



CIESPAL
DONACION

**Encuentro
de directores
de informativos
de televisión**



Centro Internacional
de Estudios Superiores
de Comunicación para
América Latina

**ENCUENTRO DE DIRECTORES DE
INFORMATIVOS DE TELEVISION**

Este libro es publicado bajo
el auspicio de la Fundación
Friedrich Ebert de Alemania.

ISBN 9978 - 55 - 001 - 1

ISBN 9978 - 55 - 007 - 0

Derechos reservados según la Ley
de Derechos de autor, expedida
mediante Decreto Supremo No. 610
del 30 de julio de 1976. La reproducción
parcial o total de este libro no puede
hacerse sin autorización.

Levantamiento de texto:
María Elena Moncada

Diseño: Mario Gallardo Neira

Impresión: Editorial "Quipus"
Quito-Ecuador

CONTENIDO

9

INTRODUCCION

13

PARTICIPANTES

15

ACUERDO DE QUITO

25

**INTERVENCION DEL SEÑOR THOMAS NELL,
REPRESENTANTE DE LA FUNDACION FRIEDRICH EBERT**

29

**INTERVENCION DEL SEÑOR LEOPOLDO BARRIGA, SECRETARIO
GENERAL DE COMUNICACION SOCIAL DEL ECUADOR**

31

**NECESIDADES DE CAPACITACION EN TELEVISION
EN LOS PAISES DEL AREA ANDINA.**

Cecilia Peñaherrera Buendía

40

EL MODELO DE UN CANAL ESTATAL.

Dr. Ruy Pontes

46

UN MODELO DE ESTACION PRIVADA DE TELEVISION.

Alfonso Espinosa de los Monteros

57

EL MODELO COLOMBIANO DE TELEVISION.
Maria Cristina Pastrana

67

EL PROCESO DE PRIVATIZACION DE
LA TELEVISION NICARAGUENSE.
Manuel Espinoza Enrique

74

LA PRODUCCION TELEVISIVA EN BOLIVIA.
Oscar Zambrano

83

LA PRODUCCION TELEVISIVA EN PERU.
Francisco Ugarteche

87

LA PRODUCCION TELEVISIVA EN UNA CADENA MUNDIAL.
Carlos Sa

93

LA EXPERIENCIA DE EUROVISION.
Lasse Jensen

103

LA EXPERIENCIA DE CARIBVISION.
Michael Abend

110

LA EXPERIENCIA DE ARABVISION.
Andreas Pawlouscheck

115

LA EXPERIENCIA DE VISNEWS.
Loic Gosselin

120

LA EXPERIENCIA DE WTN.
Roberto Sullivan

123

LA EXPERIENCIA EN FORMACION
PROFESIONAL DEL ICRTV-CUBA.

Andrés Salcedo Gancedo

180

LA EXPERIENCIA EN FORMACION
PROFESIONAL EN CARIBVISION.

Michael Abend

130

LA EXPERIENCIA DE FORMACION
PROFESIONAL DE ARABVISION.

Andreas Pawlouscheck

136

LA EXPERIENCIA DE FORMACION
PROFESIONAL DE CIESPAL.

María del Carmen Cevallos

141

LA PROPUESTA DE INTEGRACION
DE LA TELEVISION ANDINA.

Ricardo Herrera, ASETA

La experiencia de formación profesional de ARABVISION

Andreas Pawlouscheck

Mucho de lo que voy a decirles es muy similar a lo que mi antiguo colega y amigo, Michael Abend ha planteado.

La buena televisión es costosa y necesita personal altamente calificado. Como lógica consecuencia, el buen entrenamiento es costoso. Así que debemos pensar en cómo el entrenamiento debe ser entendido y llevado a cabo.

En el Mundo Arabe, en los primeros años de la década del 60, se establecieron instituciones y centros de capacitación, adquiriéndose una gran experiencia en este campo, pero en 1979 los políticos y la mayoría de los Estados Arabes establecieron, en una conferencia organizado por la UNESCO en Cartoom, que la capacitación y la investigación en comunicación eran aspectos importantes de la cooperación y que deberían ser examinados para ver cómo explotarlos mejor en la Región Arabe.

El Secretario General de la UNESCO, estableció la preferencia de la UNESCO de apoyar a instituciones ya establecidas para que puedan servir como focos de la subregión, así como para obtener mejores recursos.

Considerando el progreso técnico y tecnológico, que afecta a las producciones televisivas, a los ingenieros y a los técnicos, así como a los productores de programas en todo el mundo, la industria siempre determina que estamos necesitando capacitar a nuestro personal.

Desafortunadamente, en el Mundo Arabe, está en los inicios. Se requiere capacitación para quienes trabajan con los accesorios y los equipos de alta fidelidad, responsabilidad ésta -de capacitación-, que se ha dejado mayormente para las compañías de telecomunicaciones.

Así casi 20 años, se ha empezado a investigar las posibilidades de implementar capacitación en aspectos de televisión en la Región, la Subregión y el nivel nacional. Desde entonces, un respetable número de colegas en todo el mundo han sido capacitados en materias designadas por la FES, para permitir que el personal de TV pueda desarrollar sus capacidades, en todo el mundo, para mantener buenas relaciones y armonía en el desarrollo tecnológico.

Así se ha aplicado durante los cursos de capacitación, organizados por nosotros en el Mundo Arabe. Precizando, Mundo Arabe significa Arabe y Afro-Mundo Arabe.

Se ha tenido éxito en los cursos de capacitación para televisión en Asia, y esto ha llevado a la FES a ofrecer entrenamiento similar, facilidades a organizaciones de televisión que son miembros. El desarrollo del curriculum tiene que considerar además de las materias de especialización, el ambiente social, económico y cultural donde el entrenamiento se lleve a cabo. Tiene que entenderse y respetarse al mismo tiempo, que en dos sistemas de televisión en países vecinos, los cursos de capacitación no deben y no pueden llevarse adelante siguiendo los mismos e iguales términos curriculares.

La Fundación Friedrich Ebert ha cooperado desde 1970 en capacitación. Al final de 1988 la FES auspició cursos de intercambio de noticias y producción, que se realizaron en radio y estaciones de televisión en Damasco. Estos centros de capacitación se establecieron e instalaron cuando el dólar del petróleo tenía un valor alto, pero ahora está sufriendo de restricciones financieras y está en una difícil

situación, de tal forma que la Unión Árabe de Radiodifusores ha decidido que desde inicios del próximo año este centro de capacitación tiene que empezar a autofinanciarse.

La Fundación Friedrich Ebert, tiene, por todas las razones antedichas que insistir siempre en tener equipos de cuatro países miembros participando en estos cursos de entrenamiento. Los equipos consisten en un editor o coordinador de noticias, un camarógrafo, un sonidista de postproducción y un editor de video.

En cuanto al limitado presupuesto, la FES se responsabiliza de los pasajes de avión, estadía y alimentación de los equipos.

Mucha eficiencia se puede garantizar con estos cursos, así como métodos de capacitación y enseñanza. Desafortunadamente, parece que con la evaluación y postevaluación se han obtenido resultados de eficiencia solamente en el entrenamiento centralizado, y con beneficios y ventajas personales.

En primer lugar, la nominación de los becarios no recae siempre en beneficio de quienes de verdad lo necesitan.

En segundo lugar, los participantes parecen considerar el curso como un período vacacional, en lugar de un entrenamiento vocacional.

En tercer lugar, el momento que los participantes regresan a sus trabajos, encuentran dificultades en convencer a sus superiores y colegas de que lo que han tenido la posibilidad de aprender durante estos cursos, tendría que ser aplicado en el sistema o en la planificación de la producción y postproducción de las noticias televisadas.

Estando convencidos de que los cursos centralizados de capacitación juegan un papel principal en el desarrollo de los medios, pero al mismo tiempo, sin considerar las razones anteriormente mencionadas, para cubrir todos los niveles de capacitación, la FES ha empezado a auspiciar cursos en sus propios países a sus miembros.

Las ventajas de estos cursos son de que no solamente los editores de noticias y los grupos de colegas mencionados están involucrados en procesos de capacitación.

En los cursos al interior de los países, estoy de acuerdo con las recomendaciones de la IV Conferencia Internacional de Radiodifusores, en Malaga, en Abril de 1986, que se sintetizan en el acta final, de que la capacitación tiene que ser efectuada en el ambiente natural donde los capacitados trabajan o van a trabajar. Esto quiere decir en el propio país o región tanto como sea posible. Tiene que establecerse, y creo que esto debe continuar, que ciertos centros radiodifusores no están conscientes de la importancia de la capacitación para alcanzar y utilizar los resultados de una forma que beneficie a los medios, de igual forma que otros esfuerzos en este sentido.

Una de nuestras principales preocupaciones, el mensaje que llevamos, como Fundación Friedrich Ebert, es que la capacitación no debe depender de esfuerzos externos. Capacitación para capacitadores debe ser una meta automática y quisiera enfatizar lo que decimos: dudamos mucho en enviar a los colegas fuera del país a cualquier país, a cualquier institución sea americana, alemana, danesa, cualquiera, porque esos colegas entrenados allá enfrentan problemas cuando regresan a sus estaciones, con todas las frustraciones que esto genera.

De acuerdo con el Nuevo Orden Mundial de la Educación y la Comunicación, las resoluciones de la UNESCO y del intercambio de noticias, de Málaga, mencionadas anteriormente, y otros conocidos, y por su propia convicción la Fundación Friedrich Ebert está efectuando sus cursos tomando en cuenta estrictamente que los capacitados no interfieran en el contenido de las noticias. Estamos de acuerdo en que eliminar diferencias no es el objetivo de los cursos de capacitación, ni imponer nuevas filosofías uniformes para el mundo. Queremos que nuestros colegas en el Mundo Arabe se den cuenta de sus necesidades actuales, mecanismos, tecnologías y procedimientos en la producción y en el intercambio de noticias.

Los centros de capacitación o entrenamiento pueden ser regionales, subregionales, nacionales; las estructuras que tengan o el papel que jueguen tendrá mayor importancia en el siguiente contexto:

1. Los cursos de entrenamiento son absolutamente indispensables, así como el entrenamiento especializado es necesario para superarse, sobre todo donde existe un número limitado de

expertos. Esto afecta a ingenieros, técnicos, personas de mantenimiento así como, por ejemplo, productores, administradores, locutores, hombres y mujeres "uncle" y otros, solo por mencionar algunos. En general, el entrenamiento es económico y eficiente.

2. En el nivel de la cooperación regional o internacional, el cambio de experiencias, puntos de vista, y el hecho de conocerse unos a otros, es importante.
3. Más importante aún, entrenamiento para capacitadores significa que debe ser en sus propios ambientes naturales.
4. Los centros de capacitación jugarán un importante papel, sin decir central, en el contexto de la capacitación de administración de personal, capacitadores y el manejo de los centros de capacitación. El papel más importante de los capacitadores en el Mundo Árabe hasta hoy, es ayudar en la administración de centros de capacitación en cuanto al desarrollo del pensum.

Y ya que ustedes están aquí, si es que entiendo la razón de esta reunión correctamente, es para establecer caminos para un mejor futuro en su región, un futuro para ayudar de mejor manera a su gente, mejorar la audiencia, pido disculpas por haber abusado de su paciencia durante tanto tiempo; lo que me queda por decir es que tengan suerte y éxito.

FORO (version sintetizada)

Qué recomendaciones haría a CIESPAL para que funcione de una manera continua el centro de capacitación aquí en Latinoamérica?

- No hay una receta universal. Aunque establezcamos que la producción en televisión es muy similar en todo el mundo, hay muchos obstáculos en el campo de la capacitación. El desarrollo del pensum tiene que considerarse como una de las necesidades de los radiodifusores en general y, como he aprendido, tanto como sea posible. Los cursos en los países son una excelente oportunidad para enseñar a la gente a trabajar en lo que hace todos los días.

Si entendemos el desarrollo de los medios correctamente debemos comprender que no estamos involucrados solamente con personas que hacen producción diariamente, sino que debemos tratar de ayudar también a aquellos que tienen la principal responsabilidad de planificar el futuro de las organizaciones de televisión. Esto significa que la administración es extremadamente importante, los asuntos legales y el personal involucrado en todos estos aspectos en los centros de computación y las estaciones de televisión.

En el mundo árabe, después del período de las investigaciones de capacitación experimental, podremos establecer esto-, aunque estamos seguros que no será suficiente.

El camino en el que debemos trabajar tiene que ser labrado y creo que CIESPAL y la FES deben tenerlo en cuenta y promover una línea de cooperación que se haga cargo de estos problemas.

- Cuáles son las consecuencias de la preparación empírica que utilizan las estaciones privadas para su personal?
- En el caso de entrenamiento propio se incluye el riesgo de que alguien no sea ciento por ciento capaz de hacer bien su trabajo y puede estar transfiriendo a los demás la tecnología y los errores que aplica a sus tareas.

Este es un gran problema y por ello nosotros insistimos en que debemos seleccionar de las personas que capacitamos, aquellos que tienen especial calificación para convertirse en buenos capacitadores en los próximos cursos y entrenarlos en sus propios ambientes.

La capacitación de un colega con ayuda de otro es realmente riesgosa, por los efectos de que si no hago bien mi trabajo, entrenaré a un colega en mala forma. Este es el problema que observamos en nuestras evaluaciones.