

Encuesta de imagen, comunicación y valores asociados al IMER 2014

**Septiembre
de 2014**

I. OBJETIVOS

- Obtener información que oriente la toma de decisiones y el diseño de estrategias laborales de comunicación organizacional.
- Conocer lo que el personal del IMER piensa sobre su propio desempeño laboral en relación con ciertos valores.

II. METODOLOGÍA

Encuesta descriptiva dirigida al personal que labora en el Instituto Mexicano de la Radio. La aplicación se realizó a través de un instrumento de evaluación enviado por internet, correo electrónico y mediante su distribución física entre algunos empleados.

Muestra

Se trata de una muestra *de tipo accesible o de conveniencia* compuesta únicamente por personal del IMER. Se recibieron **213** cuestionarios, esta cantidad representa el **39%** de una fuerza laboral de **547** personas reportada por el Departamento de Recursos Humanos.

De tal forma la muestra es representativa y garantiza resultados con un nivel de confianza de **95%**, y un margen de error de **+/-4%**.

Instrumento de evaluación

El cuestionario (instrumento de evaluación) incluyó un apartado para obtener el perfil de los encuestados y tres temas de exploración:

1. Comunicación interna,
2. Convivencia e imagen, y
3. Valores asociados al IMER

III. RESULTADOS

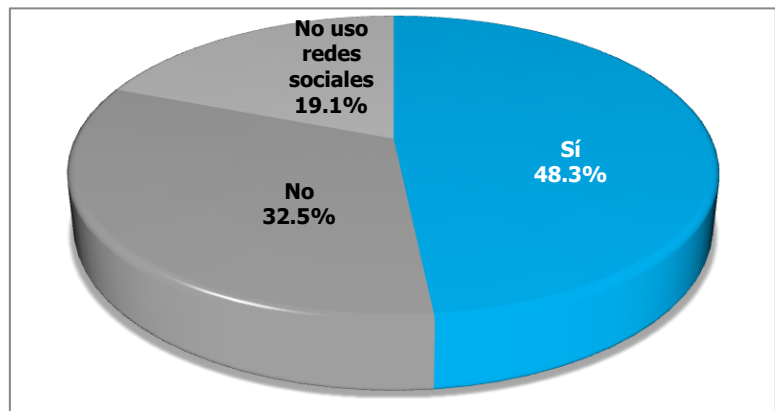
COMUNICACIÓN INTERNA

¿Cuáles son los 5 principales medios por los que te enteras de asuntos de trabajo y del IMER; y los 5 principales medios por los que te enteras de asuntos y actividades de las emisoras?

En las redes sociales donde participas, ¿compartes contenidos del IMER y de sus emisoras, para que tus conocidos se enteren de lo que pasa en tu trabajo?

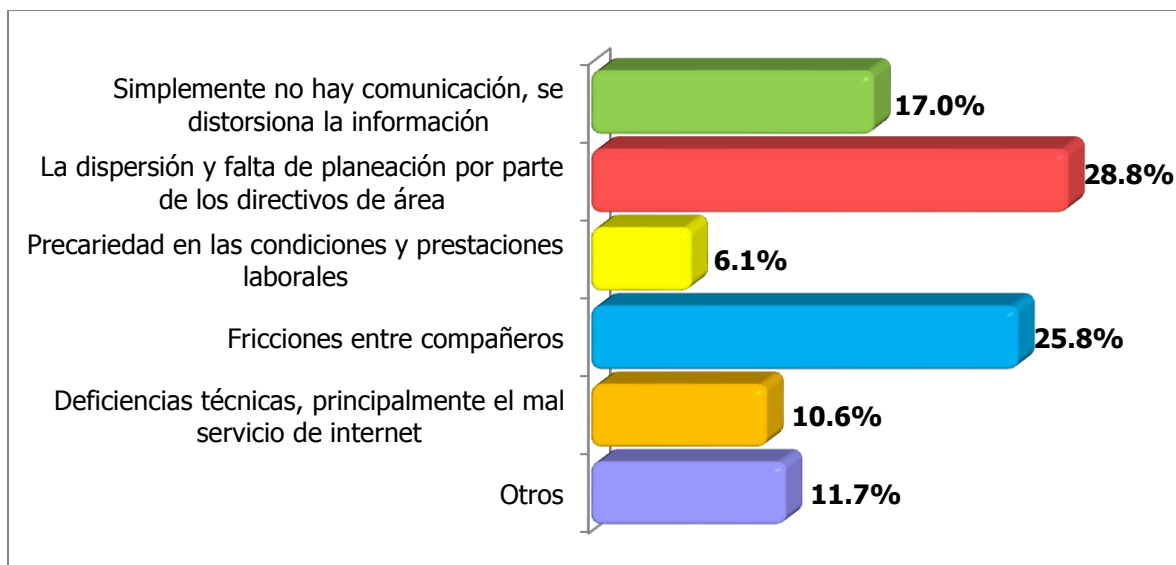
Sí	48.3%	48.3%
No	32.5%	51.7%
No uso redes sociales	19.1%	

FRECUENCIA. ANEXO- **TABLA 3**



ANEXO- **Gráfica 3**

¿Cuáles consideras que son los principales problemas que afectan la comunicación en tu área de trabajo?



CODIFICACIÓN. ANEXO- **Gráfica 4**

Ejemplos de opiniones expresadas

<p>Simplemente no hay comunicación/ Se distorsiona la información</p>	<p>“La falta de comunicación” “El <i>radio pasillo</i>” “Los chismes. No se verifica la información”.</p>
<p>La dispersión y falta de planeación por parte de los directivos de área</p>	<p>“Los acuerdos a los que llega el grupo directivo no se comparten en la operación” “No existen planes de trabajo, no hay juntas, planificación mensual, anual o de otro tipo” “Trato distante entre los mandos medios y superiores con los operativos”</p>
<p>Precariedad en las condiciones y prestaciones laborales</p>	<p>“Las cargas de trabajo en el área” “Descontento económico” “Trabajo en diferentes horarios y veo a mis compañeros de día muy esporádicamente”</p>
<p>Fricciones entre compañeros</p>	<p>“El que nuestra jefa inmediata no da órdenes claras. Usa el hostigamiento laboral como herramienta diaria de trabajo” “La falta de compañerismo y trabajo en equipo” “Mala relación entre trabajadores”.</p>
<p>Deficiencias técnicas, principalmente el mal servicio de internet</p>	<p>“Internet deficiente (muy lento o no hay)” “La falta de equipo en cabinas, intercomunicadores, teléfonos, PC’s” “Interrupciones por fallas en redes y telefonía”.</p>
<p>Otros</p>	<p>“En mi área de trabajo no tengo problemas de comunicación” “La falta de cursos en el uso de medios electrónicos” “Trámites burocráticos”</p>

CODIFICACIÓN. ANEXO- VERBALIZACIONES 4

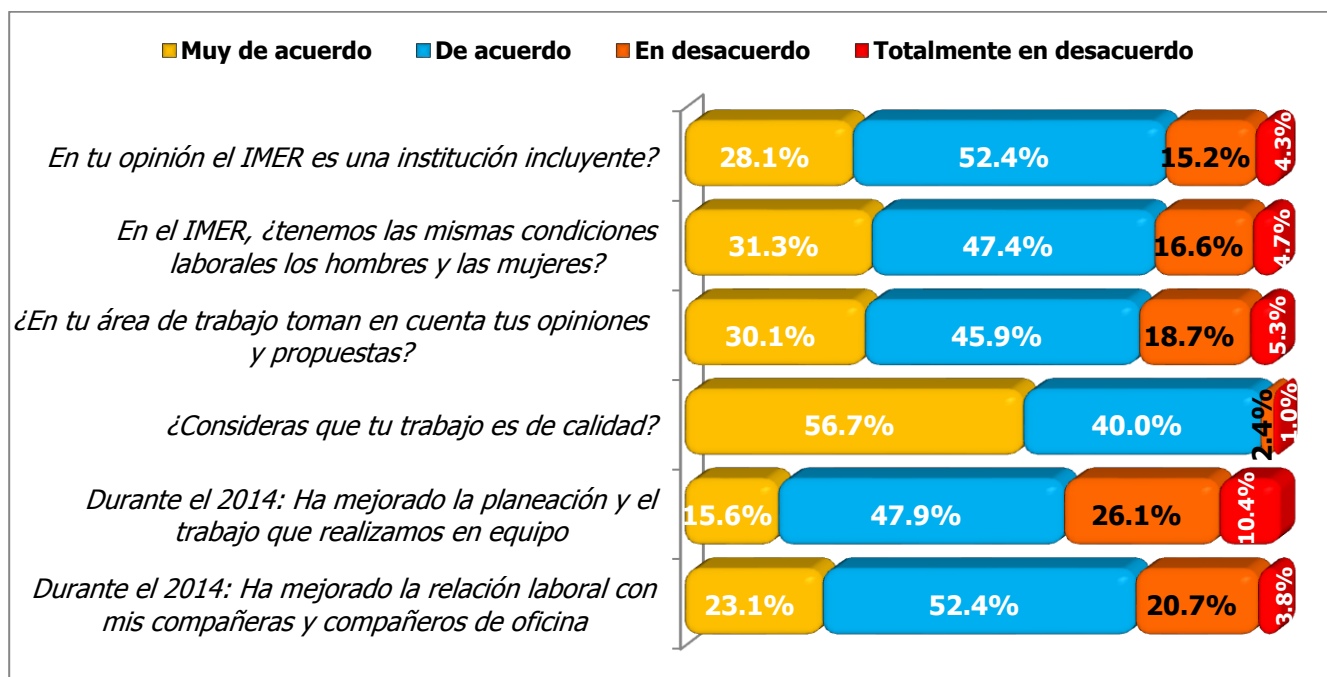
Hallazgos sobre comunicación interna

El IMER cuenta con los suficientes medios de comunicación organizacional; sin embargo, y de acuerdo con los encuestados, tres problemas entorpecen el correcto flujo de información:

1. **Problema de índole organizacional:** La información se concentra en los tomadores de decisiones y no permea al personal operativo que en muchos casos es sobre quien recae la ejecución directa de las actividades.
2. **El deficiente servicio de internet:** La conexión lenta y austera impide el uso óptimo del servicio. La demora para poder visualizar los sitios web, el Facebook y Twitter institucionales, así como para escuchar las emisoras en línea, obstaculiza el uso de estos medios para enterarse de eventos en las emisoras.
3. **Las fricciones entre compañeros:** En algunas áreas se da un mal ambiente de trabajo y relaciones hostiles que inciden en la buena comunicación entre compañeros.

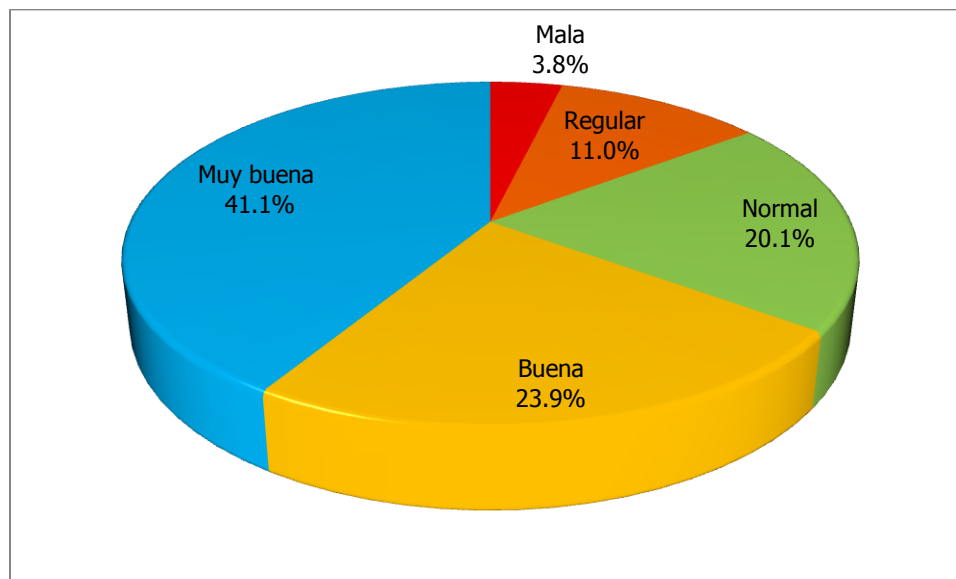
CONVIVENCIA E IMAGEN

¿Qué tan de acuerdo estás con las siguientes afirmaciones?



RESPUESTA MÚLTIPLE. ANEXO- **GRÁFICA 5**

¿Cómo describirías la relación laboral que llevas con tu jefe inmediato?



RESPUESTA MÚLTIPLE. ANEXO- **GRÁFICA 6**

La mayoría de los encuestados valora de forma positiva las afirmaciones relacionadas con la imagen del Instituto y la convivencia entre sus colaboradores; sin embargo existen ciertas incongruencias con respecto a la relación entre compañeros y jefes, así como con la planeación y el trabajo en equipo:

- Aunque los porcentajes negativos son menores, cabe señalar que a la pregunta abierta sobre los problemas que afectan la comunicación (ver gráfica 4), uno de los más representativos es **la fricción entre compañeros**, en donde incluso se hicieron señalamientos precisos a ciertas áreas o personas.

Señalamientos a personas o áreas

“Lo mismo de siempre, que el sindicato haga que sus agremiados trabajen de manera más profesional”.

“He notado que secundados por el sindicato del IMER, varios trabajadores con mucha antigüedad hacen quejas y denuncias infundadas e insidiosas que repercuten directamente en la productividad del Instituto. Deberían hablar con el líder sindical para apaciguar este tipo de manifestaciones que solo reflejan envidias y rencores”.

“La prepotencia de Nora Patricia Jara y que desconoce el nombre de las personas que laboran con ella, que se encierra en su oficina y sólo sale a gritar cuando algo sale mal (todo) pero no cuando sale bien”.

“Si continúa la misma directora de noticias, no hay crecimiento para todos, debido a que ella sólo les da apoyo a sus amigos”.

“Falta de comunicación y organización del Jefe superior del área, previo al desarrollo de los contenidos que desea integrar en los espacios informativos de Antena Radio y no cinco minutos antes”.

“Como ya lo he dicho en otras ocasiones. La Directora de Radiodifusoras es junto con su personal inmediato una pandilla de hostigadores profesionales. Han sembrado en las Gerencias de las emisoras un régimen de terror. Citlali Ruiz es una persona que se caracteriza por su intransigencia y autoritarismo. Es un verdadero freno para las iniciativas y el buen desempeño de los gerentes. Pero al parecer, está instalada en un trono de impunidad. Lleva sembrando una atmósfera hostil de trabajo durante años y nadie hace lo suficiente para frenarla. Es una persona totalmente perjudicial al IMER”.

“Darle un auténtico valor y respeto a los compañeros del micrófono, y no tratarnos como unos simples empleados que no tienen ni voz ni voto de lo que sucede en el área de trabajo así como en la programación que sale al aire”.

“La prepotencia de ciertas personas (Gerentes/ Directores)”

Hallazgos sobre comunicación interna

Si bien para la mayoría de los encuestados el IMER es una institución incluyente y donde se respeta la equidad de género, existen problemáticas a resolver en lo general y lo particular.

1. **En lo general:** Se observa que hay ciertas fricciones entre compañeros, ya sea al interior del área o entre distintas áreas de adscripción; sin embargo, la mayoría de estos comentarios generalizan la problemática.

Los únicos señalamientos a un cierto sector están dirigidos al personal sindicalizado y conminan a dialogar con el líder sindical, (no se especifica cuál líder sindical, ni se alude por nombre a un trabajador sindicalizado, y tampoco se especifica un área de adscripción).

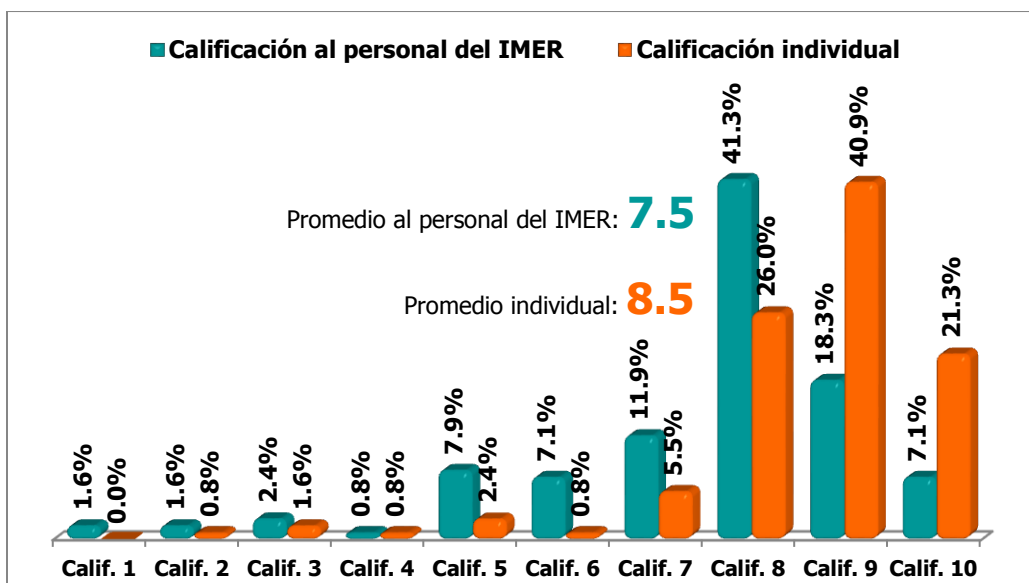
2. **En lo particular:** dos funcionarias del IMER (las Directoras del Sistema Nacional de Noticiarios, y de Radiodifusoras), fueron señaladas con calificativos muy agudos por su trato hacia sus colaboradores de área.

Es importante considerar con cautela y reflexión este tipo de manifestaciones. Una dinámica especializada en asuntos de ambiente laboral ofrecería un diagnóstico más preciso sobre lo que ocurre al interior de las Direcciones del SNN y de Radiodifusoras así como las recomendaciones pertinentes.

VALORES ASOCIADOS AL IMER

En general, ¿qué calificación le darías al personal del IMER y qué calificación te darías a ti mismo de acuerdo con el comportamiento ético?

La tendencia en cuanto a la valoración de comportamiento ético siempre es mejor calificada en lo individual que en lo grupal.



ESCALA. ANEXO- **GRÁFICA 7**

¿Cuáles son tus 3 principales fortalezas en el trabajo?

Casi un 65% de encuestados se adjudica cualidades y habilidades para el desempeño de su trabajo diario, y en menor porcentaje se confieren valores a manera de fortalezas en su desempeño.



CODIFICACIÓN. ANEXO- **GRÁFICA 8**

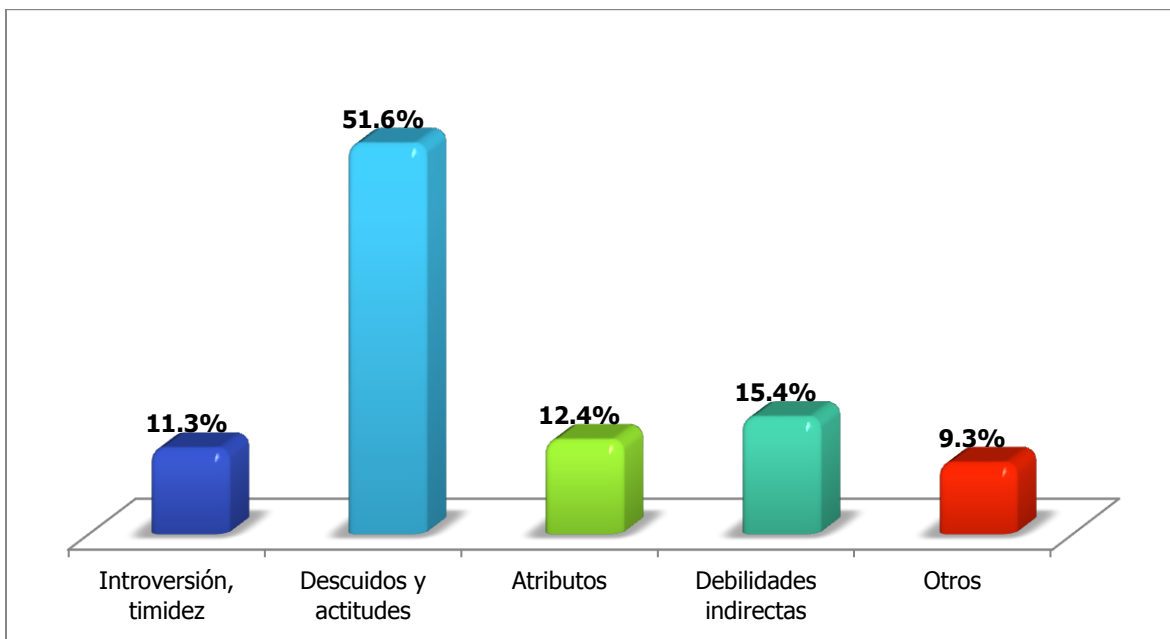
Ejemplos de opiniones expresadas

Cualidades y habilidades profesionales	<p>“Mi pasión por mi trabajo”</p> <p>“La experiencia laboral”</p> <p>“Disposición para atender cualquier problema”</p> <p>“Realizar las cosas lo más rápido posible”</p> <p>“Participación en todas las etapas de mi trabajo”</p>
Enuncian valores	<p>“Responsabilidad”, “compromiso”, “honestidad”, “dedicación” (son los más mencionados).</p>

CODIFICACIÓN. ANEXO- **VERBALIZACIONES 8**

¿Cuáles son tus 3 principales debilidades en el trabajo?

La admisión de debilidades está orientada principalmente a actitudes impulsivas y descuidos, y en menor medida a debilidades de carácter, afectaciones indirectas y atributos positivos, pero que de alguna forma repercuten en su desempeño.



CODIFICACIÓN. ANEXO- **GRÁFICA 9**

Ejemplos de opiniones expresadas

Introversión, timidez	"Soy poco serio al principio y después me integro" "Reservado" "Falta de carácter"
Descuidos y actitudes	"Tengo dificultad para reconocer autoridades" "Impuntualidad" "Soy muy desesperado y detesto cuando alguien no me sigue el ritmo"
Atributos	"Ser meticuloso en la calidad" "Por apoyar a mis compañeros de área me atraso en mis actividades" "Ser perfeccionista"
Debilidades indirectas	"Desánimo por falta de incentivos" "Por ser trabajador de honorarios, nos excluyen de actividades" "Que no tengo jerarquía"
Otros	"Deseo de cambiar de actividad" "Cansancio por años de trabajo (33 años)" "Salud"

CODIFICACIÓN. ANEXO- **VERBALIZACIONES 9**

¿Cuáles son los valores éticos que se practican o se observan más en la comunidad IMER?

De un total de 56 valores mencionados, los siguientes 6 son los más representativos para la comunidad IMER:

Para la comunidad IMER el **respeto** es el valor más practicado principalmente con el auditorio (contenido, lenguaje, trato al auditorio, etc.).

1	Respeto	11.1%
2	Compañerismo	7.3%
3	Responsabilidad	7.3%
4	Honestidad	5.1%
5	Compromiso	4.8%
6	Tolerancia	4.4%

CODIFICACIÓN. ANEXO- **VERBALIZACIONES 10**

Ejemplos de opiniones expresadas

Respeto	<p>"Respeto a la diversidad de ideas"</p> <p>"Respeto con la utilización del lenguaje radiofónico"</p> <p>"Respeto al trabajo y al auditorio".</p>
Compañerismo	<p>"Hay cierto grado de compañerismo"</p> <p>"Hay cierto grado de compañerismo"</p> <p>"Compañerismo 80%".</p>
Responsabilidad	<p>"Responsabilidad social".</p>
Honestidad	<p>"Honestidad en el trabajo"</p>
Compromiso	<p>"Compromiso con el empleo"</p> <p>"El compromiso con la gente y el trabajo"</p> <p>"Compromiso con el contenido".</p>
Tolerancia	<p>No hay especificaciones.</p>

CODIFICACIÓN. ANEXO- **VERBALIZACIONES 10**

¿Qué valores éticos consideras que es necesario reforzar más al interior del Instituto?

De un total de 60 valores mencionados, los siguientes 6 son los más representativos para la comunidad IMER:

Mencionan el **respeto** como el valor que más necesita ser reforzado al interior del IMER. Es importante detallar que a diferencia del sentido que se le da como el valor más practicado, en este caso se refieren al respeto entre colaboradores y principalmente de los superiores hacia los subordinados.

1	Respeto	9.5%
2	Honestidad	7.9%
3	Compromiso	5.6%
4	Responsabilidad	5.6%
5	Comunicación	4.6%
6	Compañerismo	3.0%

CODIFICACIÓN. ANEXO- **VERBALIZACIONES 11**

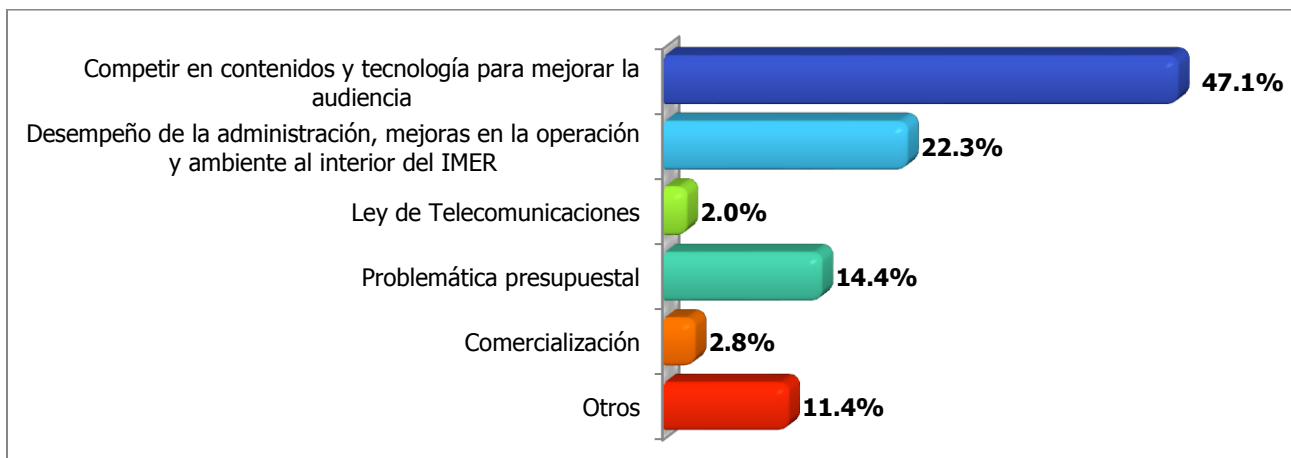
Ejemplos de opiniones expresadas

Respeto	<p>“El respeto de los jefes hacia los subalternos”</p> <p>“Respeto al trabajo de los demás”</p> <p>“Respeto en temas no laborales (cuidar los chismes)”.</p>
Honestidad	<p>“Honestidad en el trabajo”</p> <p>“Honestidad personal”</p> <p>“Honestidad (en el trabajo)”.</p>
Compromiso	<p>“El compromiso con la Institución”</p> <p>“El compromiso con el trabajo que desempeñamos las personas”.</p>
Responsabilidad	<p>“Responsabilidad en el trabajo”</p> <p>“Tomar una mayor responsabilidad a la hora de tomar decisiones en la intención de los criterios de máxima justicia”.</p>
Comunicación	No hay especificaciones.
Compañerismo	No hay especificaciones.

CODIFICACIÓN. ANEXO- **VERBALIZACIONES 11**

¿Cuáles son los 3 principales retos que enfrentará el IMER en los próximos años?

Los principales retos mencionados están orientados por una parte hacia el exterior: mejorar lo contenidos e implementar nuevas tecnologías para ganar audiencia; y en la operación interna: mejorar el desempeño de la actual administración y solventar las carencias presupuestales.



CODIFICACIÓN. ANEXO- **GRÁFICA 12**

Ejemplos de opiniones expresadas

<p>Competir en contenidos y tecnología para mejorar la audiencia</p>	<p>“Mejorar y actualizar la barra de contenidos, además de vincularlo con herramientas como las nuevas tecnologías”</p> <p>“Lograr competir en igualdad de condiciones contra los oligopolios radiofónicos privados”</p> <p>“La propuesta de proyectos de real interés para la población”</p>
<p>Desempeño de la administración, mejoras en la operación y ambiente al interior del IMER</p>	<p>“Restituir la imagen del Instituto primero con sus trabajadores para que ellos transmitan hacia el público. Si el personal no se encuentra a gusto no hará su trabajo adecuadamente y se verá afectado en cómo llegan las producciones del Instituto al público en general”</p> <p>“Entender que cada uno de nosotros es una parte importante”</p> <p>“Mayor participación del persona en las decisiones que se tomen”</p>
<p>Ley de Telecomunicaciones</p>	<p>“Ajustarse a las nuevas disposiciones en telecomunicaciones”</p>
<p>Problemática presupuestal</p>	<p>“La generación de recursos propios sin descuidar su responsabilidad como medio público”</p> <p>“Revisión de tabuladores e incentivar a los trabajadores”</p> <p>“Limitantes presupuestales”</p>
<p>Comercialización</p>	<p>“Tener un mayor crecimiento derivado de buenas políticas de comercialización (no depender tanto del presupuesto federal)”</p> <p>“Crecimiento de clientes”.</p>
<p>Otros</p>	<p>“Permanencia del Instituto Mexicano de la Radio”</p> <p>“Seguir manteniéndose como una radio incluyente en todos los aspectos”</p>

CODIFICACIÓN. ANEXO- **VERBALIZACIONES 12**

Hallazgos sobre valores asociados al IMER

Al interior del Instituto se presentan ciertas suspicacias en torno a valoración ética de los individuos que laboran en el Instituto y en la oferta radiofónica del IMER:

1. **La valoración en lo individual siempre está por encima de la que se le otorga al IMER en general:** algo que ya se ha confirmado en exploraciones anteriores, se ve más lo positivo en uno mismo que en los demás.
2. **Hay un porcentaje que no logra admitir debilidades:** se mencionan atributos positivos, como ser perfeccionista, o afectaciones indirectas, como carecer de recursos, que influyen en el desempeño laboral.
3. **Destaca que hay coincidencias en la mención de valores más practicados y los que requieren ser reforzados:** lo que a simple vista parece una gran contradicción, sin embargo, al analizar con detenimiento el sentido que se le da a cada valor se advierte que la intención es distinta: los valores más practicados se refieren principalmente al trato a los radioescuchas o la imagen que se proyecta al exterior, incluido lo que el trabajador considera que está ofreciendo a los demás; mientras que al referirse a los valores que deben ser reforzados, se refieren a trato cotidiano entre compañeros, y de las jefas o jefes hacia el personal.
4. **Para la comunidad IMER el Instituto no está siendo lo suficientemente competitivo y necesita mejorar la operación interna:** se mencionan como principales retos el ofrecer contenidos atractivos y adopción de nuevas tecnologías, así como mejorar el desempeño de la presente administración y solventar las deficiencias económicas.

SOBRE LOS COMENTARIOS ADICIONALES

En el espacio destinado a expresar libremente cualquier opinión, varios de los comentarios persistieron en señalar de autoritarios a sus superiores, además de manifestar su desconfianza por el anonimato y validez de la encuesta:

"Hacer estas encuestas ayuda a conocer la opinión de los trabajadores, lamentablemente año con año la he realizado y no ha generado ningún cambio. Por eso considero que sólo conocer la opinión y llenar estadísticas para presentar un trabajo no ayuda a mejorar la calidad económica de los trabajadores"

"Estos cuestionarios "NUNCA" sirven de nada, no sé para qué los hacen o elaboran"

"Con todo respeto para el trabajo que realizan pero por lo menos para fusión 102.5fm en Tijuana la información siempre es obtenida por medio de rumores y en pocas ocasiones por algún medio institucional, en reiteradas ocasiones les he informado que la comunicación es exageradamente mala por medio de nuestros jefes inmediatos ya que se guardan toda información que pueda ser indispensable para los trabajadores"

COMENTARIOS ADICIONALES. ANEXO- **VERBALIZACIONES 13**

IMPLICACIONES ESTRATÉGICAS

Las expresiones vertidas en el presente estudio de opinión, evidencian lo siguiente:

1. **Comunicación interna:** es importante hacer del conocimiento de los mandos medios y superiores que la información pertinente, es decir, que tenga relevancia o requiera de una ejecución directa por parte del personal operativo, tiene que permear de forma adecuada.

Para tales efectos los directivos tiene que aprovechar los medios de comunicación interna disponibles para mejorar la comunicación con su personal, y si es necesario, hacer breves reuniones para dar a conocer información relevante.

En lo referente a los medios que tienen una baja consulta, se necesita replantear los objetivos y razón de ser de dichos medios y hacer más eficiente su dinámica de difusión, como el de la Intranet y del IMER Informa.

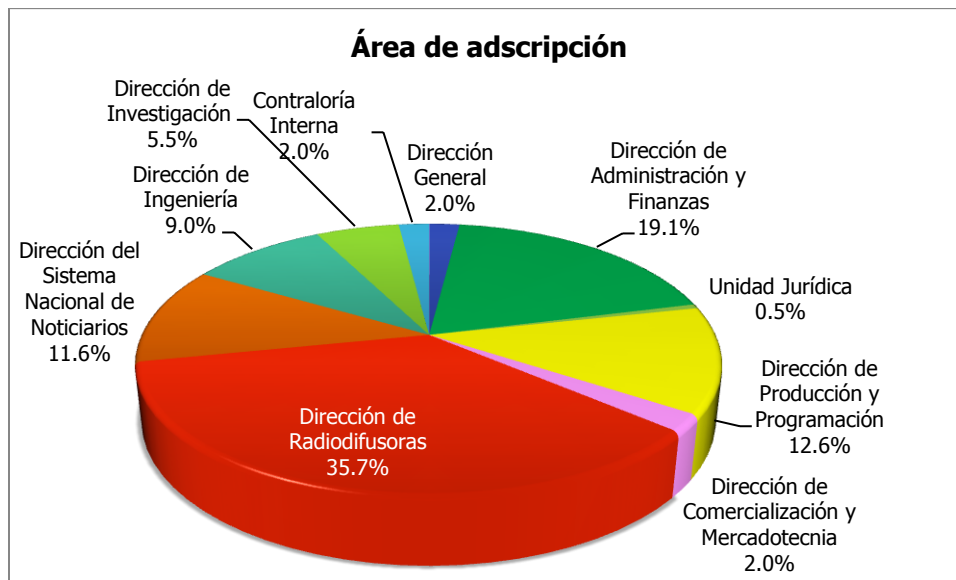
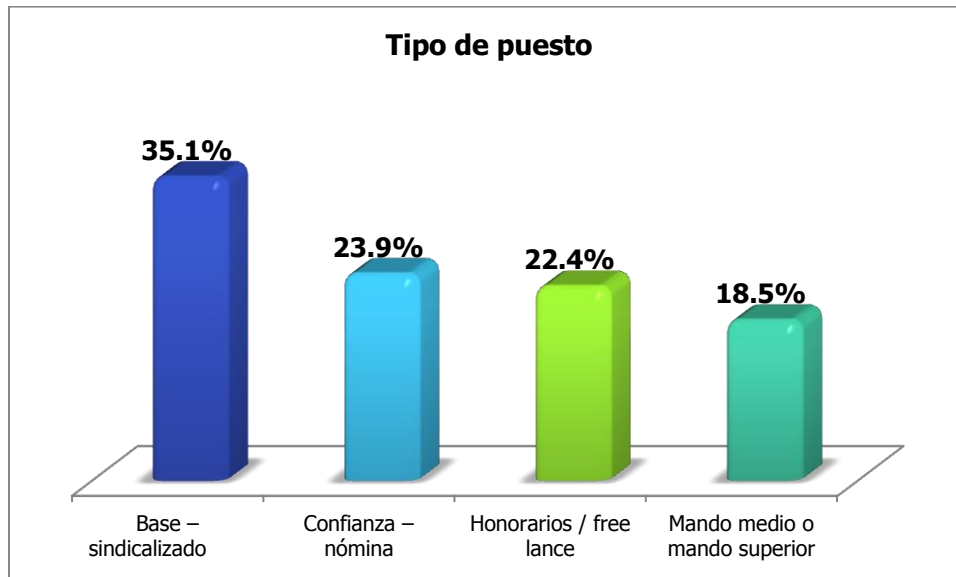
2. **Convivencia e imagen:** dada la sensibilidad de las opiniones expresadas, es importante considerar que hay inconformidad latente con relación al trato de algunos directivos hacia el personal; y en los casos específicos de Radiodifusoras y del Sistema Nacional de Noticiarios se hace evidente la necesidad de tomar acciones adecuadas para solucionar el problema.

Se recomienda llevar a cabo una dinámica especializada en asuntos de ambiente laboral, que ofrezca un diagnóstico más preciso sobre lo que ocurre al interior de las Direcciones del SNN y de Radiodifusoras, así como las recomendaciones pertinentes.

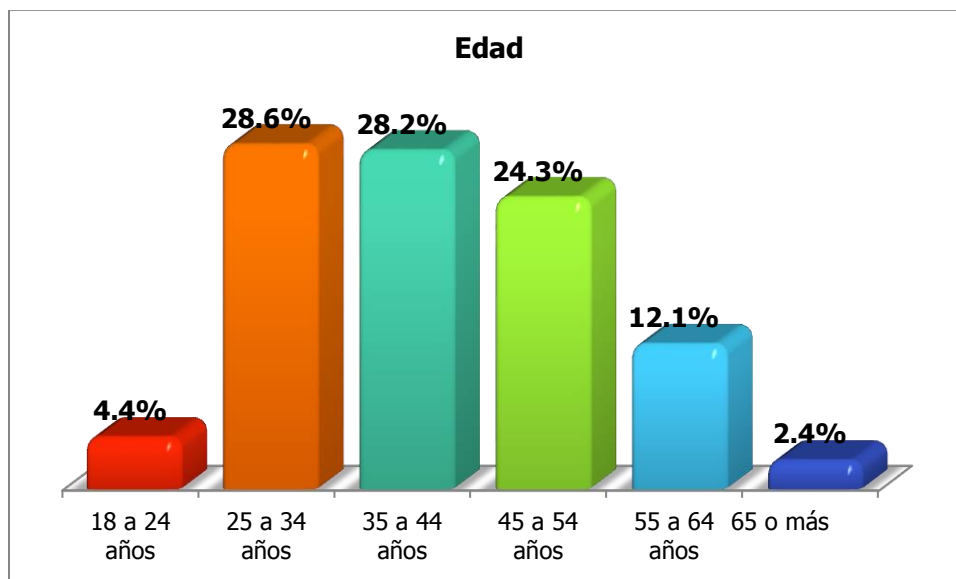
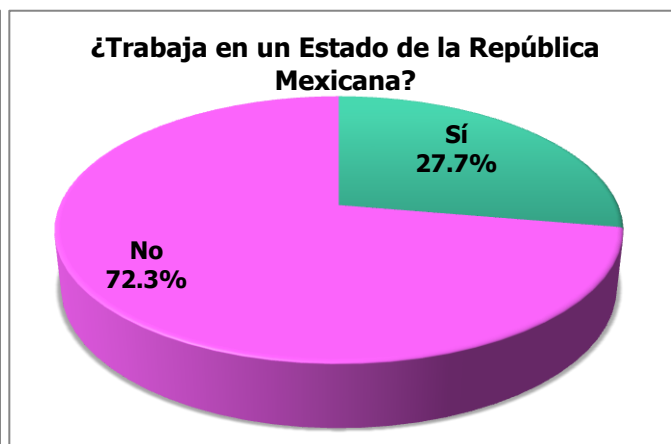
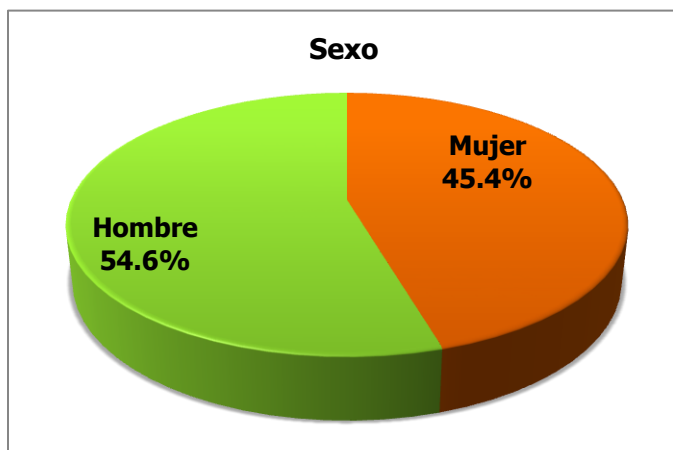
3. **Valores asociados al IMER:** la asociación de valores tiene mayor relevancia al nivel individual que a nivel institucional.

Aunado a las consideraciones en materia de convivencia e imagen, la actual administración tiene que conjuntar esfuerzos para mejorar la imagen y desempeño de los tomadores de decisiones, y que ello repercuta en la calidad de la oferta radiofónica del IMER. Asimismo, reforzar la confianza del personal sobre los objetivos y la competitividad del Instituto.

PERFIL DE LOS ENCUESTADOS



PERFIL DE LOS ENCUESTADOS



ANEXOS

Tabla 1A

	Asuntos de trabajo y del IMER	Primer medio	Segundo medio	Tercer medio	Cuarto medio	Quinto medio	Respuesta múltiple agrupada	
1	Oficio	23.3%	13.9%	9.4%	12.8%	8.5%	14.3%	61.4% 5 principales
2	Correo electrónico	22.6%	20.8%	6.0%	5.1%	7.5%	13.3%	
3	Comentarios de tu jefa o jefe inmediato	13.5%	13.4%	13.2%	11.8%	10.4%	12.6%	
4	Comentarios de compañeras o compañeros	10.4%	7.8%	13.2%	15.4%	8.5%	11.0%	
5	Avisos o carteles pegados en áreas comunes	7.2%	8.2%	12.5%	12.8%	11.8%	10.2%	
	IMER Informa	3.5%	8.7%	7.9%	6.7%	10.4%	7.1%	38.6% Menos reconocidos
	Estaciones de radio del IMER	3.1%	8.7%	8.7%	7.2%	9.0%	7.0%	
	Página web del IMER y/o de las emisoras	3.1%	4.8%	9.4%	11.8%	7.1%	6.9%	
	Intranet IMER	2.8%	4.8%	7.2%	7.7%	7.5%	5.7%	
	Facebook	5.0%	4.8%	6.8%	3.6%	5.7%	5.2%	
	Nunca me entero	3.1%	1.3%	3.0%	2.1%	8.0%	3.4%	
	Twitter	2.2%	3.0%	2.6%	3.1%	5.7%	3.2%	
	Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla 1B

	Asuntos y actividades de las emisoras	Primer medio	Segundo medio	Tercer medio	Cuarto medio	Quinto medio	Respuesta múltiple agrupada	
1	Correo electrónico	18.2%	13.2%	6.3%	6.6%	9.2%	11.5%	53.7% 5 principales
2	Comentarios de compañeras o compañeros	8.2%	11.8%	12.6%	16.2%	9.8%	11.4%	
3	Estaciones de radio del Instituto	8.8%	12.3%	13.0%	10.2%	9.2%	10.6%	
4	Comentarios de tu jefa o jefe inmediato	11.6%	7.5%	8.1%	14.7%	10.9%	10.5%	
5	Avisos o carteles pegados en áreas comunes	7.2%	7.0%	12.1%	13.2%	10.3%	9.6%	
	Oficio	14.2%	8.8%	5.8%	3.0%	8.0%	8.6%	46.3% Menos reconocidos
	Página web del IMER y/o de las emisoras	6.6%	6.6%	7.2%	11.2%	13.2%	8.5%	
	IMER Informa	5.3%	10.5%	9.4%	8.1%	5.7%	7.7%	
	Facebook	6.6%	9.2%	9.4%	4.6%	4.6%	7.0%	
	Intranet IMER	4.7%	4.4%	8.1%	6.6%	5.7%	5.8%	

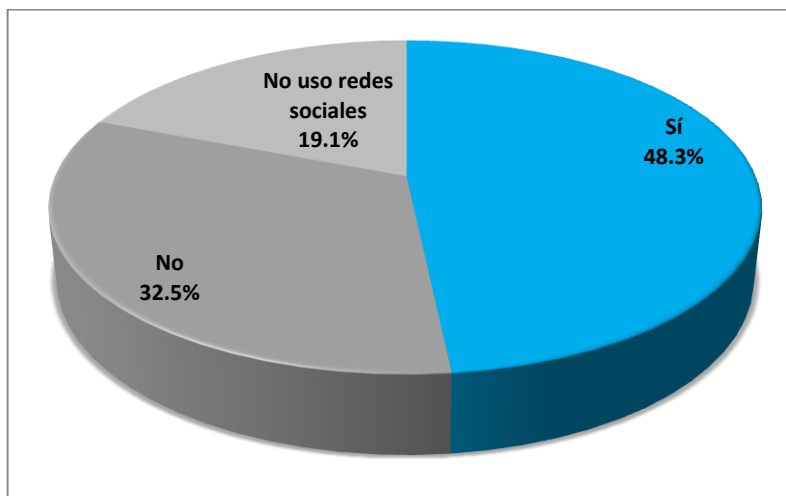
Twitter	4.4%	7.0%	4.9%	2.5%	4.6%	4.7%
Nunca me entero	4.1%	1.8%	3.1%	3.0%	8.6%	3.9%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

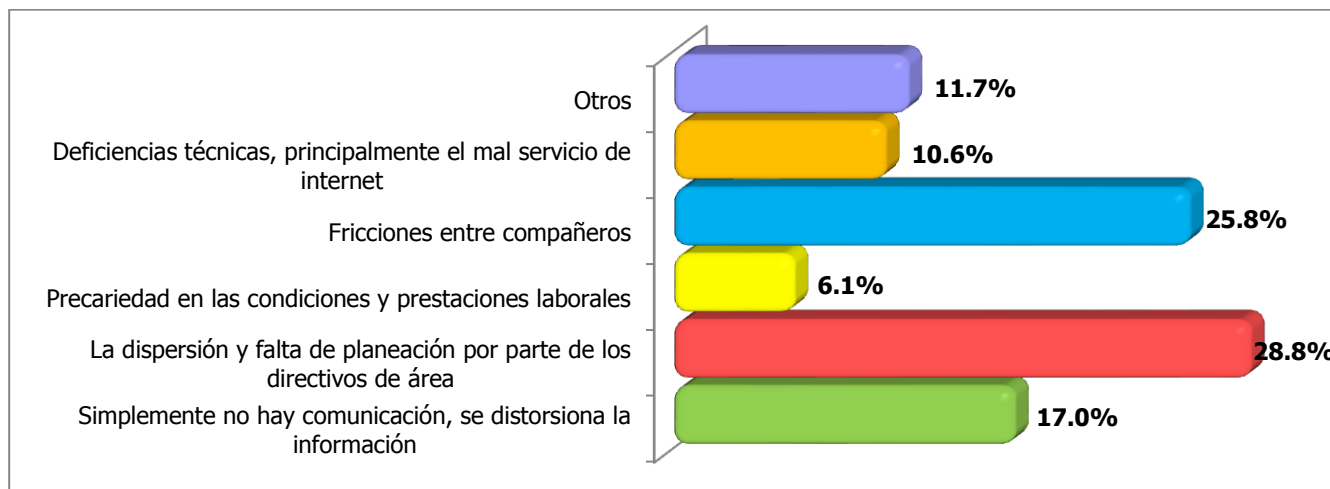
Tabla 2

Medio	Diario	Muy a menudo	De vez en cuando	Nunca
Intranet	8.8%	14.0%	43.0%	34.2%
Correo electrónico	60.7%	11.2%	14.3%	13.8%
Facebook	23.7%	18.3%	27.4%	30.6%
Twitter	10.0%	8.9%	23.9%	57.2%
Sitio web	22.6%	28.5%	36.6%	12.4%
Sitios web emisoras	11.3%	23.1%	40.9%	24.7%
YouTube	5.0%	10.5%	29.3%	55.2%
Estaciones de radio	26.3%	28.9%	36.1%	8.8%

Tabla 3, Gráfica 3

Sí	48.3%	48.3%
No	32.5%	51.7%
No uso redes sociales	19.1%	



Codificación- Gráfica 4

Codificación- Verbalizaciones 4

Simplemente no hay comunicación, se distorsiona la información	
Exceso de radio pasillo con teléfono descompuesto	La actualización de la información para transmitir y su legibilidad
El principal es precisamente la falta de comunicación,	
Los rumores	Al personal se le tiene que informar personalmente de distintas disposiciones, no tienen el hábito de leer oficios o avisos.
Precisamente eso, la falta de comunicación.	
Falta de comunicación	Falta de comunicación
La comunicación	Falta de comunicación
La falta de comunicación con ideas claras	La falta de información
La falta de comunicación	Mala comunicación
La falta de un procedimiento de comunicación interna.	Difusión
Que no hay comunicación.	El <i>radio pasillo</i>
Chismes	La claridad en la información
El <i>radio pasillo</i> y	Los rumores, distorsión de lo dicho
Los avisos oportunos,	Que se vuelve chisme
La falta de difusión	Comunicación interna
Falta de difusión de actividades.	El radio pasillo
Desorganización.	Ésa: la comunicación es lo que falta
La imprecisión,	Falta de información
La información llega poco, acerca de las emisoras y en general del instituto, sobre eventos o actividades en las cuales se podría participar.	Suponer
	Sólo falta difusión
	Desconocimiento
Que realmente no existe comunicación,	Información
Los chismes, no se verifica la información,	La falta de información
No hay comunicación sólo rumores en lo que respecta a las actividades internas de la emisora.	Comunicación
Hace falta que se promuevan de manera interna los eventos que organizan las emisoras del instituto, ya que muchos estamos interesados en asistir pero nunca se nos extiende la invitación al personal.	Falta de un medio que avise
	Los chismes
	No existe

La dispersión y falta de planeación por parte de los directivos de área	
La falta comunicación entre áreas	Con todo respeto para el trabajo que realizan pero por lo menos para fusión 102.5fm en Tijuana la información siempre es obtenida por medio de rumores y en pocas ocasiones por algún medio institucional, en reiteradas ocasiones les he informado que la comunicación es exageradamente mala por medio de nuestros jefes inmediatos ya que se guardan toda información que pueda ser indispensable para los trabajadores,
Que la comunicación no es directa y abierta	
No están claras las jerarquías y por lo tanto no sabemos quiénes son nuestros jefes directos, entonces cuando sucede algo los subdirectores nos piden el trabajo en vez de los jefes directos.	
Toma de decisiones a última hora	
El mencionar cosas importantes a unos cuantos	
Comunicación con los jefes	Que los jefes directos instruyan a sus subordinados como se realizará el trabajo con nuevos procesos Que no se comparte la información con el personal, o muchas veces nos comunican algunas cosas cuando el tiempo ya está encima.
Falta de coordinación entre áreas	
La promoción y el variar las actividades y los artistas	
La comunicación entre funcionarios	
Comunicar mal	
La falta de comunicación vía correo de las emisoras	Que no se informa a todos los niveles del IMER
No existen planes de trabajo, no hay juntas planificación mensual, anual o de otro tipo	
Quien maneja la información haga malos entendidos	El no compartir la información y Los jefes se guardan la información, no la comparten y al no haber una comunicación efectiva, las cosas no salen como deben salir (bien).
No se conocen o difunde los planes que tiene el IMER a mediano y largo plazo	
Comunicación directa de los jefes	Avisarle a todo el equipo sobre las resoluciones de los temas a tratar.
La cerrazón de pequeños equipos	
Las personas cercanas a los/las jefes(as) de departamento y subdirecciones.	La falta de difusión y la flojera y olvido de los directores. Se utilizan demasiados intermediarios.
El dar por partes la información	
Las vías en que se comunican algunas cosas	Que no hay juntas para expresar lo que hace falta o nuestras opiniones. La falta de diálogo entre jefes y subordinados.
El jefe no sabe escuchar	
Trato distante entre los mandos medios y superiores con los operativos	Falta de comunicación entre las diferentes áreas del IMER
Que no se lee de las fuentes adecuadas	Falta de comunicación y organización del jefe superior del área, previo al desarrollo de los contenidos que desea integrar en los espacios informativos de antena radio y no cinco minutos antes.
Todo es por correo electrónico y el nula la participación entre áreas	
La información no llega a todos, sólo a algunos	Existe poca comunicación y las áreas son muy celosas de su información y difícilmente la comparten
No se involucra o motiva la personal hacia dónde va el IMER	
Interacción entre todas las áreas	Los jefes no cumplen con su obligación de comunicar e informar a todo su personal de los planes ni de las actividades que se llevan a cabo en el IMER. Uno se tiene que enterar de "oídas", por comentarios de compañeras o compañeros, a manera de chisme. Se requieren reuniones de seguimiento operativo para que las cosas sucedan.
Comunicar en tiempo y forma. Anunciar los eventos con anticipación, aunque sean eventos pequeños.	
No hay un área de comunicación en el instituto.	Segundo la gran desinformación que existe en el instituto tanto al interior como al exterior,
Los acuerdos a los que llega el grupo directivo no se comparten en la operación. En ocasiones, se toman decisiones en el primer nivel de la organización y estas tardan mucho en bajar a los niveles de operación.	
Que la información que llega a un área determinada y tiene relación con las actividades que uno realiza, no es proporcionada a tiempo y tienes que estar rastreándola cuando se te pide la misma por terceras personas para dar respuesta oportuna.	Falta de atención de con quien hablo no contestan correos, ni siquiera un acuse de recibido
No hay difusión, las direcciones mantienen la información para ellos mismos	Falta de retroalimentación sobre las labores que se llevan a cabo en la estación.
La separación de actividades de las áreas.	
No existen procedimientos eficaces de comunicación interna.	B) sugerencia hace falta un manual sobre "descripción de puestos" que la información no fluya por los canales adecuados No hay retroalimentación.
La falta de dialogo entre los mandos superiores y los compañeros del área de trabajo es casi nula, pues casi nunca están en el centro de trabajo, algunas veces la comunicación es por teléfono.	
	La falta de confianza de los mandos superiores hacia los empleados

Avisos tardíos en la comunicación de las actividades a realizarse. La dependencia con otras áreas, estamos sujetos a que nos envíen información para realizar muchas de nuestras tareas.	Y logística Las observaciones y actividades a realizar no se comunican a la persona indicada.
La dispersión y falta de planeación por parte de los directivos de área	
Concentración de la información y que no se comparta. Falta de información sobre trabajo de las otras emisoras.	Falta un manual de procesos. Cambio repentino de opinión
La falta de proporcionar en tiempo y forma la información.	Hace falta hablar más de todo lo que sucede en mi área de trabajo y el IMER
No es considerado importante por las personas involucradas, solo se les dice a los que ellos consideran importante.	Se le da prioridad a lo que dice el jefe, sobre lo que pueden comentar los subordinados.
La manera de ser de las personas, es decir, que consideran que no son áreas de servicio y en su afán de darse importancia además de ser groseros dejan de realizar sus actividades y no dan atención a los asuntos.	Carencia de una línea editorial. Poca comunicación interna.
Los medios de comunicación que utilizan los jefes no siempre son los más usados por el personal.	No revisan y atienden los correos electrónicos con regularidad.
La contratación de amigos en puestos clave	Interpretar disposiciones si no son claras o se les reportan directamente.

Precariedad en las condiciones y prestaciones laborales	
La diversidad de horarios, pues son tres turnos y los de sábados y domingos, así que no es posible ver a todos con facilidad.	Descontento económico Falta de reconocimiento a tu trabajo y motivación Horarios
La falta de prestaciones	Frustración
Las cargas de trabajo en el área	Descontento en las percepciones económicas
Falta de atención al trabajador	Mejores sueldos
Falta de motivación	Falta de apoyo
Cargas de trabajo	Trabajo en diferentes horarios y veo a mis compañeros de día muy esporádicamente
Horarios	
La falta de capacitación y	

Fricciones entre compañeros	
El no tener una cordial unión entre los compañeros	Valores
Apatía	Ambiente viciado
Poca comunicación entre compañeros	El que nuestra jefa inmediata no da órdenes claras. Usa el hostigamiento laboral como herramienta diaria de trabajo. No actúa como líder y es completamente autoritaria
Mala relación entre trabajadores	
La falta de comunicación (mala relación)	Primero la falta de un verdadero interés por conocer y atender los asuntos de su competencia,
Falta de integración	La prepotencia de la jefa.
Respeto y dignidad entre nosotros y para el auditorio	La apatía ,el no interesarte de la área de trabajo y de los compañeros q nos rodean, ser indiferente De otras áreas
El que cualquier personal del IMER tiene mentalidad de jefe imperialista. Se argumenta que no se dé la discriminación y se pide cooperación, cuando las personas de latos puestos hacen lo contrario.	*falta de humildad.
Diferentes grupos en una misma área "Bullying laboral"	
Falta de confianza entre los colaboradores	La confianza, el interés en el trabajo y en la comunicación entre compañeros.
La apatía de algunos	La falta de compañerismo y trabajo en equipo y valga y el que no hay juntas sobre planes de trabajo
Mal ambiente	Falta de trabajo en equipo
La prepotencia y mal carácter de algunas personas	Debe de haber más integración de equipo de trabajo
El carácter	Lograr un mayor compromiso laboral entre todos los compañeros
Falta de compromiso laboral	
Falta de unión entre compañeros	
Mejor callar y evitar problemas	Los problemas personales
El despotismo de algunos compañeros que han obtenido grado alto	

Los trabajadores de aquí no sostienen lo que dicen, no se puede confiar	Incompetencia; A) falta de interés o apatía La falta de confianza y apoyo en el equipo
Fricciones entre compañeros	
Falta de interés en resolver problemas	La comunicación personal
Poco compañerismo,	los problemas personales, y egos
Celos profesionales	La falta de respeto al realizar una opinión.
Conflictos internos	Problemas personales entre compañeros, que termina en poca participación o nula, el mayor problema es que nadie intenta resolverlo
Falta de cooperación	
La envidia	
La falta de liderazgo, la apatía	Falta de convivencia entre trabajadores, jefes y área.
Falta de responsabilidad	Falta de convivencia, tolerancia y en ocasiones no son conscientes cuando se trata de situaciones de salud.
No somos un equipo de trabajo	
La represión de "x" mandos	La falta de confianza y equipo
Que se crean grupos cerrados o clanes y se crean discrepancias	La prepotencia de Nora Patricia Jara y que desconoce el nombre de las personas que laboran con ella, que se encierra en su oficina y sólo sale a gritar cuando algo sale mal (todo) pero no cuando sale bien.
No se trabaja al parejo en todas las direcciones	
Conflictos internos ya anteriores	
Falta de profesionalismo	Las diferentes ideologías y costumbres de cada personal
Que no se lee	Falta de unión
Las personas ocupan más tiempo en comunicaciones destructivas e infructuosas que en realizar el trabajo, platicando lapsos prolongados en el patio de IMER con el pretexto de fumar.	Desinterés; Falta de comunicación entre compañeros. Los errores son de todos menos de ella.
Falta de amabilidad.	Lo cual es posible modificar solo hace falta el interés del personal para evitar tanta indiferencia y lograr conjuntamente que el instituto sea aún mejor.
Nepotismo;	
En muchas áreas la gente siempre está en sus redes sociales personales o jugando lo que es un pleno desperdicio de potencial, de tiempo y de recursos.	

Deficiencias técnicas, principalmente el mal servicio de internet

Mala calidad en el internet	Caídas de Internet
No hay manera de conectarse internet	Interrupciones por fallas en redes y telefonía.
Falta de adecuados medios (internet deficiente)	
Equipo	
Cuando se bloquea el Dalet	Aislamiento entre las áreas de trabajo (falta de comunicación) y falta de infraestructura, con ello me refiero a que el personal de informática NO ha reinstalado los servicios de correo institucional, aunque ello se les solicitó DESDE HACE MESES.
Interrupción de energía eléctrica	
Interrupción de energía eléctrica y /o	
Falta de internet	Que el internet no funciona de forma correcta.
Internet deficiente (muy lento o no hay)	No hay suficientes computadoras y
Hay muchos problemas con el internet	en segundo y no es solo mi caso, que cambian nombres y contraseñas del correo del IMER y por lo tanto no se puede ver nada
Internet deficiente	
Limitación de accesos	
En la emisora no tenemos señal de teléfono celular	De repente hay problemas de recepción con el internet.
Descargas atmosféricas	La falta de un conmutador que funcione en las emisoras de los estados
y las estaciones por internet se escuchan mal o a veces no se escuchan	
Descargas atmosféricas Herramientas de trabajo	La falta de equipo en cabinas, intercomunicadores, teléfonos, pc
Cuando se va la energía eléctrica	No hay acceso a ciertas páginas como YouTube

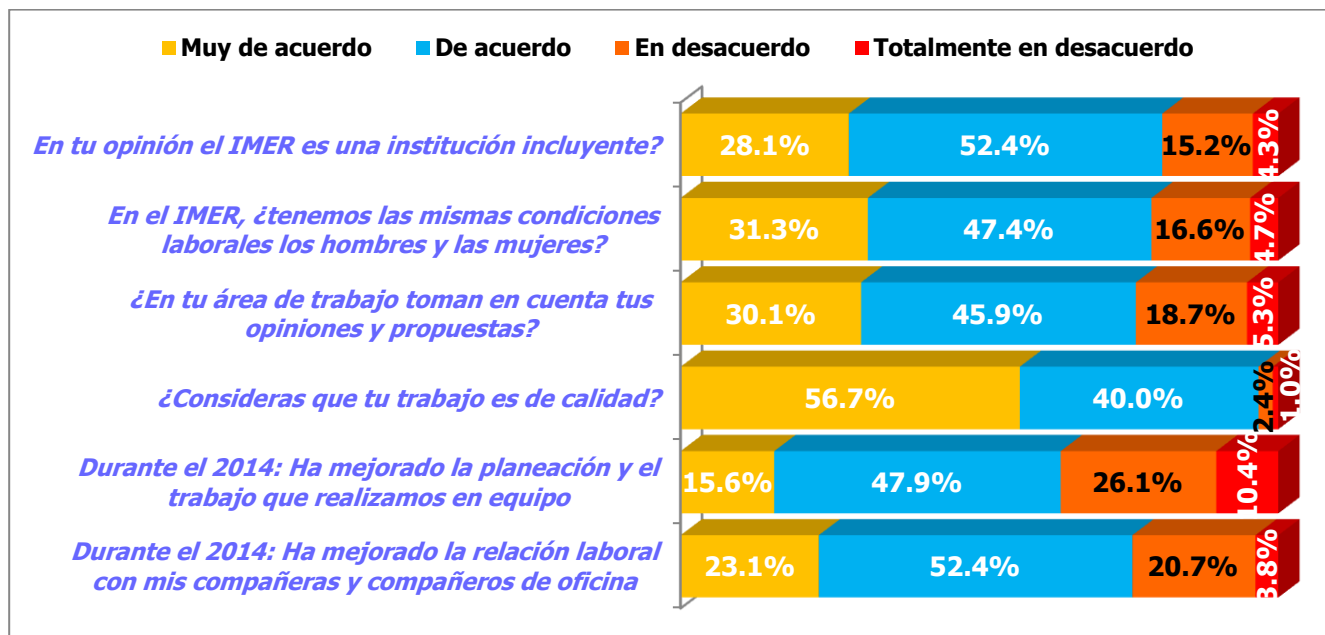
Otros

Trámites burocráticos	No hay problemas que no nos comuniquemos uno a otro
Falta de capacitación	En mi área de trabajo no tengo problemas de comunicación

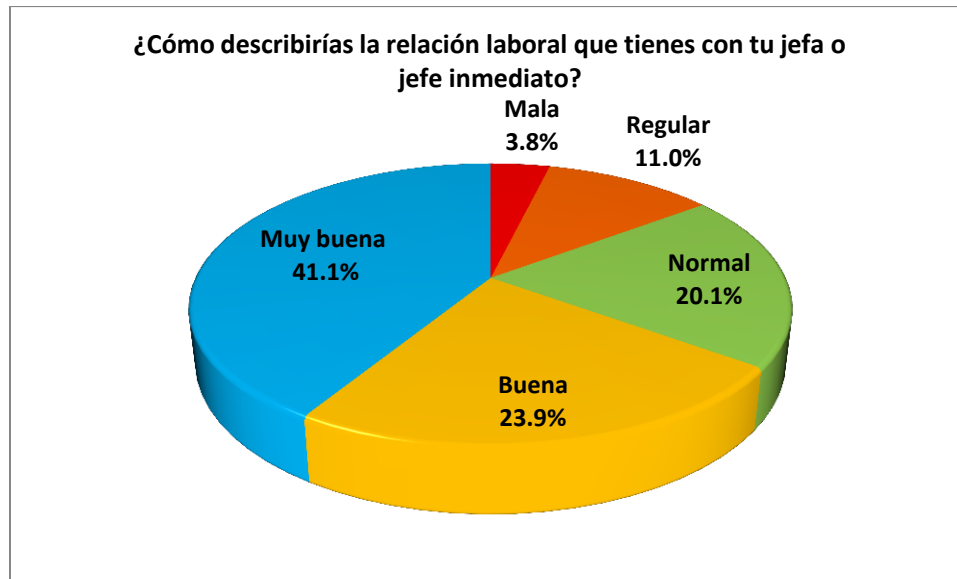
No estar en la lista	
Al ser de nuevo ingreso no se ha presentado problema alguno	Estamos en constante comunicación en todos los departamento

Otros	
En lo personal no tengo problemas	En mi área de trabajo no son comunes los problemas de comunicación.
Ninguna, todos nos apoyamos	No tengo problema alguno con la comunicación laboral de mi área
En general existe un ambiente propicio para la comunicación	Burocratismo
No tengo queja de la comunicación en mi área pero cuando llega a fallar afecta en que se retrase algún asunto, pero se trata de evitar.	Uno de los principales, es que no todos usan, o desconocen el funcionamiento de redes sociales.
Excesiva burocracia	Ninguno, siempre se esfuerza para tener una mejor comunicación.
Exceso de correos	Ninguno siempre hay comunicación.
Exceso de burocracia	Demasiada burocracia
No todos los trabajadores participan en las redes sociales	
Exceso de encuestas	En mi área de trabajo considero que no existen problemas dado que regularmente realizamos juntas informativas y cualquier duda o sugerencia la podemos realizar con el área indicada
El tiempo que tarda en responder y/o informar vía oficio	En mi área de trabajo la comunicación es buena.
El área a la que correspondo no es muy grande, por lo tanto no hay tal caso	La falta de cursos en el uso de medios electrónicos
Desconozco si realmente toman en cuenta los comentarios de los empleados o simplemente realizan su trabajo para presentar resultados y demostrar que sus puestos son indispensables	Voluntad
	Considero que no existen problemas que afecten la comunicación en el área

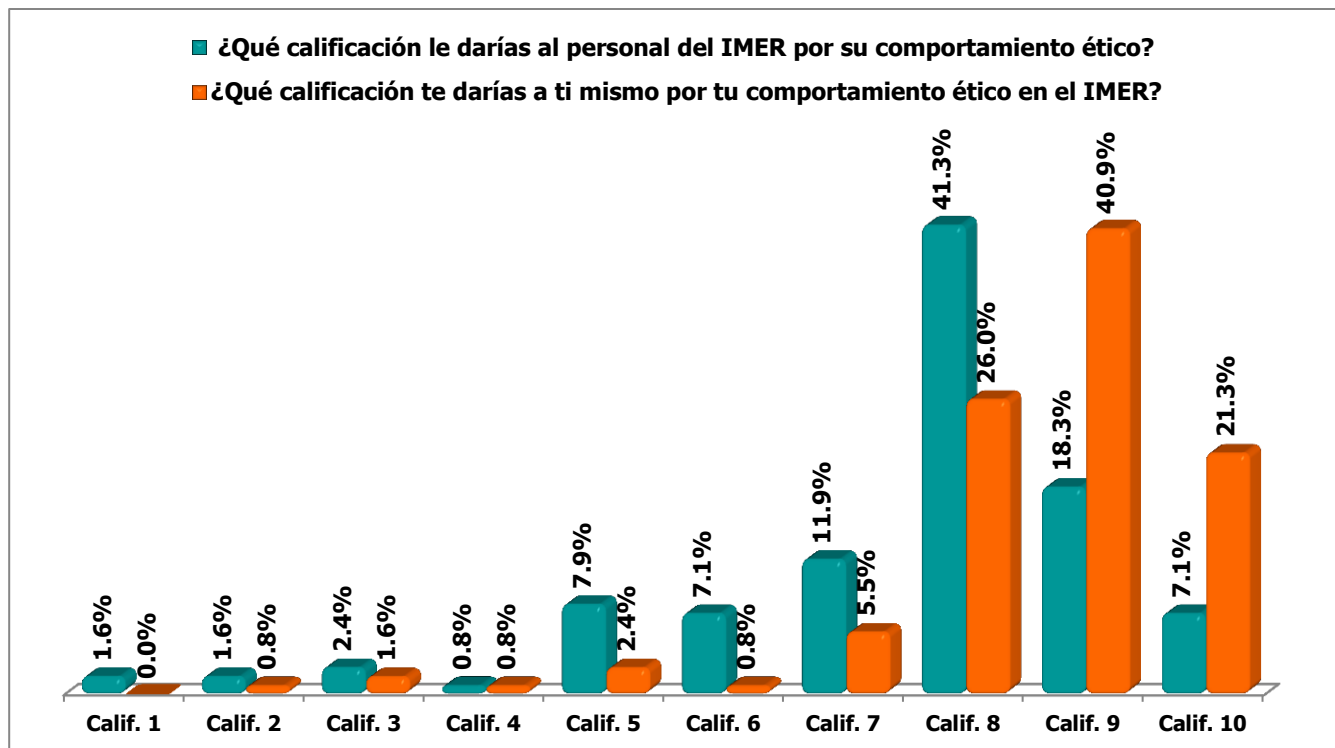
Gráfica 5



Gráfica 6



Gráfica 7



Gráfica 8



Verbalizaciones 8

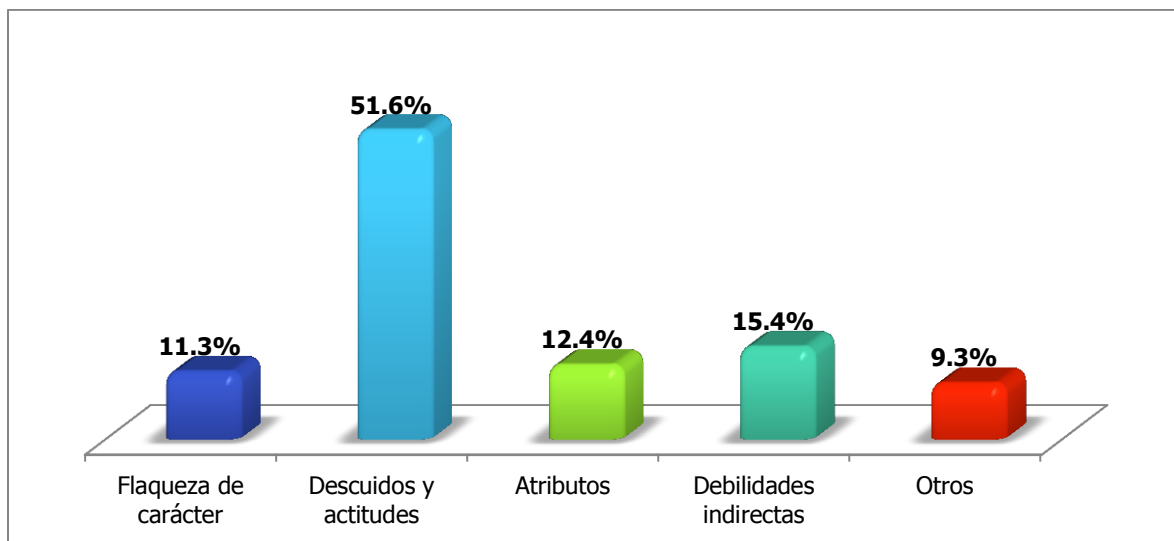
Enuncian valores					
Responsabilidad	31.6%	Empeño	1.0%	Incluyente	0.5%
Compromiso	14.0%	Humildad	1.0%	Iniciativa	0.5%
Honestidad	11.4%	Integridad	1.0%	Justicia	0.5%
dedicación	6.7%	Paciencia	1.0%	Constancia	0.5%
Respeto	4.7%	Valores	1.0%	Templanza	0.5%
Ética	4.1%	Honorabilidad	0.5%	Puntualidad	0.5%
Disciplina	3.6%	Amabilidad	0.5%	Positivismo	0.5%
Lealtad	2.1%	Compañerismo	0.5%	Proactividad	0.5%
Honradez	1.6%	Convicción	0.5%	Perseverancia	0.5%
Alegría	1.0%	Cumplido	0.5%	Nobleza	0.5%
Confiabilidad	1.0%	Disposición	0.5%	Organización	0.5%
Constancia	1.0%	Eficiencia	0.5%	Voluntad	0.5%
Decisión	1.0%	Esmero	0.5%	Sentimental	0.5%

Cualidades y habilidades profesionales		
He aprendido el trabajo de las diferentes áreas	Capacidad	Ser puntual en mi trabajo
Ser cumplida con el trabajo encomendado	Siempre estoy al pendiente de lo que el área necesita.	Capacidad de trabajo
Realizar mis actividades con empeno y dedicación.	Cumplido	Buena comunicación
Interés por mi trabajo	Eficiente	Tratar con respeto y amabilidad a todos los que trabajan en el IMER, sin importar cargo o área en la que se desempeñan, lo que hace que los demás tengan confianza en lo que haces.
Capacidad,	Mis estudios (licenciatura en comunicación)	
Creatividad,	la experiencia en el campo laboral	
Creatividad	el internet	
Cumplimiento en los trabajos asignados.	Organización	
Autocrítico,	Resolución de problemas	Dedicación al 100% del tiempo en atender los asuntos que me asignan.
Entrega	Experiencia laboral	Liderazgo
Esfuerzo,	Finalización de objetivos	La entrega por el trabajo y
Empeño,	Se ejecutar las acciones que se me piden	Perfeccionista,
Conocimiento,	El compañerismo	Iniciativa
Cooperativo,	Ser puntual en mi trabajo	Profesionalismo;
Puntualidad.	Capacidad de trabajo	Conocimiento del medio.
Mi pasión por mi trabajo	Buena comunicación	Organización y documentación y
Práctico	Tratar con respeto y amabilidad a todos los que trabajan en el IMER, sin importar cargo o área en la que se desempeñan, lo que hace que los demás tengan confianza en lo que haces.	experiencia,
Comunicación	Dedicación al 100% del tiempo en atender los asuntos que me asignan.	Trabajador.
Actitud al servicio,		Mi esfuerzo para superarme
La comunicación con mis compañeros		Rápido
Experiencia ,	Profesional	Mi esfuerzo para superarme
Familia ,	Ser detallista,	Rápido
1.- me gusta mi trabajo.	Esfuerzo,	Profesional
Esfuerzo de cada día	Empeño,	Ser detallista,
Compromiso con el trabajo	Liderazgo	Eficiencia
Profesionalismo	La entrega por el trabajo y	El placer por mi trabajo y
Mi trabajo de limpieza	Perfeccionista,	Conocimiento y
Trabajo en equipo	Iniciativa	Equipo,
1.- ser sociable con las personas	Profesionalismo;	Organizada
Capacidad de análisis y decisión	Conocimiento del medio.	2.- me gusta parte de continuidad y lo hago con mucha gusto.
Buena intercomunicación	Organización y documentación y	Comunicación y
Orden,	experiencia,	Conocimiento musical
Eficiencia	Trabajador.	Puntualidad.
Conocimiento	Mi esfuerzo para superarme	Experiencia laboral
Capacidad para escuchar las inquietudes del personal,	Rápido	Cumplimiento,
Comunicación,	Profesional	Orden
Conocimiento, dedicación,	Ser detallista,	Compañerismo
A) me gusta mi trabajo	Eficiencia	eficiente
Calidad	El placer por mi trabajo y	2.- me gustas trabajar en equipo
Comunicación	Conocimiento y	Resolución
Disposición,	Equipo,	constancia,
Sé escuchar bien.	Organizada	Conocimientos
Orden	2.- me gusta parte de continuidad y lo hago con mucha gusto.	organizado y
Exigente	Comunicación y	Experiencia
La puntualidad,	Conocimiento musical	disponibilidad a realizar el mismo esfuerzo y sacrificio de tiempo libre que los demás,
Facilidad de palabra	Puntualidad.	Perseverancia
Participación,	Experiencia laboral	Esfuerzo
Siempre estoy al pendiente de lo que el área necesita	Cumplimiento,	Trabajo en equipo
Trabajo en equipo.	Orden	Iniciativa e
Conocer el proceso de grabación, producción y locución	Compañerismo	2. Respeto a la dignidad de las personas
Atención y seguimiento para resolver problemas.	Capacidad	Trabajo en equipo y
	Cumplido	Tomar en cuenta a todos los compañeros
	Eficiente	Proactividad

Cualidades y habilidades profesionales		
Organizada,	Mis estudios (licenciatura en	Organización
Es mi proyecto profesional	comunicación)	Resolución de problemas
Disciplinado	la experiencia en el campo laboral	Claro
Creatividad,	el internet	Objetividad,
Trabajadora	Experiencia laboral	La cooperación,
1- puntual	Finalización de objetivos	Apoyo a mis compañeros,
Responsabilidad,	Se ejecutar las acciones que se me piden	Proactividad
Constancia	El compañerismo	Conocimiento,
Esfuerzo y	Ser puntual en mi trabajo	Respeto de opinión
Conocer lo técnico de mi emisora	Empatía con el cliente	Asertividad
Disposición para atender cualquier problema.	Asertivo	El apoyo en investigaciones
Anticipo y trato de prevenir el trabajo y	Con conocimiento en la labor del área.	Capacitación
Reconocimiento de radioescuchas	Actitud positiva	Limpieza
Eficiencia	Mi amplia experiencia académica y práctica	La rapidez
Constante	en radio pública.	Constancia
Comprensivo	C) comunicación con mis superiores	Inteligencia
Tolerante	Profesionalismo	Inteligencia
Rapidez y	Ética profesional	Que la actividad la hago con gusto
2-organizado	Iniciativa	Me gusta lo que hago
Comunicación en mi área de trabajo	Incluyente	Cumplimiento del trabajo
Nunca me niego cuando me piden apoyo.	3. Disciplina	Conocimiento
Y experiencia, si se me permiten cuatro.	Cumplo con mi trabajo	Trabajar en equipo
Compañerismo	Tomar decisiones	El orden
Dedicación	Tener puesta la camiseta	No dejo pendientes para el sig. Día
Empática y	El compañerismo	Gusto por aprender
Conocimiento de mis labores y equipos	Empeño al realizar mis actividades	Trabajar
Inteligente	Planeación	Puntualidad
Conocimiento de diversas áreas	Atender a quién lo solicita	Cuando estoy en una actividad no me voy hasta concluirla
Saber trabajar en equipo	Profesionalismo	Soy persistente
Me gustan los retos	Eficiencia, responsabilidad	Puntualidad
El no faltar a mis labores	Buena comunicación	Conocimiento
Ser acomoda con mis compañeros	Conocer la operación del equipo un 80 %	Calidad
Trabajo en equipo	Me gusta mi trabajo	Pasión
Realizar mi trabajo con honestidad.	Me comprometo con las metas institucionales.	Buena actitud
Mis conocimientos técnicos los aplico en mi trabajo.	Apoyo de la familia, a pesar del bajo salario	Análisis
Conocimiento	Comprometido	Me gusta mi trabajo
Autocrítica	Dedicación	Oportunidad en las entregas
La discreción.	Dispuesto al trabajo y tiempo	Capacidad de análisis
Profesional	Puntual	Desarrollo y autogestión de proyectos
Imparcialidad	Profesional	Creatividad
Desenvolvimiento.	Disciplina.	
Veracidad de la información que emito	Profesional	
Puntualidad.	3-preciso	Gusto por realizarlo
3-proactiva	Institucionalidad	Organización
Eficiente	Constantemente me mantengo informado	Trabajo en equipo
El querer aprender cada día algo distinto	sobre temas que le pueden ayudar al área	Me gustan las cosas rápidas
Propositivo	Comprometida.	Actualizada
Proactivo	Inteligencia	Trabajo de calidad
Eficacia	Doy un poco más en las actividades	Eficiencia
la comunicación con el auditorio	Poder de decisión	Disponibilidad
Apertura	Constancia	Autocrítica
Desarrollo profesional	Disposición	Puntual
Tenacidad	Capacidad para desempeñar casi cualquier	Toma de decisiones
Versatilidad para desempeñar varias labores	puesto	Diferentes programas

Armonioso	Tratar bien a las personas con las que colaboro.	3.- me gusta operar en cabina y eso me motiva mucho.
Capacidad de adaptación	Experiencia	Manejo de computadoras
Incluyente		
Cualidades y habilidades profesionales		
Disciplina	Enterada	Saber
Acepto mis errores	Participativa	Creatividad
3.- me gusta lo que hago en el trabajo	Trabajo en equipo	Inteligencia
Puntualidad	Conocimiento	Habilidad
Creatividad	Creatividad	Participación
Entusiasmo	Compañerismo	Orden
La relación entre los compañeros	Comunicativa	Colaboración
Obligación con mis compañeros	Participación en todas las etapas de mi trabajo	Puntual
Carácter		Reconocer mis errores
Dominio del área de trabajo	Productividad	Creatividad
Respetuosa con la gente	Compañerismo	Humanidad
Trato de aportar lo que puedo	Tratar de ser precavido	Buen trabajador
Actitud positiva	Ordenada	Dejar totalmente satisfecho a quien lo solicita
Relaciones	Recursos	Organizada
Proporcionar el mejor servicio	Con iniciativa	Personalidad
Autodidacta	Trabajo en equipo	Trabajo en equipo
Ordenada	Conocimiento	Responsable en mi trabajo
Manejo de los problemas	Proponer acciones de mejora	Trato de ser amigable
Entrega	Soy muy minuciosa en mi trabajo	Trabajadora
Comunicación	Escribir y leer mucho	Buena comunicación
Soy perfeccionista	Disponibilidad	Personalidad
Responsabilidad	Eficiencia	Trabajo bien
Nuevos retos y analítico	Objetiva	Puntualidad
Escucho	Con calidad	Claridad
Verificación de datos	Profesional	Integración
Compromiso laboral	Conocimiento de equipo	Me gusta redactar
Perseverante	Profesionalismo	El amor a la radio
Empática	Conocimiento	Conozco el ámbito en el que me desenvuelvo y estoy sobre calificado para mi trabajo
Puntual	Empatía	
Trabajador	Creativa	
Disponibilidad en el trabajo	Aprendizaje	
Cumplimiento	Experiencia	

GRÁFICA 9



Verbalizaciones 9

Flaqueza de carácter		
Le permisividad,	3. Analítica	No confío en mis destrezas
En ocasiones, la falta de comunicación con mis compañeros de otras áreas.	Introvertido	No defender hasta el final mis decisiones,
Dificultad para delegar	No hay contacto	Ser sensible a las críticas,
Reprimido.	Falta de carácter	Ser condescendiente con el personal al mando.
Me cuesta un poco delegar responsabilidades	Introvertida	el aislamiento
Dificultad para delegar	Inseguridad a lo desconocido	No delego la responsabilidad.
La falta de participación en equipo,	Soy muy sumisa	Tengo que mejorar mi comunicación interna
Sociabilidad con las otras áreas	Soy poco seria al principio y después me integro	2. Paciente
Falta poner límites.	No emitir opiniones	Aislamiento
Permisivo.	No enfrente	Reservado
Poco insistente.	Serio.	Retraída
3-temor	Permisivo	Introversión
No saber decir que no ante órdenes	C) miedo a la frustración	Casi no convivo por atender al 100 por ciento mi trabajo.
Seria		

Descuidos y actitudes		
Distracción	Falta un poco más de conocimiento en Excel	Imparcialidad
Falta de planeación en actividades	Falta de capacitación	No estar al tanto de los cambios normativos
Lentitud	Impulsiva	Soy obsesiva
Planeación de tiempo	Exigencia	Dificultad para delegar
Impuntualidad	Complicado decir no	Explosivo
Posponer las cosas	Enojo	Stress
Amistad con el personal	Exceso de planeación	Manejo de procesos institucionales
Me tardo mucho	Trabajar bajo presión	Distracción
Sensibilidad	Impuntual	Soy rencoroso al extremo
Puntualidad	Individualista	Crítico
Fallas de orden	Organización del tiempo	Organización
Dificultad en algunos casos	Carácter	Burocracia
Ansiedad	Dificultad para delegar actividades	No acatar instrucciones al 100%

Puntualidad	Carácter	Expresión directa
Poca tolerancia	Soy un sarcástico, me gusta el humor negro	No conozco a profundidad a la institución.
Tolerancia	Apatía	Poca paciencia,
Proporcionar más información de la solicitada	Poca paciencia	Desorganizado,
Manejo de horarios de trabajo	Impaciente	Impaciente
Desconfianza	Me desespero con facilidad debido a que mi trabajo depende de la información que envían las diferentes áreas.	Distraído,
Falta de toma de decisiones		Impaciente,
Poco tolerante	Toma de decisiones	En ocasiones mi poca tolerancia
Puntualidad	Olvidadiza	Faltar a mis labores muy seguido (es la principal)
Puntualidad	Tengo dificultad para reconocer autoridades	Impaciente
Dispersa	Planeación	Falta de iniciativa,
Trabajo en equipo	Egoísta	Fala de motivación,
Soberbia	Estrés	Platico mucho con mis compañeros
Falta de capacitación en medios electrónicos	Distraída	1.- más concentración en las áreas que realizo.
Distracciones	Ser más ordenado	
Enojo	Falta de actualización	Estado de ánimo,
Dispersa	Impaciente	El requerir una capacitación en informática
Puntualidad	Sobrellevar conflictos	Puntualidad
Atención	Impuntualidad	Tolerante

Descuidos y actitudes		
Impuntual	La falta de noción básica de idiomas (italiano, árabe....) Para pronunciar temas en otros idiomas.	Despistada
1.- me gusta platicar		2-poco precavido
Carácter		Distracción.
Distracción	Estrés en exceso	Me falta capacitarme más en temas tecnológicos y de integración de equipo.
Comunicación	Poca tolerancia a la estupidez	Liderazgo
Falta de interpelación, de exigencia a los responsables de la función prioritaria y	Autoritaria	Ser más comedida y
	La distracción y	
Impuntualidad a la hora de llegar a mi lugar de trabajo.	No me atañe nada al IMER, después de mi horario	Independencia,
Memoria	Desorden (a veces)	Algo indolente,
Falta de organización,	Relajado,	Falta de concentración
Delegación,	2-ansiedad	La omisión.
Capacitación	Dispersión	Estar tentado a dejar las cosas como vengan, que esta hora no lo he hecho
A) trabajo bajo presión	Mala comunicación,	no tengo mucha paciencia
Intolerancia	No actuar a tiempo	No explicarme correctamente
Impuntualidad,	Efectividad en el trabajo	Ser impuntual.
Poca paciencia	Estancamiento.	Celos
Intolerancia a la irresponsabilidad,	Soy un poco terca	Incomodidad
Soberbia,	Intolerante,	Aceptación
Intolerante a la frustración	Ansiedad	A veces los nervios me ganan
Puntualidad	Falta de claridad en la dirección,	Puntualidad
Desorganizado.	B) tolerancia	Puntualidad
Puntualidad	Falta de empatía y	No me agradan las confrontaciones.
Intolerancia	Trabajar bajo presión	Prejuicios
Si algo no me parece, lo dejo pasar de largo.	Malhumorado	La pereza
Cansancio	Carácter impulsivo,	Apatía
Trabajo a destiempo,	Mal humor,	Impuntual
Despistada	Directo	Poca lectura
1-descuidado	Falta de interés	Poner más atención en las necesidades laborales que plantea el personal.
Falta de tolerancia y	No saber administrar el tiempo	
	Puntualidad	Indecisa
Soy muy desesperado y detesto cuando alguien no me sigue el ritmo.	Intolerante	Trabajar un poco en mi tolerancia.
Impaciencia	Apatía ocasional	Olvidadizo
Recuperar un poco la pasión por mi trabajo,	Me tomo un poco de tiempo para salir a desayunar o comprar algo.	Me desesperan los radioescuchas que hablan para desahogar sus penas.
Apático a cuestiones ajenas a lo radiofónico		

Atributos		
Ser perfeccionista	Paternalismo	Confiar en los demás
A veces no estar de acuerdo en algunas cosas	Exigencia	Manifestar lo que pienso
Me enojo cuando veo que las cosas no se hacen bien	Saber decir que no.	Confío mucho en las personas
	No saber decir no	Proponer acciones de mejoras
No tengo tantas debilidades pero ver que la gente no hace su trabajo y lo termino haciendo.	No dispuesto a la imposición	Extremo orden
	No pedir ayuda cuando es necesario y querer hacer las cosas por uno mismo.	Tratar de resolver los problemas
Odio la impuntualidad,	Perfeccionista	Estar presente en los mayores procesos administrativos
1-exceso de confianza	Perfeccionista	Perfeccionismo
Crítico ,	Querer absorber todo el trabajo	Me gusta debatir en un lugar en donde no se puede por atavismos y costumbre
Demasiado tolerante	Involucrarme en otras áreas	Uso excesivo de nuevas tecnologías
Ser meticuloso en la calidad	Exijo demasiado y en igualdad de proporciones.	Sobreprotector.
Exigencia	Critico	Por apoyar a mis compañeros de área me atraso en mis actividades
Perfección,	Tolerancia	Soy muy entregada en mi trabajo
Exigente,	Humildad	Competencia laboral
1. Tolerante	Es evidente mi molestia cuando veo que se comete alguna injusticia	Confiado
Exijo profesionalismo, y		No me gustan las injusticias
Dar comentarios directos		
Debilidades indirectas		
Falta de recursos	Falta de incentivos profesionales	Que no tengo jerarquía
Tiempo	Relación laboral,	Falta de capacitación por parte de la empresa
Economía	Sentirme defraudado por el no reconocimiento a mi labor durante tantos años.	Ser discriminado,
No tener al cien el equipo		Recursos materiales
No tener cursos de capacitación	Desilusión en la conducta de los compañeros	Falta de apoyo
Falta equipo de cómputo		No me gusta preguntar a mis jefes cuando ellos no te incluyen
Mi monedero	Falta de personal	Falta de conocimiento por la no difusión,
No cuento con amplio horario	Que dependo de otros para tomar decisiones	Desmotivación
Apoyo entre áreas	Las malas condiciones de trabajo	El sueldo.
Falta de tiempo	Que haya favoritismo,	Falta de organización de las actividades del área
Exceso de trabajo	Por ser trabajador de honorarios, nos excluyen de actividades.	Desánimo por falta de incentivos.
Economía	Desmotivación	Exceso de confianza en las personas,
No contar con calidad de equipo	Nivel jerárquico	Falta de comunicación jefe-empleado para desarrollar mejor mi labor. (Nótese: avisar eventos y actividades a realizar en la emisora).
No hay internet	Bajo salario	
Limitaciones	Falta de equipo y	
Bajo salario	Falta de capacitación constante.	
Horario prolongado (de 09:30 a 19:30 horas.)	A pesar de la experiencia laboral, no ser tomado en cuenta para mejorar mi puesto	Enojo por no cumplir con los trabajos asignados por las trabas burocráticas que cada día son más
Carencias materiales	Que me tengo que enfrentar a personas que no cuentan con la suficiente experiencia y que no escuchan tus opiniones	Falta de recursos
Confío demasiado en la gente		Que exista desigualdad.
Depende de otras áreas para nuestros resultados finales		No contar con suficiente capacitación
Me desmotiva la falta de comunicación más incluyente		
Carencia de herramientas laborales	Falta de equipo	

Otros		
Horario establecido	Actualización de software de equipo,	Mi familia, mis hijos, mi esposo
Las llamadas telefónicas con el auditorio	Salud,	Comunicación
Habilidad en temas digitales	Responsable y	Intentar tener orden y progreso y la falta de egoísmo.
Formalidad	2.- me gusta ayudar a los demás	Congruente
Creo en que los demás hacen su trabajo responsablemente	Perseverancia administración y	Cansancio por años de trabajo (33 años)

Confiar en los compañeros de trabajo para trabajar en equipo,	No conozco muy bien el funcionamiento de plataformas de audio	Varios
Sincero	Experiencia	Me afecta la injusticia
Capacitación,	Compromiso	No creo tener debilidades, hago mi trabajo bien, con dedicación y estoy siempre metiendo resultados muy bien.
La trasmisión de controles remotos.	Modernización de equipos en producción	Trabajo gratis
No conozco a la perfección el funcionamiento de redes	Rapidez	Deseo de cambiar de actividad
Trabajo en equipo	Relaciones humanas	
	Siempre estoy en mi área de trabajo	

Verbalizaciones 10

Valores que se observan más en la comunidad IMER							
Respeto	11.1%		Honradez	1.3%		Claridad	0.3%
Compañerismo	7.3%		Libertad	1.3%		Comunicación	0.3%
Responsabilidad	7.3%		Verdad	1.3%		Confiabilidad	0.3%
Honestidad	5.1%		Imparcialidad	1.0%		Credibilidad	0.3%
Compromiso	4.8%		Oportunidad	1.0%		Discreción	0.3%
Tolerancia	4.4%		Profesionalismo	1.0%		Disponibilidad	0.3%
Equidad	2.9%		Amabilidad	0.6%		Empeño	0.3%
Equilibrio	2.5%		Cordialidad	0.6%		Entrega	0.3%
Solidaridad	2.5%		Convivencia	0.6%		Entusiasmo	0.3%
Veracidad	2.5%		Dedicación	0.6%		Fortaleza	0.3%
Inclusión	2.2%		Ética	0.6%		Humildad	0.3%
Trabajo en equipo	2.2%		Esfuerzo	0.6%		Justicia	0.3%
Amistad	1.9%		Pertenencia	0.6%		Liderazgo	0.3%
Igualdad	1.9%		Pluralidad	0.6%		Moral	0.3%
Independencia	1.9%		Servicio	0.6%		No corrupción	0.3%
Lealtad	1.9%		Superación	0.6%		Objetividad	0.3%
Puntualidad	1.9%		Apoyo	0.3%		Recreación	0.3%
Transparencia	1.9%		Calidad	0.3%		Sinceridad	0.3%
Contacto	1.3%		Civismo	0.3%		Otros	12.7%

Otros 12.7%	
Solamente los veo en el área de radiodifusoras,	No se observan
No son generales, es muy disparateo el comportamiento ético del personal	¡Pff...!
Ninguno localmente	Cuidado con el medio ambiente (lo fomentan)
No visualizo práctica, más bien veo carencia de valores éticos en el IMER.	Tener en alto nombre del instituto,
Considero que en general se observa el código de ética y de conducta,	Protección a la información
Difícil, pues generalmente se maneja doble cara en general.	No conocen la ética en el instituto algunos jefes
	No puedo opinar al respecto, yo creo que lo principal es educación para mí
	En realidad eso deja mucho que desear, pocas personas y

Valor agregado al trabajo,	situaciones justifican la existencia de dicho código, y eso es a todos niveles, incluidos los altos.
Dentro de mi área es la veracidad de la información.	
Unidos ante un problema general	La buena información con calidad
No puedo generalizar	Trato personal por igual
La aplicación de difundir contenidos incluyentes y de calidad	Fomento a la lectura (programas de regalo de libros)
Tener buen trato con los jefes inmediatos	Rendimiento en tiempos
Interés por la programación,	Precisión en actividades
No influencias	Participación 40%
Transmisión y emisión de los tiempos en la radio.	Es difícil observar este párrafo ya que no se puede observar en conjunto, y es muy variable en cada persona.

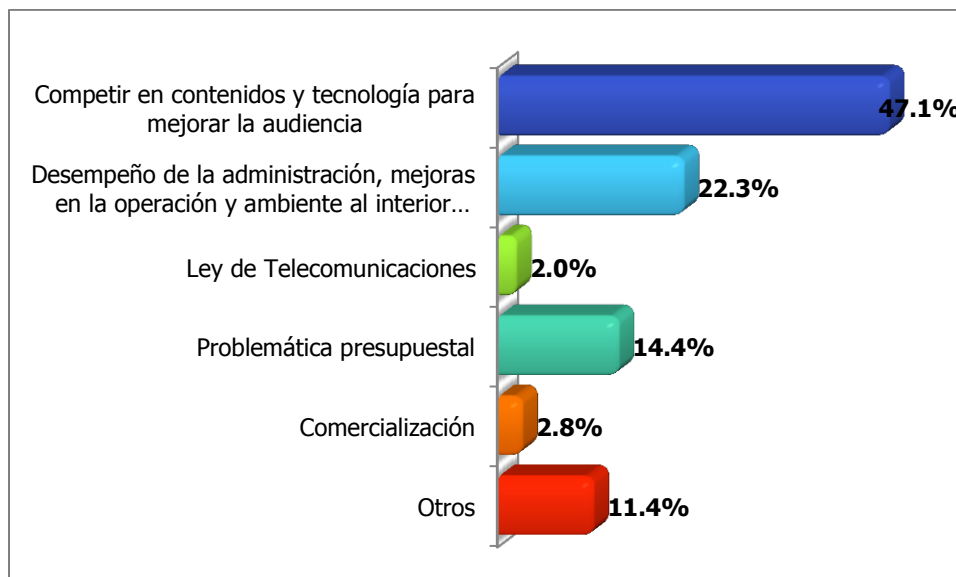
Verbalizaciones 11

Valores que se observan más en la comunidad IMER						
Respeto	9.5%	Pertenencia	1.0%	Despotismo	0.3%	
Honestidad	7.9%	Amistad	0.7%	Diálogo	0.3%	
Compromiso	5.6%	Apatía	0.7%	Difamaciones	0.3%	
Responsabilidad	5.6%	Burocracia	0.7%	Dignidad	0.3%	
Comunicación	4.6%	Competitividad	0.7%	Disciplina	0.3%	
Compañerismo	3.0%	Congruencia	0.7%	Discreción	0.3%	
Lealtad	2.6%	Creatividad	0.7%	Empatía	0.3%	
Puntualidad	2.6%	Discriminación	0.7%	Equilibrio	0.3%	
Tolerancia	2.6%	Honradez	0.7%	Generosidad	0.3%	
Veracidad	2.3%	Imparcialidad	0.7%	Igualdad	0.3%	
Ética	2.0%	Oportunidad	0.7%	Independencia	0.3%	
Humildad	2.0%	Profesionalismo	0.7%	Integridad	0.3%	
Justicia	2.0%	Tenacidad	0.7%	Irresponsabilidad	0.3%	
Trabajo en equipo	1.6%	Todos	0.7%	Participación	0.3%	
Contacto	1.3%	Transparencia	0.7%	Pasividad	0.3%	
Solidaridad	1.3%	Alegría	0.3%	Preparación	0.3%	
Confianza	1.0%	Calidad	0.3%	Productividad	0.3%	
Educación	1.0%	Civilidad	0.3%	Prudencia	0.3%	
Equidad	1.0%	Conducta	0.3%	Servicio	0.3%	
Libertad de expresión	1.0%	Convivencia	0.3%	Valor	0.3%	
Otros 21.1%						

Otros 21.1%	
¿Sirve de algo que se llene esta encuesta?	Reducir el favoritismo
Diálogo entre instituto y radioescuchas	Confianza como institución para generar más credibilidad
Buen trato con el trabajador	Todos comenzando por administración
Que sean amables	Valorar más al buen personal que le gusta trabajar en la institución IMER. D.F.
Que consideren más tu opinión	No al elitismo
Dejar los favoritismos y amiguismos del lado.	La importancia de expresarse verbalmente sin utilizar albur, ni discriminación, ni acosos de género.
Dejar de contratar amigos (nepotismo) para contratar gente capaz de desempeñar el puesto que ocupan.	

El abuso de poder	Valores personales
El valor de trabajar en una institución pública que respalda el trabajo de las personas	Tenacidad en los proyectos
Evitar la prepotencia	No criticar sin ofrecer una solución
Evitar la preferencia laboral y personal	Personas de muchos años en el instituto que se siente con derecho a todo y sin ninguna obligación laboral, más que la de cumplir con su horario.
Evitar grilla interna.	Apertura real al auditorio popular
Igualdad, recibir el mismo trato para todos, sin importar nivel o puesto laboral.	Conflictos por intereses personales y la verdad
Evitar acoso sexual y laboral	cumplir con los lineamientos establecidos
Equidad en cuanto a diferenciación de base, free lance, confianza, etc.	La falta de estímulos para el empleado
E incentivar al personal para que se involucre, participe y le guste su trabajo	cuidar mobiliario e instalaciones en general
La economía de los empleados, ya que tiene un efecto de rebote en el compromiso,	Obligación de cumplir con el trabajador
Los valores están bien definidos, lo que hace falta es ponerse la playera y no actual con doble moral	Dejar a un lado las cuestiones burocráticas y desempeñar una labor más comprometida.
Evitar el favoritismo	Mejorar la relación laboral entre compañeros.
La prepotencia de ciertas personas (gerentes/ directores)	Identidad institucional
No puedo generalizar	Información local,
La cultura del esfuerzo	Reconocimiento a talentos lo que ha ocasionado renuncias de personas valiosas y las dejan ir
Un buen desempeño	Culturales
Valorar tu trabajo	Privilegios a ciertas personas consentidas,
Trato igualitario	Considero que se debe mejorar el inculcar y dar a conocer los principios y valores éticos del IMER, se tienen que buscar formas más sencillas y prácticas para que el personal lo conozca.
Otros 21.1%	
Que haya tanta burocracia por parte de oficinas centrales para con nosotros	La apertura a las nuevas ideas
Oportunidad de crecimiento laboral	Valorar al personal
No sé, creo que más allá de indicadores y reportes, el IMER debe trabajar en la consolidación de un proyecto de radio pública que aspire a crecer y generar audiencias pero basadas en el vínculo con una sociedad que demanda medios responsables profesionales y menos ligados a esquemas rígidos donde no está representada la diversidad cultural mexicana y para ello necesita desde el interior un trabajo de reestructuración de su base laboral.	Participar con la sociedad en problemáticas
Tomar una mayor responsabilidad a la hora de tomar decisiones en la intención de los criterios de máxima justicia	Permitir que se exprese el talento
Todos. Eso es un trabajo diario, que si se siguiera al pie de la letra podría contribuir a la mejora en todos los sentidos de la dinámica laboral, personal e incluso radiofónica del instituto.	Motivación enfocada al trabajador (clases de baile, cursos para todos)
	No está la gente que podría hacer crecer.
	No comprenden que se deben de diversificar en las funciones, aportar, crecer, proponer.
	Reconocimientos
	Ofrecer la mejor preparación, capacidad intelectual al darle a alguien un puesto en el instituto
	Siempre es bueno fomentar todos los valores básicos (honestidad, respeto, etc.)

GRÁFICA 12



VERBALIZACIONES 12

Competir en contenidos y tecnología para mejorar la audiencia	
Ganar más audiencia	Modernidad
El estar al nivel con todo lo que es comunicación	Acercamiento al público joven,
Estar al nivel de las estaciones radiofónicas locales	Digitalización,
La competencia tecnológica y la competencia profesional	La transición a los medios digitales, multimedios, se ha quedado atrás.
Consolidarse como referente de la radio pública en américa latina.	Cambios tecnológicos
No mantenerse a la vanguardia en tecnología.	La digitalización de sus emisoras,
Actualización tecnológica	
Competir en contenidos y tecnología para mejorar la audiencia	
Mayor proyección	Llegar a ser escuchado en redes
El gran reto es oponer resistencia ante la avalancha de nuevas tecnologías que hacen prever, en el futuro mediato, la desaparición de la radio tal como hoy la conocemos.	Competencia con otros medios
La era digital es más que una realidad, es importante adaptarnos a los cambios. Es hora de mirar al futuro y dejar de vivir de glorias pasadas.	Mejorar contenidos
Presencia como medio público	Avance en tecnologías.
Apertura completamente libre,	Mejorar y actualizar la barra de contenidos, además de vincularlo con herramientas como las nuevas tecnologías.
Mantener su independencia,	Principalmente impulsar y mantener su imagen entre los medios de comunicación del estado por la calidad de sus transmisiones.
Actualizarse.	La radio digital,
Ser competitivo con otras radiodifusoras	Competitividad
Innovación tecnológica	Colocarse como un referente radiofónico
Los cambios frecuentes en los medios digitales, tenemos que dejar de hacer simplemente radio.	Re posicionar al IMER como una dentro de la preferencia del público.
Estar al nivel de los cambios tecnológicos y sociales,	Crear contenidos originales
Mantener estándares	Seguir siendo un instituto objetivo, plural comprometido con la población.
La tecnología,	Ofrecer una buena programación
Mantener el nivel de audiencia a pesar de las transformaciones que se lleven a cabo.	Ser más competitivos con otros medios, pero sin capacitación, no lo podremos lograr.
1.- más radioescuchas satisfechos de escuchar buena música, cápsulas, programas, noticias.	Reforzar más la identidad de cada estación
La competencia con otros medios incluido el internet	Calidad,
	Tecnología
	Incorporar las diversas plataformas tecnológicas y realizar contenido

La ausencia de radioescuchas y	multiplataforma.
Dejen de ser tan institucionales.	El constante avance tecnológico en comunicaciones
Un poco.	Creación de nuevas cadenas nacionales de radio
Es lo que le gustaría al radio escucha	Respetar el oficio, generar nuevos valores, mejorar contenidos.
Buscar adecuarse a los cambios tecnológicos	Seguir creciendo y conservar al menos lo que se tiene en funcionamiento.
Adaptarse a internet	La tecnología que ayuda mucho pero tiene muchas fallas
Modernización	Innovar y
Lograr competir en igualdad de condiciones contra los oligopolios radiofónicos privados;	Modernizarse.
Nuevos contenidos	Actualizar barras de contenidos
La cercanía de los locutores con la audiencia.	Adaptación a nuevas ideas.
Acrecentar su relevancia entre la audiencia de la radio,	Aumento de audiencia
Abrirse a mas programas de estaciones del interior	Mayor difusión hacia los radioescuchas sobre todo a los adolescentes
La revolución tecnológica sin suficiente capacitación	Subir los niveles de audiencias
Reestructurar programas, y	Las radios por internet.
2.- mayor expansión de cobertura a nivel nacional.	Competitividad
La migración de la audiencia hacia otras fuentes de información que no involucran a la radio.	Actualizar su programación de acuerdo con las condiciones del mercado y los radioescuchas
Smartphone	Nuevas formatos de emisoras adecuadas a las nuevas tecnologías
Falta de actividad de eventos	La gente ha cambiado por mucho sus hábitos de consumo, los formatos que proponemos son anticuados, faltos de creatividad y francamente aburridos.
2.mantener su audiencia	
Mejorar contenido para HD	La tecnología que desplaza gente
Penetrar más en el gusto de los radioescuchas,	proyección real de contenidos
Competitividad	Ofrecer una programación equilibrada.
La convergencia tecnológica	3-tecnología
Mejorar contenidos de emisiones	Nueva programación
El público joven.	ser una opción alternativa a la radio comercial
Mantener el prestigio y calidad como radio pública,	La invasión de redes sociales desbancando al radio en frecuencia
Mejorar la calidad de los contenidos	Vanguardia
Ser más competitivo con la radio privada.	Digitalización
Veracidad en sus contenidos	3.modernizar programación y estilo en algunas estaciones para captar más radioescuchas
La completa transición a la transmisión digital.	
C) actualizar y mejorar herramientas de trabajo	La radio HD
La competencia con emisoras comerciales	Que siga siendo del agrado del público
Mejorar comentaristas y locutores	
Competir en contenidos y tecnología para mejorar la audiencia	
Las nuevas tecnologías.	Recuperación del prestigio
Lluvia de ideas	Mantener la calidad del servicio
Así como ampliar la cobertura en el país.	Nuevas tecnologías
Expandirse a otros lugares de la república	El seguir a la vanguardia
Mejores contenidos	Posicionarse en la red
Calidad de contenidos	Que tenga audiencia
Innovar contenidos	Mejorar contenidos
Generar más contenido original e innovador	Competencia
La trasformación constante	Ir actualizándose constantemente
Dar más proyección y difusión a lo que el instituto lleva a cabo	Tener más proyectos para mejorar
Competencia telecomunicaciones	Mejorar calidad de frecuencia
Modernización tecnológica	Estar siempre a la vanguardia
Posicionamiento	Hacer producciones con buen contenido y calidad
Difusión	Generar mayor confianza en la población
Difusión como medio de comunicación	Los radioescuchas
Veracidad en sus contenidos	Destacar
La completa transición a la transmisión digital.	Competencia
C) actualizar y mejorar herramientas de trabajo	Diversificarse más (ampliar sus contenidos)
La competencia con emisoras comerciales	La radio HD
Mejorar comentaristas y locutores	Que siga siendo del agrado del público
Las nuevas tecnologías.	Recuperación del prestigio
Lluvia de ideas	Mantener la calidad del servicio
Así como ampliar la cobertura en el país.	Nuevas tecnologías

Expandirse a otros lugares de la república	El seguir a la vanguardia
Mejores contenidos	Posicionarse en la red
Calidad de contenidos	Que tenga audiencia
Innovar contenidos	Mejorar contenidos
Generar más contenido original e innovador	Competencia
La transformación constante	Ir actualizándose constantemente
Dar más proyección y difusión a lo que el instituto lleva a cabo	Tener más proyectos para mejorar
Competencia telecomunicaciones	Mejorar calidad de frecuencia
Modernización tecnológica	Estar siempre a la vanguardia
Posicionamiento	Hacer producciones con buen contenido y calidad
Difusión	Generar mayor confianza en la población
Difusión como medio de comunicación	Los radioescuchas
Tecnología	Destacar
Desarrollo tecnológico	Competencia
Tener una completa inclusión de la sociedad	Diversificarse más (ampliar sus contenidos)
Nuestros sistemas sofisticados	Que no aburra
Medios en línea	Atender calidad
Competencia	Crecer en alcance en radio por internet y por redes sociales
Mantenerse en el gusto de los radioescuchas	La propuesta de proyectos de real interés para la población
Ser radio de calidad	Difundir más propaganda en las redes sociales
Llegar a transmitir a nivel internacional	Revisión constante de la programación de sus radiodifusoras
Que siga siendo la radio pública que da importancia a la cultura y los valores	Crecer en alcance en radio por internet y por redes sociales
Mantener fresco y con alta calidad sus contenidos radiofónicos	La captación de radioescuchas
Competencia	Dar oportunidad a nuevas generaciones
Actualización	Subir rating radiofónico
Cobertura	Generar una imagen confiable ante la sociedad
Ampliar cobertura en la república, reforzando las dos zonas fronterizas	Mantenerse a la vanguardia tecnológica
Vanguardia	La propuesta de proyectos de real interés para la población
Acceso público	Ser radio para todos
El apoyo a proyectos nuevos	Que jamás caiga en lo vulgar que ofrecen algunas radiodifusoras privadas
Hacer programas atractivos	Contenidos de mayor impacto
Difusión de sus contenidos	Mejorar y/o adecuar las producciones
Tecnología	Más proyectos
	Aumentar apertura de nuevos proyectos
Competir en contenidos y tecnología para mejorar la audiencia	
Desarrollo tecnológico	La digitalización
Tener una completa inclusión de la sociedad	Creatividad
Competencia	Recobrar la credibilidad como institución pública incluyente y con contenidos de calidad para todos, no para un solo sector
Nuestros sistemas sofisticados	Brindar mayor asistencia al público radioescucha
Medios en línea	Darse a conocer más con mejores programas radiofónicos
Mantenerse en el gusto de los radioescuchas	Ser los mejores en la radio
Ser radio de calidad	Continuar siendo radio pública al servicio de la sociedad
Llegar a transmitir a nivel internacional	Mantener fresco y con alta calidad sus contenidos radiofónicos
Que siga siendo la radio pública que da importancia a la cultura y los valores	Expansión tecnológica
Competencia	Estar a la vanguardia en cuanto a equipo y capacitación de su personal.
Actualización	Que no aburra
Cobertura	Atender calidad
Ampliar cobertura en la república, reforzando las dos zonas fronterizas	Difundir más propaganda en las redes sociales
Vanguardia	Revisión constante de la programación de sus radiodifusoras
Acceso público	La captación de radioescuchas
El apoyo a proyectos nuevos	Dar oportunidad a nuevas generaciones
Recobrar la credibilidad como institución pública incluyente y con contenidos de calidad para todos, no para un solo sector	Subir rating radiofónico
Hacer programas atractivos	Generar una imagen confiable ante la sociedad
Difusión de sus contenidos	Mantenerse a la vanguardia tecnológica
Brindar mayor asistencia al público radioescucha	Ser radio para todos
	Que jamás caiga en lo vulgar que ofrecen algunas radiodifusoras

Darse a conocer más con mejores programas radiofónicos	privadas
Ser los mejores en la radio	Contenidos de mayor impacto
Continuar siendo radio pública al servicio de la sociedad	Mejorar y/o adecuar las producciones
Expansión tecnológica	Más proyectos
Estar a la vanguardia en cuanto a equipo y capacitación de su personal.	Aumentar apertura de nuevos proyectos
	La digitalización
	Creatividad

Desempeño de la administración, mejoras en la operación y ambiente al interior del IMER	
El que haya directivos competentes	Brindar apoyo a sus trabajadores de base y honorarios.
Organización	Falta de personal en algunas áreas
Asumir la responsabilidad de las acciones realizadas	Mayor participación del persona en las decisiones que se tomen
Eliminar la burocracia que se está imponiendo y que no había antes.	Simplificación administrativa
Exceso de chismes de gente malintencionada que provocan un pésimo clima de trabajo	La profesionalización del personal. Contar con personal con verdaderos conocimientos.
Darle un auténtico valor y respeto a los compañeros del micrófono, y no tratarnos como unos simples empleados que no tienen ni voz ni voto de lo que sucede en el área de trabajo así como en la programación que sale al aire.	Lograr reducir las posibles contingencias laborales que impera en la actualidad por la mala gestión jurídica en los juicios laborales; Demandas laborales por despidos injustificados Mejores locutores
La falta de tacto de la administración hacia el personal operativo.	Contratación de más personal y de su equipo técnico.
La misma pregunta de todos los años y no se refuerza nada	No hay apoyo de otras áreas para realizar trabajo en equipo.
Lograr que se fomente una buena comunicación entre compañeros,	Mantener un personal fijo y capaz
Que la nueva administración nuevamente integre un equipo de trabajo	Cumplir con los programas gubernamentales en tiempo y forma Brindar a los recursos humanos las herramientas necesarias para desarrollar de manera óptima su trabajo. (infraestructura tecnológica, capacitación técnica, etcétera)
Cumplir con sus metas institucionales,	El llegar a un nivel de excelencia en todas las áreas, prepararse para poder lograrlo y buscar mejores incentivos económicos para realizar un muy buen trabajo.
La administración actual no vino a realizar proyectos de trascendencia, únicamente llegó a administrar, por lo cual no veo retos a enfrentar en el próximo futuro.	Compromiso con el empleo.
A) mejorar condiciones laborales	Cambio generacional del personal
Mantenerse como una radiodifusora incluyente y llevar a cabo el código de ética en todos los sentidos	El trato digno
Desempeño de la administración, mejoras en la operación y ambiente al interior del IMER	
Actualización del nuevo marco legal lo que repercutirá en cada una de las áreas del IMER.	Restituir la imagen del instituto primero con sus trabajadores para que ellos transmitan hacia el público. Si el personal no se encuentra a gusto no hará su trabajo adecuadamente y se verá afectado en cómo llegan las producciones del instituto al público en general
Fomentar de manera activa el deporte, la cultura y el desarrollo social.	
No hay coordinación adecuada.	Crear un ambiente laboral que haga más amena la labor del día a día
Lograr un mejor ambiente de trabajo e inclusión de todas las áreas	Fomentar el trato igualitario
Si continúa la misma directora de noticias, no hay crecimiento para todos, debido a que ella sólo le da apoyo a sus amigos	La administración del instituto
Abrir más canales de comunicación interna, para evitar que la información se concentre en un sólo lugar y esto repercuta en la falta de información objetiva y oportuna	Disponibilidad del personal
Simplificación de trámites burocráticos	Más burocracia.
Generar oportunidades	Su existencia, permanencia y el manejo de las cuotas sindicales
Fortalecer el trabajo en equipo e igualdad entre las radiodifusoras	Lidiar con la mala ejecución de procesos, actividades y acciones
Trabajo en equipo	Burocracias
El principal: dejarse de partidismos y crear su propio camino a futuro con su propio objetivo	Mayor calidad y servicios
Los que sea, de todos modos es para gente de mandos altos y nunca apoyo para los demás	Eficientar los equipos y programas que se utilizan en la transmisión
Cambiar la mentalidad	Mejores condiciones de trabajo
Metas institucionales	Comunicación interna
Un acercamiento al trabajador	Generar comunicación entre los empleados
	Cambiar la mentalidad de llegar a puestos y sólo sacra \$\$
	Necesaria una reestructura
	Trabajar
	Administración

Profesionalizarse, capacitarse y entender la dinámica en la que nos encontramos y dejar de actuar como voceros del gobierno federal.	Jefes con conocimiento en el área que tengan una licenciatura Mantener el nivel de calidad en todos los ámbitos
La actualización en los procesos técnicos administrativos	Entender que cada uno de nosotros es una parte importante.
Concientizar y hacer más énfasis que puesto es más al servicio prestado que a las ganancias	Conocer y darle al trabajador una superación
Planeación	Capacitar al personal en todos los puestos
Plantear retos reales y concretos	Erradicar por completo las diferencias personales (intereses)
Igualdad de oportunidades para ocupar un puesto en el IMER	Renovar las actitudes
Lograr que el ambiente y convivencia laboral mejoren y se refleje en las producciones	Quitarse la mentalidad mexicana obsoleta mental y moral
Indicadores de avance	Procedimientos en jurídico
Mejorar las condiciones de trabajo y prestaciones	Crecimiento humano
Escuchar e integrar al equipo productivo en muchos momentos.	Servidores públicos con ética profesional
	Profesionales
	Actualizar cursos al personal

Ley de Telecomunicaciones

Los cambios en materia de leyes en telecomunicaciones
Las reformas a las leyes de radio y televisión
Las reformas a la Ley de Telecomunicaciones
La legislación recientemente aprobada
Ajustarse a las nuevas disposiciones en telecomunicaciones
Las nuevas leyes de telecomunicación
Reforma TELECOM
La nueva legislación

Problemática presupuestal

Poder ser autosuficiente,	Mejorar los beneficios para los trabajadores
1-economía	Revisión de tabuladores e incentivar a los trabajadores.
El presupuesto	Falta de infraestructura de crecimiento
La economía	Introducir al buen manejo de recursos
La carencia económica	Financieros. Son necesarios recursos para mejorar los contenidos de producción y programáticos.
El presupuesto	Aumento salarial
Falta de recursos	Mejorar todo el sistema
Solvencia propia	Mejora de salarios
La generación de recursos propios sin descuidar su responsabilidad como medio público.	Mejora salarial
Falta de presupuesto, de liderazgo y de proyectos	Informes de resultados financieros (alcanzar metas)
Pagar mejores sueldos	Ser sustentable con su presupuesto
Economía, permanencia,	Acrecentar el sueldo de trabajadores base
Presupuesto,	Ingresos y repartición de bienes
Mantenerse	Mejorar equipo técnico
Sueldos bajos	Mejora salarial
Falta de recursos	Prestaciones
Presupuesto para desarrollar el trabajo,	Mejoras salariales
La economía	Más sueldo
El presupuesto	Limitantes presupuestales
Buscar cambiar la forma de obtener subsidios económicos y poder ofrecer una verdadera oferta radiofónica	Crecimiento
	Economía

B) mejores salarios	Espacios para oficinas administrativas
Ahorro	Aspecto presupuestal
La insuficiencia de recursos financieros	Mejor salario
Presupuesto	Continuar la producción con menos presupuesto
Presupuesto y	Mejorar estados de free lance
Actualización de mobiliario y equipos técnicos.	Administrar mejor los recursos
La falta de recursos económicos y la disminución de personal y de oportunidades	Mejorar el estado económico de todos los empleados para dar más de sí, los problemas económicos se reflejan en la eficiencia en el trabajo.
Salarios	
Mejorar salarios de sus trabajadores	

Comercialización

La falta de comercialización y	Tener un mayor crecimiento derivado de buenas políticas de comercialización (no depender tanto del presupuesto federal).
Comercialización y	
Ventas	Cumplir con la meta de ventas
Comercialización	Vender
Buscar más y mejores métodos de comercialización, que permitan, en la medida requerida, que exista un ingreso favorable para la institución	Conseguir las ventas estimadas y cobrarlas 3.- crecimiento de clientes. Actualizar la comercialización de acuerdo a la realidad de cada entidad y a los costos de las otras emisoras

Otros

Los mismos de siempre, que el sindicato haga que sus agremiados trabajen de manera más profesional	2-inmuebles
YouTube	Veracidad,
Depende del gobierno	Ética y
1.seguir siendo publica	Fomento a cuidar el medio ambiente (reciclaje)
Transparencias,	Estacionamiento
Despido de gente que no cumple con sus funciones	Volver a ser una radio de servicio público, plural e influyente, dar cabida a todas las voces aun cuando están en contra del gobierno actual
Difusión	Justicia
Posición	

Otros

Restaurar la imagen de radio pública y no del estado	Seguir manteniéndose como una radio incluyente en todos los aspectos.
La veracidad de la información a través de redes sociales.	
Cambios políticos	Mantener vigente el código de ética
Honestidad	Libertad de expresión
Justicia	Tener un adecuado sistema de capacitación)ya que no es integral)
Mejorar su infraestructura	Crecimiento
Cumplir sus metas	Permanencia del instituto mexicano de la radio
La venta del instituto o de alguna de sus emisoras	Éticos
Evito comentarios y me evito problemas posteriormente	Preparación
Técnicos	Dar cumplimiento al programa de gobierno cercano y moderno
Academia	Restricción
La desaparición de la am	Permanencia del instituto mexicano de la radio
Censura	Más eventos
Desigualdad	Estancarse
Sistematización	Valorar
Gravedad del tiempo	

VERBALIZACIONES 13

Comentarios adicionales

<p>Como ya lo he dicho en otras ocasiones. La directora de radiodifusoras es junto con su personal inmediato una pandilla de hostigadores profesionales. Han sembrado en las gerencias de las emisoras un régimen de terror. Citlali Ruiz es una persona que se caracteriza por su intransigencia y autoritarismo. Es un verdadero freno para las iniciativas y el buen desempeño de los gerentes. Pero al parecer, está instalada en un trono de impunidad. Lleva sembrando una atmósfera hostil de trabajo durante años y nadie hace lo suficiente para frenarla. Es una persona totalmente perjudicial al IMER.</p>	<p>Considero que es muy importante seleccionar los mecanismos que nos permitan trabajar como equipo en cada una de las áreas.</p> <p>Dar más retroalimentación sobre el trabajo que se realiza y su impacto en la región donde se encuentra la estación.</p> <p>Me parece que el instituto tiene un enorme potencial, no sólo por el talento que se encuentra dentro de la institución, sino por sus alcances en radiodifusión.</p> <p>Además de la atención al equipamiento y mantenimiento técnico.</p> <p>Sin embargo, sugeriría mayor capacitación al personal.</p> <p>No tiene caso</p> <p>Que trabaje el personal y atienda responsablemente sus labores</p>
<p>Nuestro instituto merece que nos dediquemos verdaderamente a que cada día que pase hagamos algo por ser mejores y que nuestro trabajo se refleje en una mejora continua y superación para el instituto.</p>	<p>El personal del instituto siempre ha mostrado su inconformidad debido a las muy bajas percepciones, por lo que supongo la su actitud corresponde a esta situación, por lo que será difícil mejorar la actitud si no se resuelve o incrementan los salarios</p>
<p>Darse cuenta que los locutores son el producto final del trabajo que se realiza en la emisora y como tal darle un valor y respeto al mismo pues actualmente se le ningunea y no se valora pues tienen más opinión los que hacen la limpieza que los del área de locución, así como consultarle en cualquier cambio de programación que se realice en su turno y en general.</p>	<p>Hacer estas encuestas ayuda a conocer la opinión de los trabajadores, lamentablemente año con año la he realizado y no ha generado ningún cambio. Por eso considero que sólo conocer la opinión y llenar estadísticas para presentar un trabajo no ayuda a mejorar la calidad económica de los trabajadores.</p>
<p>Los mismos del año anterior, tomen en cuenta al personal de las emisoras foráneas</p>	<p>El IMER debería plantear la coordinación laboral con la retabulación y basificación coherente al instituto. Las plazas en correspondencia al trabajo no tienen sentido, ser "analista en proyectos" o "técnico especializado" iurge! Dignificar nuestro trabajo.</p>
<p>Está muy bien este tipo de encuestas para bien del personal y el instituto</p>	<p>Es importante tomar en cuenta al personal para la actualización de equipos y sistemas, ya que nosotros somos los que los utilizamos y siempre los coordinadores o jefes son los que deciden sin conocimiento de las necesidades reales.</p>
<p>Se debe voltear a ver otros pensamientos y mentalidades si se quiere que el IMER llegue a ser algo grande como medio público a comparación de BBC que sí es un medio de comunicación público real y no juegan a serio.</p>	<p>Subir el sueldo</p>
<p>Trabajar indiferente a lo que sucede en otras áreas o con los compañeros,</p>	<p>Redefinir o actualizar la función de algunas áreas para evitar la duplicidad de funciones o alentar las operaciones y trámites.</p>
<p>Los errores y desacuerdos siempre persisten pero aprender a sobrellevar una buena relación a pesar de esto.</p>	<p>Felicitar al IMER por ser una institución que da la oportunidad de aprender y cumplir sueños.</p>
<p>Dar más información sobre los servicios de comunicación del IMER.</p>	
<p>Gracias.</p>	

Comentarios adicionales	
¡Sigamos adelante compañeros!	Un orgullo pertenecer al IMER.
Profesionalizar al personal administrativo	Seguir con esa misión y visión que caracteriza al IMER
	Seguir con esa misión y visión que caracteriza al IMER
Es necesario que se atiendan de manera inmediata necesidades de las emisoras, especialmente la actualización profesional del personal,	Con todas estas mejoras lograrán que el trabajador se esfuerce más para superación personal y del IMER.
Todo lo anterior es lo que ocurre en mi área de trabajo, que es Fusión 102.5 y lo que los directivos de la misma manejan en lo referente a las oficinas centrales en México, D. F.	Mejorar los sueldos y dar opción a escalafón
	IMER es una gran institución, de la cual siento orgullo formar parte.
	Creo que hay buenos integrantes pero no buenos líderes.
He notado que secundados por el sindicato del IMER, varios trabajadores con mucha antigüedad hacen quejas y denuncias infundadas e insidiosas que repercuten directamente en la productividad del instituto. Deberían hablar con el líder sindical para apaciguar este tipo de manifestaciones que solo reflejan envidias y rencores.	Creo que a nivel administrativo se presentan muchos trabajos y se exigen cosas que provocan apatía, falta de interés, desgaste y no se deja fluir creativamente y los procesos absurdos de controlar absolutamente hasta las plumas que se usan.
Que toda esta información llegue a los altos mandos, no sólo para cuestión informativa, sino para analizar los problemas que existen y darles solución inmediata.	Evitar que los jefes inmediatos nos prohíban expresarnos de alguna autoridad por el simple hecho de que su familiar esté involucrado en algunas dependencias gubernamentales.
Saludos	No hay coordinación adecuada.
Creo que hay unas áreas muy abandonadas y existe una falta de	Dar oportunidad a la gente que trabaja y no a la gente que por

motivación	comprar un pan se les dé una mejor calidad de sueldo y apoyo
Espero los comentarios se tomen en cuenta y no sean sólo un trámite burocrático	Estos cuestionarios "nunca" sirven de nada, no sé para qué los hacen o elaboran.
En mi área de trabajo, si te enfermas tienes que venir a trabajar a fuerza. No hay sentido común.	Falta la opción de todo sigue igual (punto 2)
Debería haber más cursos para todos e integraciones a eventos de radio	Igualar salarios en relación con otras instituciones públicas.
En mi área de trabajo, si te enfermas tienes que venir a trabajar a fuerza. No hay sentido común.	El IMER debe estar actualizado tanto en el ámbito administrativo y comunicativo por lo que requiere una reestructuración más competitiva con nuevas oportunidades.
Ojalá esta encuesta realmente se tome en cuenta	Cada quién ve para su propósito.
El IMER es un importante medio de comunicación de radio pública y de servicio reconocida en nuestro país, ojala y siempre conserve esa misión.	Es importante desarrollar proyectos de d. O. Para aumentar la satisfacción laboral, y por consecuencia el desempeño y resultados en todos los puestos de trabajo.
Por favor, escuchen lo que están haciendo y lo que está pasando. Hay mucha inconformidad con decisiones tomadas sin considerar a la gente que está haciendo y escuchando la radio.	Es necesario orientar al personal que las [¿?] De preferencia ética, organización de actividades de [¿?] La conducta y por todo el instituto.
Cuando la gente renuncia en masa a un lugar es porque ya no está cómoda. Su labor es ver el porqué de esto. Los activos más importante de una estación de radio es la gente, no los equipos	En lo personal he aprendido mucho y estoy agradecida y siento orgullo de ser parte de esta fábrica de sueños.
Que se preocupen más por los trabajadores free lance.	Existe mucha negatividad, es un medio de comunicación pero parece mercado.
Realice mi servicio social y ahora colaboro con ustedes, estoy muy contenta y con ganas de aportar hasta donde pueda por el bien de la empresa y por mi desarrollo profesional	Monitorear mejor los gustos y reacción de la audiencia.
El IMER ha sido una gran escuela en la que hemos aprendido y compartido nuestros conocimientos por el gusto y pasión por la radio, pero nos damos cuenta que aunque estamos en un medio de comunicación, esta ha sido deficiente, debido a lo lejos que estamos de las oficinas centrales.	Todos los años es lo mismo con estas encuestas y al final resulta ser el lugar más feliz del planeta