UCAB

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

TRABAJO DE GRADO

Presentado para optar al título de:

LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES (INDUSTRIÓLOGO)

COMPARACIÓN ENTRE EL PERFIL LABORAL DEL PERIODISTA CONVENCIONAL Y EL PERIODISTA DIGITAL EN CARACAS-VENEZUELA

Realizado por:

Hanna Bedoya

María Gabriela Herrera

Profesor guía: Andrés Cañizález

RESULTADO DEL EXAMEN:

Este Trabajo de grado ha sido evaluado por el Jurado Examinador y ha obtenido la

Calificación de: dieciocho (18) puntos.

Nombre: JESÚS MARÍA AGUIRRE Firma:

Nombre: TRINA BARBERO FAJARDO Firma:

Nombre: ANDRÉS CAÑIZÁLES Firma: p/ Clemencia

Caracas 30 de Enero de 2018

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Escuela de Ciencias Sociales
Relaciones Industriales

COMPARACIÓN ENTRE EL PERFIL LABORAL DEL PERIODISTA CONVENCIONAL Y EL PERIODISTA DIGITAL EN CARACAS-VENEZUELA

Tesistas:
Hanna Bedoya
María Gabriela Herrera
Tutor:
Andrés Cañizalez

Caracas, Noviembre 2018

A mis padres por su apoyo y esfuerzo,

a mi Bruno y Piero por su motivación,

a mis amigos por proporcionarme su apoyo

y seguir a mi lado, gracias por una compañera de

tesis y de vida tan maravillosa,

y a la UCAB, por dejarme seguir cumpliendo sueños.

Gracias a todos.

Hanna

A Dios, por acompañarme durante este camino,

a mis padres, por su esfuerzo y apoyo inagotable,

a mi Moisés, por su motivación,

a mis amigos, por su compañía y risas,

a Venezuela, porque a pesar de las circunstancias se sigue adelante,

a la UCAB, por hacerme crecer como persona, por crear en mi resiliencia y empatía.

A todos, gracias infinitas.

María Gabriela

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Católica Andrés Bello, por ser un espacio de esparcimiento y respeto a las ideas individuales, gracias por inculcar en nosotros tan importantes valores e ideas.

A los profesores con quienes tuvimos la oportunidad de compartir conocimientos a lo largo de la carrera, gracias por su empeño y constancia.

Al profesor Andrés Cañizalez, por su tutoría y acompañamiento, por su paciencia y motivación hacia nosotras. Gracias por aceptar recorrer y cumplir este reto junto a nosotras.

A la profesora Aracelis Tortolero de Aponte por habernos guiado y apoyado durante el desarrollo de la investigación.

A los periodistas entrevistados, por permitirnos indagar en su día a día. Gracias por seguir creyendo en Venezuela y ejerciendo una profesión tan dura en estos tiempos.

Gracias a nuestros compañeros que nos deja la UCAB, juntos hemos comprendido que las experiencias vividas son una enseñanza para nuestro futuro.

Y a todos quienes de alguna manera contribuyeron al cumplimiento de esta meta.

INDICE

Contenido

INTRODUCCIÓN 1
RESUMEN 3
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 4
Pregunta de investigación 8
Justificación 8
Objetivo general 8
Objetivos específicos 8
CAPÍTULO I 9
MARCO TEÓRICO 9
Antecedentes de investigación 9
Bases conceptuales 13
Perfil laboral y perfil profesional. 13
Análisis de los puestos de trabajo. 14
El puesto de trabajo. 15
Caracterización del puesto de trabajo. 17
El periodista convencional y digital 18
El Teletrabajo 23
CAPITULO II 25
MARCO CONTEXTUAL 25
El periodismo en Venezuela 25
Las empresas objeto de estudio 28
Empresa A (Efecto Cocuyo) 29
Empresa B (RunRunes) 29
Empresa C (El Pitazo) 30
Empresa D (El Universal) 31
Empresa E (El Nacional) 32
Empresa F (Unión Radio) 33
CAPITULO III 35
MARCO METODOLÓGICO 35
Diseño y tipo de investigación 35

Tipo de estudio 36
Muestra 36
Criterios de la muestra 36
Personas que fueron entrevistadas 37
Variables 37
Operacionalización 38
Recolección de datos 42
Análisis de información 43
Aspectos Éticos 43
CAPITULO IV 44
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS 44
Características personales 44
Sexo 44
Edad 45
Medio de comunicación donde labora 45
Nivel educativo 46
Condiciones físicas necesarias para desempeñar el puesto de trabajo 46
Dimensiones extrínsecas 47
Título del puesto 48
Entorno o ambiente laboral 54
Requisitos intelectuales 54
Funciones y responsabilidades del puesto 54
Competencias, habilidades y destrezas 56
Condiciones de trabajo 67
Instrumentos y herramientas de trabajo 67
Horario de trabajo 68
Riesgos laborales 70
CONCLUSIONES 71
RECOMENDACIONES 75
REFERENCIAS 76
ANEXOS 80
Anexo A. 80
Anexo B. 83

INDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Contenido

Figura 1. Competencias digitales…… 21

Tabla 1. El profesional con la competencia de la comunicación digital…… 22

Tabla 2. Profesional digital aporta dentro de las organizaciones…… 22

Tabla 3. Operacionalización de la variable……. 39

Tabla 4. Evolución del título de los puestos…… 50

Tabla 5. Competencias, habilidades y respuestas…… 57

INTRODUCCIÓN

En el trabajo de grado que se presenta a continuación se realizó una comparación entre el perfil laboral de las personas que trabajan con el periodismo convencional y las personas que trabajan con el periodismo digital.

El interés en esta investigación obedece a que con el pasar de los años se ha visto un incremento en la introducción de las nuevas tecnologías de la información en todos los ámbitos, hecho del cual no escapan los medios comunicacionales, esto debe haber afectado el ejercicio profesional y este es el propósito del presente trabajo de grado, comparar cómo cambió el ámbito laboral en el periodismo.

Para realizar la comparación se utilizó como herramienta para determinar las variables y eventos objeto de estudio las categorías del análisis de los puestos de trabajo tal cual lo exponen Urquijo y Bonilla (2010) en su obra "La remuneración del trabajo", la cual fue complementada con la versión de Idalberto Chiavenato (2009) sobre las responsabilidades y condiciones de los puestos de trabajo.

Este estudio se realizó tomando como muestra medios comunicacionales ubicados en Caracas-Venezuela en los cuales se encuentran periodistas que trabajen o hayan trabajado el periodismo convencional o que trabajan bajo el formato digital o convencional en la actualidad.

A continuación, se desglosarán las partes que conforman el trabajo de grado:

1. Planteamiento del Problema: en esta sección se exponen las razones por las cuales se decidió realizar este trabajo de grado, y a partir de esto se expone la pregunta de investigación a responder presente estudio y se delimita el tema proponiendo los objetivos tanto generales como específicos.

2. Marco Teórico: en esta sección se muestra la definición del perfil laboral o profesional de las personas que aplican el periodismo tanto convencional como digital lo cual implica la definición del teletrabajo o trabajo a distancia, competencias digitales y características necesarias para explicar lo antes mencionado.

3. Marco Metodológico: en este se define el tipo y diseño de investigación, la población y la muestra, operacionalización de la variable, método de recolección de los datos, análisis de la información y aspectos éticos.

4. Análisis y discusión de los resultados: En esta sección se presentan los análisis realizados a partir de los resultados obtenidos al haber aplicado las entrevistas abiertas a los periodistas y la observación in situ.

5. Conclusiones: en este apartado se definen las conclusiones que dan respuesta a la pregunta de investigación planteada en el presente trabajo de grado

6. Recomendaciones: en esta sección se realizan recomendaciones para futuras investigaciones realizadas con este trabajo de grado como apoyo principal.

Para finalizar se presentan las referencias bibliográficas y en los anexos se coloca el formato del instrumento y el de validación del mismo.

RESUMEN

En esta investigación se hace uso del estudio del trabajo a nivel medio, para aplicarlo en el análisis, la descripción y comparación de los perfiles laborales de periodistas que se desempeñan en el llamado periodismo convencional y en el digital. Así, el objetivo general planteado fue el de identificar y categorizar las semejanzas y diferencias existentes en el perfil laboral de un periodista convencional y un periodista digital. La presente investigación fue de tipo no-experimental, transversal, descriptiva comparativo. Para la ejecución del estudio se trabajó con una muestra intencionada de medios comunicacionales convencionales y digitales: El Universal, El Nacional, El Pitazo, Efecto Cocuyo, Run Runes, Unión Radio, El Estímulo. La recolección de la información se hizo mediante una entrevista abierta y la observación in situ. Las entrevistas fueron aplicadas a periodistas que laboran en los medios mencionados, a partir de las cuales se obtuvieron los elementos que permitieron cumplir con el objetivo del estudio. Para el análisis de la información se utilizó el análisis de contenido guiado por las categorías analíticas del análisis de puesto, así como el uso de las narraciones descriptivas y afirmaciones de tipo interpretativas propias de análisis de datos cualitativo. Al término del presente trabajo, se concluyó que entre el perfil laboral del periodista convencional y digital existen más semejanzas que diferencias. Las diferencias más evidentes están relacionadas con el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC´S) por parte del periodista digital, lo que ha conllevado al uso de otras herramientas de trabajo y aparición de nuevas competencias. Instrumentos como los Smartphone, laptops, tabletas, programas de diseño en computadoras, son imprescindibles en el periodismo digital, en tanto en el convencional imperan las rotativas, las maquetas de las páginas del periódico, impresoras y fotocopiadoras. Competencias nuevas como manejo de nuevas tecnología y uso de las redes sociales y conocimientos de métrica distinguen a los periodistas digitales. Empero competencias tales como: buena redacción, apropiado manejo del lenguaje escrito y verbal, lógica, retentiva, manejo de equipo son importantes para ambos tipos de periodistas.

Palabras Claves: perfil laboral, periodista, digital, convencional, TIC´S, teletrabajo.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Desde hace algunos años se han venido implementando diferentes técnicas digitales que han generado un cambio; en algunos casos drásticos y otros no tantos, en los diferentes ámbitos del mercado laboral. Una de las tecnologías más relevantes son las tecnologías de la información y la comunicación (TIC´S) Campos (2008) en relación con ellas argumenta lo siguiente:

> Su evolución ha traído consigo una serie de herramientas y mecanismos de intermediación e interactividad que reconfiguran el espacio mediático y que, manteniendo a los medios tradicionales como el eje central de la mediación social, la difusión de información, la propagación del conocimiento y el impulso democrático, incluyen en el horizonte a las redes sociales y los medios online. Hoy estos forman parte del panorama mediático de una sociedad en la que la atención aparece más segmentada, personalizada, instantánea, diluida, convergente, transparente, flexible, liviana, conversacional, interconectada y abocada a la colaboración, participación y trivialización. Esto implica que las relaciones de los públicos con los medios están cambiando: crece la fragmentación y se diluye la mediación (p.27).

Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC´s) han irrumpido en el ámbito comunicacional, lo cual ha generado un cambio notable en las actividades, habilidades, destrezas y conocimientos que son necesarias que tenga un comunicador social para poder ejercer su labor.

El periodismo digital ofrece la posibilidad de que el comunicador social ejecute su trabajo desde cualquier lugar y no precisamente estando dentro del espacio físico del medio de comunicación que se trate, porque no hay una restricción espacial, esto se evidencia en la definición del teletrabajo aportada, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que dice que es "Trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora." (OIT, 2009), esta modalidad es hoy en día utilizada por las grandes y pequeñas empresas con la finalidad de economizar los recursos y el tiempo, además la aparición de diferentes tecnologías, ha colaborado con la implementación de este método de trabajo en diferentes ámbitos del mercado laboral.

La industria de las comunicaciones es una de las que ha implementado el teletrabajo dentro de sus técnicas de empleo, esto debido a que con el pasar de los años, se ha producido un auge con respecto a los insumos electrónicos para la comunicación y por ende la utilización de estos por parte de los comunicadores sociales ha sido vital.

La industria de las comunicaciones es uno de los sectores donde se ha implementado el teletrabajo. Un estudio adelantado por Scolari, Micó, Navarro y Pardo (2008) en Cataluña indica que esta situación incide en cambios a nivel del ejercicio profesional.

> La aparición de una nueva tecnología siempre altera el espectro de profesiones que está vinculado a ella. En el mundo de la comunicación algunas figuras profesionales tradicionales están en vías de extinción. En ciertos casos, las tareas de esos profesionales han sido asumidas por otras figuras; en otros, la nueva dinámica productiva lleva a la desaparición de procesos o tareas específicas. (2008, p.45)

Antes las actividades laborales del comunicador social se desarrollaban dentro de grandes oficinas con escritorios pegados unos a los otros, sin división de cubículos y con los implementos justos y necesarios para redactar las noticias que se desarrollaban, las cuales se cubrían de manera presencial e inmediata sin importar hora, fecha ni lugar. Tanto los equipos que transfieren contenidos de un medio tradicional a la web, como las

redacciones de los medios en línea que generan sus propias noticias, suelen integrar en un pequeño grupo a periodistas, grafistas y programadores.

Con el transcurso del tiempo se han inventado diferentes aparatos o medios electrónicos que colaboran con la labor que ejercen los comunicadores sociales, lo que les ha permitido desempeñarse en cualquier lugar, fecha y hora sin importar la circunstancia que se presente, además la evolución de dichos equipos también ha favorecido esta actividad, ya que a medida que pasan los años, los instrumentos electrónicos disminuyen su tamaño y se convierten en portátiles útiles para cualquier comunicador.

Estos cambios antes mencionados han generado que el comunicador social que se forma en la actualidad tenga la necesidad de prepararse con respecto a todas aquellas tecnologías que se utilizan para llevar a cabo un mejor trabajo.

> Las tecnologías de la información y comunicación (TIC) han ido integrándose en los centros educativos de forma paulatina. A las primeras reflexiones teóricas que los profesionales de la educación realizaban sobre la adecuación o no de estas tecnológicas para el aprendizaje, se ha continuado con el análisis sobre el uso de estas tecnologías y su vinculación a las teorías de aprendizaje, junto a propuestas metodológicas para su implementación. (Belloh, 2012, p.6)

Es por esto que hoy en día dentro de la Universidad Católica Andrés Bello se educan a los futuros licenciados en comunicación social con las competencias en términos de recursos, capacidades, valores y principios necesarios para desenvolverse dentro de un mercado laboral dominado por la tecnología y las técnicas digitales, el plan de estudio de esta carrera ha sido modificado en los últimos años con la intención de incluir, dentro de las competencias que esperan desarrollar en sus estudiantes, la habilidad de gerenciar las diferentes actividades que se generan día a día con las innovaciones en el campo de las comunicaciones.

A la vez, ocurre un proceso de recapacitación de los periodistas en ejercicio para adaptarse a las nuevas tendencias tecnológicas, de manera que: “los periodistas que han migrado a las tecnologías digitales tienen que formarse para conocer los nuevos instrumentos y familiarizarse con las dinámicas de producción”. (Scolari, Micó, Navarro, Pardo, 2008, p.55).

Es por eso que todo comunicador social que ejerza su profesión en la actualidad, sea en el país que sea, debe estar capacitado para utilizar y aplicar las tecnologías de la información y la comunicación (TIC´S) en su trabajo además gracias a todo esto, el teletrabajo es un tema subyacente , ya que el periodista puede trabajar desde su hogar o en oficinas que no precisamente estén situadas dentro de la organización, esto con la finalidad de economizar recursos y tiempo como se ha mencionado, además de darle mayor flexibilidad a los trabajadores con respecto a su tiempo e inclusive en el lugar de los hechos para acompañar a lo visual con el acompañamiento profesional demandado al momento y a las circunstancias.

Derivado a esto, aparece la figura del periodista digital, el cual es un comunicador social que se desempeña en el área digital, con competencias y tareas distintas, debe ser hábil y rápido para redactar, hacer entrevistas improvisadas, elaborar informes, elegir y consultar fuentes, escribir y editar desde su hogar o cualquier lugar donde se encuentre. También para manejar el software de reciente generación, que no solo trabajan la imagen, sino que además le dan imagen al texto y sobre todo la comunicación altamente competitiva con otros colegas, otros medios audiovisuales, no solo en tiempo real, sino que debe ser cuidadoso en contenido y proceso, ya que se documenta en vivo.

De lo antes expresado se evidencia que la introducción de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC´S) en las actividades laborales de un comunicador social ha ocasionado un cambio en el perfil laboral, de ahí se desprende la inquietud de este trabajo de estudiar qué ha ocurrido en el caso venezolano.

De ahí surgió la siguiente pregunta de investigación:

Pregunta de investigación

¿Cuáles son las diferencias y semejanzas entre el perfil laboral de un periodista convencional y un periodista digital en medios comunicacionales ubicados en Caracas -Venezuela?

Justificación

Los motivos que nos llevaron a realizar el presente trabajo de grado para darle respuesta a la pregunta antes planteada se centran en el interés de determinar cuál ha sido el cambio en los perfiles laborales de los periodistas debido a la influencia de las nuevas tecnologías, lo cual ha generado que en el ámbito comunicacional se incluyan técnicas de trabajo relacionadas a lo digital.

Por otra parte, el tema resulta pertinente para la carrera de las Relaciones Industriales ya que se centra en las características del trabajo humano y su evolución, específicamente en los cambios que se han presentado en los perfiles laborales.

Objetivo general

Identificar las semejanzas y diferencias existentes en el perfil laboral de un periodista convencional y un periodista digital en Caracas – Venezuela.

Objetivos específicos

- Describir el perfil laboral de un periodista convencional.
- Describir el perfil laboral de un periodista digital.
- Establecer las diferencias y semejanzas existentes actualmente entre el perfil laboral del periodista convencional y el periodista digital.

CAPÍTULO I
MARCO TEÓRICO

Antecedentes de investigación

Para la elaboración del presente Trabajo de Grado se ha utilizó como referencia la tesis doctoral realizada en la Universidad de Cataluña en el año 2008, por Carlos Alberto Scolari, Josep Lluís Micó Sanz, Héctor Navarro Guere, Hugo Pardo Kuklinski, la cual lleva por título "El periodista polivalente. Transformaciones en el perfil del periodista a partir de la digitalización de los medios audiovisuales catalanes"

Tiene como objetivo general detectar las transformaciones en el perfil profesional del periodista a partir de la introducción de la tecnología digital en las redacciones de la radio, la televisión, las agencias y los medios en línea catalanes y como objetivos específicos, analizar las consecuencias de la digitalización del trabajo periodístico en los medios audiovisuales y en línea de Cataluña, estudiar la desaparición, transformación y/o aparición de perfiles profesionales en los medios informativos, describir las nuevas competencias que los periodistas deben poseer.

Este trabajo analiza las transformaciones que ha experimentado la figura del periodista en el actual panorama audiovisual catalán, especialmente en lo referido a la asunción de nuevas tareas y funciones. Tras una introducción en la que se expone

el marco teórico y la metodología de trabajo, se describen las transformaciones en los perfiles profesionales y se presentan las principales tendencias observadas en las empresas de radio y televisión, agencias de noticias y medios en línea de Cataluña. El artículo concluye con una serie de reflexiones sobre la polivalencia del periodista. (Scolari, Micó, Navarro, Pardo, 2008)

Otra referencia es la tesis de licenciatura realizada en la Escuela de Comunicación Social de la Universidad Católica Andrés Bello por Katty Campodónico Valcárcel y tutoreada por Jesús María Aguirre en el año 1998, la cual lleva por título "Perfil profesional del comunicador organizacional". Es una investigación científica de tipo descriptiva, no experimental y su muestra estuvo constituida por docentes de comunicación social de la UCAB Y UCV.

Su objetivo general fue la definición del perfil profesional del comunicador organizacional y como objetivos específicos, examinar cuales son las destrezas que debe poseer todo comunicador organizacional en el área cognitiva, investigar el adiestramiento de tipo técnico que debe dominar, recopilar los valores y principios que integran el componente ético de todo profesional de la comunicación, explorar las exigencias de personalidad y carácter en todo comunicador organizacional, lineamientos y recomendaciones para un nuevo programa en el área de comunicación organizacional.

Esta investigación tuvo como finalidad describir el perfil socio laboral del comunicador social organizacional, basándose en que con la introducción de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC´S) en el ámbito comunicacional, las relaciones publicas también han evolucionado y esto ha logrado convertirse en un negocio indispensable para el día a día. Establecen que el progreso de las comunicaciones se ha presentado tanto en el ámbito organizacional como en el ámbito académico y que en este último los avances no han sido tan notables lo cual se debe mejorar debido a que de las grandes casas de estudio es de donde egresan los diferentes comunicadores que luego se desempeñaran en el cargo laboral y por lo tanto deben estar preparados para dichas actividades.

Esta investigación realizada por Joaquín A. Lares L. y Claudia C. Sandia Z lleva como título "Teletrabajo: perfil del trabajador móvil" esta tesis tuvo como tutor a Gustavo García, en la escuela de Ciencias Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello, su tipo de investigación fue descriptivo y como diseño de investigación no experimental transversal, tiene como objetivo general determinar cuál es el perfil socio-laboral de los individuos que emplean el trabajo móvil, como una modalidad de teletrabajo, en grandes empresas de tecnología ubicadas en la Zona Metropolitana de Caracas para el año 2005 además consta de algunos objetivos específicos mencionados a continuación:

a) Determinar las condiciones laborales en el que se encuentran estos individuos.

b) Determinar las condiciones sociales de los trabajadores móviles.

c) Determinar las experiencias personales que han tenido los trabajadores móviles de la Zona Metropolitana de Caracas, durante el año 2005.

Esta investigación tuvo la finalidad de crear un perfil profesional de un trabajador móvil, aplicando el teletrabajo. Gracias a la globalización y el desarrollo de las tecnologías de información y comunicación se ha logrado evidenciar la aparición de un nuevo puesto de trabajo, para el cual solo se necesita una persona sentada frente al computador, esto permite la flexibilización de horarios y actividades y por ende exige el cumplimiento de nuevas tareas y competencias por parte de quienes ingresen al campo laboral de las comunicaciones en la actualidad.

Por esta razón es indispensable el estudio y actualización del perfil socio laboral del trabajador móvil tomando en cuenta la modalidad del teletrabajo, en Venezuela dicha modalidad ha tenido un auge considerable según la investigación, es por esto que el estudio de dicha temática se hace indispensable**.**

Una de las investigaciones que se revisó para la elaboración del Trabajo de Grado fue la tesis de licenciatura de Eliana J. Filgueira P. y Giuseppe Pietrantonio T., tutoreada por José R. Naranjo M., en la escuela de Ciencias Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello en el año 1997, la cual lleva por título "El Teletrabajo: Posibilidades de implantación en Venezuela". Fue una investigación de tipo no experimental, Exploratoria y

su muestra estaba constituida por personalidades procedentes de distintos sectores del medio que pudieran ofrecer, en base a la experiencia, imágenes sobre el teletrabajo.

En esta se deseaba determinar qué posibilidades de aplicación tiene el teletrabajo en Venezuela, a través de la recolección de opinión de expertos, siendo este su objetivo general. Además tenía como objetivos específicos como, determinar las nuevas posibilidades de empleo que ofrece la aplicación del teletrabajo en la organización, analizar la posible influencia del teletrabajo en las condiciones de vida para los trabajadores y en la eficacia de la empresa, analizar las condiciones que facilitan o impiden el desarrollo del teletrabajo en Venezuela, determinar las posibles ventajas y desventajas de la aplicación del teletrabajo en Venezuela, para las personas y las empresas, entre otros.

En dicho trabajo de investigación se busca conocer las posibilidades que existen en Venezuela para la aplicación e implantación del teletrabajo, tomando en cuenta las condiciones necesarias para esto, las competencias, habilidades y destrezas exigidas para que una persona puede desempeñarse dentro de dicha modalidad, regulaciones existentes con respecto a lo legal y los diferentes ámbitos en los cuales pudiese ser aplicado el teletrabajo.

Otra de las investigaciones que se revisó para la elaboración del Trabajo de Grado, fue en la Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de Madrid, donde el capítulo utilizado tiene como título “Teletrabajo: Estrategias de flexibilidad” realizado por Ángel Bulzunegui en el 2002, en este trabajo de investigación se presenta un análisis del teletrabajo como método laboral, sus desventajas, beneficios y aplicación en los diferentes ámbitos. Se basan en la evolución que han tenido las tecnologías de la información y la comunicación (TIC´S) en los últimos años y por los cuales, han variado los métodos de trabajo en el mercado laboral.

> El autor del presente trabajo aborda el estudio del teletrabajo, centrándose en determinados tipos del mismo (el teletrabajo itinerante o mobility y el teletrabajo de los call centers), en un subsector de actividad específico (el de las empresas que prestan servicios de tecnologías de la información y la comunicación, TIC´S) y en un contexto socioeconómico determinado (el de la expansión de las actividades relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación, TIC´S), todo

ello en base a acotar los fenómenos sociales para su estudio empírico. (Belzunegui, 2002).

Bases conceptuales

Se exponen a continuación la definición de los conceptos que funcionan como fundamentos teóricos del estudio, especialmente los aspectos que condujeron a la identificación de las variables de la investigación y delimitación de campo de aplicación.

De acuerdo a lo anterior se comienza con la definición de perfiles laborales para abordar la técnica, que, en el campo de las relaciones Industriales, permite obtener información de los perfiles y de los puestos de trabajo.

Por último, se trata los conceptos que ayudaron a discriminar aspectos de la muestra y del contexto general de este trabajo: diferencias generales entre un periodista digital y un periodista convencional; así como algunas precisiones sobre el teletrabajo.

Perfil laboral y perfil profesional.

A partir de lo antes mencionado, en este trabajo de grado se buscó establecer una comparación entre los perfiles laborales de los periodistas convencionales y los periodistas digitales, los cuales abundan en la actualidad. Para lograr entender dicho estudio, debemos definir algunos conceptos.

En el ámbito de las Relaciones Industriales se habla de dos tipos de perfiles, que están íntimamente relacionados.

Por un lado, el perfil del puesto de trabajo o perfil laboral que se refiere a los contenidos de los mismos, tales como las funciones, tareas y equipos; así como, los requisitos mínimos a exigir al posible ocupante y por el otro el perfil ocupacional o profesional que da cuenta de los requisitos que trae el ocupante, en relación a los exigidas por el puesto de trabajo (Urquijo y Bonilla, 2010).

En un nivel más general o de macro nivel el perfil profesional según Campodónico (1998) “Refleja las demandas y exigencias del mercado ocupacional, fundamentadas en

conocimientos, destrezas, habilidades y rasgos de personalidad requeridos para el ejercicio de las distintas profesiones" (p. 10)

Para la formulación de los perfiles se requiere de un análisis de los puestos de trabajo, que es como se observa de seguida permite obtener la información sobre los contenidos y dimensiones de los puestos de trabajo.

Análisis de los puestos de trabajo.

Según Urquijo, I, y Bonilla, J en su libro "La remuneración del trabajo" "el análisis de puestos es una investigación sobre los contenidos (equipos, tareas, funciones, exigencias, etc.) y algunas dimensiones del puesto de trabajo, que debe ser llevada a cabo por especialistas, mediante el uso de las técnicas generales (observación, encuesteo, experimentación, etc.), con el objeto de identificarlos con precisión, describirlos, y establecer sus requisitos o especificaciones, elaborando así un reporte, o manual, que podrá ser utilizado para distintos fines organizativos y administrativos" (2008, p. 100).

Por lo tanto, para realizar el análisis de puesto se debe tomar en cuenta los contenidos intrínsecos y extrínsecos, aplicando técnicas complementarias de índole científica, ya que esto no se pudiese obtener solo realizando la observación, todo esto se debe realizar de forma sistemática.

Este análisis está compuesto de tres fases principales, las cuales se describen a continuación según lo establecido por Urquijo, I., Bonilla, J en su libro "La remuneración del trabajo":

- La identificación del puesto: en esta etapa, el analista trata de obtener y anotar todos los datos del puesto, que mejor lo ubican y precisan extrínsecamente e intrínsecamente, en cuanto a su diseño físico.

- Descripción funcional del puesto: pretende recoger y explicar todas las actividades, tareas y funciones, que se han de realizar en el mismo, de acuerdo al diseño estructural ya identificado. Comprende dos partes: la descripción genérica (su función general o razón de ser) y la descripción explícita específica (describe todas sus actividades y tareas de acuerdo a una secuencia funcional).

- Las especificaciones del puesto: en esta parte, se recoge la información respecto a los requisitos o exigencias, que se derivan del diseño y de todos los contenidos dinámicos del puesto, así como de algunas de sus características extrínsecas. (Urquijo, I. Bonilla, J, 2008, p. 101)

El puesto de trabajo.

La definición del puesto de trabajo ayudará a analizar los componentes de un perfil laboral, habida cuenta que este último viene determinado por las exigencias del puesto de trabajo Chruden, Sherman y Arthur (1963) lo definen como:

> Como una unidad de la organización que consiste en un grupo de obligaciones y responsabilidades que lo separan y distinguen de los demás puestos. Estas obligaciones y responsabilidades pertenecen al empleado que desempeña el puesto y proporcionan los medios con los cuales los empleados contribuyen al logro de los objetivos de una organización. (p.79)

Según Idalberto Chiavenato (2009), estas obligaciones y responsabilidades son los que se señalan a continuación:

- Requisitos intelectuales: Comprenden las exigencias del puesto en lo referente a los requisitos intelectuales que debe tener el ocupante para desempeñar adecuadamente el puesto. Entre los requisitos intelectuales están los siguientes factores de especificaciones; escolaridad indispensable, experiencia indispensable, adaptabilidad del puesto, iniciativa requerida, aptitudes requerida. (p. 192)

Estos requisitos están relaciones con el nivel de instrucción, las aptitudes y la experiencia necesaria que debe poseer un individuo para desempeñarse de manera correcta y eficaz dentro de un puesto de trabajo, logrando de este modo contribuir con el cumplimiento del objetivo individual y organizacional.

- Requisitos físicos: Comprenden la cantidad y la continuidad de la energía y del esfuerzo físico e intelectual que se requieren y la fatiga que ocasionan. Consideran también la complexión física que debe tener el ocupante para el buen desempeño. Entre los requisitos físicos se encuentran los siguientes factores de especificaciones: esfuerzo físico requerido, concentración visual, destrezas o habilidades, complexión física requerida. (Chiavenato, 2009, p. 192)

Dichos requisitos se refieren a las habilidades y destrezas, aspectos físicos, que son indispensables hacia la persona que se va a desempeñar en el puesto de trabajo analizado:

- Responsabilidades adquiridas: Consideran las responsabilidades que, además del desempeño normal de sus atribuciones, tiene el ocupante del puesto eh relación con la supervisión subordinados, del material, de las herramientas o equipo, el patrimonio de la empresa, dinero títulos o documentos, pérdidas o ganancias de la empresa, relaciones internas o externas e información confidencial: supervisión de personal, material, herramientas o equipo; dinero, títulos o documentos; relaciones internas o externas, información confidencial. (Chiavenato, 2009, p. 192)

Estas responsabilidades de refieren a las relaciones que va a tener el individuo dentro de su ambiente laboral, tanto con sus iguales y sus superiores con los departamentos, equipos y materiales indispensables para el desarrollo de su actividad laboral dentro de una organización.

- Condiciones de trabajo: Comprenden las condiciones del ambiente en que se realiza el trabajo, si lo hace desagradable, adverso o sujeto a riesgos, o si exige del ocupante una sólida adaptación para mantener la productividad y el rendimiento en

sus funciones. Evalúan el grado de adaptación de la persona al ambiente y al equipo de trabajo para facilitarle su desempeño: ambiente de trabajo, riesgos de trabajo. (Chiavenato, I., 2009, p. 192)

Caracterización del puesto de trabajo.

Ahora bien, se puede argumentar que existen contenidos extrínsecos e intrínsecos que definen un puesto de trabajo, los cuales serán comentados a continuación según Urquijo, Bonilla (2010) p. 86:

*Contenidos intrínsecos***:** Son aquellos elementos esenciales que definen la razón del puesto de trabajo, entre ellos encontramos, los equipos, instructivos, las actividades, las funciones, etc.

Los equipos: Son entendidos por la unidad necesaria que será transmutada mediante la actividad laboral, dentro de estos se encuentran, los accesorios, las herramientas, maquinarias, mesas de trabajo, escritorio, etc.

Los instructivos: Son documentos que acompañan a los distintos tipos de equipos o accesorios y tienen tendencia a la mecanización de los trabajos.

Las actividades: Se define por actividad a aquellos movimientos, tareas y operaciones que nos ayudaran a realizar una determinada labor en el puesto de trabajo.

La función (propósito): Es una significación deliberada y totalizadora, que adquieren las tareas de un mismo orden y de una misma orientación, muchas veces se puede tener una función o varias.

La función Global: Es la sumatoria de funciones generales de diversos puestos.

Objetivos o propósito (finalidad): Es la tendencia hacia el fin y el fin mismo. (p.86)

*Dimensiones Extrínsecas***:** Nos proporcionan aquellos aspectos del mismo que ayudan a dimensionarlo y explicarlo en cuanto la denominación, ubicación, posición jerárquica, entorno, rango, etc.

Denominación: Titulo o nombre oficial del puesto, para distinguirse de forma oficial.

Ubicación: emplazamiento concreto del puesto en el lugar físico según el edificio, planta, oficina, etc.

Entorno: es el medio ambiental que rosea al puesto en su ubicación concreta.

Plaza: disponibilidad del puesto respecto a posibles ocupantes.

Tipo de supervisión: se puede tener una supervisión directa e inmediata o indirecta y general.

Posición: ubicación jerarquiza del puesto dentro del organigrama.

Relaciones: parámetros de referencia de unos puestos con respecto a otros.

Métodos y procedimientos: regulan actividades del puesto y el comportamiento de sus ocupantes.

Rango: calificación que tiene que aplicarse en un sistema de la valoración.

Código: Cifra numérica que ayuda a identificar rápida y operativa.

El periodista convencional y digital

A partir de lo expresado en el planteamiento del problema de acuerdo a lo cual se busca realizar la comparación entre el periodista convencional y el periodista digital, se considera necesario definiros.

En relación al periodista independientemente de si trabaja convencionalmente o digitalmente, tenemos que según Leñero y Marín (1986):

> Es considerado periodista a quien redacta notas informativas, entrevistas y reportajes se le llama reportero; al que elabora artículos, articulista; al que hace editoriales, editorialista; al que hace columnas, columnista y al que ejercita la crónica, cronista. Pero todos quien hacen del periodismo su principal actividad, cualquiera que sea su especialidad, son periodistas. (p. 23)

Marín y Leñero establecen que el periodista tiene estas responsabilidades por satisfacer: “dominio técnico del periodismo, como responsabilidad profesional; apego a la

verdad, como responsabilidad de inteligencia; servicio a la comunidad, como responsabilidad social.” (p.18)

Ahora bien, en relación con el periodista digital, se tiene que:

> Es aquel que desarrolla su labor periodística a través de internet, sin embargo, hay que pensar que este concepto todavía es muy ambiguo y limitado si nos detenemos un segundo a pensar en la cantidad de herramientas que están al alcance de los trabajadores y trabajadoras de la información que hacen uso de las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación. (Romero, F, 2011, p.1)

> El periodista digital cumple con labores de: editor (gestionar y organizar contenido); especialista en búsqueda de información a través de la red; redactar contenido, entre otras tareas, el periodista digital debe solucionar los problemas de formas independiente, por esa razón se añaden características y funciones a las descripciones de puestos de trabajo. (Pedroza, M; de Arias, M 2009 p. 19)

En contraposición el periodista digital debe ser un todo terreno el periodista convencional, es el que ejerce su labor en los llamados medios impresos, es el periodismo de papel, se especializa en un área determinada tanto desde la perspectiva de lo que hace (redactor, articulista, etc.) como del área de dominio (política, economía, sucesos, etc.). Como cuentan con un día completo para publicar sus trabajos, tiene más tiempo para redactar y verificar la información.

Actualmente vivimos en un mundo que asume constantemente cambios, la digitalización es uno de estos factores que afectan la vida cotidiana y la profesional, “La digitalización está transformando la sociedad generando nuevos retos y oportunidades de negocio” (Magro, Salvatella, 2014, p. 11).

Magro y Salvatella (2014) comentan que:

> Aceptar la transformación digital significa asumir que hemos cambiado para siempre la forma en que nos comunicamos, nos informamos, trabajamos, nos relacionamos, amamos o protestamos. En el ámbito empresarial tiene ventaja los profesionales y las organizaciones que han integrado mejor ambos mundos hasta convertirlos en uno solo. (p.11)

Existen algunas competencias digitales que debemos conocer para realizar funciones en red dentro de los puestos de trabajo que pueden ser definidas como "la combinación de capacidades, conocimientos, habilidades y actitudes que nos sirven para alcanzar objetivos con eficacia y eficiencia en contextos altamente digitales", para Magro y Salvatella (2014) existen ocho competencias que deben ser adquiridas para crecer profesionalmente: (Ver Figura 1)

1. Conocimiento digital: Capacidad para desenvolverse profesional y personalmente en la economía digital.
2. Gestión de la información: Capacidad para buscar, obtener, evaluar, organizar y compartir información en contextos digitales.
3. Comunicación digital: Capacidad para comunicarse, relacionarse y colaborar de forma eficiente con herramientas y en entornos digitales.
4. Trabajo en red: Capacidad para trabajar, colaborar y cooperar en entornos digitales herramientas y en entornos digitales.
5. Aprendizaje continuo: Capacidad para gestionar el aprendizaje de manera autónoma, conocer y utilizar recursos digitales, mantener y participar de comunidades de aprendizaje.
6. Visión estratégica: Capacidad para comprender el fenómeno digital e incorporarlo en la orientación estratégica de los proyectos de su organización.
7. Liderazgo en red: Capacidad para dirigir y coordinar equipos de trabajo distribuidos en red y en entornos digitales.
8. Orientación al cliente: Capacidad para entender, comprender, saber interactuar y satisfacer las necesidades de los nuevos clientes en contextos digitales. (p.18)

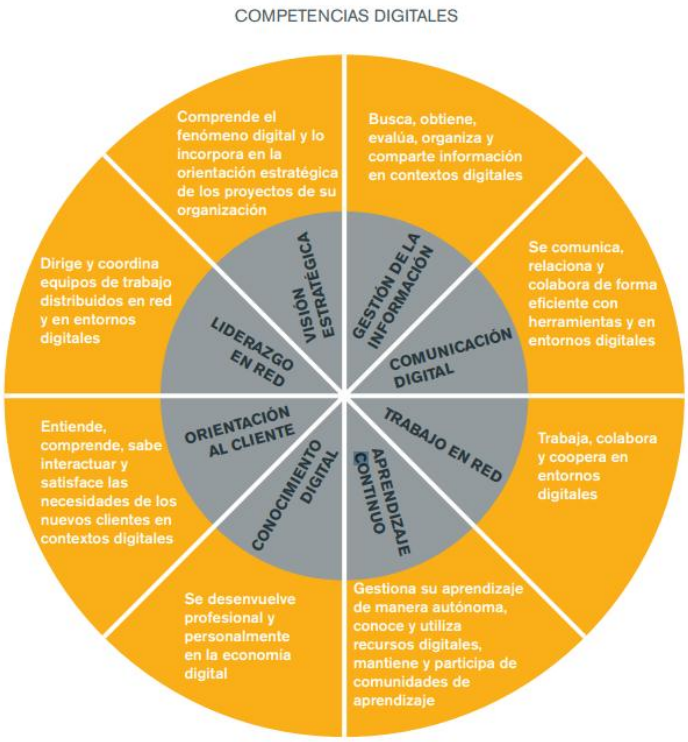

Figura 1.
Competencias digitales
Fuente: (RocaSalvatella, 2014, p.19)

Magro y Salvatella nos presentan qué realiza y de qué es capaz este individuo. (Ver Tabla 1)

1. Comunicarse de forma eficiente de manera asíncrona
2. Participar activamente en conversaciones y debates online realizando aportaciones de valor
3. Comunicarse de forma eficaz y productiva con sus colaboradores utilizando medios digitales
4. Comunicarse de forma eficiente de manera síncrona online

5. Generar contenido de valor y tener opiniones que ayudan a generar debate
6. Participar proactivamente en entornos digitales, redes sociales y espacios colaborativos online, realizando aportaciones de valor
7. Identificar nuevos espacios en los que participar que puedan ser de interés

Tabla 1.
El profesional con la competencia de la comunicación digital
Fuente: (RocaSalvatella, 2014, p.23)

Además, qué aporta dentro de las organizaciones la eficiencia, productividad, conocimiento del mercado, e incrementa la transparencia: (Ver Tabla 2)

1. Genera conocimiento de mercado y de clientes
2. Aumenta la eficiencia y productividad interna
3. Favorece el posicionamiento y la construcción de marca
4. Reduce los riesgos de crisis de marca
5. Incrementa la transparencia y la visibilidad del conocimiento interno.

Tabla 2.
Profesional digital aporta dentro de las organizaciones
Fuente: (RocaSalvatella, 2014, p. 27)

El Teletrabajo

En la actualidad el trabajo a distancia es un método utilizado en la mayoría de los mercados laborales, con la intención de darle flexibilidad a los colaboradores y de este modo su desempeño y satisfacción sea mayor, contribuyendo a que se cumplan los objetivos con la menor utilización de instrumentos y recursos posibles.

Según lo antes expuesto el periodismo está utilizando esto para facilitar el ingreso y retención de los nuevos talentos, ya que la tecnología lo ha permitido, por lo tanto, se desglosa la información realizada sobre este punto.

En la relación de la definición de teletrabajo, según Di Martino y Wirth (1990):

> Es el trabajo efectuado en un lugar donde, apartado de las oficinas centrales o de los talleres de producción, el trabajador no tiene contacto personal alguno con sus colegas, pero está en condiciones de comunicarse con ellos por medio de las nuevas tecnologías (p.50).

Ortiz establece que "El teletrabajo, es trabajo a distancia, utilizando las telecomunicaciones y por cuenta ajena." (Ortiz, 1995, p.38).

Según Burch:

> El trabajo a distancia se refiere principalmente a una recopilación y distribución de información y servicios, que pueden no depender del lugar. Algunos se refieren a él como trabajo remoto, lo cual ciertamente no lo es, pues los mejores programas de teletrabajo tienen por objeto desvanecer la noción de lejanía de estar fuera de contacto. (Burch, 1990, p. 77)

A partir de lo antes mencionado surgió el teletrabajador quien, según Lares, es "La persona que se sirve de las computadoras y telecomunicaciones para superar las limitaciones temporales y espaciales del trabajo, haciendo más flexible la localización del trabajo" (Lares, J: Sandia, C, 2005, p. 33).

También establece que:

Cualquier trabajador que se encuentre en movimiento, bien sea en la oficina del cliente o en sucursales de la empresa para la cual trabaja, viajando de ciudad en ciudad, trabajando desde la casa o desde lugares satélites, puede considerarse como un trabajador móvil, un trabajador de la tecnología y de la información; siempre y cuando, éste permanezca al menos un 60% de su tiempo fuera de las llamadas oficinas tradicionales. (Lares, 2005, p. 16)

Filgueira y Pietrantonio (1997) establece que existe un perfil del teletrabajador a nivel mundial, caracterizado por:

- Jóvenes con formación en el manejo de sistemas telemáticos.
- Personal femenino semicalificado para labores administrativas y de secretaria, generalmente casadas entre los 30 y 40 años de edad.
- Hombres calificados en tareas tipo técnico, gestión o especialización.
- Individuos mayores de 50 años de edad con cualificaciones altas.
- Personas discapacitadas.

CAPITULO II
MARCO CONTEXTUAL

El periodismo en Venezuela

Se consideró necesario hablar sucintamente sobre el periodismo en Venezuela, ya que de este sector comunicacional es que surgió la muestra de la presente investigación de manera que es el contexto más amplio de la investigación.

Según Jesús María Aguirre (1998):

> El surgimiento de las labores periodísticas en las colonias españolas iniciado bajo el mismo modelo centralista, estuvo estrechamente vinculado a los movimientos de oposición y, particularmente, al influjo inglés y francés, ya que estos países eran los que podían suministrar, ante el bloqueo español, los insumos, los recursos técnicos y la inspiración en un periodismo republicano. (Aguirre, J. 1998 p.40)

En Venezuela específicamente se establece lo siguiente según Jesús María Aguirre (1998):

> En el caso de la Capitanía de Venezuela, cuyo gobierno creó el primer periódico, los equipos eran de procedencia británica. El retardo de la incorporación de la imprenta en 1808 se explica en parte por el temor del Régimen Español a las influencias revolucionarias. Los patriotas, periodista, políticos, juristas, que conocieron directamente las experiencias europeas y norteamericana, tuvieron muy en cuenta

los nuevos paradigmas periodísticos, surgidos al calor de la Revolución francesa, de la emancipación norteamericana y de naciente industrialismo británico. (Aguirre, J. 1998 p.40)

Además, en la antigüedad según Homero Boscán:

"Los primeros periódicos utilizaban un estilo muy literario y el redactor mezclaba sus opiniones con la descripción de los acontecimientos que narraba. No incluían ningún hecho cotidiano, ni siquiera un crimen y estaban destinados a la clase alta, tomando en cuenta que el grueso de la población no sabía leer y escribir" (Piña, 2015)

También agregó:

"Sería Francisco de Miranda el primer venezolano en ejercer funciones de comunicador social al publicar en Londres, en 1810, junto al ecuatoriano José Antepara, la hoja quincenal El Colombiano que circuló en América propagando ideas de emancipación, influyendo en figuras como Simón Bolívar, José de san Martín, Nariño y otros"

Según Marcelino Bisbal (2014):

Así, una etapa de la historia de nuestros medios va acompañada con la aparición de la imprenta y el auge de la prensa escrita. Desde periódicos –que a veces no eran más que unas muy pocas páginas– que resultaban unos panfletos hasta la aparición de la prensa de gran tiraje producto de una industria cultural industrializada. Desde la pluma de ganso; la máquina de escribir; el plomo para la formación de los tipos; una diagramación y maqueteado más rudimentario hasta la presencia de la impresión offset en grandes rotativas; un diseño moderno; gran despliegue de fotografías; la introducción del color; la presencia de las llamadas infografías y la aparición de la computadora; la generación de contenidos para redes sociales, web,

> tabletas, móviles, radio, televisión, “kiosco” digital y papel; la integración de las redacciones en una redacción única… hacen del medio impreso un medio de masas en diversas plataformas. Hasta la práctica del oficio cambia y se convierte no solo en testigo del acontecer, sino en un espacio público que ayuda al ciudadano no solamente a estar bien o mal informado, sino a que sea capaz de tomar decisiones para el ámbito de su vida individual y colectiva en cuanto perteneciente a la sociedad. (Bisbal, 2014)

El periodismo en Venezuela y las agencias periodísticas son un factor clave para el desarrollo comunicacional del país, son reconocidas por su trayectoria y por sus integrantes, además de que han luchado con las diferentes trabas que han surgido al pasar de los años por los gobiernos que han pasado.

En Venezuela en los últimos años a partir de los cambios políticos que se han venido generando, las agencias de noticia han ido decayendo poco a poco debido a las reglas dispuestas por parte de CONATEL y los diferentes entes encargados de regir las comunicaciones del país.

Debido a esto, según Andrés Cañizalez (2018):

> El periodista, en Venezuela, debe usar la información que le proporcionan los estudios de opinión pública, pero principalmente debe patear calle, meterse en mercados, en el transporte público. Respirar el verdadero clima de la opinión pública sencillamente oyendo opiniones, viendo rostros y observando comportamientos. El periodismo es dato (y cuanto importante son) pero es principalmente historia humana. (Cañizalez, 2018)

Como establece Glenda González:

> Los constantes cambios en la tecnología, la inmediatez de la información y la situación sociopolítica han hecho que el periodismo en Venezuela se enfrente a

> grandes retos en este siglo XXI. Muchos investigadores coinciden en señalar que en medio de la crisis más grave que el país registra en su historia contemporánea, uno de los profesionales más golpeados e incluso atacados ha sido el periodista. (González, G)

Por la situación antes planteada se introduce en Venezuela un auge con respecto a los medios digitales y multimedia, la censura y diferentes reglas impuestas constantemente para desestabilizar las comunicaciones en el país, hicieron que el periodista buscara otras formas de expresarse en forma polivalente para poder llegar a su público con la intención de informar, como establece Andrés Cañizalez (2018):

> El periodismo tiene el deber moral de sobrevivir en esta hora. No necesitamos héroes, necesitamos periodistas y medios de comunicación que combinando calidad periodística e independencia editorial nos sigan informando a los venezolanos aquello que acontece, por todas las plataformas que tengan a su alcance. La sociedad necesita del periodismo, en medio de la peor crisis económica que conozca nuestra historia, no sólo el relato de lo que ocurre, sino explicaciones sobre cómo llegamos a dónde hemos llegado. El periodismo debe proveerles a los venezolanos retratos de esperanza, de gente que aún en medio de las adversidades no se rinde. (Cañizalez, 2018).

Las empresas objeto de estudio

Como se ha reiterado la presente investigación se basa en la comparación de los perfiles laborales del periodista convencional y el periodista digital siendo este último el más utilizado en la actualidad. Para este estudio se utilizaron medios comunicacionales reconocidos de Venezuela algunos de estos completamente digitales tales como: Runrunes, Caraota Digital, El Pitazo y otros que utilizan ambas modalidades como El Nacional, Unión Radio y El Universal, estos medios fueron escogidos gracias a las facilidades que nos ofrecieron.

Empresa A (Efecto Cocuyo) [1]

Efecto Cocuyo es una empresa fundada en el 2015, que se dedica al periodismo digital desde su página web promoviendo la innovación, la independencia y la confianza. Ofrecemos un espacio para el periodismo libre, profesional, investigativo, sin estridencias, pero firme y comprometido con nuestros usuarios.

Efecto cocuyo tiene como misión "buscar tornar un momento de oscuridad es un momento de luz en Venezuela. Sabemos que periodismo libre es una causa, por la cual vale la pena luchar".

Sus valores básicos que desean redescubrir son: investigar, escudriñar, cuestionar y siempre, siempre verificar antes de publicar.

Creemos en los usuarios conscientes como parte fundamental del ejercicio periodístico. El respeto y la interacción con ustedes es un eje transversal de nuestra propuesta.

Actualmente este periódico digital cuenta con un equipo de tres mujeres, su directora y fundadora Luz Mely Reyes, Laura Weffer directora editorial y Josefina Ruggiero editora jefe.

Empresa B (RunRunes) [2]

La información de la siguiente agencia de noticias digital fue suministrada por Carmen Riera, Coordinadora en "RunRunes", diseñadora de periódicos, actualmente sigue asesorando a distintos periódicos con respecto al diseño.

La siguiente empresa que lleva por nombre "RunRunes" comienza como medio digital en el 2014, fundado por Nelson Bocaranda junto con Nathalie Alvaray hacen el

[1] Información extraída el 15 de Enero de 2018 de: http://efectococuyo.com/

[2] Información extraída el 15 de Enero de 2018 de: https://runrun.es/

primer plan de negocios y deciden hacer la primera redacción nativa digital especializada en periodismo de investigación. Lo cual se va desarrollando al largo de estos años.

Como parte de su equipo primero tuvo a Tamoa Calzadilla como Coordinadora, luego en 2015 se nombró a Ronna Risquez y desde noviembre de 2017 está Lisset Boom al frente en el plan de negocios de 2017 se decidió que no solo seríamos una página de periodismo de investigación si no también periodismo de datos y con enfoque en derechos humanos.

Tienen como misión "ser un periódico digital informativo, de datos y enfocados en los derechos humanos".

Empresa C (El Pitazo) [3]

El Pitazo es una agencia de noticias digital formado por un grupo de periodistas, actualmente 83, que fueron invitados por el Instituto Prensa y Sociedad y Trapiche Films para fundar un medio que intentara garantizar el derecho a la información a los sectores de la población más desfavorecidos económicamente en Venezuela, porque estaban recibiendo información parcializada. Por eso, ellos tienen un lema el cual es El Pitazo "suena donde otros callan".

El Pitazo tiene como visión "el propósito de hacer periodismo con rigurosidad, apegados al deber de informar y al desafío de vencer cualquier tipo de limitaciones o censura, sin descuidar las principales normas éticas que nos rigen. Buscamos la innovación y para eso intentamos cambiar esquemas en las formas de trabajo y en la manera como presentamos los contenidos".

Además, este medio digital de comunicación lleva como misión "acercarse a la verdad y contar las historias que otros medios callan para favorecer al poder o a intereses económicos. Somos un medio independiente y pluralista, porque damos cabida a todas las corrientes de pensamiento y grupos sociales. Pero estamos comprometidos con servirles y darles voz a los sectores más vulnerables de la población venezolana".

[3] Información extraída el 15 de Enero de 2018 de: http://elpitazo.info/

Entre otros aspectos del Pitazo, apoyan la descentralización política y de la información; por eso, uno de nuestros objetivos es ofrecer una completa cobertura informativa de las regiones. Insisten para que las instituciones públicas garanticen a los ciudadanos el libre acceso a la información que generan. Hacen periodismo de investigación para intentar develar los intríngulis del poder y lo que otros quieren ocultar. Son un medio multiplataforma y generamos contenidos para todas, digitales o no, en las que EL PITAZO decida incursionar para lograr un alcance mayor de su audiencia objetivo. Nos aliamos con otros medios digitales e impresos, regionales, nacionales e internacionales, para hacer llegar nuestros contenidos a una audiencia mayor y para hacer sinergia de recursos

Empresa D (El Universal) [4]

La información fue proporcionada por Elides Rojas, vicepresidente de "El Universal" vía web.

El Universal es un periódico de circulación matutina, fundado el 1 de abril de 1909, por Andrés Mata y Andrés Vigas, es miembro de la asociación Periódicos Asociados Latinoamericanos. Actualmente cuentan con "El Universal web" siendo a la vez un periódico digital, dirigido por el vicepresidente de información Elides Rojas.

En El Universal se vive con el deseo vehemente de reflejar lo mejor de sí mismo. Nuestra gente asume su labor con dedicación, siempre quiere ir más allá de lo esperado. La pasión significa un apego sincero a la organización que se manifiesta en un sentimiento y actitud de disfrute ante los retos.

El periódico cuenta con la visión de "alcanzar el liderazgo de audiencia de contenido en Venezuela, mediante productos innovadores rentables y de alta calidad que ganen la lealtad de nuestros clientes. Para ellos nos apoyamos en una sólida plataforma multimedia que se impulse en la excelencia de nuestra gente y su pasión por mejorar el entorno".

[4] Información extraída el 15 de Enero de 2018 de: http://www.eluniversal.com/

Además, los distinguen dos valores fundamentales, el respeto y la verdad, están convencidos que el éxito se logra estableciendo relaciones sólidas y duraderas, ha dependido de nuestra capacidad para brindar honestidad y respeto a nuestro público, clientes, proveedores y entre nosotros mismos.

En El Universal están comprometidos ante la sociedad y nuestros lectores en difundir la verdad de los hechos y la pluralidad de opiniones.

Empresa E (El Nacional) [5]

La información fue proporcionada por Patricia Spadaro Jefa de Contenidos Especiales de "El Nacional" vía web.

El Nacional es un periódico independiente, fundado el 3 de agosto de 1943 por Henrique Otero Vizcarrondo, mantiene una circulación diría y los domingos mantienen mayores ejemplares. Forma parte del Grupo de Diarios de América, además desde 1995 cuenta con una versión digital llamada "El Nacional Web" siendo considerado el primer diario con un sitio web.

El Nacional tiene como misión "ser una corporación nacional competitiva y rentable orientada al mercado en las áreas de información, educación, entretenimiento y tiempo libre que basada en la calidad de nuestros recursos humanos apunta a la excelencia de nuestros productos y servicios".

Además, como visión conservan "ser una corporación de comunicación innovadora y de calidad, utilizando las mejores alternativas sobre las vías de información y entretenimiento, apoyados en la excelencia de nuestra gente y el conocimiento del mercado".

Entre sus valores se encuentran los siguientes:

Orientación hacia el cliente: debemos esforzarnos por sobrepasar las expectativas y necesidades de nuestros clientes ofreciendo una alta calidad de servicio.

[5] Información extraída el 15 de Enero de 2018 de: http://www.el-nacional.com/

Trabajo en equipo: Nuestro éxito depende del aporte de todos y cada uno de nosotros para trabajar de manera coordinada e integrada, ofreciendo nuestra creatividad en beneficio del cliente.

Comunicación: Debemos esforzarnos por dar, recibir e intercambiar la información necesaria para mantener y fortalecer nuestra imagen de prestigio y solidez que nos caracteriza.

Cabe destacar que este medio comunicacional dejó de circular en físico para finales del año 2018, debido a la falta de recursos para realizar dicha actividad, lo cual es generado por la situación país presente actualmente.

Empresa F (Unión Radio) [6]

Unión Radio fue fundada el 23 de julio de 1969 con la creación de Éxitos 1090 AM en Caracas. Impulsada por Enrique Cuscó Nogués junto a Marco Antonio de Lacavalerie, así como otros accionistas. Un año después esta primera estación es seguida por Éxitos 980 AM en Maracaibo.

El Grupo Unión Radio está conformada por cinco circuitos de emisoras: Éxitos, La Mega, Onda La Superestación, Unión Radio Noticias y Deportes Unión Radio, además de la emisora Unión Radio Cultural.

El Circuito Éxitos, conformado por un total de 16 emisoras en distintas ciudades del país, cuya emisora matriz está en Caracas es la 99.9 FM, está orientada al público adulto o joven contemporáneo, con una programación de variedades, tendencias e información con entrevistas a los más destacados actores de la vida nacional e internacional en distintos ámbitos, acompañada de la mejor música tanto en inglés como en español desde clásicos del rock, pop y baladas hasta artistas contemporáneos en distintos géneros.

El Circuito Éxitos tiene como misión, el compromiso de ser la primera emisora para un público que desea mantenerse al día en cuanto a información variada de actualidad se refiere. El análisis de los hechos que ocupan el interés del ciudadano, brindando además

[6] Información extraída el 15 de Enero de 2018 de: https://unionradio.net/

información de economía, política, cultura, innovación, gastronomía en las voces de sus más destacados exponentes.

Su visión se basa en trabajar día a día con la mirada puesta en el interés del radioescucha, es por esto que a lo largo de su trayectoria ha buscado contar con los entrevistados más calificados para brindar contenido de interés sobre lo que ocurre tanto en la capital, como en el resto del territorio venezolano y fuera de nuestras fronteras.

Tiene como objetivos contribuir a la difusión de contenido informativo a lo largo del país, difundir distintos matices del acontecer a través de programas de análisis e informativos, entretener, además de educar y formar con contenidos en temas de salud, tecnología, actualidad y tendencias.

CAPITULO III
MARCO METODOLÓGICO

Diseño y tipo de investigación

Según lo indicado por Hernández, R; Fernández, C. y Baptista, P. (2006) "un diseño de investigación se define como un plan o estrategia que se desarrolla para obtener la información que se requiere en una investigación" (Hernández, R; Fernández, C. y Baptista, P, 2006). En este caso plantearemos el diseño que mejor se adecuó para realizar la comparación entre el perfil laboral del periodista convencional y del periodista digital.

Basado en las clasificaciones que hacen Hernández, R; Fernández, C. y Baptista, P. (2006), de los diseños de investigación, se considera que la siguiente investigación es de tipo diseño de campo, diseño no-experimental, transversal, comparativo.

─ De campo porque la recolección de la información se hace directamente de la realidad

─ No experimental: son estudios que se ejecutan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después examinar, es decir no se construye ninguna situación, sino que se observa contextos ya existentes, no inducidas intencionalmente en las investigaciones por quien la ejecuta.

─Transversal: es el diseño donde se recogen datos en un solo momento, en un tiempo único. Su intención es relatar variables y estudiar su incidencia e interrelación en un instante dado.

Tipo de estudio

Descriptivo: indagan la frecuencia las modalidades, categorías o niveles de una o más variables en una población. El procedimiento consiste en ubicar en una o diversas variables a un grupo de personas u otros seres vivos, objetos, situaciones, contextos, fenómenos, comunidad; y así proporcionar su descripción. En este caso se realizó una descripción comparativa entre los perfiles laborales del periodista convencional y el periodista digital.

Muestra

Con respecto al tipo de muestra que se utilizó en la investigación fue de tipo no probabilística, en la cual Hernández, Fernández, y Baptista (2010) establecen que:

> "La elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de investigaciones o de quienes hacen la muestra. Aquí el procedimiento no es mecánico ni con base en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de un investigador o de un grupo de investigadores y, desde luego, las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación" (p.176).

Esto quiere decir que la elección de la muestra se basó intencionadamente en las que se correspondían con los objetivos de estudio del tipo de investigación, el alcance que se deseaba tener, así como con las posibilidades del contacto con el informante.

En la presente investigación se eligieron como unidades de análisis a periodistas que hubiesen ejercido antes de la introducción de las TICS y periodistas digitales, debido a que el estudio se basó en realizar una comparación descriptiva entre los perfiles laborales de los periodistas ya mencionados.

Criterios de la muestra

Basándonos en esta población se tomaron como criterios para la elección de la muestra:

- Que fuesen medios comunicacionales donde se desarrollara el periodismo digital.

- Que fuesen medios comunicacionales que hayan vivido la transición de la modalidad convencional a la digital.

Para la selección de la muestra se utilizó el muestreo por conveniencia, ya que las personas que se entrevistaron fueron elegidas con la intención de que proporcionaran la información requerida para darle solución al problema de investigación del presente trabajo de grado.

La muestra estuvo distribuida entre los siguientes medios comunicacionales tanto digitales como convencionales: El Estímulo, Efecto Cocuyo, RunRunes, Caraota Digital, El Pitazo, El Nacional y El Universal.

Para el análisis se tomó una totalidad de 6 entrevistados, dividiéndonos en 2 para realizar la comparación, 3 periodistas digitales y 3 periodistas que hayan vivido la transición de la modalidad convencional a la digital.

Personas que fueron entrevistadas

- Luz Mely Reyes, directora de "Efecto Cocuyo", anteriormente jefa unidad de investigaciones en "Ultimas Noticias"

- Carmen Riera, Coordinadora en "RunRunes", diseñadora de periódicos, actualmente sigue asesorando a distintos periódicos con respecto al diseño.

- César Batiz, director de "El Pitazo", anteriormente periodista de investigación en "Ultimas Noticias"

-Patricia Spadaro, Jefa de Contenidos Especiales de "El Nacional".

- Elides Rojas, vicepresidente de "El Universal".

- Luis Carlos Díaz locutor del "Circuito Unión Radio".

Variables

"Las variables son propiedades, características o atributos que se dan en grados o modalidades diferentes en las personas y, por derivación de ellas, en los grupos o categorías sociales". (Briones, 1996, p. 29). En la presente investigación se utilizaron argumentos

sustentados por Idalberto Chiavenato en su libro “Administración de Recursos Humanos” (2011).

Operacionalización

Para medir de manera correcta las variables se realizó el proceso de la operacionalización.

A continuación, se desglosa la tabla de operacionalización de la variable, en la cual se expone la definición, los objetivos, dimensiones, definiciones e indicadores de la variable “Perfil Laboral”:

Variable	Definición	Objetivos	Dimensiones	Definiciones	Indicadores
Perfil laboral	Refleja las demandas y exigencias del mercado ocupacional, fundamentadas en conocimientos, destrezas, habilidades y rasgos de personalidad requeridos para el ejercicio de las distintas profesiones (Campodónico, 1998).	Establecer las diferencias existentes entre un perfil laboral del periodista convencional y el periodista digital.	1. Características personales.	1. Particularidad del individuo.	1.1 Sexo. 1.2 Edad. 1.3 Medio de comunicación donde labora (Convencional o digital). 1.4 Nivel educativo. 1.5 Condiciones físicas necesarias para realizar el trabajo.
		Describir el perfil laboral de un periodista convencional Describir el perfil laboral de un periodista digital.	2. Dimensiones extrínsecas.	2. Aquellos aspectos del puesto que ayudan a dimensionarlo y explicarlo en cuanto a la denominación, ubicación, posición jerárquica, entorno, rango, etc. ((Urquijo,	2.1 Título del puesto. 2.2 Entorno, ambiente laboral.

				J, Bonilla, J, 2010, p. 192)	
		Describir el perfil laboral de un periodista convencional Describir el perfil laboral de un periodista digital.	3. Requisitos intelectuales	3. Comprenden las exigencias del puesto en lo referente a los requisitos intelectuales que debe tener el ocupante para desempeñar adecuadamente el puesto. (Chiavenato, 2011, p.192)	3.1 Responsabilidades del cargo. 3.2 Competencias, habilidades y destrezas.
		Describir el perfil laboral de un periodista convencional. Describir el perfil de laboral de un periodista digital.	4. Condiciones de trabajo.	4. Comprenden las condiciones del ambiente en que se realiza el trabajo, si lo hace desagradable, adverso o sujeto a riesgos, o si	4.1 Instrumentos y herramientas de trabajo. 4.2 Horario de trabajo. 4.3 Riesgos laborales.

				exige del ocupante una sólida adaptación para mantener la productividad y el rendimiento en sus funciones. (Chiavenato, 2011, p. 193)	

Tabla 3.
Operacionalización de la variable
Fuente: Elaboración propia

Recolección de datos

La recolección de la información se hizo mediante el proceso de la entrevista, la cual se define como: "una técnica basada en un dialogo o conversación "cara a cara", entre el entrevistador y el entrevistado acerca de un tema previamente determinado, de tal manera que el entrevistador pueda obtener la información requerida". (Arias, F. 2006 p.73).

Específicamente se utilizó la entrevista semiestructurada, en la cual se establece que "aun cuando existe una guía de preguntas el entrevistador puede realizar otras no contempladas inicialmente. Esto se debe a que una respuesta pueda dar origen a una pregunta adicional o extraordinaria". (Arias, F. 2006 p. 74) con el fin de profundizar u obtener otra información importante.

Lo que se buscó con la aplicación de la entrevista semiestructurada fue indagar todo lo referido a la transición del periodismo convencional al digital por parte de los periodistas pertenecientes a los medios de noticias con la utilización de un diálogo que tuvo preguntas basadas en los criterios expuestos en la operacionalización.

Así mismo se utilizaron instrumentos referenciales como los perfiles laborales de los periodistas convencionales y digitales, documentos suministrados por los medios de noticias y por universidades del país donde se imparte la formación académica la carrera de comunicación social.

Se decidió utilizar estos instrumentos de recolección de datos, ya que según la finalidad de la presente investigación se lograría obtener la información necesaria para dar respuesta a nuestro problema de investigación.

Por otra parte, la aplicación de la entrevista permitió que se pudiera realizar a la vez la observación del ambiente de trabajo tanto en su dinámica o desarrollo como en su estructuración.

Para la validación del instrumento de recolección de datos que se utilizó se envió un formato de validación a diferentes periodistas, profesores, especialistas en el tema con la intención de garantizar que el instrumento recabara lo que en realidad se quiera obtener. Los especialistas fueron los siguientes: Gloria Carrasco, profesora de metodología en la

Escuela de Comunicación Social de la UCAB, Felipe González Roa Director de la Escuela de Comunicación Social de la Universidad Monteávila, Ángel Páez Director del Centro de Investigación de la Comunicación y la Información de la Universidad del Zulia y Moraima Guanipa profesora de la Escuela de Comunicación Social de la Universidad Católica Andrés Bello, quienes emitiendo correcciones y comentarios, los cuales fueron tomados en cuenta antes de aplicar en instrumento a la muestra. (Ver anexo 2)

Análisis de información

Los resultados obtenidos gracias a los instrumentos ya mencionados fueron examinado a partir del análisis de contenido, el cual según Hernández, Fernández, Baptista (2011) "es una técnica para estudiar cualquier tipo de comunicación de una manera "objetiva" y sistemática, con base a categorías y sub categorías", en este caso las preguntas fueron de carácter abierto por lo que su análisis correspondió con el tipo cualitativo, en el cual según Hernández, Fernández, Baptista: "Se utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación" (Hernández, R. Fernández, C. Baptista, P. 2006 p. 8).

Aspectos Éticos

Cabe destacar que los derechos de autoría fueron respetados a lo largo del presente trabajo, además de obtener la confianza y la aprobación de las personas implicadas en la investigación. En el desarrollo de la investigación se obtuvo el previo consentimiento por parte de las personas que conformaron la muestra para la ejecución de la recolección de datos, y además se garantizó la confidencialidad de dichas personas al momento de analizar y presentar los datos obtenidos a partir de los instrumentos.

CAPITULO IV
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Ya aplicado el estudio metodológico planteado anteriormente, junto con las entrevistas y el análisis individual y colectivo de estas, se procede al análisis de información obtenida a partir de lo antes mencionado con la intención de darle respuesta al problema de investigación que le compete al presente trabajo de grado y así obtener información para realizar la comparación entre el perfil laboral del periodista convencional y el periodista digital.

La operacionalización de las variables expuesta anteriormente, nos ayudó con la estructura presentada a continuación para realizar los análisis.

Características personales

Estas, se definen como las particularidades del individuo, están enfocadas en demostrar la información personal del entrevistado. Al analizar los indicadores correspondientes a esta dimensión se obtuvo lo siguiente:

Sexo

Con respecto al sexo de los entrevistados se observó que la muestra estuvo equilibrada entre hombres y mujeres por igual, de tal manera se puede decir que no existe discriminación por género en el ámbito periodístico, tanto para el periodismo convencional como el digital.

Edad

Las edades de la muestra estudiada se encontraron en un rango comprendido entre los 30 y 70 años de edad. Discriminada por sexo se obtuvo que las mujeres que conformaron la muestra se encuentren en edades entre los 45 y 60 años de edad, mientras que los hombres comprenden edades entre los 30 y 70 años de edad.

Cabe destacar que, se pudo observar que en las respectivas sedes donde se aplicó la entrevista, que en las que se presenta el proceso de transición de lo convencional a lo digital, predominan personas de más edad e incluyendo profesionales de la tercera edad, mientras que en las agencias digitales se encuentran laborando, en su mayoría, personas jóvenes.

Un hecho curioso observado en los medios que fueron visitados fue que los grupos de trabajo se diferenciaban y separaban por edad, es decir, los grupos de jóvenes trabajaban juntos y separados físicamente de los grupos integrados por personas con edades mayores.

Medio de comunicación donde labora

En cuanto a las características del medio donde laboran las personas entrevistadas, se logró determinar que 3 de ellos, ejercen sus labores en medios comunicacionales que se encuentran en la transición de lo convencional a lo digital, estas son las de El Universal, El Nacional y Unión Radio, mientras que las otras 3 personas laboran en medios comunicacionales totalmente digitales, las cuales son RunRunes, El Pitazo y Efecto Cocuyo.

Para el trabajo de grado se entrevistó a periodistas que laboraran en los medios comunicacionales antes mencionados con la intención, de tener la visión de ambas modalidades, ya que para poder realizar el estudio del perfil laboral analizamos los puestos de trabajo y la ubicación de cada uno de estos en dichos medios.

Nivel educativo

Referente al nivel educativo de los entrevistados, se determinó que todos son graduados en Comunicación Social, 4 de ellos de la Universidad Central de Venezuela, de la Universidad Católica Andrés Bello y otro de La Universidad del Zulia. Con respecto a los grados académicos posteriores a la licenciatura, se logró determinar que el entrevistado N°1 posee un Postgrado en Producción de Medios, el N°2 una Especialización en Desarrollo Control y Gestión de Proyecto, el N°3 una Especialización de Información Internacional y un Master en Ciencias Políticas y el N°6 un Postgrado en Periodismo.

De manera que el perfil profesional se ajusta a los criterios exigidos por el perfil laboral, ya que exige que el periodista posea la carrera profesional de "Comunicación Social" o "Periodismo" además de tener especializaciones.

Condiciones físicas necesarias para desempeñar el puesto de trabajo

En cuanto a las condiciones físicas necesarias que debe poseer el individuo para realizar el periodismo, los entrevistados coincidieron en que, para la ejecución del periodismo convencional en la actualidad, no se le exige ninguna condición especial, así lo expresa uno de los entrevistados:

> Fíjate que yo no sé si fue buena suerte o mala, pero nosotros llegamos a trabajar en los medios justo cuando se estaba produciendo el cambio a lo que se llamaba fotocomposición en frío, que había sustituido el plomo (…) una persona con discapacidad no podría haber realizado ese trabajo (…) cuando trabajaban con el plomo porque requería de fuerza física. Entrevistado N° 1.

De manera que se determina que antes en el periodismo convencional es probable que se requiriera, para determinada actividad, cierta fuerza física o ninguna discapacidad motora porque tenían que movilizar las planchas de plomo, mientras que ahora con los avances tecnológicos no habría impedimento del ejercicio del periodismo convencional si se tiene una discapacidad. También por las necesidades de traslado de la casa al sitio de

trabajo es bastante probable que el ejercicio in situ les estuviera vetado a profesionales con ciertas discapacidades, antes. Pero no se puede afirmar.

En el caso del periodismo digital las opiniones estuvieron divididas, algunos de los entrevistados opinaron que en este si tienen cabida personas con discapacidad, mientras que otros dijeron que creen que no pueden. Sin embargo, se piensa que gracias a los avances tecnológicos existen diferentes aplicaciones y métodos digitales que permiten que las personas con ciertas discapacidades se incorporen en el campo laboral periodístico digital. Este aspecto fue claramente ilustrado por uno de los entrevistados en los siguientes términos:

> Conozco de una persona que tiene discapacidad visual y en su computadora utiliza un mecanismo que le permite escuchar lo que está escrito (…), esa persona va transcribiendo y analizando mientras el programa le dicta, de hecho, trabaja en una reconocida agencia de noticias en Caracas, en la sección de internacionales (…). Él tiene que estar monitoreando todo lo que son las agencias de noticias internacionales, pero tiene ese software que le va diciendo que hay y que no, no necesita leerlo (Entrevistado N° 2).

Las condiciones físicas para el puesto de trabajo forman parte del análisis de puesto, con este indicador se pudo observar la diferencia entre ambos perfiles, tanto el periodista digital como el convencional, para distinguir las condiciones, capacidades, actividades motrices entre ambas, además de saber si se puede trabajar dentro de estos cargos teniendo alguna discapacidad, visual, auditiva, motriz, entre otras; sin embargo en la actualidad se están realizando las funciones especificadas dentro de ambos perfiles con instrumentos nuevos, aplicaciones y herramientas que facilitan la labor, y ayudan a cumplir con los objetivos tanto del periodismo digital como de los que aún aplican la modalidad convencional.

Dimensiones extrínsecas

Nos proporcionan aquellos aspectos del puesto que ayudan a dimensionarlo y explicarlo en cuanto a la denominación, ubicación, posición jerárquica, entorno, rango, etc. (Urquijo, y Bonilla, 2010, p. 192)

Título del puesto

Lo que se buscó obtener con el análisis del ítem título del puesto, fue determinar los cambios que se han generado, si algún título ha desaparecido o si existen títulos nuevos. De los periodistas encuestados, 5 de ellos se encuentran ejerciendo actualmente el cargo como director, jefe, vicepresidente o gerente del medio consultado, siendo estos unos de los cargos con mayor jerarquía en los organigramas de dichas empresas. Sin embargo, cabe destacar que para que estos periodistas pudiesen llegar al cargo que ocupan en la actualidad, debieron pasar por los cargos inferiores en sus inicios de la carrera.

El único entrevistado que no posee cargo de alto rango en la actualidad es el N°4, solo ejerce como periodista digital.

El análisis de puesto, tiene como primera fase la identificación del puesto "en esta etapa, el analista trata de obtener y anotar todos los datos del puesto, que mejor lo ubican y precisan extrínsecamente e intrínsecamente, en cuanto a su diseño físico". (Urquijo, Bonilla, 2010, p. 101) las descripciones y las especificaciones del puesto también son fases del análisis, ahora bien; a los entrevistados se les consultó acerca de los títulos de los puestos de trabajo que existían anteriormente en el periodismo y si en algún momento estos habían cambiado en el algún sentido, basándonos en funciones, responsabilidades y tareas o simplemente de denominación. Se estableció que cargos que existían anteriormente hoy en día han desaparecido por las nuevas herramientas tecnológicas utilizadas y por esta misma razón han aparecido nuevos cargos necesarios, para manejar los nuevos procesos derivados de este cambio tecnológico.

También se verificó que hay títulos de puesto que cambiaron de nombre simplemente y no las funciones que debían realizar, hay otros que realizan el mismo procedimiento, pero ahora con la ayuda de la tecnología y por lo tanto siguen existiendo tanto para el periodismo digital como para el convencional.

El resultado se plasma en la siguiente Tabla N° 4 la información acerca de la variación de los títulos de los puestos a lo largo del periodismo convencional y digital tal como se recogió a través de las entrevistas.

La tabla que se presenta a continuación señala los resultados obtenidos con respecto a la evolución de los títulos de los puestos dentro de los medios comunicacionales. La primera columna muestra la denominación del puesto cuando solo se aplicaba el periodismo convencional y la denominación utilizada hoy en día tanto para el periodismo convencional y digital, en la segunda columna se explican las funciones del cargo, antes y ahora, determinando de este modo si se ha presentado variación alguna y en la última columna se da una explicación acerca del por qué el cargo perduró o desapareció.

Evolución del título de los puestos		Actividades del cargo		¿Por qué perduró o desapareció?
Antes para el periodismo convencional	**Ahora para el periodismo convencional y digital**	**Antes**	**Ahora**	
Diagramadores	Diseñadores	Organizaban la información que iba a ser impresa en el papel periódico.	Organizan la información que será mostrada en la página web, pantalla móvil o pc, basándose en la experiencia del lector y en la actualidad más que todo se realizan los cambios al momento de crear la página.	Este cargo aún existe en la actualidad tanto para el periodismo convencional como para el digital, sin embargo, cambó su denominación.
Periodistas por área	Periodistas por áreas.	Según el entrevistado N°6: Están conformados por distintos temas de comunicación en un periódico (…), ejemplo el área de Política, Economía, Negocios,	Hoy en día los periodistas por área solamente existen en los medios convencionales.	No existe en los medios digitales, ya que hoy en día un periodista debe encargarse de poder redactar una noticia de forma inmediata, por ende, debe conocer y dominar cada área. Se conserva en las agencias que aún utilizan la modalidad convencional.

		Espectáculos, etc. Con la finalidad de determinar la información que será expuesta en las secciones ya mencionadas.		
Secretaria de redacción o periodista de planta	No existe en la actualidad para ninguna de las dos modalidades.	Según el entrevistado N°6: Ellos se encargaban de quedarse en la agencia y recibir a las personas que llegaran con informaciones, denuncias o a solicitar que se publicara algún anuncio en el periódico.	No existe para ninguna de las dos modalidades en la actualidad.	Según el entrevistado N°6: Desaparece tanto para el periodismo convencional como para el digital porque en la actualidad, todo eso se pide por las redes sociales o correo electrónico (…).
No existía este cargo para el periodismo convencional.	Programador	No existía para el periodismo convencional y	Según el entrevistado N°2: Trabaja de la mano con el diseñador con la intención de	Este cargo aparece con la aplicación del periodismo digital, sin embargo, los periodistas que

		tampoco para el digital porque aún no se aplicaba.	diseñar la experiencia (…) del usuario ideal para la página web, pantalla móvil y pc. Antes el diseñador solo dependía de su criterio, ahora depende de un programador con el cual haga llave para que las cosas sucedan tal y como él las pensó.	hoy en día aplican la modalidad convencional, algunas veces deben relacionarse con este nuevo cargo para la publicación de sus noticias.
Jefe de redacción	Editor jefe	Se encargaba de realizar observaciones a las diferentes pautas antes de ser publicadas, con la intención de que estas no posean errores.	Tienen la misma función de antes, tanto en medios convencionales como en digitales.	No ha desaparecido en ninguno de los dos tipos de medios, solo varió su denominación.
No existía este cargo para el periodismo convencional.	Analista de métricas	No existía para el periodismo convencional aplicado antes.	Según el entrevistado N°4: El analista de métricas es quien crea, analiza y proporciona mediante balance score card información para facilitar una toma	En la actualidad este cargo existe y se utiliza en ambas modalidades.

			de decisiones.	
No existía este cargo para el periodismo convencional.	Redactor freelance	No existía este cargo para el periodismo convencional.	Encargados de publicar artículos en la web y el manejo de las RRSS.	Pertenece tanto a la modalidad convencional como a la digital hoy en día.

Tabla 4.
Evolución del título de los puestos
Fuente: Elaboración propia

Cabe destacar que durante la entrevista realizada al periodista N°2, este expresó que los cargos que él había ejercido anteriormente no han desaparecido aún, pero "Van en vía de extinción ya que en Venezuela no hay diseño de periódico porque no hay papel periódico, las condiciones económicas no permiten el buen manejo de esto (…). Muchos diseñadores se han transformado en diseñadores de multimedia."

El entrevistado N°3, comentó que "También cuando hacen los rediseños de un periódico, se inventan otros nombres, (…) y de ahí viene la variedad existente hoy."

Entorno o ambiente laboral

El ambiente es el lugar donde se realizan las funciones, el entorno "es el medio ambiental que rodea al puesto en su ubicación concreta, y determina en gran medida las condiciones de trabajo que desempeñará el ocupante" (Urquijo, Bonilla, 2010, p. 89) al analizar este ítem se visualizó que dentro del espacio donde se aplica el periodismo convencional existen lugares separados por cubículos, computadoras desktop, impresoras, fotocopiadoras, maquetas impresas, periódicos de publicaciones anteriores, papeles con anotaciones, estos últimos dispersos por todo el escritorio del periodista.

Cabe destacar que en la visita realizada a "El Nacional" se observó un gran espacio en el cual se ubicaba la rotativa, esto es una máquina utilizada para imprimir periódicos.

Mientras que los espacios donde se aplica el periodismo digital son más innovadores, modernos, coloridos, con ambiente musical, con mesones amplios que son compartidos por los colaboradores, y además cuentan con instrumentos como laptops, Tablet, teléfonos inteligentes, no se observaron papeles, libretas, fotocopiadoras, ni impresoras.

Requisitos intelectuales

Funciones y responsabilidades del puesto

Con respecto al contenido del puesto, se logró determinar que en el ejercicio del periodismo convencional antes, el proceso para generar una noticia, iba desde la llegada del periodista a la agencia, la vista por parte de él, de la pauta que se le dejaba en su escritorio la noche anterior, seguidamente debía leer los periódicos antes de salir a cubrir la lista de

pautas, conversar con su jefe para aclarar dudas acerca de esta, salir a buscar las noticias, volver y redactarlas para luego mostrársela a su jefe y que él decidiera si estaba bien o no para ser publicada.

Los entrevistados coincidieron en que algunas veces, las noticias no salían publicadas al instante, sino que salían días después porque era cuando el jefe de redacción podía verlas. Este proceso relatado por los entrevistados, era un poco lento, podía durar entre dos y tres días, además se debía tomar en cuenta el espacio que se tenía en las páginas del periódico para realizar la noticia, no se podía pasar de lo establecido inicialmente. En cuanto a la edición, ésta en el periodismo convencional se podía hacer hasta un minuto antes de imprimir las páginas del periódico, luego de impresas no se podían realizar. El entrevistado N°2 dice al respecto lo siguiente:

> "En el papel el diseñador hacía su trabajo primero y el redactor podía estar hasta 5 minutos o 1 minuto antes de imprimir, cambiando cosas, es más pedían que pararan la rotativa para el poder editar lo que le provocara (…), entonces podía cambiarlo y listo." (Entrevistado N°2)

En cambio, para el periodismo digital es completamente distinto, hay poco tiempo para poder ejecutar la redacción de la noticia, debe ser inmediata para ser publicada en la página web o las redes sociales, otra diferencia es que, en el periodismo digital, las noticias publicadas en páginas web, pueden estar acompañadas de hipervínculos que ayudan a completar la información acerca de la noticia, herramienta no existía antes cuando solo se aplicaba el periodismo convencional.

Con respecto a las ediciones, se pueden realizar inmediatamente, antes y después de ser publicada la noticia, sin embargo, el entrevistado N°2 comenta que:

> "En el caso de la web si se está hablando de un especial, (…) cinco minutos antes no sirven para editar porque para renderizar un video (…), entonces si tiene que salir en una hora en específico (…), más que todo con la renderización. No es lo mismo que cuando se ve en la página web un error ortográfico, lo puedes cambiar en el momento, mientras que cambiar errores de texto en un video, es más difícil." (Entrevistado N°2)

Competencias, habilidades y destrezas

En todo análisis de puesto se deben estudiar las competencias, habilidades y destrezas que están presentes en el perfil laboral del colaborador, por esta razón en el presente trabajo de grado se realizó el siguiente análisis acerca de las que han perdurado en el tiempo y las que han surgido a partir de la era tecnológica en quienes ejercen el periodismo convencional y digital en Caracas – Venezuela.

En la siguiente Tabla 4 se desglosan los resultados sobre las competencias, habilidades y destrezas que según los entrevistados debe tener un periodista para desenvolverse dentro de los medios comunicacionales. Lo que se busca con este análisis es demostrar si dentro de estas competencias ha habido cambios desde el periodismo convencional hasta el digital, si se necesitan competencias nuevas, o si se necesitan las mismas. En la primera columna se encuentra el nombre de la competencia, habilidad o destreza mencionada por los entrevistados ya sea convencional o digital, en la segunda columna se debate la existencia, entre el antes cuando el periodismo se aplicaba solo en la modalidad convencional y el ahora para quienes lo aplican en formas digital y quienes lo siguen aplicando de modo convencional, en la tercera columna se define la competencia según autores y el marco teórico, y por último se encuentran las observaciones donde se expresa la opinión de los entrevistados y el análisis.

Competencia, habilidad o destreza que debe poseer el periodista	Existencia		Definición	Observación
	Antes para el periodismo convencional	**Ahora para ambas modalidades del periodismo**		
Liderazgo	Si era necesario que el periodista convencional tuviese esta competencia antes.	Si es necesario que tanto el periodista convencional como digital tengan esta competencia en la actualidad.	Chiavenato, Idalberto (1993), Destaca lo siguiente: "Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos".	Todos los entrevistados coincidieron en que esta competencia era necesaria antes en el periodismo convencional y sigue siendo necesaria actualmente para el periodista que se desempeña en la modalidad digital y los que aún desempeñan la modalidad convencional.
Trabajo en equipo	Si era necesario que el periodista convencional tuviese esta competencia antes.	Si es necesario que tanto el periodista convencional como digital tengan esta competencia en la	Es aquella actividad donde varias personas trabajan algunas vece de manera individual y otras veces de manera colectiva con la finalidad de lograr un objetivo en común.	El entrevistado N°2 expresó: Cuando vamos a cargar una noticia para la web, necesitamos al periodista que la redacte, al diseñador, al programador, para atrapar al lector. El entrevistado considera que esta competencia es necesaria tanto para el

		actualidad.		periodista que se desempeña en la modalidad convencional antes y ahora, como para el que aplica el periodismo digital hoy en día.
Manejo de grupos	Si era necesario que el periodista convencional tuviese esta competencia antes.	Si es necesario que tanto el periodista convencional como digital tengan esta competencia en la actualidad.	Es la capacidad de gerenciar las relaciones que se establecen entre las personas que trabajan en conjunto para lograr el cumplimiento de un objetivo en común.	Esta capacidad la evidenciamos en todos los entrevistados, ya que, para redactar y publicar una noticia, todos están a cargo de la dirección de las actividades que deben ejercer las personas que conforman un grupo para lograr cumplir el objetivo en común. Era necesaria antes y ahora para quienes aplican el periodismo convencional y también para quienes hoy en día aplican el periodismo digital.
Uso del lenguaje	Si era necesario que el periodista convencional tuviese esta competencia antes.	Si es necesario que tanto el periodista convencional como digital tengan esta competencia en la	Capacidad que posee un individuo para comunicarse de manera eficaz, logrando expresar de manera correcta lo que desea informar o comunicar al receptor.	La entrevistada N° 6 opinó lo siguiente: El periodista no se puede olvidar de su razón de ser, de lo que lo hace integral, del uso de su lenguaje de la mejor manera (…) lo que dije antes no puede quedar de lado ni porque existan mil aparatos electrónicos.

		actualidad.		Esta capacidad ha sido necesaria que la tengan los periodistas antes en el periodismo convencional y hoy en día en el digital y para los que aún aplican el convencional.
Empatía	Si era necesario que el periodista convencional tuviese esta competencia antes.	Si es necesario que tanto el periodista convencional como digital tengan esta competencia en la actualidad.	Es el propósito de colocarse en el lugar de otra persona para entender la situación por la cual está pasando, de forma objetiva.	La entrevistada N° 6 opinó lo siguiente: Saber relacionarse con la gente, con las comunidades (…) para mí porque yo vengo de esa escuela de que el periodismo se hace en la calle, nosotros aquí todos salen a la calle a hacer sus pautas y relacionarse. Esta característica ha perdurado en el tiempo, necesaria antes en el periodismo convencional y hoy en día para ambas modalidades.
Capacidad de cambio y adaptación	No era necesario que el periodista convencional tuviese esta competencia antes.	Si es necesario que tanto el periodista convencional como digital tengan esta competencia en la	Capacidad de aceptar el cambio que se presenten en el entorno y adaptarse a continuar ejerciendo su labor sin que esto le afecte, es tomar el cambio como método de progreso e	La entrevistada N° 2 opinó lo siguiente: Para mí eso es capacidad de cambio y capacidad de adaptación, no tener miedo sino más bien informarse, estar pendiente y estar en constante evolución (…) fundamentalmente para mí, esa capacidad de moverte y no angustiarte, de cambiar, de buscar como estar actualizado, no tener miedo a

		actualidad.	innovación.	los cambios. Esta capacidad no era necesaria antes para quienes aplicaban el periodismo convencional, ya que los cambios que se presentaban eran muy pocos, hoy en día tanto el periodista convencional como el digital, necesitan tenerla para poder afrontar los cambios contantes que se presenten y adaptarse a los mismo.
Lógica	Si era necesario que el periodista convencional tuviese esta competencia antes.	Si es necesario que tanto el periodista convencional como digital tengan esta competencia en la actualidad.	Desarrollo de ideas de forma coherente.	Todos los entrevistados coincidieron que esta habilidad era necesaria antes para quienes aplicaban el periodismo convencional y ahora para quienes lo aplican en ambas modalidades, ya que para poder redactar una noticia y que esta cumpla con los estándares de publicación se debe poseer lógica.
Manejo de redes sociales	No era necesario que el periodista convencional	Si es necesario que tanto el periodista convencional	Capacidad de manipular las plataformas de redes sociales existentes en la actualidad y las cuales son vitales para	El entrevistado N°2 expresó: Yo nada más voy dos veces a la semana a la oficina, porque ahora la gerencia hace seguimiento por WhatsApp, además las redes sociales también

	tuviese esta competencia antes.	como digital tengan esta competencia en la actualidad.	ejercer el periodismo digital.	las utilizamos ahorita para transmitir videos en vivo que se están dando actualmente, otro aliado que tenemos es el Twitter donde publicamos las noticias en tiempo real. Todo periodista debe saber trabajar hoy en día con estas herramientas. Esta capacidad no era necesaria que la tuviese el periodista convencional antes, debido a que no existían las redes sociales, sin embargo, hoy en día es necesario que tanto el periodista convencional como el digital tengan conocimientos del manejo de redes sociales para poder desempeñar su labor.
Manejo de la tecnología	No era necesario que el periodista convencional tuviese esta competencia antes.	Si es necesario que tanto el periodista convencional como digital tengan esta competencia en la actualidad.	Manipular de modo eficaz los recursos tecnológicos existentes en la actualidad.	La entrevistada N° 3 opinó lo siguiente: Entonces yo sí creo que los periodistas deberían manejar la tecnología y la combinación ideal sería, que, que pasaba antes uno tenía que leer mucho para hacer una nota y entrevistas, ahora está la facilidad de internet, agarras frases de cualquier lado y listo. Lo ideal sería una combinación, periodista que no lee, no es periodista.

				Esta capacidad no era necesaria que la tuviese el periodista convencional antes, debido a que no se utilizaba la tecnología para el desarrollo de las tareas, sin embargo, hoy en día es necesario que tanto el periodista convencional como el digital tengan conocimientos y sepan utilizar las distintas herramientas tecnológicas para desarrollar sus actividades.
Retentiva	Si era necesario que el periodista convencional tuviese esta competencia antes.	Si es necesario que tanto el periodista convencional como digital tengan esta competencia en la actualidad.	Capacidad de memorizar o retener información acerca de algún pecto en específico.	El entrevistado N° 5 comentó: Un día estaba cubriendo un evento político, y mi he quedado sin cinta en la grabadora, me toco escribir lo que podía y cuando llegué al periódico tuve que hacer memoria para recordar lo que ya había retenido, y así poder redactar la noticia completa. Esta capacidad ha perdurado en el tiempo. A pesar de que existen instrumentos de trabajo que colaboran a retener la información como las grabadoras, es necesario que todo periodista convencional o digital posean

				retentiva.
Estrategia de sobrevivencia	Si era necesario que el periodista convencional tuviese esta competencia antes.	Si es necesario que tanto el periodista convencional como digital tengan esta competencia en la actualidad.	Poseer acciones bien pensadas que determinen y favorezcan a la sobrevivencia de las diferentes adversidades que se presentan durante el ejercicio de la profesión.	Esta característica era y es esencial en todo periodista convencional o digital, tanto antes como ahora, ya que las situaciones que ellos deben pasar para obtener la información de las noticias a redactar, el entorno y los riesgos deben ser sobrellevados por ellos mismos para lograr el objetivo de su labor.
Estrategias de métrica	No era necesario que el periodista convencional tuviese esta competencia antes.	Si es necesario que tanto el periodista convencional como digital tengan esta competencia en la actualidad.	La métrica es un valor numérico que indica o bien la cantidad de veces que sucede algo (por ejemplo: a cuántos llega o cuántos interactúan) o la relación entre dos cantidades (ratio. Por ejemplo, el promedio).	El entrevistado N° 1 opinó lo siguiente: Necesitas además conocer todas las estrategias de métricas que funciona alrededor de todo lo que tú estás haciendo y para eso se abre una nueva posibilidad, tienes periodistas especialistas en métrica. Esta habilidad no existía para cuando solo se aplicaba el periodismo convencional, hoy en día es necesario que tanto el periodista convencional como el digital, la posean.
Gerencia de	No era	Si es necesario	Es la aplicación de	El entrevistado N° 1 opinó lo siguiente:

proyectos	necesario que el periodista convencional tuviese esta competencia antes.	que tanto el periodista convencional como digital tengan esta competencia en la actualidad.	conocimientos, aptitudes, herramientas y técnicas en las diferentes actividades requeridas para la ejecución del proyecto que está encaminado a la satisfacción de una necesidad humana. (PMBOK 2013)	Pensar en cómo gerenciar los proyectos con respecto a las ventas y comercialización del periódico es una competencia absolutamente nueva y esta aguerrida al ejercicio del periodismo en este tiempo, no está en manos de ventas, no está en manos de recursos humanos, no está en manos ni siquiera de la gente que maneja el área digital, sino en las manos de los periodistas como tal. Esta competencia antes no era necesaria que la tuviese el periodista convencional porque existía un departamento dentro del medio de comunicación que se encargaba de gerenciar los proyectos, sin embargo hoy en día es necesario que el periodista convencional y digital sepan gerenciar proyectos ya que los departamentos que gerenciaban estos antes, poco a poco han ido desapareciendo. Todo periodista hoy en día debe gerenciar sus recursos, tiempo y herramientas de la mejor manera posible para lograr sus objetivos de la

				manera más eficaz.
Edición de fotografía, audio y video	No era necesario que el periodista convencional tuviese esta competencia antes.	Si es necesario que tanto el periodista convencional como digital tengan esta competencia en la actualidad.	Capacidad de procesar fotografías y videos con la intención de modificarlos para así mejorar su contenido y obtener solo la información que se necesite verdaderamente, para poder ser publicado.	El entrevistado N° 5 opinó lo siguiente: Debe saber editar, tanto sonido como audio y fotografía, que tengan esas capacidades es necesario, debería salir de la universidad con esa formación. Antes no era necesario que el periodista convencional tuviese las habilidades de edición, ya que ese trabajo lo hacía un departamento específico, sin embargo, hoy en día tanto el periodista convencional como digital deben poseer estas habilidades porque muchas de las veces ellos miso deben realizar todo el trabajo para poder publicar una noticia.

Tabla 5.
Competencias, habilidades y destrezas
Fuente: Elaboración propia

Con la información antes mostrada se logra visualizar que, durante el ejercicio del periodismo convencional antes, se presentaban en los perfiles de cargo de los periodistas diferentes competencias que le permitían ejercer su labor y las cuales hoy en día aún continúan presentes para quienes siguen aplicando la modalidad convencional. En cuanto al periodismo digital notamos que se han agregado nuevas competencias y han desaparecido algunas de las existentes en el perfil del periodista convencional, esto debido a la introducción de las herramientas y programas que ameritan un uso específico y además por los cambios constantes que se presentan en la actualidad.

La tecnología conlleva a aprender a utilizar otras herramientas, poseer más habilidad a la hora de trabajar como periodista, siempre estar actualizado y utilizar las nuevas formas de comunicación, el entrevistado N° 6 comenta lo siguiente:

"No tener miedo a la tecnológica, ni a la rapidez, los periodistas deben ser digitales, hay muchos bien formados pero tienen miedo a la tecnología, les cuesta muchísimo no entienden lo que es social media, etc. (…) porque nos criamos distinto, tenemos un ejemplo de un colega que el año pasado era todo un amante del periodismo impreso, a lo antiguo, y yo le trababa de explicar que el mundo ha cambiado y él decía que no, que él prefería a los impresos y que con ellos se iba a quedar, actualmente es muy rápido piensa en la web, en los móvil, está pendiente de cómo distribuir las cosas(…)proceso de convergencia se hizo para las transiciones de los tradicionales a lo digital para que comiencen a transformarse, periodista que no lo hizo quedo fuera, mucha gente perdió su trabajo, eso no se dice pero quienes pudieron realizar ese cambio emigraron a medio digitales por lo de la censura por supuesto en el país (…), pero él pudo hacer la transición y tener más competencias, antes eras muy especializado en unas áreas, y sobre todo debes tener rapidez y el por donde vas a transmitir la información"

Las competencias nos demuestran que en el mundo laboral hay que estar en constante innovación, actualizados por la tecnología y las nuevas formas de realizar el trabajo, ya que así podemos cumplir el objetivo organizacional de manera exitosa utilizando la menor cantidad de recursos posibles. (Entrevistado N° 6)

Condiciones de trabajo

Instrumentos y herramientas de trabajo

Los instrumentos y herramientas requeridos para realizar las funciones en los puestos de trabajo, tienen gran peso dentro del análisis de puestos, ya que son ampliamente necesarios porque sin ellos no se podría realizar las tareas, funciones, ni cumplir con objetivos finales. Los instrumentos y herramientas de trabajo se ubican en el perfil laboral ya que se debe saber si el colaborador posee las habilidades para el manejo de dichos equipos y herramientas.

Acerca de los instrumentos y herramientas utilizados por los periodistas convencionales y digitales, los entrevistados coincidieron en que, en el periodismo digital, es fundamental poseer un Smartphone, laptop y Tablet, ya que facilitan el trabajo que ellos ejecutan, se pueden llevar a todas partes, así tenga que estar en algún lugar importante no se tiene que despegar de su redacción y su periódico web, también comentan que con un Smartphone un periodista puede cumplir todas las funciones desde edición hasta cámara de video, lo que antes era imposible y que con estos instrumentos pueden realizar sus funciones y redactar una noticia en tiempo breve.

Sin embargo, estos mismos periodistas cuando ejercieron periodismo convencional hace unos años atrás, tuvieron la oportunidad de trabajar con otros instrumentos y herramientas, algunos ya desaparecieron, como la máquina de escribir, el papel carbón, los teletipos compuestos por cables, planchas de plomo, galeras, libretas, lápices, y ya por último las famosas desktop y Tandy, sin embargo, aún las libretas y lápices se siguen utilizando para la comodidad de los periodistas, además hoy en día quienes aún ejercen el periodismo convencional han tenido que ir incluyendo en sus herramientas, las que utilizan en el periodismo digital debido a los cambios tan rápidos que se están presentando con respecto a la forma de informar.

Cuando se introdujeron en el mundo del periodismo las desktops, se comenzaron a utilizar, junto con ellas para realizar la edición del periódico, herramientas que ayudarían a que se garantizara la adecuada experiencia del lector, algunas de estas se siguen utilizando

y otras solo se utilizaban en el periodismo convencional, el entrevistado N°2 comentó lo siguiente:

> Yo comencé a diseñar con la computadora y PageMaker, antes se hacía manualmente con las galeras, o sea lo que nosotros utilizamos la última vez en la Cadena Capriles, era un sistema editorial que te permitía hacer muchas páginas al mismo tiempo y que permitía que las 300 personas que trabajábamos lo hiciéramos en todos los periódicos al mismo tiempo. (Entrevistado N°2)

En relación con lo que sucede hoy en día para un periódico digital comenta:

> En el caso de la página web se usa el WordPress, pero hay muchas otras herramientas gratuitas. Yo no creo que todas las cosas tengan que moverse, por ejemplo, una infografía que no sea interactiva funciona perfectamente a una que, si lo es, no a todo hay que ponerle movimiento". (Entrevistado N°2)

Y finaliza realizando una comparación:

> Antes para un papel se utilizaba, Indizase para hacer el diseño, Photoshop para el tratamiento fotográfico e Ilustrator para hacer efectos y ahora se utiliza quizás no tanto Indizase pero si sigues utilizando Photoshop, Ilustrator y le puedes agregar otras cosas, por ejemplo si es para video puede agregar After Effect, si es para infografía tienes programación, la página como tal la haces en WordPress que es el más sencillo y el que todos usan, creo que ahora es más sencillo en muchos casos. (Entrevistado N°2)

Horario de trabajo

Con relación al horario de trabajo de los periodistas entrevistados, se determinó que quienes ejercieron el periodismo convencional antes, poseían un horario fijo de oficina entre las 8:00 a.m. y las 5:00 p.m. sin embargo, si ocurrían eventos importantes que tuviesen que estar cubiertos por ellos, para redactar una noticia, estos debían asistir sin importar la hora, el lugar, ni la situación. Hoy en día quienes siguen aplicando el periodismo en esta modalidad, tienen horario de oficina y no tienen la necesidad, como antes, de cubrir noticias a cualquier hora, debido a que se utiliza el internet como herramienta para solventar estas situaciones, sin embargo, algunas veces si lo es necesario acudir al lugar del suceso en el momento que está ocurriendo.

En cuanto al horario de los periodistas en modalidad digital, todos coincidieron que su horario es totalmente cambiante, ya que puede que algún día les toque asistir a la oficina a redactar noticias como puede que otro día trabajen desde sus casas y envíen las noticias por correo electrónico o las plataformas digitales utilizadas por el medio de comunicación.

El entrevistado N°6 comentó lo siguiente: No tengo horario, uno siempre sabe cuándo entra, pero no cuando sale (…) actualmente con el periodismo digital puedo estar en mi casa, fuera del país u otro lado y seguir trabajando.

En líneas generales todos los entrevistados coincidieron que ni antes, con el periodismo convencional, ni ahora con el periodismo digital, su labor ha tenido un horario de trabajo fijo 100%, todo depende de las situaciones que se presenten durante el día y el tiempo que puedan tomar para redactar sus noticias.

Se considera importante el ítem antes expuesto, ya que en todo análisis de puesto se debe evaluar la carga horaria que el colaborador deberá ejercer para llegar al cumplimiento de sus objetivos individuales y por lo tanto de los organizacionales junto con el esfuerzo de todos los demás colaboradores. En este apartado queda demostrado lo expresado anteriormente en el marco teórico del presente trabajo de grado acerca del teletrabajo, el cual según Di Martino y Wirth (1990):

> Es el trabajo efectuado en un lugar donde, apartado de las oficinas centrales o de los talleres de producción, el trabajador no tiene contacto personal alguno con sus colegas, pero está en condiciones de comunicarse con ellos por medio de las nuevas tecnologías. (p.50).

Esto en la actualidad es una técnica utilizada con mucha frecuencia en el periodismo, lo cual se expresa en los perfiles laborales de los cargos con la intención de que el colaborador tenga información acerca de la flexibilidad de horario que pueda tener al momento de trabajar.

Riesgos laborales

En todo perfil laboral se muestran los riesgos que podría sufrir el colaborador al ejercer el trabajo por el cual está optando, en el caso del periodismo sea convencional o digital se logró determinar algunos riesgos asociados a la búsqueda de información para redactar las noticias que se publicarían en los periódicos, se puede dar como ejemplo lo que comentó el entrevistado N°1 cuando aplicaba el periodismo convencional antes:

> El día después del Caracazo hubo una denuncia de una señora, que vivía en El Guarataro, a quien le mataron el esposo con un tiro en la cabeza de esa plomazón que hubo. En el periódico me pidieron, que fuera a entrevistar a esa señora allá arriba en el barrio, no era tan feo como ahorita, pero estaba convulsionado. Me fui sin fotógrafo y conseguí la tan anhelada noticia a pesar del peligro que estaba corriendo. (Entrevistado N°1)

Como se evidencia en lo antes comentado, este periodista pasó por una situación en la cual expuso su vida para obtener información acerca de la noticia que iba a redactar, esto es importante ya que el trabajador debe saber los riesgos que puede correr para llegar al cumplimiento de su objetivo laboral. Otro ejemplo de esto, es lo expresado por el entrevistado N°3 quien comentó lo siguiente: Me tocó una vez como reportera de ciudad cubrir unas inundaciones del río El Limón en Maracay, nos metimos tanto que llegó un momento donde no pudimos salir y tuvieron que sacarnos con una excavadora.

Tomando en cuenta esto, se determinó que, ya sea ejerciendo el periodismo convencional o el digital, todo periodista estará expuesto a riesgos laborales los cuales deberían estar expresados dentro de su perfil laboral, para que este tenga conocimiento de los mismos.

CONCLUSIONES

El desarrollo de la presente investigación permitió realizar la comparación entre el perfil laboral del periodista convencional y el periodista digital, teniendo en cuenta que el perfil laboral "refleja las demandas y exigencias del mercado ocupacional, fundamentadas en conocimientos, destrezas, habilidades y rasgos de personalidad requeridos para el ejercicio de las distintas profesiones" (Campodónico, 1998, p. 10) , lo cual nos compete por estar cursando la carrera de Relaciones Industriales en la Universidad Católica Andrés Bello.

Se constató que en el perfil del periodista convencional existen factores que permiten el ejercicio de las labores del mismo, tales como el nivel educativo que este debe poseer, en este caso se determinó que debe ser Lic. en Comunicación Social, además se presentan en el perfil las competencias, habilidades y destrezas que el colaborador deberá tener para poder desempeñarse dentro del puesto, en este caso son el liderazgo, trabajo en equipo, manejo de grupos, uso del lenguaje, empatía, lógica, retentiva, estrategias de sobrevivencia, de métrica, etc.

Estas competencias, habilidades y destrezas se muestran en el perfil del periodista convencional con la intención de que el colaborador este informado acerca de las actividades que realizará con el uso las algunas herramientas e instrumentos tales como desktop, grabadora de voz, maquetas de periódico, máquina de escribir. En el análisis realizado se visualizó el área de trabajo del periodista convencional, el cual es un poco desordenado, con colores opacos, separaciones entre los cubículos de trabajo, poca

visibilidad entre los puestos, mucho material en papel alrededor y encima de los escritorios y abundancia de personas de edad avanzada.

En dicho perfil también se establece el horario de trabajo del periodista convencional, el cual es un horario de oficina y además con posibles coberturas fuera de este horario, dependiendo de las situaciones que se susciten, esto conlleva a que dentro del perfil también se expongan los riesgos laborales que se pudiesen presentar mientras el periodista busca la información para redactar la noticia, en el caso del periodista convencional, existen situaciones de alto riesgo.

Con respecto a los títulos de los puestos en el periodismo convencional, se observó que en la actualidad aún existen la mayoría de estos puestos con los mismos títulos y hay otros con títulos diferentes, pero con las mismas funciones.

En cuanto al análisis del perfil laboral del periodista digital se observó que el nivel educativo que este debe poseer es Lic. en Comunicación Social, en cuanto a las competencias, habilidades y destrezas que el colaborador deberá tener, para cumplir los objetivos del puesto están: liderazgo, trabajo en equipo, anejo de grupo, uso del lenguaje, empatía, capacidad de cambio y de adaptación, lógica, manejo de redes sociales, retentiva, estrategias de sobrevivencia, de métricas, gerencia de proyectos, y edición de fotografía audio y video. Estas características se demuestran en el perfil del periodista digital con el objetivo de que el trabajador tenga información acerca de las actividades que deberá realizar con el uso de algunas herramientas, instrumentos y programas que se han introducido en el mercado por el auge tecnológico; laptop, tablets, teléfonos inteligentes, Photoshop, WorPress, Ilustratror, entre otras.

En el análisis realizado se observó el área de trabajo del periodista digital el cual es un espacio innovador, colorido, con ambiente musical, con amplios escritorios donde se ubican los periodistas uno al lado del otro, arte en las paredes, y gran presencia de personas jóvenes.

En este perfil también se estipula el horario de trabajo del periodista digital, el cual es flexible, ya que hay días donde tienen que asistir a la oficina, pero en otros casos pueden

aplicar el teletrabajo; aun así dependiendo de las situaciones que se susciten, ellos deben asistir al lugar donde se esté ocurriendo el hecho con la finalidad de buscar la información necesaria, y poder redactar la noticia, a partir de esto se establecen los riesgos laborales que se pueden presentar, mientras el periodista realiza la actividad antes mencionado, se determinó que existen situaciones de alto riesgo.

Con respecto a los títulos de los puestos en el periodismo digital, se constató que en la actualidad existen puestos con nuevos títulos generados a partir de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC´S), y también permanecen los creados según el periodismo convencional, pero utilizando la tecnología como apoyo para realizar sus funciones.

Tomando en cuenta las dos descripciones antes expuestas, para darle respuesta a nuestra pregunta de investigación, concluimos lo siguiente:

En el perfil laboral del periodista digital y convencional, se determinó que el nivel educativo de este en ambos casos debe ser licenciado en Comunicación Social.

Con respecto a las habilidades, competencias y destrezas en el perfil laboral, se definió que el periodista digital posee las mismas características con respecto a este factor que las que posee el periodista convencional con la diferencia de que el digital tiene algunas nuevas como el manejo de redes sociales, capacidad de cambio y adaptación, manejo de la tecnología, gerencia de proyectos y edición de fotografía, audio y video. Esto debido al auge de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC´S) en el mercado laboral.

En cuanto a los equipos, instrumentos, herramientas y programas, establecidos en el perfil laboral del periodista convencional y digital, se concluye que algunos de estos han desaparecido, otros han evolucionado, y han aparecido nuevos gracias a la tecnología; sin embargo, todos tienen como finalidad ser un apoyo para que el periodista cumpla con su objetivo laboral, de este modo en la actualidad quienes aún aplican el periodismo convencional, han tenido que ir incluyendo en sus herramientas de trabajo algunas del periodismo digital.

Referente al horario de trabajo se concretó que en el perfil del periodista convencional se imponía un horario de oficina hasta cumplir las pautas que estuviesen en su agenda, mientras que en el perfil laboral del periodista digital no se estipula un horario específico, sino que se le permite al periodista realizar teletrabajo. Sin embargo, en ambos perfiles se determinó que, si llegaran a presentar situaciones con relevancia informativa, sea la hora que sea estos deberán cubrirla.

En consideración a los riesgos laborales, ambos perfiles exponen un alto grado de peligrosidad en algunas situaciones relacionadas con la búsqueda de información.

En relación con los títulos de los puestos utilizados en el periodismo digital y convencional concluimos que algunos puestos del periodismo convencional han desaparecido, debido a la introducción de la tecnología, algunos otros aún perduran, pero con variación en los títulos y referente al periodismo digital han surgido nuevos títulos con nuevas responsabilidades.

Además se determinó que quienes aún aplican el periodismo en su modalidad convencional, han tenido que adoptar características, herramientas y actividades de quienes aplican el periodismo digital, debido a que representa una gran ayuda para ellos con respecto al cumplimiento de los objetivos que conlleva su profesión.

Para finalizar se quiere destacar que este procedimiento para analizar, evaluar y hacer un perfil laboral de periodistas en Venezuela, se toma en cuenta la coyuntura que esta pasando el país, las circunstancias que caracterizan los medios comunicacionales actualmente, ya que existe censura política donde los periódicos no poseen libertad de expresión.

RECOMENDACIONES

Por la naturaleza de este trabajo cuya finalidad no es la de evaluar las organizaciones objetos de este estudio, las recomendaciones van dirigidas a aquellas futuras investigaciones que surjan como iniciativas de este trabajo.

En relación a los métodos de investigación realizados en el presente trabajo de grado, para próximas investigaciones consideramos importante realizar una lista de las posibles competencias que debe poseer el periodista convencional y el periodista digital, según los estudios observados en los antecedentes, con la intención de que el entrevistado tenga una idea referente a las posibles competencias y de este modo, su respuesta sea mucho más clara y concisa.

Con respecto a los encuentros para realizar las entrevistas, creemos que se pueden realizar de manera online en una próxima oportunidad, ya que en la mayoría de los casos las personas entrevistadas tenían una agenda muy ocupada y se nos dificulto cuadrad cita para entrevista, sin embargo, también es recomendable estar en la oficina o el ámbito donde ellos se desarrollan, ya que de ahí se logró extraer información vital para los análisis.

Para futuros estudios creemos recomendable establecer comparaciones de perfiles laborales entre periodistas convencionales y digitales de Venezuela con periodistas que se encuentren laborando en otros países, utilizando el presente trabajo de grado como apoyo para dicho proceso.

REFERENCIAS

Aguirre, J. (1998) *La estructuración de la identidad profesional del comunicador social en Venezuela*. Venezuela: Editorial Universidad Católica Andrés Bello.

Arias, F. G. (1997). *El Proyecto de Investigación*. Recuperado de: file:///D:/Downloads/Fidias_G._Arias_El_Proyecto_de_Investigacion_5ta._Edicion-%20_1_%20_1_(1)%20(2).pdf

Belloch, C. (2012) *Las Tecnologías de la Información y Comunicación en el aprendizaje*. Universidad de Valencia. Recuperado de: http://www.uv.es/bellochc/pedagogia/EVA1.pdf

Belzunegui, A. (2002). *Teletrabajo: Estrategias de flexibilidad*. Recuperado de: http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/Revista/numeros/46/Recen04.pdf

Burch, S. (1990). *Telecomunicación. Guía estratégica para Gerentes*. España: Editorial Legis Editores.

Bisbal, M. (14 de junio de 2014). Medios de Comunicación Social en Venezuela. Notas sobre el nuevo régimen comunicativo; por Marcelino Bisbal. *Instituto Prensa y Sociedad.* Recuperado de: https://ipysvenezuela.org/2014/06/12/medios-de-comunicacion-social-en-venezuela-notas-sobre-el-nuevo-regimen-comunicativo-por-marcelino-bisbal/

Campodónico, K. (1998). *Perfíl Profesional del comunicador organizacional*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello. Recuperado de: http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAM9781.pdf

Campos Freire, F. (2008). *Las redes sociales trastocan los modelos de los medios de comunicación tradicionales*. *Revista Latina de Comunicación Social.* Recuperado de: http://www.ull.es/publicaciones/latina/_2008/23_34_Santiago/Francisco_Campos.html.

Cañizález, A. (21 de mayo de 2018). Cuatro tareas urgentes para el periodismo tras el 20 de mayo. *El Estímulo*. Recuperado de:http://elestimulo.com/blog/cuatro-tareas-urgentes-para-el-periodismo-tras-el-20-de-mayo/

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humano.* México: Editorial McGrawHill.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano (3ª ed.).* México: Editorial Mc Graw Hill.

Chruden, J. Herbert y Sherman Jr., Arthur W. (1963) *Personal Management*, Cincinatti, South Eastern: McGrawHill p.79.

Corral, Y. (2009) *Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos.* Revista Ciencias de la Educación. Venezuela. Recuperado de: file:///D:/Downloads/Validez%20y%20coonfianza.%20Revista_FCE_Vol%2033.indd%20(1).pdf.

Di Martino, Vittorio y Wirth, L. (1990) Teletrabajo: Un nuevo modo de trabajo y de vida. *Revista Internacional del Trabajo*, 109 volumen (4, 613) pp.

Elian Filguera, G. P. (1997). *El Teletrabajo: Posibilidades de implementación en Venezuela.* Caracas: Universidad Católica Andrés Bello. Recuperado de: http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAM4417.pdf

Filgueira, E; Pietrantonio, G. (1997). *El Teletrabajo: posibilidades de implantación en Venezuela.* Recuperado de: http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAM4417.pdf

González, G. Ejercer el periodismo en Venezuela: entre riesgos y retos. *UCV Noticias.* Recuperado de: http://ucvnoticias.ucv.ve/?page_id=49921#_Los_constantes_cambios_en_la_tecnologia_la_inmediatez_de_la_informacion_y_la_situacion_sociopolitica_han_hecho_que_el_periodismo_en_Venezuela_se_enfrente_a_grandes_retos_en_este_siglo_XXI_Muchos_investigadores_coinciden_en_senalar_que_en_medio_de_la_crisis_mas_grave_que_el_pais_registra_en_su_historia_contemporanea_uno_de_los_profesionales_mas_golpeados_e_incluso_atacados_ha_sido_el_periodista

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación.* Caracas, Venezuela: Editorial McGrawHill.

Hill, R. (1994). *Figuras sobresalientes de la comunicación social.* Caracas, Venezuela: Editorial Universidad Católica Andrés Bello.

Pedroza, M; de Arias, M. (2009) *Perfil Profesional del periodista digital en Caracas.* Venezuela: Universidad Monte Ávila. Recuperado de: https://www.uma.edu.ve/postgrados/periodismo/revista/teg_magaly_pedroza.pdf

Leñero, V., Marín, C. (1986) *Manual del periodismo.* Recuperado de: https://es.scribd.com/doc/12855838/Manual-de-Periodismo-Vicente-Lenero-y-Carlos-Marin

Lares, J; Sandia, C. (2005). *Perfil del trabajador móvil.* Recuperado de: http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAN5120.pdf

Magro, C., & Salvatella, J. (2014). 8 Competencias digitales para el éxito profesional. *Cultura digital y transformación de las organizaciones.* Recuperado de:

http://www.rocasalvatella.com/sites/default/files/maqueta_competencias_espanol.pdf

Menéndez, C. (2009). *Organización Internacional del Trabajo.* Recuperado de: http://www.oitcinterfor.org/?q=taxonomy/term/3454

Ortiz C, Francisco. (1996) *El teletrabajo.* España: Editorial Mc Graw-Hill/Interamericana.

Proyect Management Institute. (2004). *A Guide To The Project Management Body Of Knowledgev.* Pensilvania. Editorial: PMBOK Guides. Romero, F. (2011).

Periodista digital: una definición en construcción. Recuperado de: http://www.centroperiodismodigital.org/sitio/?q=noticia/periodista-digital-una-definicion-en-construccion.

Urquijo J. I. y Bonilla, J. (2010). *La remuneración del Trabajo.* Caracas: Editorial Universidad Católica Andrés Bello.

Scolari, C., Micó, J., Navarro, H., Pardo, H. (2008). *El periodista polivalente. Transformaciones en el perfil del periodista a partir de la digitalización de los medios audiovisuales catalanes.* Recuperado de: http://repositori.uvic.cat/bitstream/handle/10854/2443/artconlli_a2008_scolari_alberto_periodista_polivalente.pdf?sequence=1

ANEXOS

Anexo A.

1. Guía de Entrevista

A continuación, se presentan los tópicos que fueron sondeados con cada entrevistado con la finalidad de ser utilizados el estudio.

La información acá mostrada será manejada de manera CONFIDENCIAL y será analizada y presentada de manera agrupada y agregada, sin tomar en cuenta respuestas personales o individuales.

Datos del entrevistado

1)

Apellidos y Nombres del entrevistado: _____

1. Sexo: M____ F____

2. Edad: _____ años

3. Agencia de noticias donde trabaja: _____

4. Tipo de agencia:
Convencional____ Digital____ Transición_____

5. Nivel educativo: _____

6. ¿Es necesaria alguna condición física especial para desarrollarse en el puesto de trabajo digital o en el convencional?

7. ¿Es posible que puedan ejercer las actividades personas con discapacidad tanto en el digital como en el ejercicio convencional?

2)

Título del puesto (Interesa que obtengan datos sobre las diferentes denominaciones de los puestos que pueden ocupar los periodistas digitales y en el caso de la transición ver cuáles puestos han desaparecido):

8. ¿Cuál era anteriormente la denominación de su puesto de trabajo? _____

9. ¿Cuáles actualmente la denominación de su puesto de trabajo? _____

10. Ubicación del puesto en el organigrama de la organización: _____

11. Funciones a realizar dentro del puesto de trabajo: _____

3)

12. Nivel educativo requerido: _____

13. Experiencias laborales anteriores: _____

4)

14. ¿Se cuenta normalmente con un área de trabajo específica? (Ambiente de trabajo) _____
_____
_____

15. Condiciones dónde y cómo se desarrolla su trabajo (cumplimiento excesivo de horas continuas, trabajo nocturno, trabajo en condiciones peligrosas ¿Cuáles por ejemplo?) _____

16. Instrumentos y equipos necesarios para realizar el trabajo del puesto:

Si es digital ¿Cuáles son? _____
Si es de la transición ¿Cuáles eran, ¿cuáles han desaparecido y cuáles se han incorporado? _____

Responsabilidades conlleva su cargo

17. ¿Qué actividades o tareas supone redactar una noticia en el periodismo digital? (Relate cómo procede desde que sucede el hecho noticioso hasta que lo coloca en el medio para su publicación)

18. Para los de transición. Qué diferencias encuentra entre el trabajo del periodista convencional y el digital desde que ocurre el hecho noticioso hasta que se colocaba en el medio para su difusión

_____
_____

Número de personas a su cargo

19. ¿Cuántas personas usted supervisaba anteriormente? ¿Cuáles eran sus cargos?

20. ¿Cuántas personas usted supervisa actualmente? ¿Cuáles eran sus cargos?

Horario de trabajo

21. ¿Cómo era su horario de trabajo?

22. ¿Cómo es actualmente su horario de trabajo?

23. ¿Cuál es número de horas efectivas que le exige su trabajo en una semana? _____
_____

_____

Competencias y habilidades necesarias

24. ¿Cuáles son las 5 principales competencias para ejecutar las responsabilidades de su puesto de trabajo?: _____
_____

25. ¿Cuáles son las 5 aptitudes y habilidades necesarias para desempeñarse en el puesto?: _____

Anexo B.
Formato de validez

ITEM	CRITERIOS A EVALUAR										Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un item, por favor indique)
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1											
2											
3											
4											
5											
6											
7											
8											
9											
10											
11											
12											
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											
26											
Aspectos Generales									SI	NO	**********
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario											
Los ítemes permiten el logro del objetivo de la investigación											
Los ítemes están distribuidos en forma lógica y secuencial											
El número de ítemes es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítemes a añadir											

VALIDEZ			
APLICABLE		NO APLICABLE	
APLICABLE ENTENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			
Validado por:	CI:	Fecha:	
Firma:	Teléfono:	e-mail:	

Nota. Modificado de Formato de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo (2007).