

ESCUELA SUPERIOR POLITECNICA DEL LITORAL



Escuela de Diseño y Comunicación Visual

TÓPICO DE GRADUACIÓN

Previo a la obtención del título de:
Licenciado en Producción Audiovisual

T e m a :

" PRODUCCION DE UN PROGRAMA DE TELEVISION DE OPINION "
(LA MASKARA) "

MANUAL DE PRODUCCION

A U T O R

Tcnl. Mario David Mencayo Romero

D i r e c t o r

Ing. Javier Ceballos

Ing. Pedro Mármol

A ñ o 2 0 0 6

ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL



**ESCUELA DE DISEÑO Y
COMUNICACIÓN VISUAL**

TÓPICO DE GRADUACIÓN

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN PRODUCCION AUDIOVISUAL**

TEMA

**“PRODUCCIÓN DE UN PROGRAMA DE TELEVISIÓN DE OPINIÓN
(LA MASKARA)”**

MANUAL DE PRODUCCION

AUTOR

TCNL. MARIO DAVID MONCAYO ROMERO

DIRECTOR

ING. JAVIER CEBALLOS

ING. PEDRO MÁRMOL

AÑO

2006

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento muy especial a todas las personas que hicieron posible que se lleve a cabo este proyecto. Personas con las cuales siempre conté con su apoyo, tiempo y dedicación voluntaria y profesional. Gracias a todos ellos que por medio de su apoyo siempre me sentí motivado, con ganas de culminarlo y mostrar un producto útil para nuestra comunidad por su alto nivel de verdad de una sociedad empobrecida por el tiempo.

DEDICATORIA

Esta dedicado a mi madre, una persona muy especial quien ha sido el pilar de mi vida y a quien le doy gracias por ser mi guía y mi camino siempre.

DECLARACIÓN EXPRESA

“La responsabilidad por hechos y doctrinas expuestos en esta Tópico de Grado nos corresponde exclusivamente y el patrimonio intelectual de la misma a EDCOM (Escuela de Diseño y Comunicación Visual) de la ESPOL.

(Reglamento de exámenes y títulos profesionales de la E.S.P.O.L.)

Directores del Tópico de Graduación




Ing. Javier Ceballos



Ing. Pedro Mármol

015

Autor de Tópico de Graduación



Tenl. Mario Moncayo

TABLA DE CONTENIDO

CAPÍTULO 1

Antecedentes.....	1
-------------------	---

CAPÍTULO 2

Situación actual

2.1 Presentación del Proyecto.....	1
2.2 Delimitación.....	1
2.3 Motivación.....	1

CAPÍTULO 3

Justificación.....	1
--------------------	---

CAPÍTULO 4

Propuesta

4.1 Objetivos Generales.....	1
4.2 Objetivos Específicos.....	1
4.3 Marco Conceptual.....	1

CAPÍTULO 5

Solución Propuesta

Género.....	1
Elementos del contenido.....	1
Descripción.....	1
Contenido.....	2
Escala - Estructura	2

CAPÍTULO 6

Análisis y comparación del producto con propuestas similares a nivel local e internacional.....	1
---	---

CAPÍTULO 7

Beneficios.....	1
-----------------	---

CAPÍTULO 8

Requerimientos operacionales e infraestructura

8.1 Requerimientos de hardware.....	1
8.2 Requerimientos de software.....	1
8.3 Otros aspectos técnicos.....	1
8.4 Equipo de trabajo.....	1
8.4.1 Grupo de Trabajo.....	1
8.4.2 Organigrama.....	2
8.4.3 Perfiles de Funciones.....	3

Descripción del cargo de productor ejecutivo

1 Propósito general.....	3
2 Principales desafíos.....	3
3 Principales áreas de responsabilidad.....	4
4 Dimensiones.....	4
5 Relaciones de trabajo.....	5
6 Relaciones organizacionales.....	5
7 Recursos de competencia para el ejercicio del cargo.....	6

Descripción del cargo de productor de campo

1 Propósito general.....	7
2 Principales desafíos.....	7
3 Principales áreas de responsabilidad.....	7
4 Dimensiones.....	8
5 Autoridad para la toma de decisiones.....	8
6 Relaciones de trabajo.....	8
7 Relaciones organizacionales.....	9
8 Recursos de competencia para el ejercicio del cargo.....	9

Descripción del cargo de asistente de producción

1 Propósito general.....	10
2 Principales desafíos.....	11

3 Principales áreas de responsabilidad.....	11
4 Dimensiones.....	11
5 Autoridad para la toma de decisiones.....	12
6 Relaciones de trabajo.....	12
7 Relaciones organizacionales.....	12
8 Recursos de competencia para el ejercicio del cargo.....	12

Descripción del cargo de director

1 Propósito general.....	13
2 Principales desafíos.....	13
3 Principales áreas de responsabilidad.....	14
4 Dimensiones.....	14
5 Autoridad para la toma de decisiones.....	14
6 Relaciones de trabajo.....	15
7 Relaciones organizacionales.....	15
8 Recursos de competencia para el ejercicio del cargo.....	16

Descripción del cargo de asistente de grabación

1 Propósito general.....	17
2 Principales desafíos.....	17
3 Principales áreas de responsabilidad.....	17
4 Dimensiones.....	17
5 Autoridad para la toma de decisiones.....	18
6 Relaciones de trabajo.....	18
7 Relaciones organizacionales.....	18
8 Recursos de competencia para el ejercicio del cargo.....	19

Descripción del cargo de editor/ post-productor

1 Propósito general.....	20
2 Principales desafíos.....	20
3 Principales áreas de responsabilidad.....	21
4 Dimensiones.....	21
5 Autoridad para la toma de decisiones.....	21
6 Relaciones de trabajo.....	22

7 Relaciones organizacionales.....	22
8 Recursos de competencia para el ejercicio del cargo.....	23

Descripción del cargo de guionista

1 Propósito general.....	24
2 Principales desafíos.....	24
3 Principales áreas de responsabilidad.....	24
4 Dimensiones.....	25
5 Autoridad para la toma de decisiones.....	25
6 Relaciones organizacionales.....	25

Descripción del cargo de sonidista

1 Propósito general.....	26
2 Principales desafíos.....	26
3 Principales áreas de responsabilidad.....	27
4 Dimensiones.....	27
5 Autoridad para la toma de decisiones.....	27
6 Relaciones de trabajo.....	28
7 Relaciones organizacionales.....	28
8 Recursos de competencia para el ejercicio del cargo.....	28

Descripción del cargo de iluminador / grip

1 Propósito general.....	29
2 Principales desafíos.....	29
3 Principales áreas de responsabilidad.....	30
4 Dimensiones.....	31
5 Autoridad para la toma de decisiones.....	31
6 Relaciones de trabajo.....	31
7 Relaciones organizacionales.....	32
8 Recursos de competencia para el ejercicio del cargo.....	32

Descripción del cargo de camarógrafo

1 Propósito general.....	33
2 Principales desafíos.....	34
3 Principales áreas de responsabilidad.....	34

4 Dimensiones.....	35
5 Autoridad para la toma de decisiones.....	35
6 Relaciones de trabajo.....	35
7 Relaciones organizacionales.....	36
8 Recursos de competencia para el ejercicio del cargo.....	36

Descripción del cargo de asistente del camarógrafo

1 Propósito general.....	37
2 Principales desafíos.....	37
3 Principales áreas de responsabilidad.....	38
4 Dimensiones.....	39
5 Autoridad para la toma de decisiones.....	39
6 Relaciones de trabajo.....	40
7 Relaciones organizacionales.....	41
8 Recursos de competencia para el ejercicio del cargo.....	41

CAPÍTULO 9

Costos y presupuestos

Presupuesto de una producción independiente

Sobre la línea.....	2
Bajo la línea.....	3

CAPÍTULO 10

Descripción del proceso de producción

10.1 Preproducción.....	1
10.2 Pre-Producción, Producción y Post-Producción.....	5
10.3 Producto final	6

CAPÍTULO 11

Conclusiones.....	1
-------------------	---

FUENTES

ANEXOS

BIBLIOTECA
ICARMI
PERA

OBJETIVOS GENERALES

El objetivo es dar a conocer y educar a nuestra comunidad sobre los problemas que aquejan a nuestra sociedad, ayudando a disminuir los problemas que amenazan con el deterioro de nuestra sociedad. Reduciendo de poco a poco pero de manera constante.

OBJETIVOS PARTICULARES

Desarrollar Programas de Televisión de opinión que juzguen el desarrollo y bienestar de nuestra sociedad, atacando de frente los problemas más frecuentes y palpables que vive nuestra ciudad.

A QUIEN VA DIRIGIDO EL MANUAL

Va dirigido a la tele audiencia, cuyo grupo objetivo son personas mayores de 18 años, instituciones educativas y personas interesadas.

INTRODUCCIÓN

Los problemas que aquejan a nuestra sociedad son cada vez más palpables y visibles que antes. En estos tiempos es muy importante que las personas e instituciones no le den la espalda a esta realidad, debemos analizar la verdadera problemática del asunto y desenmascarar el problema para atacarlo de frente y mejorar así el nivel de vida de nuestro prójimo.

Para algunas personas el punto principal del problema les es desconocido y son engañados por algunas artimañas y estrategias de algunos, sin darnos cuenta de quienes son realmente los necesitados. Quienes son a los que debemos ayudar.

El propósito del presente documento es revelar los problemas que aquejan a nuestra sociedad, dándonos a conocer quienes son realmente los necesitados y quienes son los actores, que pretenden engañarnos aprovechándose de la amabilidad de las personas dispuestas a ayudar.

ESPO
BIB
LCAR
TEA



CAPÍTULO 1

ANTECEDENTES



1. ANTECEDENTES

En la actualidad nuestra sociedad se ha visto afectada por un gran número de personas que se avalancha a las calles de nuestra ciudad en busca de ayuda. El motivo de este problema es la situación económica de nuestro país, por la cual la gente de escasos recursos se ve en la obligación de buscar formas de mantener a sus familias.

Los noticieros de televisión hacen uso del problema y lo utilizan como recursos sensacionalistas para mantener segmentos de sus programas, por el simple hecho de vender mas por medio del sensacionalismo y amarillismo, pero no atacando realmente el punto principal del problema.

Por otro lado nuestra sociedad, sin saberlo, está siendo utilizada por un gran número de actores que lo único que buscan es enriquecerse a través de personas con una buena intención de ayudar, los buenos samaritanos, quienes creen que están ayudando a personas necesitadas.

Por esta razón, proponemos como solución la implementación de un programa de televisión por medio del cual se eduque a nuestra sociedad, para que sepa quiénes son realmente los necesitados y quiénes son los que se están lucrando a costillas de las personas de buena voluntad.

Buscamos educar y solucionar el problema, diciendo la verdad y sirviendo de guía por medio de instituciones capacitadas para ayudar. Instituciones que administren bien estas ayudas que brinda a la sociedad siendo dirigidas estratégicamente para resolver los problemas que aquejan a nuestra sociedad.



CAPÍTULO 2

SITUACIÓN ACTUAL



2. SITUACIÓN ACTUAL

2.1 PRESENTACIÓN DEL PROYECTO

En vista del constante deterioro de nuestra sociedad, nos motiva como comunidad en general, buscar de alguna manera la solución a esta problemática que aqueja a nuestra sociedad. Proponiendo la educación a nuestra sociedad sobre los problemas sociales que vive nuestro país.

2.2 DELIMITACIÓN

Vemos una oportunidad de educar a nuestra sociedad, para contribuir a la mejora de nuestra sociedad. De tal manera que nuestro futuro como país mejore y así podamos vivir en una sociedad digna para todos.

2.3 MOTIVACIÓN

Siempre hemos visto deterioros o problemas en las sociedades de nuestros países latinoamericanos. Todos vemos y vivimos día a día con esta problemática. Pero quisimos ir mas allá, investigando e indagando sobre estos distintos temas y mostrar a nuestra sociedad la gran verdad desconocida por unos y minimizada por otros.

En el siguiente cuadro se especifican las causas que generan los distintos problemas que amenazan con el deterioro de nuestra sociedad, los cuales son efectos generados por una causa principal.

CAUSAS	EFFECTOS
Inestabilidad en el Gobierno.	Genera bajos niveles de inversión de parte de los empresarios o personas interesadas en invertir en nuestro país.
Bajos niveles de inversión.	Reduce la creación de plazas de empleo.
Falta de empleo en nuestro país.	Pobreza. Falta de Educación. Indigentes. Inseguridad. Depresión.
Pobreza.	Personas que buscan ingresos como vendedores ambulantes. Gente que pide ayuda económica en las calles.
Falta de Educación.	Incumplimiento a los derechos humanos. Maltrato Infantil.
Depresión.	Problemas con adicciones a las drogas y alcohol.
Falta de control en las calles por parte del Municipio de Guayaquil.	Incremento masivo de vendedores ambulantes en las calles de nuestras ciudades. Personas que se lanzan a las calles en busca de ayuda humanitaria para sustentar a sus familias. Indigentes se apoderan de la ciudad en distintos sectores.



CAPÍTULO 3

JUSTIFICACIÓN

3. JUSTIFICACIÓN

Por medio de este proyecto fomentamos la educación y llamamos a la cooperación colectiva. Pero no solo a la cooperación individual sino también al de instituciones directa o indirectamente involucradas.

Es una oportunidad de educar a nuestra sociedad y participar en la mejora productiva de una sociedad empobrecida por el tiempo y abandona gracias a la indiferencia de nuestros gobernantes.



CAPÍTULO 4

PROPUESTA

4. PROPUESTA

4.1 OBJETIVOS GENERALES

La naturaleza de nuestro proyecto esta en crear un programa de opinión, por medio del cual eduquemos a nuestra sociedad. Reportando e informado a la sociedad de cada uno de los problemas sociales que vive nuestra comunidad.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Pretendemos alcanzar una total cooperación de la sociedad y un mejor manejo de los recursos, para fomentar la ayuda real y necesaria a las familias pobres y necesitadas mediante un manejo eficaz de estos recursos.

4.3 MARCO CONCEPTUAL

La idea fue tomada y poco a poco analizada al ver como es nuestra ciudad día a día se va viendo el aumento de niños en las calles, los cuales realizan un sin numero de actividades por dinero. Nos preocupamos por investigar teniendo ya como dato el comentario de personas y medios de televisión sobre el engaño al cual estaba siendo sujeta nuestra comunidad.



CAPÍTULO 5

SOLUCIÓN PROPUESTA

5. SOLUCIÓN PROPUESTA

Después de haber identificado los problemas que están sucediendo en nuestra sociedad, se ha resuelto el desarrollo de una serie de programas de televisión que informarán a la sociedad de manera directa sobre donde tienen que ir dirigidos sus fondos de ayuda a las personas de escasos recursos.

CONCEPTO:

Género:

Reportaje.

Elementos del contenido:

El proyecto está dividido en: entrevistas, reportajes, conducción, comentario crítico, claquetas informativas, voz en off, grabaciones en sitios reales donde se encuentra el problema.

Descripción:

Los programas van a contener un conductor y un locutor con voz en off que guiarán el programa durante 30 minutos.

El objetivo del programa es informar a la comunidad sobre las dificultades que esta viviendo la sociedad Guayaquileña de escasos recursos económicos y mostrando los verdaderos problemas que aquejan a la sociedad, educando a la comunidad para que actúe de forma rápida y eficaz, haciendo conciencia sobre los verdaderos problemas y sus consecuencias.

Target: Esta dirigido a personas adultas mayores de 18 años.

Horario propuesto: Sábados en la noche 20H00 – 20H30

Duración: 30 minutos.

Frecuencia: Semanal.

Conductor: Contaremos con un conductor. (Hombre)

Perfil: Debe ser una persona capacitada en periodismo informativo, contar con una buena imagen, serio, con iniciativa y que tenga la facilidad para interactuar con gente muy humilde.

Resumen del Contenido: Es un programa que se realizara una vez por semana, en cada programa se tratará un tema distinto.

El Tema a tratar siempre tendrá que ver con las dificultades que vive la sociedad Guayaquileña de escasos recursos económicos, educando a nuestra sociedad por medio de la información para que conozca más de fondo el problema.

Los programas siempre estarán dirigidos a resaltar la parte humana de los personajes involucrados para concienciar a la comunidad de quienes realmente son los verdaderos necesitados y a quienes hay que ayudar.

Contenido:

El Programa durará **30 minutos**: **22 minutos** de Programa y **8 minutos** de Publicidad. Habrá 3 cortes comerciales.

Tentativamente todos los sábados de 20H00 a 20H30 se transmitirá un programa tratando un tema específico. Los primeros programas tratarán sobre:

- “Los niños de la calle obligados o ¡NO! a trabajar por sus padres”
- “¿Quiénes son los vendedores ambulantes?”
- “¿Qué es de los indigentes de Guayaquil?”
- “Las drogas y el alcohol en nuestra sociedad”.



Comenzaríamos con un colchón de 4 Programas. El programa debe de ser estructurado de manera que sea emotivo verlo y despertando sensaciones de compadecimiento y sensibilidad en el televidente.

Escaleta - Estructura:

Presentación: La Presentación esta dada por una secuencia de imágenes a un ritmo dinámico jugando cromáticamente con las tomas y niveles de contrastes para producir ruido y así llamar la atención. Luego saldrá el nombre del programa animado y compuesto con tomas de fondos pertenecientes al programa.

Detalle de Bloques: Son 4 Bloques:

- 1) En el primer bloque se realizará una introducción de lo que tratará el programa y presentación por medio de una sucesión de tomas causando expectativa en el televidente, también se empezará a narrar la documentación. **Duración:** 5 min.
- 2) En el segundo bloque se continuará con la narración dando a conocer la problemática y realidades de la historia con tomas y testimonios de personas involucradas. **Duración:** 5 min.
- 3) En el tercer bloque se continuará con las entrevistas, encuestas y comentarios de personas en la calles sobre el tema a tratar. **Duración:** 5 min.
- 4) Terminará con un breve resumen del tema tratado, dando a conocer por medio del conductor posibles soluciones e información útil para el televidente. **Duración:** 7 min.

El Programa será grabado y se producirá todo en exteriores en el lugar de los hechos, se presentará en BETACAM al canal una vez finalizada su Producción y Post-Producción.

Avances: Los avances se realizarán por separado en promociones que serán transmitidas por el canal, dando a conocer horarios y fechas de transmisión del programa.



CAPÍTULO 6

ANÁLISIS Y COMPARACIÓN DEL PRODUCTO CON PROPUESTAS SIMILARES

6. ANÁLISIS Y COMPARACIÓN DEL PRODUCTO CON PROPUESTAS SIMILARES A NIVEL LOCAL E INTERNACIONAL

Lo más cercano que tenemos a nuestra propuesta, es la realización de notas periodísticas en noticieros de televisión y programas varios. Pero muy pocas veces estos programas se preocupan por buscar la solución a este problema. Tan solo utilizan el problema como un recurso para causar sensacionalismo y así captar la atención del público televidente, mas no por brindar soluciones.



CAPÍTULO 7

BENEFICIOS

7. BENEFICIOS

En el siguiente cuadro se especifican los beneficios que se obtienen con el desarrollo de los programas de televisión, comparando con el sistema actual de manejo de la información.

BENEFICIOS	SISTEMA ACTUAL	SISTEMA PROPUESTO
<ul style="list-style-type: none">▪ Disminuir la cantidad de gente obligada a buscar ingresos económicos en las calles.	<ul style="list-style-type: none">▪ Hay poco interés en un manejo correcto de la ayuda monetaria a los más necesitados.	Manejo correcto de la utilización de los recursos monetarios.
<ul style="list-style-type: none">▪ Identificar las necesidades reales de las personas involucradas.	<ul style="list-style-type: none">▪ Poco conocimiento de la sociedad sobre los verdaderos necesitados.	<ul style="list-style-type: none">▪ Informar a los televidentes de manera directa sobre quienes son los que realmente necesitan y como ayudarlos.
<ul style="list-style-type: none">▪ Motivación a los ciudadanos a enfocar mejor sus recursos.	<ul style="list-style-type: none">▪ Ayuda mal dirigida.	<ul style="list-style-type: none">▪ Presentar el problema y darlo a conocer mediante la realidad visualmente apreciadas en los programas.



CAPÍTULO 8

REQUERIMIENTOS OPERACIONALES E INFRAESTRUCTURA

8. REQUERIMIENTOS OPERACIONALES E INFRAESTRUCTURA

8.1 REQUERIMIENTOS DE HARDWARE

Una computadora con las siguientes características:

G5 1.8 GHZ

1 GB RAM

Disco Duro Externo FireWare de 80 GB

Monitor 21 pulgadas

Mouse

Teclado

Parlantes

Regulador de Voltaje

8.2 REQUERIMIENTOS DE SOFTWARE

MAC OS

Adobe Photoshop

Adobe Illustrator

Final Cut Pro

Alter Effects

Cinema 4D

8.3 OTROS ASPECTOS TÉCNICOS

TV 21" pulgadas

Regleta

Cables RCA

Cables Canon

Convertidor de Salida FireWare a RCA

8.4 EQUIPO DE TRABAJO

8.4.1 Grupo de Trabajo

Productor Ejecutivo Producción general, elaborar presupuesto, designación de cargos, sueldos, control del equipo de trabajo, hacer organigrama funcional y hacer respetar horarios y control de equipos.

Productor de Campo Conseguir actores, locaciones, verificar el cronograma y hacer cumplir las funciones asignadas, estar en el día a día de la realización del proyecto.

Asistente de Grabación Asiste al Productor de Campo en las diferentes actividades que desarrollará el mismo y está también al día en la realización del proyecto.

Director Encargado de la parte creativa, realización de desgloses de planos, elaborar el guión técnico. Cabeza principal de la realización.

Editor y Post-Productor Se encarga de la Edición y Post-Producción del programa, corta y pega tomas y realiza generadores y animaciones de claquetas sobre el contenido del mismo.

Guionista Elabora el guión del programa y la estructura del mismo.

Sonidista Se encarga de registrar el sonido de manera óptima, así como también estudiar si hay buenas condiciones de acústica en las locaciones.

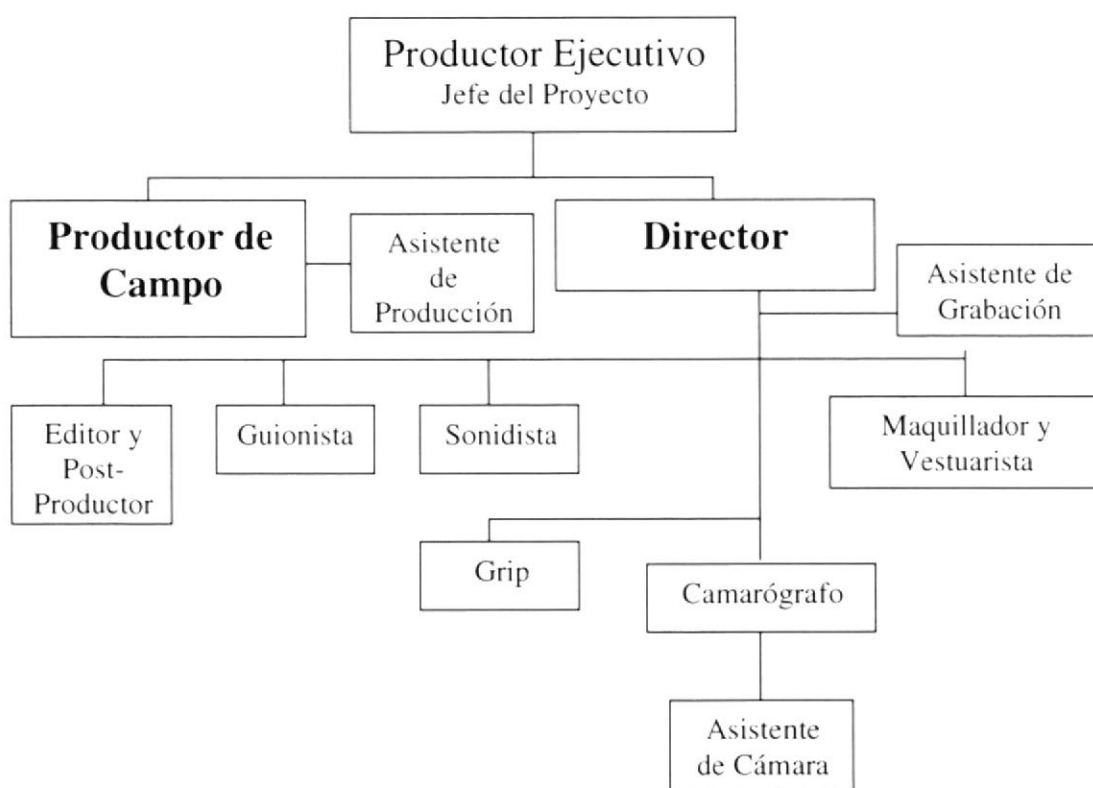
Maquillador y Vestuarista Esta pendiente del vestuario y del maquillaje.

Grip Encargado de armar y transportar las luces. Colocación de accesorios de luces.

Camarógrafo Realiza tomas y encuadres de manera creativa. Atiende instrucciones del director.

Asistente de Cámara Asiste al camarógrafo. Esta pendiente de la continuidad y elaboración de script.

8.4.2 Organigrama



8.4.3 Perfiles de Funciones

DESCRIPCIÓN DEL CARGO DE PRODUCTOR EJECUTIVO

Título del puesto:
Productor Ejecutivo
Ocupante:
Localización:

Fecha:

Preparado por:
Aprobado por:

Dpto./División:
Dirección

Firma del titular del puesto

Subordinado/a a:
Director

Firma del superior inmediato

1. PROPOSITO GENERAL

Planear organizar, coordinar, dirigir, y controlar las actividades de administración y producción del proyecto, para lograr la eficiencia máxima en sus operaciones al llevar a cabo las misiones que se le asignen.

2. PRINCIPALES DESAFIOS

1. Incrementar la eficiencia del proyecto mediante la optimización de los recursos humanos, materiales, tecnológicos y financieros de que se dispone.
2. Emplear métodos eficientes para el desarrollo de las actividades vinculadas a la producción.
3. Estar en alerta para conservar los recursos de la empresa y para producir el máximo volumen de resultados finales sin pérdida de recursos ni tiempo.



3. PRINCIPALES AREAS DE RESPONSABILIDAD

Importancia	Acciones (¿Qué hace?)	Resultado final esperado (¿Para qué lo hace?)	Formas de medir el logro (¿Cómo se sabe que lo hizo?)
1	Dirigir y contribuir en el desarrollo y mejora continua de la organización.	Optimización en el uso de los recursos del proyecto.	Alcanzar los objetivos establecidos.
1	Organizar y supervisar el proyecto.	Cubrir las expectativas.	Satisfacción.
1	Evaluar la viabilidad técnica y económica de un proyecto.	Proyección del alcance de los proyectos.	Aumento de rentabilidad.

4. DIMENSIONES

Total de personas que depende del puesto

- ✓ Personal subordinado directo: 1
- ✓ Personal subordinado indirecto: 4

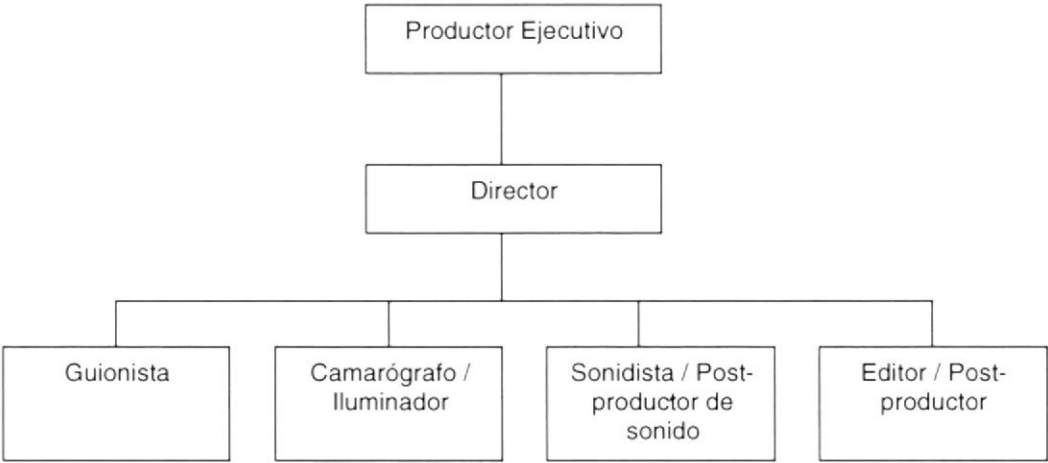
AUTORIDAD PARA LA TOMA DE DECISIONES

DECISIONES ESPERADAS	RECOMENDACIONES ESPERADAS
Diseñar e implantar sistemas de seguimiento y de control de proyectos. Promover, planear y coordinar procesos de reflexión para detectar áreas de oportunidad.	Organizar y coordinar la participación de grupos de trabajo en los procesos Apoyar el proceso de planeación estratégica de la organización a través de la generación de modelos cualitativos y cuantitativos. Utilizar la información financiera y contable para analizar, planear y controlar las operaciones de la organización.

5. RELACIONES DE TRABAJO

CONTACTOS MÁS IMPORTANTES	NATURALEZA O PROPOSITO
Auspiciantes Proveedores.	Entablar negociaciones. Mantener disponible stock de repuestos.

6. RELACIONES ORGANIZACIONALES



1. PROPOSITO GENERAL

Conseguir actores, locaciones, verificar el cronograma y hacer cumplir las funciones asignadas, estar en el día a día de la realización del proyecto.

2. PRINCIPALES DESAFÍOS

Debe presentar ante el equipo de trabajo diversas opciones de acuerdo a las exigencias del Director y Productor Ejecutivo. El mismo debe de estar a cargo de procesos importantes en toda la realización del proyecto y evitar que el proyecto se estanque, ya que esto provocaría pérdidas irrecuperables.

3. PRINCIPALES ÁREAS DE RESPONSABILIDAD

Describir con verbos en infinitivo lo que el titular del puesto hace (acciones), para qué lo hace (resultado final esperado) y como se sabe si lo ha hecho (formas de medir el logro). Las responsabilidades deben seguir un orden, desde la más importante a la menos importante.

Producir.- Llevar a acabo un sin número de funciones coordinadas por un Productor Ejecutivo y un Director.

Casting.- Para conseguir las personas indicadas para el programa, personas con el perfil deseado por el director general.

Importancia	Acciones (¿Qué hace?)	Resultado final esperado (¿Para qué lo hace?)	Formas de medir el logro (¿Cómo sé saber que lo hizo?)
1	Conseguir todo lo que el Director y el Productor Ejecutivo requieren para el programa. Buscar distintas opciones como actores, locaciones, utilería, manejo de presupuestos, permisos en lugares de grabación, vestuario y coordinación.	Que el Director cuente con una amplia variedad de opciones las cuales satisfagan su visión y se sienta con un equipo humano y físico capaz de cumplir con sus expectativas.	Reuniones continuas de PRE-Producción.
1	En ausencia del Productor Ejecutivo: Visitar las posibles locaciones que se utilizarán en las grabaciones, revisar el casting, vestuario,	Lograr la productividad y calidad requerida.	Analizar las posibilidades presentadas para corregir a tiempo cualquier error.

	costos y aprobarlas o desapropbarlas.		
2	En ausencia del Director: - Supervisar el trabajo de realización. - Supervisar y dirigir los trabajos de coordinación. - Llevar acabo todo lo que el Director tiene en mente hasta que el mismo u otro tome la posta.	Continuar el proyecto de ser necesario para no perder dinero por retrasos.	Análisis de la calidad del trabajo mediante el criterio del personal superior involucrado.

4. DIMENSIONES

Total de personas que depende del puesto

- ✓ Personal subordinado directo: 2
- ✓ Personal subordinado indirecto: 1

5. AUTORIDAD PARA LA TOMA DE DECISIONES

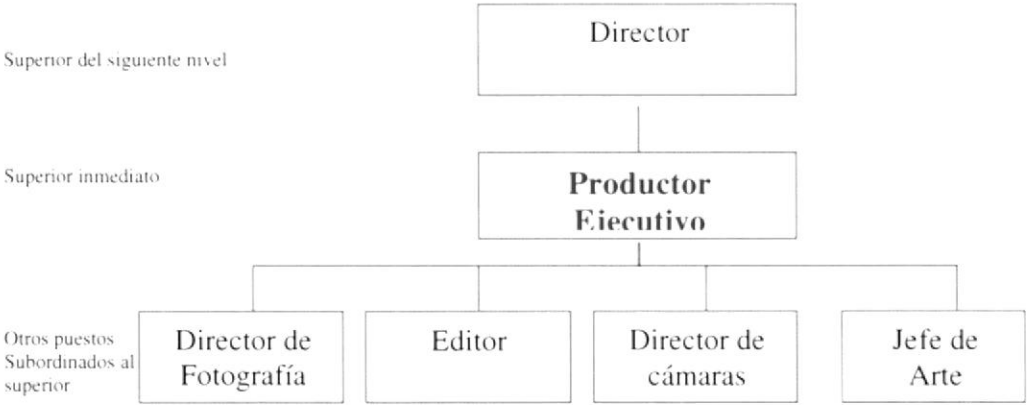
DECISIONES ESPERADAS	RECOMENDACIONES ESPERADAS
Solución de imprevistos que se den antes y después de grabar.	Solucionar todos los imprevistos y comunicar tan solo a sus superiores en caso de extrema necesidad.

6. RELACIONES DE TRABAJO

Enumerar los títulos de las personas, departamentos y organizaciones con las cuales el titular mantiene los contactos más importantes. Esto comprenderá contactos dentro y fuera de la empresa. Describir brevemente la naturaleza o propósito de tales contactos. No incluir jefes ni subordinados.

CONTACTOS MÁS IMPORTANTES	NATURALEZA O PROPÓSITO
<ul style="list-style-type: none">▪ Productor Ejecutivo.▪ Jefe del Proyecto.	<ul style="list-style-type: none">- Administrar el negocio y venta del mismo.- Inversionista.

7. RELACIONES ORGANIZACIONALES



8. RECURSOS DE COMPETENCIA PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

CONOCIMIENTOS	NIVEL
<ul style="list-style-type: none">• Producción y Dirección de televisión• Supervisión de personal• Manejo de Presupuestos• Experiencia en el área de Producción	<ul style="list-style-type: none">AAAM

HABILIDADES	NIVEL
<ul style="list-style-type: none">• Liderazgo situacional• Capacidad para trabajar bajo presión• Capacidad para trabajar en equipo• Creatividad e ingenio	<p>M</p> <p>A</p> <p>A</p> <p>A</p>

ATRIBUTOS	NIVEL
<ul style="list-style-type: none">• Responsabilidad• Paciencia• Dinamismo.• Agilidad.	<p>A</p> <p>A</p> <p>A</p> <p>A</p>



DESCRIPCIÓN DEL CARGO DE ASISTENTE DE PRODUCCION

TITULO DEL PUESTO: Asistente de Producción **FECHA:**

OCUPANTE: **PREPARADA POR:** .

LOCALIZACION: **APROBADA POR:** _____
Firma del Titular del puesto

DEPTO/DIVISION: Operaciones

SUBORDINADA A: _____
Firma del superior inmediato

1. PROPÓSITO GENERAL

Asistir al departamento para ayudar en el cumplimiento del objetivo de una producción de calidad.

2. PRINCIPALES DESAFÍOS

Describir los desafíos más importantes que el puesto enfrenta, los mismos pueden ser a largo o a corto plazo. Indicar también los problemas u obstáculos a los que el puesto se enfrenta habitualmente.

3. PRINCIPALES ÁREAS DE RESPONSABILIDAD

Describir con verbos en infinitivo lo que el titular del puesto hace (acciones), para qué lo hace (resultado final esperado) y como se sabe si lo ha hecho (formas de medir el logro). Las responsabilidades deben seguir un orden, desde la más importante a la menos importante.

Importancia	Acciones (¿Qué hace?)	Resultado final esperado (¿Para qué lo hace?)	Formas de medir el logro (¿Cómo se saber que lo hizo?)
1	Asistir al camarógrafo o al sonidista en las grabaciones, tanto en estudio como en exteriores	Ayudar a que el trabajo salga como esta planeado.	
2	Ayudar en el mantenimiento de los equipos.	Evitar posibles daños, por falta de cuidados.	No hay fallas en ellos.

4. DIMENSIONES

Indicar los datos numéricos actualizados que se aplican al puesto. Usar las cifras del presupuesto para el año financiero en curso

Total de personas que depende del puesto

- ✓ Personal subordinado directo: _____
- ✓ Personal subordinado indirecto: _____

OTRA INFORMACIÓN RELATIVA A LA GESTIÓN SI LA TUVIERA

(Ejemplo: ventas anuales, compras anuales)

_____	_____
_____	_____

5. AUTORIDAD PARA LA TOMA DE DECISIONES

Definir el límite de autoridad conferida indicando qué decisiones se esperan del mismo y cuáles se espera que recomiende.

6. RELACIONES DE TRABAJO

Enumerar los títulos de las personas, departamentos y organizaciones con las cuales el titular mantiene los contactos más importantes. Esto comprenderá contactos dentro y fuera de la empresa. Describir brevemente la naturaleza o propósito de tales contactos. No incluir jefes ni subordinados.

7. RELACIONES ORGANIZACIONALES

Detallar los títulos del superior inmediato, del superior del superior inmediato, otros puestos que dependen del superior inmediato y los puestos que están subordinados al titular. Detallar las principales áreas de responsabilidad de los puestos que dependen del titular.

8. RECURSOS DE COMPETENCIA PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Describe las competencias que el cargo requiere. El nivel es A = Alto, M = Medio, B = Bajo

CONOCIMIENTOS	NIVEL
- Bachiller	A

HABILIDADES	NIVEL
• Capacidad para trabajo en equipo	A
• Agilidad	A

ATRIBUTOS	NIVEL
<ul style="list-style-type: none">Responsabilidad	A

DESCRIPCIÓN DEL CARGO DE DIRECTOR

Título del puesto:

Director

Ocupante:

Localización:

Fecha:

Preparado por:

Aprobado por:

Dpto./División:

Dirección

Firma del titular del puesto

Subordinado/a a:

Director

Firma del superior inmediato

1. PROPOSITO GENERAL

Dirigir y controlar todo el proyecto desde la apreciación del guión, dirección de cámaras, dirección de actores hasta dirigir al editor/post-productor en todas las decisiones creativas.

2. PRINCIPALES DESAFIOS

- Dirigir de manera creativa la dirección de cámaras.
- Lograr el mayor acercamiento del guión a la práctica al igual que la dirección escénica.
- Dirige la culminación del proyecto de manera satisfactoria y con la mayor calidad a nivel de imágenes y grabaciones.

3. PRINCIPALES AREAS DE RESPONSABILIDAD

Importancia	Acciones (¿Qué hace?)	Resultado final esperado (¿Para qué lo hace?)	Formas de medir el logro (¿Cómo se sabe que lo hizo?)
1	Dirigir y controlar la producción de manera creativa.	Conseguir que las personas que están a su cargo manejen sus responsabilidades bajo su criterio.	Alcanzar los objetivos establecidos.
1	Dirigir la dirección escénica.	Conseguir que los actores, entrevistados y extras mantengan el criterio actoral que requiere la producción.	Satisfacción.

4. DIMENSIONES

Total de personas que depende del puesto

- ✓ Personal subordinado directo: 4
- ✓ Personal subordinado indirecto: 1

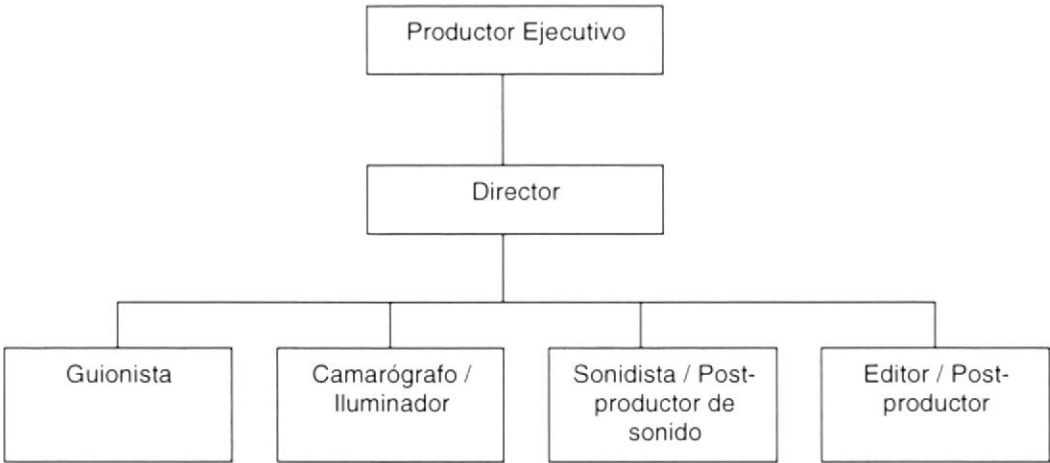
5. AUTORIDAD PARA LA TOMA DE DECISIONES

DECISIONES ESPERADAS	RECOMENDACIONES ESPERADAS
Dirigir y controlar todas las acciones de sus subordinados . Coordinar con el Productor los elementos que requiere para la producción.	Planificar con el personal a su cargo sus criterios para lograr un solo trabajo en común siguiendo un mismo lineamiento. Coordinar con el productor todas sus necesidades para la producción en base a la disposición del presupuesto.

6. RELACIONES DE TRABAJO

CONTACTOS MÁS IMPORTANTES	PROPOSITO
Guionista Camarógrafo/Iluminador Sonidista/Post-productor de sonido Editor/Post-productor Productor Ejecutivo	Dirigir toda la producción y llevar a cabo sus criterios de manera creativa.

7. RELACIONES ORGANIZACIONALES



1. PROPÓSITO GENERAL

- Asistir al Director en la realización. Estar pendiente de la continuidad y la elaboración del Script.

2. PRINCIPALES DESAFÍOS

- Satisfacer los requerimientos del director general, hacer cumplir sus decisiones y estar pendiente que todo esté en orden durante la realización.

3. PRINCIPALES ÁREAS DE RESPONSABILIDAD

Importancia	Acciones (Que hace)	Resultado final esperado (¿Para qué lo hace?)	Formas de medir el logro (¿ Cómo sabe que lo hizo)
1	Organizar al equipo de realización. Asistir al Director.	Grabar los programas ya sean en el estudio o en exteriores.	Reporte de Novedades en la realización.
2	Cumplir las funciones del Director cuando esté ausente.	Grabar los programas ya sean en el estudio o en exteriores.	Material grabado.
3	Elaborar el Script.	Mantener la continuidad del programa.	Reporte de Script.

4. DIMENSIONES

Total de personas que depende del puesto

- ✓ Personal subordinado directo: _____
- ✓ Personal subordinado indirecto: 1

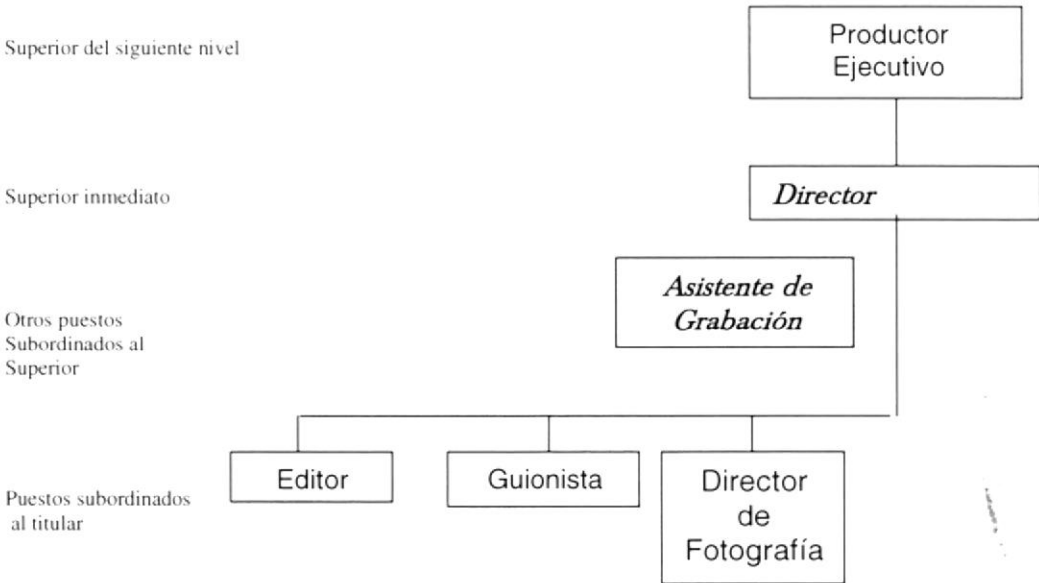
5. AUTORIDAD PARA LA TOMA DE DECISIONES

DECISIONES ESPERADAS	RECOMENDACIONES DESEADAS
<ul style="list-style-type: none">✓ Organizar al equipo de Operaciones.✓ Coordinar al equipo de Operaciones.✓ Supervisar el correcto uso de los equipos.	<ul style="list-style-type: none">✓ Parar la grabación cuando haya falta de continuidad.

6. RELACIONES DE TRABAJO

CONTACTOS MÁS IMPORTANTES	NATURALEZA O PROPÓSITO
<ul style="list-style-type: none">✓ Productores✓ Director de Fotografía✓ Jefe de Arte	<ul style="list-style-type: none">✓ Para coordinar grabaciones en estudio y exteriores✓ Coordinar equipos para la grabación.

7. RELACIONES ORGANIZACIONALES



8. RECURSOS DE COMPETENCIA PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Describe las competencias que el cargo requiere. El nivel es A = Alto, M = Medio, B = Bajo

CONOCIMIENTOS	NIVEL
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Producción de TV ✓ Dirección de TV ✓ Camarografía ✓ Elaboración de Script 	<ul style="list-style-type: none"> M A M A
HABILIDADES	NIVEL
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Atención ✓ Concentración ✓ Liderazgo ✓ Buen comunicador ✓ Capacidad para trabajar bajo presión ✓ Capacidad para trabajar en equipo. 	<ul style="list-style-type: none"> A A A A A A
ATRIBUTOS	NIVEL
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Creativo ✓ Paciencia ✓ Responsabilidad ✓ Coordinación ✓ Organización ✓ Diplomático 	<ul style="list-style-type: none"> A A A A A A


 Jhon Carlos

DESCRIPCIÓN DEL CARGO DE EDITOR/ POST-PRODUTOR

Título del puesto:	Fecha:
Editor / Post-productor	
Ocupante:	Preparado por:
Localización:	Aprobado por:
Dpto./División:	
Dirección	<hr/> Firma del titular del puesto
Subordinado/a a:	
Director	<hr/> Firma del superior inmediato

1. PROPÓSITO GENERAL

Coordinar la postproducción y el diseño del documental además de realizar la edición total del documental aplicando herramientas de composición y animación 2D/3D.

2. PRINCIPALES DESAFÍOS

- a. Satisfacer las necesidades del departamento de dirección en coordinación con producción.
- b. Mantener conocimientos actualizados en el uso de nuevas herramientas de edición.



3. PRINCIPALES ÁREAS DE RESPONSABILIDAD

Importancia	Acciones (¿Qué hace?)	Resultado final esperado (¿Para qué lo hace?)	Formas de medir el logro (¿Cómo se sabe que lo hizo?)
1	Escoger las mejores tomas para iniciar proceso de edición conjuntamente con el director de fotografía. Editar el documental de acuerdo a instrucciones dadas por el Director o Realizador del producto.	Editar material audiovisual bajo estándares de edición (fluidez, ritmo, continuidad), de acuerdo a los requerimientos del director y del contenido y concepto del documental.	Material editado vs. Material rechazado por programa.
1	Coordinar las actividades de postproducción en conjunto con el director.	Generar un producto vistoso con efectos visuales que estén en coherencia con el guión.	Material editado vs. Material rechazado por programa.
2	Cumplir con las normas para la entrega del documental.	Bajar material al casete de acuerdo a normas establecidas.	Casetes entregados vs. Casetes con fallas.

4. DIMENSIONES

Total de personas que depende del puesto

- ✓ Personal subordinado directo: _____ 0 _____
- ✓ Personal subordinado indirecto: _____ 0 _____



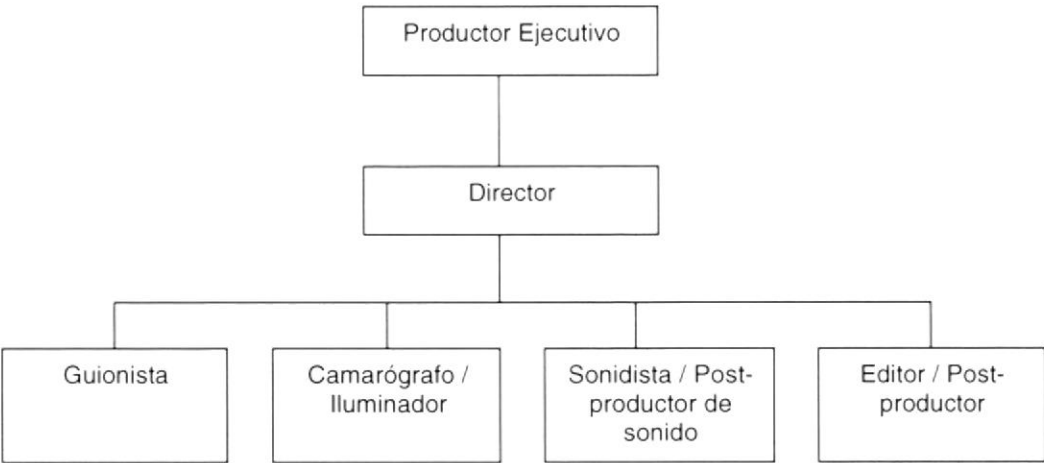
5. AUTORIDAD PARA LA TOMA DE DECISIONES

Decisiones esperadas	Recomendaciones esperadas
Seleccionar las mejores tomas para ser utilizadas.	Organizar las tomas que sirvan para mejorar el documental. Sugerencias para mejorar la calidad del producto final Efectos visuales que aporten al mensaje.

6. RELACIONES DE TRABAJO

Contactos más importantes	Naturaleza o propósito
Director	Coordinación de trabajos de postproducción y edición.
Sonidista/ Post-productor de Sonido	Intercambio de material audiovisual.

7. RELACIONES ORGANIZACIONALES



8. RECURSOS DE COMPETENCIA PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Describa las competencias que el cargo requiere. El nivel es A = Alto, M = Medio, B = Bajo

Conocimientos	Nivel
Estudios superiores en diseño y producción audiovisual	A
Herramientas de diseño como Adobe Illustrator & Photoshop	M
Conocimientos sólidos de lenguaje visual y diseño	M
Herramientas de composición y animación 2D como After Fx	M
Herramientas de composición y animación 3D	M
Edición lineal, edición no lineal en AVID, MEDIA 100	A
Conocer sistemas operativos de Macintosh y PC	A

Habilidades	Nivel
Capacidad de trabajo bajo presión	A
Buen comunicador	A
Habilidad en el uso de los recursos	A
Capacidad de decisión	A

Atributos	Nivel
Creativo	A
Productivo	A
Responsable	A
Discreto	A
Recurso	A
Diplomático	A
Paciente	A
Organizado	A

DESCRIPCIÓN DEL CARGO DE GUIONISTA

Título del puesto:
Guionista

Ocupante:

Localización:

Fecha:

Preparado por:

Aprobado por:

Dpto./División:
Dirección

Subordinado/a a:
Director

Firma del titular del puesto

Firma del superior inmediato

1. PROPOSITO GENERAL

Escribir el guión para el proyecto utilizando técnicas y herramientas para estructurar la historia de forma efectiva y en términos de imágenes y sonidos.

2. PRINCIPALES DESAFÍOS

Satisfacer las necesidades del director, conseguir que sus diálogos funcionen dándoles vida a los personajes y utilizando las técnicas necesarias para obtener excelentes resultados.

3. PRINCIPALES ÁREAS DE RESPONSABILIDAD

Importancia	Acciones (¿Qué hace?)	Resultado final esperado (¿Para qué lo hace?)	Formas de medir el logro (¿Cómo se saber que lo hizo?)
1	Escribir el guión para poder producir el producto	Realización del documental.	El guión aprobado por el director.
2	Captar la idea del director	Escribe de una manera creativa el guión.	El guión se adapta a la filmación

4. DIMENSIONES

Total de personas que depende del puesto

- ✓ Personal subordinado directo: 0
- ✓ Personal subordinado indirecto: 0

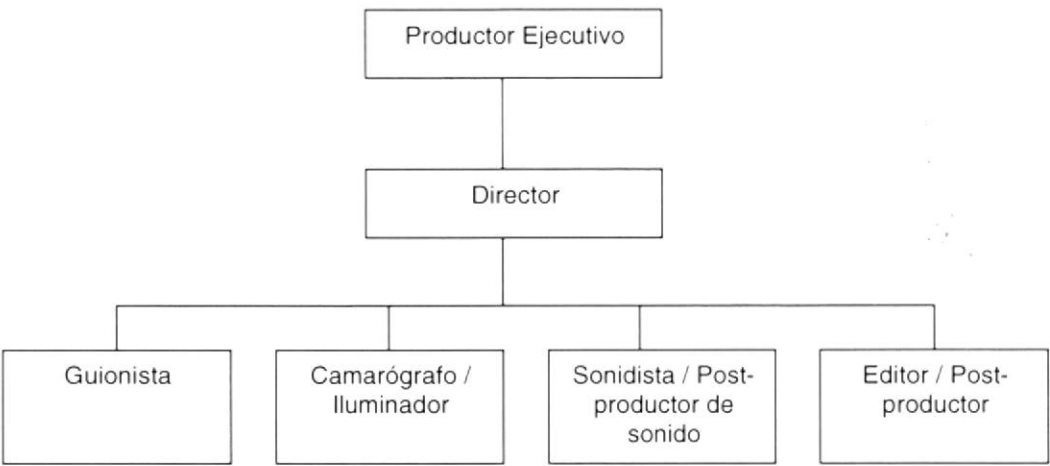
5. AUTORIDAD PARA LA TOMA DE DECISIONES

DECISIONES ESPERADAS

RECOMENDACIONES ESPERADAS

- Tener capacidad creativa.
- Utilizar técnicas gramaticales.
- Personajes (aunque no sea su área)

6. RELACIONES ORGANIZACIONALES



DESCRIPCIÓN DEL CARGO DE SONIDISTA

Título del puesto:
Sonidista / Post-Productor de sonido
Ocupante:
Localización:

Fecha:
Preparado por:
Aprobado por:

Dpto./División:
Dirección

Firma del titular del puesto

Subordinado/a a:
Director

Firma del superior inmediato

1. PROPOSITO GENERAL

El propósito del sonidista y post-productor es de la musicalización del video documental, de los sonidos ambientales. Post-producir los sonidos grabados en el estudio.

2. PRINCIPALES DESAFÍOS

7. Instalar los aparatos técnicos en un corto tiempo a los entrevistados.
8. Grabar las locuciones, sin ninguna interferencia, y sin sonidos extras.
9. Grabar sonidos ambientales y post-producirlos.



3. PRINCIPALES AREAS DE RESPONSABILIDAD

Importancia	Acciones (¿Qué hace?)	Resultado final esperado (¿Para qué lo hace?)	Formas de medir el logro (¿Cómo se sabe que lo hizo?)
1	Dirige y supervisa las locuciones del locutor	Los sonidos en el documental salen sin interferencia.	El documental esta con una buena sonorización.
1	Graba los sonidos externos y locuciones	Sonidos y locuciones grabadas	Tiene algunas grabaciones de sonidos para utilizar.
1	Graba y digitaliza los sonidos, post-produciéndolos	Los sonidos post-producidos están de acuerdo a lo determinado.	Los sonidos post-producidos van de acuerdo a los efectos especiales de video.

3. DIMENSIONES

Total de personas que depende del puesto

- ✓ Personal subordinado directo: 0
- ✓ Personal subordinado indirecto: 0



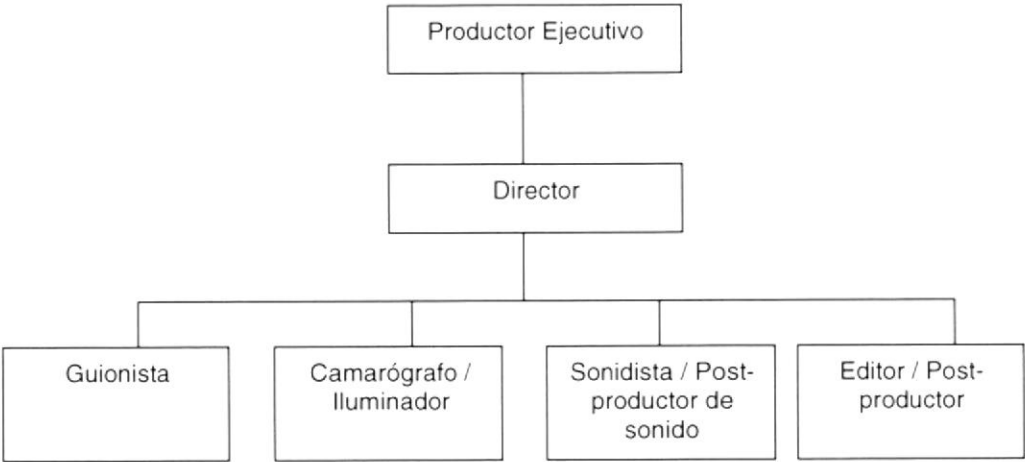
5. AUTORIDAD PARA LA TOMA DE DECISIONES

DECISIONES ESPERADAS	RECOMENDACIONES ESPERADAS
Ubicar en un orden profesional los micrófonos o boom para grabar los sonidos o entrevistas. Grabar los sonidos ambientales en el medio mas propicio, sin contaminación de ruido.	Hacer pruebas de sonido antes de cada grabación. Observar los efectos especiales, para poder ubicar los efectos de sonidos.

7. RELACIONES DE TRABAJO

CONTACTOS MÁS IMPORTANTES	NATURALEZA O PROPOSITO
Camarógrafo	Grabar un video con una buena sonorización

8. RELACIONES ORGANIZACIONALES



RECURSOS DE COMPETENCIA PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

CONOCIMIENTOS	NIVEL
Estudios superiores en audio.	A
Sistemas informáticos y audiovisuales.	A
Word, Excel, y Power Point.	M
Idioma inglés.	M

HABILIDADES	NIVEL
Buen comunicador	A
Toma de decisiones	A
Relaciones Interpersonales	A
Creativo en la solución de problemas.	A
Orientado a los retos.	A

ATRIBUTOS	NIVEL
Organizado	A
Responsable	A
Líder	A
Visionario	A
Comprometido	A
Disciplinado	A
Emprendedor.	A

DESCRIPCIÓN DEL CARGO DE ILUMINADOR / GRIP

TÍTULO DEL PUESTO : Iluminador / Gaffer Grip **FECHA:**
OCUPANTE : **PREPARADA POR:**
LOCALIZACIÓN : **APROBADA POR:**
DPTO/DIVISIÓN: Realización **SUBORDINADA A:** Director de Fotografía

1. PROPOSITO GENERAL

Implementar el diseño de iluminación planteado por el Director de Fotografía y en ausencia de este último, diseñarlo e implementarlo. Es la mano derecha del Supervisor de fotografía y su reemplazo en caso de ausencia. Dirigir al equipo de electricistas para el montaje.

2. PRINCIPALES DESAFÍOS

Implementar el diseño de iluminación planteado de la manera más eficaz (corto tiempo, mínimos recursos y máxima calidad).

Saber y conocer de técnicas y tecnologías de iluminación en condiciones adversas.

3. PRINCIPALES ÁREAS DE RESPONSABILIDAD

Importancia	Acciones (¿Qué hace?)	Resultado final esperado (¿Para qué lo hace?)	Formas de medir el logro (¿Cómo se sabe que lo hizo?)
1	Diseñar e implementar la iluminación necesaria para los programas que se graban en estudio. Conocer sobre operar la cámara creativamente. Distribuir y ubicar las Luces y demás equipos de iluminación necesarios para la grabación. Distribuir al personal electrico en cada equipo y supervisar su trabajo . Realizar las funciones de Director de fotografía en ausencia de éste, siempre y cuando sus funciones principales se lo permitan.	Grabar programas.	Reportes de uso de Equipos con evaluación del productor. Reporte de fallas al grabar.
2	En con el Director de Fotografía: - Visitar las posibles locaciones que se utilizarán en las grabaciones y aprobarlas o desaprobarlas.	Lograr la productividad y calidad requerida en la grabación.	Formato de evaluación de locación. Cursos realizados y evaluaciones del personal.
3	En ausencia del Director de Fotografía: - Supervisar el trabajo de reparación de luces y de energía que realizan los Asistentes. - Realizar trabajos de limpieza de los equipos - Solicitar al Director de Fotografía la reparación de los equipos o accesorios que tengan fallas y reportarlo. - Mantener actualizado el stock de filtros de iluminación de la bodega.	Mantener en perfecto estado los equipos de producción a su cargo	Reporte de uso de equipo Stock de bodega de filtros. Solicitudes de compra de filtros.

4. DIMENSIONES

Total de personas que depende del puesto

- Personal subordinado directo: 0
- Personal subordinado indirecto: 0

5. AUTORIDAD PARA LA TOMA DE DECISIONES

DECISIONES ESPERADAS

- Solución de imprevistos Operativo que se dan al momento de grabar
- Solución de imprevistos Técnicos referente a la iluminación que se dan al momento de grabar

RECOMENDACIONES

- Adquisición de equipos de producción de iluminación, y camarografía.
- Sugerir Diseños de Iluminación

6. RELACIONES DE TRABAJO

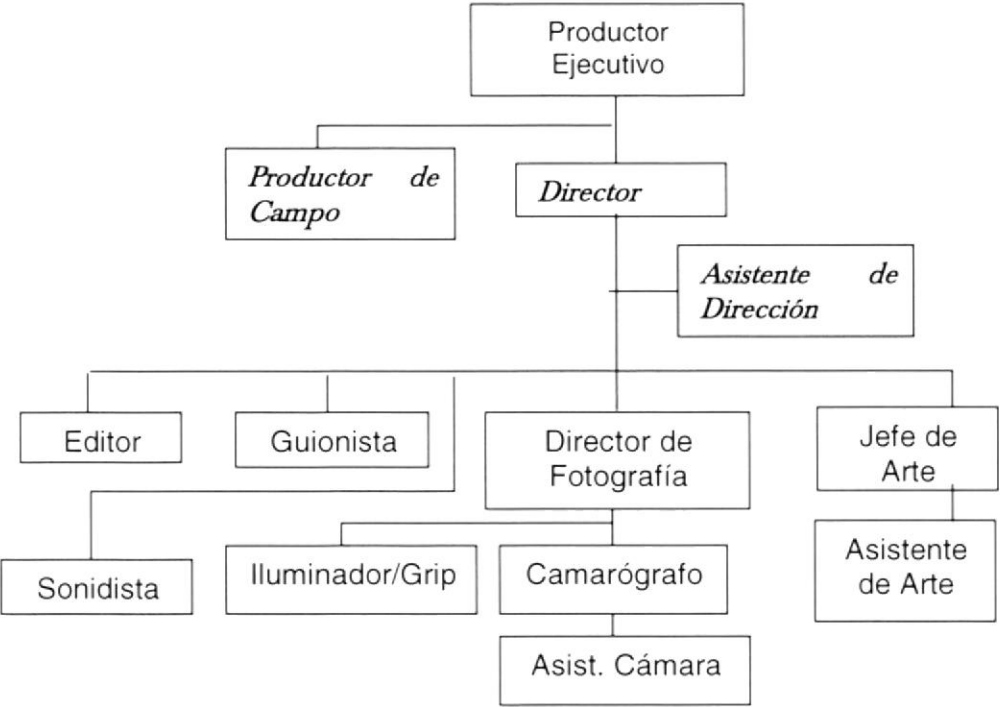
CONTACTOS MAS IMPORTANTES PROPÓSITO

- Director General / productor ejecutivo
- Director de Fotografía
- Equipo de Realización

NATURALEZA O

- Arreglo de los equipos o por información adicional de los nuevos.
- Coordinación de lo necesario en las grabaciones
- Diseño de iluminación en general

7. RELACIONES ORGANIZACIONALES



8. RECURSOS DE COMPETENCIA PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Describe las competencias que el cargo requiere. El nivel es A = Alto, M = Medio, B = Bajo

CONOCIMIENTOS	NIVEL
• Producción y Dirección de televisión	M
• Iluminación de televisión	A
• Iluminación de teatro	A
• Camarografía al hombro, estudio, y con equipos especiales	M
• Sonido	M
• Supervisión de personal	M
• Electricidad	M



2. PRINCIPALES DESAFÍOS

Generar un producto audiovisual con características técnicas que cumplan estándares para su exhibición al aire.

Superar discrepancias con los productores y directores del programa.

Implementar el diseño de iluminación planteado de la manera más eficaz (corto tiempo, mínimos recursos y máxima calidad)

3. PRINCIPALES ÁREAS DE RESPONSABILIDAD

Importancia	Acciones (¿Qué hace?)	Resultado final esperado (¿Para qué lo hace?)	Formas de medir el logro (¿Cómo se saber que lo hizo?)
1	Atender instrucciones del director. Realizar tomas y encuadres de una manera creativa. Proponer tomas y encuadres. Diseñar e implementar la iluminación necesaria para las grabaciones.	Grabar el documental. Ambientar con las luces adecuadas las locaciones.	Por el material grabado.
2	Operar los equipos de una manera cuidadosa.	Mantener en perfecto estado los equipos	- Reportar cada uno de los equipos, en que estado se encuentran. (novedades tecnológicas)
3	Informar tiempo de utilización de los equipos	Control de uso de equipos	- Reporte de uso de equipos (cámara y luces)

4. DIMENSIONES

Total de personas que depende del puesto

✓ Personal subordinado directo:	0
✓ Personal subordinado indirecto:	0

5. AUTORIDAD PARA LA TOMA DE DECISIONES

DECISIONES ESPERADAS
Lista de equipos para la grabación.
Tomas, planos, iluminación.

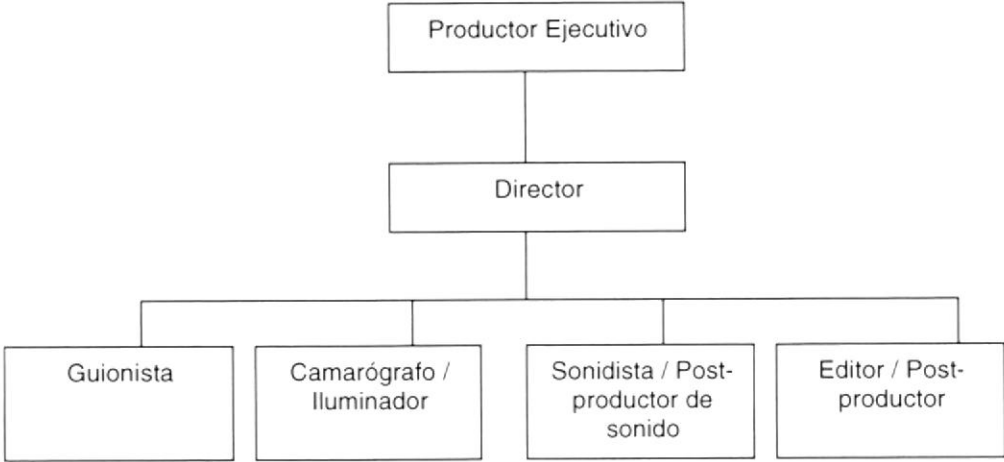
RECOMENDACIONES ESPERADAS
Planos y movimientos de cámara que
aporten al mensaje del producto.
Equipos nuevos

6. RELACIONES DE TRABAJO

CONTACTOS MÁS IMPORTANTES	NATURALEZA O PROPÓSITO
Sonidista	Comparte la grabación junto al sonidista.



7. RELACIONES ORGANIZACIONALES



8. RECURSOS DE COMPETENCIA PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Describe las competencias que el cargo requiere. El nivel es A = Alto, M = Medio, B = Bajo

CONOCIMIENTOS	NIVEL
✓ Bachiller técnico en electricidad o electrónica	A
✓ Camarografía con trípode y al hombro	A
✓ Operación de Mini jib	B
✓ Iluminación de estudio y exteriores	A
✓ Sonido	M

HABILIDADES	NIVEL
✓ Agilidad	A
✓ Capacidad para trabajar bajo presión	A
✓ Capacidad para trabajar en equipo.	A

ATRIBUTOS	NIVEL
✓ Creativo	A
✓ Proactivo	A
✓ Paciencia	A
✓ Responsabilidad	A
✓ Amabilidad	A
✓ Discreto	A
✓ Recursivo	A

DESCRIPCIÓN DEL CARGO DE ASISTENTE DEL CAMARÓGRAFO

TÍTULO DEL PUESTO: Asistente Camarógrafo **FECHA:** 15 de junio del 2005

OCUPANTE : **PREPARADA POR:**

LOCALIZACIÓN :

APROBADA POR: _____
Firma del Titular del puesto

DPTO/DIVISIÓN : Operaciones

SUBORDINADO A : Camarógrafo _____
Firma del superior inmediato

1. PROPÓSITO GENERAL

Describir la misión del puesto.

- Ser apoyo constante del Camarógrafo con los recursos que tengan que ver con Captar y/o grabar con la cámara de video en interior y exteriores, instalar y desinstalar los implementos de la cámara de video con sus respectivos accesorios.

2. PRINCIPALES DESAFÍOS

Describir los desafíos más importantes que el puesto enfrenta, los mismos pueden ser a largo o a corto plazo. Indicar también los problemas u obstáculos a los que el puesto se enfrenta habitualmente.

- Proveer y facilitar los recursos que a nivel de camarografía se necesiten para obtener un mejor nivel y calidad de grabación.
- Superar las discrepancias con los productores, directores y camarógrafos de los programas.
- Inventariar y Organizar los implementos necesarios que conlleven el trabajo con la cámara de video.
- Preparar el área de trabajo donde se trasladará la cámara en el momento de la grabación.
- Dar mantenimiento preventivo a los recursos a él asignados.
- Mantener cargadas las Baterías de las cámaras.
- Proveerse del suficiente material de video (cassettes).

3. PRINCIPALES ÁREAS DE RESPONSABILIDAD

Describir con verbos en infinitivo lo que el titular del puesto hace (acciones), para qué lo hace (resultado final esperado) y como sabe que lo ha hecho (formas de medir el logro). Las responsabilidades deben seguir un orden, desde la más importante a la menos importante.

Importancia	Acciones (Que hace)	Resultado final esperado (¿Para qué lo hace?)	Formas de medir el logro (¿ Cómo sabe que lo hizo)
1	<ul style="list-style-type: none"> - Reunirse con el camarógrafo y/o Gerente de Operaciones para definir necesidades en la grabación. - Solicitar el equipo requerido y revisar que esté en perfectas condiciones. 	Contar con los equipos necesarios para la grabación.	Evaluación del servicio por parte del camarógrafo y Gerente de Operaciones (en Reporte de uso de recursos)
2	<ul style="list-style-type: none"> - Atender instrucciones del director, productor y camarógrafo - Realizar el proceso de iluminación requerido en grabaciones en exteriores sin Iluminador - Suplantar, si es necesario, al camarógrafo en caso de que no pueda trabajar. 	Grabar los programas ya sean en Interior o en exteriores.	Material grabado
3	Conducir el vehículo asignado	Trasladar al personal operativo y de producción al igual que los equipos a locación	Traslados sin novedad y a tiempo.

4	Operar los equipos de manera cuidadosa.	Respetar y hacer respetar las normas de utilización de equipos garantizando su buen uso	Reporte de uso de recursos con información de: Horas (de citación, llegada, retiros de equipos, partida, comidas, grabaciones y retornos y retirada), Personal involucrado, novedades de producción, novedades técnicas.
5	Cuidar el entorno de la grabación para que no haya obstáculos o inconvenientes mientras el camarógrafo graba	Prever situaciones que detengan la grabación.	Reporte de novedades en la locación.

4. DIMENSIONES

Indicar los datos numéricos actualizados que se aplican al puesto. Usar las cifras del presupuesto para el año financiero en curso.

Total de personas que depende del puesto

- ✓ Personal subordinado directo: _____
- ✓ Personal subordinado indirecto: 1

OTRA INFORMACIÓN RELATIVA A LA GESTIÓN SI LA TUVIERA

(Ejemplo: Ventas anuales, compras anuales)

El asistente de cámara debe estar predispuesto a aprender constantemente del camarógrafo, el uso y los detalles técnicos que involucran el manejo de la cámara y su entorno.

5. AUTORIDAD PARA LA TOMA DE DECISIONES

Definir el límite de autoridad conferida indicando qué decisiones se esperan del mismo y cuáles se espera que recomiende.

DECISIONES ESPERADAS	RECOMENDACIONES DESEADAS
<ul style="list-style-type: none">✓ Equipos necesarios para la grabación en ausencia de listado del Camarógrafo y/o el Gerente de Operaciones.✓ Preparación del área de trabajo para la ubicación de la cámara.✓ Levantamiento y organización de los implementos al finalizar la jornada de grabación.	<ul style="list-style-type: none">✓ Aprendizaje de las técnicas que el camarógrafo desarrolla en la grabación.✓ Planos creativos✓ Movimientos de cámara que aporten al mensaje del programa✓ Equipos necesarios para la grabación

6. RELACIONES DE TRABAJO

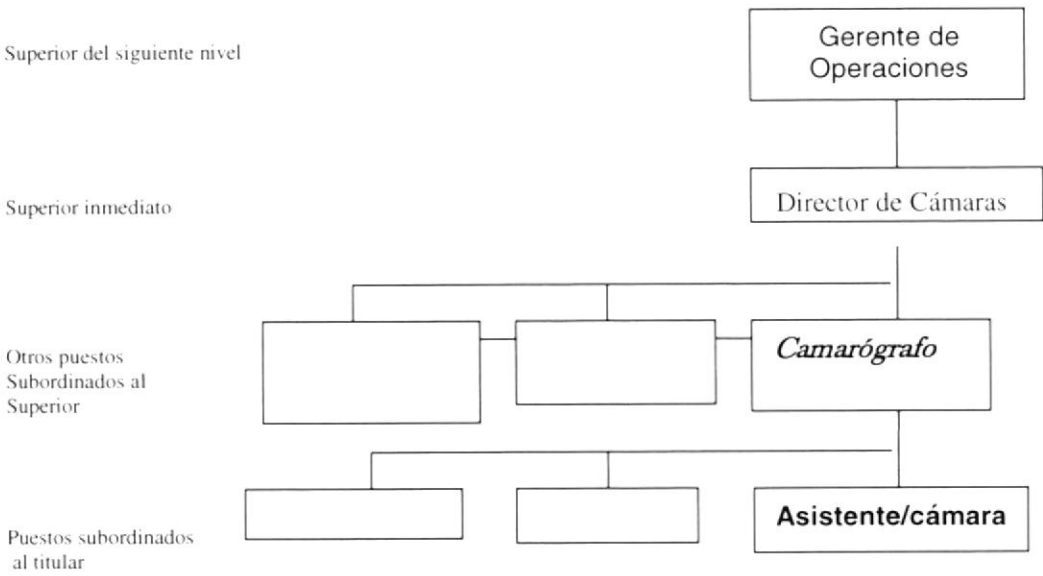
Enumerar los títulos de las personas, departamentos y organizaciones con las cuales el titular mantiene los contactos más importantes. Esto comprenderá contactos dentro y fuera de la empresa. Describir brevemente la naturaleza o propósito de tales contactos.

CONTACTOS MÁS IMPORTANTES	NATURALEZA O PROPÓSITO
<ul style="list-style-type: none">✓ Coordinadora.✓ Gerente de operaciones.✓ Productor ✓ Camarógrafo	<ul style="list-style-type: none">✓ Para coordinar grabaciones en estudio y exteriores✓ Coordinar equipos para la grabación. ✓ Accesos y permisos de ingreso a locaciones✓ Cobrar dineros por alimentación ✓ Coordinar movimientos de cámara, manejo de cables y ubicación de implementos.✓ Asistir al camarógrafo mientras se graba.



7. RELACIONES ORGANIZACIONALES

Detallar los títulos del superior inmediato, del superior del superior inmediato, otros puestos que dependen del superior inmediato y los puestos que están subordinados al titular. Detallar las principales áreas de responsabilidad de los puestos que dependen del titular.



8. RECURSOS DE COMPETENCIA PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Describe las competencias que el cargo requiere. El nivel es A = Alto, M = Medio, B = Bajo

CONOCIMIENTOS	NIVEL
✓ Estudios Medios de Camarografía	A
✓ Camarografía con trípode y al hombro	M
✓ Operación de Mini jib	M
✓ Camarografía con Steady cam	B
✓ Camarografía sobre grúa	B
✓ Camarografía sobre un helicóptero	B
✓ Sonido	B



HABILIDADES	NIVEL
✓ Creatividad	A
✓ Agilidad	A
✓ Organizado	A
✓ Buen comunicador	M
✓ Capacidad para trabajar bajo presión	A
✓ Capacidad para trabajar en equipo.	A

ATRIBUTOS	NIVEL
✓ Creativo	A
✓ Proactivo	A
✓ Paciencia	A
✓ Responsabilidad	A
✓ Amabilidad	A
✓ Discreto	A
✓ Recursivo	M
✓ Diplomático	M





CAPÍTULO 9

COSTOS Y PRESUPUESTO



9. COSTOS Y PRESUPUESTO

- Costos de preproducción
- Costos de producción
- Costos de postproducción
- Costo de comercialización

Se espera en base al ejercicio del piloto del Programa de Opinión a desarrollar y proyecto a obtener 24 programas mensuales en el año de la cual se establece el siguiente presupuesto:

PRESUPUESTO DE UNA PRODUCCIÓN INDEPENDIENTE**PROGRAMA: LA MÁSKARA****TOTAL PROGRAMAS 4 programas mensuales****SOBRE LA LÍNEA**

DESCRIPCIÓN	COSTO UNIT.	UNIDAD	CANT.	POR PROGRAMA	MENSUAL	EFFECTIVO	CANJE	TOTAL DEL PROYECTO (24 programas)
Espacio en Televisión	\$ 1,500.00	Mensual	1	\$ 375.00	\$ 1,500.00		\$ 1,500.00	\$ 9,000.00
Conductor	\$ 1,200.00	Mensual	1	\$ 300.00	\$ 1,200.00	\$ 1,200.00		\$ 7,200.00
Efectivo	\$ 50.00	Mensual	1	\$ 12.50	\$ 50.00	\$ 50.00		\$ 300.00
Ropa	\$ 200.00	Mensual	1	\$ 50.00	\$ 200.00		\$ 200.00	\$ 1,200.00
Peluquería	\$ 50.00	Mensual	1	\$ 12.50	\$ 50.00		\$ 50.00	\$ 300.00
Zapatos	\$ 25.00	Mensual	1	\$ 6.25	\$ 25.00		\$ 25.00	\$ 150.00
Productor Ejecutivo	\$ 1,600.00	Mensual	1	\$ 400.00	\$ 1,600.00	\$ 1,600.00		\$ 9,600.00
Productor Campo	\$ 1,300.00	Mensual	1	\$ 325.00	\$ 1,300.00			\$ 7,800.00
Asistente del Productor	\$ 300.00	Mensual	1	\$ 75.00	\$ 300.00	\$ 300.00		\$ 1,800.00
Director	\$ 1,500.00	Mensual	1	\$ 375.00	\$ 1,500.00	\$ 1,500.00		\$ 9,000.00
Asistente de Grabación	\$ 300.00	Mensual	1	\$ 75.00	\$ 300.00	\$ 300.00		\$ 1,800.00
Editor / Post-Productor	\$ 400.00	Mensual	1	\$ 100.00	\$ 400.00	\$ 400.00		\$ 2,400.00
Guionista	\$ 200.00	Mensual	1	\$ 50.00	\$ 200.00	\$ 200.00		\$ 1,200.00
Sonidista	\$ 150.00	Mensual	1	\$ 37.50	\$ 150.00	\$ 150.00		\$ 900.00
Maquillaje y Peinado	\$ 120.00	Mensual	1	\$ 30.00	\$ 120.00		\$ 120.00	\$ 720.00
Grip	\$ 200.00	Mensual	1	\$ 50.00	\$ 200.00	\$ 200.00		\$ 1,200.00
Camarógrafo	\$ 300.00	Mensual	1	\$ 75.00	\$ 300.00	\$ 300.00		\$ 1,800.00
Asistente de Cámara	\$ 100.00	Mensual	1	\$ 25.00	\$ 100.00	\$ 100.00		\$ 600.00
TOTAL								\$ 56,970.00

BAJO LA LÍNEA**Equipo de exteriores**

Incluye Cáma DVCAM	\$ 200.00 X Programa	2	\$ 400.00	\$ 1,600.00			\$ 9,600.00
Casetes DVCAM	\$ 25.00 X Programa	2	\$ 50.00	\$ 200.00	\$ 200.00		\$ 1,200.00
Movilización	\$ 20.00 X Programa	2	\$ 40.00	\$ 160.00		\$ 160.00	\$ 960.00
Alimentación	\$ 40.00 X Programa	2	\$ 80.00	\$ 320.00		\$ 320.00	\$ 1,920.00
Gastos Varios	\$ 60.00 Mensual	1	\$ 15.00	\$ 60.00	\$ 60.00		\$ 360.00
Editora	\$ 2,000.00 Mensual	12	\$ 500.00	\$ 2,000.00	\$ 2,000.00		\$ 12,000.00
TOTAL							\$ 26,040.00



CAPÍTULO 10

DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE PRODUCCIÓN

10. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE PRODUCCIÓN

10.1 PREPRODUCCIÓN

Estructura de los programas a desarrollar.

INTRODUCCIÓN Y MOTIVACIÓN

- 1) Introducción mediante un collage de imágenes. Provocando expectativa en el televidente al utilizar un recurso de edición humanista y sensibilizador. **Duración:** 5 min.

MANEJO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

- 2) Reportamos el problema encontrando la fuente, damos a conocer cual es la situación en el momento actual, es decir lo que esta sucediendo. Manejamos un reporte de los hechos. **Duración:** 5 min.

¿CÓMO DEBERÍA MANEJARSE?

- 3) Damos a conocer por medio de entrevistas, comentarios y encuestas; cómo debería manejarse el problema, dando a conocer posibles soluciones para que el espectador decida cual es la más viable.

Duración: 5 min.

LO QUE QUEREMOS LOGRAR

- 4) Damos a conocer el objetivo, lo que queremos lograr con el reporte del tema tratado en el programa. **Duración:** 7 min.

- **Antecedentes del Programa Piloto y futuras Producciones**

Todos hemos visto como en nuestras calles se desenvuelven problemas sociales que día a día van gangrenando la imagen de nuestra ciudad.

Pero no hemos hecho nada para solucionarlos mas bien hemos pensado que con el hecho de aportar directamente al problema lo vamos a solucionar, cuando es todo lo contrario hemos incrementado el problema porque gran parte de estas personas han visto esta situación como una oportunidad para lucrarse.

Es nuestro deber identificar cuales son realmente los necesitados y quienes los aprovechadores y ayudar a los que realmente lo necesitan.

- **Creación de Guiones**

Cabe resaltar que este es un ejemplo a seguir del tipo de guión a crear en estos programas, tomando en consideración para este caso el siguiente guión del programa piloto orientado al problema de los niños de la calle obligados o no a trabajar por sus padres.

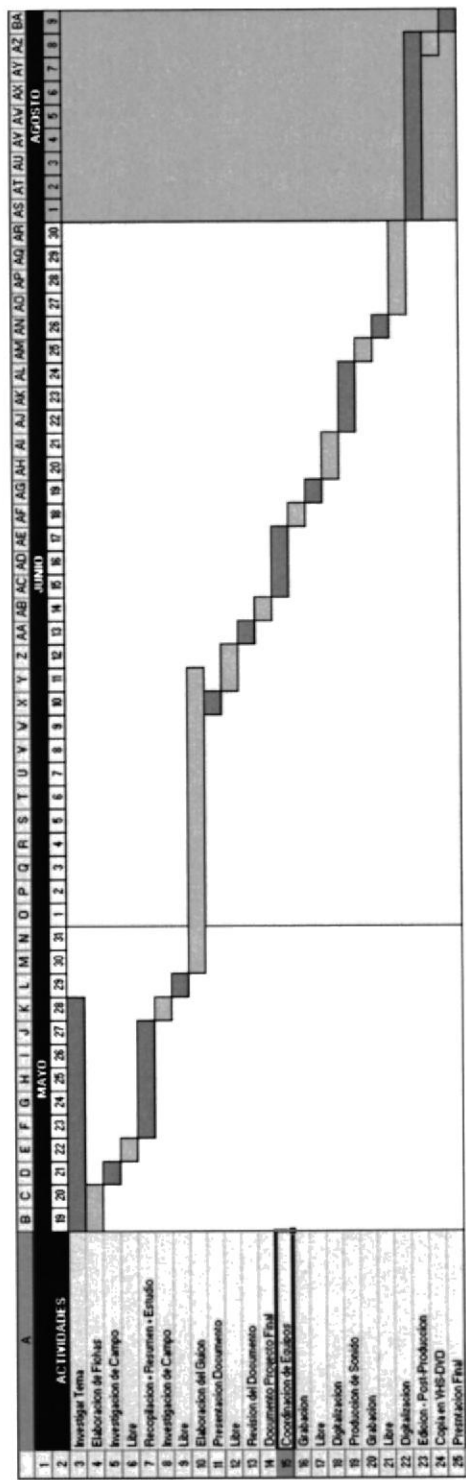
AUDIO	VIDEO
<p>SFX: Sonidos de sirenas de ambulancias, policías, bomberos, tráfico en las calles, pitos de los carros, gente.</p> <p>Música: Metálica</p>	<p>Presentamos imágenes de la ciudad a un ritmo dinámico jugando cromáticamente con las tomas y niveles de brillo y contrastes para producir ruido y así llamar la atención.</p>
<p>SFX: Efectos de Sonidos tipo Láser</p>	<p>Entra el logo del Programa "La MASKARA" animado en 3D.</p>
<p>Sonidos de sirenas de ambulancias, policías, bomberos, tráfico en las calles, pitos de los carros, gente.</p> <p>Música: Metálica</p>	<p>En el fondo del logo vemos secuencias de imágenes de la ciudad en la noche a un ritmo acelerado y desenfocadas.</p> <p>Se funde a negro.</p>
<p>Plano Medio del Conductor</p>	<p>Introducción del Conductor Mario Moncayo quien tiene una máscara en la cara y presenta el contenido del programa a nivel general.</p>
<p>Distintos planos de los entrevistados alternadas con tomas de paso de situaciones que ellos mismos describen en su diálogo con el conductor.</p> <p>Loc. Off del contenido de la claqueta</p>	<p>Entrevistas a diferentes niños de la calle</p> <p>Claquetas Informativas:</p> <p>En el Ecuador 810 mil niños y niñas trabajan en las calles.</p> <p>En Guayaquil uno de cada cuatro niños vende flores, caramelos, lustra zapatos o limpia carros.</p> <p>De dos millones 800 mil menores de edad 810 mil están trabajando.</p> <p>Solo el 58 por ciento de los niños trabajadores del Ecuador está en la escuela matriculado.</p> <p>El riesgo en las calles de drogas y el maltrato agudizan esta realidad.</p> <p>El trabajo infantil en cinco años subió a 300 mil.</p> <p>Uno de los principales ejes en los que se centran las estrategias para erradicar el trabajo infantil es la educación.</p>

<p>Loc. Off de un niño: Yo tengo posibilidades de ser un chico como cualquiera otro Yo tengo esperanza de que algún día alguien me va a rescatar de este trabajo para poder crecer y ser un hombre respetable Quiero estudiar para tener un futuro y así alcanzar mis sueños, mis metas y mis ilusiones. Quiero tener oportunidades: ser futbolista, ingeniero, doctor, abogado y por qué no presidente Quiero ser cantante y recorrer el mundo como alguien famoso Entrar a algún lado y que me digan: Buenos días señor Llegar a mi casa y preguntarle a mis hijos: qué aprendieron hoy Pasear en mi carro o en bicicleta y visitar los domingos a mis padres Quiero abrir mi negocio, hablar inglés, viajar en avión Quiero sentarme en primera fila y ser atendido como un gran señor Quiero mirar por sobre mi hombro y ver cuantas cosas buenas hice hoy</p>	<p>El 63% de la población menor a los 18 años vive bajo la línea de pobreza.</p> <p>Más de 3 millones de niños pertenecen a familias que están privadas de sus necesidades básicas de alimentación, vivienda, educación y salud.</p> <p>El 90% de los niños de hogares pobres están desnutridos y están participando en actividades tales como venta de rosas, comida o cigarrillos en las calles y/o transportes públicos; cuidando carros; actuando, cantando o bailando en las calles y/o transportes públicos; y betunando zapatos.</p> <p>Estos niños están expuestos a la violencia, abuso sexual, drogas, prostitución infantil y crimen.</p> <p>Hombre acariciándole la cara a un niño Alguien vendiéndole droga Un niño vendiendo caramelos el niño haciendo malabares el niño durmiendo abajo de un árbol pidiendo dinero vendiendo flores peleando en la calle con otros haciendo el robot subiéndose a un camión con otros chicos bajándose con todos dándole la plata al que los maneja haciéndose el cojo y después lo vemos normal Comiendo pan Pasando caminando delante de un colegio Mirando a través de un vidrio ,mientras otros comen Recibiendo comida de un auto Buscando algo la basura Ayudando al padre a recoger cartones y demás de la basura Un niño que está siendo golpeado por su madre</p>
--	--

<p>Quiero tener un gran escritorio, cientos de empleados que no serían empleados sino amigos y trabajar a la par de todos por el bien de todos Porque hoy mi único trabajo es el de ser niño y vivir como niño Quiero salir de las calles porque aquí pasan cosas malas, cosas que no tendrían que pasarle a nadie como sentirte un delincuente, un pobre desamparado que pide porque tuvo mala suerte o porque ser pobre era su destino. Pero no, mi destino es ser feliz. Es ser un astronauta, un científico, un valiente soldado, un gran pintor, escritor o cura Un gran estudiante, un gran ejecutivo, un hombre respetable Es ser todo lo que quiero ser. Ayúdame.</p> <p>SFX: Sonidos de sirenas de ambulancias, policías, bomberos, tráfico en las calles, pitos de los carros, gente.</p> <p>Música: Metálica</p> <p>SFX: Efectos de Sonidos tipo Láser</p>	<p>Presentamos imágenes de la ciudad a un ritmo dinámico jugando cromáticamente con las tomas y niveles de brillo y contrastes para producir ruido y así llamar la atención.</p> <p>Entra el logo del Programa “La MASKARA” animado en 3D.</p>
--	--

10.2 PRE-PRODUCCIÓN, PRODUCCIÓN Y POST-PRODUCCIÓN

Desarrollo y especificaciones de la fase de Pre-Producción, Producción y Post-Producción.



10.3 PRODUCTO FINAL

Run Down

Concepto: La misión principal del programa es informar a la comunidad sobre las dificultades que vive la sociedad, mostrando los problemas de nuestra comunidad; educando a la sociedad para que actúe a conciencia.

Target: Esta dirigido a personas adultas mayores de 18 años.

Horario: En la noche. 20H00 – 20H30

Duración: 30 minutos.

Género: Documental.

Conductor: Mario Moncayo

Resumen del Contenido: Se lleva a cabo una vez por semana, en cada programa se tratará un tema distinto. Si el caso lo amerita se extenderá un programa más.

Contenido:

El Programa durará **30** minutos: **22** minutos de Programa y **8** minutos de Publicidad. Habrá 3 cortes comerciales.

Escaleta - Estructura:

Presentación: La Presentación esta dada por una secuencia de imágenes a un ritmo dinámico jugando cromáticamente con las tomas y niveles de contrastes para producir ruido y así llamar la atención. Luego saldrá el nombre del programa animado en 3D y compuesto con tomas de fondos pertenecientes al programa.

Detalle de Bloques: Son 4 Bloques:

INTRODUCCIÓN Y MOTIVACIÓN

En el primer bloque se realizará una introducción de lo que tratará el programa y presentación por medio de una sucesión de tomas causando expectativa en el televidente, también se empezará a narrar la documentación. **Duración:** 5 min.

MANEJO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

En el segundo bloque se continuará con la narración dando a conocer la problemática y realidades de la historia con tomas y testimonios de personas involucradas. **Duración:** 5 min.

¿CÓMO DEBERÍA MANEJARSE?

En el tercer bloque se continuará con las entrevistas, encuestas y comentarios de personas en la calles que dan su opinión de cómo se pudiera resolver los temas que en el programa se están llevando a cabo.

Duración: 5 min.

LO QUE QUEREMOS LOGRAR

Terminará con un breve resumen del tema tratado, dando a conocer por medio del conductor posibles soluciones e información útil para el televidente. **Duración:** 7 min.





CAPÍTULO 11

CONCLUSIONES



11. CONCLUSIONES

Por medio de este proyecto fomentamos la educación y llamamos a la cooperación colectiva. Pero no solo a la cooperación individual sino también al de instituciones directa o indirectamente involucradas.

Es una oportunidad para educar a nuestra sociedad y participar en la mejora productiva de una sociedad empobrecida por el tiempo y abandona gracias a la indiferencia de nuestros gobernantes.



ANEXOS



FUENTES

<http://www.udel.edu/leipzig/texts2/cob01067.htm> Noviembre 5 de 2005

ANEXOS

UN DEBATE POR EL DIA INTERNACIONAL DEL NIÑO. INFORME

En un panel confluyeron las últimas cifras, algunas propuestas y las políticas de la infancia para erradicar a los trabajadores prematuros. En el Ecuador 810 mil niños y niñas trabajan en las calles. En las ciudades grandes como Quito y Guayaquil uno de cada cuatro niños vende flores, caramelos, lustra zapatos o limpia carros.

Ecuador el trabajo infantil crece

El panorama de los niños trabajadores es muy claro en el país. De dos millones 800 mil menores de edad 810 mil están trabajando. Pero también está claro que hay una baja capacidad de respuesta para superar este problema.

Solo el 58 por ciento de los niños trabajadores del Ecuador está en la escuela matriculado.

En el campo ocho de cada 10 niños trabajan y en la ciudad uno de cada cuatro. Las jornadas laborales de hasta 30 horas semanales y el riesgo en las calles de drogas y el maltrato agudizan esta realidad.

Existen algunos esfuerzos para hacer que menos niños salgan de la educación formal pero son mínimos comparados con el abrumador incremento del trabajo infantil, que en cinco años subió en 300 mil.

Entre los proyectos más destacables por sus resultados están: Plan del Muchacho Trabajador que sobre el eje de evitar la deserción escolar mantiene casas de apoyo donde se entrega el respaldo escolar para no dejar la escuela. Una de ellas está localizada en el Terminal Terrestre y otra en Atucucho.

Al sur de la ciudad está la Escuela de Fútbol y Deportes de Fundeporte, regentada por los Padres Josefinos. Esta propuesta trabaja con más de 250 chicos que cambiaron la calle por el deporte.

Otra de las concreciones más exitosas para proteger a los que trabajan en la noche, es el proyecto Mi Caleta de los padres Salesianos. Bajo el concepto de acogida oportuna los muchachos regresan al sistema escolar y se da seguimiento a la familia.

Para las niñas está el Centro de la Niña Trabajadora, además de ser un hogar, es una alternativa de vida. Está regentado por la madre María Augusta Arellano que realiza un trabajo dirigido a las pequeñas de los barrios del sur que trabajan apoyando a sus padres en los mercados de El Camal, San Roque.

Para analizar esta problemática, el Colegio de Periodistas de Pichincha realizó un panel sobre el trabajo infantil en el país. Por el lado de los comunicadores no se presentaron propuestas viables, los otros exponentes enfatizaron la necesidad de tener una política social de Estado.

Hay una realidad y sobre esa hay que proponer. No se habló de erradicar el trabajo infantil, pues eso es una utopía. Ahora más bien se habla de mejorar las condiciones en las que lo hacen.

Miriam Reyes de Figueroa, representante de Unicef, señaló que el escenario del trabajo infantil es la pobreza. Sin embargo, hay niños pobres que no trabajan y otros que trabajan y no son pobres. De dos familias pobres solo en una de ellas se explota a los menores. La erradicación progresiva del trabajo infantil no se arregla con programas como los que se han venido manejando para niños de la calle. Hay que modificar las políticas sociales y económicas.

Uno de los principales ejes en los que se centran las estrategias para erradicar el trabajo infantil es la educación y el otro es la creación de medidas de protección para los adolescentes que trabajan, esta fue una de las coincidencias de los cinco panelistas.

Rodolfo Muñoz, del Colegio de Periodistas, afirmó que los medios de comunicación, en general, no ponen énfasis y no reflexionan en sus espacios sobre el trabajo infantil. Sin embargo, tampoco dio propuestas de cómo los medios pueden poner en el escenario esta problemática.

Raúl Mora Bowen, presidente de la Asociación de Radiodifusores (AER), puntualizó que el Código del Trabajo dice que un menor de 18 años requiere de autorización para trabajar del inspector o juez del trabajo o del Tribunal de Menores.

Se debe sancionar a las empresas que no cumplen con lo que señala la Ley. Por ejemplo, el trabajo nocturno está prohibido al igual que realizar trabajos que tengan que ver con la destilación de alcohol.

Francisco Díaz Garaycoa, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), apuntó a otro escenario laboral infantil que las estadísticas no lo toman en cuenta: el trabajo doméstico. Gladys Maldonado, directora de Currículo del Ministerio de Educación, dijo que se vulnera el derecho del niño a la educación y por ello el acceso a la escolaridad está contemplado dentro del diseño de la política educativa del Ministerio. Sin embargo, dentro de la Reforma Educativa no existen alternativas para que los niños trabajadores accedan a la escuela en la noche.

Aracely Jiménez, mexicana con maestría en desarrollo en niños, salió del público para proponer a organismos como Unicef, el Ministerio de Educación y la OIT que se podría organizar a los niños trabajadores en un sindicato o en una organización para así protegerlos como niños y como trabajadores.

AGENDA PARA FESTEJAR

Un domingo pintado de alegría * A las 09h00 se inicia el Festival Atlético Nacional Infantil, en "El Chasquisito", Tribuna de la Av. De Los Shyris. A las 10h00 la cita con los títeres, música, juegos, payasos, zanqueros y teatro será en el Parque del Niño, la Mujer y la Familia, ubicado en Mariana de Jesús y Santillán.3. Por la noche, la primera dama, Lucía Peña de Alarcón presentará la Campaña "Juntos por la Ternura".

Una visita a las autoridades * Del 2 al 6 de junio está prevista la cita de los niños y niñas con las autoridades. Presidente de la República, Congreso Nacional, Corte Suprema de Justicia para invitarles a la firma del Gran Acuerdo Nacional por el respeto a los derechos infantiles.

Para protegerlos * El 10 de junio será el lanzamiento del proyecto de creación de la Dirección Nacional de Policías Especializados para niños, niñas y adolescentes. El 12, 13 y 14 se desarrollará el Taller Nacional para la Discusión de la agenda única por la niñez y la adolescencia.

El premio para los más chiquitos * El 24 de junio a las 18h00 en el Salón de la Flaco se premiará al ganador del concurso "El Duende Soñador". El 26 de junio se realizará el lanzamiento de la Campaña "Hola Democracia Bienvenida a mi Casa", donde los niños serán los protagonistas de la participación ciudadana.

375 millones a fin de siglo

La tendencia * En el mundo hay una tendencia a apoyar el trabajo infantil, la misma OIT la respalda, por ello un sindicato permitiría protegerlos con un seguro de salud y de protección en las calles. Para organismos como Unicef, la meta es la erradicación del trabajo infantil. Su política es que la desaparición del trabajo infantil peligroso no tiene que esperar a la desaparición de la pobreza. En el cambio de milenio, 375 millones de niños contribuirán al presupuesto familiar.

En el Tercer Mundo * 250 millones de pequeños en el Tercer Mundo tienen que trabajar. De estos niños con edades entre cinco y 14 años, 120 millones trabajan todo el día. El 61 por ciento de los 250 millones que trabaja vive en Asia, el 32 por ciento en África y el 7 por ciento en Latinoamérica.

En Estados Unidos * Las leyes estadounidenses establecen que los niños que viven bajo los índices de pobreza se benefician de Medicaid, un seguro médico especial para los menos favorecidos. Pero un estudio señaló que solo un 39 por ciento de los niños menores de once años que reunían los requisitos idóneos para ingresar en Medicaid formaba parte de esa organización en 1994.

