N° 5: si claro que sí, bueno eh... hay algo que si necesito y siempre eh pedido realmente a mi supervisores y jefes directos y es un dispensador de agua creo que necesitamos somos una emisora hablamos bastante eh... entonces es necesario tener un dispensador de agua a la mano porque obviamente la garganta se reseca es necesario tomar agua y entonces lo que sucede que quien quiera tomar agua tiene que llevar su agua desde la casa o comprarla ahí mismo en cerrejón entonces creo que ese es una falencia que tenemos en este momento.

Jhon: **háblanos un poco de ¿cómo se manejan las relaciones interpersonales entre compañeros y jefes?**

Participante N° 5: Muy bien, muy muy muy bien la verdad es que yo pienso que radio cerrejón para todos nuestros compañeros hasta para nuestros jefes se ha convertido en un segundo hogar es una segunda casa aparte de que eh... pasamos mucho tiempo mucho de las horas del día allí en radio cerrejón y la eh... amistad que se crea entre compañeras es muy bonita de verdad que a alguien le pasa algo y todos estamos muy preocupados muy a la expectativa y los jefes están siempre muy pendientes como de tus cosas incluso personales no solamente aborales parece o sea da la impresión de que realmente le importa cómo te sientes y como esta y eso, no se hace que solamente lo veas como un jefe si no como un amigo.

Jhon: **¿En qué forma sabes que tus opiniones son o no tenidas en cuenta?**

Participante N° 5: eh... normalmente radio cerrejón tiene que reinventarse todo el tiempo tenemos que reinventarnos porque eh... el público que tenemos se aburre muy rápido de todo entonces siempre nos están pidiendo o sea no es que las des porque tú quieres darlas si no que te las piden tus jefes los coordinadores siempre están pidiendo opiniones de todos nosotros del todo el grupo de trabajo que piensan ustedes que debemos de hacer con respeto eh... a la madrugada por ejemplo el horario más crítico para ellos y lo que hay que tener como más activo que piensan ustedes que debemos hacer que implementamos entonces si n nos ponen como a pensar y maquinan que se puede hacer como para mejorar pero

más que a veces más que te salen y te fluyen las ideas pero... si te fluye una idea tu solo la compartes y si los coordinadores consideran adecuado ponerla en práctica se pone en práctica, pero de resto son realmente los coordinadores los que dicen que creen que podemos hacer, dame ideas

Retribuciones

y/o Jhon: ¿de qué manera te motivan a cumplir con tu rol en el trabajo?

Motivaciones

Participante N° 5: Bueno la forma en que motivan yo creo que es ese respeto tan bonito que se maneja en radio cerrejón no es imponerte las cosas si no siempre como por favor pedirte o sea tu sabes que tienes que cumplir con algo porque es tu obligación pero mmm... te están diciendo es que tienes sino más bien te piden el favor de hacer las cosas me entiendes y creo que ese respeto a todos nos motiva ese ambiente tan bonito que se respira en radio cerrejón hace que tengas compromiso, amor, pasión por radio cerrejón

Jhon: Aparte de eso ¿hay alguna estructura, algún programa de motivación para incentivar a realizar tu trabajo, aparte de que te traten bien?

Participante N° 5: No en realidad no, me gustaría que hubieran capacitaciones eh... anteriormente lo hacían ya dejaron de hacer las capacitaciones pero creo que sería bueno eh...que hagan capacitaciones.

Jhon: Cuéntanos ¿cómo te retribuyen el esfuerzo que tu realizas en la empresa día a día?

Participante N° 5: Bueno mm... la empresa como tal siempre nos está retroalimentando las cosas buenas y malas, entonces, por ejemplo: Si una madrugada muy fuerte de pronto mala digamos así, y la coordinadora se dio cuenta que la madrugada estuvo mala por alguna razón ehh...te lo hace saber ehh... fulanito mira, un operador me dijo que... le saliste con grosería, no se ha presentado pero si así fuese, ellos te van a decir “fulanito mira, ¿qué paso, qué fue lo que sucedió, por qué le contestaste de esa manera” y así también si sucede algo malo o bueno también te lo van a decir.

Jhon: ¿a ti sola?, ¿lo hace en público?

Participante N° 5: No, la verdad es que hay mucha confianza y...normalmente lo dicen delante de la persona con la que estemos hablando, porque no es como formalmente que me lo hacen saber si no es que estamos en una conversación comiendo todas juntas que yo creo que ese lazo de comer todos juntos hace que realmente te sientas como si fuera tu

casa o como si fuera un espacio especial para ti porque te dan esa confianza de que tu jefe con practicantes con controles, o sea; todos comemos juntos y nos retroalimentamos cosas, ideas, opiniones, críticas, conceptos, lo que sea se da ahí como si fuéramos amigos, casi que cuando estamos comiendo, no existe el jefe empleado. Ehh...no existe eso de que tú tienes un cargo más alto que yo cuando estamos comiendo simplemente es como si fuésemos amigos, entonces es ahí que como que cuando soltamos todo y normalmente esas retroalimentaciones las hacen de esa manera cuando estamos comiendo juntos. Muy rara vez a menos de que sea un tema delicado te llaman a la oficina para hacerte o retroalimentarte algo, aunque realmente sucede muy pocas veces

Jhon: Cuando te hable de retribuir, te hablo del aspecto económico ¿Tu consideras que recibes el salario que te mereces?

Participante N° 5: No, no, no... ehh... pues podemos decir que Radio Cerrejón es la emisora en el departamento de La Guajira que mejor paga, obviamente tenemos que contar que nosotros trabajamos en la madrugada ehh... por ejemplo: yo quisiera, me encantaría, sería genial... ehh cada tanto tiempo hacen ciertas encuestas donde te retroalimentan como estas tu posicionada en la operación ¿no?, entonces, ehh... hay compañeros que no les va tan bien, que de pronto el porcentaje ehh... de preguntas que le hacen a la operación, no le va tan bien y otros le va muy bien lo cual quiere decir que de pronto esa persona se está esmerando más, se está esforzando más, que está haciendo algo diferente a su compañero para tener tan buenas respuestas y tan buena aceptación por el público. Yo creo que eso debe ser retribuido o premiarlo de alguna manera y pues obviamente a todos nos gusta la plata y que si nos pueden retribuir con dinero pues sería genial y eso obviamente sería una retribución muy grande para continuar haciendo las cosas bien

**Desarrollo y Proyección
laboral**

Jhon: Desde que laboras en Radio Cerrejón ¿Qué proyectos de vida has podido desarrollar?

Participante N° 5: Bueno lo más bonito, lo más lindo que he logrado primero ehh... es la casa de mi mamá, tuve mucho deseo desde hace mucho tiempo de construir la casa de mi mamá y gracias a Dios ehh... y también obviamente a los recursos que recibo en Radio Cerrejón emm... pues pude hacer la casa de mi mamá es algo que me tiene muy contenta porque hace poco y por otra parte ehh... pagué mis estudios y no solamente es pagarlos si no todo el apoyo que recibí de

parte de Radio Cerrejón para lograr estudiar; me cambiaron los turnos, mis jefes acomodaron todo para que no faltara a la universidad y para que pudiera sacar a delante mis estudios y tanto así que ya estoy en proceso de grado

Jhon: ¿Cuál es tu meta más grande laboralmente hablando?

Participante N° 5: Bueno, si hablamos de la empresa, yo realmente como tal en la empresa no tengo aspiraciones de crecer más, mis aspiraciones ya están por fuera de la empresa, mi aspiración es tener mi propia empresa, para eso estudié Negocios Internacionales y espero que eso se de pronto.

Entrevista Participante N° 6

Categorización previa		Transcripción de la entrevista
Concepto del Clima Organizacional		<p>Stefany: Nos puedes decir ¿qué entiendes por clima organizacional?</p> <p>Participante N° 6: Bueno el Clima Organizacional para mí, es como ese ambiente que se vive o se genera en una empresa o en un grupo de trabajo donde puede ser favorable o no y donde podemos evaluar cuáles son esas falencias que nos llevan a tener conflicto dentro de una organización o a mejorar o trabajar en ella</p>
Percepción del Clima Organizacional		<p>Stefany: ¿La empresa te brinda todas esas herramientas y los recursos que necesitas para ejercer esa labor?</p> <p>Participante N° 6: Pues sí, el transporte, la alimentación, las herramientas de trabajo que nos permite realizar nuestra labor de manera adecuada y poder llegar a nuestros oyentes</p> <p>Stefany: ¿Tienes alimentación para doce horas?</p> <p>Participante N° 6: No la alimentación no nos cubre las doce horas solo nos cubre una de las comidas del turno dependiendo si entramos de día o de noche nos cubre nada más el almuerzo o la cena, pero no contamos ni con desayunos ni con media tarde</p> <p>Stefany: Ok, ¿las herramientas que utilizas están en bum estado?</p> <p>Participante N° 6: Pues sí, actualmente si, hubo un momento donde hubo mucha falencia en cuanto a las herramientas, pero afortunadamente con la nueva contratación el nuevo operador que tenemos como contratista se hizo la renovación de</p>

equipos y gracias a dios las herramientas se encuentran en buen estado

Stefany: Háblanos un poco de las relaciones interpersonales con tus compañeros y con tus jefes

Participante N° 6: Bueno yo digo que desde el punto de vista del Clima Organizacional siempre hemos vivido pues ese clima favorable, con buenas relaciones y respetadas con los compañeros; en el sentido de que entendemos que tenemos que cada quien una manera de actuar de trabajar y somos como muy tolerantes y muy respetuosos con cada quien, desde su ámbito, tratar de hacer lo mejor posible para hacer un buen engranaje y ser un equipo bueno dentro de lo que se puede. Y digamos que de pronto lo único que aportaría para mejorar ese clima sería más comunicación con nuestra cabeza desde radio Cerrejón que sería nuestra coordinadora, de tener una conversación asertiva con esa persona, digamos que es lo único que pienso que debemos mejorar en esta temporada en la que estamos

Stefany: ¿Tus opiniones son tenidas en cuenta?

Participante N° 6: No, todo el tiempo eso depende más que todo de allá arriba, de los jefes y estamos en un proceso de nuevos jefes y no sabemos qué tan escuchados seremos pues afortunadamente el jefe anterior escucho mucho nuestras sugerencias y trabajó mucho para poder cumplir a cabalidad lo que estuvo a su alcance, pero al menos en este tiempo estamos esperando a ver que empatía se puede desarrollar con nuestros nuevos jefes, para saber si son escuchadas nuestras sugerencias

Retribuciones

y/o

Stefany: Nos puedes decir si ¿existe un plan de motivación de que te anima a desarrollar tu rol en el trabajo?

Motivaciones

Participante N° 6: Lamentablemente en estos momentos no, aquí contábamos con una temporada con muchas capacitaciones pero llegamos a un momento ya hacen varios meses donde no hay incentivos ni metas que nos motive a que se escoja el empleado del mes o que podamos de pronto estar en alguna integración, capacitaciones, charla... no voy a mentir y la verdad si lo necesitamos, está fallando la empresa

Stefany: ¿De qué manera se te retribuye por parte de la empresa todo el esfuerzo que realizas ejerciendo tu labor?

Participante N° 6: No, de ninguna manera, aparte de lo que ganamos por lo laboral no recibimos nada, lo único es que en

navidad nos regalan una anqueta paro algo así que nos motive no

Stefany: ¿Crees que el salario que recibes es proporcional a lo que mereces por tu esfuerzo?

Participante N° 6: No, porque por ejemplo: más bien se nos ha recortado algunos beneficios como horas extras, entonces digamos que en ese aspecto si estamos como limitados

Desarrollo y proyección laboral

Stefany: Desde que laboras en Radio Cerrejón ¿has podido desarrollar algún proyecto de vida?

Participante N° 6: Si, afortunadamente sí; porque digamos que he tenido esa motivación de hacerlo porque los turnos nos favorecen para que podamos realizar otras actividades y he aprovechado ese tiempo para no estancarme nada más en Radio Cerrejón

Stefany: dentro de Rodio Cerrejón ¿te sientes satisfecha con tu cargo actual o tienes proyecciones a un cargo más alto?

Participante N° 6: Bueno yo siempre he aspirado a la dirección y nunca me han tenido en cuenta, que hay algunas personas que tememos la capacidad de ocupar cargos superiores a este, siempre he tenido las aspiraciones pero no me han dado la oportunidad.

Entrevista Participante N° 7

Categorización previa	Transcripción de la entrevista
Concepto del Clima Organizacional	Stefany: Nos puedes decir ¿qué entiendes por Clima Organizacional? Participante N° 7: Cuando se habla de Clima Organizacional es la situación, tensión, relax o armonía que se vive al interior de una institución donde varias personas interactúan laboralmente y el clima Laboral es la manera como esa persona confluyen a ese mismo lugar se llevan entre sí ehh... como se tratan, como se relaciona el uno con el otro
Percepción del Clima Organizacional	Stefany: ¿La empresa te brinda las herramientas y los recursos que necesitas para ejercer tu labor? Participante N° 7: Bueno eso de las herramientas ehh... corren por cuenta del periodista; yo tengo mi computador, tengo mi consola, mi micrófono, tengo mi manera de grabar,

editar y enviar la información ya lista para ser difundida aunque, se le hace un monitoreo por si existe algún concepto restringido que no debe salir al aire, en conclusión creo que con lo que me gano puedo proveerme de los recursos necesarios para cumplir mi labor

Stefany: Ok, hánblanos un poco de ¿Cómo se manejan las relaciones interpersonales y con los jefes allá en Radio Cerrejón?

Participante N° 7: Bueno hasta ahora en mi condición de periodista interno y a su vez también cumpla unas horas locales acá en Riohacha y tengo contacto directo con los directivos y con alguno compañeros vía telefónica constantemente, creo que se maneja una buena relación en términos generales

Stefany: ¿Consideras que tus opiniones son tenidas en cuenta?

Participante N° 7: Bueno el tema de las opiniones yo diría que sí, pero en relación a lo que hago para Radio Cerrejón es muy poco en lo que entro a opinar por lo que allí antes eran muy rigurosos no eran muy dados de que la gente estuviera dando editoriales, se nos decía que éramos solo informadores de la noticia, por lo tanto no opino aunque a mí sí me gusta.

Retribuciones

y/o

Stefany: ¿Qué estrategia motivadora existe en la empresa para incentivarlos a cumplir con sus actividades?

Motivaciones

Participante N° 7: En mi caso personal como corresponsal mm... las estrategias motivacionales de la empresa con nosotros, pues o conmigo son muy mínimas, porque como soy externo se nos enfatiza es cuando voy a las reuniones anuales que deberían ser al menos semestrales, pero lo que más se nos enfatiza es en cómo debe ser el manejo de la noticia, que seamos más estimulantes e incluso que le pongamos alegría a la noticia

Stefany: ¿De qué manera te retribuyen el esfuerzo que realizas en la empresa?

Participante N° 7: La primera retribución es el inmenso cariño de la gente, de los oyentes yo gracias a eso he tenido la virtud de disfrutar momentos agradables y la empresa como tal pues tenemos un contrato en la cual me pagan... ¿lo puedo decir?

Stefany: si

Participante N° 7: ochocientos y.... algo más de ochocientos

Stefany: ¿Consideras que recibes lo proporcional al esfuerzo que realizas?

Participante N° 7: Bueno uno nunca está contento con lo que recibe pero...yo estoy agradecido a Dios porque esto me

ha permitido tener una base estable en mi hogar ehh... usted sabe que cuando uno tiene una base o un como dice uno un mínimo con eso ya lo que llega es para terminar de engordar el cochinito entonces yo digo no, esto me permite cierta tranquilidad porque con esto ya yo voy a la fija ya yo no me desespero porque ya yo tengo una base que me da para pagar mis servicios, para ayudar a los muchachos cuando están el colegio y en la universidad y ya uno acá en el trabajo rutinario en Riohacha hace un trabajo complementario para tener un salario que se pueda decir sustancial y bueno

Desarrollo y proyección laboral

Stefany: ¿Laborar en Radio Cerrejón te ha Permitido desarrollar algunos proyectos de vida?

Participante N° 7: Por supuesto, eso me permitió... yo recuerdo que cuando mi hija estaba en la universidad a mí me llegaban los ochocientos y yo apartaba los quinientos para la niña y el resto los guardaba, el afán mío era entonces resolver el diario vivir aquí en Riohacha ya ese lo dedicaba para los gastos de la casa y yo estaba tranquila porque con lo de Cerrejón yo pagaba los estudios de la niña

Stefany: ¿Te sientes satisfecho con el cargo actual o te proyectas en un mejor puesto?

Participante N° 7: De pronto no tengo proyectos pero si he propuesto que de vez en cuando teniendo en cuenta la experiencia que tenemos, un día a la semana o un día al mes, aprovechemos la experiencia que tenemos con los practicantes nuevos que vienen con la intención de aprender y de vivir esa experiencia pues les podríamos apoyar en algo y al mismo tiempo pasamos un rato agradable, siempre he estado muy pendiente de eso, de estar más cerca de los oyentes y así.

Entrevista Participante N° 8

Categorización previa	Transcripción de la entrevista
Concepto del Clima Organizacional	<p>Stefany: ¿Qué entiendes por clima organizacional?</p> <p>Participante N° 8: Bueno el clima organizacional es el que incluye los valores, incluye las relaciones de los empleados y todo los diferentes públicos, pero específicamente el público interno, es el como uno se relaciona con el que trabaja prácticamente.</p>

Percepción del Clima Organizacional	Clima	<p>Stefany: Teniendo en cuenta tus horarios y la dedicación y empeño que tienes que poner a tu trabajo ¿la empresa te brinda todas las herramientas y los recursos que tú necesitas para cumplir tu labor?</p> <p>Participante N° 8: Bueno en cuanto los horarios a mí al principio me parecía pesado pero todo es de costumbre entonces ahorita ya me acostumbre a los horarios a veces es más pesada la cuarta noche que uno tiene, a mí me parece que nos dan las condiciones necesarias para disfrutar del trabajo y hacerlo con mucho cariño, a mí si me gusta realmente todo lo que tenga que ver con eso es más nosotros trabajamos si nos ponemos a ver nosotros trabajamos como quince días del mes y yo estaba acostumbrada a trabajar muchos más días entonces mira que yo tenía dos empleos cuando yo descansaba en uno trabajaba en el otro más bien casi ni dormía en cambio ahorita puedo decir si hablamos en ese sentido está perfecto.</p> <p>Stefany: ¿Cómo se manejan las relaciones interpersonales entre compañeros y jefes en Radio Cerrejón?</p> <p>Participante N° 8: Mas que bien que en cualquiera otra entidad, definitivamente eh tenido la experiencia con los diferentes escenarios que eh vivido y los clima laborales que eh tenido este ha sido el mejor, mucha comprensión, mucha hermandad, mucha familiaridad, mucho apoyo, respeto y la vez hay confianza, pero una confianza que es humana en el sentido de que si tienes alguna inquietud, algún problema, algún inconveniente ellos siempre están ahí para ayudarte, para cuidarte a mí me parece perfecto.</p> <p>Stefany: ¿Tú crees que se tiene en cuenta tus opiniones?</p> <p>Participante N° 8: Si, si se tienen en cuenta nuestras opiniones eh... siempre han... nuestros jefes acuden a nosotros a darnos mejorías o sea en creen que podemos mejorar y como somos nosotros los locutores control que duramos mucho más el trabajo tiempo en el trabajo somos, digamos que entendemos las principales cosas que hacen falta como hace falta esto, hace falta lo otro, y si se ha tenido en cuenta. Bueno las veces que eh dado mi opinión se han rescatado ideas y se han tomado acción.</p>
Retribuciones Motivaciones	y/o	<p>Stefany: Nos puedes decir si ¿existe algún plan de motivación?</p> <p>Participante N° 8: Bueno ahí si hace falta eso no lo había pensado, hace falta porque ehh...es algo muy monótono,</p>

entonces digamos que uno siempre tiene el mismo horario, tiene la misma parrilla, a un que uno ponga canciones diferente tenga grupos diferentes si hace falta dinamismo en nuestra labor por ejemplo: a mí me gustaría que... nosotros proponemos si es verdad pero que la empresa por ejemplo: bueno vamos a cambiar este mes y vamos hacer tal cosa, vamos hacer algo diferente para que no fuera tan monótono nuestro trabajo y así también los oyentes escuchen nuevos formatos y cosas distintas.

Stefany: ¿Cómo retribuye la empresa el esfuerzo que realizas?

Participante N° 8: Con el sueldo y... por ejemplo: eh... hay algo muy bonito en el nuevo formato que a fin de año que... siempre nos agradecen como la labor que estamos haciendo y destacan algo positivo de nosotros a un que si nos ponemos a pensar en la cuestión organizacional eso no debería ser una sola vez si no como que siempre, yo digo que en las reuniones hay algo que... sería muy chévere como ir evaluando ir ganando experiencia y estamos haciendo esto bien y podemos mejorarlo, algo por el estilo eso creo que hace falta que hagamos más seguido.

Stefany: Bien me tocaste dos aspectos el económico y también el de reconocimiento ¿consideras que recibes proporcionalmente lo que tu mereces tanto económico como reconocimiento?

Participante N° 8: Bueno hay dos cosas yo diría que en lo económico ojala fiera más pero porque yo no lo puedo comparar con el trabajo que yo tenía, yo no hacía turno nocturno y era prácticamente lo mismo en cambio aquí hacemos un turno y no se ve tan reflejado porque nosotros trabajamos horas nocturnas si me hago entender y es un sueldo normal, y es puntual y todo pero si obviamente yo creo que nos merecemos un poco más por el horario que tenemos.

Desarrollo y proyección laboral

Stefany: ¿Desde qué laboras en radio cerrejón has podido desarrollar otros proyectos de vida?

Participante N° 8: Si... como te digo yo soy muy inquieta entonces estaba en dos empleos al mismo tiempo aparte de eso yo hacía cosas independiente, estaba con los clubes, me encanta asesorar las empresas, entonces en cuanto a comunicación corporativa que es lo que me gusta y la imagen corporativa, todo lo que tenga que ver con márketing digital ahorita, todo eso lo estoy haciendo y siempre lo hago

eh... digamos que me llaman a presentar eventos cosas por el estilo todo tiene que ver con mi carrera, eso sí gracias a Dios tienen que ver con mi carrera y cualquier proyecto que mire que tenga la oportunidad de hacer lo hago ahora estoy pensando en hacer otras cosas pero bueno estoy dedicándole tiempo a mi hijo, a pesar de que mira tengo al bebe hace poquito y... quiero seguir aprendiendo me eh inscripto en cosas pero digo hay no puedo, no puedo continuar por definitivamente tengo tiempo para el niño, pero si yo soy de esas personas que busca el espacio para hacer otras cosas.

Stefany: Dentro de Radio Cerrejón ¿te sientes satisfecha con el cargo q tienes o te proyectas en mejor cargo?

Participante N° 8: Es que hay no es que haya mejores cargos, porque es que si tú te pones a ver el organigrama no hay una... escala tan grande que se pueda hacer digamos nosotros estamos de control y lo que... nos supera a nosotros es el coordinador y... luego de todo eso ya viene los directivos y de mas pero realmente creo que no sería posible pero sería bueno si se pudiese, no obstante es cuestión como te digo de irse preparando y seguir estudiando un poco más porque es algo que yo... me proyecto de una mejor manera eh... en otros cargos si, un mejor salario también, como... o sea sé que no debo de conformarse con el presente, si no como de ver más siempre, pero para eso hay que prepararse ¡no!.

Entrevista Participante N° 9

Categorización previa	Transcripción de la entrevista
<p>Concepto del Clima Organizacional</p>	<p>Jhon: Nos puedes decir ¿qué entiendes por Clima Organizacional?</p> <p>Participante N° 9: Bueno yo creo que el clima organizacional es el ambiente laboral que rodea, tanto la interacción entre compañeros de trabajo como el ambiente, la comodidad, la motivación. Son muchos los factores que influyen en el Clima Organizacional.</p>
<p>Percepción del Clima Organizacional</p>	<p>Jhon: ¿Podrías describirnos las instalaciones, herramientas, recursos que tienen para ejercer su labor?, ¿Consideran que tienen los recursos necesarios, y por qué?</p>

Participante N° 9: Bueno, radio cerrejón tiene unas instalaciones muy bonitas, Radio Cerrejón ha sufrido un cambio que ha sido para mejorar en cuanto a sus instalaciones, hoy por hoy, Radio Cerrejón puede decir que cuenta con los mejores estudios a nivel departamental. Tiene una cabina profesional, tiene una cabina acústica, un sonido profesional, micrófonos profesionales, una consola profesional. Sin embargo, los audífonos no todos están en buen estado, los que se utilizan, yo, por lo general evito utilizarlos para que no generen, digamos interferencia auditiva, prefiero no utilizarlos. Utilizo el subwoofer. Por otra parte, las sillas no están en las condiciones para un turno de doce horas, necesitaríamos como, un dispensador de agua, a pesar de que hay nevera, pues no hay, el agua que hay en la cabina no es apta para el consumo, el agua que llega a los baños no es apta para el consumo, no tenemos un dispensador, ahorita mismo no tenemos café, anteriormente nos daban el café, ya no lo tenemos, eso haría falta.

Jhon: Háblanos un poco de ¿Cómo se manejan las relaciones interpersonales entre compañeros y jefes?

Participante N° 9: Bueno las relaciones interpersonales son muy buenas, si hay algo bueno de radio cerrejón que se puede destacar es eso, los jefes nunca han querido sobresalir ante nosotros ni imponernos las cosas son buenos jefes, y nosotros también somos muy buenos compañeros, además todos los nuevos son ahorita los nuevos directores, pero todos tenemos cinco, seis, siete años y ya somos como familia, como hermanos nos llevamos muy bien, no hay disgustos, todo lo hablamos y si hay inconvenientes la persona encargada, la que este de coordinadora en el momento siempre trata de solucionarlos de la mejor manera.

Jhon: ¿En qué forma sabes que tus opiniones son o no tenidas en cuenta?

Participante N° 9: Yo creo que se trata de tener en cuenta las opiniones que de verdad se necesitan, es decir; a ti te piden una opinión y tú vas a generar tu punto de vista, si ellos consideran que les sirve, que les es viable, que les es factible la aplican, si desde su punto de vista no, independientemente de que tu consideres que lo que tú dices es necesario pero si ellos consideran que no, simplemente no se implementa.

Retribuciones

y/o **Jhon: Nos puede decir ¿de qué manera te motivan a cumplir con tu rol en el trabajo?**

Motivaciones

Participante N° 9: La empresa como tal no genera motivación, desde mi punto de vista. Yo siento que las motivaciones son más personales, que tenemos un trabajo estable. Que en medio de la situación difícil podemos contar con un trabajo. Sin embargo, no con las condiciones que nosotros quisiéramos, un mejor salario, que tuviese un programa de bonificaciones o que por lo menos se nos motivara a ser competitivos entre compañeros, yo siento que hay momentos en que eso es necesario, porque a veces esta uno como que entra en la monotonía y necesita un cambio y necesita que lo animen a explotar lo que tú tienes dentro tu potencial que de pronto que de otra manera ya, cuando entras en la rutina eso se va perdiendo, entonces, si siento que le hace falta a radio cerrejón, crear algo que nos anime o nos motive bien, sea económicamente o por lo menos que genere competitividad entre nosotros.

Jhon: Cuéntanos ¿cómo retribuyen el esfuerzo que realizas en la empresa, consideras que lo que recibes es proporcional a lo que mereces?

Participante N° 9: La retribución que nosotros recibimos es el sueldo, es el salario y aparte de eso, una que otra vez no es algo que se tenga estipulado, cuando hiciste algo bien, te dicen me agrado como lo hiciste. No siempre, muy de vez en cuando no es algo que se tenga de manera formal, ¿que si es lo que yo considero lo que debería recibir? Inmediatamente respondería que no, un profesional, que estudia durante cinco años lo que menos esperas es que te estés ganando ahorita mismo un sueldo de profesional unos tres millones, tres millones y medio, ahorita estamos recibiendo millón setecientos cincuenta, entonces definitivamente no y para hacer turnos nocturnos y diurnos de doce horas y sin recibir aparte unas horas extras, nosotros recibimos horas extras estándares así tenga el mes más festivos que el mes pasado tu siempre vas recibir eso estándar, tampoco una bonificación porque esta vez los resultados de seguridad fueron mejor, cerrejón a ti te exige que tu mantengas al empleado activo y despierto, pero ¿qué pasa en el mes que tú lo mantienes despierto?, no pasa nada, entonces siento que eso hace falta.

Desarrollo y proyección laboral	<p>Jhon: Desde que laboras en Radio Cerrejón, ¿qué proyecto de vida has logrado o desarrollar?</p> <p>Participante N° 9: La casa de mi madre, la adelante gracias al trabajo de cerrejón, pero mis estudios no han salido de mi salario, mis estudios han sido porque mi esposo me colabora que es empleado directo de cerrejón, como tal no de Radio Cerrejón.</p> <p>Jhon: ¿Cuál es tu mayor meta laboralmente hablando?</p> <p>Participante N° 9: Dentro de radio cerrejón si me gustaría, más que por el cargo, me gustaría por el salario, poder por lo menos ser coordinadora, y ya fuera de Radio Cerrejón si quisiera tener mi propio negocio o montar algo que ligue las dos carreras comunicación y la psicología.</p>
--	--

Entrevista Participante N° 10

Categorización previa		Transcripción de la entrevista
Concepto del Clima Organizacional	Jhon: ¿Qué es clima organizacional?	<p>Participante N° 10: principalmente las facultades de comunicación social que fueron creadas en Colombia en su mayoría están dirigiendo más que todo a los egresados en ese tema de la comunicación organizacional lo que te quiero decir que cuando nosotros estuvimos en la universidad vimos muy poco de ese tema del clima organizacional que se maneja a nivel de empresas y que realmente nosotros no vimos absolutamente nada de esa temática que hoy en la mayoría sobre todo en el género femenino que salen direccionadas al clima organizacional que se maneja en las empresas, eso es lo que entiendo en ese tema, del manejo que se hace a través de las empresas.</p>
Percepción del Clima Organizacional	Jhon: ¿Radio Cerrejón te brinda las herramientas y los recursos para ejercer tu labor?	<p>Participante N° 10: En el tema de recursos y herramientas pues nosotros siempre hemos trabajado a través de una orden de prestación de servicio de un contrato con Radio Cerrejón, que en su primer momento fue manejado por la Universidad Autónoma del Caribe, ahí fuimos vinculado como empleados, y aparecíamos en nómina como empleados, posteriormente con el cambio de operador en Radio Cerrejón con la Universidad del Norte ya cambio la modalidad a tener una OPS una orden de prestación de servicio y dentro de la</p>

orden de prestación de servicio había una de las cláusulas que nos ponía presente que toda la herramientas necesarias para cumplir nuestra labor serian puesta de nuestras manos, solamente la orden de prestación de servicio contemplaba el pago y nosotros por nuestra cuenta asumíamos nuestras herramienta para cumplir nuestra labor.

Jhon: ¿háblanos de cómo se manejan las relaciones interpersonales con los compañeros y los jefes?

Participante N° 10: En radio cerrejón siempre toda la vida si ha sido claro el manejo y las relaciones que se tienen y hemos tenido ha sido excelente nunca jamás hemos tenido ningún tipo de diferencias ni de controversias ni por la emisión de las noticias, ni ningún tipo de reproche por el trabajo que realizamos y mucho menos por la relación con los compañeros que siempre ha sido me parece una de la cosas más importante que ha tenido Radio Cerejón desde que existe, el clima organizacional en Radio Cerejón siempre ha sido de lo mejor y siempre eh creído que es muy excelente.

Jhon: ¿Tus opiniones son tenidas en cuentas?

Participante N° 10: Si, cuando hemos hecho sugerencias siempre las han tenido en cuenta, sobre todo en el tema que me compete a mí, el tema d noticias lo han acogido cuando hacíamos la reuniones de... periódicas para hacer balance de fin de año para crear nuevas cosas para aportar nuevas cosas, siempre las ideas y las cosas que hacíamos a manera de sugerencias yo siento que la tenían en cuanta y que se aplicaban también.

Retribuciones

y/o **Jhon: ¿En qué forma te retribuyen el esfuerzo que tú realizas para la empresa?**

Motivaciones

Participante N° 10: Bueno básicamente económico, en algunas ocasiones nosotros recibimos capacitación, pero la capacitación la recibimos por parte de Cerejón y esta capacitación iba enfocada prácticamente a todos los periodistas del departamento de La Guajira.

Jhon: ¿Consideras que recibes lo proporcionalmente mereces por tu labor?

Participante N° 10: Bueno de pronto me gustaría ehh... uno nunca está contento con lo que se gana no cada quien aspira a ganar un mejor salario y una mejor retribución ehh... para mí si se podría mejorar deporto el aspecto económico el salario y de pronto como sugerencia pudiera

estar en nómina dentro de la universidad o dentro de Radio Cerrejón o quien tenga a cargo de Radio Cerrejón, especialmente para contar con prestaciones, con seguridad social, con salud, pensión, todas esas cosas de que necesariamente hoy en día es fundamental para cada persona.

Desarrollo y protección laboral **Jhon: ¿Laborar en Radio Cerrejón te ha permitido desarrollar algunos proyectos de vida personal?**

Participante N° 10: Personalmente cumpla con mi labor de periodista la labor es prácticamente un poco limitada por que yo todo los días me limito a buscar noticias y a emitir noticias nunca eh tenido la oportunidad de ir hasta allá a los estudios de Radio Cerrejón, en un día en una semana y poder de pronto compartir con los compañeros y aportar otros conocimientos que yo tengo por ejemplo: yo tengo mucho conocimiento en el tema de la música vallenata, temas culturales y cosas de la región y realmente siempre nos limitamos al suministrar de noticias de información.

Jhon: ¿dentro de Radio Cerrejón te sientes satisfecho con el cargo que tienes o te proyectas en otro programa?

Participante N° 10: Si yo me siento satisfecho porque a de más de eso yo no cumpla esa única labor o sea me sirve por que yo distribuyo mi tiempo para cumplir otras labores, desde el municipio donde estoy y también dedicarme a otras cosas personales, atender a mi familia y manejar otras cosas que manejo en mi vida personal.

Entrevista Participante N° 11

Categorización previa		Transcripción de la entrevista
Concepto del Clima Organizacional		<p>Stefany: Nos puedes decir ¿qué entiendes por Clima Organizacional?</p> <p>Participante N° 11: Para mí, el Clima Organizacional son las características que conforman una empresa. En el Clima influye la comunicación, la motivación, las relaciones, el ambiente que se maneja dentro de la organización... entre otros aspectos.</p>
Percepción del Clima Organizacional		<p>Stefany: ¿Podrías describirnos las Instalaciones, herramientas y recursos que tienes para ejercer tu labor?</p> <p>Participante N° 11: Bueno, allá tenemos unos estudios cómodos se puede decir que en términos generales tenemos lo necesario, aunque si sería bueno que colocaran un filtro para</p>

el agua, un termo con café, unas sillas un poco más cómodas, que suministraran alimentación para las doce horas de turno... son más o menos las recomendaciones que yo haría, porque los equipos están en muy buen estado

Stefany: ¿Consideras que tienes los recursos necesarios? ¿Por qué?

Participante N° 11: si, en términos generales es lo necesario para ejercer la labor, no quiere decir que no se pueda mejorar en el sentido de comodidad para realizar las actividades con más ganas o más cómodo

Stefany: Háblanos un poco de ¿Cómo se manejan las relaciones interpersonales entre compañeros y jefes?

Participante N° 11: Pues nosotros hace muchos años no éramos tan unidos como ahora, sin embargo, eso con la llegada de nuevos directivos ha cambiado también, digamos que se maneja una buena relación, sobre todo con los compañeros puesto que somos como una familia

Stefany: ¿En qué forma sabes que tus opiniones son o no tenidas en cuenta?

Participante N° 11: Bueno allá siempre acostumbran a preguntarnos cosas de la programación, que si queremos sugerir algo y si ven que es algo que puede funcionar lo aplican. Sin embargo en temas administrativos muy poco se interesan en preguntarnos nuestras opiniones simplemente nos notifican y ya

Retribuciones

y/o

Stefany: Nos puedes decir ¿de qué manera te motivan a cumplir con tu rol en el trabajo?

Motivaciones

Participante N° 11: Mi motivación siempre fue mi familia, el gusto por trabajo, pero por parte de la empresa no se recibe ninguna motivación aparte del salario

Stefany: Cuéntanos ¿Cómo te retribuyen el esfuerzo que realizas en la empresa?

Participante N° 11: Con el salario...

Stefany: ¿Consideras que lo que recibes es proporcional a lo que mereces? ¿Por qué?

Participante N° 11: No, mira yo que he pasado por muchos procesos dentro de la empresa porque ya tenía más de veinte años de prestar mis servicios, fui testigo de las desmejora progresiva que ha venido sufriendo Radio Cerrejón debido a los recortes económicos que ha realizado la compañía como tal, o sea; Cerrejón. Esto ha obligado de cierto modo a que el canal haya disminuido tantos beneficios, anteriormente le daban a uno unas buenas dotaciones, le pagaban recargos nocturnos y festivos, con el tiempo ha quedado el 50% menos de los colaboradores que había obligándonos a doblar esfuerzos y no se ve reflejado o retribuido en el salario.

Desarrollo y proyección laboral	<p>Stefany: Desde que laboras en Radio Cerrejón ¿Qué proyectos de vida has logrado desarrollar?</p> <p>Participante N° 11: Les he podido dar estudios a mis hijas, pude crecer más académicamente y obtuve varios préstamos en diferentes ocasiones</p> <p>Stefany: ¿Te sientes satisfecho con el cargo actual o te proyectas con un mejor puesto dentro de la empresa?</p> <p>Participante N° 11: Bueno como te dije, ya no hago parte del canal hace como cuatro días pero si, si me sentía cómodo con mi cargo y con lo que hacía, de hecho, siempre fui muy colaborador, estuve siempre presto a dar lo mejor de mí</p>
--	---

Entrevista Participante N° 12

Categorización previa	Transcripción de la entrevista
Concepto del Clima Organizacional	<p>Jhon: Nos puedes decir ¿qué entiendes por Clima Organizacional?</p> <p>Participante N° 12: Es como el ambiente Organizacional que se desarrolla dentro de una empresa, es que cada empresa tiene sus características Organizacionales y esto es lo que identifica su ambiente si es bueno o malo</p>
Percepción del Clima Organizacional	<p>Jhon: ¿Podrías describirnos las Instalaciones, herramientas y recursos que tienes para ejercer tu labor?</p> <p>Participante N° 12: Como mi contratación es por orden de servicio la empresa no me suministra los recursos, pero como a mí me gusta todo este cuento de las comunicaciones y fue lo que estude, poco a poco he adquirido mis equipos</p> <p>Jhon: ¿Consideras que tienes los recursos necesarios? ¿Por qué?</p> <p>Participante N° 12: si, yo tengo como grabar, editar y enviar la información. Creo que no es mucho lo que necesito</p> <p>Jhon: Háblanos un poco de ¿Cómo se manejan las relaciones interpersonales entre compañeros y jefes?</p> <p>Participante N° 12: Como yo trabajo desde la distancia casi no trato con algunos compañeros, con los jefes si he estado en contacto telefónico constante y estuve en la última reunión conociendo el personal que no conocía</p> <p>Jhon: ¿En qué forma sabes que tus opiniones son o no tenidas en cuenta?</p> <p>Participante N° 12: No, pues la verdad yo no opino en las decisiones que toman, igual yo prácticamente soy un empleado externo y me dedico solo a cumplir con mi trabajo</p>

Retribuciones	y/o	Jhon: Nos puedes decir ¿de qué manera te motivan a cumplir con tu rol en el trabajo?
Motivaciones		<p>Participante N° 12: Los jefes siempre me felicitan porque a pesar de mi limitación visual ellos ven en mí una persona capaz y pues eso me motiva a seguir creciendo y dando lo mejor de mí</p> <p>Jhon: Cuéntanos ¿Cómo te retribuyen el esfuerzo que realizas en la empresa?</p> <p>Participante N° 12: Con dinero jajaj... y bueno con las felicitaciones que me dan cuando hago algo bien</p> <p>Jhon: ¿Consideras que lo que recibes es proporcional a lo que mereces? ¿Por qué?</p> <p>Participante N° 12: Si, porque mi trabajo no requiere de mucho esfuerzo y de compromiso así que creo que está adaptado a mis necesidades</p>
Desarrollo y proyección		Jhon: Desde que laboras en Radio Cerrejón ¿Qué proyectos de vida has logrado desarrollar?
laboral		<p>Participante N° 12: He crecido mucho profesionalmente y he adquirido mucha experiencia, eso para mí es ganancia</p> <p>Jhon: ¿Te sientes satisfecho con el cargo actual o te proyectas con un mejor puesto dentro de la empresa?</p> <p>Participante N° 12: Yo me siento bien pero obviamente quiero seguir creciendo, yo me proyecto más adelante con un contrato como el de mis compañeros y que pueda aportar más de mis conocimientos a la empresa.</p>