

Formación de los comunicadores en la era digital

Pedro Soler Rojas y Manuel Aguilar Gutiérrez

Documento de trabajo 151/2009



Pedro Soler Rojas

Periodista, vinculado desde hace 30 años a Radiotelevisión Española. En la actualidad está adscrito al programa Informe Semanal. En 2004 es nombrado asesor y redactor del Consejo para la Reforma de los Medios de Comunicación de titularidad del Estado (Consejo de Sabios). Fundador y presidente de AIDEKA, colectivo de profesionales y académicos que destaca por sus informes sobre el tratamiento informativo de la Radiotelevisión pública. Investigador en comunicación audiovisual. Imparte cursos de comunicación audiovisual para organizaciones y colectivos sociales. Es coautor del libro Comunicación informativa en la sociedad de la información (UNED 2003).

Manuel Aguilar Gutiérrez

Licenciado en Ciencias de la Información (rama Periodismo) por la Universidad Complutense, trabaja en TVE desde 1990. Durante el período 2004/2005 estuvo destinado en el Consejo para la Reforma de los Medios de Comunicación de Titularidad Estatal (Consejo de Sabios). Colabora con el IRTVE desde 1999 como experto en diversas materias relacionadas con Documentación y productos Avid. En los últimos años imparte cursos de Ingesta y Catalogación, Newscutter, Assist y herramientas de Invenio. Profesor en el Máster de Documentación Audiovisual, impartido por el IRTVE en colaboración con la Universidad Carlos III.

Ninguna parte ni la totalidad de este documento puede ser reproducida, grabada o transmitida en forma alguna ni por cualquier procedimiento, ya sea electrónico, mecánico, reprográfico, magnético o cualquier otro, sin autorización previa y por escrito de la Fundación Alternativas.

© Fundación Alternativas

© Pedro Soler Rojas y Manuel Aguilar Gutiérrez

ISBN: 978-84-92424-85-6

Depósito Legal: M-32764-2009

Impreso en papel ecológico 

Contenido

Resumen ejecutivo	5
Introducción	7
1. Factores condicionantes de la era digital	12
1.1 El nuevo lenguaje digital	12
1.2 La autoedición y el montaje	13
1.3 Multitarea frente a especialización	14
1.4 Los nuevos perfiles y la figura del profesional multiuso	16
2. El papel de las empresas: los medios y el mensaje	20
2.1 La convergencia digital y el proceso de adaptación tecnológica	20
2.2 El papel de las empresas	21
2.3 La servidumbre informática de los contenidos: el talento del sistema	23
3. Formación y servicio público	25
3.1 Planes de digitalización y formación en RTVE	26
3.2 La formación a través del IRTVE	32
3.3 Algunas propuestas sobre el IRTVE	34
4. La empresa y el sistema educativo: dos velocidades	36
4.1 Las nuevas tecnologías en la enseñanza básica	38
4.2 El proceso de Bolonia y Espacio de Enseñanza Superior Europeo (EEES)	38
4.3 Comunicación audiovisual y periodismo	40
4.4 Convergencia o divergencia de licenciaturas	42
5. El papel de los sindicatos	43
5.1 La formación negociada	43
5.2 La brecha digital en la empresa	44
5.3 Hacia una nueva cultura de negociación	46
5.4 Formación para la formación	46
5.5 Iniciativas aisladas	47
5.6 Formación y negociación colectiva en RTVE	48

6. Internet y el periodista multimedia	51
6.1 RTVE multimedia	52
6.2 La redacción única multimedia	53
7. Algunas conclusiones y propuestas	55
7.1 Ámbito académico	56
7.2 Ámbito empresarial y profesional	57
7.3 Ámbito sindical	60
7.4 Síntesis de propuestas	62
8. Bibliografía	64

Siglas y abreviaturas

CICE	Escuela Profesional de Nuevas Tecnologías
CRTVE	Comité General Intercentros de RTVE
ECTS	European Credits Transfer System
EEES	Espacio de Enseñanza Superior Europeo
ERE	Expediente de regulación de empleo
IRTVE	Instituto Oficial de Radio Televisión Española
SEPI	Sociedad Estatal de Participaciones Industriales
TDT	Televisión digital terrestre

Formación de los comunicadores en la era digital

Pedro Soler Rojas
Periodista

Manuel Aguilar Gutiérrez
Licenciado en Ciencias de la Información

Desde hace diez años se viene produciendo en España una rápida transformación del sector de medios de comunicación que está dando lugar a una auténtica convulsión del panorama audiovisual. Los factores catalizadores de este cambio podemos identificarlos en gran medida con avances vertiginosos en el campo tecnológico y, en especial, con la popularización y el auge de Internet.

La conversión de unos sitios web casi estáticos asociados a lo que se dió en llamar la Web 1.0, donde los medios simplemente “colgaban” sus contenidos, ha dado paso al desarrollo de nuevos soportes con mayor capacidad y velocidad de transmisión, y a la consolidación de unos nuevos medios de comunicación caracterizados por el multimedia, la interactividad y la actualización constante de contenidos que son servidos a la audiencia prácticamente en tiempo real.

En el ámbito audiovisual, la evolución de sistemas de edición no lineal ha trastocado a su vez todo el entramado laboral de la redacción tradicional en televisión y radio y ha provocado la desaparición o reconversión de múltiples categorías profesionales que pugnan por convivir con nuevos perfiles mucho más familiarizados con las nuevas tecnologías. Esta rápida transformación tiene hondas repercusiones en el trabajo, la capacitación y la formación profesional de los comunicadores audiovisuales, un término periodístico demasiado amplio y difícil de encajar en los parámetros del periodismo convencional.

La necesidad de reubicar el papel del periodista audiovisual en este nuevo entorno multimedia y la modificación de las condiciones laborales asociadas a los numerosos cambios que se vienen produciendo han impulsado la elaboración de este documento que analiza, fundamentalmente, el estado de la formación profesional y el papel decisivo que la adquisición de nuevos conocimientos va a desempeñar en el futuro.

- El documento plantea, entre otras cosas, si en la actualidad los planes de estudio definidos para estas profesiones son adecuados para desenvolverse en este ámbito o, por el contrario, han quedado desfasados y deben someterse a una profunda reversión, acorde con la magnitud del cambio al que asistimos.
- El estudio aborda, en primer lugar, las dificultades para definir hoy en día quién es informador o periodista, debido a múltiples factores: dispersión de titulaciones, contrataciones “artísticas” de personas sin la formación adecuada, escasa implicación de los agentes sindicales, poca presencia y fortaleza de los colegios profesionales, proliferación de academias y másteres (muchos de ellos de las propias empresas de comunicación que prometen empleo con cursos exprés), etc. Por otro lado, la eclosión del fenómeno llamado por algunos “periodismo ciudadano” ha extremado la confusión acerca de los límites de la profesión, de modo que ya no se sabe muy bien quién es periodista-comunicador y quién es un simple charlatán de feria.
- En un panorama tan disperso y plagado de incertidumbres muchos empresarios han aprovechado la ocasión para hacer contrataciones a la baja, sin exigencias de titulación o con contraprestaciones económicas escasas, dada la abundancia de oferta de “periodistas todoterreno”.
- La aceleración en la implantación de la tecnología digital ha permitido, además, crear un perfil profesional más polivalente o “policompetente”, de modo que el trabajo que antes hacían tres personas ahora lo realiza una, con un sacrificio sustancial en el nivel de calidad del producto final.
- El presente estudio pretende abordar esta nueva situación desde una perspectiva profesional algo más que académica, centrándose en especial en la situación de la Corporación Estatal de Radio Televisión Española, tanto por su condición de medio público con distintos canales (radio, televisión, Web), como por su dimensión y la existencia de procesos de formación interna, ya que cuenta con un organismo propio al efecto: el Instituto de Radio y Televisión.
- Tras analizar brevemente la situación de las distintas ofertas educativas –ahora, además, en proceso de modificación con motivo de la creación del Espacio de Enseñanza Superior Europeo (Proceso de Bolonia)– se expone el papel que en este nuevo entorno tienen y pueden tener los sindicatos y las empresas, en especial si se concluye que la enseñanza universitaria se está demostrando poco adecuada para conseguir una formación acorde con las necesidades actuales de trabajo en el día a día de una redacción multimedia.
- La formación interna en las empresas está paliando –con mayor o menor fortuna– las carencias que se detectan en los nuevos licenciados, en especial en el ámbito de las nuevas tecnologías. La falta de adaptación a los nuevos medios y a los nuevos públicos está provocando en el último año (en especial en la prensa en papel tradicional) un aumento en la cifra de periodistas en paro o con empleo precario, señal inequívoca de la poca preparación ante el nuevo entorno digital que tienen estos profesionales, en muchos casos salidos de las facultades hace pocos años.

1. Introducción*

La formación, en sentido amplio, es uno de los pilares en los que debe asentarse la transformación social que trae consigo la revolución digital. La irrupción de las nuevas tecnologías de la información, que ha dado lugar a la llamada Era Digital, es un fenómeno cargado de posibilidades que, según cómo se gestione, puede contribuir de forma decisiva a facilitar y democratizar el acceso a la sociedad de la información, hacer más sencillo el trabajo de los profesionales y añadir mejoras sustanciales a la calidad de los contenidos.

Pero detrás de estas potencialidades hay también enormes obstáculos derivados del uso y la finalidad que las empresas de comunicación están dando en la práctica a los avances tecnológicos. En muchas de estas empresas la digitalización de sus redacciones ha coincidido con un momento de extremada comercialización de los medios de comunicación. En el caso de las empresas privadas, porque algunas de ellas han salido a cotización en la bolsa, y en el caso de los medios públicos, porque, o bien no han podido, o no han sabido sustraerse a una política empresarial sustentada en el ahorro de costes, las reducciones de plantilla y la competencia directa con las empresas privadas.

Por otro lado, ni las administraciones públicas, ni el ámbito académico o sindical, han sabido contrapesar con políticas activas esta dinámica del mercado que usa las nuevas tecnologías para conseguir incrementos de la productividad, aun a costa de incrementar la precariedad laboral y sin concebir un cambio cualitativo en la oferta de contenidos.

En el ámbito académico, la universidad no ha profundizado lo suficiente en la cambiante dinámica de la profesión para adecuarse a los cambios tecnológicos y económicos que se han producido.

* El presente estudio se ha realizado a lo largo del período junio 2008-junio 2009. Los autores han recabado opiniones de profesionales y profesores involucrados en el campo de la Comunicación. Además, con el fin de contrastar opiniones y escuchar a los distintos sectores relacionados con el ámbito del estudio, se realizaron dos mesas redondas en la Fundación Alternativas en las que participaron (además de los autores): Carlos Ponce (Federación Estatal UGT), Teo Altieri (Presidente del Comité General Intercentros de CRTVE), Antonio Peiró (Federación Sindicatos Periodistas), Fernando Lezcano (CC OO), Juan Cuesta (periodista de TVE), Rafael Díaz Arias (profesor de la Universidad Complutense), Tíscar Lara (profesora de la Universidad Carlos III), Enrique Bustamante (catedrático de la Universidad Complutense), Jesús Fraile (redactor multimedia de TVE), Javier de la Oliva (formador de periodistas en las nuevas tecnologías de edición en TVE), Hipólito Vivar (catedrático de la Universidad Complutense). A todos ellos –y a los que de alguna forma colaboraron mediante escritos, opiniones y comentarios– vaya nuestro agradecimiento por habernos dedicado de modo desinteresado una parte de su tiempo.

En el ámbito empresarial, la aceleración del cambio y la falta de planificación han colocado a los profesionales, en la mayoría de los casos, ante un cambio radical de los métodos de trabajo y en una espiral improvisada y de permanente adaptación que afecta directamente a la calidad de los contenidos.

El resultado de todo ello es un notable desfase entre el factor tecnológico y el factor humano, que tiene como palanca de cambio el diseño y desarrollo de unos planes formativos adecuados a las necesidades reales. Las instituciones públicas, los centros de enseñanza y los agentes sociales tienen el deber y la responsabilidad de formar a los comunicadores para este nuevo escenario que se dirige realmente como destinatario al conjunto de los ciudadanos.

Este informe se orienta así a calibrar los resultados de tales transformaciones sobre la figura del informador audiovisual, sobre la base de que en ellas radica buena parte de los desafíos de mayor trascendencia social, aunque algunas de las observaciones y conclusiones podrían ampliarse a otras actividades y formatos del sector.

Para poder abordar la formación de los comunicadores audiovisuales en la nueva Era Digital nos centraremos fundamentalmente en las siguientes cuestiones primordiales:

- Los procesos de digitalización de los medios audiovisuales, que han hecho emerger un nuevo modelo de redacción, en la cual la labor del periodista se ve sometida a un sinnúmero de tareas, con operaciones tecnológicas que no siempre dependen de él y que son ajenas a su labor tradicional, lo que ha conducido a que su perfil quede difuminado.
- Uno de los aspectos esenciales a tener en cuenta es la formación interna de las propias empresas. Singularmente nos ocuparemos de la Radiotelevisión pública estatal, por el papel que debería desempeñar como impulsora de la convergencia tecnológica y de la llamada Sociedad de la Información (SI).
- La formación universitaria en el ámbito de los grados denominados Comunicación Audiovisual y Periodismo, así como el proceso de transformación de la universidad española para adaptarse al denominado Espacio Europeo de Educación Superior, son asuntos que han adquirido mayor relevancia por su componente de actualidad durante la elaboración de este informe.
- De otro lado, llamaremos la atención sobre el compromiso sociolaboral de los sindicatos en el desarrollo y aplicación de los nuevos planes formativos, que tienen un papel clave en el reciclaje profesional de los trabajadores de los sectores implicados.
- Finalmente, abordaremos el fenómeno empresarial de las sociedades multimedia, así como la multiplicación de canales a través de los cuales se difunden contenidos audiovisuales y se capta información, conformando lo que se ha venido en denominar Web 2.0,

periodismo ciudadano o contenidos generados por los usuarios. Una alternativa comunicacional en la que el ciudadano interviene directamente en la recopilación, redacción y difusión de la información, pero con claras lagunas en cuanto a la veracidad de las fuentes y la necesidad de contrastar la información difundida.

A) El periodista audiovisual ante el reto digital

Para poder aproximarse al perfil de la profesión de informador audiovisual en la era digital y analizar algunos valores indispensables, como su grado de formación y cualificación, es imprescindible contemplar la configuración del sistema educativo, pero también la de un panorama audiovisual condicionado por la estructura de los medios y sus tendencias en el contexto de una política empresarial cada vez más interesada en unos avances tecnológicos que les permitan, ante todo, rentabilizar sus costes. Y ello en un momento de alta comercialización de los contenidos que no siempre redundan en una mejora de la calidad, ni en un mayor pluralismo o diversidad para los ciudadanos.

El diagnóstico de la profesión exige que, antes de avanzar en nuestros análisis y propuestas, nos pongamos de acuerdo en una definición, al menos convencional, sobre la figura del comunicador audiovisual. La terminología actual de la profesión periodística es tan amplia que la utilización de los diferentes conceptos –redactor, informador, periodista, comunicador– sigue generando un debate entre quienes de un modo u otro ejercen la labor de informar a través de los medios. Esta dispersión, pensamos, no es más que el reflejo de la identidad un tanto perdida del periodista actual, convertido en muchas ocasiones en un mero ejecutor de procesos técnicos.

¿Quién es, por tanto, comunicador o quién es periodista? Esta pregunta nos conduciría a un debate dialéctico interesante pero poco práctico para avanzar en el terreno de las propuestas. Por ello, desde una vertiente puramente teórica, entenderemos como comunicadores aquellos profesionales que ejercen una labor informativa retribuida a través de cualquier soporte de comunicación audiovisual. En otro ámbito de la comunicación social más amplio se enmarcaría lo que se ha dado en llamar periodismo ciudadano, un fenómeno que crece de manera exponencial y que desarrolla su actividad fundamentalmente a través de Internet, pero que no suele tener una contraprestación económica directa¹.

No obstante, para acotar el análisis y las propuestas en materia de formación, nos centraremos en la figura del periodista audiovisual, un concepto que se aplica indistintamente a las figuras de redactor o informador y que nos permitirá reflexionar sobre otros

¹ La crisis a la que se enfrenta el periodista ha sido bien estudiada en: García Madariaga, J. M. (2008), *El periodismo del siglo XXI: una profesión en crisis ante la digitalización*. Madrid, Dykinson.

perfiles profesionales relacionados directa o indirectamente con el proceso de elaboración y emisión de la noticia.

Este aspecto –la identidad del periodista actual y sus carencias formativas– ha sido uno de los principales motivos de debate cuando lo hemos sometido a discusión en las mesas de trabajo que han contribuido a la elaboración de este documento².

Entre los profesionales y profesores de universidad que han sido consultados es unánime la opinión de que los nuevos titulados en periodismo y comunicación audiovisual –incluidos quienes ya han tenido acceso al mercado laboral– son, por lo general, un fiel reflejo del déficit de formación que rodea el entorno multimedia. La propia formación empresarial, incluso los cursos que gestionan los sindicatos, se caracteriza, al menos en este ámbito, por un enfoque puramente instrumental que deja aparcados otros aspectos esenciales relacionados con la responsabilidad social que entraña el mundo de la comunicación y el periodismo y sus ineludibles criterios de servicio público.

B) Documentación, contraste y gestión de información

Si hay una primera regla de oro en la profesión periodística es la obligación de documentarse como paso previo en el proceso de elaboración de la noticia. Por desgracia, esta “sagrada” regla está dejando de ser habitual en las redacciones de los servicios informativos, sometidas a la presión del tiempo, la acumulación del trabajo, las limitaciones de personal y la nueva mentalidad de “llegar el primero”, que invade la profesión periodística.

Noticias y reportajes de radio y televisión se retroalimentan entre sí en un bucle permanente de informaciones que, con demasiada frecuencia, no han pasado el filtro de haber sido documentadas y contrastadas. Basta que un periodista lance una información a través de un medio relativamente conocido, o incluso a través de un *blog* de noticias en Internet, para que inmediatamente otros medios se hagan eco de ello sin preocuparse de acudir a las fuentes. Un fenómeno que evidencia de nuevo las carencias formativas de una adecuada gestión de la información, con consecuencias muy preocupantes desde el punto de vista social: el riesgo de fomentar una cultura de la comunicación basada en los principios de inmediatez y cantidad –dejando en un plano secundario la calidad y el rigor– que tiene como resultado la superficialidad en el tratamiento de las informaciones, la simplificación del mensaje y la percepción de que “todo vale” con tal de que llegue a la hora de emisión o se rellenen minutos.

2 Con el fin de intercambiar opiniones y como paso previo a la elaboración de este documento se han realizado dos mesas de trabajo en las que han intervenido académicos, profesionales de la comunicación y representantes de los sindicatos UGT, CC OO y Sindicato Profesional de Periodistas.

Esas carencias de conocimientos, que podrían considerarse más humanísticos, tienen su plasmación en el tratamiento superficial de los contenidos, lo que se conoce como una trivialización de la información, y en la pérdida de contenido ético, cuando no en la incapacidad del periodista para comprender, analizar o interpretar lo que está ocurriendo con unas mínimas garantías de objetividad sin necesidad de plegarse a la corriente general de los medios o de ahondar innecesariamente en una determinada línea política o editorial, unas veces por identificación ideológica, otras por un malentendido afán de meritaje ante sus superiores, y en la mayor parte de las ocasiones por pura inercia o comodidad.

Es un fenómeno en el que no cabe alegar censura, al menos de orden político, y que se acentúa en un contexto cada vez más comercial de las empresas de comunicación que se sirven de la renovación tecnológica para el logro de unos objetivos económicos³.

A este fenómeno, que tiene unas profundas raíces en la formación académica de los futuros periodistas y en la precariedad laboral⁴, se suma la necesidad de adquirir otros conocimientos indispensables para aprovechar adecuadamente las novedades que incorporan las modernas aplicaciones informáticas y los nuevos sistemas de acceso y manipulación de los contenidos audiovisuales.

Pero, aunque seamos entusiastas con las posibilidades que brinda la digitalización, debemos alertar de lo estéril que puede resultar una formación exclusivamente técnica o instrumental que no tenga en cuenta los valores inherentes a la profesión periodística. Nos referimos a la necesidad de una capacitación que permita abrir horizontes, aprovechar el talento y explorar nuevas posibilidades de comunicación. Estamos hablando de un nuevo concepto de periodista, que algunos profesionales prefieren llamar policompetente y no polivalente, figura esta última que carecería por ahora de la formación necesaria para ocuparse de las nuevas competencias que demanda el escenario digital⁵.

3 Las distintas implicaciones de este fenómeno han sido estudiadas por diversos autores desde distintas perspectivas en: Fundación Telefónica (2008), *Periodismo en la era de Internet*. Barcelona. Planeta.

4 En opinión de Antonio Peiró, representante del Sindicato Profesional de Periodistas, “los agentes sociales tienen un elevado nivel de compromiso con los trabajadores del periodismo y con el conjunto de la sociedad, puesto que la precariedad laboral repercute directamente en la calidad profesional y en los derechos ciudadanos. Según este periodista, los contenidos informativos están cayendo en la vulgaridad más absoluta, entre otras cosas porque los medios se encuentran, en muchos casos, en manos de gestores que no provienen del mundo de la comunicación”.

5 El concepto de periodista policompetente fue introducido en una de las mesas de trabajo por el periodista de TVE, Juan Cuesta Rico, quien afirma que “el profesional polivalente vale para todo pero no es un profesional policompetente porque nadie se ha ocupado de darle una formación básica para asumir las competencias que requiere el escenario digital. Esa formación debe salir de las instituciones públicas y especialmente de la universidad, ya que la empresa tiene una visión muy distinta y es capaz de absorber toda la capacidad democratizadora de las nuevas tecnologías con la única finalidad de abaratar costes”.

1. Factores condicionantes de la era digital

Para no dispersarnos en la diversidad de opciones tecnológicas (aplicaciones y herramientas) que abarca la revolución digital y centrarnos todo lo posible en sus factores condicionantes y las consecuencias profesionales que esa transformación provocará en los informadores, analizaremos algunas vertientes de la digitalización que, a nuestro juicio, condicionan el diseño equilibrado de una formación continua.

1.1 El nuevo lenguaje digital

Desde hace unos años muchos educadores hablan de la necesidad de formar en un nuevo lenguaje digital, entendiendo éste como una evolución del lenguaje audiovisual que lo hace más complejo en cuanto a las posibilidades de interactividad o de utilización del hipertexto y el multimedia. A juicio de estos educadores, en los planes de estudio no se contemplan las asignaturas con una visión global que enseñen cómo estos lenguajes se interrelacionan entre sí, conformando un panorama comunicativo radicalmente distinto al que utilizaban los medios convencionales de radio y televisión⁶.

Es un fenómeno transversal que tiene sus raíces en los primeros pasos del sistema educativo y en la necesidad de desarrollar un auténtico plan de alfabetización digital que debería alcanzar tanto a los alumnos como a los profesores encargados de impartir las nuevas asignaturas.

En opinión de Rafael Díaz Arias, profesor de periodismo en la Universidad Complutense, no se trata tanto de aprender técnicas, sino de aprender filosofía. El aprendizaje de una herramienta de edición no lineal, como puede ser el de Avid, debe servir para entender la propia estructura de la información audiovisual, para aprender a trabajar con pistas de audio y pistas de vídeo en el montaje. Y, por otro lado –añade–, los pro-

6 Tíscar Lara, educadora en Nuevas Tecnologías y profesora de Producción Audiovisual y Tratamiento de la Información en la Universidad Carlos III, apuntaba en las sesiones de trabajo la necesidad de formar y educar en el lenguaje digital para poder entender la lógica de la herramienta. Y reseñaba la importancia de la formación en otros niveles de enseñanza primaria y secundaria, así como la propia formación del profesorado y la del ciudadano en general.

fesores deben insistir a los alumnos en la idea de que se van a convertir en mediadores sociales en un mundo interactivo, en el que van a tener que convivir con comunicadores no profesionales que podrán estar compitiendo con ellos desde un *blog*.

Por otro lado, sólo con un plan integral de formación podría evitarse la llamada brecha digital que se evidencia en una parte importante de los profesionales de los medios. Especialmente en quienes, de la noche a la mañana, se han enfrentado al desafío de un aprendizaje acelerado con nuevas herramientas informáticas sin haber pasado por la fase previa de una formación básica a nivel de usuario. Quienes dependen de estas herramientas para el ejercicio de su trabajo no han dispuesto, por lo general, de un tiempo mínimo indispensable para asimilar los conceptos esenciales del lenguaje multimedia y aprovechar más allá de un 10% o un 20% de las funcionalidades de las aplicaciones informáticas más elementales, ya sea ficheros de *Word*, aplicaciones de búsqueda a través de Internet, formatos PDF, etc. Este fenómeno es más frecuente y sin duda más meritorio en los periodistas más veteranos, que en apenas 15 años han pasado de la máquina de escribir y el teletipo a manejarse mal que bien y de manera autodidacta, primero con las herramientas básicas de archivo y editores de texto; más adelante con el universo de Internet; y ahora con un sofisticado proceso de digitalización que da por sentada una formación básica en el campo de la informática.

1.2 La autoedición y el montaje

La irrupción de nuevas aplicaciones informáticas en los sistemas de edición no lineal (principalmente Media Composer de Avid y Final Cut de Apple) dieron el pistoletazo de salida a un nuevo concepto de realización de los contenidos en los medios de comunicación. Un salto cualitativo para la profesión que anunciaba el cambio de funciones y perfiles que se está produciendo en la actualidad.

Del esquema convencional en el que el reportero y su ayudante realizaban la grabación; el realizador controlaba –bien durante el rodaje o *a posteriori*– la selección de imágenes para dar estructura a la narración; el montador editaba y el redactor seleccionaba, producía y elaboraba la noticia o el reportaje, hemos pasado a un esquema radicalmente distinto y simplificado. En informativos no diarios o incluso en programas elaborados cobra cada vez más peso la figura del dúo redactor-reportero gráfico para la captación de la información en todas sus vertientes. En esta fase de la cadena, tanto el técnico de sonido como el realizador y el montador (bien como tal o como ayudante) parecen categorías condenadas a la desaparición o reconversión, ya que en el caso de los informativos diarios es el redactor quien posteriormente se encarga por completo del montaje y la realización mediante los actuales sistemas de autoedición⁷.

7 Este fenómeno ya fue analizado de modo temprano en: Pérez de Silva, J. (2000), *La televisión ha muerto: la nueva producción audiovisual en la era de Internet*. Barcelona, Gedisa.

Esta forma de trabajo se ha implantado fundamentalmente en las redacciones de informativos diarios y es habitual en las redacciones digitalizadas, tanto de radio como de televisión: telediarios, boletines de informaciones cortas y canales de noticias ininterrumpidas, asientan sus emisiones en esa nueva figura polifacética de un informador que, sentado frente a su ordenador y con un sistema básico de autoedición, redacta, añade una locución a través de unos auriculares integrados con micrófono e inserta las imágenes previamente almacenadas o *ingestadas*, ya sea en un servidor independiente o en uno centralizado.

Veamos ahora las ventajas e inconvenientes que, en opinión de los propios informadores audiovisuales y otros agentes implicados, como sindicatos o profesores de universidad, está generando esta nueva dinámica de trabajo amparada por la revolución que supone el sistema de autoedición con herramientas de montaje no lineal⁸.

1.3 Multitarea frente a especialización

Para los diferentes colectivos profesionales que han convivido hasta hace muy poco en las áreas de informativos o que aún trabajan en las áreas de programas no diarios, la especialización es una cualidad que ofrece mejores resultados y mejora sustancialmente la calidad del producto. Los conocimientos que aportan montadores y realizadores son el resultado de fundamentos teóricos y prácticos que se adquieren durante años de estudio y aprendizaje. Nada equiparable a un rápido cursillo de reciclaje concebido para que el redactor, que no ha tenido esa formación específica, aprenda casi de la noche a la mañana unas reglas básicas de construcción de la noticia, narración con imágenes y ritmo de las secuencias. Es decir, el nivel más avanzado del nuevo lenguaje audiovisual al que nos referíamos anteriormente.

Si nos detenemos en aspectos puramente técnicos como la locución de la noticia, un bien preciado para el informador que pone su voz, pero importante también para el destinatario del mensaje, observamos cómo el nivel de calidad que ofrecen las cabinas de audio y el técnico de sonido no puede ser equiparable en modo alguno a una grabación realizada por el propio periodista en mitad de la redacción y a través de un micrófono incorporado a los auriculares. Si bien algunos medios, como es el caso de RTVE, han optado por mantener algunas cabinas de audio para el montaje de contenidos más elaborados, la autograbación del audio es el método de trabajo que acabará por imponerse por completo en el corto plazo.

8 Una visión desde el interior de las redacciones que han vivido el proceso y cuál puede ser el resultado final puede encontrarse en: Muñón López, J. M. (2008), Emitido en digital: visiones de futuro sobre la radio y la televisión. Santiago de Compostela, RTVE Galicia.

Por otro lado, la asunción de más tareas por parte de los redactores plantea, en estos momentos, complicaciones no sólo para ellos mismos, sino para otros colectivos profesionales. Complicaciones derivadas, por ejemplo, de las limitaciones de capacidad que tienen hoy en día los servidores digitales. El flujo de trabajo de la redacción digital obliga a un trepidante ritmo de almacenaje o ingesta de contenidos, lo que exige al colectivo de documentalistas y a otros grupos profesionales reconvertidos (en especial gestión de contenidos) una incesante labor que requeriría mayores dotaciones de personal, lo que se convertiría en una contradicción ante la premisa empresarial que persigue con estas nuevas dinámicas un ahorro de puestos de trabajo.

Entre los redactores o informadores que abordan esa multitarea, las opiniones están divididas. Para buena parte de ellos la especialización de funciones plantea más inconvenientes que ventajas. La posibilidad de controlar el producto en las diferentes etapas de la cadena permite en opinión de muchos un grado de autonomía y autosuficiencia que elimina algunas de las barreras inherentes al trabajo de equipo y agiliza el proceso de acabado de la noticia. Estas opiniones se dan incluso entre los colectivos más veteranos, muy poco familiarizados con la tecnología y nada proclives a la experimentación, que han pasado de una aparente resistencia al cambio a descubrir con agrado que ellos también son capaces de manejarse con un sencillo programa de edición, sin depender ya de la opinión más o menos cualificada de montadores o realizadores.

Entre los colectivos más jóvenes que han accedido a la profesión sin tener la oportunidad de comparar un antes y un ahora, la autoedición y los nuevos métodos de trabajo no son fenómenos cuestionables. Por lo general, estos colectivos llegan a las redacciones mucho más familiarizados con los entornos digitales y con una predisposición –que no formación– para asumir el trabajo multitarea como un hecho indisociable de la profesión. Aunque revelen inquietudes o intenten ahondar en los valores de la profesión, muy pronto descubren que, en el contexto empresarial, la disponibilidad, la rapidez y el dominio de las herramientas son valores altamente cotizables para su carrera, aunque ello vaya en detrimento de un conocimiento más profundo de su trabajo, es decir, la capacidad de entender, analizar e interpretar la realidad dentro de un contexto, contrastar la información y ser capaces de presentarla de una manera comprensible y atractiva⁹.

Pero este planteamiento que podríamos calificar de proclive y ciertamente pragmático hacia la tecnología y las consecuencias laborales de la multifunción cambia –como luego veremos– cuando esos mismos profesionales teorizan sobre la formación recibida y las exigencias y responsabilidades sociales que deberían preservar los medios de comunicación y sus profesionales.

9 Uno de los principales pioneros que teorizaron acerca de los efectos y cambios que se estaban produciendo en las redacciones de los medios de comunicación fue John Pavlik. Existe una buena traducción al castellano con sus reflexiones en: Pavlik, John (2005), *El periodismo y los nuevos medios de comunicación*. Barcelona, Paidós.

1.4 Los nuevos perfiles y la figura del profesional multiuso

Una de las principales consecuencias de la digitalización es, precisamente, la modificación de los perfiles profesionales y la interrelación y convergencia de diferentes especialidades y funciones, todas ellas orientadas a una misma finalidad: la fabricación y emisión de contenidos a través de plataformas multiformato. Por ello, aunque el objeto de este trabajo esté centrado en la formación del periodista audiovisual, intentaremos contextualizar ese cometido con una visión más amplia de la cadena de producción que interviene en la elaboración de los contenidos y, de forma singular, en las redacciones de servicios informativos.

No se puede abordar la formación del periodista audiovisual en la era digital sin tener en cuenta, al menos colateralmente, las peculiaridades de aquellas otras categorías profesionales cuyas tareas están siendo asumidas por los informadores, al menos en alguno de los aspectos tradicionales. En esa cadena de elaboración de la noticia aparecen directamente relacionados los colectivos de montadores, realizadores, documentalistas, ambientadores musicales y reporteros gráficos, categorías que en algunos casos están en pleno proceso de reconversión y en otros de redefinición de sus cometidos.

De una forma u otra, la revolución digital en las redacciones de los medios informativos exige un replanteamiento integral de la formación en el ámbito de la comunicación, de ahí el título de esta publicación, que sobrepasa los conceptos asociados a la formación teórica del periodismo convencional como ya lo han hecho, en la práctica, los medios de comunicación tanto públicos como privados.

Desde el plano laboral, es un hecho incuestionable que determinados perfiles van a desaparecer o van a terminar mutando y que, en función de ello, sobrevendrá una transformación de las actuales relaciones laborales, ya sea en la recomposición de las propias plantillas como en la organización y cualificación del trabajo. En relación con este asunto, el secretario confederal de Comunicación de Comisiones Obreras, Fernando Lezcano, opina que el mero hecho de discutir la bondad o no de la introducción de las nuevas tecnologías es un absurdo. Lo que ocurre –dice–, es que nos produce un rechazo natural porque en muchos casos no sabemos cómo nos vamos a enfrentar y manejar con esas nuevas posibilidades y, sobre todo, cómo vamos a conseguir adaptarnos. Por esa razón –añade– la capacitación tiene que ser muy dinámica y adaptada a la aceleración del cambio que se está produciendo¹⁰.

10 En opinión de Fernando Lezcano “lo que sucede en este ámbito es una especie de crisis de identidad que recorre el conjunto de la sociedad española. Aquellos estándares conformados a lo largo del tiempo que hacían que nuestro universo de referencia fuese reconocible se han venido abajo, en la profesión periodística y en todos los órdenes profesionales, porque frente a un universo bastante estático y con bastante inercia ha venido una convulsión que nos ha roto los parámetros y nos tiene profundamente desorientados. Creo que eso es lo que sucede en general en el mundo y en particular en la sociedad española, que lo acusa en mayor medida porque el cambio ha sido más rápido y en menos tiempo”.

De lo que se trata ahora, por tanto, es de acertar en la cualificación que esas nuevas funciones necesitan, de modo que el proceso no acabe provocando una inversión de papeles en el que las capacidades y el desarrollo profesional se vean sometidos a una especie de esclavitud o servidumbre de la máquina.

Si partimos de la base de proponer y desarrollar un tipo de formación adecuada a la función que desarrollan los profesionales en este campo, es necesario acotar de antemano la esfera de trabajo en la que se moverán estos trabajadores en el futuro inmediato. Un escenario que rompe los esquemas tradicionales de las redacciones y la separación técnico-periodista que habían imperado hasta ahora.

Antes de nada convendría hacerse la siguiente pregunta: ¿es recomendable o siquiera admisible que un periodista grabe imagen y sonido con una cámara semiprofesional de formato mini DV o tarjeta digital, y sea él mismo quien edite el contenido para su emisión?

Esta cuestión genera inmediatamente un debate entre dos sectores bien diferenciados de la profesión. Aquellos que, con mayor o menor intensidad, se han visto inmersos en un proceso de transición tecnológica y aquellos otros periodistas que, por decirlo de alguna manera, han accedido al puesto de trabajo dando por asumido ese esquema de funcionamiento y sin capacidad de plantearse otras opciones.

Podríamos debatir si el perfil profesional al que parece conducir el futuro inmediato –ese que algunos han acuñado como profesional multiuso o profesional orquesta– es o no realista o adecuado; podemos intentar delimitar sus responsabilidades y funciones; proponer políticas empresariales que mejoren su cualificación y discutir un marco de relaciones laborales que garantice los aspectos formativos, pero lo que sería ingenuo es esconder la cabeza o mirar hacia otro lado ante una realidad que, nos guste o no, se está implantando en la práctica totalidad de medios, con desiguales consecuencias sobre los trabajadores de la información¹¹.

Entre los defensores del profesional polivalente o multiuso –que no policompetente– se incluyen también una escasa minoría de profesionales vanguardistas y autodidactas que suelen ir por delante de la tendencia de los medios, quizás convencidos antes que muchos de que la tecnología iba a condicionar el trabajo informativo obligando a que las empresas acometieran la digitalización de las redacciones.

Desde una óptica laboral y sindical, estas personas que echan mano de la autoformación para aventurarse en el mundo digital suelen ser señaladas como intrusos por otros colec-

11 El cambio del perfil requerido al profesional que trabaja en televisión ha sido estudiado con detalle en: García Avilés, J. A. (2006), *El periodismo audiovisual ante la convergencia digital*. Elche, Universidad Miguel Hernández.

tivos profesionales, ya que han visto en esta modalidad de trabajo una amenaza a la subsistencia de sus categorías¹².

Algunas de estas iniciativas han sido puestas en práctica en medios públicos con desigual fortuna. Pionero en este campo fue “Mi cámara y yo” en Telemadrid (comenzó a finales del año 2000 y todavía permanece) o el programa deportivo “Zoom rápido” dirigido por Jesús Fraile en TVE (163 programas emitidos en 2006-2008).

Frente a la frescura inherente de este tipo de formatos, sus detractores reprueban la calidad del producto final, que en muchas ocasiones obliga incluso a subtítular el sonido para que resulte comprensible. El hecho de que estos productos sean realizados y emitidos por los medios públicos genera un debate añadido sobre los niveles de calidad y la misión que deben preservar estos medios de titularidad pública. Estos formatos han sido imitados luego por otras televisiones privadas –aunque simulando a veces el toque no profesional– en muchos casos con mayor éxito de audiencia, como ha sido el caso de “Callejeros”, emitido por Cuatro.

Por otro lado, experiencias de este tipo hacen reflexionar sobre las ventajas de algunos ensayos vanguardistas que se sitúan en la avanzadilla de los cambios tecnológicos y exploran los límites de los planes formativos que serían necesarios en el futuro inmediato.

Aunque la figura del profesional multiuso sea más o menos discutible y aunque su función parezca reservada de momento a formatos específicos, lo cierto es que este perfil está proliferando en los medios de comunicación, sobre todo en noticias generadas por agencias y emisoras locales. Un fenómeno cuestionable que alimenta el debate profesional y sindical sobre una casuística mucho más extendida que la del llamado profesional orquesta; nos referimos a los distintos grados de polivalencia y a la reconversión de categorías que están asociados a los nuevos métodos de trabajo¹³.

12 Durante las sesiones preparatorias, Jesús Fraile, periodista de TVE con una larga trayectoria en el área de deportes de este medio público, se definía a sí mismo como un periodista experimental y autodidacta que hace años optó por la autoformación ante la imposibilidad de acceder a cursos que no estuviesen directamente relacionados con su categoría profesional: “Mi experiencia personal me ha demostrado que mi empresa no me quiso formar. Yo pedí cursos de Avid, de cámara y se me dijo que no porque no era mi categoría profesional y a lo único que podía apuntarme era a un curso de redacción de noticias. Entonces tuve que formarme por mi cuenta preguntando a otros compañeros y tirando de los manuales en inglés, con el riesgo de perder todo el trabajo de un día por darle mal a una tecla. Yo quería saber las limitaciones que un periodista se podía encontrar al trabajar en estas condiciones. Para saber hasta dónde podíamos llegar y qué podíamos exigirle a la empresa y a los medios técnicos para poder desarrollar nuestro trabajo.”

13 Puede encontrarse un notable estudio sobre las transformaciones que se han llevado a cabo en el periodismo tradicional y las características del “nuevo periodismo” en: García Jiménez, A. (2007), Aproximaciones al periodismo digital. Madrid, Dykinson.

Si tradicionalmente la captación audiovisual de una determinada noticia requería un esfuerzo notable de producción y el despliegue de al menos tres personas –redactor, reportero gráfico y técnico de sonido–, la tendencia actual en muchos países –entre ellos el nuestro– pasa por simplificar ese proceso y reducir los recursos humanos a una o a lo sumo dos personas –informador y reportero gráfico–, siendo tarea específica del primero la redacción y elaboración del contenido, su posterior autoedición, locución y rotulación y –en muchos casos– la reedición para otros soportes de emisión, ya sean canales o emisiones filiales o el sitio web de la misma empresa. El reportero gráfico queda encargado de la grabación y en algunos casos de su posterior ingesta en el sistema.

2. El papel de las empresas: los medios y el mensaje

Las empresas de comunicación se enfrentan en este momento a una realidad casi esquizofrénica. La multiplicidad de canales, la irrupción de la televisión digital terrestre (TDT), la fragmentación de la audiencia y el consiguiente reparto del pastel publicitario son fenómenos que les han obligado a replantear su estrategia de mercado, a reducir plantillas y externalizar sus producciones.

Este escenario cambiará aún más en el 2010, cuando se materialice el apagón analógico y el mapa empresarial del sector audiovisual se reconfigure, debido a la fragmentación de las audiencias y a la reforma de la Ley de Telecomunicaciones que permitirá la fusión empresarial de las empresas de comunicación. El preámbulo del Real Decreto-Ley 1/2009, de 23 de febrero, que permite estas fusiones –si bien ligándolas a los niveles de audiencia– reconoce de modo expreso esta situación: “El éxito del proceso de transición de la TDT depende en gran medida de que haya las menores alteraciones económicas posibles para los sujetos encargados de su implementación y que las empresas dispongan de fortaleza financiera para afrontar las inversiones necesarias”¹⁴.

2.1 La convergencia digital y el proceso de adaptación tecnológica

Medios públicos y privados están inmersos en un inevitable proceso de modernización tecnológica que está transformando las rutinas de trabajo, los sistemas de grabación, archivo y producción de los contenidos, el marco de relaciones laborales y el propio concepto del profesional de la información. En ese contexto, la televisión y el formato multimedia ocupan un lugar preferente y estratégico, puesto que son los principales protagonistas de una convergencia digital todavía en proceso de tránsito, pero que arrastrará consigo una segunda revolución de la profesión periodística tal como hoy la conocemos.

La digitalización de las redacciones es un fenómeno relativamente reciente que lleva acompañadas consecuencias sociolaborales no contempladas aún en los convenios colec-

14 El RDL fue publicado el 24-2-2009 en el BOE y la resolución que lo convalida el 19-3-2009. El Gobierno presentó el 12-3-2009 como proyecto de ley un texto similar que fue aprobado como ley 7/2009 y publicado en el BOE el 4 de julio.

tivos de las respectivas empresas¹⁵. Los sindicatos, generadores corresponsables de los procesos formativos en las empresas, se enfrentan a un reto difícil de enfocar y de abordar. En un modelo cambiante de sociedad, las relaciones laborales están abocadas a convivir con los nuevos procesos productivos que colocan al factor humano al filo de una transformación comparable a la que supuso en su día la revolución industrial. Las nuevas tecnologías propician las polivalencias y la diversificación de tareas y colocan al informador audiovisual en el centro de un torbellino de posibilidades que requieren nuevas destrezas, capacidad de asimilación y el grado de madurez y cualificación necesarios para evitar convertirse en meros manipuladores de herramientas avanzadas, pero a costa de la calidad de un producto tan sensible como es la información veraz y contrastada.

Como intentamos explicar a lo largo de estas páginas, la era digital plantea un desafío cultural y profesional para los informadores audiovisuales, transmisores de contenidos que deberían trascender el umbral de los límites de la tecnología para cumplir su misión de servicio público a la sociedad.

Ese reto exige un cambio sustancial de mentalidad y una planificación formativa generadora de estrategias y planes de estudio por parte de los diversos agentes implicados. Profesionales, agentes sociales, centros de enseñanza, empresas de comunicación y poderes públicos tienen por delante un escenario apasionante para colocar al factor humano en el eje de esa transformación, poniendo a su alcance unos instrumentos formativos que le permitan el desarrollo profesional y poder conciliar su capacidad de adaptación y asimilación con una visión deontológica de la profesión y unos estándares de calidad acordes con el desafío que plantea la era digital.

2.2 El papel de las empresas

En el mundo actual que rodea la radio y la televisión se han vivido demasiados avances tecnológicos en muy poco tiempo. La aceleración del cambio es de tal magnitud que no hemos terminado de adaptarnos a una nueva tecnología cuando ésta ya se ha quedado obsoleta.

Tampoco hay un criterio unificado entre las empresas sobre qué sistemas de digitalización son los más adecuados para el trabajo periodístico, ya que la competencia en este terreno reposa ante todo en criterios de coste/rentabilidad, ignorando las consecuencias que la implantación de un determinado modelo tendrá sobre los métodos y dinámicas de trabajo desde una perspectiva global.

15 Un ejemplo de ello puede verse en: Orrantia, A. (2003), La convergencia de redacciones en un grupo de comunicación multimedia ante informaciones económicas. www.unav.es/fcom/cicom/2007/docscicom/3-ORRANTIA_HERRAN.pdf.

En parte seguimos sin diseñar el cambio y sin adaptarnos a él porque faltan análisis en profundidad y divergencia de intereses sobre el tipo de tecnología que va a prosperar. Así, muchas empresas van dando palos de ciego, realizando fuertes inversiones, que a veces quedan en meros ensayos fracasados o en ingentes esfuerzos para rectificar o adaptar el sistema elegido a la realidad de sus verdaderas posibilidades o dimensión de recursos materiales y humanos.

Cuando se escucha la opinión de los profesionales de la comunicación que se ven inmersos en estos procesos de adaptación surge una reflexión bastante generalizada: las nuevas herramientas hacen más versátil y rápido el proceso de elaboración de la noticia, pero no se puede afirmar que en esta fase apresurada de tránsito las nuevas tecnologías faciliten un buen hacer periodístico, ni mucho menos que contribuyan a dignificar una profesión cada vez más cuestionada en aspectos deontológicos.

Esa paradoja –rapidez frente a dificultad/complejidad– tiene que ver con numerosas disfunciones que se producen en la cadena de producción, edición, montaje y emisión. Disfunciones que, por lo general, tienen que ver con una filosofía equivocada en cuanto a lo que debería representar la tecnología al servicio de la información y no al revés, y también con una estrecha visión de la gestión de la formación continua, su planificación e integración en las diversas áreas estratégicas de la empresa y su coordinación con la formación reglada que ofrecen universidades, empresas y centros privados.

En apenas cinco años las cadenas de televisión, medios informativos locales y nacionales, emisoras de radio y agencias de noticias, han entrado en una carrera desenfrenada por ocupar posiciones en el nuevo escenario digital y estar preparadas para satisfacer una demanda multiformato. La capacidad de grabar y emitir en tiempo real con un número muy reducido de recursos ha convulsionado los esquemas convencionales de acceso a la información y ha reorientando la política de empresa de medios públicos y privados. La rapidez que se le exige al periodista y la escasez de tiempo para contrastar las informaciones repercute de manera directa en los valores de una profesión que se está volviendo cada vez más rutinaria y menos reflexiva. La redacción en la que un profesional monta una noticia tras otra empieza a recordar peligrosamente la fábrica de “Tiempos modernos” en la que Charles Chaplin apretaba tuercas en una endiablada cadena de producción¹⁶.

Parece entendible que en un terreno de desaforada competencia para impactar y atraer a la audiencia, la profesión periodística haya ido perdiendo cotas de credibilidad o al menos de imagen ante la opinión pública, pero más complejo es determinar en qué medida ese deterioro está relacionado con las condiciones que imponen la implantación y desarrollo de nuevas tecnologías y, en paralelo, con las carencias formativas de un

16 Puede observarse en: <http://www.youtube.com/watch?v=-YO86Bepf5Y>.

nuevo periodismo que en opinión de muchos expertos parece haber iniciado un tránsito hacia no se sabe muy bien dónde. Algo que resumió en muy pocas palabras el periodista Ben Bradlee cuando hablaba de un periodismo de queroseno: “el informador arroja líquido inflamable en el primer sitio en el que ve humo, antes incluso de determinar qué es lo que está pasando y por qué”¹⁷.

La falta de tiempo es uno de los mayores obstáculos, y a veces también una buena excusa, que alegan tanto los profesionales como los jefes para no elaborar un buen plan que incluya el acceso a una formación reglada y continuada. Pero a esto se suman los problemas de adaptación para el aprendizaje de las nuevas aplicaciones y herramientas. A falta de una auténtica planificación, los profesionales de la información reciben una formación *prêt à porter* en las empresas, y aprenden a empujones y de manera casi autodidacta unas nociones básicas para sacar adelante el trabajo, y ello sin poder tener en cuenta otros aspectos básicos de la información que pueden afectar a la calidad y a la propia estructura narrativa. La práctica totalidad de los planes de formación continua empiezan la casa por el tejado, impartiendo a sus redactores o periodistas cursos de aprendizaje de una determinada herramienta de autoedición sin haberles inculcado siquiera unas nociones fundamentales de montaje o narración audiovisual, por no hablar de cuestiones deontológicas.

En las redacciones, el aprendizaje de habilidades para manejarse con las nuevas tecnologías provoca un intercambio de conocimientos tan espontáneo como necesario. Los problemas informáticos se solucionan por instinto y a medida que van surgiendo, ya sea mediante el socorrido sistema de aprender equivocándose o con la ayuda de otros compañeros que ya han hecho antes de conejillos de indias.

2.3 La servidumbre informática de los contenidos: el talento del sistema

Muchos profesionales opinan que la digitalización de los medios ha caído en la trampa de las empresas que suministran las aplicaciones informáticas, hipotecando su proceso productivo y las dinámicas de trabajo al aparente ahorro de costes que propicia la utilización de esas nuevas herramientas. Tras esta filosofía economicista aparece un fenómeno sobrevenido que se impone en el día a día de las redacciones y en el trabajo cotidiano de los periodistas: una suerte de rivalidad entre el mundo de la tecnología (ingenieros de telecomunicaciones e informáticos) y los responsables de elaborar los contenidos, a quienes con frecuencia se les reprocha cierta torpeza por una inadecuada utilización de

17 Fue el legendario director del *Washington Post*, Ben Bradlee, –el hombre que publicó el escándalo del Watergate en 1971– quien acuñó por primera vez el concepto de “periodismo de queroseno”. Ben Bradlee (2000), *La vida de un periodista. Memorias del director de The Washington Post*. Madrid, ediciones El País-Aguilar.

los recursos tecnológicos cuando el proceso productivo se resiente, en muchas ocasiones por problemas derivados de un fallo en la concepción del sistema.

A menudo quienes tienen bajo su responsabilidad la gestión de los sistemas y recursos informáticos, se sustentan en la premisa de que las nuevas tecnologías son las principales valedoras del proceso productivo. Algo que algunos realizadores de televisión han dado en llamar “el talento del sistema”; un concepto asentado en la idea de que el soporte informático nunca se equivoca y que, por su naturaleza inversa, condiciona el trabajo de los profesionales, así como la forma y el grado de utilización de aplicaciones y herramientas que no han sido suficientemente ensayadas, ya sea por encontrarse en fase de desarrollo, por limitaciones en sus funcionalidades o por tener un soporte inestable o poco adaptado a las necesidades reales. Esto hace que se ralentice el trabajo o se repitan con asiduidad los mismos fallos en el sistema, lo que hace más compleja la labor de los informadores y el resto de profesionales que complementan su tarea.

Ejemplo de este alejamiento entre el ámbito informático y el de los contenidos son las limitaciones que, sin un criterio definido, se observan aún en muchos puestos de trabajo de redacciones digitalizadas, entre ellas la de la propia Corporación Estatal de Radio y Televisión, donde, a pesar de los avances realizados, aún se observan restricciones o limitaciones, no sólo en el acceso a la formación, sino para disponer de los recursos informáticos básicos que requiere el trabajo diario, como la disponibilidad de herramientas de autoedición y compactado, tarjetas gráficas, aplicaciones para visionar los envíos, sistemas avanzados de búsquedas, o incluso la escasez de ordenadores portátiles actualizados.

A juicio de los profesionales consultados el sistema adolece de una falta de coordinación y una mayor sensibilidad para atender y adaptarse a las verdaderas necesidades de la profesión. Todo aprendizaje requiere un tiempo de asimilación y un soporte técnico asequible y permanente, que coloque a la máquina al servicio del factor humano y no al revés, máxime cuando el aprendizaje se viene realizando sin un plan formativo reglado y consensuado.

En medio de todo ello está un concepto a veces muy errático de los planes formativos que, como hemos explicado antes, son contemplados por las empresas como un mero tránsito para obtener una mayor productividad y rentabilidad.

3. Formación y servicio público

El fenómeno de la competencia empresarial y el ahorro de costes no es ajeno a las radiotelevisiónes públicas ni mucho menos a la Corporación Estatal de Radio y Televisión, que se encuentra inmersa en un ambicioso plan de digitalización y a la que, por sus especiales obligaciones de servicio público, tomaremos como principal referencia para nuestros análisis y propuestas.

Tras haber encargado un dictamen al denominado periodísticamente Consejo de Sabios, el Gobierno socialista planificó en 2004 la reforma legal de RTVE que acometería tras su llegada al poder. En paralelo, Dirección RTVE, SEPI y sindicatos de este medio público acordaron un expediente de regulación de empleo para más de 4.000 trabajadores que hubiesen cumplido los 52 años en diciembre de 2008. Una drástica medida que no fue acompañada de un claro cambio de estrategia empresarial que se visualizara en unos contenidos apropiados y una notable reducción de la presencia de la publicidad, quizá debido a la pugna por la audiencia y la necesidad de ingresos ante la limitada financiación pública que, por primera vez, estaría limitada por ley¹⁸.

Sin embargo, en mitad de este proceso de pugna por la audiencia y en el contexto de una crisis financiera de las principales cadenas privadas, se ha producido la decisión política de una inesperada “reducción drástica de la publicidad en RTVE”¹⁹, acogida con entusiasmo por las cadenas comerciales, en una aparente imitación del modelo francés, pero sin un horizonte financiero claro y preciso que garantice la financiación de la radiotelevisión pública en el medio y largo plazo.

El hecho singular de abordar un expediente de regulación de empleo en pleno proceso de transformación tecnológica, sin la debida planificación en muchos casos de los procesos

18 El artículo 32.2 de la Ley 17/2006 establece que: “El contrato-programa deberá incorporar restricciones adicionales a las establecidas con carácter general en la Ley 25/1994, de 12 de julio, para la emisión de publicidad televisiva.”

19 El 14 de abril de 2009 el presidente del Gobierno, José Luis Rodríguez Zapatero, anunció esta medida en una reunión a puerta cerrada con el Grupo Socialista de diputados y senadores, si bien la filtración fue inmediata. Días después, el día 20, la vicepresidenta del Gobierno, María Teresa Fernández de la Vega, aseguró que esta medida no acarrearía una reducción de plantilla, ni de los objetivos de programación de la Radiotelevisión Pública y, además, se mantendría la financiación en 1.100 millones de euros.

de relevo y enseñanza, ha acentuado algunas contradicciones y deteriorado el clima laboral entre sus trabajadores, al tener que soportar en muchas ocasiones una carga similar de trabajo para un número inferior de empleados. Contradicciones que están directamente relacionadas con el proceso de adaptación tecnológica y la formación de su plantilla.

No se ha tenido en cuenta, por ejemplo, el papel decisivo que podrían haber desempeñado en este proceso de reforma muchos de los profesionales desvinculados, trasladando su conocimiento y experiencia a los profesionales más jóvenes en el contexto de una estrategia empresarial que hubiese sido capaz de planificar de forma más certera la transición hacia el nuevo modelo.

Una de las cláusulas²⁰ del ERE (expediente de regulación de empleo) firmado entre la empresa y los sindicatos impide, entre otras cosas, que los trabajadores afectados por el expediente realicen cualquier tipo de actividad profesional –incluida la formación– para la nueva Corporación, así como para otras empresas de la competencia. Aunque ésta actividad fuese descontada del importe correspondiente a la “renta irregular diferida” o destinada exclusivamente a un aprovechamiento formativo a través del Instituto de Radio y Televisión (hasta hace poco conocido como Instituto Oficial de Radio y Televisión, IORTV), la situación actual impide la creación de organismos o departamentos similares a un taller de experiencia en el que los trabajadores desvinculados pudiesen aportar sus conocimientos a los nuevos empleados recién incorporados a la empresa, generalmente mejor preparados en habilidades tecnológicas, pero carentes de la experiencia y el oficio que solo se adquiere con el ejercicio continuado y responsable de la profesión.

Como después veremos, la formación de los periodistas o comunicadores en la era digital abarca aspectos profesionales que trascienden al ámbito de las nuevas tecnologías. Aunque sean éstas las que con mayor nitidez evidencian la necesidad de adoptar medidas y políticas públicas de mejora del sistema, la profesionalidad está directamente vinculada a una formación cultural, académica y humanística que, a día de hoy, parece estar muy alejada de la realidad social que están configurando la innovación y el desarrollo tecnológico.

3.1 Planes de digitalización y formación en RTVE

Veamos cómo es en la actualidad el proceso de producción, elaboración y emisión de contenidos de una redacción digitalizada en esta cadena pública; analicemos qué elementos intervienen en esa cadena para detectar qué tipo de carencias o dificultades formativas son comunes a la mayoría de los informadores audiovisuales y veamos finalmente qué propuestas constructivas se podrían avanzar.

20 El punto 4.7 del texto firmado el 24 de octubre de 2006.

Como hemos mencionado, la Corporación Estatal de Radio y Televisión ha desarrollado en los últimos dos años –es decir coincidiendo con la aplicación del expediente de regulación de empleo– un ambicioso proceso de digitalización que ha comenzado por sus servicios informativos diarios.

A) La digitalización en TVE

Este proceso se ha basado en una serie de herramientas de las empresas Avid y Harris, con un sistema de almacenamiento masivo de la información que es compartido por toda la redacción y gestionado por un sistema de administración de datos, denominado Interplay, que reúne algunas características diferenciadoras respecto a otros sistemas implantados con anterioridad en otros medios de comunicación.

Interplay es capaz de manejar grandes volúmenes de información con gran seguridad, pues se apoya en una arquitectura en la cual todo está duplicado. Frente a estos avances el sistema presenta todavía limitaciones en cuanto a la velocidad, catalogación y recuperación de imágenes, lo que plantea problemas añadidos a las tareas de realizadores e informadores.

La mayor ventaja del sistema, su capacidad de almacenaje, requiere a su vez de una carga de trabajo ininterrumpida para el colectivo de documentalistas. En opinión de algunos profesionales como Carlos López, realizador de Informe Semanal, se podría decir que el sistema genera un “trabajo de caldera” importantísimo para alimentar los servidores y mantener actualizado el acceso a toda la información que se genera diariamente. Una información que tiene que ser digitalizada o ingestada en los servidores por un nutrido grupo de personas y que debe ser transferida en escaso margen de tiempo –una semana– al sistema de archivo profundo para evitar su pérdida definitiva.

Este proceso de ingesta se complica en la medida en que –a diferencia de otros medios– el soporte de grabación todavía se realiza en cinta, en lugar de un soporte de tarjeta, DVD o disco duro que permitiría un volcado de la información mucho más rápido. Es de suponer que en un futuro no muy lejano –una vez se considere amortizado el gasto efectuado por la compra de cámaras Betacam– este problema quedará resuelto con la compra de cámaras sin cinta.

La formación de los profesionales en el manejo de las nuevas herramientas ha seguido un sistema piramidal que empieza a ser habitual en muchas empresas: las firmas proveedoras del material dan un pequeño curso a un reducido grupo de personas y estas a su vez se encargan de formar al resto de los empleados bajo la tutela del IRTV. En términos generales, este acercamiento de la industria al mundo formativo es puramente comercial. La inmensa mayoría de las veces la traslación de conocimientos por parte de los instaladores del sistema se reduce a ofrecer al cliente el aprendizaje de unas rutinas profesio-

nales, unas nociones básicas elementales para reducir la frecuencia de llamadas al servicio técnico²¹.

Quienes por delegación de la Dirección de Informativos de TVE²² han participado de una forma más directa en el proceso de digitalización de las redacciones señalan que la redacción de informativos de TVE ha pasado de analógica a digital en un período de apenas doce meses y que lo más complicado de esa transición ha sido realizarla sin parar la producción, es decir, sin dejar de emitir ningún informativo. De hecho, los problemas técnicos que suelen acompañar estos procesos obligaron a que, durante bastantes meses, debieran coexistir el viejo y el nuevo sistema.

Para la formación de los redactores la Dirección optó porque fueran periodistas los que formaran a sus propios compañeros. Para ello se eligió a un pequeño grupo de voluntarios (10 en el caso de los redactores), bien con experiencia en montaje o simplemente interesados en el desarrollo de las nuevas tecnologías. Este grupo fue previamente entrenado en el manejo de las nuevas herramientas por una empresa externa y de ese intercambio se elaboró un pequeño guión que sirve de referencia para la impartición de los cursos. De forma puntual, y a petición de los propios redactores, la Dirección de los Servicios Informativos organiza cursos complementarios de narración audiovisual que son impartidos por profesores del Instituto de Radio Televisión Española.

Sin embargo, estos cursos no forman parte de una planificación que, al estilo de la BBC, forme previamente a sus redactores en los fundamentos básicos, valores y conocimientos de la profesión en el nuevo entorno digital. Por ejemplo, no parece lógico aprender el manejo de una herramienta de autoedición si se carece de conocimientos esenciales de estructura narrativa.

Ahora los periodistas controlan el proceso completo de elaboración de la noticia, pero deben ocuparse de aspectos nuevos, como la narración audiovisual (realización), el control del sonido o la ambientación musical. Condicionantes que pueden relegar los contenidos a un segundo plano, especialmente cuando se trabaja apurado y con prisa.

21 Hipólito Vivar es catedrático de Comunicación audiovisual en la Universidad Complutense y fue miembro fundador de la Asociación de Industrias Técnicas. En su opinión, “en nuestro país no existe una aportación de las industrias multinacionales a la formación. No se ha generado por el momento una cultura similar a la anglosajona que, al desarrollar un producto, tiende a establecer puentes con universidades e instituciones para emplear sus unidades en la realización de ensayos y sacar el mayor provecho de sus equipos en materia de capacitación”.

22 Javier de la Oliva es uno de los periodistas de TVE que ha participado en el proceso de formación de sus compañeros impartiendo cursos de manejo de la herramienta Instinc, una aplicación básica de autoedición destinada a los informadores. En su opinión “lo más complicado de la transición analógica a digital ha sido realizarla sin parar la producción. Los diferentes colectivos afectados por el proceso de digitalización en los servicios informativos de TVE han encontrado dificultades en el proceso de adaptación que han resuelto, la mayoría de las veces, con sobreesfuerzo y voluntarismo”.

En los servicios informativos de TVE, el proceso de digitalización ha significado un aumento en las tareas del redactor, pero también –en opinión de algunos– un mayor control del producto final, de modo que refleja, ahora más que antes, de un modo más fiel la idea y el argumento que el informador quería expresar. Las categorías más perjudicadas, por el contrario, han sido aquellas que intervenían en todos los procesos de montaje, edición y sonorización, y quizá en un futuro no muy lejano las involucradas en la captación de la imagen.

Otros usuarios del sistema tienen una visión distinta de este proceso de aprendizaje, que suele acabar cuando los redactores han adquirido las nociones básicas para lo que se considera una ejecución mecánica y rutinaria de pulsar teclas y botones que permitan cortar y pegar las imágenes. Las posibilidades de perfeccionamiento y ampliación de conocimientos suelen desaparecer del panorama profesional tras esa primera fase indispensable.

Entre las consecuencias laborales llama la atención, por ejemplo, la función que se ha asignado a algunos perfiles de nueva creación, como es el caso del gestor de contenidos, una figura clave en la gestión del almacenaje y borrado del material digitalizado, pero que quizás requiere un perfil más amplio al que hoy en día se le tiene reservado. Esta nueva figura profesional surge ante la necesidad de administrar algunas singularidades del sistema, como la limitación de espacio en el disco duro y la necesidad de establecer criterios para el archivo y borrado de contenidos. Hasta aquí el proceso parece lógico; sin embargo, esta tarea de indudable responsabilidad recae en un profesional con perfil informático o reconvertido de una categoría técnica en desuso. Sin desmerecer la cualificación de estos perfiles, parecería más lógico anteponer, o al menos compartir criterios periodísticos o documentales con los meramente técnicos para gestionar el archivo y borrado de contenidos, conforme a un protocolo previamente establecido, algo inexistente a día de hoy en la redacción de informativos de RTVE. La ausencia de un protocolo de almacenaje origina, por otra parte, serios problemas para buscar y compartir el material entre los usuarios de los contenidos. Además, la compartimentación en “espacios de trabajo” del sistema de almacenamiento desafía la idea madre del sistema de redacción digital compartida.

En lo que concierne a los informadores, la implantación de este sistema ha provocado un cambio radical en el método de trabajo. El tradicional modo de redactar el texto, grabar la voz en una cabina y editar la noticia con un montador ha sido sustituido por la utilización de un programa informático de autoedición llamado Instinct. Este programa trabaja con un sistema o almacén de contenidos compartido llamado Isis, donde están digitalizadas 4.000 horas de video duplicadas.

Instinct es un programa muy limitado en sus posibilidades –sólo dispone realmente de dos pistas de audio–, pero su simplicidad permite al redactor realizar el montaje de la imagen, añadirle una locución e incluso añadirle unos rótulos, con lo cual queda ya la noticia editada, almacenada y lista para su emisión. Sin embargo, uno de los aspectos

esenciales de los que carece la formación para esta nueva herramienta es su tutelaje en la aplicación práctica. Por muy simplificada que sea la herramienta, tiene suficientes funciones y novedades como para convertirse en un desafío diario para el colectivo de periodistas. Sin un seguimiento continuo por parte de un grupo suficiente de tutores que sepa detectar los malos hábitos, corregir usos y profundizar en el manejo de la herramienta, los informadores están abocados a repetir una y otra vez los mismos esquemas de edición que han asimilado sin aventurarse en nuevas posibilidades por el riesgo más que probable de toparse con nuevas complicaciones. La figura del “ángel guardián” –profesionales informáticos con conocimientos de edición–, que tenía el cometido de apoyo permanente a los informadores en la fase de transición digital de la emisora catalana TV3, y que incluso eran fácilmente reconocibles por una indumentaria específica, no tuvo en TVE su clara traslación, y el trabajo de tutelaje y apoyo quedó en una nebulosa departamental como con frecuencia sucede en esta empresa pública.

Junto al programa básico de autoedición Instinct convive uno más sofisticado llamado Newscutter, una versión simplificada del sistema profesional de edición no lineal Avid (Media Composer), por el que ha apostado inicialmente este medio público, y que se utiliza en montajes más elaborados, sobre todo de informativos no diarios.

Tanto el sistema de edición no lineal Avid, de plataforma PC, como su homólogo Final Cut, de plataforma Macintosh, incorporan un universo de posibilidades y permiten un acabado del producto infinitamente más brillante que los sistemas de edición convencionales. Pero el manejo de estas herramientas requiere tal grado de especialización que su progresiva utilización en la fabricación de contenidos va indisolublemente unida a la existencia de un departamento de montadores con conocimientos avanzados. Si, como es de esperar, estas herramientas continúan implantándose cada vez más en las redacciones, será indispensable reivindicar la figura de esta categoría profesional que, a día de hoy, parece más cuestionada que nunca.

En este momento la posibilidad de contar con montadores especializados en edición no lineal es un privilegio para realizadores y periodistas, que enfocan y organizan el montaje de los contenidos en función del montador que se les haya asignado en la cabina y de lo avezado o no que éste sea con la herramienta. Un factor que evidencia como ningún otro esa paradoja de contar con los mayores avances tecnológicos y no disponer a su vez de suficiente personal cualificado para su aprovechamiento.

El déficit formativo en este campo provoca, entre otras cosas, agravios comparativos en los colectivos profesionales más implicados. A falta de una formación reglada que permita una progresión adecuada con distintos niveles de especialización, los montadores más solicitados soportan mayor responsabilidad y son asignados a las producciones con mayor grado de dificultad sin que ello cuente en absoluto para el desarrollo de su carrera profesional.

B) La digitalización en RNE

En la radio pública estatal, RNE, está implantado desde 1998 un sistema informático de producción radiofónica llamado MAR (módulo de automatización radiofónica) aunque en la actualidad se trabaja en el desarrollo de un nuevo sistema que, previsiblemente, estará implantado en 2010.

El sistema actual consta de cuatro aplicaciones accesibles en cada ordenador (MAR4win, MAR4mark, MAR4news y MAR4com) que permiten la gestión de sonidos de diversas fuentes, edición de textos, recepción de noticias de agencia y distribución de los audios y los textos a los que tiene acceso toda la redacción. Estos programas se han modificado y adaptado a lo largo del tiempo en función de las necesidades; por ejemplo, se les ha incorporado programas para importar archivos *mp3* o volcar sonido desde una grabadora exterior. En paralelo, el archivo sonoro de RNE está totalmente digitalizado con un programa llamado Admira, suministrado por la multinacional IBM, con un total aproximado de 230.000 horas, lo que le ha convertido en un referente mundial.

Los usuarios del sistema pueden acceder teóricamente a todos los gestores y carpetas y pueden modificarlos. Esto, que podría parecer una ventaja, se convierte en la práctica en un inconveniente, ya que no existen jerarquías de acceso y cualquier usuario puede, en la práctica, modificar el contenido. Al igual que en TVE, cuando se implantó este sistema no se acordó un protocolo de uso para determinar, entre otras cosas, cómo se debían nombrar cada uno de los objetos (audios y textos). Esto origina problemas y ralentiza el trabajo porque hay numerosos objetos nombrados de igual forma.

Seguramente con el objeto de impedir fugas de información, el sistema se diseñó con varios programas estancos, no interconectados entre sí y que no permiten, por ejemplo, enviar audios almacenados a través de correo electrónico. Además, no hay un criterio específico de borrado. La conexión con TVE es prácticamente nula y los redactores de la televisión no pueden acceder al material que existe en los archivos de RNE.

Los usuarios coinciden en que se trata de un sistema que, después de diez años, se ha quedado obsoleto, en parte porque las necesidades han cambiado y porque fue concebido para un menor número de usuarios. El resultado es que el sistema se “cuelga” muy a menudo, sobre todo en las horas punta de producción²³.

En cuanto a la formación o adiestramiento los informadores de RNE recibieron un cursillo básico de manejo del MAR4 para aprender a gestionar textos, pero no los audios, ya que esa función aparecía reservada exclusivamente a los técnicos de sonido. Sin

23 Este proceso y otros similares han sido estudiados –en su fase inicial– en: Peñafiel, Carmen (2001), La informatización en las redacciones de radio: un camino sin retorno, en Reinventar la radio. Pamplona, EUNATE.

embargo, en la práctica los redactores graban testimonios y los editan sin haber recibido un curso específico de montaje.

Cada cierto tiempo se incorporan al trabajo radiofónico novedades tecnológicas. Por ejemplo, recientemente se han adquirido grabadoras digitales para sustituir a los *minidisc* que han sido utilizados durante varios años. La nueva grabadora (Marantz) permite volcar el sonido en el ordenador, pero no es tan manejable como el *minidisc*, que posibilita la reproducción en varios soportes. Por otro lado, ni los estudios de grabación ni las unidades móviles están adaptadas aún para la nueva herramienta de grabación.

3.2 La formación a través del IRTVE²⁴

La corporación estatal de Radio y Televisión (RTVE) aglutina sus planes de formación en torno al Instituto de Radio y Televisión, un organismo que en sus largos años de existencia ha dependido de diferentes áreas y gerencias. En la actualidad la labor del IRTVE depende directamente de la Dirección de Asuntos de la Presidencia de la Corporación, aunque existe una subdirección intermedia, denominada Estudios y Propuestas, a la cual está subordinada.

El Instituto está ubicado en las inmediaciones del campus universitario de la Universidad Complutense, a bastante distancia de los principales centros de trabajo (Prado del Rey y Torrespaña) y tanto sus instalaciones como la dotación de medios precisan notables inversiones para su modernización²⁵.

Tradicionalmente, y a pesar de la importancia de su labor, el Instituto ha sido el gran olvidado por las respectivas direcciones –ahora Presidencia– de la corporación RTVE, que lo ha relegado a un plano más institucional que ejecutivo en cuanto al diseño, organización y seguimiento de una formación continua para el conjunto de trabajadores de RTVE.

Este centro, sin embargo, debería cumplir un papel neurálgico si nos atenemos a las recomendaciones que contempla el dictamen del llamado Consejo de Sabios para la reforma de RTVE: “... el Centro de Investigación y Formación del Audiovisual y el Multimedia (antes IORTV) debe desarrollar una importante labor para la formación de los empleados en los nuevos perfiles y habilidades tecnocreativas que exige el ambiente digital. Todo ello en paralelo con una profunda reestructuración imperativa de las funciones y

24 Según acuerdo adoptado por el Consejo de Administración en la sesión celebrada el 4 de marzo de 2009, se aprobó el cambio de denominación del Instituto Oficial de Radio y Televisión (IORTV) por Instituto Radio Televisión Española (Instituto RTVE)

25 El 12-2-2009 el Consejo de Administración de la corporación RTVE aprobó con el voto de calidad de su presidente la ubicación de una nueva sede de todo el Grupo (incluido el Instituto de RTVE) en el término municipal de Pozuelo de Alarcón.

categorías laborales, que contemple y potencie las habilidades imprescindibles para una radiotelevisión digital, incluyendo las necesarias para Internet. En definitiva, RTVE debe prepararse de inmediato para hacer frente a las dos etapas siguientes –parcialmente coincidentes en el tiempo y compatibles entre sí–, que la propia UER señalaba en 2002: un período de flujo de muchos canales, y una etapa de multiflujos a la carta de la radiotelevisión y del servicio público”.

En los últimos años se ha avanzado notablemente en el papel de la formación a distancia para empleados de RTVE (en la actualidad se ofrecen 57 cursos), si bien la plantilla de profesorado se ha visto más reducida que ampliada tras el expediente de regulación de empleo (ERE). La intención de vincular la formación a las mejoras salariales y progresión de niveles ha llevado a un considerable aumento en la matriculación en este tipo de formación, aunque da la impresión de que no existe una planificación y autorización suficiente que oriente la formación más adecuada para cada individuo. De hecho, este aspecto está pendiente de concreción y negociación en la negociación colectiva como veremos más adelante en el capítulo dedicado al papel de los sindicatos.

En la actualidad sigue existiendo la formación presencial y abierta junto con la mencionada a distancia. La primera se imparte tanto en la sede del Instituto como en los distintos centros de trabajo, mientras que la segunda es siempre en la sede del IRTVE. La oferta en el primer caso es amplia (unos 200 cursos “vivos”) y hay que reconocer que la dirección del Instituto ha ido flexibilizando criterios respecto a número de horas y alumnos, así como lugares donde se realizan los cursos. Sin embargo, no existe un Plan Director de la formación en la corporación y son más bien los jefes de unidades y áreas quienes diseñan los cursos y deciden el profesorado, recibiendo normalmente el visto bueno del Instituto. El Instituto fiscaliza y responde de la distribución de los fondos que emplea el Fondo Social Europeo y la Fundación Tripartita con el fin de conseguir la necesaria actualización de conocimientos de los empleados.

Si comparamos los cursos que se ofrecen *motu proprio* –sin contar el superior de realización, de reconocido prestigio– la oferta formativa real de cursos actualizados está muy lejos de los que puede ofrecer, por ejemplo, el INA, francés (<http://www.ina.fr/formations/index.html>). Una vez más se ha dejado el terreno libre para que se ofrezcan todo tipo de cursos con, en ocasiones, escasas garantías por parte de academias y empresas periodísticas. La paradoja además es que parte del profesorado en estos últimos casos está formado por empleados destacados de RTVE.

Sin entrar en debates más profundos acerca de si debe la corporación entrar directamente a competir en este segmento educativo, sí pensamos que –al menos en el ámbito interno– deberían existir planes más ambiciosos de formación, tanto respecto a contenidos (cursos más complejos y de calidad) como a la pretensión de llevar la formación a pie de redacción, con acciones formativas breves, pero intensas cuando se detecte una demanda por pequeña que sea.

La formación continua o interna incide más en la cuantificación de cursos que en el control y evaluación efectiva de los conocimientos obtenidos por los trabajadores. Falta una mayor profundización en el control de calidad y en la evaluación del alumnado²⁶. No se realiza un seguimiento del aprendizaje, ni un análisis empresarial de la aplicación de los nuevos conocimientos o destrezas adquiridos y aplicados en el puesto de trabajo. Una filosofía que dista mucho de adecuarse al concepto de eficacia indispensable en todo esfuerzo instructivo.

En cualquier caso, las sombras se alargan sobre la labor docente en la nueva corporación: en 2009 ya se está impartiendo de modo habitual formación en diversas áreas a los empleados por parte de empresas externas, como idiomas e informática avanzada²⁷.

3.3 Algunas propuestas sobre el IRTVE

En línea con las recomendaciones del Consejo de Sabios, el IORTV debe constituirse como instrumento estratégico para la formación continua de los trabajadores de RTVE. Pero también como un centro de referencia –observatorio– que, con la mayor independencia posible, sirva para la reflexión, el análisis y el debate sobre el verdadero sentido del servicio público de la comunicación audiovisual, singularmente en el nuevo escenario digital que ya están configurando las nuevas tecnologías de la comunicación.

En esa filosofía, y desde una perspectiva más amplia de la formación, se impone que este organismo asuma las funciones de Centro de Investigación y Desarrollo (I+D) de RTVE, sobre todo en lo referente a los contenidos audiovisuales y a nuevos formatos, servicio inoperante hasta ahora en esta televisión pública.

En cuanto al control de calidad de la formación, una vez acabado el curso, el profesor debería efectuar una evaluación y seguimiento tutorizado de limitada duración a cada alumno, a fin de otorgar un certificado de los comprobados conocimientos adquiridos y no únicamente por criterios de asistencia al curso. El seguimiento de la formación adquiere especial relevancia y es vital que se ajuste y vaya por delante de las continuas

26 Julio Ignacio Ruiz es periodista y ha ejercido como profesor en el IORTV prácticamente desde su ingreso en RTVE, en 1981, hasta 2008, año de su jubilación. En su opinión, “la calidad y la evaluación de la formación sólo se puede establecer –y emergerá su utilidad real para la empresa y para los trabajadores–, si previamente existe una clara definición de los objetivos y necesidades industriales, tecnológicas y profesionales en cada empresa a medio y largo plazo. En el caso de RTVE, más allá de sus cíclicos atavismos políticos, se ha perdido una oportunidad única de abordar una auténtica reforma, también en sus planes formativos, puesto que el modelo empresarial ha quedado supeditado al plan de regulación de empleo y no al revés como en su día aprobaron en el Congreso todos los grupos parlamentarios”.

27 En estos casos a cargo de CICE, véase www.cice.es y Estudio Sotomayor (www.estudio-sotomayor.com)

modificaciones que se producen en los puestos de trabajo. La implantación de criterios objetivos que permitan evaluar el aprovechamiento de la formación y su aplicación práctica en la obtención de resultados es un elemento clave para incentivar el aprendizaje y propiciar la progresión en la carrera profesional.

Aunque ya se viene realizando, la formación a distancia pasa prácticamente inadvertida para el conjunto de la plantilla. Es conveniente profundizar en la aplicación de nuevas tecnologías a este modelo formativo que pasa por la impartición de cursos tutorizados a través de Internet y una mayor incidencia de contenidos relacionados con el conocimiento y uso de nuevas tecnologías.

Dado el carácter de Centro de Formación Empresarial, el Instituto ofrece unas condiciones óptimas para ofertar formación de posgrado: muy recomendable por su vinculación tanto con la universidad como con el mundo laboral-empresarial.

En este momento el IRTVE dispone de un extenso catálogo de libros de estilo para el tratamiento informativo de temas controvertidos, pero las conclusiones y recomendaciones de estas publicaciones no llegan a materializarse en unos cursos dirigidos a la mejora de la práctica profesional para el conjunto de los trabajadores de la empresa.

Del análisis que estamos realizando no debe desprenderse en modo alguno una actitud refractaria hacia las nuevas tecnologías. Los problemas detectados sólo están parcialmente relacionados con la digitalización en sí misma en la medida en que asistimos a un proceso cambiante que es inherente a la velocidad de vértigo con que se producen los avances tecnológicos y a la falta de planificación de las respectivas empresas. La raíz del problema está en cómo gestionar ese proceso una vez que el profesional se topa con la tecnología implantada en sus respectivos centros de trabajo.

A nuestro juicio, una de las soluciones pasa por acompañar la formación continua y el ritmo de aprendizaje al grado de evolución de las nuevas herramientas. No tiene sentido, por ejemplo, generalizar la implantación de cursos sobre tecnología digital que no tengan una aplicación práctica inmediata, ya que una de las singularidades de este aprendizaje es la facilidad con que se olvida si no se ejecuta de forma continua.

Pero todo ello requiere un plan reglado a medio y largo plazo que coloque al profesional en el eje de los planes formativos. Para ello se precisan directivos y gestores con una visión estratégica de la formación a largo plazo, ya que las empresas que mejor se adaptarán al cambio serán aquellas capaces de planificar con la suficiente antelación el contexto tecnológico y la formación de su plantilla. Eso implica una política de personal sensible con las posibilidades y limitaciones del factor humano en el nuevo entorno digital. Mecanismos que permitan conciliar la carga de trabajo con la asimilación de nuevas destrezas y conocimientos y mandos intermedios capacitados para aplicar con ecuanimidad criterios objetivos que incentiven y estimulen el interés de los trabajadores.

4. La empresa y el sistema educativo: dos velocidades

Si bien es cierto que la casuística europea respecto a los estudios de periodismo y comunicación es (o era hasta hace unos años) muy variada, lo cierto es que el esfuerzo de adaptación al nuevo mercado que han realizado muchos países de Europa en los últimos diez años ha sido notable. Mientras que en España esa nueva oferta ha sido cubierta en gran medida por másteres de empresas y las universidades privadas, en otros Estados las universidades públicas han reorientado sus títulos para adaptarse al mundo digital.

Si observamos los informes de la Asociación Europea de Universidades (www.eua.be), los del Lisbon Council (www.lisboncouncil.net) o los *rankings* de Universidades (www.arwu.org, o bien www.topuniversities.com), el panorama es desalentador, teniendo en cuenta el lugar que nos corresponde por población, PIB, extensión y otros criterios que marcan el poderío y grado de desarrollo de un Estado. En el panorama universitario España está en gris en los mapas o muy abajo en los distintos *rankings* que se elaboran, según muy distintos criterios.

En nuestro país ha faltado quizás una visión de conjunto y el empuje necesario para adaptar el sistema educativo a esa realidad tan cambiante. Nos encontramos con un escenario que se caracteriza por la dispersión y por estar poco ajustado a la demanda real. La discrecionalidad de las universidades para aplicar planes de estudio con criterios muy dispares tampoco ha contribuido a diseñar un modelo adecuado a las necesidades reales. En el conjunto del Estado hay más de cincuenta universidades que dan un título de comunicación. Sólo en la Comunidad de Madrid observamos que mientras algunas universidades como la Carlos III oferta una doble titulación de periodismo y comunicación audiovisual, otras, como la Universidad Europea, permiten una triple titulación de periodismo: comunicación audiovisual, multimedia y comunicación publicitaria²⁸.

Un ejemplo práctico debería hacernos reflexionar sobre la casuística tan diversa que rodea a la profesión periodística. En este momento los periódicos digitales requieren pro-

28 Un estudio –algo ya anticuado dada la rapidez de los acontecimientos– sobre las salidas profesionales de los nuevos periodistas y las carencias puede encontrarse en: Plaza Martínez, T. y Tébar Esteban, N. (2002), *Licenciados de Ciencias de la Comunicación en el año 2000*. Estudio encargado por el Decanato de la Facultad de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Autónoma de Barcelona. Bellaterra (Barcelona).

fesionales con unos conocimientos básicos para saber grabar un pequeño vídeo, editarlo e integrarlo en un soporte interactivo. En los medios audiovisuales convencionales el proceso es similar, y mucho más complejo si nos atenemos sólo al campo televisivo. Los planes de estudio, sin embargo, no contemplan por ahora una formación teórica y sobre todo práctica que atienda esa demanda multifuncional que exigen la totalidad de las empresas de comunicación. Se ha producido así un enorme desfase entre el mundo académico y el empresarial, que avanzan a velocidades muy distintas y sin ningún tipo de coordinación con los demás ciclos formativos, especialmente los cursos de postgrado y de formación profesional.

En un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 2004 acerca de las consecuencias que tendría en el sector de los medios de comunicación la implantación de las nuevas tecnologías de la información, se avanzaban ya muchos de estos problemas y disfunciones, así como la transformación de muchas categorías y el perfil de los nuevos empleados²⁹. En las conclusiones del informe se afirma desde el principio que “la formación permanente debe ser la norma” y que debería alentarse la inclusión de disposiciones relativas a la formación en nuevas tecnologías en los convenios colectivos.

Algunos catedráticos universitarios especializados en nuevas tecnologías de la información, como Hipólito Vivar, de la Universidad Complutense de Madrid, alertan de los obstáculos y dificultades que observan los titulados universitarios –especialmente en universidades públicas– para acceder a conocimientos prácticos que permitan la comprensión y el manejo de nuevas herramientas esenciales para su desarrollo profesional, como son las aplicaciones de edición no lineal. El grado de experimentalidad de las facultades, es decir, la capacidad que tiene el alumno de aprender asignaturas prácticas con sus correspondientes talleres y laboratorios es deficiente. En Periodismo, por ejemplo, el grado de experimentalidad está situado en el 5 bis, un nivel equiparable a la geografía, lo que significa que el grado de créditos prácticos es mínimo³⁰.

La falta de presupuesto y la ausencia de convenios de colaboración con instituciones públicas y empresas del sector impiden que los estudiantes aprendan a moverse en un entorno digital y que se vean obligados a buscar y suplir esas carencias en la proliferación de másteres que ofrecen numerosos centros privados. Según diversas fuentes, se cal-

29 Véase <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/kd00064es.pdf>.

30 A este respecto, el catedrático de comunicación audiovisual Hipólito Vivar destaca los escasos recursos que tienen la mayoría de las facultades para poder atender asignaturas prácticas con sus correspondientes talleres, laboratorios y maestros de taller: “el grado de créditos prácticos es mínimo. En las universidades, por tanto, no se aprende a desenvolverse en un entorno tecnológico; no hay presupuesto, la titulación no está concebida para el nuevo escenario digital y no podemos esperar que nuestros alumnos salgan bien preparados en las habilidades y capacidades técnicas que requieren las tecnologías, tanto la analógica como la digital”.

cula que en nuestro país existen casi un centenar de centros que ofrecen una formación alternativa a la enseñanza universitaria en el campo digital.

Esto, por supuesto, no es un problema sólo de España. En el II Seminario Internacional de Periodismo en Línea MediaOn –celebrado en Sao Paulo en septiembre de 2008–, el fundador de New York Times TV, Michel Rosenblum, alertó sobre la escasa preparación que dan las universidades de Estados Unidos a los nuevos profesionales de la comunicación. Es decir, el problema es universal, pero las soluciones o las respuestas han sido y están siendo muy variadas.

4.1 Las nuevas tecnologías en la enseñanza básica

La universidad no es la única institución educativa que adolece de falta de recursos para una adecuada formación práctica del alumnado. En enseñanza secundaria, por ejemplo, existe en España un decreto reciente³¹ que establece las enseñanzas mínimas obligatorias que deben luego implantarse en las comunidades autónomas, donde se recoge que una de las ocho competencias básicas de este nivel de enseñanza es conseguir disponer de una serie de habilidades relacionadas con las nuevas tecnologías y el uso habitual de recursos digitales, lo que implica el aprendizaje de conocimientos que permitan combinar el análisis de la información y la producción con lenguajes multimedia. Este decreto fue aprobado casi a la vez que una recomendación de la Unión Europea en el mismo sentido³².

4.2 El proceso de Bolonia y Espacio de Enseñanza Superior Europeo (EEES)

En el año 1989 comienza a tomar forma en la Unión Europea una idea de la que se venía ya hablando desde algunos años antes: es necesario realizar un proceso de convergencia en los planes de estudio universitarios con el fin de facilitar el intercambio de titulados superiores entre los distintos países de la Unión, y a la vez aprovechar las reformas que se tengan que hacer para cumplir este propósito y acometer una adaptación de esos mismos planes a las nuevas demandas de una sociedad cambiante. Comienza así el conocido como Proceso de Bolonia, una denominación bajo la cual se van englobando un amplio número de reformas: financiación de la universidad, adaptaciones tecnológicas, modificaciones curriculares, atender las demandas empresariales, cambios en la modalidad de evaluación, etc.

31 Véase RD 1631/2006, de 29 de diciembre (BOE, 5-1-2007), en especial pág. 688.

32 Recomendación del Parlamento y el Consejo, de 18-12-2006 (DOUE, 30-12-2006).

El objetivo final de todo este proceso es la constitución de un Espacio de Enseñanza Superior Europeo (EEES) que posibilite la movilidad entre graduados, profesores e investigadores. A este proceso se han adherido casi 50 países y la idea central es que si se han seguido unos criterios y metodologías similares en las universidades de las distintas naciones, los títulos serán homologables y los titulados podrán buscar trabajo en cualquier país de este ámbito. Para ello deben modificarse sistemas de aprendizaje y docencia, de modo que los alumnos no solo deben adquirir conocimientos académicos al modo clásico, sino también habilidades transversales.

Las carreras pasan a denominarse grados (desaparecen las diplomaturas) y en el caso español se ha optado mayoritariamente por la duración de 4 años, frente al modelo europeo imperante de 3.

Aparece así un nuevo modelo universitario con tres ciclos: grado, máster y doctorado que tiene como ingrediente básico el denominado ECTS (*European Credits Transfer System*), un sistema de créditos que el alumno debe superar. Se calcula que cada crédito equivale a 25 horas de trabajo y el estudiante debe obtener 240 para conseguir el título de grado. Tras este primer ciclo, se puede acceder a la especialización o máster, que supondrá de 60 a 120 ECTS.

Toda la reforma está pensada para cumplir algunas ideas que los ministros de Educación ya fijaron en 1989:

- Insistencia en competencias (conocimientos y destrezas) que promuevan la facilidad para encontrar empleo.
- La formación debe ser permanente a lo largo de la vida laboral para conseguir una adaptación a un mundo cambiante, en especial en el ámbito tecnológico. Es lo que se denomina *Lifelong learning*, el aprendizaje a lo largo de la vida.
- La universidad debe estar siempre pendiente de las necesidades de la sociedad y del ámbito empresarial.
- Evaluación continuada del estudiante y atención al proceso enseñanza-aprendizaje.

Todo este proceso tampoco significa uniformización total entre universidades y pérdida de su autonomía, sino que se respeta la diversidad y tradición de cada institución –dentro de unos límites– para organizar los planes de estudio de cada país.

En España este nuevo sistema entrará plenamente en vigor en octubre de 2010 de modo obligatorio en todas las universidades de España, si bien en el presente curso 2008/2009 ya existen numerosos estudios en las universidades adaptadas al nuevo marco.

4.3 Comunicación audiovisual y periodismo

En este informe nos centraremos en los estudios de Grado denominados Comunicación Audiovisual y Periodismo.

Hasta ahora se trataba de una titulación de Primer y Segundo Ciclo (Ciclo Largo), recogida así en el Catálogo general de las Titulaciones Universitarias Oficiales, con los códigos J-104 (C. Audiovisual) y J-108, de la Licenciatura en Periodismo³³. La primera es una licenciatura de nuevo cuño –englobada en la rama de Sociales y Jurídicas– que se aprobó en el Consejo de Ministros de 30 de agosto de 1991, donde se decidió crear una nueva sección en los estudios que hasta entonces estaban relacionados con el mundo de la información y comunicación. A partir de la publicación del real decreto correspondiente (RD 1427/1991, publicado en el BOE el 10 de octubre de 1991), estas enseñanzas quedaron divididas en tres ramas: Periodismo, Comunicación Audiovisual y Publicidad-Relaciones Públicas. A partir de entonces, diferentes universidades fueron aprobando en sus Juntas de gobierno la inclusión de Comunicación Audiovisual entre sus estudios y algunas ofrecieron doble titulación: Periodismo y Comunicación Audiovisual. Curiosamente esta doble titulación se convirtió en 2006 en la Comunidad de Madrid en la carrera “más cotizada” en la región al exigir una nota de 8,41 para la matriculación³⁴.

En nuestro país existen en la actualidad 23 universidades públicas y 17 privadas que imparten esta licenciatura reciente, si bien en estas últimas existen variantes mixtas y dobles titulaciones que complican el ofrecer una cifra absoluta. El precio de la matrícula del primer curso en las públicas oscila entre 600-900 euros, mientras que lo habitual en las privadas es de 6.000 euros.

Pero el panorama se complica aún más cuando se plantea la pregunta clave: ¿quién es hoy en día periodista?, o bien ¿a quién se puede considerar periodista desde el punto de vista empresarial?

En la última década empiezan a generalizarse prácticas indeseables desde el punto de vista profesional: proliferación de másteres por parte de las empresas periodísticas con promesa de trabajo en el futuro dirigidos a todo tipo de licenciados; sin exigencia de titulación específica en las ofertas de trabajo; abuso de contratos en prácticas; becarios

33 Los códigos y centros están tomados de: Hernández Armenteros, J., dir. (2008), *La Universidad española en cifras* (2008). Madrid, CRUE.

34 Un estudio a fondo comparativo y que analiza la situación en distintos países europeos puede encontrarse en: Real Rodríguez, E. (2003), *Formación y ejercicio profesional del periodista en la España del siglo XXI dentro del marco de la Unión Europea*. Tesis doctoral, Facultad de Ciencias de la Información, Universidad Complutense de Madrid.

que ejercen tareas propias de periodistas sin tutela efectiva y con uso espurio de su tarea original, etc. Nos encontramos ante una progresiva desregulación, fruto de la limitada intervención sindical, de la poca fuerza de organismos profesionales (colegios de periodistas), de la voracidad de algunas empresas periodísticas que intentan sacar dinero a golpe de máster, y de la no intervención de organismo público alguno, dada la nebulosa legal después de los procesos de transferencia de competencias y la total autonomía universitaria.

Precisamente uno de los objetivos del denominado Proceso de Bolonia es acabar con la maraña de másteres que han proliferado en la última década en España, bajo el pretexto de que era casi imprescindible obtener uno de ellos para tener una cierta garantía de éxito en el mundo laboral. Sin embargo, en la nueva redacción de la Ley de Universidades se elimina el catálogo de títulos, de modo que no habrá un título que se imparta en varias universidades, sino que cada título será específico de cada universidad. La idea es que exista diversidad, pero que haya posibilidad de comparar títulos con criterios homogéneos; por tanto, cada universidad seguirá teniendo un gran margen de autonomía (o incluso superior) para diseñar e implantar los títulos de grado. Por tanto, nos encontramos ante un diseño de nuevos títulos, más allá de una mera reforma de los actuales planes de estudio.

A raíz de la publicación del Real Decreto 1393/2007³⁵, que establece el marco normativo para la ordenación y verificación de enseñanzas universitarias oficiales, el Ministerio de Ciencia e Innovación (del que depende la universidad) deja que sea la Agencia de Calidad (ANECA) la que establezca los procedimientos, los protocolos y guías para la verificación de los títulos oficiales. También se recoge que ANECA evaluará las propuestas de los planes de estudio, de acuerdo con dichos protocolos y guías de verificación. Cabe reseñar que en este real decreto no se menciona a las nuevas tecnologías en el apartado de las competencias básicas que deben tener los estudiantes cuando finalicen el grado, dejando quizá este aspecto para el denominado Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES) todavía no aprobado.

Hasta el momento de elaborar este estudio, ANECA ha dado el visto bueno a ocho universidades (cuatro públicas y cinco privadas) para que impartan el grado de Comunicación Audiovisual, uno de ellos denominado Comunicación Audiovisual y Multimedia y otro Comunicación. Estas son: Antonio de Nebrija, Carlos III, Católica San Antonio, Murcia, San Jorge, Europea de Madrid, Rey Juan Carlos, SEK y Pompeu Fabra. Para el grado de Periodismo la evaluación ha sido positiva en los siguientes casos: Antonio de Nebrija, Carlos III, Católica San Antonio, La Laguna, Zaragoza, Europea de Madrid, Rey Juan Carlos, San Jorge y Ramón Llull. Por cierto que esta última imparte también un título de grado denominado Cine y Televisión³⁶.

35 Publicado en el BOE 30-X-2007.

36 Para conocer los criterios empleados, véase: ANECA (2005). Títulos de grado en Comunicación. Libro Blanco.

Tampoco debemos olvidar que hay un sector profesional vinculado a la enseñanza de formación profesional con estudios de grado superior que no conviene olvidar. En la actualidad existen cuatro grados:

- Producción de audiovisuales, radio y espectáculos.
- Realización de audiovisuales y espectáculos. Impartido por el IRTVE.
- Sonido.
- Imagen.

4.4 Convergencia o divergencia de licenciaturas

Por otra parte, la distinción entre las dos licenciaturas más vinculadas al mundo de la información y comunicación no ha dejado de estar teñida de una nebulosa contradictoria de la que no se acaba de salir. Según las propuestas de borradores de perfiles profesionales y competencias, los titulados en Periodismo se corresponderían con un perfil profesional de redactor en cualquier tipo de soporte, mientras que el titulado en Comunicación Audiovisual orientaría su perfil hacia tareas de dirección, realización o guionista de productos audiovisuales.

Como los actuales procesos de producción audiovisuales –especialmente en los Servicios Informativos– han conducido a la existencia de un profesional de la información que redacta, monta-edita, hace locuciones, añade música y en ocasiones graba, el resultado es que los requisitos de conocimientos disciplinares y profesionales suelen ser una mezcla de ambas titulaciones.

La irrupción de las nuevas tecnologías y la creación de entornos multimedia comenzaron a dar un aura más atractiva a la Comunicación Audiovisual frente a Periodismo, todo ello al abrigo del auge de las televisiones privadas y la proliferación de productoras que prometían una amplia oferta de trabajo.

Sin embargo, a comienzos de 2009 parece evidente que ni las televisiones privadas eran la tierra prometida ni la universidad española se estaba adaptando y acomodando a todo este proceso de renovación de formas y de fondo, en especial si la comparamos con las de los países de nuestro entorno.

5. El papel de los sindicatos

En este apartado diferenciaremos la formación interna que se ofrece a los trabajadores en el seno de las empresas y los cursos –formación externa– que son impartidos en centros ajenos al ámbito laboral. Para ser coherentes con los objetivos de esta publicación, nos centraremos aquí en la formación interna y en las consecuencias laborales que traen consigo los procesos de reconversión laboral y de negociación colectiva, tomando de nuevo como marco de referencia la situación laboral en RTVE.

5.1 La formación negociada

Para las organizaciones sindicales el pilar de la negociación colectiva es el trabajador, es decir, su capacitación vinculada a su carrera profesional y a la mejora de sus condiciones laborales y salariales. Desde esta perspectiva algunos de los dirigentes sindicales consultados para la elaboración de este informe, como el secretario de medios de comunicación social de UGT, Carlos Ponce, opinan que en el conjunto del sector audiovisual la capacitación profesional a través de la formación negociada es inexistente³⁷.

Desde un punto de vista sociolaboral, existe coincidencia entre los representantes sindicales sobre el potencial que encierran las nuevas tecnologías, en tanto que instrumentos o herramientas orientados al servicio de los trabajadores y a una posible mejora de las condiciones laborales. De hecho, hay una perspectiva sindical que ve inevitable avanzar por el camino de la reconversión laboral y por la reclasificación de categorías, puesto que la propia supervivencia de la empresa depende de su capacidad de adaptación a la nueva realidad empresarial.

37 Carlos Ponce es realizador de televisión y secretario del sector de medios de comunicación social, cultura y deportes de la Federación Estatal de UGT. En su opinión, “el sector de comunicación se encuentra en una situación de dispersión y de caos que es el reflejo de la realidad empresarial, tecnológica y legal que atraviesa en estos momentos nuestro país, y en la cual se han dejado pasar muchas oportunidades. Es imprescindible hacer una reflexión colectiva acerca de la convergencia tecnológica que estamos sufriendo y los procesos de concentración y polivalencia intersectorial y empresarial en los que se desarrolla la actividad, tanto en el sector público como el privado. Los sindicatos tenemos la necesidad inaplazable de empezar a gestionar el cambio desde su diseño”.

Para los representantes de los trabajadores el asumir esa realidad de un nuevo escenario digital que conformará un nuevo marco de relaciones laborales y la necesidad de diseñar una formación negociada como parte inherente de las nuevas condiciones de trabajo es, a su vez, una forma de combatir la brecha digital que también se reproduce en el seno de las empresas. En ese conflicto interviene el sistema organizativo y el sistema productivo. No se trata sólo de rentabilidad empresarial o de cambios en los modos de gestión. En los últimos años los periodistas están algo mejor preparados para el futuro escenario digital y, sobre todo, tienen otra mentalidad que impulsa a su vez cambios en el sistema organizativo.

Hay que tener en cuenta que el desfase que se produce en cuanto a capacitación profesional se acentúa entre aquellos trabajadores más jóvenes –por lo general mejor adiestrados en el uso de nuevas tecnologías– y los profesionales más veteranos, que procuran suplir con experiencia y oficio un déficit heredado en conocimientos técnicos y habilidades informáticas.

En el lado más crítico de esta realidad laboral están los trabajadores más antiguos que corren el riesgo de verse marginados o autoexcluidos del nuevo sistema organizativo a pesar de poseer, en muchos casos, actitudes muy proclives a la adquisición de nuevos conocimientos.

5.2 La brecha digital en la empresa

En estos momentos, uno de los mayores desafíos para llegar a acuerdos en materia de formación es precisamente la existencia de esa llamada brecha digital que hace que no todos los trabajadores estén capacitados, ni siquiera mentalizados en algunos casos para abordar una reconversión profesional en sus funciones, tareas y métodos tradicionales de trabajo. Un fenómeno que se da con mayor intensidad en determinadas categorías laborales, como, por ejemplo, en la categoría de montadores, que han debido reciclar sus conocimientos de una manera sustancial con la llegada de la edición no lineal y el uso de herramientas altamente sofisticadas. Para determinados profesionales de este colectivo, este cambio ha sido tan vertiginoso que se ven incapaces de estar a la altura de sus propias exigencias profesionales y han asumido con resignación el riesgo de quedar desclausados de su entorno laboral.

A juicio de los autores de este informe, los planes de formación interna para la era digital deberían contemplar esta faceta de la realidad empresarial donde no todos los trabajadores parten del principio de igualdad de oportunidades, puesto que el tránsito al nuevo escenario digital no se ha planificado ni con la debida antelación ni con los suficientes recursos o contraprestaciones por parte de la inmensa mayoría de las empresas. Para los representantes sindicales el principal reto consiste en conciliar los intereses de la empre-

sa con la defensa de los derechos de los trabajadores. Algunos dirigentes sindicales opinan que en el proceso de negociación colectiva y la reestructuración de categorías profesionales sería viable conciliar la generación de un desarrollo profesional y la protección del derecho de quienes no puedan trabajar en esas circunstancias. La pregunta, lógicamente, es cómo lograr ese compromiso laboral sin que ello genere agravios comparativos o distorsiones en el proceso productivo. Una de las medidas, pensamos, sería distribuir el alumnado en grupos de aprendizaje homogéneos, realizando un test de evaluación de conocimientos con carácter previo a la impartición de los respectivos cursos; un protocolo lógico que, sin embargo, es frecuentemente ignorado por los organizadores de los planes formativos. De ese modo, muchos de los profesionales que comparten las sesiones instructivas de una determinada herramienta se desmotivan o renuncian a profundizar en el aprendizaje porque encuentran tremendas dificultades para acompasar su ritmo al de otros compañeros.

Por otro lado, no tiene mucho sentido la proliferación de cursos de formación interna si la enseñanza teórica no encuentra una aplicación práctica inmediata y permanente por parte del alumnado. Este es el problema que encuentran muchos profesionales –fundamentalmente redactores, montadores y realizadores– que repiten cursos de formación de herramientas de edición no lineal que ni siquiera tienen instaladas en su puesto de trabajo. Transcurrido un tiempo la formación recibida se vuelve inútil, sencillamente por la falta de aplicación práctica o, en otros casos, por no disponer de un sistema de seguimiento que corrija las disfunciones en las primeras fases de su aplicación.

En cualquier caso, empresarios y sindicatos coinciden al subrayar que esta situación no es generalizada y que, frente al prejuicio de contemplar las tecnologías como una amenaza, éstas no representan en sí mismas un conflicto.

El problema para los representantes sindicales es si la empresa y sus órganos directivos están preparados para adaptarse a los cambios tecnológicos y si los responsables del proceso productivo poseen a su vez la adecuada formación para gestionar la implantación y el desarrollo de nuevas dinámicas laborales, unidas a la necesaria motivación del conjunto de los trabajadores.

Por lo general, los principales obstáculos que presenta la incorporación de las nuevas tecnologías en el seno de las empresas se derivan de una ausencia casi absoluta de comunicación y de motivación por parte de quienes impulsan el proceso de cambio. La implantación de las nuevas herramientas se convierte, por lo general, en un proceso aséptico condicionado exclusivamente por la adquisición acelerada de conocimientos técnicos en lugar de fomentar la capacidad creativa del trabajador como eje de un desarrollo socio-laboral, que daría una referencia muy distinta para la futura organización de la empresa.

Uno de los grandes problemas es que los cambios tecnológicos no siguen un proceso natural de adaptación progresiva en la que los usuarios puedan participar del ritmo de

desarrollo en paralelo con la organización empresarial. Con frecuencia las empresas esquivan el intercambio de propuestas con los agentes sociales en la fase previa de diseño de una política en materia de nuevas tecnologías, quizás porque entre directivos y sindicalistas late aún una cultura equivocada de lo que debería ser el marco de relaciones laborales con la idea preconcebida de que la propuesta de una de las partes siempre encontrará resistencia por parte de la otra.

5.3 Hacia una nueva cultura de negociación

En este conflicto de intereses desempeña un papel decisivo la necesidad de plantearse una nueva cultura de negociación. Sólo aquellas empresas que realizan un diagnóstico de sus necesidades formativas y que son capaces de involucrar a los trabajadores en el proceso de cambio son las que minimizan el riesgo de adaptación y están mejor preparadas para afrontar el cambio.

Sin embargo, con frecuencia se confunde lo que debería ser la paulatina implantación de nuevos métodos de trabajo que contribuyen a mejorar las condiciones de trabajo con una malentendida confrontación –lucha de clases– entre dos posturas irreconciliables. Así, lo que el empresario ve como resistencia al cambio, inmovilismo y defensa a ultranza de derechos adquiridos, los sindicatos lo presencian como una coartada para avanzar en la desregulación y el recorte de derechos.

5.4 Formación para la formación

En el fondo de este planteamiento se esconde una idea muy simplista y quizás también cortoplacista acerca de lo que significan la innovación y el desarrollo para el futuro de las empresas. Es comprensible que sean los trabajadores los primeros interesados en el acceso a una tecnología que haga más fácil el desempeño de su trabajo.

En realidad todo este proceso de adaptación y de negociación implica una transformación del marco de relaciones laborales que haga más viables los acuerdos en este nuevo campo de la negociación. Es un ciclo que empieza por la formación de los propios interlocutores y por la generación de una cultura de negociación radicalmente distinta, tanto por parte de empresarios como de trabajadores.

Negociación y planificación. Negociación y planificación son dos procesos diferentes, pero nada antagónicos, que intervienen de forma singular en el diseño de la formación. Es lógico que el proceso negociador plantee puntos de conflicto, que no tienen por qué hacerse extensivos al proceso previo de diseño y planificación.

Una cosa es buscar vías de acuerdo sobre las categorías profesionales y niveles salariales para que los derechos adquiridos de los trabajadores no se resientan y otra muy distinta es el necesario intercambio de puntos de vista que hagan más permeable la planificación y adecuación de todo el proceso de digitalización. En este proceso sería muy aconsejable abordar un debate previo en conjunción con los trabajadores, ya que el futuro de la propia empresa en términos de viabilidad no es sólo una cuestión de ahorro de costes, sino de cambios de dinámicas, capacidad de adaptación, motivación y eficiencia laboral.

5.5 Iniciativas aisladas

Sólo con carácter excepcional empresas públicas o privadas realizan estudios previos o adoptan iniciativas conjuntas entre la dirección y sus trabajadores para realizar una política de extensión comunicativa con el fin de involucrar a toda la plantilla en ese proceso de cambio. Una de estas experiencias tan audaz como poco aprovechada por los respectivos gestores de RTVE, fueron la jornadas de nuevas tecnologías organizadas por sindicatos, profesionales y dirección del entonces ente público RTVE, que durante dos años consecutivos (2000-2001) estimularon el acercamiento de los trabajadores al entorno digital y contaron con una elevadísima participación de empleados y expertos en el campo de las nuevas tecnologías.

Aquella experiencia, cuyas ponencias y conclusiones permanecen muy vigentes, quedó aparcada, en parte por la falta de voluntad empresarial y en parte por las propias discrepancias sindicales en el método organizativo. Conviene recordar, no obstante, que en el contexto de aquellas jornadas se realizó un estudio pionero sobre las actitudes de los profesionales de RTVE ante el cambio tecnológico. Aquel estudio concluía entre otras cosas que eran los trabajadores de más edad (49 a 59 años) y los trabajadores encuadrados como de administración los que manifestaban actitudes más favorables al cambio tecnológico. Así mismo, estos trabajadores expresaban como una de las mejores consecuencias del cambio tecnológico la necesidad de actualizarse, a pesar del esfuerzo y trabajo añadidos que ello requiera.

Actitudes de los profesionales ante el cambio tecnológico (RTVE). Las conclusiones de este estudio ponen en tela de juicio la percepción que se ha extendido sobre los trabajadores de la Radiotelevisión pública como profesionales mucho más reticentes al cambio que los de las empresas privadas. En realidad, esta percepción estaría más asociada al hecho de que las empresas privadas cuentan con muchos menos operarios para hacer la misma producción. Ahora, aseguran los representantes sindicales, ese proceso se ha invertido. En este momento RTVE dispone en ocasiones de menos personal que algunas empresas subcontratadas para hacer el mismo trabajo. Un ejemplo paradigmático sería el

afán de la Dirección de Informativos de TVE por prescindir del reportero gráfico ayudante mientras, sistemáticamente, se recurre a subcontratas para cubrir ese puesto en determinadas producciones. Puede, por lo tanto, que el problema no se encuentre tanto en la actitud de los trabajadores como en la propia política de gestión de los cambios tecnológicos.

5.6 Formación y negociación colectiva en RTVE

El Comité General Intercentros (CGI), en el que se encuentran representados los distintos sindicatos de RTVE, negocia en estos momentos con la dirección de la empresa el que será el primer convenio para la Corporación Estatal de Radio y Televisión y en el que ambas partes parecen atribuir un papel destacado a la formación interna.

Por primera vez se intenta vincular la formación con el progreso en el nivel y con mejoras salariales aceptando que la cualificación debería tener una correspondencia salarial basada en conceptos como productividad, disponibilidad y dedicación de los trabajadores.

El nuevo convenio pretende dar vigencia a unos acuerdos parciales alcanzados en 2004 para el entonces grupo RTVE y sus sociedades que incrementó hasta 50 las horas dedicadas a formación, pero que no han llegado a materializarse en su integridad, singularmente en la pretendida vinculación de la política de formación con la carrera y el desarrollo profesional.

No obstante, el temor de los agentes sociales que participan en la negociación es que la empresa condicione su política formativa a un proceso de desregulación que le permita un mayor margen de maniobra por la vía de la estructura jerárquica.

En opinión del presidente del Comité General Intercentros de RTVE, Teo Altieri, “se precisa un cambio de mentalidad empresarial que contemple la formación como una ganancia del trabajador que repercute a su vez en la rentabilidad de la empresa”. Este dirigente sindical revela con su experiencia una curiosa paradoja de los procesos de negociación en lo que atañe a la formación y es que cuando ésta se plantea como un sobreesfuerzo, casi como un castigo para los trabajadores, la dirección es más proclive a aceptar las propuestas sindicales. Luego, ante el conjunto de los trabajadores, los sindicatos tienen que reorientar este discurso para presentar las horas de formación que han conseguido como un gran logro.

Gestión de la formación en RTVE. Los planes formativos pueden llevarse a cabo a través de centros concertados o de organismos propios de carácter público, como es el caso del Instituto de RTVE, que cuenta con una subvención para impartir formación continua.

En paralelo, el Instituto de Radio y Televisión realiza una oferta de másteres a precios de mercado. Estos másteres son impartidos por los propios directivos, mandos intermedios

y determinados profesionales de la empresa, pero sin atender en la selección del profesor a ningún tipo de criterios objetivos evaluables y transparentes.

RTVE dispone de un banco de datos con criterios de funcionamiento muy cuestionados por los sindicatos, y al que teóricamente puede acceder cualquier alumno o trabajador que haya tenido relación laboral o en prácticas con la empresa. Tradicionalmente un alto porcentaje de los alumnos que reciben alguno de los másteres impartidos por el Instituto tienen preferencia para ser contratados como personal en prácticas y cuentan con altas posibilidades de entrar, antes o después, a formar parte de la plantilla. En las primeras reuniones (celebradas en febrero de 2009) para negociar el texto del primer Convenio Colectivo de la Corporación RTVE, este ha sido uno de los puntos con visiones contrapuestas, pues la empresa quiere variar el modo de acceder al banco de datos e implantar criterios territoriales.

Como avanzamos en el capítulo 5, el Instituto de Radio Televisión no ha superado el necesario proceso de modernización, ni tampoco se ve especialmente beneficiado de los fondos que anualmente se destinan a los organismos públicos de formación.

A través de los fondos recibidos de la Fundación Tripartita para el Empleo³⁸, los sindicatos mayoritarios UGT y CC OO gestionan millones de euros destinados a la formación y tienen la capacidad de contratar entidades formativas para impartir cursos de capacitación profesional y cogestionar la formación continua de los profesionales en sus respectivas empresas.

Sin embargo, en opinión de los representantes sindicales consultados, el diseño de la formación que los agentes sociales llevan a cabo directamente con los fondos que provienen de la Fundación Tripartita no es la más adecuada y ello a pesar de que los sindicatos mayoritarios tienen una intervención directa en las empresas a través de los Consejos de Administración.

En opinión de Carlos Ponce, se da la paradoja de que, mientras muchos centros privados están ofertando certificados de profesionalidad alternativos a la formación reglada, los sindicatos no llegan a promover mecanismos de colaboración entre la industria, las

38 La Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo es la entidad estatal encargada de impulsar y coordinar la ejecución de las políticas públicas en materia de Formación Profesional en el ámbito del empleo y las relaciones laborales. Esta Fundación se rige por un Patronato que está constituido por la Administración pública y por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. Los recursos que financian la formación profesional para el empleo proceden de la recaudación de la cuota de formación profesional que realiza la Seguridad Social –un porcentaje que se descuenta de la nómina de cada trabajador–, de las ayudas del Fondo Social Europeo y de las aportaciones específicas establecidas en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal. La Ley de Presupuestos Generales del Estado asigna cada año los recursos destinados a la formación continua a través de los Presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal: en total 41 millones de euros para el ejercicio 2008.

empresas y las instituciones educativas, que permitirían mejorar los planes formativos y dotar, por ejemplo, de mejores equipamientos técnicos a centros o entidades públicas, como el IORTV.

En el ámbito de las respectivas empresas, la Fundación Tripartita gestiona unos fondos vinculados a los convenios colectivos que se distribuyen entre los agentes sociales, con un criterio que establecen las propias comisiones paritarias de formación integradas por representantes de la empresa y de los sindicatos en cada centro de trabajo³⁹.

-
- 39 Según los acuerdos parciales alcanzados entre la Dirección y los Sindicatos de RTVE, la política de formación y desarrollo profesional se caracterizará entre otras cosas por:
- a) su vinculación con la estrategia y objetivos de negocio de RTVE;
 - b) estar dirigida a todos los trabajadores de RTVE, posibilitando materialmente el acceso a la misma de todas las personas que pretendan su desarrollo;
 - c) utilizar todas las metodologías y técnicas para hacer efectiva la formación universal;
 - d) su sistema de gestión se basará en los principios y metodología de mejora continua;
 - e) ser abiertamente participativa;
 - f) incorporar la formación en gestión y cultura empresarial como parte de la formación del puesto.

El Plan Corporativo de Formación deberá garantizar la posibilidad de acceso de todos los trabajadores a los cursos y acciones formativas recogidas en el currículo formativo propio de su categoría laboral, en los plazos de tiempo estipulados para la progresión y promoción económica y profesional, para lo que estructurará las correspondientes modalidades formativas: presencial, en el puesto de trabajo, a distancia, *e-learning*, etc., más convenientes en cada caso atendiendo a las peculiaridades del puesto de trabajo desarrollado y del centro de trabajo donde las desarrolla.

6. Internet y el periodista multimedia

Con la implantación y desarrollo de Internet la diferencia entre medios impresos, sonoros y audiovisuales se desdibuja, y en un sitio web de un medio de comunicación o un grupo multimedia encontramos textos, vídeos y sonidos indistintamente. Esto tiene que tener obviamente consecuencias en la estructura empresarial de los medios, en la organización de los recursos y, en definitiva, en la organización de las redacciones y en los perfiles profesionales. Nada será ya como antes y es inútil aferrarse a estructuras, modos y maneras del pasado.

Al compás del desarrollo de Internet y el ancho de banda, la práctica totalidad de los medios han constituido sociedades multimedia más o menos dimensionadas que se nutren fundamentalmente de los contenidos emitidos por sus sociedades filiales de radio y televisión.

La peculiaridad de este soporte hace tolerable la captación de información sin unos estándares de calidad equiparables a las plataformas convencionales, y cada vez son más los medios que entregan a sus redactores teléfonos móviles con cámara digital de alta resolución para publicar en la web la foto o un pequeño vídeo que dé cobertura a una determinada noticia.

Un caso paradigmático es el de la emblemática agencia de noticias Reuters aparentemente decidida a convertir a cada uno de sus colaboradores en videoperiodistas. Según la británica Press Gazette, la agencia está dotando a sus delegaciones con un “maletín estudio”, compuesto por una cámara de videoconferencia en HD, focos, trípode y micrófono. Un equipo supuestamente apto para la transmisión de actos informativos. Y para el reportaje está suministrando cámaras directamente conectables a la red (*flip camera*). Se trata, según su *Global editor of multimedia*, Chris Cramer, de explotar las posibilidades de conexión casi ubicua a la banda ancha y dotar a todos los reporteros de capacidad de trabajo multimedia.

Como en el caso de algunas agencias de noticias digitalizadas, las sociedades multimedia se están constituyendo en la avanzadilla del periodismo digital. La emisión a través de dispositivos móviles –aún en fase de desarrollo– obligará a un nuevo concepto de la información mucho más breve, casi en forma de titulares, acompañados de una narración en imágenes reducida a la mínima expresión.

La labor de los profesionales que trabajan en estas nuevas sociedades es muy distinta y, a nuestro juicio, exige una formación diferenciada, pero no excluyente respecto a la que reciben los trabajadores de las plataformas convencionales. Además, debería tenerse en cuenta la complementariedad de los distintos medios del mismo grupo, teniendo en cuenta las peculiaridades tecnológicas de cada uno y el público al que van dirigidos.

Atendiendo a criterios empresariales (léase menor coste) va evolucionando la figura del periodista multimedia, es decir, aquel profesional capaz de cubrir un mismo evento para distintas plataformas, adecuando su lenguaje y recursos empleados a cada plataforma: radio, televisión, web, etc. Es decir, mayor flexibilidad y mayor capacidad expresiva⁴⁰. Emerge así el concepto de periodista o informador a secas frente al periodista de radio o de televisión, aunque esta transformación suscite aún muchas dudas acerca de la capacidad del nuevo profesional para trabajar de esta manera.

John Pavlik⁴¹ resume en cuatro puntos las consecuencias que los cambios tecnológicos han tenido en los medios de comunicación:

- La forma en la que los redactores desempeñan su trabajo.
- La naturaleza de los contenidos que se ofrecen.
- La estructura y organización de las redacciones.
- Las relaciones entre los periodistas de los distintos medios de un mismo grupo.

6.1 RTVE multimedia

En relación con la labor del Instituto de Radio Televisión Española, el dictamen de los Sabios recomendaba la creación de una sociedad multimedia como eje de una nueva estrategia corporativa para el entorno digital que impulsara la renovación de perfiles profesionales y estructuras empresariales: “Durante el tiempo que dure esta transición al ‘todo digital’, esta sociedad habrá de ser la plataforma que lidere la transformación de toda la estructura de RTVE, en sinergia permanente con el Grupo empresarial, convirtiéndose así en la punta de lanza de su adaptación al mundo del futuro. Asimismo, tendría que potenciar su trabajo en el I+D del *software* para la gestión, la producción y la interrelación con los usuarios en el audiovisual digital”.

Esta propuesta fue recogida por el nuevo Consejo de Administración de RTVE, que impulsó una sociedad de estas características. RTVE multimedia fue creada en el año 2007, y cuenta con una redacción independiente compuesta por informadores multimedia que han ingresado en su plantilla a través de una oposición que exigía a todos los aspi-

40 Cebrián Herreros, M., La radio en la convergencia multimedia. Gedisa, Madrid, 2001.

41 Pavlik, J., The impact of technology on journalism, 2000.

rantes los mismos requisitos con independencia de la sociedad a la que fueran destinados (TVE, o RTVE Multimedia). Sin embargo, en la práctica, los cometidos del personal adscrito a esta nueva sociedad son, por ahora, distintos al resto de los redactores de los servicios informativos.

6.2 La redacción única multimedia

La implantación de la denominada redacción multimedia sigue estando sujeta a múltiples controversias y sólo en medios locales es una verdadera realidad. En RTVE no existe una redacción única de carácter multimedia en sentido estricto y sólo podría asemejarse a ello la que existe en Interactivos RTVE, si por tal tomamos una redacción donde los informadores usan y combinan textos, fotos, vídeo y sonidos. En este sentido, esta pequeña redacción –totalmente independiente del resto de las existentes en TVE o en RNE– sí es multicódigo, al conjugar distintos elementos textuales y no textuales. No debemos, además, olvidar que hoy en día multimedia en un medio de comunicación significa, además, interactividad (de ahí que esta palabra esté en el propio nombre de esta nueva Dirección de la Corporación), y eso exige un esfuerzo suplementario en la redacción para poder atender los requisitos propios de la interactividad y no defraudar a la audiencia. Otro requisito indispensable en una redacción de este tipo es el manejo con criterio del hipertexto, lo cual requiere una serie de conocimientos que tampoco se improvisan. Por tanto, ahora mismo no se puede hablar en la mayoría de los casos de convergencia de redacciones, sino más bien de colaboración entre redacciones, y en muchos casos ni eso.

En relación con la implantación de una redacción única en las áreas de los servicios informativos, el prestigioso Poynter Institute (<http://www.poynter.org/>) recomienda para ello proceder con una política de transparencia al explicar los cambios y los beneficios que traerá una redacción integrada, para lo cual hay que educar e informar a todas las áreas implicadas, establecer unos objetivos de acción, proporcionar a cada empleado una descripción clara de sus funciones y crear auténticos equipos de trabajo.

En los estudios pioneros que se hicieron al implantarse las primeras redacciones multimedia en Estados Unidos los gestores de los nuevos medios establecían que necesitaban más personal que supiera redactar y adaptar un texto para el medio interactivo, saber buscar recursos externos en la Red para vincular a sus informaciones y tener criterio para contrastar y evaluar contenidos.

En RTVE se ha integrado la redacción del Teletexto en Interactivos, pero se mantiene la distinción entre la redacción para el servicio de Teletexto y la selección de teletipos de agencia para su inserción en el sitio web de RTVE. En este último caso el trabajo del informador se centra en la elaboración del titular y en la redacción de un breve resumen,

así como en establecer hipervínculos⁴². En cualquier caso, hay que tener en cuenta que esta nueva estructura no cuenta ni con un año (el nuevo sitio web de RTVE arrancó en mayo de 2008), por lo que hay que suponer que se irá reestructurando en un futuro próximo. Según la responsable actual de esta Dirección, Rosalía Lloret, la filosofía actual es trasladar la experiencia de los medios tradicionales de la Casa a la versión en línea.

El asunto de la convergencia de redacciones en los grupos multimedia sigue siendo controvertido y aquí sólo apuntaremos tres cuestiones para no extendernos en un punto interesante, pero que no es el objeto central del estudio:

- Se tiende a confundir la interacción y colaboración de los medios pertenecientes a la misma empresa con la polivalencia de sus profesionales. Ahora mismo las coberturas conjuntas son excepcionales y quizá sólo se avanzará en este sentido debido a restricciones presupuestarias. Es necesario repensar procesos y organizaciones y establecer estructuras más horizontales.
- Ausencia de espacios compartidos. En el Informe del Comité de Sabios se proponía la unificación de sedes y edificios para racionalizar el gasto y compartir elementos comunes entre RNE y TVE, en especial en su estructura territorial, e incluso con la agencia EFE. Esta idea se ha recogido en la aprobación de una sede común y quizá allí puede ser una realidad la creación de una mesa multimedia de trabajo para cubrir acontecimientos o como dinámica profesional habitual.
- El desarrollo tecnológico hace posible la existencia de un nuevo tipo de profesional, pero si ello no va acompañado de cambios en la organización del trabajo, sólo se percibirá que hay que trabajar más y tener mayores conocimientos, pero cobrando lo mismo. Además hay que pensar bien la incidencia en la calidad del producto final si la sobrecarga de trabajo conlleva la imposibilidad de atender los procesos de formación y estar al día de los acontecimientos, aspectos muy importantes que siempre deben atenderse cuando hablamos de periodistas.

42 Los nuevos usos y maneras propios del redactor en un entorno digital y multimedia han sido disecionados en: Vilamor, J. R. (2000), Redacción periodística para la generación digital. Madrid, Universitat.

7. Algunas conclusiones y propuestas

Más allá de cómo aceptemos el fenómeno de las nuevas tecnologías, de sus consecuencias sobre el mundo de la comunicación y de la capacidad para desarrollar y gestionar planes formativos que aminoren el impacto profesional y sociolaboral, hay dos hechos que parecen irrefutables; de una parte, el avance imparable de la tecnología que, en cuestión de pocos años, simplificará hasta límites inimaginables el proceso de captación, elaboración y emisión de la información; de otra, la tendencia de los medios y empresas del sector para extraer la máxima rentabilidad económica de la utilización de nuevas herramientas y aplicaciones informáticas, aunque ello vaya en detrimento de la especialización profesional o de los estándares de calidad que permite un tratamiento más elaborado de los contenidos.

Sobre estas dos premisas, desde nuestro punto de vista incuestionables, cabe plantearse algunas cuestiones fundamentales a las que hemos intentado dar respuesta a lo largo de este informe, como el papel que pueden y deben jugar las instituciones académicas, los agentes sociales y aquellas empresas de comunicación que, como es el caso de RTVE, tienen encomendada una misión de servicio público al conjunto de la sociedad.

Con carácter general, nos parece conveniente subrayar algunas recomendaciones extraídas del informe:

- En nuestra opinión, se debe fomentar el manejo de las herramientas digitales y multimedia de modo organizado, fomentando el conocimiento del *software* y del *hardware* que sean de uso habitual en el área de trabajo.
- Es vital promover el conocimiento y realizar una evaluación crítica del potencial de las diversas plataformas tecnológicas, en especial Internet, sometiendo a una permanente actualización la calidad y relevancia de la documentación obtenida.
- Nos parece indispensable una formación complementaria para el conocimiento fluido de al menos una lengua extranjera de uso extendido.
- Subrayamos nuestra preocupación por el correcto empleo del lenguaje y sensibilidad para expresar y difundir los temas más delicados, de acuerdo con unas orientaciones deontológicas.

- Los profesionales de la información deben, a nuestro juicio, tener capacidad de adaptación a las nuevas herramientas propias del mundo digital, para lo cual se les debe facilitar los medios necesarios y una formación suficiente con carácter previo.

7.1 **Ámbito académico**

Si nos atenemos al ámbito académico, no podemos olvidar que las instituciones educativas en general y la universidad en particular no son ajenas a la corriente de polivalencia que impregnan el mercado de trabajo en el mundo de la comunicación. Los nuevos licenciados en Ciencias de la Información, Comunicación Audiovisual, o cualesquiera de las especialidades relacionadas con prensa, radio y televisión no orientan su futuro profesional en función de un solo medio o soporte de emisión, sino en función de los avatares que les demanda un diversificado escenario de trabajo en el que cada vez cobra más peso el llamado periodismo digital, una especialización profesional que no viene derivada de unos planes de estudio adecuados a la realidad social, sino de la propia aceleración del cambio que ha experimentado la sociedad con el desarrollo de Internet y el entorno multimedia.

Desde ese planteamiento, el catedrático de comunicación audiovisual Enrique Bustamante opina que hay que reformular los contenidos académicos para sentar unas bases fundamentales que permitan formar periodistas críticos con un criterio claro de su función social y con nuevas capacidades de expresión audiovisual en los distintos lenguajes que está desarrollando la era digital.

Queda un reto mayor en opinión de Bustamante: la maestría, una piedra angular en la última fase de la formación, que debería adquirir toda su dimensión para ofrecer una auténtica especialización profesional en los distintos soportes y formatos. Ese desafío sólo podrá abordarse con verdaderas garantías en colaboración con sindicatos, fundaciones y entidades no lucrativas y mediante una estrecha coordinación de estos organismos con la universidad pública, responsable de adecuar sus planes de estudios a perfiles profesionales concretos.

En estos momentos existe tal necesidad de especialización que se está generando un mercado paralelo de escuelas profesionales que prometen aprendizaje de nuevas tecnologías de comunicación en apenas cuatro meses. Ante la escasez de formación profesional, estas ofertas gozan de gran acogida entre los nuevos licenciados, porque para ellos es la única oportunidad de aproximarse a las nuevas tecnologías y tocar físicamente los aparatos. En la práctica este tipo de ofertas no resuelven, sino que agudizan, en nuestra opinión, el problema de una especialización dispersa y altamente costosa que ha proliferado también en muchas universidades privadas ante el déficit y la falta de planificación de los organismos públicos.

Desde el ámbito académico se requieren, por tanto, una serie de iniciativas concretas que impulsen el conocimiento en el campo de las nuevas tecnologías y que podríamos resumir en las siguientes recomendaciones o propuestas:

- Una mayor inversión por parte de las Administraciones públicas para dotar de recursos materiales y de profesorado cualificado.
- Una política pública para coordinar actividades prácticas que, impulsada desde la universidad, establezca puentes de colaboración con los agentes sociales, los centros de enseñanza, las empresas del sector y la propia industria.
- Impartir en los cursos de la ESO y Bachillerato los conocimientos necesarios para comprender el lenguaje audiovisual y fomentar la formación de usuarios críticos, selectivos y activos en su relación con los diferentes medios y sistemas de comunicación.

7.2 Ámbito empresarial y profesional

Como hemos desarrollado anteriormente la formación empresarial se caracteriza por un enfoque puramente instrumental que ignora aspectos esenciales de la formación periodística, como aquellos que tienen que ver con la estructura narrativa, la deontología profesional, la responsabilidad social del periodista y sus ineludibles criterios de servicio público. Esas carencias de conocimientos que podrían considerarse más humanísticos repercuten directamente en la calidad de los contenidos y en un deterioro paulatino de la profesión que cada vez se hace más rutinaria y menos reflexiva.

La incursión prácticamente autodidacta que algunos profesionales hacen en el campo de las nuevas tecnologías con el riesgo de ser tachados de intrusos por otros colectivos profesionales (véase apartado 1.4, pág. 16) no sólo son audaces sino que se han revelado pioneras y en algunos casos exitosas desde el punto de vista de las audiencias. Sin embargo, este tipo de formatos que conllevan un notable recorte de recursos materiales y humanos con visible repercusión en la calidad plástica del producto final (calidad de imagen y sonido) no deberían ser considerados tanto como un modelo a seguir, sino más bien el resultado de una planificación formativa que tuviera como uno de sus ejes la investigación y el desarrollo de programas y formatos experimentales.

Por ahora, experiencias de este tipo son apoyadas puntualmente con una mentalidad economicista por parte de las cadenas y sus directivos, que ven en estos formatos al estilo de “Mi cámara y yo” una apuesta que quizás puede funcionar, pero sobre todo una oportunidad de ahorro que de no conseguir la cuota de audiencia prevista tampoco suponen un riesgo desproporcionado para la cadena.

Ni medios públicos ni privados han visto en estos formatos la posibilidad de instaurar un procedimiento distinto en sus esquemas formativos, es decir, la implantación de áreas de formación y la institucionalización de equipos punteros dedicados al desarrollo y la investigación de contenidos que sean capaces de explorar toda la potencialidad de las nuevas tecnologías de la comunicación y la información.

En el día a día, la digitalización de las redacciones está originando en la práctica una suerte de brecha digital en el seno de las propias empresas entre aquellos profesionales mejor adaptados al cambio y quienes se encuentran con serios obstáculos para adecuar sus conocimientos consolidados durante muchos años a las nuevas exigencias y los retos que plantea la era digital. A esta realidad se suma una corriente muy preocupante desde el plano sociolaboral, que comienza a impregnar el tejido empresarial: el fenómeno de la polivalencia y la multitarea de los profesionales que, en un contexto de crisis económica, parece justificar más que nunca la utilización indiscriminada de las nuevas tecnologías como solución de todos los males que atraviesa el mundo de la comunicación.

Este planteamiento puramente economicista está conduciendo a la asimilación desordenada de más y más funciones y carga de trabajo, sobre todo por parte de los informadores y gestores de contenidos digitales que se ven sobrepasados por la velocidad que imprimen las nuevas herramientas, servidores y aplicaciones informáticas.

En el caso de los periodistas el sistema de autoedición y montaje de la información –por ahora puramente instrumental– adolece de la necesaria adquisición de conocimientos esenciales que pudieran suplir, aunque fuese en una mínima parte, unas reglas básicas de construcción de la noticia, narración en imágenes y ritmo de las secuencias. Una información audiovisual se sostiene en la adecuada armonía entre imagen y palabra. Ambos elementos se complementan, pero, mal utilizados, pueden provocar un efecto distorsionador y, en ocasiones, incomprensible o confuso para el espectador. El cuidado de la imagen y el sonido, la formación en aspectos básicos de narración audiovisual son, en estos momentos, vitales para evitar la deriva en la que podrían caer y de hecho ya están cayendo muchas de las informaciones que son emitidas por distintos medios de comunicación (véase apartado 1.3, pág. 14).

Sintetizamos a continuación algunas de las iniciativas que, a nuestro juicio, serían recomendables para planificar y mejorar la aplicación de los planes formativos en el seno de las empresas, fundamentalmente, en aquellos aspectos que están más directamente relacionados con los profesionales de la información.

- La formación de los periodistas en el manejo de las nuevas herramientas de edición no lineal no debería estar concebida como un rápido cursillo de adiestramiento en las funcionalidades más inmediatas de realización y montaje, sino más bien como la última fase de un plan formativo integral que incorporase cursos reglados de narración audiovisual y reglas básicas de montaje. Estos cursos no pueden improvisarse ni pretender

acumular en sus contenidos todo el bagaje de unas especializaciones (realizador y montador) que suponen, aún hoy, años de estudio y experiencia. Estamos hablando de una formación de nivel básico estructurada en un medio plazo con la finalidad de poder abordar informaciones cortas que no requieren de una especial elaboración, pero sí de unas reglas básicas que garanticen los parámetros de calidad exigibles a cualquier medio de comunicación de masas.

- Esta recomendación debe estar delimitada al área de informativos diarios y a lo que podíamos considerar informaciones cortas. Con independencia de que cualquier periodista audiovisual deba tener acceso a este grado de conocimientos esenciales, que ampliarán su visión del potencial tecnológico para mejorar un producto, no nos parece admisible que contenidos o programas más elaborados que destacan por su calidad estética hagan uso indiscriminado de esta formación básica para eliminar categorías imprescindibles en el proceso de captación, realización y acabado del producto, como son el ayudante de cámara, el realizador y el montador, así como la figura del técnico de sonido que garantiza la calidad de la locución.
- El aprendizaje y el tutelaje debe ser continuo. Mencionamos en este informe la figura del “ángel guardián”, utilizada por la emisora TV3 en el proceso de digitalización de su redacción. Una figura que, llámese como se quiera, debe caracterizarse por estar a pie de obra en las redacciones para solventar cualquier incidencia informática, pero sobre todo por una cualificación específica para detectar errores, corregir malos hábitos y profundizar en el aprovechamiento del sistema por parte de los trabajadores.
- La formación en el seno de las empresas debería contemplar una especificidad para sus órganos directivos y áreas de gestión. Éstos son o deberían ser los primeros interesados en explorar las posibilidades y limitaciones que engendra el escenario digital y los que, paradójicamente, están por lo general menos preparados en este campo. Difícilmente puede gestionarse una transformación tan profunda como la que acarrea la era digital sin que el cuerpo directivo y los mandos intermedios hayan experimentado, al menos en un plano formativo, el potencial, pero también los obstáculos y las exigencias que plantea un proceso de digitalización para el conjunto de la empresa y cómo puede afectar este proceso al clima laboral de la empresa; todo ello sin olvidar que es el factor humano el que en definitiva hará más o menos viable ese inevitable proceso de transformación.
- A lo largo de este informe se ha hecho hincapié en los aspectos éticos y deontológicos que rodean la profesión periodística y que, en opinión de diversos expertos, se encuentran en fase de retroceso con la expansión de las nuevas tecnologías. Un fenómeno que evidenciaría las carencias formativas de una adecuada gestión de la información, con consecuencias muy preocupantes desde el punto de vista social: el riesgo de fomentar una cultura de la comunicación basada en el principio de cantidad frente a calidad y que tiene como resultado la superficialidad en el tratamiento de las informaciones, la simplificación del

mensaje y la percepción de que todo vale con tal de que llegue a la hora de emisión. (véase Introducción B, pág. 10). Estas carencias sólo podrán cubrirse si se da a este ámbito formativo la importancia que merece. Cadenas como la BBC imparten a sus informadores cursos reglados de ética y deontología profesional y han elevado sus manuales de estilo y estatutos de información a reglas de obligado cumplimiento para el conjunto de sus empleados. En nuestro país, ni siquiera la Radiotelevisión Pública ha integrado aún esta política tan imbricada con la responsabilidad social y el servicio público entre sus profesionales de la información⁴³.

- Entre las diversas propuestas que aparecen intercaladas en los capítulos 2 y 3 de este informe llamamos la atención sobre el papel que debería jugar el Instituto de Radiotelevisión Española en consonancia con las recomendaciones expresadas por el Consejo de Sabios para la Reforma de RTVE (véase apartado 3.3, pág. 34). Sin embargo, no quisiéramos dejar de reseñar en este breve capítulo de conclusiones la importancia de vincular la formación profesional con la carrera profesional. Cualquier plan formativo que aspire a fomentar el desarrollo personal debe estar anclado en una correspondencia proporcionada por parte de la empresa. El estímulo para la adquisición de conocimientos debe sustentarse en baremos y criterios objetivos que propicien el desarrollo y la trayectoria profesional y la igualdad de oportunidades para el acceso a determinados puestos en el seno de la empresa. Una condición indispensable, pero, por desgracia, todavía inexistente en algunos medios tan importantes como la propia Corporación Estatal de Radio y Televisión.

7.3 Ámbito sindical

En el ámbito sindical la formación en nuevas tecnologías de la comunicación se encuentra aún en una fase muy incipiente. Los representantes sindicales que han participado en nuestras sesiones de trabajo reconocen que la capacitación en este campo no sólo es deficitaria, sino que adolece de una visión de futuro entre los propios cuadros sindicales, que aún no han adquirido conciencia del reto que supone la era digital en el marco de las relaciones laborales y sociales.

En el plano internacional la Confederación Europea de Sindicatos no tiene definido un plan formativo que aborde la capacitación de cuadros sindicales en las nuevas tecnologías de la comunicación. Y rastreando muy puntualmente, sólo aquellas organizaciones que tienen mandatos estatutarios han hecho de la formación, en sentido amplio, un pilar de su proyecto sindical, pero sin tener en cuenta la especificidad que plantea el escena-

43 Puede ampliarse estos conceptos en: Moragas, M. de y Prado, E. (2000), *La televisión pública a l'era digital*. Barcelona, Proa.

rio digital. Los sindicatos integrados en la Fundación Tripartita para el Empleo tienen un amplio catálogo de cursos relacionados con las nuevas tecnologías que van dirigidos, especialmente, al conjunto de sus afiliados, pero es una oferta demasiado dispersa que no observa criterios homogéneos en cuanto a la impartición, ni tienen estructurado un marco de prioridades, tutelaje, seguimiento o reciclaje alrededor de las necesidades reales y los perfiles emergentes que requieren los demandantes de estos cursos.

Si nos atenemos a los ejes centrales de esta publicación, es decir, la formación de los comunicadores, la dispersión se acentúa en la medida en que no existen cauces de coordinación entre la formación externa y la impartida en el seno de las empresas, ni tampoco desde el ámbito laboral con las instituciones educativas. Para los representantes de los trabajadores el asumir la realidad de un nuevo escenario digital que conformará un nuevo marco de relaciones laborales y la necesidad de diseñar una formación negociada como parte inherente de las nuevas condiciones de trabajo es, a su vez, una forma de combatir la brecha digital y, sobre todo de regular los derechos de los trabajadores en un escenario tan cambiante (véase capítulo 5, pág. 43).

Los sindicatos profesionales de periodistas organizados en torno a la FES (Federación Europea de Sindicatos) alertan sobre el peligro de que la digitalización pueda llegar a empeorar un panorama laboral ya de por sí muy deteriorado. Un panorama en el que las condiciones económicas, laborales y profesionales de los periodistas están en marcado retroceso, con un alto índice de precariedad laboral y unos índices de calidad muy por debajo de lo que exige un trabajo con un alto índice de responsabilidad social.

En este contexto sociolaboral sintetizamos ahora algunas de las propuestas extraídas del informe:

- Como cogestores de los fondos destinados a la formación, los sindicatos integrantes de la Fundación Tripartita tienen la capacidad de incentivar políticas formativas que impliquen, en primer lugar, a las Administraciones públicas y, por extensión, a instituciones educativas y centros de enseñanza. Pero para ello es necesario que los representantes sindicales que participan en el diseño de estas políticas tengan a su vez una visión estratégica de la formación para el mundo de la comunicación. Por lo general, los sectores de formación y comunicación se encuentran excesivamente distanciados en la propia dirección del sindicato. Formación, comunicación y otras áreas de nueva creación, como podrían ser innovación y desarrollo, dependen de secretariados diferentes que apenas guardan interconexión entre sí. A ello se suma la diversidad de organizaciones territoriales que organizan sus propios planes formativos con criterios autónomos. El diseño de una política de formación coordinada y dirigida específicamente al mundo de la comunicación se revela en estos momentos como uno de los principales desafíos que tienen por delante los sindicatos más representativos.
- Desde su representatividad social los sindicatos pueden asimismo estimular los convenios con universidades y centros educativos públicos para suplir o complementar con

políticas activas las carencias de estas instituciones, especialmente en su faceta más práctica. Nada hay que impida a los agentes sociales desarrollar, en colaboración con universidades y a un coste asequible, cursos de maestría profesional dirigidos a los nuevos licenciados en lugar de dejar ese terreno abonado a las empresas privadas.

- En el seno de las empresas y medios de comunicación audiovisual, los sindicatos enfrentan en estos momentos una ardua labor para afrontar con garantías la negociación de sus convenios colectivos en lo concerniente a la modificación de categorías profesionales resultantes de la digitalización. Las empresas cuentan en estas negociaciones con una amplia ventaja amparada en los informes que suministran todo tipo de empresas consultoras para abrumar con datos aparentemente objetivos a los representantes de los sindicatos, que se adentran en un escenario de negociación muy diferente al que estaban acostumbrados. Hemos titulado uno de los apartados de este informe “Formación para la formación”, porque entendemos que una de las claves de la concertación social en este campo empieza por la formación de los propios interlocutores y por la generación de una cultura de negociación radicalmente distinta, tanto por parte de empresarios como de trabajadores.

7.4 Síntesis de propuestas

En síntesis, para concluir el informe, recogemos las siguientes recomendaciones susceptibles de impulsar políticas públicas adaptadas a la nueva realidad social del periodismo audiovisual y su entorno formativo:

- Remodelación de planes de estudio en las facultades que imparten Periodismo o Comunicación Audiovisual, con el fin de adaptarlos a las nuevas realidades del periodismo digital, en especial en los aspectos tecnológicos.
- Fomento en todos los trayectos educativos superiores y en la formación interna de las empresas de un espíritu crítico armonizado con la función social que debe observar el trabajo periodístico, en especial en los medios públicos.
- Especialización en distintos soportes y formatos a partir de una sólida base común, con la colaboración de sindicatos y empresarios, que evite la proliferación descontrolada de academias y másteres.
- La enseñanza planificada de las claves del lenguaje audiovisual y la formación de usuarios críticos debe comenzar en la ESO y continuar en el Bachillerato, con el fin de que a la universidad lleguen estudiantes formados en los rudimentos básicos del nuevo mundo comunicacional en el que se van a desenvolver; pero también para que los ciu-

dadanos aprendan a leer, interpretar y utilizar los medios audiovisuales, electrónicos y digitales.

- Las empresas deben convertirse en organizaciones aprendientes y fomentar entre sus empleados que la formación no es una especie de castigo o sobrecarga, sino una necesidad básica y permanente, que debe acompañarles a lo largo de su vida laboral. El estímulo para la adquisición de conocimientos y su aplicación práctica inmediata debe ser prioritario para la empresa, sin olvidar su correspondiente recompensa, que se concreta en una carrera profesional objetivada, transparente y garantizada.
- Las empresas públicas de comunicación tienen una especial responsabilidad a la hora de formar expertos en la elaboración de mensajes y productos audiovisuales. Las nuevas tecnologías no pueden ser una excusa para descuidar los contenidos y la forma de lo que se emite. El cuidado en las tareas de formación y en la selección de temas y formas debe ser extremo en la radiodifusión pública, sin que ello signifique que se abandonen formatos experimentales.
- La ética y deontología profesional no están reñidas o desfasadas en los nuevos tiempos, sino que son más trascendentales que nunca: simplemente necesitan una actualización acorde con las novedades tecnológicas y con las nuevas demandas sociales.

8. Bibliografía

- Albornoz, L. A. (2007), *Cultura y comunicación en el s. XXI: diagnóstico y políticas públicas*. La Laguna, IDECO.
- ANECA (2005), *Títulos de grado en Comunicación. Libro Blanco*.
- Bandrés, E. (2004), *El periodismo en la televisión digital*. Barcelona, Paidós.
- Ben Bradlee (2000), *La vida de un periodista. Memorias del director de The Washington Post*. Madrid, El País-Aguilar.
- Cebrián Herreros, M. (2001), *La radio en la convergencia multimedia*. Gedisa, Madrid.
- Fundación Telefónica (2008), *Periodismo en la era de Internet*. Barcelona. Planeta.
- García Avilés, J. A. (2006), *El periodismo audiovisual ante la convergencia digital*. Elche, Universidad Miguel Hernandez.
- García Jiménez, A. (2007), *Aproximaciones al periodismo digital*. Madrid, Dykinson.
- García Madariaga, J. M. (2008), *El periodismo del siglo XXI: una profesión en crisis ante la digitalización*. Madrid, Dykinson.
- Hernández Armenteros, J., dir. (2008), *La Universidad española en cifras (2008)*. Madrid, CRUE.
- Moragas, M. de y Prado, E. (2000), *La televisión pública a l'era digital*. Barcelona, Proa.
- Muñón López, J. M. (2008), *Emitido en digital: visiones de futuro sobre la radio y la televisión*. Santiago de Compostela, RTVE Galicia.
- Orrantía, A. (2003), *La convergencia de redacciones en un grupo de comunicación multimedia ante informaciones económicas*. www.unav.es/fcom/cicom/2007/docscicom/3-ORRANTIA_HERRAN.pdf
- Pavlik, J. (2000), *The impact of technology on journalism*, en *Journalism Studies*, Volume 1, Number 2.
- Pavlik, J. (2005), *El periodismo y los nuevos medios de comunicación*. Barcelona, Paidós.
- Peñafiel, C. (2001), *La informatización en las redacciones de radio: un camino sin retorno*, en *Reinventar la radio*. Pamplona, EUNATE.
- Pérez de Silva, J. (2000), *La televisión ha muerto: la nueva producción audiovisual en la era de Internet*. Barcelona, Gedisa.

Plaza Martínez, T. y Tébar Esteban, N. (2002), Licenciados de Ciencias de la Comunicación en el año 2000. Estudio encargado por el Decanato de la Facultad de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Autónoma de Barcelona. Bellaterra (Barcelona).

Real Rodríguez, E. (2003), Formación y ejercicio profesional del periodista en la España del siglo XXI dentro del marco de la Unión Europea. Tesis doctoral, Facultad de Ciencias de la Información, Universidad Complutense de Madrid.

Torrente Pérez, M. S. (2008), La formación pedagógica del profesor de educación secundaria y ciclos formativos en la especialidad de periodismo y comunicación audiovisual. Granada, Impredisur.

Vilamor, J. R. (2000), Redacción periodística para la generación digital. Madrid, Universitas.

Documentos de trabajo publicados

- 1/2003. **Servicios de atención a la infancia en España: estimación de la oferta actual y de las necesidades ante el horizonte 2010.** María José González López.
- 2/2003. **La formación profesional en España. Principales problemas y alternativas de progreso.** Francisco de Asís de Blas Aritio y Antonio Rueda Serón.
- 3/2003. **La Responsabilidad Social Corporativa y políticas públicas.** Alberto Lafuente Félez, Víctor Viñuales Edo, Ramón Pueyo Viñuales y Jesús Llaría Aparicio.
- 4/2003. **V Conferencia Ministerial de la OMC y los países en desarrollo.** Gonzalo Fanjul Suárez.
- 5/2003. **Nuevas orientaciones de política científica y tecnológica.** Alberto Lafuente Félez.
- 6/2003. **Repensando los servicios públicos en España.** Alberto Infante Campos.
- 7/2003. **La televisión pública en la era digital.** Alejandro Perales Albert.
- 8/2003. **El Consejo Audiovisual en España.** Ángel García Castillejo.
- 9/2003. **Una propuesta alternativa para la Coordinación del Sistema Nacional de Salud español.** Javier Rey del Castillo.
- 10/2003. **Regulación para la competencia en el sector eléctrico español.** Luis Atienza Serna y Javier de Quinto Romero.
- 11/2003. **El fracaso escolar en España.** Álvaro Marchesi Ullastres.
- 12/2003. **Estructura del sistema de Seguridad Social. Convergencia entre regímenes.** José Luis Tortuero Plaza y José Antonio Panizo Robles.
- 13/2003. **The Spanish Child Gap: Rationales, Diagnoses, and Proposals for Public Intervention.** Fabrizio Bernardi.
- 13*/2003. **El déficit de natalidad en España: análisis y propuestas para la intervención pública.** Fabrizio Bernardi.
- 14/2003. **Nuevas fórmulas de gestión en las organizaciones sanitarias.** José Jesús Martín Martín.
- 15/2003. **Una propuesta de servicios comunitarios de atención a personas mayores.** Sebastián Sarasa Urdiola.
- 16/2003. **El Ministerio Fiscal. Consideraciones para su reforma.** Olga Fuentes Soriano.
- 17/2003. **Propuestas para una regulación del trabajo autónomo.** Jesús Cruz Villalón.
- 18/2003. **El Consejo General del Poder Judicial. Evaluación y propuestas.** Luis López Guerra.
- 19/2003. **Una propuesta de reforma de las prestaciones por desempleo.** Juan López Gandía.
- 20/2003. **La Transparencia Presupuestaria. Problemas y Soluciones.** Maurici Lucena Betriu.
- 21/2003. **Análisis y evaluación del gasto social en España.** Jorge Calero Martínez y Mercè Costa Cuberta.
- 22/2003. **La pérdida de talentos científicos en España.** Vicente E. Larraga Rodríguez de Vera.
- 23/2003. **La industria española y el Protocolo de Kioto.** Antonio J. Fernández Segura.
- 24/2003. **La modernización de los Presupuestos Generales del Estado.** Enrique Martínez Robles, Federico Montero Hita y Juan José Puerta Pascual.
- 25/2003. **Movilidad y transporte. Opciones políticas para la ciudad.** Carme Miralles-Guasch y Àngel Cebollada i Frontera.
- 26/2003. **La salud laboral en España: propuestas para avanzar.** Fernando G. Benavides.
- 27/2003. **El papel del científico en la sociedad moderna.** Pere Puigdomènech Rosell.
- 28/2003. **Tribunal Constitucional y Poder Judicial.** Pablo Pérez Tremps.
- 29/2003. **La Audiencia Nacional: una visión crítica.** José María Asencio Mellado.
- 30/2003. **El control político de las misiones militares en el exterior.** Javier García Fernández.
- 31/2003. **La sanidad en el nuevo modelo de financiación autonómica.** Jesús Ruiz-Huerta Carbonell y Octavio Granado Martínez.

- 32/2003. **De una escuela de mínimos a una de óptimos: la exigencia de esfuerzo igual en la Enseñanza Básica.** Julio Carabaña Morales.
- 33/2003. **La difícil integración de los jóvenes en la edad adulta.** Pau Baizán Muñoz.
- 34/2003. **Políticas de lucha contra la pobreza y la exclusión social en España: una valoración con EspaSim.** Magda Mercader Prats.
- 35/2003. **El sector del automóvil en la España de 2010.** José Antonio Bueno Oliveros.
- 36/2003. **Publicidad e infancia.** Purificación Llaquet, M^a Adela Moyano, María Guerrero, Cecilia de la Cueva, Ignacio de Diego.
- 37/2003. **Mujer y trabajo.** Carmen Sáez Lara.
- 38/2003. **La inmigración extracomunitaria en la agricultura española.** Emma Martín Díaz.
- 39/2003. **Telecomunicaciones I: Situación del Sector y Propuestas para un modelo estable.** José Roberto Ramírez Garrido y Juan Vega Esquerrá.
- 40/2003. **Telecomunicaciones II: Análisis económico del sector.** José Roberto Ramírez Garrido y Álvaro Escribano Sáez.
- 41/2003. **Telecomunicaciones III: Regulación e Impulso desde las Administraciones Públicas.** José Roberto Ramírez Garrido y Juan Vega Esquerrá.
- 42/2004. **La Renta Básica. Para una reforma del sistema fiscal y de protección social.** Luis Sanzo González y Rafael Pinilla Pallejà.
- 43/2004. **Nuevas formas de gestión. Las fundaciones sanitarias en Galicia.** Marciano Sánchez Bayle y Manuel Martín García.
- 44/2004. **Protección social de la dependencia en España.** Gregorio Rodríguez Cabrero.
- 45/2004. **Inmigración y políticas de integración social.** Miguel Pajares Alonso.
- 46/2004. **TV educativo-cultural en España. Bases para un cambio de modelo.** José Manuel Pérez Tornero.
- 47/2004. **Presente y futuro del sistema público de pensiones: Análisis y propuestas.** José Antonio Griñán Martínez.
- 48/2004. **Contratación temporal y costes de despido en España: lecciones para el futuro desde la perspectiva del pasado.** Juan J. Dolado y Juan F. Jimeno.
- 49/2004. **Propuestas de investigación y desarrollo tecnológico en energías renovables.** Emilio Menéndez Pérez.
- 50/2004. **Propuestas de racionalización y financiación del gasto público en medicamentos.** Jaume Puig-Junoy y Josep Llop Talaverón.
- 51/2004. **Los derechos en la globalización y el derecho a la ciudad.** Jordi Borja.
- 52/2004. **Una propuesta para un comité de Bioética de España.** Marco-Antonio Broggi Trias.
- 53/2004. **Eficacia del gasto en algunas políticas activas en el mercado laboral español.** César Alonso-Borrego, Alfonso Arellano, Juan J. Dolado y Juan F. Jimeno.
- 54/2004. **Sistema de defensa de la competencia.** Luis Berenguer Fuster.
- 55/2004. **Regulación y competencia en el sector del gas natural en España. Balance y propuestas de reforma.** Luis Atienza Serna y Javier de Quinto Romero.
- 56/2004. **Propuesta de reforma del sistema de control de concentraciones de empresas.** José M^a Jiménez Laiglesia.
- 57/2004. **Análisis y alternativas para el sector farmacéutico español a partir de la experiencia de los EE UU.** Rosa Rodríguez-Monguió y Enrique C. Seoane Vázquez.
- 58/2004. **El recurso de amparo constitucional: una propuesta de reforma.** Germán Fernández Farreres.
- 59/2004. **Políticas de apoyo a la innovación empresarial.** Xavier Torres.
- 60/2004. **La televisión local entre el limbo regulatorio y la esperanza digital.** Emili Prado.
- 61/2004. **La universidad española: soltando amarras.** Andreu Mas-Colell.
- 62/2005. **Los mecanismos de cohesión territorial en España: un análisis y algunas propuestas.** Ángel de la Fuente.
- 63/2005. **El libro y la industria editorial.** Gloria Gómez-Escalonilla.
- 64/2005. **El gobierno de los grupos de sociedades.** José Miguel Embid Irujo, Vicente Salas Fumás.
- 65(I)/2005. **La gestión de la demanda de electricidad Vol. I.** José Ignacio Pérez Arriaga, Luis Jesús Sánchez de Tembleque, Mercedes Pardo.

- 65(II)/2005. **La gestión de la demanda de electricidad Vol. II (Anexos).** José Ignacio Pérez Arriaga, Luis Jesús Sánchez de Tembleque, Mercedes Pardo.
- 66/2005. **Responsabilidad patrimonial por daño ambiental: propuestas de reforma legal.** Ángel Manuel Moreno Molina.
- 67/2005. **La regeneración de barrios desfavorecidos.** María Bruquetas Callejo, Fco. Javier Moreno Fuentes, Andrés Walliser Martínez.
- 68/2005. **El aborto en la legislación española: una reforma necesaria.** Patricia Laurenzo Copello.
- 69/2005. **El problema de los incendios forestales en España.** Fernando Estirado Gómez, Pedro Molina Vicente.
- 70/2005. **Estatuto de laicidad y Acuerdos con la Santa Sede: dos cuestiones a debate.** José M.^a Contreras Mazarío, Óscar Celador Angón.
- 71/2005. **Posibilidades de regulación de la eutanasia solicitada.** Carmen Tomás-Valiente Lanuza.
- 72/2005. **Tiempo de trabajo y flexibilidad laboral.** Gregorio Tudela Cambroner, Yolanda Valdeolivas García.
- 73/2005. **Capital social y gobierno democrático.** Francisco Herreros Vázquez.
- 74/2005. **Situación actual y perspectivas de desarrollo del mundo rural en España.** Carlos Tió Saralegui.
- 75/2005. **Reformas para revitalizar el Parlamento español.** Enrique Guerrero Salom.
- 76/2005. **Rivalidad y competencia en los mercados de energía en España.** Miguel A. Lasheras.
- 77/2005. **Los partidos políticos como instrumentos de democracia.** Henar Criado Olmos.
- 78/2005. **Hacia una deslocalización textil responsable.** Isabel Kreisler.
- 79/2005. **Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales.** Juan Antonio Fernández Cordón y Constanza Tobío Soler.
- 80/2005. **La inmigración en España: características y efectos sobre la situación laboral de los trabajadores nativos.** Raquel Carrasco y Carolina Ortega.
- 81/2005. **Productividad y nuevas formas de organización del trabajo en la sociedad de la información.** Rocío Sánchez Mangas.
- 82/2006. **La propiedad intelectual en el entorno digital.** Celeste Gay Fuentes.
- 83/2006. **Desigualdad tras la educación obligatoria: nuevas evidencias.** Jorge Calero.
- 84/2006. **I+D+i: selección de experiencias con (relativo) éxito.** José Antonio Bueno Oliveros.
- 85/2006. **La incapacidad laboral en su contexto médico: problemas clínicos y de gestión.** Juan Gervas, Ángel Ruiz Téllez y Mercedes Pérez Fernández.
- 86/2006. **La universalización de la atención sanitaria. Sistema Nacional de Salud y Seguridad Social.** Francisco Sevilla.
- 87/2006. **El sistema de servicios sociales español y las necesidades derivadas de la atención a la dependencia.** Pilar Rodríguez Rodríguez.
- 88/2006. **La desalinización de agua de mar mediante el empleo de energías renovables.** Carlos de la Cruz.
- 89/2006. **Bases constitucionales de una posible política sanitaria en el Estado autonómico.** Juan José Solozábal Echavarría.
- 90/2006. **Desigualdades territoriales en el Sistema Nacional de Salud (SNS) de España.** Beatriz González López-Valcárcel y Patricia Barber Pérez.
- 91/2006. **Agencia de Evaluación: innovación social basada en la evidencia.** Rafael Pinilla Pallejà.
- 92/2006. **La Situación de la industria cinematográfica española.** José María Álvarez Monzoncillo y Javier López Villanueva.
- 93/2006. **Intervención médica y buena muerte.** Marc-Antoni Broggi Trias, Clara Llubia Maristany y Jordi Trelis Navarro.
- 94/2006. **Las prestaciones sociales y la renta familiar.** María Teresa Quílez Félez y José Luis Achurra Aparicio.
- 95/2006. **Plan integral de apoyo a la música y a la industria discográfica.** Juan C. Calvi.
- 96/2006. **Justicia de las víctimas y reconciliación en el País Vasco.** Manuel Reyes Mate.
- 97/2006. **Cuánto saben los ciudadanos de política.** Marta Fraile.
- 98/2006. **Profesión médica en la encrucijada: hacia un nuevo modelo de gobierno corporativo y de contrato social.** Albert J. Jovell y María D. Navarro.

- 99/2006. **El papel de la financiación público-privada de los servicios sanitarios.** A. Prieto Orzanco, A. Arbelo López de Letona y E. Mengual García.
- 100/2006. **La financiación sanitaria autonómica: un problema sin resolver.** Pedro Rey Biel y Javier Rey del Castillo.
- 101/2006. **Responsabilidad social empresarial en España.** Anuario 2006.
- 102/2006. **Problemas emergentes en salud laboral: retos y oportunidades.** Fernando G. Benavides y Jordi Delclòs Clanchet.
- 103/2006. **Sobre el modelo policial español y sus posibles reformas.** Javier Barcelona Llop.
- 104/2006. **Infraestructuras: más iniciativa privada y mejor sector público.** Ginés de Rus Mendoza.
- 105/2007. **El teatro en España: decadencia y criterios para su renovación.** Joaquín Vida Arredondo.
- 106/2007. **Las alternativas al petróleo como combustible para vehículos automóviles.** José Antonio Bueno Oliveros.
- 107/2007. **Movilidad del factor trabajo en la Unión Europea y coordinación de los sistemas de pensiones.** Jesús Ferreiro Aparicio y Felipe Serrano Pérez.
- 108/2007. **La reforma de la casación penal.** Jacobo López Barja de Quiroga.
- 109/2007. **El gobierno electrónico: servicios públicos y participación ciudadana.** Fernando Tricas Lamana.
- 110/2007. **Sistemas alternativos a la resolución de conflictos (ADR): la mediación en las jurisprudencias civil y penal.** José-Pascual Ortuño Muñoz y Javier Hernández García.
- 111/2007. **El sector de la salud y la atención a la dependencia.** Antonio Jiménez Lara.
- 112/2007. **Las revistas culturales y su futuro digital.** M.^a Trinidad García Leiva.
- 113/2007. **Mercado de vivienda en alquiler en España: más vivienda social y más mercado profesional.** Alejandro Inurrieta Beruete.
- 114/2007. **La gestión de la demanda de energía en los sectores de la edificación y del transporte.** José Ignacio Pérez Arriaga, Xavier García Casals, María Mendiluce Villanueva, Pedro Miras Salamanca y Luis Jesús Sánchez de Tembleque.
- 115/2007. **Aseguramiento de los riesgos profesionales y responsabilidad empresarial.** Manuel Correa Carrasco.
- 116/2007. **La inversión del minoritario: el capital silencioso.** Juan Manuel Barreiro, José Ramón Martínez, Ángeles Pellón y José Luis de la Peña.
- 117/2007. **¿Se puede dinamizar el sector servicios? Un análisis del sector y posibles vías de reforma.** Carlos Maravall Rodríguez.
- 118/2007. **Políticas de creación de empresas y su evaluación.** Roberto Velasco Barroetabeña y María Saiz Santos.
- 119/2007. **La reforma del acceso a la carrera judicial en España: algunas propuestas.** Alejandro Saiz Arnaiz.
- 120/2007. **Renta y privación en España desde una perspectiva dinámica.** Rosa Martínez López.
- 121/2007. **La inversión pública en España: algunas líneas estratégicas.** Rafael Myro Sánchez.
- 122/2007. **La prensa ante el reto en línea. Entre las limitaciones del modelo tradicional y las incógnitas de su estrategia digital.** Xosé López y Xosé Pereira.
- 123/2007. **Genéricos: medidas para el aumento de su prescripción y uso en el Sistema Nacional de Salud.** Antonio Iñesta García.
- 124/2007. **Laicidad, manifestaciones religiosas e instituciones públicas.** José M.^a Contreras Mazarío y Óscar Celador Angón.
- 125/2007. **Las cajas de ahorros: retos de futuro.** Ángel Berges Lobera y Alfonso García Mora.
- 126/2007. **El Informe PISA y los retos de la educación en España.** Olga Salido Cortés.
- 127/2007. **Propuesta de organización corporativa de la profesión médica.** Juan F. Hernández Yáñez.
- 128/2008. **Urbanismo, arquitectura y tecnología en la ciudad digital.** José Carlos Arnal Losilla.
- 129/2008. **La televisión digital terrestre en España. Por un sistema televisivo de futuro acorde con una democracia de calidad.** Enrique Bustamante Ramírez.
- 130/2008. **La distribución y dispensación de medicamentos en España.** Ricard Meneu.
- 131/2008. **Nuevos mecanismos de fraude fiscal. Algunas propuestas para un modelo de investigación.** Juan Manuel Vera Priego.
- 132/2008. **Radio digital en España: incertidumbres tecnológicas y amenazas al pluralismo.** Rosa Franquet Calvet.

- 133/2008. **Dinámica emprendedora en España.** M.^a Jesús Alonso Nuez, Carmen Galve Górriz, Vicente Salas Fumás y J. Javier Sánchez Asín.
- 134(I)/2008. **Negociación colectiva, adaptabilidad empresarial y protección de los derechos de los trabajadores vol. I.** Joaquín García Murcia y María Antonia Castro Argüelles.
- 134(II)/2008. **Negociación colectiva, adaptabilidad empresarial y protección de los derechos de los trabajadores vol. II (Anexos).** Joaquín García Murcia y María Antonia Castro Argüelles.
- 135/2008. **El sindicalismo en España.** Andrew J. Richards.
- 136/2008. **La Genómica de plantas: una oportunidad para España.** Pere Arús y Pere Puigdomènech.
- 137/2008. **Planes y fondos de pensiones: propuestas de reforma.** José Luis Monereo Pérez y Juan Antonio Fernández Bernat.
- 138/2008. **Modelos de desarrollo de centros hospitalarios: tendencias y propuestas.** Óscar Moracho del Río.
- 139/2008. **La frontera de la innovación: la hora de la empresa industrial española.** Emilio Huertas Arribas y Carmen García Olaverri.
- 140/2008. **Propuestas para mejorar la calidad de vida en las ciudades.** María Cifuentes, Rafael Córdoba, Gloria Gómez (coord.), Carlos Hernández Pezzi, Marcos Montes, Raquel Rodríguez, Álvaro Sevilla.
- 141/2008. **La evolución de la productividad en España y el capital humano.** Rafael Doménech.
- 142/2008. **Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y del cambio tecnológico.** Holm-Detlev Köhler.
- 143/2009. **La creación del Sistema Nacional de Dependencia: origen, desarrollo e implicaciones económicas y sociales.** Elisa Díaz, Sara Ladra y Néboa Zozaya.
- 144/2009. **Biotechnología para una química verde, respetuosa con el medio ambiente.** José Luis García López.
- 145/2009. **Reinterpretando la rendición de cuentas o *accountability*: diez propuestas para la mejora de la calidad democrática y la eficacia de las políticas públicas en España.** Eduard Jiménez Hernández.
- 146/2009. **Análisis económico de los efectos de la inmigración en el sistema educativo español.** Javier Salinas Jiménez y Daniel Santín González.
- 147/2009. **Seguridad, transparencia y protección de datos: el futuro de un necesario e incierto equilibrio.** José Luis Piñar Mañas.
- 148/2009. **La protección de la discapacidad en el sistema de seguridad social: propuestas de mejora.** Luis Cayo Pérez Bueno y Miguel Ángel Cabra de Luna.
- 149/2009. **El sistema de relaciones sindicales en España: un balance general del marco jurídico y del funcionamiento de la práctica sindical en el sistema social.** Manuel Carlos Palomeque López.
- 150/2009. **El papel del “Derecho” en la crisis. Algunos aspectos de la regulación financiera y de las grandes empresas en su relación con la Economía.** Andrés Recalde Castells.

