



FADECS
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

TESIS PARA CUBRIR PARCIALMENTE
LOS REQUISITOS NECESARIOS PARA OBTENER
EL GRADO DE LICENCIADA EN COMUNICACIÓN
SOCIAL CON MENCIÓN EN PERIODISMO

**TELETRABAJAR EN PANDEMIA:
LAS RUTINAS PRODUCTIVAS DE LES PERIODISTAS
DE LMNEUQUÉN DURANTE EL AISLAMIENTO,
SOCIAL, PREVENTIVO Y OBLIGATORIO**

CAMILA FRONTALINI
TUTORA: M. TERESA BERNARDI
2022.

*“Tarda en llegar, y al final, al final,
hay recompensa”.*

Zona de promesas (Gustavo Cerati, 1993)

Agradecimientos

A mi mamá por darme fuerzas y no permitirme abandonar nunca. A mi papá por comprender mis procesos y no soltarme la mano. A mi hermano por la garra y por estar conmigo siempre. A mi tía, tío y prima neuquina por ser mi otro equipo titular y ponerse la camiseta para festejar todos mis goles y alentarme también en las pifiadas.

A mis amigas, por ser mi sostén y el yeso emocional durante tantísimos años.

A mis amigas de la Facultad, por ser la red de contención, oídos, risas y las primeras frustraciones en el camino a la adultez.

A la Universidad pública por marcarme el camino hacia la pluralidad, las oportunidades, los cuestionamientos y permitirme conocer gente tan valiosa como irrepetible.

A les docentes que pasaron por estos 11 años de carrera, pero en especial a: Marcelo Loaiza, M. Teresa Bernardi, Alejandro Rost y Fabián Bergero, por ser inspiración para seguir luchando por una comunicación más abierta, inclusiva y transmedia.

A Sandy Triviño de Elevantlab y al #Cowork de los martes por aparecer en mi proceso y marcar el rumbo, con objetivos claros, empatía y seguridad para escribir la tesis y acabar con la procrastinación.

A todes les periodistas que participaron de esta investigación, por su tiempo y predisposición. Al diario LMNeuquén que me abrió las puertas en plena pandemia y a todas las personas que se cruzaron en estos años.

Gracias Totales.

PREMISA

En la siguiente investigación se tomó la decisión de utilizar el lenguaje inclusivo como punto de partida para invitar al cuestionamiento de ciertos parámetros de la lengua española que aún están en debate. Se pretende evitar el uso de ciertas palabras o expresiones que podrían considerarse excluyentes de las personas. Es decir, el lenguaje inclusivo supone un campo semántico más amplio y abarca muchas realidades e identidades.

A partir de esta premisa, se utiliza la “e” al entender que el género no es un fenómeno binario y que la identidad trasciende los límites de lo socialmente definido como “femenino” o “masculino” (Casas, Denardo, Maldonado y Zanoni, 2019).

Como comunicadora, entiendo que el uso del lenguaje nunca es neutral y lo considero un aspecto cultural dinámico y cambiante, cargado de sentidos e ideología. Esto implicó la problematización de mis propias creencias y experimentar un proceso de deconstrucción que me atravesó como estudiante. Ante esta situación, entendí que esta categoría forma parte del proceso de investigación y por lo cual se incluye este apartado en el trabajo.

RESUMEN

En la presente investigación se indaga sobre las rutinas productivas que realizaron los periodistas del diario LMNeuquén durante el aislamiento (ASPO) decretado a partir de la pandemia de coronavirus en marzo del 2020.

Los objetivos son identificar las actividades y prácticas realizadas por los periodistas durante el ASPO. Describir la organización de la redacción y las tareas de editores y jefes de redacción. Por último, describir las percepciones que tuvieron los protagonistas respecto del teletrabajo y sus vivencias a partir de la pandemia.

La metodología consiste en entrevistas en profundidad a los trabajadores de la redacción.

Palabras claves: rutinas productivas – periodismo – periodistas – percepciones – pandemia – teletrabajo.

ÍNDICE	
PREMISA	4
INTRODUCCIÓN	4
CAPÍTULO 1 - LA INVESTIGACIÓN	6
TEMA	6
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	6
OBJETIVOS	6
Objetivo general.....	6
Objetivos específicos	7
CAPÍTULO 2 - ESTADO DEL ARTE	8
Estudios sobre las rutinas productivas de los periodistas.....	8
Estudios sobre periodismo, teletrabajo y pandemia.....	9
Estudios sobre prácticas periodísticas y pandemia.....	11
CAPÍTULO 3 - MARCO TEÓRICO	15
La sociología de la producción de las noticias	15
Las rutinas productivas	16
Rutinas productivas a partir de la pandemia.....	19
El teletrabajo en el periodismo como modo de organización laboral.....	20
El teletrabajo en pandemia	21
CAPÍTULO 4 – METODOLOGÍA	24
Acerca del medio analizado.....	24
RECOLECCIÓN DE DATOS.....	25
Técnicas e instrumentos.....	25
Breve descripción de la redacción del diario LMNeuquén.....	26
MUESTRA	26
Convergencia del diario <i>LMNeuquén</i>	29
CAPÍTULO 5 - ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	30
Rutinas previas al aislamiento, preventivo, social y obligatorio (ASPO).....	30
Rutinas durante el ASPO	31

Organización de la redacción durante el ASPO.....	35
La percepción de los trabajadores sobre sus rutinas durante el ASPO	38
CONCLUSIONES	42
El futuro de las redacciones.....	44
BIBLIOGRAFÍA	46
ANEXOS.....	51

INTRODUCCIÓN

La pandemia causada por el coronavirus (COVID-19) fue declarada el 11 de marzo de 2020 por la Organización Mundial de la Salud. El virus SARS-CoV-2 se expandió por todo el mundo dejando un saldo de más de veinte millones de infectados y setecientos cincuenta mil muertes que aún están en permanente aumento debido a nuevas cepas y brotes.

El gobierno nacional implementó el aislamiento social, preventivo y obligatorio (ASPO)¹ a partir del 20 de marzo de 2020, con el objetivo de proteger la salud pública. Durante un plazo determinado, las personas tuvieron que permanecer en sus casas y abstenerse de concurrir a sus lugares de trabajo. Particularmente, el Decreto N° 260² amplió en nuestro país la emergencia pública en materia sanitaria establecida por Ley N° 27.541, por el plazo de un (1) año en virtud de la pandemia declarada.

De manera inesperada, la pandemia y sus consecuencias cambiaron varios aspectos de la vida cotidiana. Tuvo repercusiones fundamentales en la salud de la población, pero también en el trabajo, que se vio modificado en distintas formas: desde la pérdida de puestos laborales hasta el cambio de actividades para seguir produciendo pese a las restricciones.

Los medios de comunicación y el periodismo, en particular, no estuvo exento de esos cambios. En muchos casos se vio afectado principalmente por la necesidad de reorganizar los modos de informar abandonando la presencialidad y la cobertura en las calles. Las prácticas se tuvieron que reinventar desde la virtualidad para poder atender la necesidad informativa de la población.

Investigadores de distintos lugares del país (Alonso, 2020; Delfini, et al. 2020; Zunino, 2021; Bernardi, 2021; Schleifer, 2022) y del mundo (García-Avilés, 2020; Vera Alcivar, 2020; Bernal Triviño, 2021; González Alba, 2021; Duarte, 2021) se volcaron a indagar temáticas relacionadas con la pandemia, el trabajo y el periodismo para comprender los alcances de su impacto.

Este trabajo pretende contribuir al estudio sobre el efecto de las rutinas periodísticas en un medio de comunicación escrito en un contexto complejo de pandemia de COVID-19. La propuesta es indagar en la marca LMNeuquén, único diario en versión papel y digital de la ciudad, que tiene alcance regional, cómo se dieron esas modificaciones.

¹ El Decreto 297/2020 disponible en:

<https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/227042/20200320>

² El Decreto N° 260/2020 disponible en:

<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-260-2020-335423/texto>

En función de la situación crítica que aconteció, el periodismo pasó a tener un rol relevante en la información y comunicación hacia la población, al ser uno de los actores responsables en notificar sobre la situación epidemiológica.

También, es de interés conocer cómo la pandemia trajo consecuencias en las formas de organización, cuáles fueron las nuevas tareas, cómo cambiaron las rutinas, qué funciones tuvieron que cubrir a partir del aislamiento, incorporando el teletrabajo, las percepciones y el impacto de los trabajadores.

La implementación del teletrabajo fue la solución más factible para preservar la salud de los empleados ante la inminente llegada del COVID-19. Esta modalidad de organización de trabajo en casa acentuó en muchos casos, la precarización, la falta de herramientas tecnológicas, la sobrecarga y horarios laborales, los cambios en las prácticas y la organización familiar de quienes ejercen el periodismo.

En este sentido, se indagan las actividades que desarrollaron los periodistas de la redacción del diario y se abordan sus rutinas productivas. A partir del relato de los protagonistas se muestra cómo la situación de aislamiento afectó sus prácticas y relaciones. Este estudio contribuirá a documentar un contexto complejo en términos sanitarios, que produjo un reacomodamiento del trabajo y de la organización en los medios de comunicación, cuyo proceso sigue abierto.

Por último, y en relación a los aspectos metodológicos, esta tesis se enfoca en una dimensión microsocial, abordada desde técnicas cualitativas, centradas en la observación directa, en entrevistas en profundidad con los protagonistas (Retegui, 2017).

CAPÍTULO 1 - LA INVESTIGACIÓN

TEMA

Las rutinas productivas de los periodistas del diario LMNeuquén durante el aislamiento social, preventivo y obligatorio (ASPO).

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A raíz de la pandemia surge la necesidad de investigar un campo atravesado por el teletrabajo y observar cómo ocurrieron los cambios en las rutinas productivas de los trabajadores de la redacción de un medio regional como LMNeuquén durante el aislamiento.

Tomó tiempo delimitar cuál sería la población ya que también tenía un mayor interés por estudiar únicamente a las mujeres periodistas en teletrabajo y sus tareas dentro del hogar, además de las laborales. Finalmente, y por motivación personal, decidí englobar a todos los periodistas y trabajadores como redactores, editores, jefes de redacción que forman parte del diario para conocer las diferencias entre sus funciones y el impacto individual de esta nueva forma de trabajo.

La pregunta general que guía esta investigación es conocer y analizar cómo fueron las rutinas productivas de los periodistas de la redacción del diario LMNeuquén durante el aislamiento, social, preventivo y obligatorio (ASPO) decretado el 11 de marzo del 2020, y sus percepciones respecto del teletrabajo.

De esta pregunta, se desencadenan otros interrogantes específicos en consonancia con el interrogante general de esta tesis:

- ¿Cuáles y cómo fueron las tareas laborales durante el aislamiento?
- ¿Cómo se organizaron las tareas entre periodistas, editores y jefes de redacción?
- ¿Cuáles son las percepciones de los periodistas, editores y jefes de redacción en relación a sus rutinas durante el aislamiento?

OBJETIVOS

Objetivo general

Analizar las rutinas productivas y las percepciones sobre la modalidad de teletrabajo de los periodistas de la redacción del diario LMNeuquén durante el aislamiento social preventivo y obligatorio.

Objetivos específicos

- Identificar las actividades y prácticas realizadas por los periodistas durante el ASPO.
- Describir la organización de la redacción y las tareas de editores y jefes de redacción.
- Conocer las percepciones que tuvieron los trabajadores sobre sus rutinas y la implementación del teletrabajo durante el aislamiento.

CAPÍTULO 2 - ESTADO DEL ARTE

En este capítulo se exponen los principales trabajos relacionados con el problema de investigación que se pretende indagar en esta tesis. La revisión de la bibliografía sobre el tema da cuenta de que autores a nivel internacional, nacional y regional han abordado temáticas relacionadas con las rutinas y prácticas productivas en distintos medios y plataformas, como así también los cambios ocurridos durante la pandemia de COVID-19 y los que refieren al teletrabajo.

Estudios sobre las rutinas productivas de los periodistas

Distintos autores señalan la escasez de trabajos que focalizan en las rutinas y prácticas de los periodistas (Amado, 2013; Bernardi, 2021). Sin embargo, hay algunos realizados a nivel regional, específicamente en la zona del Alto Valle de Neuquén y Río Negro que se puede referir en este trabajo. El equipo de investigación en Periodismo digital de la FADECS-UNCo tiene algunas investigaciones realizadas en ese sentido que son un aporte para el estudio de las transformaciones en las rutinas y prácticas laborales de la región.

Entre ellos citamos a *“Rutinas periodísticas en medios patagónicos”*, Bernardi (2012), publicado en el libro *“Periodismo en Contexto de Convergencias”*, que indaga las características de las rutinas de cinco medios digitales de la Patagonia norte. Y *“Rutinas Periodísticas en situaciones de emergencia”* de Bernardi y Pinto Aparicio (2016), en el que estudian cómo se establecieron las rutinas periodísticas en distintos medios regionales para la cobertura de una inundación extraordinaria ocurrida en Neuquén en abril de 2014 que afectó a gran parte de la ciudad. La situación obligó a reorganizar la producción teniendo en cuenta distintos aspectos como la administración del personal, los vínculos con las redes sociales, las fuentes oficiales y el registro de imágenes, entre otros. Desde la mirada de periodistas que cubrieron el hecho se revisa cómo se transformaron las prácticas frente a un evento inesperado. En las conclusiones, las autoras sostienen que, en situaciones de emergencia, los medios y periodistas requieren de mayor preparación y conocimiento a nivel informático:

“La inundación dejó al descubierto que los medios trabajan en forma precaria, con escasos recursos tanto humanos como materiales. Esto dio lugar a una práctica habitual entre ellos: trabajar en red. Cuando algo pasa se comunican entre sí y comparten información aun cuando pertenecen a distintas empresas (...) La rutina se volvió transmedia sin planificación previa: se transmedializó. Y, por último, quedó en evidencia la tensión entre los intereses de los periodistas que realizaron su trabajo a pesar de las dificultades de logística, horarios, planificación y recursos y los de las empresas, que aportaron poco para la resolución de esas limitaciones” (Bernardi y Pinto Aparicio, 2016: 67).

La investigación citada tiene puntos de conexión con lo que ocurrió durante la pandemia por lo que aporta ciertas referencias a tener en cuenta en la elaboración de esta tesis. Se puede destacar la organización de todos los trabajadores del diario en una situación de crisis, la colaboración, comunicación entre los diferentes sectores, división de tareas para la planificación, realización y transmisión de las noticias.

Se destaca también el estudio de Gabriel Dal Piva (2015) en su tesis de grado *“Rutinas periodísticas en Canal Siete Noticias: descripción desde el Newsmaking”*, que describe y analiza las rutinas del noticiero local en su edición del mediodía, en el canal de TV abierta de la ciudad de Neuquén. Si bien la tesis aporta sobre el tema de rutinas productivas en medios regionales, el objeto de estudio es diferente al de este trabajo. Sin embargo, algunos aspectos de su investigación resultaron de interés como el enfoque teórico, la metodología cualitativa aplicada. La metodología que se empleó fue una combinación entre la técnica de observación participante y entrevistas focalizadas a un encargado de cada rol que participa en la producción del noticiero.

La investigación concluye que las rutinas de los trabajadores del noticiero no varían durante la semana, se identificó que las rutinas profesionales se adecúan a las exigencias y potencialidades propias del medio televisivo y además la tecnología jugó un rol primordial en la organización de las tareas. La computadora y las cámaras constituyen parte importante de todo el proceso productivo.

Por último, el trabajo publicado por Schleifer et.al (2020), *“Condiciones de trabajo, percepciones y prácticas periodísticas en el norte de la Patagonia argentina”*, es una producción realizada en el marco de las investigaciones que lleva adelante el Observatorio de Comunicación y Temáticas Sociales (Fadecs-UNCo). A partir de una encuesta a 64 periodistas de 15 localidades de Río Negro y Neuquén se analizan las condiciones laborales y las percepciones de los/as periodistas en función de interpretar las prácticas productivas en escala, como una forma de comprender la producción periodística en espacios periféricos. Los datos ofrecidos por este trabajo contribuyen a componer el contexto que ayuda a comprender las prácticas periodísticas en ciudades alejadas de los centros de producción a gran escala y la relevancia que tiene el periodismo local.

Estudios sobre periodismo, teletrabajo y pandemia

Los estudios sobre el teletrabajo tienen una historia de más de cuatro décadas de existencia. En nuestro país se lo ha indagado desde los estudios del trabajo. En 2009 se publicó un artículo escrito por Paula Lenguita que analiza este fenómeno en relación con el periodismo gráfico, en particular con el periodismo *freelance*. Se trata de “las formas disciplinarias del

teletrabajo en el periodismo gráfico”, en el que analiza una forma de trabajo autónomo caracterizado por la vulnerabilidad laboral y precariedad contractual. En este sentido concluye que “el teletrabajo a domicilio se caracteriza por un rasgo de vulnerabilidad laboral y precariedad notoria, que está sobredeterminado por la amenaza a perder la fuente de ingresos” (p. 92).

El tema del periodismo y el teletrabajo ha sido investigado por autores españoles (Bernal Triviño, 2021; González Alba, 2021) quienes exponen las ventajas y desventajas del trabajo en sus casas y cómo afectó a la producción de noticias y las rutinas productivas de los periodistas a partir de la pandemia de coronavirus.

Bernal Triviño (2021) en *“Innovación en medios de comunicación durante la crisis del coronavirus: móviles, teletrabajo y herramientas”*, investigación realizada en la Universidad Oberta de Catalunya de España argumenta que por el confinamiento a raíz del COVID-19 la producción, edición y realización de los diarios y los programas de radio y televisión tuvieron que adaptarse a la situación para su permanencia. Para conocer cómo los medios han trabajado durante este confinamiento, la autora realizó un cuestionario a cincuenta periodistas y un estudio de caso a cinco medios de comunicación a través de entrevistas en profundidad. Esta muestra de análisis está compuesta por prensa online (Público.es), radio tradicional (RNE), radio podcast (Carne Cruda), televisión nacional (La Mañana de TVE) y televisión autonómica (Asturias Semanal), para comprobar si existen diferencias según el medio. Los resultados demuestran que se han diseñado procesos similares en la etapa de producción, pero diferentes según la naturaleza del medio. Aquellos que ya tenían implementadas herramientas como del teléfono y sus aplicaciones (Whatsapp) y habilidades creativas en sus rutinas tuvieron una capacidad de reacción más rápida en este período (Bernal Triviño, 2021).

El objetivo de la investigación fue conocer cómo los periodistas y medios de comunicación han trabajado durante el confinamiento, para descubrir los cambios que se han producido en sus rutinas y formas de trabajo. Se llegó a la conclusión:

Para el 80% de los periodistas encuestados, el teléfono móvil fue una herramienta importante para el teletrabajo ya que fortalece la inmediatez, la rapidez de contacto, el tener todas las funciones que necesitan en el mismo dispositivo y mantener el vínculo de comunicación con el resto de compañeros” (Bernal Triviño, 2021:39-40).

El trabajo de González Alba (2021) titulado *“El teletrabajo para sobrevivir a la pandemia: hablan los periodistas”* expone que a partir de una encuesta realizada por el Instituto Reuters a finales de octubre de 2020 a 135 ejecutivos y cargos editoriales de medios, los datos que se

descubrieron son que el 55% de los encuestados manifestaron que el teletrabajo ha llevado más eficiencia a las redacciones, solo el 34% piensa que tuvo efectos positivos sobre la creatividad de los profesionales y uno de cada diez cree que sirvió para fortalecer las relaciones en los grupos de trabajo (González Alba, 2021). Por otra parte, el informe concluye que casi la mitad de los encuestados (48%) afirma que sus empresas planean reducir el tamaño de sus instalaciones físicas.

Distintos encargados de los diarios europeos señalaron que lo más difícil fue proveer de equipamiento a los redactores. Se destaca una ventaja que es el ahorro del tiempo y como negativo una redacción presencial vacía sin profesionales (González Alba, 2021). “Una redacción vacía no es una redacción”, añade Vicente Lozano, redactor jefe de El Mundo. Asegura también que “en el futuro no se volverá a la situación anterior a la pandemia. Será una especie de mix entre lo de antes y lo de ahora”.

En definitiva, esta investigación es pertinente ya que expone que el teletrabajo supone un distanciamiento social y una deshumanización del equipo de trabajo que afecta a los periodistas, pero también al medio. Las horas extras en la jornada, mezcladas con la falta de desconexión por el teletrabajo, han multiplicado las horas de trabajo en lugar de reducir las, siendo cada vez mayores las responsabilidades que recaen en los trabajadores.

Por último, el estudio de Delfini et.al (2020) titulado “*Lidiando con el trabajo. Impacto del COVID-19 sobre el trabajo productivo y reproductivo*” se basa en una encuesta sobre “Trabajo asalariado en el marco del aislamiento por Covid 19” a 1038 trabajadores a escala nacional y en diversas ramas productivas dentro del sector público y privado entre el 14 de mayo y el 5 de junio de 2020. Se trata de un estudio exploratorio acerca de la forma en que se está desarrollando el teletrabajo en diferentes actividades y su nuevo funcionamiento y condiciones de trabajo a partir de una readecuación de tareas.

Los autores concluyen que:

Se observa una fuerte tendencia hacia la fragilización, la reconfiguración del tiempo de trabajo, precarización y una fuerte reconversión con altos grados de improvisación. Este panorama preocupante (...) interesó comprender cómo es interpretado el futuro del trabajo en el marco de fuertes incertidumbres (p. 81).

Estudios sobre prácticas periodísticas y pandemia

La pandemia de COVID- 19 obligó a los profesionales a cambiar los modos de trabajo y las rutinas establecidas. En este sentido, existen investigaciones que profundizan sobre este tema.

El autor José García-Avilés (2021) en *“Journalism as Usual? Managing Disruption in Virtual Newsrooms during the COVID-19 Crisis”* se enfoca en cómo los ejecutivos de los medios españoles implementaron prácticas periodísticas durante la pandemia de COVID-19. El método se basa en entrevistas semiestructuradas con una muestra intencionada de diecisiete ejecutivos de noticias en España (once hombres, seis mujeres) que representan dos tipos de medios de comunicación: diez periódicos con ediciones digitales y siete medios solo digitales. El autor planteó dos preguntas de investigación: la primera: ¿cuáles fueron los principales cambios en las prácticas periodísticas en las redacciones virtuales? Y luego, ¿cómo enfrentaron los gerentes la disrupción en estas comunidades virtuales de práctica?

García-Avilés expone que a partir del teletrabajo en pandemia se produjo la aparición de las redacciones virtuales, por lo que los profesionales adaptaron rápidamente los procedimientos para producir contenido de noticias, colaborando a través de videoconferencias y plataformas de mensajería. A partir de las entrevistas, el autor llegó a la conclusión que la reconfiguración del espacio durante el aislamiento modificó el concepto de redacción, incorporando un entorno más flexible. “Lo difícil fue definir los límites geográficos y conceptuales en la casa, dibujar un área de concentración, entender que podía ir a trabajar sin ir a ningún lado”, fue una de las declaraciones más escuchadas en sus entrevistas.

Otro de los trabajos que permite observar cómo fueron las rutinas durante la pandemia es el de Vera Alcivar (2020) titulado *“Análisis de las rutinas periodísticas durante la fase uno del covid-19 de los medios digitales ‘aldia.com.ec’ y ‘el vocero’”* demuestra la importancia de conocer, por medio de un análisis y estudio comparativo, cómo fueron las rutinas periodísticas durante la Fase 1 del COVID-19 en los medios digitales “Aldia.com.ec” y “El Vocero” de Babahoyo, Ecuador. La autora utilizó el método de investigación cualitativa ya que se dedicó a conocer las experiencias que tuvieron ambos medios. Además, realizó entrevistas a los dueños de los dos diarios digitales, un cuestionario de diez preguntas para conocer las experiencias que tuvieron ambos medios y todos los sucesos que se dieron durante los meses de la pandemia.

Los resultados de las entrevistas dan cuenta que los profesionales de la información confirmaron la aparición de ciertas tendencias durante la primera fase de la pandemia. Por ejemplo:

El perfil del periodista pasó a convertirse en comunicador digital enviando información constante, siendo totalmente diferente al que se dedicaba a recolectar información durante el día y redactaba su información para luego publicarla. En esta parte se requiere que el periodista sea un gran seleccionador de imágenes, que conozca de herramientas que permita condicionar al medio digital, pero, sobre todo, que sepa

administrar tendencias porque esta es la clave para una buena difusión de la información (Vera Alcivar, 2020:20).

Esta investigación aporta a la presente tesis ya que identifica cuáles son, en una primera aproximación, las nuevas rutinas adoptadas por los periodistas en contexto de aislamiento. Además, realiza ciertas recomendaciones que pueden contribuir a futuras investigaciones postpandemia “diseñar estrategias de trabajo ante este tipo de situaciones para poder estar preparados frente a una nueva emergencia” (p. 22).

Por otra parte, la investigación *“Redacciones modificadas debido a la pandemia en medios de comunicación impresos”* realizada por Duarte (2021) identifica los procesos de cambio en los periodistas que trabajan en el departamento de redacción y cómo el Diario Expreso de la ciudad de Guayaquil, Ecuador, se vio obligado a replantear estrategias para seguir funcionando. Su investigación tiene un planteamiento similar al de esta tesis: *¿cuáles son los cambios que se tuvieron que hacer en la sala de redacción junto al equipo periodístico en el proceso de elaboración del periódico en el medio de comunicación impreso a causa de la pandemia del coronavirus?* Tal es así, que hay – según la autora – circunstancias que obligan a adaptarse a las modificaciones que pueden presentarse en el ejercicio laboral, sin tener en cuenta cuáles han sido los motivos que las hayan generado.

También, se utilizó la metodología de tipo cualitativa, con entrevistas estructuradas que permite tener un acercamiento directo con el individuo sobre los distintos efectos que pudo haber ocasionado un acontecimiento de este tipo. Además, se basó en la investigación documental, que tiene como punto principal en sus diferentes formas como documentos impresos, electrónicos y audiovisuales.

De acuerdo a su análisis, concluye que la labor del equipo de redacción tuvo que adecuarse a la modalidad del teletrabajo y que lo más importante para periodistas y el equipo es seguir manteniendo informada a la sociedad. Se pudo reconocer que el uso de herramientas digitales fue de gran ayuda para cubrir notas y obtener contenido para el diario sin importar el lugar que se encuentren (Duarte, 2021).

En el libro *“Nuevas Narrativas en Periodismo”*, publicado en 2020 por el equipo de investigación en Periodismo Digital de la Universidad Nacional del Comahue, una de las autoras expone una descripción de los cambios en las prácticas, condiciones laborales y organización familiar de los periodistas que trabajan en medios regionales de la Patagonia norte durante la pandemia de coronavirus.

A partir de los relatos de los periodistas, Bernardi (2020) sintetizó que debieron adecuarse al teletrabajo, los protocolos y el trabajo en el hogar con todas las dificultades y limitaciones que eso conlleva. Por otro lado, en sus relatos abundan detalles sobre cómo las empresas fueron estrictas en cuanto a los protocolos de higiene, horarios y condiciones de entrega de las producciones, pero laxas en base al diseño de un plan que otorga seguridad y claridad para la producción informativa. (Bernardi, 2020).

A continuación, el trabajo de investigación del argentino Alonso (2020) analiza las modificaciones en las prácticas periodísticas producto de la pandemia por COVID-19 y las condiciones laborales de la profesión de cuatro ciudades de la región centro de la provincia de Buenos Aires de marzo a julio de 2020. A partir de conceptos de la sociología de las redacciones se presenta un diseño metodológico de tipo cualitativo. Las principales técnicas de producción y recolección de datos utilizadas son las entrevistas semiestructuradas y el análisis de un panel sobre rutinas productivas en contexto de la pandemia.

Alonso (2020) considera que a partir de la pandemia ocurrió una *“mudanza digital”* que implicó nuevos aprendizajes, no solo de recursos informáticos y aplicaciones, sino de modos de entablar conversaciones, entre pares y con el resto de la población. Resulta importante destacar el término expuesto por el autor como *“mudanza digital”* ya que engloba una realidad atravesada por cada trabajador en el ámbito periodístico, alejándose de sus prácticas, roles y costumbres para transitar la incertidumbre laboral.

En esta *“mudanza”* lo que se pierde es el contacto diario con los compañeros de trabajo y los vínculos que los espacios físicos comunes promueven. Según Alonso (2020) y a partir de sus entrevistas, la desterritorialización o desapego de la práctica profesional es vivida como *“pérdida”, “complicación”, “dramatismo”*, de acuerdo a los términos de los propios periodistas.

En las conclusiones se argumenta que la pandemia por la COVID-19 profundizó las desigualdades existentes y modificó la organización del trabajo periodístico, el vínculo con las fuentes de información, la construcción de la agenda noticiosa y la interacción de la audiencia (Alonso, 2020).

Estos trabajos sobre los cambios durante la pandemia son útiles para esta tesis porque analizan las condiciones laborales del ejercicio de la profesión durante este contexto. Además, las investigaciones son exploratorias, dado que al momento de la escritura se está transitando todavía la pandemia y se prevén otras instancias de indagación relacionadas al problema planteado.

CAPÍTULO 3 - MARCO TEÓRICO

En este capítulo se expone brevemente la teoría de la Sociología de la producción de las noticias y una de sus principales corrientes de investigación el *Newsmaking*. Luego, se desarrollan distintas conceptualizaciones sobre las rutinas productivas y se describen puntualmente los cambios y adaptaciones de las prácticas periodistas en situaciones excepcionales como la pandemia de COVID-19 y se señala la elegida para esta tesina. Posteriormente, se desarrolla el surgimiento e implementación del teletrabajo en el periodismo y sus implicancias a partir de la pandemia.

La sociología de la producción de las noticias

La Sociología de las noticias y en particular los estudios del *Newsmaking* fue la corriente teórica de análisis que abordó el proceso de producción de la información y se desarrolló en la década del 70' en Estados Unidos. Profundizó, desde el punto de vista del emisor, cómo se construyen las noticias. El enfoque teórico es relevante porque gracias a ella se estudian las rutinas de trabajo de los cronistas, redactores de un medio, que son la base para construir y percibir la realidad.

Para esta corriente, la noticia no es una decisión subjetiva del periodista, sino que es más bien un sistema complejo. No toda información importante es necesaria publicar. Por lo tanto, se considera al *Newsmaking* como un “proceso de construcción de realidad social que involucra disciplinas de trabajo, concepciones de tiempo y espacio, nociones ideológicas y hábitos culturales y profesionales” (Benavides; 2017: 32).

Previo al desarrollo del *Newsmaking*, en los años 50, David White incorporó otro concepto de *gatekeeping* (cuidador de la puerta o del acceso) en el ámbito periodístico, que estudia y determina cuáles son los criterios que funcionan como “porterías” o “trabas”, que determinan si la información pasa o es descartada” (Wolf, 1991: 205). El *gatekeeper* plantea que la responsabilidad de qué es considerada una noticia estaba marcada por la decisión individual del guardabarrera.

La investigación sobre el *gatekeeping* se centró en la relación entre los contenidos publicados en los diarios y el proceso de filtrado de la información. La teoría estableció, básicamente, dos hipótesis: los acontecimientos no acceden a la categoría noticia porque no reúnen las condiciones para serlo (no tienen relevancia), y porque son más de lo mismo (son redundantes). Con lo que se deduce que los criterios de noticiabilidad sobre los que se trabajó en esa etapa fueron la novedad y la importancia de un hecho (Martini, 2000: 7).

Las investigaciones acerca de la producción de noticias o *newsmaking* demuestran que las noticias serían el producto de la selección, control y de las formas de procesamiento que responden a “instrucciones” de la empresa, a actitudes y valores consensuados entre los periodistas (Martini, 2000: 7). Para entender el proceso de elaboración noticiosa se recurrieron a trabajos de investigación etnográfica, con técnicas de observación participante, que incluyen la descripción, interpretación y sistematización de la tarea periodística en el interior de los propios medios.

Esta línea teórica es importante para la presente investigación porque fueron los pioneros en estudiar y establecer que la organización y las rutinas periodísticas de trabajo influyen en la construcción y producción de las noticias.

En este sentido, María H. Ramírez (1997) en su artículo “*La sociología de la producción de noticias. Hacia un nuevo campo de investigación en México*” expone que las noticias son un producto social y es fundamental observar los métodos y rutinas que siguen los periodistas en la recolección y procesamiento de la información. Destaca la importancia de la Sociología de las Noticias porque su enfoque está puesto en el polo emisor de los mensajes y analiza los medios como organizaciones complejas.

Por su parte, Acosta Peña Raúl A. (2013) marca la potencialidad que ofrece esta perspectiva teórica al hablar de la importancia para los medios de comunicación para crear la noticia, que luego será presentada al público como construcción social de la realidad (Berger y Luckmann, 2003; Fishman, 1983 y Tuchman, 1983).

Los estudios de newsmaking se ocupan de la manera en la que se desarrolla la actividad periodística, es decir, se encargan de la observación de los procesos rutinarios de producción de la noticia, lo que ofrece una herramienta objetiva para analizar el papel de los emisores y de las fuentes de información durante la construcción de sentidos en el texto periodístico (Acosta Peña, 2013: 65).

Las rutinas productivas

De la teoría del *newsmaking* se desencadena el significado de rutinas. Por lo tanto, algo se convierte en noticia a través de un proceso rutinario que siguen los periodistas para presentar la realidad y divulgarla al público.

Para Hernández Ramírez (1997) la pregunta de por qué estudiar las rutinas de producción de las noticias se responde a partir de la concepción de que las noticias son una construcción social de la realidad que se compone de hechos y acontecimientos que tienen existencia a partir de la forma en que los periodistas los conciben y los tratan cuando las

producen. Para la autora “esto conduce a ver a las noticias como una cierta forma de conocimiento que se deriva de los métodos empleados por los periodistas para dar cuenta del acontecer social” (p. 223-224).

La autora señala que para hacer un estudio de la rutinización y generación de noticias por parte de un periodista se parte de la idea de que la restricción mayor en la producción noticiosa son los sistemas simbólicos culturales en que ocurre su producción. Por tal motivo, al ocurrir un cambio importante como una pandemia, el contexto, las rutinas y las formas de generar noticias se ven afectadas. Las rutinas cambian y se reorganizan en función de múltiples situaciones.

Haciendo referencia a las rutinas de producción, la autora señala que son “una cierta forma de conocimiento que se deriva de los métodos empleados por los periodistas para dar cuenta del acontecer social” (Hernández, 1997: 224).

Al respecto, es importante considerar lo que menciona Retegui (2017) sobre las rutinas en las redacciones que es lo que se va a estudiar en esta investigación. Se constituyen como “procesos organizacionales, no rígidos ni lineales, que se ejecutan en las redacciones ante un evento, y que pueden modificarse si hay un acontecimiento de último momento” (Retegui, 2017: 107).

El estudio del trabajo periodístico y los efectos que tiene en los contenidos de los medios repercute sobre las rutinas productivas desde el punto de vista de la sociología laboral. En este sentido, Francisca Greene González (2006) menciona que los distintos investigadores que estudiaron la sociología laboral identificaron comportamientos que se repiten en la forma de trabajo de las organizaciones. Además, explican que los trabajadores no deciden cosas nuevas cada vez que se les presenta un problema, sino que acuden a acuerdos laborales existentes que se convierten en costumbres y se aplican por encima de las elecciones personales. A esos acuerdos se los denomina *rutinas profesionales*.

Por el contrario, la autora determina otras formas de entender las rutinas “tienen que ver con una cierta eficiencia buscada en el trabajo: agilización, ahorro de tiempo, especialización técnica, formalización” (Greene González, 2006: 247).

Mar de Fontcuberta (2006) también se refiere a las rutinas como una costumbre que los periodistas repiten cotidianamente como un ritual. Y, por ende, “se aplican a todo el proceso de producción de las noticias, desde la selección de las fuentes para elaborar la información, la redacción de textos, la selección de imágenes, hasta la definitiva edición del temario” (p. 67).

Paulo Ramírez (1995) expone en su trabajo *“Rutinas periodísticas en los medios chilenos: una transición incompleta”* la conceptualización de Shoemaker y Reese que caracterizan las rutinas periodísticas como “aquellas prácticas y formas de ejercicio marcadas por patrones, rutinizadas y repetidas que los trabajadores de los medios usan para realizar su trabajo” (p. 1). Para esta investigación se tomará en cuenta esta definición realizada por Shoemaker y Reese ya que es la que más se ajusta a los objetivos que sigue esta tesina.

Para las autoras Stella Martini y Lila Luchessi (2004) la rutinización del trabajo permite la organización y eficacia, de una tarea que está perseguida por los tiempos y por la compleja relación con las fuentes de información y el interés público. En otras palabras, las rutinas productivas, suelen derivarse de la escasez de tiempo y de los recursos que poseen los medios de comunicación para valorar las noticias y determinar cuáles van a formar parte del proceso de producción informativa de cada día (Martini y Luchessi, 2004: 67).

No obstante, no sólo un contexto de aislamiento trajo consecuencias en las rutinas periodísticas, también se conocen investigaciones (Núñez Encabo, 2013; Hernández, F, 2011) que dan cuenta que, con la aparición de las nuevas tecnologías, el periodismo comienza a replantear su forma de producir noticias. Y el “boom” ocurre con la irrupción de internet. Al mismo tiempo, el quehacer periodístico también se actualiza y con eso se observan modificaciones en las prácticas.

Luzón Fernández (2001) citado por Hernández F (2011) en *“Rutinas de producción de contenidos multiplataforma de la editoría nocturna de El Universal”* afirma que la innovación tecnológica ha supuesto la transformación de los modos de trabajar, incidiendo en “las rutinas productivas, en los hábitos aplicados por los diferentes profesionales de la comunicación, que son diferentes desde el momento en que entra en el proceso comunicativo un nuevo instrumento al alcance del profesional” (p. 16).

De acuerdo a las definiciones de rutinas de los autores expuestos anteriormente, se puede sintetizar una definición para este estudio que remite a formas organizativas del trabajo cotidiano. Además, se considera la tarea propiamente que realizan los periodistas para cumplir con sus labores como puede ser la búsqueda, producción y redacción de noticias.

Los medios están teniendo cambios en sus rutinas a partir de las transformaciones tecnológicas. Hay momentos en los que esos procesos se agudizaron por ejemplo con la digitalización y la aparición del periodismo online. En este caso, la digitalización modificó los procesos esenciales atribuidos a este trabajo: la búsqueda, elaboración y difusión de contenidos informativos (García-Avilés, 2008).

Con la digitalización las rutinas productivas demandan nuevas habilidades y funciones para el periodista como ser multitarea o multiplataforma y entender nuevos formatos de noticias, ya sea a través de redes sociales y en distintos dispositivos. Por ende, el periodista debe saber escribir para todos los formatos. También, se agregan funcionalidades como la edición de las noticias y el rendimiento y visualización de las mismas. Otro cambio en las rutinas productivas se da en la recolección de información, incorporando las redes sociales como fuentes.

En este caso, la convergencia tecnológica en los medios de comunicación supone una redefinición en las prácticas y rutinas periodísticas y una transformación de los roles de los actores involucrados, además de una integración de herramientas, espacios, métodos de trabajo y lenguajes hacia un perfil de periodistas con especialización tecnológica polivalente en multimedia. Este concepto puede enunciarse como uno de los factores más importantes en la revolución en los medios. “La convergencia periodística sería una consecuencia directa e inevitable de la digitalización” (García-Avilés, 2008, p. 33).

Rutinas productivas a partir de la pandemia

McQuail (1998) afirma que las prácticas periodísticas se basan en la búsqueda y recolección de información y que ese proceso se define en la relación que el periodista tiene con sus fuentes. Antes del comienzo de la pandemia, los periodistas solían seguir métodos preestablecidos para la producción de la noticia que se componen básicamente de tres etapas: recogida, selección y presentación (Wolf, 2003: 229).

A partir de la pandemia del COVID-19 esas etapas se vieron modificadas. En el caso de la recogida y selección de la información, la atención fue destinada al coronavirus, como única temática, luego de haberse declarado el ASPO. Un estudio sobre la agenda informativa en los principales medios digitales de Argentina, Infobae, Clarín, La Nación y Página/12, durante el período comprendido entre el 20 de marzo al 20 de octubre de 2020, demuestra que cinco de cada diez noticias publicadas fueron sobre la pandemia y que esas piezas informativas se ubicaron en los primeros *scrolls* (Zunino, 2021).

También se modificaron los criterios de selección de la información, más vinculados ahora con la importancia de un único evento de impacto mundial como la pandemia y sus consecuencias tanto en la salud como en otros aspectos. Como señala Zunino (2021), la pandemia puede considerarse un evento clave que “instituye prototipos de cobertura” y que incide no solo en la noticiabilidad de los acontecimientos, sino que también moldea el tratamiento informativo (p. 136).

Según el autor, las rutinas productivas se ven condicionadas por tres factores centrales:

“1) las características propias de un problema público altamente noticiable que irrumpe dramáticamente e impacta en los procesos de organización del trabajo periodístico; 2) el interés de las audiencias, que se manifiesta en un incremento de la demanda de información (Casero-Ripollés, 2020; Duc-Huynh, 2020; Muñiz & Corduneanu, 2020); y 3) la presión de las fuentes como elemento determinante de la fisonomía de las agendas mediáticas (Bennett et al., 2007)” (Zunino, 2021, p. 136).

En el caso del acceso a las fuentes la transformación se observa en la preponderancia que adquirieron las redes sociales en tanto espacio de circulación de la información. Y el uso de plataformas como Zoom, Skype o WhatsApp ante la imposibilidad del contacto cara a cara. Estos cambios incluyeron también una práctica más estricta en el chequeo de las fuentes y de los datos que obtenían.

También en este contexto, los trabajadores tuvieron que adecuarse a las flexibilizaciones en la organización del tiempo y de los lugares desde dónde realizar el trabajo. Ante la gran demanda de tareas y la disminución de la cantidad de personal tuvieron que adaptarse y pasaron a ser periodistas multitareas. Incluso debieron incorporar nuevas habilidades relacionadas con cuestiones técnicas para la publicación de sus producciones (Bernardi, 2021).

El teletrabajo en el periodismo como modo de organización laboral

El teletrabajo existe desde hace cuatro décadas. Tiene sus orígenes en los Estados Unidos y surgió inicialmente como un proyecto empresarial que consistió en innovar los métodos de trabajo, para reducir los costos de producción eliminando los traslados al lugar de trabajo (Lenguita, 2009). La Organización Internacional del Trabajo lo define como una modalidad que se caracteriza por:

I. El trabajo se realiza plena o parcialmente en una ubicación alternativa distinta del lugar de trabajo predeterminado.

II. La utilización de dispositivos electrónicos personales, como una computadora, una tableta o un teléfono (móvil o fijo) para desempeñar el trabajo” (OIT, 2020:7).

Plantea, además, una forma de trabajo que puede ser realizada en tiempo real o diferido y puede llevarse a cabo de manera individual o colectiva, por trabajadores independientes o asalariados. El correo electrónico y el teléfono son los recursos usados generalmente para establecer este tipo de acuerdos informales de trabajo por lo que supone una disponibilidad más marcada del trabajador, sin desconexión y horas extras.

Según Lenguita (2009) el teletrabajo es:

Un modelo flexible de coordinación productiva, según el cual las tareas organizacionales se realizan a distancia entre los miembros del colectivo laboral, gracias a la interacción electrónica posibilitada por los recursos informáticos y comunicaciones (Lenguita, 2009, p. 77).

El fenómeno del teletrabajo en nuestro país ha encontrado en la industria editorial un espacio de desarrollo (Lenguita, 2009). En el periodismo esta modalidad ya existía con los trabajadores *freelance*, es decir, externos a las redacciones periodísticas y personal autónomo. Por lo tanto, el teletrabajo aumentó significativamente con el periodismo digital y las nuevas tecnologías, ya que “hacen posible la coordinación productiva sin necesidad alguna de contacto físico entre los trabajadores” (Lenguita, 2009, p. 84).

Por su parte, Peñaloza Ortega (2009) desarrolla que el teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa. A su vez, describe los beneficios más importantes:

Hay una reducción de costos para el trabajador quien, por no tener que desplazarse a un lugar determinado a trabajar, va a ahorrar en transporte y alimentación. Ahorro del tiempo en la ejecución del trabajo pues precisamente será el trabajador quien tendrá la responsabilidad de organizar su tiempo para cumplir la labor encomendada. Esto supone aumento de la productividad y la eficiencia, es decir, hay una mejor utilización del tiempo, pero al mismo tiempo exige un alto grado de responsabilidad por parte del trabajador (p. 31).

El teletrabajo en pandemia

La pandemia declarada el 11 de marzo por la Organización Mundial de la Salud se expandió a nivel mundial, con un saldo de más de veinte millones de infectados y setecientos cincuenta mil muertes, que aún está en permanente aumento debido a las nuevas cepas y brotes del virus. Particularmente, el Decreto N° 260³ se amplió en nuestro país la emergencia pública en materia sanitaria establecida por Ley N° 27.541, por el plazo de un (1) año en virtud de la pandemia declarada.

Por tal motivo, los hábitos, costumbres, rutinas de la población cambiaron. También fueron afectados los trabajos presenciales, la educación, economía y todas las categorías. Tal es el caso, que gran parte de la población empezó a trabajar desde su casa, mediante la modalidad denominada “teletrabajo”.

³ El Decreto N° 260 fue publicado por el Boletín Oficial el 12 de marzo de 2020 y confirma la emergencia pública en materia sanitaria por el plazo de 1 año en virtud de la pandemia declarada por el coronavirus.

Esta forma de trabajo tiene claras ventajas que le permiten a sus empleados mantenerse en sus actividades desde el hogar, sin necesidad de exponer su salud al contagiarse de coronavirus.

A partir de investigaciones realizadas durante la pandemia (Alfonso, 2020, Bernardi, 2021), los periodistas tuvieron varias dificultades, principalmente, para poder conseguir sus notas sin contar con la presencialidad. Además, en esta situación incierta donde el virus avanzaba con rapidez muy pocas rutinas a las que estaban acostumbrados los periodistas pudieron mantenerse, ya que las salas de redacción se trasladaron a sus propias casas y se perdió una conexión con el otro (Vera Alcivar, 2020).

El aislamiento por la pandemia de COVID-19 generó la masificación del *homeoffice* o teletrabajo como modalidad permanente, produciendo una cantidad de dificultades para los trabajadores (Giniger, 2020).

El cambio de las tareas, así como la adición de nuevas funciones a los domicilios, implica en primer lugar, el desorden de la jornada y el ritmo de producción. Esto implica una modificación en la organización de la sociedad capitalista: la diferencia entre el espacio de producción y el espacio de reproducción. En este sentido, la masificación desordenada del teletrabajo implica la extensión también desordenada de la jornada de trabajo (Giniger, 2020, p. 28).

Según la autora se distinguen dos formas de teletrabajo: por un lado, *off line*: se caracteriza por el trabajo por objetivos y por el otro *on line*: el teletrabajador desarrolla sus tareas de la misma forma que si estuviera en el lugar de trabajo, pero mediante un “dispositivo de presencia” informático (Elizondo Almeida, 2006). Es decir, se despliega una combinación de ambas formas de vinculación con el empleador. Asimismo, éstas se despliegan dentro y fuera del domicilio del trabajador, por ejemplo, desde el celular en la cola del supermercado, caminando o en un bar.

Esta última es la forma que adoptó el trabajo periodístico durante la pandemia. Es decir, el trabajo remoto, incluso para aquellas organizaciones periodísticas cuyas redacciones funcionaban de manera presencial.

Para Alonso (2020) algunas de las principales modificaciones en las prácticas periodísticas son:

- La reorganización de los equipos de trabajo, producto de las medidas sanitarias y la obligatoriedad del *homeoffice*. Esto implicó mudar las redacciones a la “nube digital” y

aprender a lidiar con nuevos softwares y Tecnologías de la Información y la Comunicación.

- Los modos de organizar el tiempo laboral, se desdibujó la jornada laboral de seis horas y no sólo les periodistas expresan que trabajan más horas de las que se les reconoce, sino que sienten la necesidad de estar siempre disponibles a cubrir una nota, contactar una fuente, realizar una entrevista o responder mensajes de la audiencia.
- Profesionales más presionados y estresados no solo por la responsabilidad de informar en el contexto de una crisis sanitaria sino por el riesgo de exposición a los contagios y la angustia que les genera tener acceso a datos que son preocupantes para el conjunto de la sociedad.

Por su parte, la investigación de Bernardi (2021) asume que la implementación del teletrabajo disipa los límites entre el tiempo de trabajo y el de descanso, por lo que se superponen las tareas periodísticas con las del hogar, las de cuidado familiar y las de entretenimiento (Bernardi, 2021).

En este sentido, se puede asumir que el teletrabajo marcó un cambio rotundo en las formas de organización del periodismo y de hacer noticias. La aparición del COVID-19 fue una situación extraordinaria a nivel mundial por lo que el periodismo se tuvo que reorganizar para continuar con la labor informativa a pesar de las limitaciones. Los periodistas tuvieron que adaptarse a una nueva modalidad de *homeoffice*, sin redacciones presenciales ni contacto con otros, lo que implicó un reacomodamiento en sus funciones.

Sin embargo, García-Avilés (2020) en su investigación "*Lecciones sobre la cobertura periodística de la COVID-19*" sostiene que, de acuerdo a sus conclusiones, "la mayoría de los profesionales están de acuerdo en que el teletrabajo resulta útil para momentos puntuales, pero no puede sustituir totalmente a la presencialidad" (p. 12).

CAPÍTULO 4 – METODOLOGÍA

Acerca del medio analizado

El diario impreso de LMNeuquén es uno de los medios de comunicación de la familia Schroeder, la cual lo compró en 2003 al periodista y empresario Julio Ramos. Tras esta operación comercial, el diario dejó de llamarse “La Mañana del Sur”, nombre con el cual había empezado a circular en las provincias de Neuquén y Río Negro en 1991 bajo la dirección de Ramos, y adquirió la nueva denominación que mantiene hasta estos días.

Las instalaciones, la redacción de LMNeuquén y LMCipolletti, la radio, el canal de TV LM Play y la oficina central del diario se ubican en Fotheringham 445 en la capital neuquina, a pocas cuadras del Monumento a San Martín y la Avenida Argentina.

A partir de la pandemia, el estudio y la redacción sufrió cambios en la organización y disposición de los escritorios y mesas de trabajo, para poder cumplir con los protocolos de distanciamiento de COVID-19. En la actualidad y hasta la finalización de esta tesis, hay dos mesas de redacción ubicadas paralelamente, con seis sillas (Ver esquema 1).

En esta tesis se tomó en cuenta la metodología cualitativa con entrevistas semiestructuradas, abiertas y en profundidad, a tres periodistas mujeres y dos periodistas hombres, el jefe de redacción de la web y dos editores del diario LMNeuquén que trabajaban de manera presencial en la redacción antes del ASPO y luego, a partir de la pandemia, se trasladaron obligatoriamente a sus casas.

El enfoque cualitativo se eligió en la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevos interrogantes en el proceso de interpretación. Como sostiene Hernández Sampiere R. (2014) “consiste en obtener las perspectivas y puntos de vista de los participantes, sus emociones, prioridades, experiencias, significados y otros aspectos más bien subjetivos” (p.8). Con la elección de esta metodología se pretende encontrar y hacer énfasis en las percepciones y vivencias de los participantes tal como fueron sentidas y experimentadas.

Como indican Taylor S.J. y Bogdan R. (1987) las entrevistas cualitativas son flexibles y dinámicas, no directivas, no estructuradas, no estandarizadas y abiertas. Se pueden catalogar como “encuentros cara a cara con el entrevistador dirigidos hacia la comprensión de la perspectiva que tienen de su vida, experiencias o situaciones” (p. 101). El objetivo de las entrevistas abiertas fue conocer y determinar las rutinas de los trabajadores en aislamiento: cómo se organizaron durante la pandemia, tareas, roles y su percepción del teletrabajo.

Las entrevistas se hicieron de forma presencial, manteniendo los protocolos actuales de COVID-19, en la redacción del diario ubicado en Fotheringham 445, desde el 27 de septiembre hasta 20 de octubre del 2021. Las entrevistas tuvieron una duración de 1 hora y 30 minutos cada una. A excepción de dos entrevistas que tuvieron que realizarse de forma virtual ya que las periodistas se encontraban en otra localidad al momento de la comunicación.

En esta línea, los estudios de *newsmaking* usaron como metodología la técnica de la observación participante, de esta forma es posible recoger y obtener sistemáticamente las informaciones y los datos fundamentales sobre las rutinas productivas en la industria de los medios. Sin embargo, en esta investigación no se usará dicha técnica ya que se realizó durante el aislamiento provocado por el COVID-19.

RECOLECCIÓN DE DATOS

Tabla 1 – Listado de entrevistades

Se van a utilizar las iniciales de los nombres y edades de les periodistas para preservar su identidad durante toda la investigación.

LISTA DE PERIODISTAS - REDACCIÓN DE LMNeuquén

Nombre	Edad	Antigüedad	Puesto
MC	38 años	5 años	Jefe de redacción web
P	57 años	14 años	Editor y redactor web
AR	33 años	7 años	Editor web
A	44 años	20 años	Periodista
S	31 años	6 años	Periodista web
M	57 años	12 años	Periodista web
AC	45 años	19 años	Editor y redactor web
J	26 años	2 años	Periodista

Técnicas e instrumentos

El diseño metodológico fue pensado y creado a partir de leer otras investigaciones (Bergero, 2009; Dal Piva, 2015; Bernardi, 2019; Alonso, 2020), que tomaron como referencias las entrevistas en profundidad para identificar los rasgos característicos de las rutinas periodísticas, sobre todo desde el punto de vista de les entrevistades.

El relato y las reflexiones son considerados para esta tesis el punto inicial de la construcción de una metodología etnográfica como sostienen Stella Martini y Lila Luchessi (2004).

Es decir, “poner en escena las rutinas productivas a través de las explicaciones de los periodistas” (Martini y Luchessi, 2004: 185). Como sostienen las investigadoras, la importancia del relato de las prácticas está dada por la reflexión sobre aspectos generales y puntuales del trabajo, pero también porque “el relato de la práctica profesional forma parte de la historia de vida del entrevistado” (Martini y Luchessi, 2004: 192).

Breve descripción de la redacción del diario LMNeuquén

El medio emplea alrededor de 30 personas, entre periodistas, jefes, editores que trabajaban en el diario web e impreso de manera presencial antes del aislamiento (ASPO) y a partir de la pandemia debieron trasladar sus rutinas a la casa. Las edades rondan desde los 26 a 57 años.

MUESTRA

Jefe de Redacción

El medio de comunicación tiene dos jefes de redacción. Uno que se encarga del diario web y otro del diario en papel. Ellos supervisan y coordinan el trabajo de los redactores y deciden qué va a ser publicado y qué no. Puede ser asistido por uno o dos editores. Cada formato tiene sus propios editores. En esta investigación se entrevistó al jefe del sector online porque fue el único dispuesto a brindar su punto de vista.

Editores

Se decidió entrevistar a las personas responsables del diario ya que a través de estas se canalizan las decisiones editoriales del dueño del medio. Además, son quienes deben materializar tales resoluciones. Se intentó mantener una paridad de género entre los entrevistados y las edades están comprendidas entre 35 a 57 años y fueron elegidos equitativamente según la tarea y roles, años de antigüedad y puestos que desempeñan.

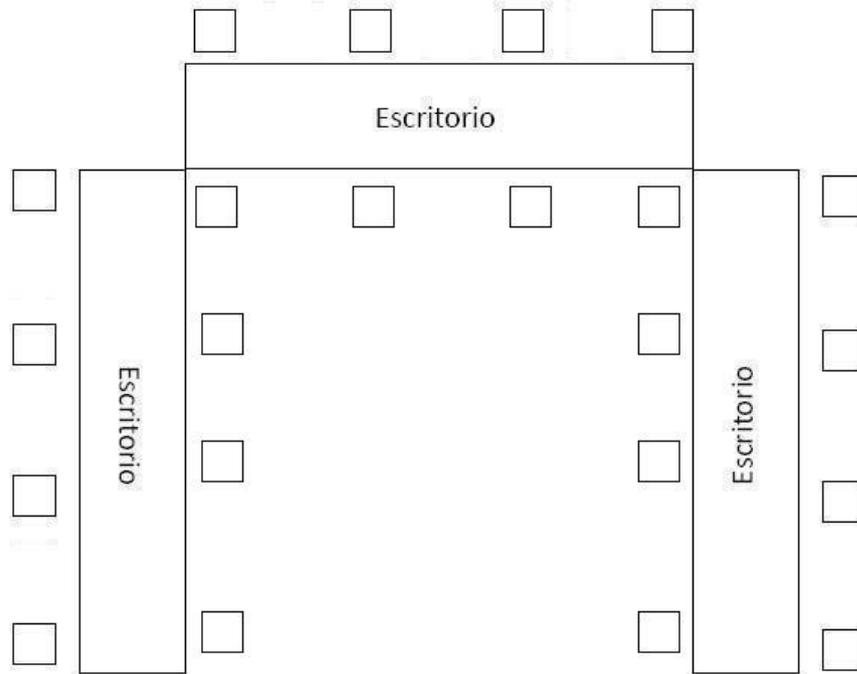
A través de los años, se comprobó que hasta ahora ninguna mujer accedió a los puestos de jerarquía, por lo que el diario no mantiene una paridad de género delimitada. Lo mismo sucede con los jefes. Las mujeres no acceden a los puestos más altos en la redacción del diario.

La tarea de los editores es seleccionar entre las historias propuestas por los periodistas; las revisan y si es necesario, hacen cambios en el texto de la noticia. Además, deciden en qué orden serán publicados los relatos de acuerdo con su relevancia e interés y la cantidad de tiempo o espacio que será otorgado a una noticia, supervisan el diseño de las páginas del diario.

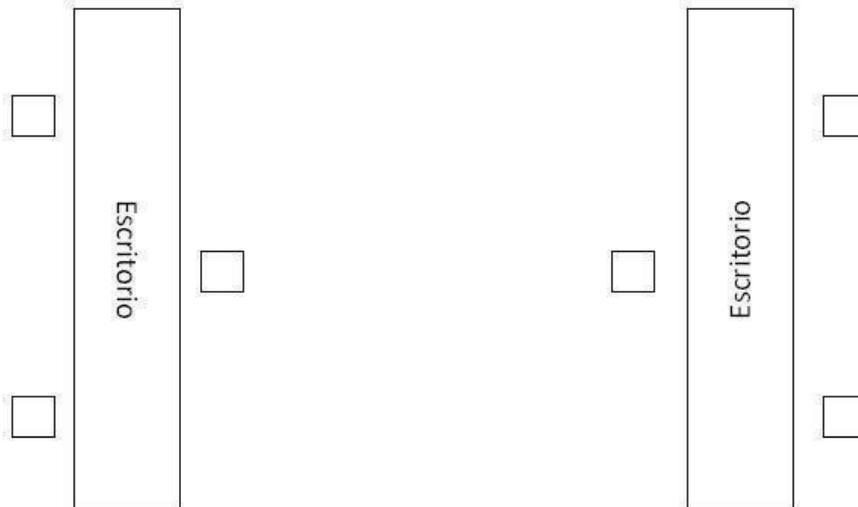
Periodistas

Se entrevistó a seis periodistas quienes, a través de sus relatos, plantearon sus percepciones sobre la adaptación y nuevas prácticas generadas en el contexto de la pandemia. Se intentaron realizar más entrevistas pero los periodistas no accedieron. Además, las tareas eran similares, los testimonios recogidos fueron suficientes para describir las modalidades del trabajo durante la pandemia.

Esquema de redacción de LMNeuquén antes del ASPO 2020



Esquema de redacción de LMNeuquén durante el ASPO 2020



Esquema 1

Convergencia del diario LMNeuquén

Para Salaverría (2003):

La convergencia periodística es un proceso multidimensional que, propiciado por la implantación generalizada de las tecnologías digitales, afecta actualmente a las empresas de medios de comunicación y conforme al cual las esferas tecnológica, empresarial, profesional y de contenidos de esas empresas experimentan respectivos fenómenos de mudanza, caracterizados por una integración de herramientas, espacios, métodos de trabajo y lenguajes anteriormente disgregados (p. 35).

En este sentido, una redacción es convergente a partir de las nuevas exigencias del contexto. Ahora, es preciso trabajar más de prisa, conocer nuevas técnicas de investigación para el uso de las fuentes digitales y es necesario disponer de todas las cualidades para poder desempeñar con eficacia el trabajo de eso que se ha dado en llamar periodista multimedia. (Salaverría, 2003).

La redacción del LMNeuquén es completamente convergente desde antes de la pandemia, ya que los distintos sectores están coordinados e integrados entre sí (mediante estrategias de promoción cruzada de contenidos, planificación combinada, etc). Sin embargo, a partir de la cuarentena y la imposibilidad de volver a la redacción, desde el diario se tomó la decisión más severa de integrar las redacciones y cada trabajador debe escribir para el diario digital. Por lo que son los jefes de redacción, según sus criterios, quienes deciden qué nota se publica en el papel o en la web.

Antes del 2019 - fecha que se empezó la transición a un diario integrado - los soportes papel y web estaban separados. Los periodistas trabajaban para la web y otros para el papel. Además, se distribuían los temas, es decir, quienes estaban en la web se encargaban de temas más urgentes como cortes de ruta, entre otros. Y quienes estaban en el papel desarrollaban temas que iban a ser de coberturas más largas en el tiempo.

Esta investigación se va a focalizar en los soportes web y papel del diario, sin tener en cuenta la radio LM Play y el nuevo canal de televisión, que aún se estaba generando.

CAPÍTULO 5 - ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En este capítulo se exponen los datos obtenidos sobre los cambios en las rutinas productivas de los periodistas en la redacción del diario LMNeuquén durante el aislamiento producto del coronavirus. La información se obtuvo a partir de las entrevistas realizadas a los protagonistas del diario y sus percepciones. En la primera parte se ofrece una descripción de las rutinas que realizaron durante su jornada de trabajo. Luego se expone la organización, tareas y roles que tuvieron cada trabajador a partir del aislamiento. Por último, se describen las impresiones de los protagonistas.

Rutinas previas al aislamiento, preventivo, social y obligatorio (ASPO)

Los periodistas entrevistados sostienen que la pandemia vino a cambiar las formas de trabajo y organización en muchos ámbitos de la vida, no solo en el mundo laboral.

A partir de allí, se intenta explicar cómo se desarrollaba un día de trabajo en la redacción del diario antes del aislamiento. El personal está integrado por 30 periodistas, entre ellos dos jefes, uno web y otro del papel y seis editores de la redacción para web y papel. Se dividen en dos grupos de dos turnos: a la mañana de 8 a 15 y a la tarde de 15 a 22. Cada turno cumple con 7 horas de trabajo, incluido uno de los dos días del fin de semana. Algunos periodistas hacen dos horas extras todos los días.

Antes del decreto del aislamiento, preventivo, social y obligatorio (ASPO), los periodistas se organizaban en una redacción convergente y presencial, donde interactuaban cara a cara, conversaban sobre cómo se iba a desarrollar la jornada o qué notas podían ir en la portada y salían a recorrer las calles en búsqueda de noticias. En el comienzo de cada turno se reunían para debatir la prioridad de las notas y dividirse las tareas entre los redactores. En el caso de los editores, se encargaban de revisar las notas, títulos y organizarlas en la web. Mientras que, los jefes de redacción tenían un control de las tareas del personal, lo que hacía que de ellos dependieran también las decisiones de la tapa y compaginado del diario impreso. La definición de la agenda se construía de manera colectiva, entre todos los trabajadores del diario.

Una semana antes del decreto oficial del aislamiento, los trabajadores pidieron una asamblea con Recursos Humanos y los jefes de redacción para resolver la metodología de trabajo ante la amenaza del contagio si seguían con la presencialidad en el diario.

“Ante el miedo y temor de posibles contagiados tuvimos la necesidad de implementar el teletrabajo” (AR, 33 años).

La empresa y según relataron los periodistas no tenían organizado un plan de trabajo días previos al decreto de aislamiento, sino que los mismos periodistas fueron responsables de solicitar una reunión y acordar las nuevas medidas a tomar en cuanto:

“Estábamos yendo a la calle a la mayor exposición del virus, estábamos volviendo a la redacción, amontonados, donde en un mismo espacio pasa muchísima gente a lo largo del día. A la mañana muy temprano se hacía la limpieza, pero de todos modos la redacción no tiene ventilación y es un espacio chico donde hay gente yendo y viniendo, no se podía mantener 1.5 metro de distancia con tu compañero” (A, 44 años).

A raíz de esa preocupación, en la asamblea se resolvió enviar a todo el personal del diario a trabajar a sus respectivas casas y comenzar con el teletrabajo:

“Se trabajó de manera remota desde la casa y a medida que pasaban los días íbamos resolviendo las necesidades. Por ejemplo: un compañero necesitaba computadora porque su hijo tenía clases online. Otros necesitaban auriculares, monitor. Hubo que empezar a buscar soluciones, programas de diseño, de comunicación. Con el tiempo nos fuimos acomodando y podríamos decir que en un momento del aislamiento había una sola persona en nuestra redacción presencial y era yo” (MC, 38 años).

Rutinas durante el ASPO

Las rutinas que desarrollaban los periodistas durante el aislamiento eran parecidas a las que realizaban antes de la pandemia. Los horarios estaban divididos en dos turnos, unas 15 personas trabajaban turno mañana 7 horas de 8 a 15 y la otra parte en el turno tarde de 15 a 22.

A modo de ejemplo, la situación de A (44 años) su rutina comenzaba a las 14, miraba el WhatsApp, los correos, las redes sociales: Twitter, Facebook. Se comunicaba con el editor y organizaban los temas del día. Siempre tenía que hablar con su jefe, consultar sobre lo que estaba haciendo su compañero para no superponer temas. Entregaba su nota y no trabajaba fuera de horario.

Apenas comenzó el aislamiento, se trabajaba por sectores donde casi no había comunicación entre los grupos. Se reportaba a un superior las tareas del día, lo que iba saliendo en el momento. Los periodistas no salían a la calle, se hacía todo por teléfono, correo electrónico y redes sociales.

Había una distinción entre las tareas de los periodistas de la web y el diario impreso. Quienes trabajaban en la web tenían un sistema de carga de contenidos que se llama **Content Manager**, gestor de contenido, donde se cargaban las notas y fotos. De manera remota se podía supervisar qué estaba haciendo cada persona en el sitio. Mientras que las personas que trabajan en el papel, se conectaban a las computadoras del diario, los editores modificaban las notas y con los programas de edición se cargaban todas las notas que salían impresas.

En lo que se puso más energía con los redactores y periodistas fue en producir noticias, en tener un producto que no tenga otro medio para poder diferenciarse. “Cada vez más difícil, porque somos todos los periodistas de este diario LMNeuquén, más todos los periodistas del Río Negro y todos buscando historias o algo distinto para contar” (A, 44 años).

El trabajo de los editores era, además de producir notas, tenían la responsabilidad de publicarlas a la web y redes sociales (Twitter y Facebook). También editar la web. Es decir, el editor decidía qué nota iba arriba/abajo. Podía editar títulos, fotos, portada y el interior. En el caso particular de uno de los editores consultados señaló que su jornada laboral era de 7 horas de 8 a 15, pero como su sueldo no era suficiente debía hacer dos horas extras por día, es decir hasta las 17.

“Mi jornada laboral comienza con una hoja en blanco. No tengo una agenda para seguir. Soy el primero que entra, arranco siempre escuchando la radio. Veo los temas de las noticias que están ocurriendo o van a ocurrir, por ejemplo: cortes de rutas, accidentes, policiales. Mi jornada de laburo se respeta y no se cambió. Es más esfuerzo y cantidad de trabajo desde mi casa que en la presencialidad” (AR, 33 años).

El trabajo de los periodistas estaba conectado siempre con los jefes de redacción que proponían o les proponían notas para abordar, por lo general referidas a la pandemia, al COVID-19, historias de vida de personas contagiadas, recuperadas, víctimas del virus, entre otros.

Una de las tareas que más se vio afectada por el aislamiento era decidir la tapa del diario impreso. Antes de la pandemia se resolvía a las 10 de la noche. Se encerraban todos los integrantes de la redacción en una oficina y con un papel dibujaban la tapa. Eso cambió y ahora lo hacen por un grupo de WhatsApp que es igual de efectivo porque se aceptan todas las sugerencias:

“Por ejemplo, faltaba una letra “s”, había un error y se notaba. Cuando era presencial, se hacía igual y se imprimía esa hoja A4 y se pasaba a todos los editores y todos la

miraban, la leían y la marcaban. Lo que cambió fue la parte inicial del proceso, cuando se juntaban en una oficina a discutir la tapa” (MC, 38 años).

Ante la falta de posibilidades para cubrir una noticia de forma presencial, los periodistas tuvieron que inventar nuevas formas de captar al lector y ser descriptivos en el contexto, aplicar características como los olores, los colores de los objetos, detallistas en la vestimenta de las personas, notas más exhaustivas, y sin perder veracidad. El uso de WhatsApp fue una de las herramientas esenciales que acompañó al periodismo en esta nueva realidad:

“En un contexto normal o prepandémico, hubiera ido al lugar, observaba toda la situación, hablaba con la gente que se está manifestando y ahí hacía la nota. Ahora no podía hacer eso. Entonces hablé con algunos delegados que se estaban manifestando, con una chica que estaba incentivando la protesta y le preguntaba todo. Por ejemplo ¿de qué color son los barbijos?, ¿quemaron ruedas?, ¿qué olor había?, ¿había humo? Tenía que empezar a preguntar todos los detalles que yo antes observaba o percibía a través de otros sentidos y ahora era todo a través de una entrevista a distancia y por teléfono” (S, 31 años).

“Estamos haciendo notas solo a través de un teléfono, que no le conocemos la cara, no conocemos su mirada, no conocemos su contexto y no podemos ver, tocar, sentir la realidad que están viviendo (AR, 33 años).

El uso de mensajería era también tanto recreativo como de servicio para el trabajo. Era una herramienta para la reorganización del trabajo, pero también para seguir en contacto con los pares:

“El grupo que teníamos en WhatsApp entre los pares era para mantener la camaradería, para compartir, por ejemplo: necesito el contacto del intendente de Villa El Chocón. Muchas veces se compartían chistes, memes, cosas para mantener la camaradería como para decir “estoy trabajando y estoy en contacto con mis compañeros” (S, 31 años).

Por su parte, los editores del diario manejaban un lenguaje por mensaje de texto muy parecido y preciso para trabajar que debía ser claro para no generar malos entendidos. “Siempre decimos lo mismo, no tenemos que dejar lugar para la duda en la respuesta” (MC, 38 años).

“Okey es okey, lo hago. No es “dale lo veo” porque no lo hago. El “recibido” por ejemplo. Son pequeñas palabras, códigos, pero no solo de que lo recibiste, sino de que lo hago, lo estoy haciendo, lo voy a terminar hoy. “Voy” es voy, lo voy a hacer yo” (MC, 38 años).

Desde el primer día de aislamiento, los periodistas fueron personal esencial. Los jefes del diario gestionaron todos los permisos correspondientes. Todos los periodistas recibieron sus permisos de circulación para empezar a salir a hacer notas en la calle. Sin embargo, los periodistas solo salían a hacer algunas coberturas y regresaban a sus domicilios a continuar con el trabajo, por lo que no volvían a la redacción:

“Me acuerdo de las primeras notas que hice fue con el frío que nevó el 26 de junio de 2020, en el Oeste o a los barrios que no tienen gas natural y contar cómo se preparaban para rellenar las garrafas y enfrentar el frío con la nieve y lo hacíamos en un contexto de mucho resquemor por parte de la gente, porque no había tanto contacto directo (S, 31 años).

Algunos periodistas para optimizar el teletrabajo tuvieron que organizar, coordinar y adaptarse a las rutinas, horarios, otros quehaceres de los diferentes integrantes de la familia:

“Cuido a mi hija siempre por la mañana porque su papá trabaja por la tarde y organicé mi trabajo a la tarde. Entonces yo la llevo a la escuela, a casa. Lo que cambió es que estoy más en mi casa para resolver y preparar la cena, ir a comprar, cuando vuelve de la escuela yo estoy, sino no la veía hasta la noche. Entonces esto me permite organizar mis tiempos. Antes me tenía que trasladar en auto, en colectivo o lo que fuera hasta el diario” (A, 44 años).

“Al vivir con mis padres en ese primer momento de la pandemia éramos un núcleo duro, nos turnábamos para cocinar y hacer algunas tareas. Intentaba salir a caminar con mi hija pese a algunas restricciones” (A, 45 años).

La virtualidad generó una atención permanente por parte de periodistas. Al no compartir el mismo espacio de trabajo todo se debió acordar a través de mensajes, WhatsApp, o llamadas telefónicas para coordinar roles. Esto implicó estar siempre disponibles y alertas a las indicaciones para ordenar las tareas.

Según una periodista lo que más le costó fue delimitar el horario de conexión y desconexión entre su jornada laboral y sus quehaceres diarios, porque en realidad todo el tiempo estaba en su casa con la computadora y no sabía si estaba trabajando o no. La pérdida de la noción del tiempo fue un punto en común entre los trabajadores, ya que la jornada laboral era difusa. Por ejemplo: “me atrasaba con una nota y seguía un rato conectada porque tampoco tenía algo para hacer, porque no se podía salir. Así que eso fue lo más raro. Un poco los horarios se trastocaron” (S, 31 años).

Sin embargo, coincide que “hubo compañeros que siguieron atendiendo el teléfono fuera de su horario. Pasa como debe pasar en todos los que están haciendo teletrabajo. Al tener un teléfono de la empresa está esa cuestión de que vos también decidís qué momento atendés y en cuál no y cuando cortas realmente el laburo” (A, 44 años).

En cuanto a la productividad de las actividades laborales según les periodistas se medía por los jefes.

Ellos ven la medición de lo que nosotros producimos. Antes de la pandemia no pasaba, se usaba el criterio del jefe, que consideraba que una nota era más valiosa periodísticamente que otra. Y ahora todavía está ese criterio, pero también después viene el resultado de cómo funcionó o no funcionó tu nota (A, 44 años).

Organización de la redacción durante el ASPO

En relación a la organización de las tareas de los trabajadores se realizaban a través de llamadas telefónicas o WhatsApp. Se hacían reuniones con todo el equipo de la web y el papel, dos reuniones por semana o cada quince días para ver cómo estaban los trabajadores, desde el estado anímico, familiar y con respecto a sus tareas desde la casa. Eran como consultorías personalizadas, según relataban los periodistas.

Los días y horarios en los que se trabajaba en la redacción se dividían de dos maneras: de martes a jueves asistía todo el personal, siete personas por la mañana. De viernes a lunes había menos gente. Los viernes, sábados, domingos y lunes se contaba con menos personal y se trabajaba con un esquema de agencia.

Se utilizaban aplicaciones de organización y comunicación como Trello o Slack para contactarse entre los trabajadores. Son herramientas externas, más el mail y los Whatsapp.

En la redacción del diario se tiene siempre un editor que posee el poder de la nota, puede editarla bajo su percepción. También está el jefe de la sección, que es el que organiza los temas de cada periodista y qué está haciendo cada uno. Sin embargo, esta situación se está perdiendo, según relatos de periodistas porque se están uniendo ambos formatos: papel y web. Lo que se hace en la web es cubrir lo que se va produciendo en directo y después el papel lo que hace es ordenar todo lo que salió en la web en el día, ver qué sirvió y que no. Además, el formato impreso trabaja en las notas más importantes de la web que se hicieron fuera de la agenda y sirven como una historia, un informe especial y se prepara para el papel para el otro día.

En la actualidad se trabaja pensando en la web, aunque se haga un informe estadístico, se hace pensando en cómo lo va a publicar la web, un video, un gráfico. “La web está primero y el papel está después” (A, 44 años).

Por ejemplo, con las cadenas nacionales del presidente Alberto Fernández las coberturas las hacían entre tres personas, pero ninguno se encontraba en la redacción, ni estaban en su horario laboral. Mientras el editor iba tomando nota de todo lo que el presidente decía, los otros dos iban desgrabando con él y el tercero iba armando la nota, anotando todo lo que iba a necesitar, como las placas, los informes. Es decir, que uno de los periodistas iba escribiendo, el otro iba siguiendo la grabación con el editor, porque no se podía escuchar y escribir al mismo tiempo. “Estas tareas las tuvimos que hacer puntualmente a la distancia y desde nuestra casa. Siempre nos comunicamos por WhatsApp o comunicación telefónica” (MC, 38 años).

Desde la redacción las tareas eran asignadas por los jefes, la comunicación era permanente y luego de una hora volvían a llamar para preguntar si se pudo realizar la tarea. Algunas veces se hacían reuniones por Meet, que eran videollamadas con cámara encendida, una vez por semana y allí los jefes preguntaban cómo se sentían a partir de la pandemia, el aislamiento.

“Había, por ejemplo, algunas chicas que son madres y durante esas charlas contaban este tema, el trastorno obsesivo de estar con sus hijos y no saber cómo organizarse con los horarios y responsabilidades. Esas reuniones servían para conocer la situación del personal, ya que se estaba viviendo un momento de mucha incertidumbre, mucho estrés” (MC, 38 años).

Las reuniones eran breves, duraban media hora, 40 minutos. Cada uno hablaba y el jefe le daba la palabra a cada compañero para que se expresara, se hacían intercambios y estas reuniones eran como un apoyo, no había quejas, ni reclamos, ni llamados de atención. “Las primeras reuniones fueron muy emotivas. Después de dos meses sin vernos, en la primera reunión que hicimos solo fue “qué lindos vernos” (MC, 38 años).

Se les pedía que prendieran la cámara, y se los obligaba a hablar a todos. “Era muy fácil, todos querían decir algo al principio. Desde ahí surgieron muchas ideas para generar nuevos programas, adquirir nuevas tecnologías, buscar nuevas formas de comunicación, un montón de cosas del devenir de las reacciones” (MC, 38 años).

Según los periodistas, eran un espacio de comunión y aprendizaje entre todos. “Lo que se hacía era casi terapéutico. Teníamos ese espacio para compartir. Para contar si tuviste algún problema. Alguien contaba que *“estoy estresada con los nenes y ahora no sé, estoy podrida de estar encerrada o estoy sola”*. (S, 31 años).

“Las reuniones eran muy útiles, primero para medir el ánimo, porque no somos máquinas, tampoco somos amigos y al momento de diferenciarnos cada uno tiene sus amigos afuera. Es importante estar presente y decirles que podían llamarme para lo que necesiten” (MC, 38 años).

Durante la pandemia se implementó el suplemento **#YoMeQuedoEnCasa** que surgió como un espacio para trabajar temáticas relacionadas con actividades productivas, artísticas o emprendimientos que las personas realizaron para continuar trabajando durante el aislamiento.

La organización del grupo estaba dada por un grupo de WhatsApp de cinco personas que integraban el equipo de la web: el jefe del área, el editor y tres periodistas. Era la única vía de comunicación hasta el momento. Antes de empezar la jornada se avisaban qué temas iban a trabajar para no superponer los temas.

En el caso del editor de la web sostuvo que desde la empresa brindaron las herramientas de trabajo necesarias como: computadoras, sillas ergonómicas, entre otras. Quienes no tenían Internet se les ha gestionado la instalación. Quienes no tenían absolutamente nada se ha organizado su trabajo presencial en algunos días y horarios para poder tener las herramientas y no estar amontonados.

Uno de los puntos más importantes en el rol del jefe de redacción fue medir la productividad de los trabajadores. Se hacía un informe de cómo el teletrabajo funcionó o no:

“Tenemos un sistema de monitoreo y métricas muy amplio, podemos medir muchas cosas, y con diferentes herramientas. Algunas nos permiten medir la productividad y saber cómo está funcionando el equipo. Obviamente es un dato muy sensible, porque lo que tiene es que te da un parámetro exacto de una actividad que no es exacta. Describir las tareas del periodista/periodismo es abierto y no lineal. Es decir, no puedo hacer cinco informes en un día, con suerte puedo hacer uno y a veces medio porque necesito dos días” (MC, 38 años).

Sin embargo, por parte de los jefes todavía no se hizo ese análisis a nivel empresarial.

“Todavía debemos ese debate de estatuir que estas personas son las que nosotros consideramos que deben quedarse en su casa por merecimiento o productividad” (MC, 38 años).

Según el jefe de redacción, los datos recolectados fueron positivos en cuanto a que muchos periodistas mejoraron su performance laboral durante el aislamiento. De acuerdo a las prácticas que se desarrollaban en la presencialidad, el debate es lo que más se extraña en la redacción, era rico y sano para todos los trabajadores. Eso se perdió con la pandemia y el aislamiento.

“En muchos casos, la presencialidad o la no virtualidad es función de un premio. Hay gente que realmente merece quedarse en su casa, porque lo eligen, porque trabajan muy bien desde sus casas y porque los costos asociados a trabajar en su casa son muchos menores que tener que viajar todos los días a la redacción. En otros casos, cuando un empleado se desempeñaba bien desde su casa o vivía lejos, pedirle que regrese a la redacción era como un castigo porque se lo obligaba a gastar nafta, transporte, una suma de dinero que podía ahorrarse” (MC, 38 años).

Los jefes se daban cuenta que algunos de los periodistas en sus casas eran poco efectivos: “Una de las maneras era porque tardaban 5 horas en hacer una nota y trabajaban 7. En ese caso el diálogo siempre es la manera. Te juntas con alguien y le preguntas qué está pasando, si son por problemas en la casa o el aislamiento” (MC, 38 años). La posible solución para esos casos era volver a la presencialidad, la redacción tenía todas las herramientas necesarias y cumplía con todos los protocolos de sanidad e higiene.

“Está bueno que haya gente para charlar. No todo lo puedes hacer por WhatsApp. Si bien todo se puede hacer por teléfono y nosotros casi armamos el diario por teléfono. Muchas veces está bueno que haya gente también en la redacción. Es nutritivo el cara a cara” (MC, 38 años).

La percepción de los trabajadores sobre sus rutinas durante el ASPO

Los periodistas admiten que se adaptaron al trabajo desde su casa, aunque perdieron la relación con sus compañeros, el clima de redacción que también ayudaba al trabajo en conjunto, el diálogo sobre ciertos abordajes a una nota, entre otras prácticas.

El teletrabajo en la pandemia fue una experiencia “*tremenda*” según las percepciones del jefe de redacción. Desde su lugar, este modo de trabajo ya estaba instalado desde antes de

la pandemia, es decir es una práctica ya instalada. “El primer trimestre del ASPO fue crítico. Nadie está acostumbrado a estar tanto tiempo encerrados” (MC, 38 años).

“Mi rutina laboral durante el aislamiento y el teletrabajo sin duda me afectó en cuanto a la disposición permanente que tenía para trabajar, hacer notas, entrevistas, sea el horario que fuera. El compromiso, teniendo en cuenta la importancia y trascendencia de la situación, era total, todo el día. Por otra parte, como también doy clases de periodismo en un instituto terciario y hago colaboraciones para otros medios (radio y televisión) el compromiso laboral era total. Las jornadas laborales eran muy extensas” (A, 44 años).

Pero, una de las sensaciones más repetitivas por los periodistas era que se sentían muy desconectadas de la gente. A veces no sabían cuál era el horario de trabajo ya que tenían que estar atentos fuera de lo permitido. El teletrabajo convertía su rutina en una conexión permanente:

“Eran muy intensas cada jornada. Mi percepción es que me adapté al trabajo desde casa, aunque perdí la relación con los compañeros de redacción, ese clima que también ayuda a nuestro trabajo, el diálogo permanente sobre ciertos abordajes a una nota o artículo. Pero en términos generales, la adaptación fue buena” (P, 57 años).

En el caso de S (31 años) que vive sola, por un momento, sostuvo que “era pesada la soledad”. Desde la disposición espacial, “necesitaba estar 100% conectada en el trabajo desde mi casa”. A (44 años), periodista más antigua en el diario de papel, sostuvo que, a partir del aislamiento fue mucho más difícil estar en contacto entre sus compañeros, al estar cada uno en su casa. Asume que el trabajo en el diario es un trabajo en equipo:

“Vos haces una nota y tenes que depender del fotógrafo que vaya y saque la foto. Y después coordinar con tu jefe sobre el título, si ese título ya está usado en otra nota sobre el mismo tema, si conviene otro. Es un laburo en equipo y esto se perdió con el teletrabajo” (S, 31 años).

Las percepciones negativas de la periodista según sus rutinas en aislamiento fueron que “estaba todo el día trabajando, bajando archivos y era un desgaste estar todos los días en una computadora varias horas al día. Los gastos corrían por mi cuenta y cuando algo salía mal o había un problema, corría por mi cuenta porque estaba sola. Es como si fueras un *freelance*, solamente que sos un trabajador del diario, tenés un horario, pero en algunos casos la empresa se

desentendió. Es decir, por ejemplo: 'si yo llamo y digo: no tengo internet, me responden: 'avisa cuando tengas otra vez'', pasa a ser tu problema y no de la empresa" (A, 44 años).

En este sentido, una de las periodistas entrevistadas afirmó que "al tener un espacio de trabajo, vos también sos responsable. Igual el diario se sigue haciendo cargo cuando la cobertura es presencial de proveerte de alcohol en gel, pero el barbijo nunca conseguimos que nos den. Te pone el auto o te da una movilidad. Si vos no tenés movilidad, tenés que moverte hasta el diario". La mayoría de los periodistas tiene un teléfono celular que provee la empresa.

"Yo siento que estoy todo el día encerrado en mi casa, pero en realidad estoy todo el día hablando con gente por teléfono y es re "loco" porque a veces pienso: "no salí de mi casa en todo el día". Trato de salir en horarios libres, pero sin embargo hablé con 20 personas durante el día. Lo que pasa es que estoy siempre en casa, y el mismo lugar que uso para comer, lo uso para leer un libro, lo uso para trabajar. Estoy como presa siempre en el mismo espacio para todo" (A, 44 años).

Por su parte, AR (33 años) remarca que el trabajo periodístico es un trabajo colectivo. Y lo que se está haciendo en la pandemia es un trabajo exclusivamente individual. "Mi trabajo depende únicamente de mí y antes dependía de toda una cadena de compañeros, pasando por periodistas, fotógrafos, jefes, editores. Y los mismos compañeros van nutriendo de mejor calidad a tus notas, siempre discutimos alguna temática, algún dato, y enriquecen a la nota que estabas escribiendo y eso es super valorable y enriquecedor" (AR, 33 años).

Para el jefe de la redacción web la rutina no se alteró demasiado. "Creo que los periodistas tienen esa capacidad de resiliencia, de poder trabajar en cualquier lugar. No hay un manual de trabajo, uno va y lo resuelve. Todos los periodistas tenemos eso de que queremos que una nota salga, y la pandemia no fue impedimento" (MC, 38 años). Según su punto de vista:

"La pandemia revitalizó al periodismo, lo obligó a repensarse y lo obligó a volver a salir a la calle. Esto motivó a que el periodismo se valiera por sí solo. Podemos hacer un buen periodismo. Creo que fue muy positivo desde todo punto de vista. Pero también pasa que esto nos obligó a pensar más. Tenemos que pensar un tema nuevo, formas nuevas de contar y de llegar a la gente" (MC, 38 años).

El aislamiento, el teletrabajo y la pandemia fueron motivos suficientes para que algunos periodistas decidan no tomarse vacaciones a pesar del cansancio. "Todos los días me parecían iguales y repetitivos" afirmó A (45 años).

“La pandemia me agarró de sorpresa, en una mudanza que se canceló por la cuarentena y terminé viviendo en la casa de mis padres como siete meses. Vivíamos con mi hija en un primer piso, teníamos turnos para comer para evitar el contacto. En ese contexto trabajé, por momentos desanimado, pero el trabajo fue una forma de escape (...) Mi único ocio fue todos los días ir al río y ahí fue cuando me compré una bicicleta con mis ahorros para poder despejarme una hora por la tarde. Fue un período de mucha introspección donde comencé a valorar otros aspectos de la vida que hoy aún mantengo” (A, 45 años).

Sin embargo, no para todos los periodistas el aislamiento fue un aspecto negativo. Mario (57 años) confirmó que gracias a la pandemia logró generar noticias trascendentales y que generaban un impacto en el público, sobre todo con las historias de vida: “Mi trabajo se mezclaba muchas veces con mi gran pasión que es escribir. Por eso, durante la pandemia escribí como nunca en mi vida. Nunca tuve años tan productivos como el 2020” (M, 57 años).

Para finalizar, un punto a destacar es que, para el periodista con gran experiencia en el medio, sostuvo que el teletrabajo le trajo beneficios para su organización diaria y además aumentó su productividad, lo que hizo más ricas las entrevistas y notas. “Salgo a la calle con un fotógrafo y luego vuelvo a mi casa tranquilo a escribir” (M, 57 años).

Según la mayoría de los entrevistados concluyeron que se trabajó más tiempo, “ya que estás más tiempo en tu casa, pensando cosas para el sitio, armando ideas. El aislamiento generó muchísimas más alternativas de capacitación que antes de la pandemia. Y si, eso te lleva a trabajar más tiempo, estás más tiempo conectado con tu trabajo de una manera muy saludable y muy rica, que es capacitarte, escuchar la experiencia de otros periodistas y analistas” (MC, 38 años). Y además se generó en el caso particular del responsable de la web, un contacto más estrecho con otros medios que sirvió para compartir experiencias.

CONCLUSIONES

En esta investigación se abordaron las rutinas productivas que realizaron los periodistas de la redacción de LMNeuquén durante el aislamiento social, preventivo y obligatorio decretado en marzo del 2020. El estudio se centró en indagar sobre las prácticas, tareas, actividades que llevaron a cabo los trabajadores en un momento histórico excepcional. Los resultados obtenidos permitieron un mayor conocimiento del periodismo escrito en la región, sobre todo en un contexto impensado como es una pandemia.

A través de los datos recabados en las entrevistas, se observó que la organización de las tareas de los periodistas se realizó una semana antes de la salida del decreto de aislamiento. A partir de percibir el peligro que corrían por las condiciones en las que trabajaban, se organizaron en una asamblea para decidir acciones y preservar su salud. El paso de la presencialidad a la virtualidad no estuvo previsto por la empresa y pasar al teletrabajo implicó ir resolviendo los problemas técnicos a medida que sucedían.

Los principales cambios a partir del ASPO en relación a las rutinas de los periodistas fueron trabajos exclusivamente individuales, sin la comunicación presencial con sus compañeros para decidir cómo y en qué condiciones hacer las notas. Ante la imposibilidad de salir a cubrir noticias a la calle, la búsqueda informativa se trasladó a las redes, el correo o la web y también se modificó el modo de cobertura, ya que se pedía a los testigos detalles que los periodistas no podían percibir porque no estaban en el lugar, es decir, debieron buscar nuevas estrategias para seguir informando desde la virtualidad. Se convirtieron en observadores a la distancia. Como por ejemplo: las sensaciones del entrevistado, su entorno, las características del ambiente, los olores, colores.

Se analizó la complejidad de trabajar desde el hogar compartiendo el mismo espacio con otras actividades y horarios familiares, ya que varios periodistas son madres y algunos tuvieron que extender los horarios laborales, ya que no pudieron poner límites a la sobrecarga laboral.

El teletrabajo trajo consecuencias en las rutinas de cada trabajador, “desdibujó” la jornada de 7 horas diarias, y provocó que los periodistas trabajaran más horas de las que les correspondía y en horarios diferentes a los que estaban habituados y a menudo con horas extras no remuneradas.

Las tareas a realizar por los editores fueron además de la producción y revisión del material, tenían que editar la web, títulos, fotos, portada e interior y subirlo también a redes sociales (Twitter y Facebook). También la decisión de elegir la ubicación de la nota según su importancia. Los jefes se responsabilizaron de organizar y coordinar a todo el equipo. En su mayoría, les empleados estaban conectados con ellos quienes proponían temas para desarrollar en el día. Se destaca la generalización e intensificación del trabajo digital para todos, incluido los procesos de trabajo para el diario de papel. Por ejemplo la revisión de la tapa que se hacía de manera virtual. Y lo que implica tener mecanismos de comunicación certeros en la asignación de tareas a través del grupo de WhatsApp, para garantizar que quien se compromete con una tarea la cumpla. Además, se organizaron algunos días (de martes a viernes) para quienes necesitaban estar presencial en la redacción con menos gente, cumpliendo con las normas de prevención y cuidados.

En LMNeuquén, se creó un grupo de Whatsapp para mantener el contacto entre pares, resolver urgencias, consultas. También generó un espacio de reunión de equipo a través de Zoom para intercambiar cuestiones laborales y personales que fueron evaluadas como positivas por los periodistas. Implementó con estas reuniones, un espacio único para manifestar sensaciones, inquietudes, consecuencias sobre la pandemia y cómo estaba afectando a los trabajadores.

Otro aspecto a destacar es la posibilidad que tuvieron los jefes de evaluar la productividad de cada periodista a partir de la virtualidad. La gran mayoría (en especial quienes vivían solos) fueron más productivos en sus casas, ya que podían cumplir con sus rutinas sin interrupciones. El rendimiento estaba relacionado al desempeño de sus labores cotidianas. En este caso, coincide con lo expresado por Benavides (2017) que los periodistas se adaptan gradualmente a un sistema de división del trabajo y a la jerarquía de funciones dentro de la empresa. Para obtener el equilibrio dentro de la organización, las empresas utilizan mecanismos de recompensa. En el caso de LMNeuquén, había gente que merecía quedarse en su casa porque trabajaban bien desde ahí, porque los costos asociados eran menores que ir a la redacción todos los días. En base a esto, decidían que la persona continuara con el teletrabajo como una forma de premio. Con esta decisión se abre una nueva manera de pensar la redacción en función de la productividad de cada periodista.

Como último objetivo de esta investigación, se concluye que las percepciones que tuvieron gran parte de los periodistas coinciden en que las jornadas fueron tediosas. Tenían que estar todo el día pendiente del trabajo aunque haya finalizado su día laboral. El teletrabajo era

cansador y se sentían desanimados al no tener contactos con sus otros compañeros. Con la pandemia se notó una tendencia hacia un trabajo periodístico más individualista, solitario, todo recaía en quien escribía y antes dependía de toda una cadena de compañeros: periodistas, fotógrafos, jefes, editores. Se perdió el trabajo en equipo. Los compañeros nutrían de mejor calidad las notas, ya que se discutían las temáticas, datos y hacían más enriquecedor el producto final. Para destacar como positivo algunos el estar encerrados potenció su productividad y mejoró su performance. Para otros le dio la posibilidad de acceder a espacios de formación en línea que en la presencialidad era imposible.

En relación a los datos obtenidos en nuestra investigación se observa que lo que señalan los periodistas está en línea con lo que plantean otros estudios sobre la pandemia y el trabajo (Alonso, 2020; Bernardi, 2021; Duarte, 2021; Vera Alcivar, 2020) se puede resumir que la pandemia por COVID-19 marcó una reestructuración en los modos de hacer periodismo, en el acceso a las fuentes, la incorporación de nuevas herramientas tecnológicas, la organización del tiempo y de los espacios de trabajo necesarios para producir noticias.

En función de las medidas dispuestas por el gobierno nacional, se modificó la actividad periodística dado que en el primer mes de aislamiento estricto (de marzo a abril del 2020) los profesionales se vieron obligados a dejar sus redacciones y espacios habituales de trabajo para comenzar a realizar teletrabajo, a fin de preservar su salud y la del resto. Como sostiene Alonso (2020) esto fue vivido, y también para la redacción de LMNeuquén, como una “*mudanza digital*” que implicó nuevos aprendizajes, no solo de recursos informáticos y aplicaciones, sino de modos de interactuar entre pares y colegas.

Los relatos de los periodistas entrevistados están en línea con los resultados de otras investigaciones tales como el trabajo de García-Avilés (2021) en el cual sostiene que con el teletrabajo se vive continuamente entre el espacio de trabajo y el de no trabajo. Es decir, no hay cortes, como puede ocurrir normalmente sin aislamiento: se sale a la calle a buscar una noticia, se regresa a la redacción a escribir y luego se dirige a su casa para dar por finalizada la jornada laboral. Con el teletrabajo, “esa acción física no existía” (García Avilés, 2021: 12).

El futuro de las redacciones

La reconfiguración del espacio durante el confinamiento ha cambiado el concepto de redacción, incorporando un entorno más flexible. El espacio físico de la redacción en las instalaciones de la empresa fue abandonado y se trasladó a los hogares, donde establecieron sus propias áreas de trabajo y esparcimiento.

La productividad de LMNeuquén, según sus estadísticas internas, creció durante el teletrabajo y a partir de estos datos, los jefes manifestaron que pueden pensar en otro modelo de redacción luego de la pandemia. Hay que tener en cuenta que hasta el momento del cierre de esta tesis la presencialidad todavía estaba en revisión y se decidía de acuerdo a su productividad.

El futuro de la organización del trabajo tiene una resistencia a cambiar de modalidad. Medir la productividad de acuerdo a cómo afecta a cada trabajador estar o no de manera presencial en el trabajo son herramientas posibles para tomar esas decisiones. Otros estudios como el de Delfini et al. (2020) señalan que los trabajadores prefieren una combinación entre teletrabajo y presencialidad, es decir que se inclinan por un esquema en el que haya cierta flexibilidad en el desarrollo de las tareas, especialmente rompiendo con el espacio laboral clásico, pero no del todo.

Para finalizar, una vez que se haya superado esta situación de crisis sanitaria producto de la pandemia, es importante debatir si el teletrabajo fue una respuesta de emergencia al momento que vivieron los medios de comunicación o será un sistema que cambiará el estándar de trabajo hasta ahora conocido en las redacciones.

BIBLIOGRAFÍA

Acosta Peña, R. A. (2013). Producción y circulación de la noticia: el newsmaking. Ed. Ensayos.

Alonso, E. (2020). Prácticas periodísticas en la pandemia. Rupturas y continuidades en medios de la región centro de la provincia de Buenos Aires. Universidad Nacional del Centro. Buenos Aires.

Amado, A. (2013). Periodismo argentino. En busca de datos sobre la profesión. *Austral Comunicación*, 1 (2), pp. 113-135.

Benavides, J. (2017). El Newsmaking, un nuevo enfoque para el abordaje de las rutinas productivas de los cronistas freelances. *Comhumanitas: revista científica de comunicación*, 8 (1), pp. 28-41. Universidad Técnica de Manabí Portoviejo, Ecuador.

Berger, P. L. y Luckmann, T. (2003). La construcción social de la realidad. Buenos Aires. Editorial: Random House.

Bernal Triviño, A. (2021). Innovación en medios de comunicación durante la crisis del coronavirus: móviles, teletrabajo y herramientas. En Larrondo Ureta, A.; Meso Ayerdi, K.; Peña Fernández, S. (eds.) (2022). Información y Big Data en el sistema híbrido de medios (pp. 36-49). XIII Congreso Internacional de Ciberperiodismo. Bilbao: Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco.

Bernardi, M. T, y Aparicio, B. (2016). Rutinas periodísticas en situaciones de emergencia. Rost, A., Bernardi, MT; Bergero, F. (Eds.) Periodismo transmedia, la narración distribuida de la noticia. Río Negro, Argentina: *Publifadecs*.

Dal Piva, G. (2015). Rutinas periodísticas en Canal Siete Noticias: descripción desde el Newsmaking. Universidad Nacional del Comahue. General Roca, Río Negro.

Delfini M., Drolas A., Montes Cato J. y Spinosa L. (2020). Lidiando con el trabajo. Impacto del COVID-19 sobre el trabajo productivo y reproductivo. *Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas* (Caicyt-Conicet). Nº 35, Vol. XXI. Santiago del Estero, Argentina.

Duarte Martillo, J. (2021). Redacciones modificadas debido a la pandemia en medios de comunicación impresos. Universidad Técnica De Babahoyo, Ecuador. Facultad De Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Educación.

Fernández Ayala, N. y Góngora Ramírez, M. P. (2020). El ejercicio periodístico y los medios de comunicación antes, durante y después de la pandemia. Bogotá, Colombia.

García-Avilés, J. A. (2021). Lecciones sobre la cobertura periodística de COVID-19. Disponible en: <https://www.cuadernosdeperiodistas.com/lecciones-sobre-la-cobertura-periodistica-de-la-covid-19/>

García-Avilés, J. A. (2021). Journalism as Usual? Managing Disruption in Virtual Newsrooms during the COVID-19 Crisis. *Digital Journalism*. Disponible en: <https://doi.org/10.1080/21670811.2021.1942112>

Giniger, N. (2020). Teletrabajo. Modalidad de trabajo en pandemia. *Observatorio Latinoamericano y Caribeño*, 4(1), pp. 23-39.

González Alba, J. A. (2021). El teletrabajo para sobrevivir a la pandemia: hablan los periodistas. Disponible en: <https://www.cuadernosdeperiodistas.com/el-teletrabajo-para-sobrevivir-a-la-pandemia-hablan-los-periodistas/>

Greene González, F. (2006). Las rutinas informativas y las rutinas de la entretención. Universidad de los Andes, Chile.

Hernández Ramírez, M. E. (1997). La sociología de la producción de noticias. Hacia un nuevo campo de investigación en México. Departamento de Estudios de la Comunicación Social (OECS/CUCSH). Universidad de Guadalajara, México.

Hernández Sampiere, R.; Fernández Collado, C.; Baptista Lucio, P. (2014). Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias. En *Metodología de la investigación*, sexta edición, McGraw Hill Education, México. Pp. 2-21.

Lenguita, P. (2009) Las formas disciplinarias del teletrabajo en el periodismo gráfico. *Revista Theomai Journal Estudios sobre Sociedad y Desarrollo* Número 19, pp. 77-95.

López Hidalgo, A., & Mellado Ruiz, C. (2006). Periodistas atrapados en la Red: rutinas de trabajo y situación laboral. *Estudios sobre el Mensaje Periodístico*, 12, pp. 161-170.

Mar de Fontcuberta, Borrat, H. (2006). Periódicos: Sistemas complejos, Narradores en interacción. Ediciones La Crujía. Buenos Aires.

Martini, S. (2000). Periodismo, noticia y noticiabilidad. Editorial Norma. Buenos Aires.

Martini, S., Luchessi, L. (2004). Los que hacen la noticia, Periodismo, información y poder, Ed. Biblos, Bs. As. pp. 67-192.

Núñez Encabo, M. (2013). Necesidad y retos deontológicos de la autorregulación del periodismo multimedia. Universidad Complutense de Madrid. 10, pp. 203 – 214.

OIT (2020). *Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio*. Ginebra. Disponible en: https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/publications/WCMS_758333/lang--es/index.htm

Peña, R. L. (2021). Trabajo decente, teletrabajo y precariedad laboral: los efectos de una pandemia. *Revista Jurídica del Trabajo*, 2(4), pp. 458-479. Universidad de La Habana, Cuba.

Peñaloza Ortega, J. L. (2009). Teletrabajo: reto de las nuevas organizaciones. Barranquilla, Colombia. 30-34.

Ramírez, P. (1995). Rutinas periodísticas en los medios chilenos: una transición incompleta. *Cuadernos.info*; N° 10. Pontificia Universidad Católica de Chile pp. 22-33.

Retegui, L. (2017). Los procesos de organización del trabajo en la redacción de un diario: un estudio a partir del diario La Nación, en el contexto digital (1995-2013). Universidad de Quilmes, Buenos Aires.

Rost, A., Bergero, F., Solaro, L., y Espiño, S. (2013). El monólogo de los medios en las redes sociales. En Luchessi, L. *Calidad informativa. Escenarios de postcrisis*, (79-98). Buenos Aires: *La Crujía*.

Rost, A., Bernardi, M. T., Bergero, F. (2016). *Periodismo Transmedia. La narración distribuida de la noticia*. Publifadecs. General Roca Río Negro.

Rost, A., Bernardi, M. T., Bergero, F. (eds.) (2021). *Nuevas Narrativas en Periodismo. Consumo, producción y circulación de noticias en internet*. Publifadecs. General Roca Río Negro.

Rost, A. y Bergero, F. (2012). *Periodismo en contexto de convergencias*. Publifadecs. Universidad Nacional del Comahue. General Roca. Río Negro.

Rost, A. y Liuzzi, A. (2012). Reorganización de las redacciones y nuevos perfiles profesionales. En **Rost Alejandro y Bergero Fabián** (Eds.) *Periodismo en contexto de convergencia*. Publifadecs. General Roca, Río Negro.

Rugel Briones L. J. y Romero Alverca R. X. (2020). Las percepciones de los trabajadores frente al teletrabajo durante la pandemia Covid-19, caso de estudio realizado a los residentes de una urbanización del Cantón Daule. Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Ruiz, L., & Yalilé, V. (2019). La función de las comunidades virtuales de periodistas y las nuevas rutinas periodísticas en la estructuración de las salas de redacción en la era digital, caso la barra espaciadora, Ecuador (Doctoral dissertation, Quito: Universidad de Los Hemisferios, 2019).

Salaverría, R. (2003). *Convergencia de los medios*. Chasqui. Revista latinoamericana de comunicación, (81), pp. 32-39.

Salaverría, R. (2010). Estructura de la convergencia. En: Xosé López y Xosé Pereira (eds.) (2010). *Convergencia digital. Reconfiguración de los medios de comunicación en España* (pp. 27-40). Santiago de Compostela: Servicio Editorial de la Universidad de Santiago de Compostela.

Schleifer, P., Kejner, J. E., Bergero, F. I; Gonzalez, O. (2020). Condiciones de trabajo, percepciones y prácticas periodísticas en el norte de la Patagonia argentina. *Revista central sociología*, Nº 10, pp. 120-142. Facultad de Educación y Ciencias Sociales · Universidad Central de Chile.

Schleifer, P., & Mazzoni, M. (2022). Pandemia, precarización laboral y organización de periodistas. Un estudio de caso en Río Negro. *Umbrales de la Comunicación*, 2(2), pp. 1-15.

Scolari, C. A.; Sanz, M. J. L.; Guere, H. N. y Kuklinski, H. P. (2008). El periodista polivalente. Transformaciones en el perfil del periodista a partir de la digitalización de los medios audiovisuales catalanes. *Zer*, 2008, vol.13, núm.25. Bilbao.

Taylor, S.J. y Bogdan R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Paidós. Buenos Aires.

Vera Alcivar, Z. (2020). Análisis de las rutinas periodísticas durante la Fase UNO del COVID-19 de los medios digitales "aldia.com.ec" y "El Vocero". Universidad Técnica de Babahoyo. Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Educación. Babahoyo, Ecuador.

Villalba Sánchez, A. (2021). El teletrabajo en tiempos de pandemia: de su implantación coyuntural a su regulación estructural en el derecho español. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Volumen 9.

Wolf, M. (1987). La Investigación de la comunicación de masas. Crítica y Perspectivas. Buenos Aires. Ed. Paidós.

Zunino, E. (2021). Medios digitales y COVID-19: sobreinformación, polarización y desinformación. *Universitas*, 34 (pp. 133-154).

MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS EN TELETRABAJO. Organización Internacional del Trabajo, 2011 Primera edición, 2011.

ANEXOS

LISTA DE PERIODISTAS - REDACCIÓN DE LMNeuquén

Nombre	Edad	Antigüedad	Puesto
MC	38 años	5 años	Jefe de redacción web
P	57 años	14 años	Editor y redactor web
AR	33 años	7 años	Editor web
A	44 años	20 años	Periodista
S	31 años	6 años	Periodista web
M	57 años	12 años	Periodista web
AC	45 años	19 años	Editor y redactor web
J	26 años	2 años	Periodista

ENTREVISTA 1 - M, editor digital y jefe de la redacción web. 38 años. Trabaja desde el 2017.

¿Cómo fue el momento del aislamiento en marzo de 2020?, ¿cómo se organizaron en la redacción?

Una semana antes del decreto de ASPO (13/3/2020), habíamos tenido un pedido desde la redacción de empezar a tomar medidas. Lo primero que se hizo fueron las primeras medidas de higiene. Todos los editores a cargo teníamos que recordarles a los redactores que se laven las manos, que mantengan el distanciamiento social, que no compartan mate. Y, además, unos días antes del decreto de ASPO que comenzó el 19/3/2020 comenzamos con el teletrabajo. Decidimos enviar a todo el personal del diario a sus casas.

Previo a la decisión, hicimos un análisis de lo que íbamos a necesitar y lo organizamos con el departamento de Sistemas. Desde el sector web necesitábamos accesos y permisos a nuestros discos y servidores. Pero la versión papel era mucho más compleja porque teníamos que tener acceso al sistema de empaginado. Se fue realizando y con el andar de los días.

El primer día creamos un grupo de WhatsApp y fuimos resolviendo las urgencias y encontrando otros caminos.

Se trabajó de manera remota desde sus casas y a medida que pasaban los días íbamos resolviendo las necesidades. Por ejemplo: un compañero necesitaba computadora porque su hijo tenía clases online. Otros necesitaban auriculares, monitor. Hubo que empezar a buscar soluciones, a programas de diseño, de comunicación. Con el tiempo nos fuimos acomodando y podríamos decir que en un momento del aislamiento había una sola persona en nuestra redacción presencial y era yo.

Los periodistas eran personal esencial desde el primer día porque pasan cosas como “la primera noche en aislamiento”. Recursos humanos te guía y te ayuda con los certificados.

Así fuimos desandando el camino y armando una redacción que hoy en día (LUNES 27/9/2021) se mantiene en gran parte. Todavía la mayor cantidad de periodistas trabajan desde su casa. Todavía no volvió a la presencialidad completa.

¿Cómo se organizaban las tareas con el equipo?, ¿cómo se generaban las noticias en el diario sin presencialidad?

El primer trimestre ASPO fue crítico. Solo estaba yo en la redacción a la mañana y Martín a la tarde. Vivimos cerca, no tenes que cruzar el puente. Éramos los únicos que teníamos cierta capacidad para dirigir la redacción.

La experiencia de trabajar desde tu casa es tremenda. Yo siempre, por lo menos desde hace unos años que empecé a tomar más responsabilidades en el diario, siempre terminás trabajando desde tu casa, o sea, porque estás un rato acá en la redacción y después tenés que comer en tu casa y seguir trabajando.

Ha pasado muchas veces, por ejemplo, las conferencias de Alberto Fernández las hacíamos tres personas, ninguno de los tres estaba en la redacción y por ahí dos de esos tres no estaban en su horario laboral. Pero mientras el editor va tomando nota de todo lo que el presidente dice y los otros dos van, uno va desgrabando con él y el otro va armando la nota, dándole todo lo que va a necesitar, como las placas, los informes, etc. Hay uno que lo está haciendo y el otro va siguiendo la grabación con el editor, porque hay un momento en el que decimos: “acá escribo yo”, porque en el mismo momento no puedes seguir escuchando y escribiendo al mismo tiempo. Eso lo tuvimos que hacer puntualmente a la distancia y desde casa. Siempre nos comunicamos por WhatsApp o comunicación telefónica. Les pido a los compañeros que tengan el Whatsapp abierto, les escribo un mensaje y seguimos.

Hay un momento donde también la relación que tenés con el equipo te ayuda y después vas generando nuevas relaciones a través de WhatsApp con pequeños atajos. Cuando uno habla con otra persona vos le decís “che, viste la nota y punto”. Es más claro. Pero cuando le mandas un WhatsApp, tenes que intentar que lo entienda bien, porque si se equivoca es capaz de hacer cualquier cosa. Se va generando una relación y todas las tareas se ordenan por WhatsApp. Justo los tres editores que tenemos en la página web, somos dos Martín y Juan, tenemos un lenguaje muy parecido para trabajar. Entonces es muy fácil hablar con ellos dos. Yo hago esto y okey, siempre decimos lo mismo, no tenemos que dejar ni un lugar en duda en la respuesta. Okey es okey, lo hago. No es “dale lo veo” porque no lo hago.

El “recibido” por ejemplo. Son pequeñas palabritas, códigos, pero no solo de que lo recibiste, sino de que yo lo hago, lo estoy haciendo, lo voy a terminar hoy. “Voy” es voy, lo voy a hacer yo.

¿Cómo se organizó la redacción en ASPO?

Nosotros aprovechamos la pandemia para armar el estudio. Hace un año y medio había oficinas. De golpe mucha gente llegó y se encontró con que el lugar de trabajo donde se sentaba todos los días, físicamente no estaba más. Lo habíamos puesto en otros lugares.

Fue agradable encontrarse con una redacción nueva, mucho más llamativa, con sillas nuevas, con escritorios, televisores, luces, fue como un “refresh” que se le hizo a la redacción.

De hecho, no hay muchas computadoras por el tema de la distancia. La mesa que estaba asignada para redacción era para 7 personas y actualmente hay 4 personas y probablemente eso se mantenga hasta siempre. Es raro, pero se pudo lograr.

Después hubo que medir la productividad también. Entonces hubo que hacer un informe de cómo el teletrabajo funcionó o no funcionó. Nosotros tenemos en realidad un sistema de monitoreo.

¿Qué decisiones tomaron desde la empresa a partir de la pandemia?

Yo hago toda la cadena. Hay días que soy redactor, cada tanto me divierte, llamo a contactos, pido entrevistas. Siempre hay que editar, cuando falta gente.

Nosotros tenemos un sistema de métricas muy amplio, podemos medir muchas cosas, podemos medir con diferentes herramientas. Algunas herramientas nos permiten medir la productividad y saber cómo está funcionando el equipo. Obviamente es un dato muy sensible, porque lo que tiene es que te da un parámetro exacto de una actividad que no es exacta. Es decir, no es lo mismo hacer un informe. Yo puedo pegar 5 cables por hora, pero no puedo hacer 5 informes en un día, con suerte puedo hacer uno y a veces medio porque necesito dos días. Pero no es lo mismo tomar un audio de la radio y escucharlo, que tener que hacer una entrevista. En función de eso uno puede hacer una maqueta de cuánto trabajó cada persona y lo importante es saberlo. Realmente tuvimos datos positivos. Hubo mucha gente que realmente en la pandemia mejoró su performance. Creemos que porque el ámbito de la redacción también tiende a la dispersión en algún punto.

Estar sentado con tus compañeros 7 horas, en algún momento te paras y se empiezan a reír. Está buenísimo, es lo que más extraño de eso.

Siempre el debate en la redacción es muy rico y muy sano. Eso se perdió. Hoy es feo perder ese debate, de ideas, puntos de vista y demás.

En la presencialidad, la dispersión se daba de manera sana y divertida. No sabemos cómo se daba la dispersión en las casas. Pero si hay mucha gente que tiene problemas en su casa, que tiene hijos, perro, tiene problemas familiares. También hay que atender a eso y saber que por

ahí hay gente que algunos días no va a estar con todas las luces. Uno tiene que estar preparado y tratar de contener eso.

En muchos casos, hoy por hoy, la presencialidad o la no virtualidad es función de un premio. Hay gente que realmente merece quedarse en su casa. ¿Por qué? Porque lo eligen, porque trabajan muy bien desde sus casas y porque los costos asociados a trabajar en su casa son muchos menores que tener que venir todos los días a la redacción.

Otros casos en los cuales vos te das cuenta de que labura muy bien desde su casa y está tan bien lo que hace desde su casa, viven lejos y que capaz para mí hacerla volver a la redacción sería un castigo porque le obligó a gastar en nafta una suma de dinero que capaz está ahorrando. Y en ese caso esta decisión es un premio. A mí no me representa un prejuicio que esté en la casa. Así se mide, vas viendo. Es muy subjetivo. Depende mucho de la visión de los responsables de la página, de la redacción, pero como no somos gente intencionada. No decimos: “este me cae mejor, que se quede en su casa”.

Además, tengo herramientas como un sistema de carga de noticias, que me marca la productividad. Tengo herramientas que me muestran la efectividad de sus notas. Tengo herramientas como Analytics que me marca también cómo están funcionando sus notas y en base a eso uno hace una especie de análisis: esta persona no lo merece y hay que llamarle la atención.

Después hay otros casos inversos de gente que trabajaría bien desde cualquier lado y sin embargo viene a la redacción. ¿Por qué? Porque es lindo que esté en la redacción. ¿Cómo definir “lindo”? Hace la redacción mejor. Cuando uno está a cargo de la página, cuando yo estaba solo, todas las preguntas eran por WhatsApp.

“¿Qué título le pongo a esto?” no se te ocurren 30 ideas para ponerle a un título. A veces se te ocurre 1 y a veces ninguna. A algunas personas que les gusta estar acá en la redacción, que viven cerca y que disfrutan de venir y que son útiles para esa “auditoría” (momento de decisiones) y está bueno que vengan y ayuden a pensar como pensamos el diario, como pensamos en la tapa, como pensamos todas las páginas que están adentro, cómo pensamos el día a día, cómo pensamos los títulos. Está bueno que haya gente. No todo lo puedes hacer por Whatsapp. Si bien todo se puede hacer por teléfono y nosotros casi armamos el diario por teléfono. Muchas veces está bueno que haya gente también. Es nutritivo el cara a cara.

Cuando estás cara a cara es más divertido y es más rico el intercambio y es importante el intercambio.

¿Cómo era tu jornada laboral durante el aislamiento?

Ayer (26/9/21) toda la tapa del diario impreso se discutió por WhatsApp porque todos los editores estaban en sus casas.

La tapa se resuelve a las 10 de la noche. Pero antes de la pandemia se hacía presencialmente. Nos encerrábamos todos en una oficina y con un papel dibujábamos la tapa. Eso cambió. Ahora lo hacemos por un grupo de WhatsApp que es igual de efectivo porque armamos la tapa y la mandamos por WhatsApp y ahí aceptas todas las sugerencias, que a veces también nos hace falta. Por ejemplo, faltaba una letra “s”, había un error y se notaba. Cuando esto era presencial, se hacía igual y se imprimía esa hoja A4 y se pasaba a todos los editores y todos la miraban, la leían y la marcaban. Lo que cambió fue la parte inicial, cuando nos juntamos en una oficina a discutir la tapa.

¿Cómo se organizaron con el equipo?

Durante todo el año pasado hicimos reuniones con todo el equipo de la web, hice dos reuniones por semana o después cada quince días y por mes para ver cómo estaban. Eran como consultorías. Eran muy útiles, primero para medir el ánimo, porque no somos máquinas pero sí somos personas. Está bueno que uno pueda saber si alguien está bien o está mal. Incluso ha pasado que hay gente que tal vez no se quiere exponer y le pedís que te llame por privado. Y es importante, pero porque no todos tienen por qué decirle al resto del grupo “estoy triste”, han pasado cosas muy tristes. Ha muerto gente. También se han muerto los padres del resto y es importante entender eso. Es importante estar ahí y decirle que puedes llamarme para lo que quieras que necesites.

Y esas reuniones funcionaron muy bien porque al principio eran semanales y las hacíamos con todo el equipo para saber cómo estaban y para analizar el trabajo: que ven, que necesitan, que tenemos que cambiar, que podemos mejorar, tratar de armar el día a día en la nueva redacción remota, juntos. Después se empezaron a hacer más esporádicas porque se empiezan a necesitar menos.

Pero cambió mucho por la pandemia y es importante atender la parte emocional y personal. Fue realmente muy rico humanamente escuchar el resto. Las primeras reuniones fueron muy emotivas. Después de dos meses sin vernos, en la primera reunión que hicimos solo fue “qué lindos vernos”.

Se hacía una reunión por cada turno. Una reunión a la mañana y otra reunión a la tarde. Dos turnos, dos reuniones semanales. Hubo una sola reunión grupal con los dos turnos juntos. Después era una por turno por semana y pasó a ser cada quince días y luego encuentros mensuales.

En las reuniones yo les pedía por favor que, si o si prendieran la cámara, y los obligaba a hablar. Simplemente les decía “vos qué querés decir” pero todos tenían que decir algo. Era muy fácil, todos querían decir algo al principio.

A nosotros como jefes nos motivó a que tuviéramos que pensar cosas nuevas. No sólo de la pandemia en sí y de lo sanitario, sino contar historias de gente que se había recuperado, de gente que se había muerto, gente que fue a ayudar como voluntario. Hicimos un montón de especiales durante la pandemia “**#LaLlavedelaCiudad**” fue un especial que hicimos para las redes sociales, en el cual hablábamos con gente que había decidido hacerse solidaridad porque si. Una persona que agarró su máquina de curar frutales para salir a desinfectar la ciudad, eso fue un especial que hicimos.

También hicimos otro especial “**#ElInteriorde laPandemia**” ¿cómo la pandemia fue en el interior de la provincia? A todos esos lugares hay que llegar...

Hicimos notas con gente que a través de la pandemia realizó nuevas actividades y la seguimos haciendo con el suplemento **#YoMeQuedoEnCasa**. Es un especial de gente que a partir de la pandemia empezó a generar nuevos hábitos, nuevas cosas, como por ejemplo una obra de arte, un proceso productivo, un emprendimiento. Un montón de gente que la pandemia les dio esa oportunidad.

¿Cómo se organizaba la redacción antes de la pandemia?

La redacción se articula de dos maneras de martes a jueves que está todo el personal. De viernes a lunes hay menos gente, pero como un esquema más de agencia. Durante la semana somos 7 a la mañana. Entonces el lunes, viernes, sábados y domingos tenemos un editor a la mañana, un editor de la tarde y un par de redactores en la web en cada turno. A eso se suman todos los redactores de papel y los redactores de las secciones policiales, deportes, etc.

Usamos Trello o Slack para contactarnos con la gente. Son herramientas externas, más el mail y los Whatsapp. Son dos herramientas muy útiles.

Si, es verdad que trabajamos más tiempo, estás más tiempo en tu casa, pensando cosas para el sitio, armando ideas. La pandemia o por lo menos el aislamiento generó muchísimas alternativas de capacitación que antes de la pandemia, no sé si no las veíamos o no estaban. Y si, eso te lleva a trabajar más tiempo, estás más tiempo conectado con tu trabajo de una manera muy saludable y muy rica, que es capacitarte, escuchar la experiencia de otros periodistas y analistas.

¿Cuál es la percepción que tenías de tu rutina laboral en pandemia?

Mi percepción no se alteró demasiado. Creo que los periodistas tienen esa capacidad de resiliencia, de poder trabajar en cualquier lugar. Cuando te mandan a cubrir algo tan incierto, no sé cómo lo resuelves. No hay un manual de trabajo, uno va y lo resuelve. Todos los periodistas tenemos eso de que queremos que una nota salga, y la pandemia no fue impedimento.

Para mí, la pandemia revitalizó al periodismo, lo obligó a repensarse y lo obligó a volver a salir a la calle. Esto motivó a que el periodismo se valiera por sí solo. “Acá estamos”. Podemos hacer un buen periodismo. Creo que fue muy positivo desde todo punto de vista. Pero también pasa que esto nos obligó a pensar más. Tenemos que pensar un tema nuevo, formas nuevas de contar y de llegar a la gente.

Todos los días tuvimos que poner cuánta gente se contagió, cuánta gente se murió y eso te obliga a estudiar. Te obliga a ser mejor y a partir de eso surgen nuevas ideas

ENTREVISTA 2 – S. Periodista Web. 31 años. 6 años en el diario.

¿Cómo fue el momento del aislamiento en marzo de 2020?

En mi caso fue algo particular porque empecé el aislamiento antes de manera preventiva, porque participé de una Beca que se llama “Cosecha Roja del Gran Buenos Aires”. Estaba allá y cuando estaba durante la beca se empezaba a cerrar todo y se empezaba a vivir todo esto del aislamiento. Cuando recién llegué a hacer la beca, parece que la pandemia era lo que pasaba en Alemania y que acá no iba a llegar nunca. Y finalmente vi que en Buenos Aires nosotros teníamos previsto algunas visitas a centros culturales y demás y todo iba cerrando por la pandemia. Yo me acuerdo que viajé en avión y justo en esa época también todo lo que era relativo, con viajes, con aviones, se tenía mucho miedo porque de ahí supuestamente venían todos los contagios.

Por eso le conté esta situación a mi jefe, y que yo había viajado en avión, que había personas extranjeras viajando y me dijeron que “de manera preventiva vas a trabajar desde tu casa hasta que salga algún decreto, se decida algo a nivel nacional de qué va a pasar, porque en ese momento era todo incertidumbre”. Así que empecé a trabajar desde mi casa.

Yo vivo sola en un departamento, así que no tenía problemas. Yo estaba sola, así que tenía concentración y trabajaba con mi computadora, con el teléfono, haciendo las notas del día y cubriendo todo lo del virus. Y cuando terminaba de trabajar yo seguía conectada a la compu. Haciendo esto de la beca de Cosecha Roja, que fue un cuatrimestre, eran cuatro meses que tenía que estudiar. Así que yo me apoyé mucho en eso, nosotros teníamos clases de periodismo con profesores de la revista Cosecha Roja y eso nos empezaron a ayudar a cómo hacer coberturas en plena pandemia.

¿Cómo se organizó la redacción en ASPO?

MC nos tramitó el permiso a todos los que tenían que salir como periodistas, porque éramos trabajadores esenciales. Pero tratábamos también por una cuestión sanitaria y los jefes, también por cuidarnos a nosotros mismos, guardar nuestra salud y limitar esas salidas. O sea que antes era por cualquier tema sabía que era una cobertura y ahora era salir solo cuando era realmente necesario.

Nosotros nos organizábamos a través de WhatsApp o llamadas telefónicas. Teníamos un grupo. También hablábamos por privado con los jefes para tratar notas, pedir consejos. Y teníamos un grupo también para hablar entre todos los compañeros.

El contacto directo con los jefes, que eran por llamados telefónicos o también por WhatsApp. Era un contacto de decir bueno, mirá, te asigno tal tarea, la tenés. Dentro de una hora volvían a llamar para preguntar si te pudiste contactar. El contacto con el jefe era más para asignar una tarea, evaluarla. Y algunas veces hacían reuniones por Meet, que eran videollamadas con cámara encendida, una vez por semana y ahí nos iban preguntando los jefes, cómo nos iba impactando la pandemia, el aislamiento, cómo estábamos, cómo nos sentíamos. Había, por ejemplo, algunas chicas que son mamás y contaban este tema, el trastorno obsesivo de estar con sus niños/as y no saber cómo organizarse con los horarios y responsabilidades. Los papás incluso en las reuniones que estábamos, se metía una de sus nenas, por la cámara.

Lo que hacíamos en esas reuniones es que se hablaba muy poco de trabajo, pero también más de una cuestión de la vivencia porque era como un momento de mucha incertidumbre, mucho estrés. Entonces lo que se hacía era como casi terapéutico. Teníamos ese espacio para compartir. Para contar si tuviste algún problema. Alguien contaba que *“estoy estresada con los nenes y ahora no sé, estoy podrida de estar encerrada o estoy sola”*. Entonces uno contaba y a veces se compartían también algunos temas de trabajo específicos de alguna temática y una nota que no salió, algún producto en especial.

Las reuniones eran breves, duraban media hora, 40 minutos. Cada uno hablaba y el jefe de la web le daba la palabra a cada compañero para que se expresara y se hacían algunos intercambios y estas reuniones eran como un apoyo, no habían quejas ni reclamos ni llamados de atención.

Realmente, en general hay un muy buen clima de trabajo. Por un lado, uno necesitaba las videollamadas para estar conectados, pero no las hacíamos en el día a día porque al menos yo lo viví así. Pero viste que hacías videollamada por el cumpleaños de tal, videollamada con tu mamá, videollamada de la facultad, de posgrado. Tenías 35 videollamadas por día. Entonces, en

el diario se hacía una reunión por semana breve como para no sobrecargarse de videollamada por todo, porque llega un momento que eso era contraproducente.

¿Cómo era tu jornada laboral durante el aislamiento?, ¿Cómo iniciabas tu rutina laboral?

Yo era una de las periodistas que más salía a la calle y que hacía crónicas urbanas, notas con la gente, con los vecinos/as. De pronto todo eso se terminó.

Yo no tenía una dinámica familiar que me impedía trabajar. Podía trabajar concentrada, pero si me faltaba mucho el contacto con la gente y me faltaba eso de recorrer el terreno, de ir al lugar, de las partes descriptivas.

Y me acuerdo que uno de los profesores de la Beca me dijo que “todo se puede hacer por WhatsApp”. Y yo le digo pero cómo, no es lo mismo mantener el contacto humano cara a cara. Él me dijo “si vos te puedes enamorar por WhatsApp, podés hacer una cobertura”. Y bueno, entonces cambiaron mucho la metodología de las preguntas, empezando a preguntar muchos de los detalles. Todo era un relato, o sea, todo lo que yo no podía ver me lo tenía que contar el entrevistado.

Por ejemplo, me acuerdo que hice una nota de unos piquetes que se hicieron en pandemia y yo los titulé “los primeros piquetes que se hicieron con barbijo” y porque era todo novedoso y nuevo. Y me acuerdo que cuando hacía las preguntas, o sea yo en un contexto normal o pre pandémico, hubiera ido al lugar, observaba toda la situación, hablaba con la gente que se está manifestando y ahí hacía la nota.

Ahora no podía hacer eso. Entonces hablé con algunos delegados que se estaban manifestando, con una chica que era de uno de los partidos de izquierda que estaba incentivando la protesta y le preguntaba de todo. Le preguntaba: ¿de qué color son los barbijos?, ¿quemaron ruedas? ¿qué olor había?, ¿había humo? Tenía que empezar a preguntar todos los detalles que yo antes observaba o percibía a través de otros sentidos y ahora era todo a través de una entrevista a distancia y por teléfono.

Eso fue lo que tuve que empezar a cambiar, hacer entrevistas más exhaustivas, más detallista, más largas para empezar a cubrir todo eso que me quitaba la falta de presencialidad, que era ver, de observar, de oler, de sentir, de tocar. No lo podía hacer más.

Luego, el diario empezó a lanzar un suplemento que se llama “**#YoMeQuedoEnCasa**” que sigue al día de hoy (lunes 27/9/21), en donde parte de mi dinámica de trabajo pasó a ser trabajar para ese suplemento que empezó siendo como algo, por ejemplo: consejos para desinfectar la comida y las compras del supermercado, cómo elaborar un tapaboca casero. Todos temas referidos a la familia y en pandemia, cómo entretenerse, como disfrutar o como pasar el tiempo encerrado.

Ese suplemento sigue al día de hoy y con el tiempo se fue modificando por qué ya no había ese temor a cómo tengo que usar una máscara facial. Esos son conocimientos que ya tenemos adquiridos. Y tampoco está ese tema de cómo me entretengo en mi casa, porque estaba la posibilidad de salir y ya había flexibilización. Entonces lo que pasó fue que lo empezamos a cambiar de cómo afectó la pandemia un montón de personas con historias de vida, emprendedores, gente que por ejemplo perdió su trabajo y lanzó un emprendimiento, gente que tenía un trabajo y se modificó mucho por la pandemia. Y como la pandemia nos afectó. Ese es el espíritu del suplemento ahora, que se sigue llamando “**#YoMeQuedoEnCasa**”. Se habla de las marcas o efectos que va dejando la pandemia en la gente. Cómo modificó la vida urbana en la ciudad de Neuquén y en la provincia en general. Quedó como un suplemento de interés general, de cultura, historias de vida.

Yo durante el tiempo más estricto de aislamiento estaba dedicada a ese suplemento y también cuando hacía coberturas un poco apoyada por la beca, tenía profesores que me iban indicando cómo trabajar y entrevistas más en profundidad para suplir toda esa falta de presencialidad. Hasta que finalmente con permisos especiales y cuando todo el mundo estaba encerrado, yo empecé a salir.

Me acuerdo de las primeras notas que hice fue con el frío que nevó el 26 de Junio de 2020, en el oeste o a los barrios que no tienen gas natural y contar cómo se preparaban para rellenar las garrafas y para enfrentar este frío con la nieve y lo hacíamos en un contexto de mucho resquemor por parte de la gente, porque no había tanto contacto directo. Era raro que alguien te tocara el timbre y te hablara en ese contexto. Les comentaba que era periodista, con barbijo, con todas las medidas de distanciamiento y de cuidado.

¿Qué percepciones tenías de tu rutina de trabajo durante el aislamiento?

A mí lo que me pasaba que a veces me costaba delimitar el horario de conexión y desconexión, porque en realidad todo el tiempo estabas en tu casa con la computadora y no sabía si estaba trabajando o no, o te atrasabas con una nota y seguías un rato conectado porque tampoco tenías algo para hacer, porque no se podía salir. Así que eso fue lo más raro. Un poco los horarios se trastocaron.

En general la gente tenía un horario de entrada que se organizaba a través de un grupo de Whatsapp y ahí se asignaban las tareas y esa persona trabajaba.

Nosotros tenemos turnos de 7 horas, los jefes no, pero las personas de menor jerarquía tenían un turno de 7 horas y durante ese tiempo se iban proponiendo tareas, se iban cumpliendo y todo se cargaba en un sistema. Nosotros que trabajamos en la web tenemos un sistema de carga de contenidos que se llama **Content Manager**, gestor de contenido e íbamos cargando ahí las

notas, editando fotos y todo de manera remota se podía supervisar qué estaba haciendo cada persona en el sitio.

Las personas que trabajan en el papel se conectaban de manera remota a las computadoras del diario que tienen programas de edición y ahí se iban cargando también todas las notas en el papel y los editores las editaban para que se imprimieran después.

También todos sus horarios eran un poco difusos, pero se trataba de respetar que hicieran las actividades. A veces, los jefes te llamaban para ver en qué estabas o si tenían algún problema, que hacía mucho que no hablábamos por algún tema.

El grupo que teníamos en Whatsapp entre los pares era para mantener la camaradería. Muchas veces se compartían chistes y memes.

¿Cómo afectó tu rutina laboral y personal mientras trabajabas en tu casa?

Llegaba un momento que me sentía muy desconectada de la gente. A veces no sabía en qué horario estaba trabajando y en qué horario no. Porque a veces era mi horario de trabajo, pero estaba cocinando porque estaba en mi casa o a veces eran las 9 de la noche y yo seguía conectada con el teléfono haciendo cosas.

Yo en ese momento, por ejemplo, empecé a hacer vivos de Instagram, hacíamos entrevistas en vivo, y nos iba muy bien y a veces los hacíamos a cualquier hora. Los sábados a la noche yo lo hacía desde el diario y era fuera de mi horario laboral. Era algo emocionante y nuevo para hacer diferente y conectarnos con los lectores de otra manera.

Yo vivo sola, entonces llega un momento que era un poco pesada la soledad. Además, cuando se empezó a flexibilizar un poco y a permitir las salidas, aproveché esta posibilidad de hacer teletrabajo para ir a la casa de mis padres que viven en General Roca y me quedé dos semanas trabajando porque tenía la posibilidad de trabajar igual y estando en contacto con mi familia. Cuando ya no era confinamiento estricto, lo pude hacer para estar más conectado con la gente, tener un vínculo de cercanía con alguien. Y después de eso yo ya volví algunos días a hacer trabajo presencial, en el verano de 2021 y ahí lo sentí mucho mejor. No es lo mismo escribirle por WhatsApp a tu jefe, que tiene mil cosas, mil reuniones, no te responde nunca, que tenerlo al lado. Yo me siento al lado de MC entonces lo miro, le hablo todo el tiempo en contacto y se agiliza mucho más el trabajo. Yo también me siento como más presente, como que estás 100% enfocado en tu tarea, tu trabajo cuando estás acá en la redacción. Desde lo espacial el ámbito te ayuda a decir “bueno, estoy en un contexto laboral de trabajo”, este es un espacio de oficina de computadora con gente tipeando, trabajando, concentrados. Hay camaradería, chistes, pero acá se está trabajando.

Cuando vos estás en tu casa estás en un contexto hogareño. En mi caso yo no tenía gente que me molestara, pero bueno, así el contexto de que era mi casa, que era el mismo lugar donde trabajaba, era donde almorzaba, donde miraba la televisión. Entonces desde la disposición espacial es otra cosa, necesitaba estar 100% conectado en el trabajo.

ENTREVISTA 3 - A - 44 años - Periodista web.

¿Cuáles son tus funciones y roles en el diario?

Todos los días tenía que hacer algún informe de fin de semana. Entonces era un proceso muy lento para armar la nota, pensarla, prepararla y después lo que menos tiempo me llevaba era escribirla. Podría estar todo el día trabajando en una nota.

En la web es escribir. Tomas de las redes lo que dijo alguien, o llamas por teléfono a uno, pero no hay mucho espacio para hacer algo más elaborado. Es solo escribir. Tiene un ritmo mucho más dinámico en el que vos profundizan muchísimos menos los temas.

¿Cómo fue el momento del aislamiento en marzo de 2020?

El teletrabajo lo empezamos una semana antes de la cuarentena porque muchos de nosotros teníamos paranoia ya que no se sabía lo que iba a pasar.

¿Cómo se organizaron en la redacción?

Los periodistas estamos sindicalizados. Hicimos una asamblea donde planteamos a los jefes cómo íbamos a hacer porque la redacción presencial arranca su turno a las 7 am y hasta la 1am hay gente. Alguien se va en un horario y llega otra en la misma silla y computadora o en el momento que hay más gente que es aprox. a las 17-18 y hay días que hay 70-80 personas en el mismo espacio cerrado.

En la asamblea se plantearon nuestros temores, una compañera comentó “yo fui al Hospital y al Aeropuerto a cubrir y estoy expuesta porque en ese momento no existía el alcohol en gel ni el uso obligatorio de barbijo”.

El planteo era: estamos yendo a la calle a la mayor exposición del virus, estamos volviendo a la redacción, amontonados, donde en un mismo espacio pasa muchísima gente a lo largo del día. A la mañana muy temprano se hacía la limpieza, pero de todos modos la redacción no tiene ventilación y es un espacio chico donde hay gente yendo y viniendo, hablando, no se podía mantener 1.5 metro de distancia con tu compañero/a.

Se habló de los temores, había personas con comorbilidades, familiares grandes.

Hablamos con nuestros jefes de empezar a turnarnos para ir presencial. A la empresa le costó esa decisión porque había cierta desconfianza, nunca lo habían puesto en práctica y lo único que se conocía era el tema de la **Red Corresponsales**. Hoy no existe más lamentablemente. Era gente que vivía en Zapala, Cutral Có, Chos Malal, Plaza Huincul, San Martín de los Andes, Loncopué y trabajaban en alguna radio local y eran corresponsales del diario cuando ocurría un hecho no hacía falta mandar a nadie porque ellos estaban ahí. Y ahí se conocía el teletrabajo porque cada corresponsal manejaba su horario y lo único que tenía que hacer era mandar la nota que le pedían. Esa fue la única experiencia previa del Diario con respecto al teletrabajo.

¿Cómo fue tu jornada laboral durante el aislamiento?, ¿cómo iniciabas tu rutina laboral?

Horario: de 14.30 a 21.30 - franja de 7hs. Los horarios nunca fueron 100% puntuales. Todos los días yo tengo una agenda donde sé qué va a pasar, que hoy hay una marcha, hoy Fulanito inaugura el gimnasio, hoy la conferencia empieza a las 11. Eso que es la agenda, son las noticias que van a estar en la web y en la radio y que te vienen solas por gacetillas. Se hacen en cuanto te llama la atención, pero no se pone la energía en eso, porque ya está servido, porque hay un montón de mecanismos de difusión de las noticias donde te llegan solas al diario con foto, video y a veces hasta bien redactado el texto.

En mi caso el teléfono celular fuera de mi horario laboral no lo uso prácticamente, salvo que por ejemplo alguien me dice: “te puedo mandar tal cosa mañana a las 11 de la mañana” y no le voy a decir que no.

Yo empiezo mi rutina a las 14, miro el Whatsapp, miro los correos, Twitter, Facebook. Me comunico con el editor y organizamos los temas. Ahora soy redactora y tengo un solo editor, a veces el de tarde o mañana. Nos organizamos con el jefe para ver qué nota puede salir, siempre lo tengo que hablar con él. Entrego mi nota y así queda. No trabajo fuera de mi horario.

Después hay compañeros que siguen atendiendo el teléfono fuera de su horario. Pasa como debe pasar en todos los que están haciendo teletrabajo. Al tener un teléfono de la empresa está esa cuestión de que vos también decidís qué momento atendes y en cuál no y cuando cortas realmente el laburo.

Entonces en lo que se pone más energía con los redactores y con los periodistas es en producir noticias, en tener un producto que no tenga otro para poder diferenciarse. Cada vez es más difícil porque somos todos los periodistas de este diario LMNeuquén, más todos los periodistas de Río Negro y todos buscando historias y buscando qué podemos encontrar distinto para contar.

Cuando empezamos a turnarnos una semana después fue decretada la cuarentena donde efectivamente ya no podíamos salir. Los jefes tenían muchas dudas porque nos aclararon que: “trabajar desde su casa no significa trabajar menos. Nos vamos a organizar para seguir conectados”, nos dijeron.

Notamos que había una cierta desconfianza si iba a funcionar o no. En principio había una cuestión de ¿por qué? El trabajo en el diario es un trabajo en equipo. Vos haces una nota y tenes que depender del fotógrafo que vaya y saque la foto. Y después coordinar con tu jefe sobre el título, si ese título ya está usado en otra nota sobre el mismo tema, si conviene otro. Te pasas número de teléfono con un compañero, es un laburo en equipo y esto se perdió con el teletrabajo.

Hoy es mucho más difícil estar en contacto entre nosotros, como compañeros, al estar cada uno en su casa. Pero igual sostuvimos un laburo en el que no se notó un impacto en el “producto final”. Las notas siguieron saliendo, se siguió organizando los turnos, las coberturas, menos feedback entre nosotros, pero funcionó. Y la productividad que les importaba más a los de Recursos Humanos no varió.

A mí me pasaba que yo ya tenía una rutina organizada. Cuido a mi hija siempre por la mañana porque su papá trabaja y organicé mi trabajo a la tarde. Entonces yo la llevo a la escuela. Eso quedó más o menos igual. Lo que cambió es que estoy más en mi casa para resolver y preparar la cena, ir a comprar, cuando vuelve de la escuela yo estoy, sino no la veía hasta la noche. Entonces esto me permite organizar mis tiempos. Vos antes tenías que ver cómo te trasladabas en auto, en colectivo o lo que fuera hasta el diario. A veces también dejamos de hacer coberturas. Había una tendencia en los diarios a hacer menos coberturas presenciales y hacer más cobertura por teléfono. Era una tendencia antes de la pandemia, que cada vez se sale menos a la calle. De hecho, lo habitual es que el periodista haga todo por teléfono y vaya el fotógrafo a cubrir y a veces ni siquiera el fotógrafo, sino que se le pide al entrevistado si te pueden mandar un par de fotos o a la prensa y sobre todo en la web. Pero esa era la tendencia que ya venía de hace un tiempo.

¿Qué percepciones tenías de tu rutina de trabajo periodística en aislamiento?

Algunos estamos cómodos con el teletrabajo. En el diario somos varias mamás. Hubo un “babyboom” y se empezó a cuestionar el tema del machismo porque los jefes decían “que no se embarace nadie más”.

Si tenes hijos en el periodismo es un problema. Es como que retrocedes dos casilleros. Ya no sos un pibe más para determinadas coberturas. Sos una madre y mujer.

Porque a veces uno no queda contento y la entregaste y “ya está”, de compromiso, porque hay que laburar todo el tiempo. Pero a veces quedás contento porque te inspiraste, pegaste buena onda con el entrevistado/a. Te gustó, te enganchaste, te salió bien. Cuando te pasa eso en general, esas historias se leen un montón. Mucho más que decir que noticia: “la mató de 20 puñaladas”, que esa noticia ya tiene un montón de click.

Todavía existe ese periodismo. Todavía hay gente que quiere leer historias, que le cuentes una historia interesante.

Pero estamos mucho más dominados por las redes sociales que te van condicionando los temas y es por el hecho de no salir a la calle a ver a la gente cara a cara.

La situación de internet es un problema, porque una cosa era cuando se cortaba en el diario/redacción que era para todos y lo tiene que solucionar la empresa. Otra cosa, cuando se te corta a vos sola, ya no es un problema de la empresa, es un problema tuyo. Vos tenés que pagar tu Internet. Si usas tu computadora, tu computadora tiene un uso intensivo y es un desgaste grande para la computadora. Por eso, varios pedimos llevarnos la computadora de la empresa a nuestra casa.

En realidad, estás todo el día tecleando, bajando archivos y es un desgaste estar todos los días buscando varias horas al día. Los gastos corren por tu cuenta y cuando algo sale mal o hay un problema, corre por tu cuenta porque ahora estás solo. Es como si fueras un *freelance*, solamente que sos un trabajador del diario, tenés un horario, pero en algunas cosas la empresa un poco sí se desentendió. O sea, si yo llamo y digo no tengo internet y bueno, “avisa cuando tengas otra vez” y varias veces voy a tener problema de internet, entonces me van a decir: “Bueno, sos la única que tiene problemas con Internet”. Pasa a ser tu problema.

¿Cómo crees que se puede mantener una redacción no presencial?

Ahora las redes sociales te marcan lo que es noticia o lo que no, tenés que redactar pensando en enganchar a quien te va a leer. Eso es lo único que importa. Cualquier recurso que uses para que te lean, es válido. Antes se consideraba inválido que vos pongas una pregunta en el título o que engañes al lector y que el título te de una idea de algo que después la nota te defrauda.

Hoy esos recursos son válidos porque la única premisa que está en pie es que te lean. Porque hoy las notas se miden. Hoy se puede medir cuántas personas son las que leyeron, de dónde son, cuánto tiempo estuvieron leyendo tu nota y hasta qué párrafos llegaron. Todo esto se mide con las métricas.

Al menos en el diario de LMNeuquén, un periodico chico, local. No estamos en una situación descarnada de competencia entre colegas donde te miden tus notas. Podés tener un jefe que te dice: “mirá esta nota tuya anduvo muy bien”.

Nuestras notas se miden y nuestros jefes ven la medición de lo que nosotros producimos, que eso antes no pasaba, antes era el criterio del jefe, que consideraba que una nota era más valiosa periodísticamente que otra. Y ahora todavía está ese criterio, pero también después viene el resultado de cómo funcionó o no funcionó tu nota.

¿Cómo te afectó tu rutina laboral el teletrabajo?

Lo que hizo la pandemia es profundizar al máximo el no salir a la calle. En general ya no se sale a la calle ni se va a cubrir. Las conferencias de prensa son la misma prensa de la Institución sacando la foto. No hace falta que los medios de comunicación vayan a cubrir. Ya no tiene tanta fuerza la noticia de agenda.

En el teletrabajo, este laburo se mantiene con la diferencia de que lo haces desde tu casa. Te enteras de muchas fuentes de noticias en las redes sociales. Es noticia porque a la gente le interesa.

Ahora escribís toda una historia y nunca viste al entrevistado. Eso antes era inconcebible. Vos tenías que ir a la casa, tenías que ver el background, ver dónde vivía y hacer una descripción de su ropa.

Hoy no hay nada. Vos tenés que buscar una nota que sea lo suficientemente sensible en la forma que está redactada para conmover. Y no importa tu descripción de cómo estaba vestida el dueño o lo que vos percibís cuando entraste en la casa.

De todos modos, las notas que le gana en un diario de domingo a policiales y a la farándula son las buenas historias. Cuando encontrás una linda historia para contar y la lográs contar bien, vos terminás la nota contento.

Yo siento que estoy todo el día encerrada en mi casa, pero estoy todo el día hablando con gente por teléfono y es re “loco” porque a veces pienso: “no salí de mi casa hoy en todo el día”. Trato de salir en horarios libres, pero sin embargo hablé con 20 personas durante el día. Lo que pasa es que estoy siempre acá, y el mismo lugar que uso para comer, lo uso para leer un libro y para trabajar. Estoy como presa siempre en el mismo espacio, el mismo espacio para todo.

Cuando tomas conciencia de eso, no tenés una división entre tu trabajo y lo que es el resto de tu vida. Tenés que marcar vos y tu cabeza porque después no existe.

Después me pasa con los compañeros de trabajo que nos vemos cuando hacemos una marcha. Hablamos por WhatsApp, pero perdimos el contacto presencial e informal.

En las empresas hay una comunicación que es formal, donde siempre a cierto horario llamas a tu jefe y coordinas tu tarea. Y hay una comunicación que es la informal que vos al compartir un espacio, compartir un mate, te enteras de algo que alguien te tiró un tema “yo este tema no lo puedo cubrir porque no conozco a la persona, te lo paso a vos o vos estás cubriendo un tema. ¿Y vos que estas haciendo?” Hay como una interacción que es enriquecedora.

¿Qué significa para vos tener una rutina en la redacción?

La característica que tienen las redacciones es que son espacios abiertos, con mucha gente trabajando en un mismo espacio. Y eso se perdió con la pandemia y el aislamiento. No hay discusiones fuertes, no hay ayuda mutua. Es que vos le mandes un mensajito a un compañero porque tenés ganas de verlo “che mira, me ayudas con esto porque no consigo el teléfono y si yo puedo conseguirlo, pero igual es uno a uno y es algo muy frío y distante”. O sea, no está más eso grupal del periodismo.

¿Cómo crees que se puede mantener una redacción no presencial?

De todos modos, a mí me pasa en cierta medida y a muchos compañeros míos le pasa y hablando con gente de otros diarios también, que no estoy segura si tengo ganas de volver.

Porque también nos pasó a muchos que adoptamos nuestra rutina y fue en el lugar donde vivís. Si tenés auto o no. Los horarios de tus hijos van en función de esta nueva realidad.

Una cosa es cuando era temporaria, pero cuando ya se extendió en el tiempo y adaptaste tu vida de otra manera, tenés que volver a hacer una transformación para volver a la presencialidad. Entonces uno dice; “volvería un día por semana a ver qué onda”... pero en realidad ya es como que hubiera cambiado de trabajo. Ya me adapté a otros modos, otras formas, otros horarios, otras rutinas. Tendría que volver a cambiar todo para volver a la redacción todos los días.

Veo un periodismo más parcializado y más condicionado por las redes. Creo que ya hay algo que, aunque la pandemia quede atrás, hubo una reorganización en las tareas. Es muy difícil volver a la cobertura callejera.

Se está fundiendo el papel con la web y en general lo que se hace en la web es cubrir lo que va saliendo y en la página web solo se escriben notas, y después el papel lo que hace es ordenar todo lo del día, ver que qué sirvió, que sirve para el otro día hacer en el diario. Pero aparte el

papel trabaja en un par de notas fuertes de la web que se hicieron fuera de agenda y sirven como una historia, un informe de estadística o un informe especial y se prepara eso como fuerte para el papel, para el otro día.

En realidad, hoy se trabaja pensando en la web, aunque hagas un informe estadístico, lo haces pensando en cómo lo va a publicar en la web, un videito, un gráfico, etc. No importa si el gráfico en el papel no se puede hacer y después el papel a la tardecita tiene que ver cómo la adapta eso para poder meterlo en papel. Hoy es al revés. La web está primero y el papel después se acomoda.

ENTREVISTA 4 – AR - 33 años. Redactor Especializado. 7 años de antigüedad.

¿Cómo era tu jornada laboral durante el aislamiento?

Mi trabajo es hacer notas en revistas, escribirlas y publicarlas en la web y redes sociales (Twitter y Facebook). Pero también editar la web. Yo edito las notas, y decido qué nota va arriba/abajo. Puedo editar títulos, fotos, portada e interior. LMCipolletti y Neuquén.

Mi jornada completa es de 7 horas: de 8 a 15hs. Como el sueldo es muy bajo trabajo dos horas extras por día, es decir hasta las 17hs.

Comienzo mi jornada laboral con una hoja en blanco. No tengo una agenda para seguir. Soy el primero que entra, arranco siempre escuchando la radio. Veo los temas de las noticias que están ocurriendo o van a ocurrir, por ejemplo: cortes de rutas, accidentes, policiales. No tenemos una agenda ni reuniones diarias.

Mi jornada de laburo se respeta y no se cambió. Es más esfuerzo y cantidad de trabajo desde mi casa que desde la presencialidad.

¿Cómo se organizó la redacción en ASPO?

En marzo advertimos que se declaraba la cuarentena en el Estado y en todos los organismos públicos, se suspendieron las clases y nosotros como periodistas seguíamos trabajando de manera presencial.

Pedimos una asamblea con todos los jefes de redacción y el jefe de recursos humanos y le planteamos la necesidad de implementar el teletrabajo ante el miedo y temor de posibles contagios dentro de la redacción, pese a que no había todavía una situación compleja en la región. A raíz de nuestro reclamo, al día siguiente nos trasladamos al teletrabajo y cada uno

empezó a trabajar desde casa. Sin previsibilidad, cada uno trabajó en su casa, con las herramientas que pudo y que tenía.

Se implementó un sistema virtual para acceder que se llama **Backen** donde cargamos y publicamos las notas.

En ese momento solo muy poquitos iban a trabajar de manera presencial al diario los jefes/diagramadores y algunos fotógrafos porque no tenían la posibilidad de trabajar desde su casa.

Grupo de Whatsapp con 5 del equipo de web. jefe / editor / 3 periodistas. Nos avisamos antes de qué temas vamos a trabajar para no pisarnos los temas.

¿Qué decisiones tomaron desde la empresa a partir del aislamiento?, ¿cómo se organizaron con el equipo?

Desde la empresa del diario nos brindaron las herramientas de trabajo, computadora, silla ergonómica de la redacción.

Quienes no tenían Internet se les ha gestionado la instalación. Quienes no tenían absolutamente nada, con esas personas han organizado su trabajo presencial en algunos días y horarios para poder tener las herramientas y no estar todos amontonados.

¿Qué percepciones tenías de tu rutina de trabajo periodística en aislamiento?

El trabajo periodístico es un trabajo colectivo. Y lo que estamos haciendo ahora en pandemia es un trabajo exclusivamente individual. Mi trabajo depende únicamente de mí y antes dependía de toda una cadena de compañeros/as, pasando por periodistas, fotógrafos, jefes, editores. Y los mismos compañeros/as van nutriendo de mejor calidad tus notas, siempre discutimos alguna temática, algún dato, y enriquecen a la nota que estabas escribiendo y eso es super valorable y enriquecedor. Esto cuando hicimos homeoffice lo perdimos. Y otra cosa que perdimos es la calle, con la gente, con la realidad. Estamos haciendo notas solo a través de un teléfono, que no le conocemos la cara, no conocemos su mirada, no conocemos su contexto y no podemos ver, tocar, sentir la realidad que están viviendo. Se torna mucho más difícil y la calidad es mucho peor.

¿Cómo crees que se puede mantener una redacción no presencial?

Claramente se puede mantener una redacción no presencial pero el producto no es de buena calidad. La cadena de producción se ha roto porque la nota solo le pertenece a la persona que está escribiendo.

¿Cómo te organizabas con las tareas domésticas?

Vivo solo. Estoy en silencio. Mi realidad es de privilegio. No en comparación con la mayoría de las mujeres periodistas y madres. La mayoría de sus maridos volvieron al trabajo presencial y ellas no. Además de tener a cargo a sus hijos/as, el trabajo en su casa, las tareas domésticas. Lamentablemente por la sociedad patriarcal en la que vivimos. Tienen triple tarea no remuneradas ni valoradas. El varón soltero y sin hijos tiene un privilegio.

ENTREVISTA 5 – P - 57 años. Editor y redactor web. 14 años de antigüedad. Trabaja desde el 2008.

¿Cómo fue el momento del aislamiento en marzo de 2020? / ¿Cómo se organizaron en la redacción?

Desde que se decretó el aislamiento comencé a trabajar desde mi casa y hasta la fecha lo sigo haciendo desde casa.

¿Cómo fue tu jornada laboral durante el aislamiento?

Intensa. Comenzaba temprano a las 14 y por lo general terminaba cerca de las 22 o 23.

¿Cómo se organizó la redacción en ASPO? / ¿cómo se generaban las noticias en el diario sin presencialidad?

Estábamos conectados con los jefes de redacción y proponíamos o nos proponían notas para abordar, por lo general en mi caso trabajé con notas, entrevistas e informes referidas a la pandemia, al COVID-19, historias de vida de personas contagiadas, recuperadas, víctimas del virus, etc.

¿Cómo te sentías durante tu jornada laboral en ASPO?

Eran muy intensas cada jornada por lo que comenzábamos a conocer y especialmente el contacto con los especialistas, médicos y quienes se contagiaban o se recuperaban.

¿Qué percepciones tenías de tu rutina de trabajo periodística en aislamiento?

La percepción es que me adapté al trabajo desde casa aunque perdí la relación con los compañeros de redacción, ese clima de redacción que también ayuda a nuestro trabajo, el diálogo permanente sobre ciertos abordajes a una nota o artículo. Pero en términos generales,

la adaptación fue buena.

¿Cómo te afectó tu rutina laboral el aislamiento y teletrabajo?

Mi rutina laboral durante el aislamiento y el teletrabajo sin duda me afectó en cuanto a la disposición permanente que tenía para trabajar, hacer notas, entrevistas, sea el horario que sea. El compromiso, teniendo en cuenta la importancia y trascendencia de la situación, era total, todo el día. Por otra parte, como también doy clases de periodismo en un instituto terciario y hago colaboraciones para otros medios (radio y televisión) el compromiso laboral era total. Las jornadas laborales eran muy extensas.

¿Cómo te organizabas con las tareas domésticas?

Con mi mujer que es médica, ella concurría a su lugar de trabajo, nos repartíamos ciertas tareas domésticas, ya que ella salía temprano a trabajar y volvía por la tarde.

¿Cómo crees que se puede mantener una redacción no presencial?

Se puede mantener pero organizando las tareas, los trabajos y manteniendo reuniones permanentes como las que se hacen en una redacción presencial, reunión para los temas del día, reuniones de tapa, etc.

¿Qué decisiones tomaron desde la empresa a partir de la pandemia?

En un primer momento, antes del decreto presidencial, se había propuesto dividirnos en grupos para trabajar una semana presencial y otra semana desde casa. En el sorteo yo salí elegido en el grupo que iba a empezar a trabajar desde casa y esa semana salió el decreto del aislamiento.

ENTREVISTA 6 – M. 57 años. Periodista desde hace más de 30 años.

¿Cuáles son tus funciones y roles en el diario? Tareas específicas.

Soy cronista y también editor en la sección Neuquén (Regionales) del diario. No tengo un horario fijo. Por lo general, trabajo un poco a la mañana y otro poco a la tarde.

¿Cómo fue el momento del aislamiento en marzo de 2020? / ¿Cómo se organizaron en la redacción en cuanto a las tareas, formas de comunicación, roles?

Al principio parecía algo complicado, pero inmediatamente comenzamos a trabajar de manera remota con una conexión especial a las computadoras del diario. Nos comunicábamos telefónicamente; a veces a través de Zoom. Las rutinas fueron bastante similares a las de siempre, aunque no había reuniones presenciales.

¿Cómo fue tu jornada laboral durante el aislamiento? / ¿Trabajabas fuera de horario?

Fueron jornadas intensas, pero las disfruté mucho. Alguna vez trabajé fuera de horario, pero - como te decía- no tengo horarios fijos. Trabajo hasta que termino lo que tengo que escribir o editar.

¿Cómo se organizaban las tareas con el equipo? / ¿Cómo se organizó la redacción?

Las tareas se organizaron de manera individual, pero para buscar un resultado colectivo. A veces alguien buscaba un dato de salud, mientras otro iba a recorrer la ciudad para hablar con comerciantes o para hacer crónicas sociales relacionadas al COVID.

¿Cómo se generaban las noticias sin presencialidad?

Costaba más, en algunos casos, cuando era imposible salir o los entrevistados no querían reunirse por miedo al contagio. De todas maneras, se hicieron crónicas muy interesantes.

¿Cómo te sentías durante tu jornada laboral? / ¿Qué percepciones tenías de tu rutina de trabajo? / ¿Cómo te afectó el aislamiento y teletrabajo? / ¿Sentías que no había una división entre el trabajo y el ocio?

Y me sentí muy bien. Mi trabajo se mezclaba muchas veces con mi gran pasión que es escribir. Por eso, durante la pandemia escribí como nunca en mi vida. Nunca tuve años tan productivos como los del 2020 y 2021.

¿Qué decisiones tomaron desde la empresa a partir de la pandemia/aislamiento? / ¿Les brindaron herramientas para trabajar?

Nos brindaron todas las herramientas necesarias. No tuvimos ningún problema, afortunadamente.

¿Actualmente se volvió a la redacción presencial? / ¿cómo se organizan ahora?

Algunos periodistas volvieron. En mi caso no. Prefiero trabajar en mi casa porque para mí es más productivo.

¿Cómo crees que se puede mantener una redacción no presencial/híbrida?

De la misma forma que lo hicimos en pandemia. Muchas veces salgo a la calle con un fotógrafo o participo en alguna reunión en la redacción, pero termino escribiendo en mi casa porque para mí es más cómodo.

ENTREVISTA 7 – AC - 45 años. Redactor y editor web. Trabaja hace 19 años.

¿Cuáles son tus funciones y roles en el diario?

Soy editor de acuerdo al convenio de la Federación de Trabajadores de Prensa (FATPREN y la Asociación de Diarios de Interior de la República Argentina (ADIRA). Escribo notas, informes, entrevistas e investigaciones. También edito notas de otros/as periodistas/as. Voy rotando de horarios por períodos, de acuerdo a las necesidades que tiene la empresa en cuanto a personal y función y también por planteos propios y propuestas de trabajo. Hasta hace un mes me dedicaba a escribir y editar notas en formato papel y para el formato web. También he colaborado con entrevistas televisivas para el canal LM Play de LM Neuquén tanto en formato diferido como en vivo. Además, soy colaborador del sector energético con información semanal en el suplemento Más Energía. Hoy estoy a cargo de la edición impresa del diario los domingos, y trabajo por las mañanas de 9 a 16 en el sector web como redactor con rango de editor.

¿Cómo fue el momento del aislamiento en marzo de 2020? / ¿Cómo se organizaron en la redacción en cuanto a las tareas, formas de comunicación, roles?

El 20 de marzo de 2020 fue desconcertante. Se sabía que la pandemia iba a llegar, pero nadie lo tenía muy claro. De un día para el otro algunos levantamos nuestras computadoras y nos fuimos a hacer homeoffice. Eran 15 días, pero se sabía que al menos podrían ser tres meses. Nadie lo tenía claro. No recuerdo bien la organización. Se trabajaba por compartimentos estancos. Casi no había comunicación entre los sectores. Se reportaba a un superior con las tareas del día, lo que iba saliendo de momento. No se salía a la calle, se hacía todo por teléfono, correo electrónico y las redes sociales. Se achicó la comunicación entre los periodistas, los editores y otros medios. Por momentos hubo confusión, porque los tiempos de organización de una nota fueron más largos. Era difícil saber en qué andaba o hacía el compañero/a de trabajo. La redacción física había desaparecido y sólo se asistía, al menos los que trabajábamos más en el formato papel, a alguna reunión de personal, con superiores, con el protocolo sanitario. Todo muy complejo.

¿Cómo fue tu jornada laboral durante el aislamiento?

Siempre tuve horarios flexibles porque el rango de editor tiene más tareas. Pero ya había hecho homeoffice durante más de 10 años así que para mí no fue un problema. En lo personal, la jornada laboral era difusa desde los horarios, se perdió la noción de tiempo porque las noticias en los primeros dos meses desde el 20 de marzo al 20 de mayo, estaban centradas en la evolución de la pandemia, desde los datos epidemiológicos diarios del Ministerio de Salud, entrevistas a especialistas, reportes de las muertes, comparativa de datos y todo el foco que pudiese ser explotado como noticia en relación al COVID-19.

¿Trabajar fuera de horario? Para una persona con cierto grado de responsabilidad dentro de la estructura en un medio de comunicación no hay horarios definidos. A veces, los partes informativos de coronavirus (que para Neuquén salían después de las 20:30 pero con delay), llegaban a las 23.

Para un periodista, la noticia es principalmente foco, elaboración, juntar datos, comparativas y un testimonio, más la edición. En mi caso particular, no podía estar encerrado en la casa. Recuerdo que fui uno de los primeros en entrar a un hospital en pandemia, que fue el de Centenario. Personalmente creo que el miedo se apoderó mucho de los y las periodistas, a medida que comenzaron a fallecer familiares de compañeros. Era también un tema tabú. Yo perdí familiares y amigos De alguna manera también hubo una “primera línea “en la pandemia de la información, sin contacto con el virus, pero desde la perspectiva laboral, porque en ese momento la gente consumía mucho las noticias sanitarias.

¿Cómo se organizaban las tareas con el equipo? Y ¿cómo se generaban las noticias sin presencialidad?

Las tareas se organizaban a través de correo electrónico y Whatsapp. Entre la web y el formato papel había más diferencias. El papel era mucho más flexible con los horarios porque no requería inmediatez, pero tenía muchos más problemas de conexión porque consistía en entrar en un sistema remoto. Es decir, contar con el escritorio virtual de la redacción en tu casa, que requería mayores recursos de internet. En cambio, el formato digital era más ágil, aunque no participé demasiado en la pandemia. Hubo capacitaciones previas para todo el sector de la web.

¿Cómo te sentías durante tu jornada laboral? / ¿Qué percepciones tenías de tu rutina de trabajo?

Durante la pandemia no me tomé vacaciones. Tenía la sensación de que eran innecesarias pese al cansancio. Todos los días me parecían iguales y repetitivos. La pandemia me agarró de sorpresa, en una mudanza que se canceló por la cuarentena y terminé viviendo en la casa de mis padres durante siete meses. Vivíamos con mi hija en un primer piso, teníamos turnos para comer para evitar el contacto. En ese contexto trabajé, por momentos desanimado, pero el trabajo fue una forma de escape, hasta que todo comenzó a calmar hacia finales de 2020. Tenía el permiso de trabajador esencial pero no tenía sentido salir a ningún lado. Mi único ocio fue todos los días ir al río y ahí fue cuando me compré una bicicleta con mis ahorros para poder despejarme una hora por la tarde. Fue un período de mucha introspección donde comencé a valorar otros aspectos de la vida que hoy aún mantengo.

¿Cómo te organizabas con las tareas domésticas?

Al vivir con mis padres en ese primer momento de la pandemia éramos un núcleo duro, nos turnábamos para cocinar y hacer algunas tareas. Intentaba salir a caminar con mi hija pese a algunas restricciones. Ella tiene 10 años y creo que quedó afectada en algún sentido. Aún se pone alcohol en gel en las manos para entrar a un comercio o a la casa de mis padres. Por momentos perdí la noción del paso del tiempo. Todavía me parece que el año pasado fue 2020.

¿Qué decisiones tomaron desde la empresa a partir de la pandemia/aislamiento?

Desde un primer momento y hasta ahora, nos permitieron llevarnos las herramientas de trabajo a la casa. No más que eso. Una computadora con todas las características para trabajar de manera cómoda. Pero en el privado no hubo los beneficios del Estado, como en algunos convenios laborales que les pagaron “por desconexión en pandemia”. Realmente el régimen laboral era el mismo. Sea, en este caso, cinco días de trabajo con dos de descanso. El descanso y el trabajo realmente a veces no había diferencia en los primeros meses. Porque el descanso se usaba para informarse sobre la pandemia. Tenía una centralidad que atravesaba toda la vida, desde todos los niveles existenciales.

¿Actualmente se volvió a la redacción presencial?

Sigo en homeoffice salvo los domingos pude elegir algún día en la semana para ir de manera presencial. Creo que el régimen mixto tiene grandes beneficios. Siempre es bueno volver al lugar de trabajo, compartir miradas, socializar. Realmente, y con la experiencia de haber trabajado 11 años en casa, no es bueno mezclar temas laborales con la familia en un espacio reducido. Pero como ahora vivo solo y por períodos con mi hija no es tanto drama. De todas maneras, me gusta lo presencial, aunque iría a un régimen de solamente dos días presenciales de los cinco laborales a la semana.

¿Cómo crees que se puede mantener una redacción no presencial/híbrida?

Hay tareas que no pueden ser homeoffice, como por ejemplo la producción televisiva de un canal, como lo es LM Play. Incluso algunas reuniones de trabajo y producción son muy complejas desde lo virtual. Tiene que haber una química previa en equipo, conocerse de años y eso no sucede. En la redacción hay un corte generacional, donde no hay integración entre los y las periodistas de 27 a 55 años. Es difícil y se arman tribus, y es lógico. Pero no lo es desde el trabajo. Para mí es muy valioso el aporte de los jóvenes como entiendo también que para algunos/as es valioso el aporte de una mirada con más experiencia. Cuando uno lleva años en una redacción las noticias, los aciertos y los errores se huelen en el aire.

ENTREVISTA 8 – J - 26 años. Redactora en sección policiales. 2 años y medio de antigüedad.

¿Cuáles son tus funciones y roles en el diario? Tareas específicas

Soy redactora de la sección policiales; incluye cobertura de toda la agenda policial y judicial a nivel provincial, con una carga horaria de 7 horas diarias, que se distribuyen de martes a sábados de 8 a 15hs.

¿Cómo fue el momento del aislamiento en marzo de 2020? / ¿Cómo se organizaron en la redacción en cuanto a las tareas, formas de comunicación, roles?

La tarea presencial se vio suspendida por completo, todos empezamos a trabajar desde casa. En mi caso, ya contaba con un celular de la empresa, pero debí pedir también una computadora para trabajar de manera remota. Todas las entrevistas eran por llamada y las audiencias se comenzaron a cubrir por zoom. Sólo salían a la calle los fotógrafos y la gente de rotativas.

¿Cómo fue tu jornada laboral durante el aislamiento? / ¿Trabajabas fuera de horario?

En un comienzo no, porque dada la fuerte restricción de la circulación, no se registraban casi hechos delictivos. Esto ocasionaba que, por una cuestión de repartir las tareas y que nadie se quedara sin cosas para hacer, mi jornada se volvió más corta. Lo difícil era dejar el celular, incluso cuando no me necesitaban.

¿Cómo se organizaban las tareas con el equipo? / ¿Cómo se organizó la redacción en ASPO? / ¿cómo se generaban las noticias sin presencialidad?

La organización fue la misma, quitando solamente la presencialidad. En cuanto a las noticias, la falta de ellas hacía que cada uno intentara pensar en temas a reflatar o entrevistas atemporales para cubrir el vacío y sobre todo llenar las páginas del papel (que se siguió produciendo por la publicidad paga).

¿Cómo te sentías durante tu jornada laboral en ASPO? / ¿Qué percepciones tenías de tu rutina de trabajo? / ¿Cómo te afectó el aislamiento y teletrabajo? / ¿Sentías que no había una división entre tu trabajo y los momentos de ocio?

Se volvía mucho más aburrido y tedioso, generaba una ruptura de la rutina que no era positiva y me hacía estar mucho más pendiente de lo que pasaba, aunque hubiera finalizado mi jornada.

¿Qué decisiones tomaron desde la empresa a partir de la pandemia/aislamiento? / ¿Les brindaron herramientas para trabajar?

Nunca se pagó un diferencial por las tareas desde casa, pero se ofrecían celulares, computadoras y flexibilidad en el cronograma para quien lo necesitara.

¿Actualmente se volvió a la redacción presencial? / ¿cómo se organizan ahora?

Actualmente, la presencialidad es una opción y no hemos sido convocados obligatoriamente. Dado que me encargo de la cobertura de audiencias penales, me conviene ir a la redacción para estar lista y más cerca a Ciudad Judicial en caso de que surja la necesidad de salir a cubrir una. Además, me siento más productiva asistiendo a la redacción.