

UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA

Estudios con Reconocimiento de Validez Oficial por Decreto Presidencial
del 3 de abril de 1981



**“DESERCIÓN LABORAL Y SATISFACCIÓN PROFESIONAL DE
REPORTEROS QUE RENUNCIARON AL PERIÓDICO *REFORMA*
ENTRE EL 2010 Y EL 2020”.**

TESIS

Que para obtener el grado de
MAESTRA EN COMUNICACIÓN

Presenta
ARCELIA ALBINA CRUZ MAYA

Directora: Dra. Mireya Márquez Ramírez.
Lector: Dr. Víctor Hugo Reyna García.
Lector: Mtr. Erick Fernández Saldaña.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO 1. Estado del Arte.....	11
1.1 ¿Por qué renuncian los empleados a su trabajo?	11
1.2 ¿Por qué renuncian los periodistas a su trabajo?	20
1.3 Condiciones laborales y profesionales de reporteros en América Latina.....	29
1.4 Condiciones laborales y profesionales de reporteros en México	32
CAPÍTULO 2. El modelo <i>Reforma</i>	37
2.1 Lo laboral y lo profesional.....	37
2.2 Impacto de las crisis económicas y políticas en <i>Reforma</i>	43
2.3 Investigaciones sobre <i>Reforma</i>	47
CAPÍTULO 3. Marco Teórico.....	54
3.1 Deserción laboral y renuncia	54
3.2 Satisfacción laboral vs. satisfacción profesional	59
3.2.1 Satisfacción e insatisfacción laboral.....	60
3.2.2 Satisfacción e insatisfacción laboral en periodistas.....	63
3.3 Importancia de la satisfacción e insatisfacción profesional.....	67
3.4 Diferencia entre periodista y reportero	69
CAPÍTULO 4. Metodología	70
4.1 La investigación cualitativa	70
4.2 Entrevista a profundidad.....	72
4.3 La muestra	74
4.4 Muestreo, selección y perfiles de participantes	77
4.5 Diseño del instrumento.....	78
4.6 Contexto de la entrevista, desafíos y dificultades.....	79
4.7 Análisis de datos	80
4.7.1 Proceso de codificación	81
4.7.2 Definición de tópicos o temas	89
4.7.3 Las categorías	94
4.7.4 Los fenómenos encontrados	97
CAPÍTULO 5. Hallazgos	98
5.1 Deserción laboral.....	99
5.1.1 Injusticia en la retribución salarial.....	102
5.1.2 Mala relación entre el empleado y el jefe directo.....	109
5.2 Satisfacción profesional.....	114
5.2.1 El prestigio de publicar en <i>Reforma</i>	115
5.2.2 Reconocimiento externo a su trabajo.....	119
5.3 Insatisfacción profesional	124
5.3.1 Falta de especialización	126
5.3.2 Inconvenientes con la digitalización.....	130
5.3.3 Preocupaciones emocionales	134
CAPÍTULO 6. Conclusiones	138
Bibliografía.....	146
Anexos.....	157
Anexo 1. Ejemplos del modelo LDA	157
Anexo 2. Ejemplo de entrevista transcrita íntegramente	160

RESUMEN

El presente estudio busca determinar la relación que existe entre la deserción laboral y la satisfacción profesional de reporteros que renunciaron a su trabajo en el periódico *Reforma* entre el 2010 y el 2020, en la Ciudad de México. Los conceptos principales de este análisis son la deserción laboral, la satisfacción profesional y la renuncia de reporteros. Para algunos autores, un reportero es el profesional de la información que se dedica a la recolección directa de las noticias a través de fuentes primarias, tales como entrevistas persona a persona, la presencia en conferencias de prensa y la asistencia a eventos de noticias. Esta investigación cualitativa es descriptivo correlacional y utiliza como instrumento 20 entrevistas a profundidad aplicadas a reporteros que, por voluntad propia, salieron del diario. El análisis cualitativo nos llevó a profundizar en las experiencias, indagar en el discurso y adentrarnos en los motivos íntimos que originaron la renuncia. De los participantes, 10 son hombres y 10 mujeres. El promedio de edad que tenían al entrar a *Reforma* fue de 24 años y en promedio renunciaron a los 29 años. En promedio duraron 5 años y 6 meses trabajando para este medio de comunicación. Todos tenían licenciatura terminada o por concluir y el sueldo promedio mensual (libre de impuestos y de bonos) al iniciar su trabajo en el periódico fue de 12 mil 500 pesos y al concluir de 16 mil 400 pesos. En los resultados obtenidos se encontró que la deserción de los reporteros se originó por injusticia en la retribución salarial y por mala relación entre el empleado y el jefe directo. Algunas causantes de insatisfacción profesional fueron la falta de especialización, los inconvenientes por publicar para múltiples plataformas y las preocupaciones emocionales. La satisfacción profesional se dio por el prestigio que les daba publicar en *Reforma* y por el reconocimiento externo a su trabajo. Las conclusiones más importantes son que al momento de renunciar, los reporteros entrevistados se comportaron como la mayoría de empleados al no resistir a los bajos sueldos y a una mala relación con su jefe directo. Los factores de la satisfacción profesional como el prestigio por publicar en *Reforma* y por el reconocimiento externo a su trabajo no lograron retener a los reporteros en su trabajo. Además, los ejecutivos del diario imponen valores de la empresa que chocan con la profesión. Se identificó que las condiciones de trabajo de los periodistas en México no son las óptimas para ejercer su labor, ni siquiera en espacios tradicionalmente respetados como el diario *Reforma*, considerado pionero en la profesionalización de los periodistas y sus prácticas, ícono de periodismo cívico y ejemplo de empresa profesional que empujó la modernización del periodismo en México.

AGRADECIMIENTOS

A Dios por ser fiel

A Jesucristo por ser mi alimento

A mi abuela Juliana Josefina Cruz López (+) por dar su vida.

A mi abuelo Domingo García (+) por sus raíces zapotecas.

A mi abuela Rosa Vásquez (+) por su ejemplo de fe.

A mi abuelo Guillermo Maya (+) por anunciar la buena noticia (el kerigma).

A mis padres Fausto Cruz y Felipa Maya Vásquez por darme la vida.

A mi hermana María del Carmen Cruz Maya (+) por su ejemplo de trabajo.

A mis hermanas Lucina, Josefina, Inés, Ludivina y Rubí por su alegría.

A mis 17 sobrinos por ser mi esperanza.

A la segunda comunidad católica de El Camino Neocatecumenal, en la iglesia de La Coronación en la Condesa, por escucharme.

A mi causa peruano Jossué Gonzales García por su valiosa colaboración.

A mi amiga Diana Baptista por su paciencia.

A mi amiga Evlyn Cervantes por su compañía.

A la Dra. Mireya Márquez por orientarme.

Al Dr. Víctor Hugo Reyna y al Mtr. Erick Fernández por sus recomendaciones.

A los 20 reporteros que se animaron a dar su testimonio.

Se quedan en mi corazón para siempre.

INTRODUCCIÓN

En el mundo se configura un nuevo orden económico que impacta en el trabajo y en las profesiones. El neoliberalismo y la globalización son modelos que fomentan el desempleo y el subempleo. Actualmente se habla del fin del paradigma del trabajo asalariado y su transformación se encamina a propuestas que van reduciendo las posibilidades de las personas de emplearse (Cabrales, 2011). La transición mundial del empleo está marcada por la precarización de los puestos de trabajo. La (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019) explica que actualmente tener un empleo no siempre garantiza condiciones de vida dignas. Muchos trabajadores se ven en la necesidad de aceptar puestos de trabajo carentes de atractivo, en general informales, mal remunerados y tienen escaso o nulo acceso a la protección social y a los derechos laborales. El organismo expone que, por las crisis económicas, todos los países han sufrido un deterioro en los empleos y muchos de los puestos recién creados son poco productivos y de mala calidad. Un empleo de mala calidad y condiciones de trabajo inadecuadas pueden generar la renuncia voluntaria del trabajador.

Ante este panorama, el trabajo de reportero, como el de otras profesiones, también sufre los estragos del sistema económico internacional, donde se observan mercados laborales inestables y precarios. Dentro de los sectores económicos mundiales, el de la comunicación mantiene un rápido desarrollo y crecimiento, ocupando los medios masivos un lugar preponderante en cuanto empresa. Se puede definir a la empresa informativa como aquella que se dedica a la compra-venta de informaciones y, por consiguiente, abre un mercado de noticias, en el que la principal mercancía, el objeto de comercio, es la información (Vizcarra, 2002). Por eso es importante hablar de la responsabilidad social que le compete al periodista frente a la información considerada como mercancía desde la perspectiva empresarial. Vizcarra afirma que los medios comunicación no son agrupaciones altruistas de profesionales con el único fin de informar correctamente de lo que ocurre. Son empresas con ánimo de lucro que deben responder al objetivo prioritario de maximizar sus beneficios.

Por lo tanto, como cualquier otra empresa, un medio de comunicación tiene que cumplir con diversas funciones: ser competitivo en el mercado, lanzar productos de calidad, aumentar la profesionalización de sus empleados y asegurar su capacidad de permanencia. Además, dado el papel normativo que tienen los medios, también se espera de ellos información con ciertos estándares de calidad y veracidad (Kovach y Rosenstiel 2012). Por eso es relevante exponer que el periodista se ve en constantemente tensión entre la responsabilidad social que le compete dadas las normas y expectativas de su profesión, y la información considerada como una mercancía desde una perspectiva empresarial, lo que puede generar situaciones de insatisfacción profesional que provocan intenciones de renuncia, incluso en empresas respetadas y dominantes en el sector.

La industria mediática no parece muy hospitalaria con mantener condiciones de trabajo dignas para los reporteros. La OIT en su estudio del 2014 destaca las malas relaciones de trabajo en las industrias de los medios de comunicación y la cultura. Explica que en Francia los jóvenes están aceptando horas de trabajo o prácticas no remuneradas como medio para entrar en el mundo del periodismo. Se trata de un problema que existe también en otros subsectores y países. Por ejemplo, The National Union of Journalists (NUJ), en Reino Unido e Irlanda, afirma que la contratación abusiva de aprendices para que adquieran experiencia laboral se está convirtiendo en un escándalo, pues un gran número de recién licenciados que no encuentran empleo ofrecen sus servicios de forma gratuita a los editores, con la vaga esperanza de conseguir, sino un trabajo, al menos una línea que agregar a su *curriculum vitae* (OIT, 2014). También, enfatiza que la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) observó una clara tendencia en la disminución del empleo formal en la publicación de periódicos en varios de los países miembros. En el informe *The state of the news media 2013*, el *Pew Research Center* señaló que los niveles de dotación de personal en las salas de redacción de los periódicos de Estados Unidos se redujeron en un 30 por ciento entre 2000 y 2013. En América Latina la situación laboral y profesional de los reporteros también se ve perjudicada. Investigaciones sobre condiciones laborales y profesionales de periodistas en Argentina, Colombia, Chile, Uruguay, El Salvador y Ecuador exponen que las prolongadas jornadas laborales, la competencia profesional, las presiones de la propia empresa y las presiones políticas provocan en los reporteros altos niveles de estrés.

Por ejemplo, Arroyave y Blanco (2005) aseguran que en América Latina los comunicadores que logran ubicarse en algún medio de información experimentan exigencias de la profesión como horarios interminables de trabajo, limitados recursos para ejercer sus actividades, un ambiente laboral altamente estresante, escasos incentivos para crecer en el medio escogido e insuficiente remuneración para las exigencias de la profesión. Henry (2013) observa un fenómeno generalizado de subcontratación de periodistas independientes o freelance en la prensa argentina para efectuar labores que antes hacían periodistas de tiempo completo. Por ejemplo, Márquez, Amado y Waisbord (2021) encontraron, con base en los resultados de la segunda ronda de la encuesta a periodistas *Worlds of Journalism*, que los periodistas de Brasil y Argentina están más afectados por la precariedad laboral que se traduce en inestabilidad de empleos o empleos de medio tiempo.

En México, la precariedad laboral de los periodistas parece materializarse de otras formas. Además de las agresiones y asesinatos contra periodistas, los reporteros tienen que lidiar con los bajos salarios, la inseguridad laboral y la autocensura. Autores como González y Cepeda (2021) argumentan que en México la explotación del trabajador de los medios de comunicación sucede para mantener el *statu quo* de los dueños de los medios de producción de noticias y hay una tendencia para reducir costos y limitar o reducir el número de trabajadores permanentes. De acuerdo con Márquez y colegas (2021), más de un tercio de los periodistas del país tienen varios empleos para subsistir (34.8%) y más de dos terceras partes trabajan al menos dos medios de comunicación (68.4%), el mayor porcentaje entre los periodistas latinoamericanos encuestados. Según los autores, México es el país más afectado por la sobrecarga laboral y las jornadas de trabajo extenuantes de los periodistas encuestados entre 2013 y 2015. Además, encontraron que en comparación con sus contrapartes sudamericanas, los periodistas mexicanos tienden a hacer más periodismo de “maquila”, produciendo, editando o supervisando más de 50 piezas periodísticas a la semana en promedio (Márquez et al., 2021) y teniendo que ser periodistas más versátiles al ser generalistas más que especialistas. Por su parte, la organización Artículo 19 (2023) criticó que en el 2022 fueron asesinados 12 periodistas, lo que posiciona a México como el país más letal para ejercer el periodismo en el continente, incluso con cifras similares a las de países en guerra.

En total se registraron 696 ataques contra la prensa, convirtiéndose el 2022 en el año más violento para la labor periodística desde que la organización inició el registro de agresiones, en 2007. Las cinco entidades federativas con más casos de ataques contra la prensa en 2022 fueron la Ciudad de México, Yucatán, Quintana Roo, Tamaulipas y Veracruz, en ese orden.

Este panorama indica que las condiciones de trabajo de los periodistas en México no son las óptimas para ejercer su labor, ni siquiera en espacios tradicionalmente respetados como el diario *Reforma*, considerado pionero en la profesionalización de los periodistas y sus prácticas, ícono de periodismo cívico y ejemplo de empresa profesional que empujó la modernización del periodismo en México (Lawson, 2002; Hughes, 2006).

Existen indicios que por las nuevas políticas laborales, el diario *Reforma* está sujeto a alta rotación de personal y renuncia de periodistas. En su estudio sobre periodistas del norte del país, Reyna (2019) identificó que los periódicos *El Norte*, en Nuevo León, *El Imparcial*, en Sonora y el semanario *Zeta*, en Baja California, se distinguen por imponer relaciones laborales individualizadas, directamente entre empleado y empleador, lo que restringe la formación de sindicatos. Incluso, los reporteros firman contratos de confidencialidad, donde se les prohíbe expresarse sobre su labor fuera de las salas de redacción. El académico analiza que en la última década esta individualización de las relaciones laborales está transformando la continuidad en el empleo y escenificando el riesgo de desempleo en una nueva generación de periodistas. Afirma que la individualización de las relaciones laborales contribuye a incrementar la insatisfacción laboral y por ende, la rotación de personal voluntaria en estas organizaciones que en sus inicios fueron caracterizadas como lugares para el desarrollo de trayectorias profesionales de larga duración. El autor enfatiza que en teoría las condiciones salariales de *El Norte*, *El Imparcial* y el semanario *Zeta* están por encima del promedio nacional, considerando que en el país hay periodistas que ganan 20 pesos por nota publicada o 100 pesos al día. El hecho de que los sueldos base de los reporteros del norte de México oscilen entre los 8 mil y los 15 mil pesos mensuales impide que se les catalogue como bajos o precarios. Por esta razón, los conceptos de explotación y precarización no alcanzan a describir el carácter cambiante del trabajo y el empleo en empresas como *El Norte*, *El Imparcial* y el semanario *Zeta*.

Entonces, ¿por qué renuncian los reporteros en *Reforma* si en teoría las condiciones salariales son mejores y superiores que en muchos otros medios de comunicación? Esta investigación busca responder esta pregunta y explorar la relación significativa que existe entre la deserción laboral y satisfacción profesional de reporteros que entre el 2010 y el 2020 renunciaron a su trabajo en el periódico *Reforma*. El análisis se hará a la luz de los diversos debates y hallazgos de la literatura académica.

Diferentes cuerpos de investigación ligan las intenciones de renuncia con la insatisfacción laboral. Liu y Lo (2018) afirman que los reporteros con niveles más altos de agotamiento y cinismo tenían niveles más bajos de satisfacción laboral. En ese sentido, para retener a los empleados, la satisfacción laboral no estaría dada únicamente por condiciones salariales idóneas, sino también por buenos ambientes de trabajo y oportunidades de movilidad laboral. Ireri (2016) explica que es más probable que los periodistas que reportan una alta autonomía laboral y seguridad laboral les guste su trabajo.

Dado que el periodista no solamente es empleado de una empresa mercantil, sino también miembro de una profesión altamente normativa, es decir, con un sentido de “deber ser” más fuerte que el de otros empleos y ocupaciones, creemos que este “deber ser” puede fungir hasta cierto punto como balance y motivación para permanecer en el empleo incluso en condiciones laborales adversas. Los estudios sobre satisfacción laboral de periodistas (Reinardy, 2014) sugieren que la pasión por lo que se hace puede ser un determinante atractivo para permanecer en un empleo y estar satisfecho con la profesión. Por eso, en esta investigación se considera que la satisfacción profesional es un concepto que no solamente engloba los aspectos laborales del empleo sino también los normativos de la profesión periodística. La literatura académica de otras profesiones fuertemente normadas por las expectativas sociales (como los profesionales de la salud, por ejemplo) derivan su satisfacción profesional en diversos factores asociados no solamente al empleo y los ambientes laborales óptimos, sino a la atención de calidad y el sentido de cumplimiento de su “deber ser” (Friedberg et al., 2014).

En ese sentido, resulta importante aclarar que el concepto de satisfacción profesional apenas está en construcción. Actualmente no hay una definición universal del concepto de satisfacción profesional enfocada al periodismo o a otras profesiones, sino que muchos autores mezclan características de la satisfacción laboral y la satisfacción profesional. No marcan la diferencia y para algunos es lo mismo.

Para esta tesis la satisfacción laboral y la satisfacción profesional son dos conceptos diferentes porque se considera que el reportero es un empleado, sujeto a las exigencias de la empresa y por otro es un profesional de la información que debe cumplir con el “deber ser” de su oficio.

En tanto, en esta investigación se ha de entender la satisfacción profesional como la actitud, emoción y sentimiento positivo que expresa un reportero sobre el servicio público que ofrece, la autonomía que experimenta en su trabajo y el conocimiento experto que acumula durante su trayectoria. Para la construcción de esta definición se utilizaron algunos conceptos que (Reinardy, 2009) emplea para definir la satisfacción laboral. El experto afirma que la autonomía para seleccionar e informar historias, así como ayudar a las personas, la política editorial y la estima que el periodista le tiene al periódico donde trabaja contribuyen a la satisfacción laboral. Mientras que el salario, la falta de seguridad en el trabajo y un ambiente desfavorable provocaron la insatisfacción laboral. La falta de motivadores y la falta de satisfacción en el trabajo puede dar lugar a que los periodistas abandonen la profesión. Además, si hay un colapso en el apoyo organizacional debido a estándares de la industria en decadencia, se dará un éxodo de periodistas.

En el presente análisis cuando se habla de deserción laboral se refiere al momento en que los empleados abandonan voluntariamente la empresa en la cual laboran (Gutiérrez, 2015). En la literatura académica sobre recursos humanos es más preciso utilizar el término deserción laboral para referirse a la decisión de un trabajador de dejar su empleo, por eso se eligió este concepto, pero también se usa la palabra renuncia que es un término más coloquial. Prado (2022) explica que la renuncia voluntaria al centro de trabajo constituye un acto unilateral del trabajador mediante el cual este pone en conocimiento de su empleador su deseo de extinguir la relación laboral.

Por el momento, no existen indagatorias que examinen la relación entre el fenómeno de deserción laboral y diversas facetas de (in) satisfacción profesional en reporteros que laboraron para un diario instalado en la Ciudad de México. Los estudios más cercanos sobre este tema hablan de renuncias o abandono del trabajo periodístico pues el concepto de deserción laboral se utiliza más en áreas administrativas relacionadas a la gestión de recursos humanos.

La mayoría de la literatura académica sobre los predictores de intenciones de renuncia se centra en lugares de trabajo donde no hay un fuerte componente normativo que trascienda a las organizaciones. En cambio en la medicina, el periodismo y otras profesiones los aspectos laborales del trabajo están íntimamente relacionados con la posibilidad de realización de las expectativas profesionales, altamente asociadas con el cumplimiento normativo.

Un periodista se vería frustrado y motivado a renunciar a su empleo no solamente si percibe bajos ingresos y horarios extenuantes, como en cualquier otro empleo, sino además si se viera limitada su autonomía periodística para trabajar temáticas sensibles y profundas, o si sus propias percepciones éticas chocaran con las expectativas de ganancia de la empresa o las lógicas impuestas por la inmediatez en entornos digitales, en menoscabo de los estándares de calidad. Estudios previos sobre periodistas en el norte de México (Húguez, 2019) han observado una brecha, donde una generación más veterana valora y aprecia estándares periodísticos de la profesión sobre una generación más joven que es más adaptable a las expectativas y lógicas empresariales. Por ello, para algunos, la insatisfacción profesional provendría de la frustración de no lograr poner en práctica las expectativas sociales de su profesión y de diversos tipos de limitaciones para ejercer cabalmente su labor.

En los estudios sobre periodismo, particularmente aquellos que hablan de las limitaciones a la autonomía de los periodistas en México (Márquez, 2012; Lemini, 2020) los temas asociados a satisfacción profesional o a las intenciones de renuncia tienden a explorarse de forma tangencial o diluirse entre la discusión más extensa sobre precariedad periodística, pero aún falta consolidarse como objeto de estudio.

Específicamente, la rotación laboral ha sido explorada por (Reyna, 2017), quien ha alertado del efecto “puerta giratoria” en el periodismo mexicano y sobre la falta de apego o aceptación que muestran las nuevas generaciones de periodistas a condiciones laborales inadecuadas que se daban por sentado como parte del empleo en esta industria.

La importancia que tiene estudiar las motivaciones que llevaron a reporteros de diversas secciones del diario *Reforma* a renunciar es que se trata de una institución modelo que fue el sitio ideal de trabajo para periodistas en los años noventa y primera década del nuevo milenio. *Reforma* pertenece a un consorcio de diarios fundado en Monterrey que en teoría ofrece buenas condiciones de trabajo.

El periódico *El Norte* inició operaciones hace 85 años en la capital de Nuevo León y es casa matriz de Grupo Reforma, corporativo al que también pertenecen *Mural*, ubicado en Guadalajara, y *Reforma*, en la Ciudad de México. Los tres diarios comparten ciertas metodologías de trabajo y “ethos corporativo” (Hernández, 2010). Son conocidos por haber iniciado prácticas éticas y profesionales tanto en el periodismo como en su modelo de negocio, gestión y consumo, y por realizar investigaciones novedosas y críticas que antecedieron a la alternancia política del 2000 (Hughes, 2006; Lawson, 2002). En ese caso, las dudas que surgen son ¿qué ocurrió desde entonces?, ¿sigue siendo *Reforma* un lugar atractivo para trabajar, según los periodistas que renunciaron? La investigación exploratoria que aquí se presenta se centra específicamente en el periódico *Reforma*, uno de los medios de comunicación nacional más influyentes en el establecimiento de la agenda informativa en México y moderno en su concepción empresarial del periodismo en el primer lustro del siglo XXI (Hernández, 2010). Esta tesis es relevante porque espera reflejar la tensión entre las exigencias laborales y profesionales a las que se vieron sometidos los reporteros que renunciaron a *Reforma*, un medio de comunicación instalado en la Ciudad de México, urbe considerada de las más grandes del mundo (OCDE, 2015). En la capital del país se concentran los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial que continuamente generan información que impacta en las 32 entidades federativas de la república mexicana.

Por eso, considero que esta indagatoria es novedosa, pues no se centra, como otras investigaciones, en periodistas que mantienen actualmente un empleo y se encuentra insatisfechos, sino en aquellos que ya renunciaron y pueden hablar en retrospectiva sobre *Reforma* en relación a otros empleos y experiencias.

La investigación presenta los hallazgos de 20 entrevistas semiestructuradas con reporteros que dejaron por voluntad propia su empleo formal en *Reforma* entre el 2010 y el 2020. Específicamente, la tesis se enfoca en los reporteros, por considerar que son el ancla fundamental de cualquier medio periodístico, pues su trabajo consiste en la producción de la noticia, que es el proceso que llevan a cabo para definir y dar forma a un suceso que será aceptado como real por el receptor. En las fases de producción de la noticia, el reportero participa en la recogida y la presentación de la misma (Zaragoza, 2002).

Esta investigación muestra que diversas razones asociadas a la deserción laboral como la injusticia en la retribución salarial y la mala relación entre el empleado y el jefe directo, fueron detonantes de las renuncias de los periodistas de *Reforma*. Además, la insatisfacción profesional fue provocada por la falta de especialización, los inconvenientes con la digitalización y las preocupaciones emocionales, aspectos asociados a la restricción de la autonomía periodística y control sobre el trabajo. Lo anterior muestra que los reporteros que renunciaron a *Reforma* entre el 2010 y el 2020 se comportaron igual que la mayoría de los empleados. En lo laboral, la profesión periodística no resistió, igual que otras profesiones, al mal salario y a la mala relación con el jefe. En lo profesional, los reporteros no resistieron a la falta de especialización, los inconvenientes con la digitalización y a las preocupaciones emocionales. Los factores de satisfacción profesional como el prestigio por publicar en *Reforma* y por el reconocimiento externo a su trabajo no lograron retener a los reporteros en su trabajo.

Esta tesis está estructurada en 6 capítulos. En el primer capítulo, referente al estado del arte, se revisa la literatura académica sobre satisfacción laboral, satisfacción profesional e intenciones de renuncia en diversos ambientes laborales, principalmente entre médicos, enfermeras y profesores de diversos países del mundo. De estos estudios se desprende que los autores no están explícitamente llamándole satisfacción profesional y en su lugar usan el concepto de satisfacción laboral que es muy maleable. Las investigaciones no reconocen a profundidad la dimensión profesional del trabajador. En la segunda parte se habla específicamente de los estudios sobre trabajo periodístico con respecto a condiciones laborales, satisfacción laboral o intenciones de renuncia. Finalmente se aterriza en el caso mexicano, donde se repasan los principales hallazgos que nos hacen suponer la estrecha relación entre satisfacción e insatisfacción profesional.

En el segundo capítulo se habla de Grupo Reforma, su modelo laboral, profesional y comercial que opera desde hace 85 años. También se analiza la forma en que las crisis económicas, políticas y sociales del país marcaron la redacción de *Reforma*. El tercer capítulo corresponde al marco teórico del estudio. Aquí se definirá lo que vamos a entender por deserción laboral y renuncia, así como la diferencia que existe entre satisfacción laboral y satisfacción profesional. Otro de los puntos que analizaremos es la insatisfacción laboral y la insatisfacción profesional. Por último, explicaremos la diferencia entre periodista y reportero. En el cuarto capítulo sobre la metodología se describen los beneficios de la investigación cualitativa, que nos lleva a profundizar en las experiencias, indagar en el discurso, en el contexto y adentrarnos en los motivos íntimos que originaron la renuncia de los reporteros. También se expone lo útil que fue para esta investigación la técnica de entrevistas a profundidad que nos permitió acercarnos a los participantes de manera particular y profunda. Otros de los subtemas que se presentan son el análisis de datos, los procesos de codificación, la definición de temas, las categorías y los fenómenos encontrados.

El quinto capítulo sobre los hallazgos es la parte más relevante de esta indagatoria, donde se exponen las dos razones de los reporteros para irse de su trabajo: por injusticia en la retribución salarial y por la mala relación entre el empleado y el jefe directo. Así como las tres razones de insatisfacción profesional: por la falta de especialización, inconvenientes con la digitalización y por preocupaciones emocionales. La satisfacción profesional se presentó por dos motivos: el prestigio de publicar en *Reforma* y por el reconocimiento externo a su trabajo. El sexto capítulo sobre las conclusiones muestra que existe una relación significativa entre la deserción laboral y la satisfacción profesional de los 20 reporteros que renunciaron. Se confirmó que el sueldo fue un factor importante que impulsó a los reporteros a buscar otro empleo con un salario más competitivo. La mala relación entre los reporteros y sus jefes provocó un desgaste emocional que los llevó a salir de su trabajo. Se comprobó que los factores de insatisfacción profesional como la falta de especialización, inconvenientes con la digitalización y las preocupaciones emocionales se sumaron a los problemas laborales y en conjunto motivaron la renuncia de los reporteros. Respecto a la satisfacción profesional como el prestigio que les daba publicar en *Reforma* y el reconocimiento externo a su trabajo no lograron retener a los reporteros en la redacción.

CAPÍTULO 1. Estado del Arte

1.1 ¿Por qué renuncian los empleados a su trabajo?

En este apartado se busca responder a la pregunta ¿por qué en diferentes profesiones existen empleados que renuncian a su trabajo? La literatura consultada, principalmente en inglés, intenta contestar esta interrogante y para ello algunos autores utilizan el concepto de satisfacción profesional, que en esta investigación ocupa todo nuestro interés. Sin embargo, la mayoría de estudios manejan el concepto de satisfacción laboral para definir la actitud que tiene un individuo hacia su trabajo (Bergen y Weaver 1988). De los ocho textos encontrados, tres hablan de la satisfacción laboral y las intenciones de renuncia. Tres más explican el fenómeno con el concepto de satisfacción laboral, la intención de dejar la profesión y el abandono real del trabajo. Otras dos exploran sobre satisfacción profesional. Las indagatorias se aplicaron en profesiones altamente normativas, con un alto grado de responsabilidad social como es el caso de médicos, enfermeras, internistas, farmacéuticos y maestros de Asia y América, quienes en una etapa de su carrera decidieron renunciar a su trabajo para mantener otras condiciones de vida. El material encontrado dialoga directamente con la tesis que aquí se presenta, la cual estudia la deserción laboral y satisfacción profesional de reporteros que renunciaron al periódico *Reforma* entre el 2010 al 2020.

En seguida se muestran los estudios en inglés que aplicaron los conceptos de satisfacción profesional, satisfacción laboral y las intenciones de renuncia en diferentes profesiones. Callister (2006) realizó la investigación *The impact of gender and department climate on job satisfaction and intentions to quit for faculty in science and engineering fields*, donde indagó si el género y las percepciones del ambiente del departamento de trabajo afectan la satisfacción laboral y las intenciones de renunciar de 308 docentes de los campos de la ciencia y la ingeniería en cuatro facultades de una universidad de investigación occidental, sin especificar su nombre. Aplicó 416 encuestas a docentes, pero le devolvieron 308, lo que mostró una tasa de respuesta del 74 por ciento. Los resultados obtenidos fueron que el clima del departamento es un factor importante que las universidades deben considerar para mejorar la satisfacción laboral de los profesores y evitar intenciones de renuncia.

El segundo hallazgo importante es que, si bien el género influye en la satisfacción laboral y la intención de renunciar, las profesoras informaron niveles significativamente más bajos de satisfacción laboral y mayores intenciones de renunciar.

Esta relación está completamente mediada por el clima del departamento. Esto indica que las mujeres docentes no están intrínsecamente insatisfechas o descontentas con sus trabajos, sino que es probable que valoren el clima del departamento, de modo que cuando experimentan climas negativos en el departamento es más probable que experimenten una menor satisfacción laboral y consideren irse a otro lado. El investigador encuentra que las mujeres son más propensas que los hombres a desear relaciones y conexión con otros. Su evidencia sugiere que las profesoras pueden ser más conscientes y valorar más la calidad de las interacciones que tienen dentro de los departamentos. Una de las fortalezas de este estudio es que incluye la variable de género en profesiones catalogadas como masculinas. La principal debilidad es que está limitado por la recopilación de datos de una encuesta que, según el autor, fue confidencial pero no anónima.

Por su parte, Côté y Morgan (2002) en su estudio *A longitudinal analysis of the association between emotion regulation, job satisfaction, and intentions to quit* exploran la asociación entre la regulación de las emociones, la satisfacción laboral y las intenciones de renunciar. Los datos de 111 trabajadores de la industria de servicios como restaurantes, bibliotecas y tiendas del campus universitario se recopilaron en dos momentos separados por cuatro semanas. Los participantes fueron estudiantes de pregrado de una universidad pública del Medio Oeste de Estados Unidos, afirman los autores sin dar más detalles.

Los participantes, que eran principalmente estudiantes, completaron un cuestionario y cuatro semanas después de la sesión inicial regresaron al laboratorio para completar un segundo cuestionario. Los hallazgos revelaron que la supresión de emociones desagradables reduce la satisfacción laboral y aumenta las intenciones de renunciar.

En tanto, la amplificación de emociones placenteras incrementó la satisfacción laboral y disminuyó las intenciones de renunciar. Las fortalezas de este estudio radican en que incluyen la variable emocional aplicada a empleados del área de servicios.

Las debilidades son que los participantes eran estudiantes universitarios con trabajos a tiempo parcial. Es posible que los estudiantes universitarios no se identifiquen con su organización tan fuertemente como los trabajadores de tiempo completo porque rara vez planean mantener sus trabajos por mucho tiempo.

En este sentido, Tzeng (2002) en su estudio *The influence of nurses' working motivation and job satisfaction on intention to quit: an empirical investigation in Taiwan* indaga los efectos de la motivación laboral, la satisfacción laboral y los factores de percepción que tienen las enfermeras en relación con su trabajo.

La muestra fue de 648 cuestionarios completados que se realizaron a enfermeras de tres hospitales ubicados en el sur de Taiwán. La tasa de respuesta general fue del 82 por ciento. Los resultados encontrados muestran que la satisfacción laboral, la felicidad laboral, la satisfacción con el salario y la promoción, así como la institución, los antecedentes educativos y la edad del hijo menor de las enfermeras son predictores significativos de la intención de las enfermeras de renunciar. La fortaleza de este estudio es que indica que el salario, la autonomía y el estatus profesional son predictores importantes de la satisfacción laboral de las enfermeras. Su debilidad es que no profundiza en la felicidad laboral. También le falta diferenciar los resultados encontrados por género y las características de personalidad de los empleados.

Al mismo tiempo, Stefanovska–Petkovska et al. (2021) en su investigación *Psychological distress, burnout, job satisfaction and intention to quit among primary healthcare nurses* exploran las relaciones entre la satisfacción laboral, la angustia psicológica, el agotamiento laboral y la intención de dejar el trabajo entre las enfermeras de atención primaria de salud teniendo en cuenta las características sociodemográficas de las trabajadoras. El texto no especifica el país donde se realizó el estudio, pero mantiene referencias sobre la antigua república Yugoslava de Macedonia. Este fue un estudio transversal de 173 enfermeras de atención primaria de salud.

La muestra fue de 278 encuestados potenciales, de los cuales 86 se negaron a participar en la encuesta, mientras que 19 devolvieron cuestionarios incompletos. Se explica que 94 por ciento de los encuestados eran mujeres y 45 por ciento pertenecían al grupo de edad de 40 a 49 años.

En tanto, 94 por ciento de los encuestados tenían estudios secundarios y estaban casados 56 por ciento. El 62 por ciento tenía hijos y 72 por ciento trabajaban en hospitales públicos. El 47 por ciento de los encuestados trabajó durante 20 o más años. Como instrumento se utilizó el Inventario de *Burnout de Oldenburg* y el Cuestionario de Salud General-12 para evaluar el desgaste y la angustia psicológica entre el personal de enfermería.

El malestar psicológico alto estuvo presente en el 21.38 por ciento de todos los encuestados. Los resultados indicaron una puntuación media de satisfacción laboral de 3,54 con una mayor satisfacción laboral entre las enfermeras del sector privado frente a las del sector público. Además, las enfermeras con niveles más altos de agotamiento y menor satisfacción laboral tenían más probabilidades de considerar dejar la profesión en comparación con aquellas con menor agotamiento y mayor satisfacción laboral. Aunque la relación entre la edad y el malestar psicológico no fue lineal se encontró que estaba relacionada con el agotamiento y la intención de irse.

En la investigación se recomienda que los gerentes de la fuerza laboral de atención médica deben ser conscientes del riesgo de agotamiento y malestar psicológico de las enfermeras, así como su consecuente intento de abandono. También deberían proporcionar una mejor formación y apoyo para que las enfermeras se adapten a los factores estresantes relacionados con el trabajo. La fortaleza de esta indagatoria es que aplica conceptos de la psicología como angustia psicológica, malestar psicológico, agotamiento laboral, que son poco considerados en la administración de recursos humanos, y los relaciona con la intención de las enfermeras de dejar su trabajo.

Entre sus debilidades podemos ver que no detallan los resultados dependiendo de los diferentes perfiles que existen en la enfermería. Además, los autores reconocen que las respuestas del inventario OLBI y del cuestionario GHQ-12 fueron autoinformadas, lo que puede estar sujeto a sesgo. Finalmente, el tamaño de la muestra no fue significativo y estuvo dominada por 163 representantes femeninas, de las que solamente 6 tenían educación superior.

Del mismo modo, Seston et al., (2009) en su investigación *Exploring the relationship between pharmacists' job satisfaction, intention to quit the profession, and actual quitting* examinan la satisfacción laboral, las intenciones de abandonar la profesión y el abandono real entre los farmacéuticos del Registro de la *Royal Pharmaceutical Society of Great Britain*.

La muestra estuvo constituida por 21 mil 889 farmacéuticos en edad de jubilación estatal que trabajaban en los sectores comunitario, hospitalario y de atención primaria. En el momento del estudio, en Reino Unido la edad de jubilación estatal era de 60 años para las mujeres y de 65 años para los hombres. Se aplicó un cuestionario donde se les preguntó a los farmacéuticos sobre sus intenciones de dejar la farmacia en los próximos 2 años y se realizó un seguimiento mediante un análisis secundario para ver si habían dejado la farmacia dentro de ese plazo. Los resultados revelaron que las farmacéuticas estaban más satisfechas que sus homólogos masculinos. Los farmacéuticos que trabajaban en el sector comunitario estaban menos satisfechos que los de otros sectores.

La remuneración salarial se clasificó constantemente como uno de los aspectos de su trabajo que los farmacéuticos encontraron menos satisfactorios, independientemente de la edad, el sexo o el sector de práctica. La fuerza del deseo de ejercer la farmacia fue un predictor tanto de la satisfacción laboral como de las intenciones de dejar la farmacia.

Sin embargo, solo una proporción relativamente pequeña de farmacéuticos que expresaron la intención de dejar la profesión parecían haberlo hecho, lo que sugiere que las intenciones pueden no traducirse en acción en este grupo de farmacéuticos.

Entre las fortalezas encontramos que es el primer estudio de este tipo que se aplica en farmacias de Reino Unido y lo hace con un grupo grande y representativo de farmacéuticos a nivel nacional. Algunas de las debilidades que observamos es que para facilitar una buena tasa de respuesta, el cuestionario del censo tuvo que ser breve y, como resultado, no se incluyeron más exploraciones de factores como el compromiso organizacional. La escala de satisfacción laboral utilizada (la escala de *Warr Cook-Wall*), fue diseñada originalmente para aplicarla con obreros no con trabajadores del área de salud. Además, la medida tiene más de 28 años.

Friedberg et al., (2014) presentaron una investigación titulada *Factors affecting physician professional satisfaction and their implications for patient care, health systems, and health policy*. El objetivo general del estudio fue encontrar los factores que influyen en la satisfacción profesional de los médicos. Entre enero y agosto de 2013 reunieron datos de 30 consultorios médicos en Colorado, Massachusetts, Carolina del Norte, Texas, Washington y Wisconsin, en Estados Unidos.

Aplicaron entrevistas semiestructuradas con un total de 220 informantes, 108 con médicos en ejercicio y 112 con líderes de práctica y otro personal clínico. Además, enviaron una encuesta a 656 médicos, recibiendo 447 respuestas. Los resultados fueron que los médicos que expresaron mayor satisfacción profesional se percibían a sí mismos como proveedores de atención de alta calidad. Por el contrario, describieron que las principales fuentes de insatisfacción profesional las encuentran cuando ven obstáculos para brindar atención de alta calidad. Por otro lado, una mayor autonomía del médico y un mayor control sobre el ritmo y el contenido del trabajo clínico se asociaron con una mejor satisfacción profesional. Para algunos médicos, tener un papel de liderazgo o gestión dentro de la práctica fue una forma clave de lograr la autonomía.

Sin embargo, la propiedad de la práctica no era para todos: algunos médicos informaron poco gusto por el lado comercial de la medicina, obteniendo satisfacción de los puestos que les permitieron concentrarse más exclusivamente en la atención clínica. Respecto a los pagos, ingresos y finanzas de la práctica, pocos médicos informaron estar insatisfechos con sus niveles actuales de ingresos. Los médicos informaron que la estabilidad de los ingresos contribuía de manera importante a la satisfacción profesional general y algunos describieron que tomaron medidas para preservar sus ingresos cuando las tasas de pago disminuyeron. Se enfatizó que reducir la carga acumulada de normas y reglamentos puede mejorar la satisfacción profesional y mejorar la capacidad de los médicos para concentrarse en la atención al paciente.

La importancia de este estudio radica en que es uno de los pocos que utiliza el concepto de satisfacción profesional y lo aplica en médicos, una profesión muy regulada y con un alto grado de servicio público. Muchos de los factores que influyen en la satisfacción profesional de los médicos como trato justo, liderazgo receptivo y el ritmo del trabajo pueden servir como ejes para analizar la satisfacción profesional en otros empleos.

Algunas de sus debilidades es que utilizan dos instrumentos: entrevistas semiestructuradas y una encuesta, pero al presentar los resultados no definen el tipo de información que se obtuvo de cada instrumento. En la encuesta la tasa de respuesta fue muy baja del 68 por ciento.

En ese sentido, Haas et al. (2000) en su escrito *Is the professional satisfaction of general internists associated with patient satisfaction?* indagan si la satisfacción profesional de los médicos internistas generales está asociada con la satisfacción del paciente. A los autores les interesa saber la relación entre la satisfacción profesional de los internistas con la satisfacción que manifiesta el paciente respecto a su más reciente visita al médico. El estudio se hizo con una muestra aleatoria de 2 mil 620 pacientes de habla inglesa y española vinculados a 166 médicos. Así como de 11 prácticas de medicina interna general afiliadas académicamente en el área metropolitana de Boston. Se aplicaron encuestas transversales de pacientes y médicos. La conclusión final fue que los pacientes de médicos que se calificaron a sí mismos como muy o extremadamente satisfechos con su trabajo obtuvieron puntajes más altos en satisfacción general con su atención médica. Los médicos que están más satisfechos pueden responder mejor a las preguntas y preocupaciones de un paciente.

Los médicos que están más satisfechos con su vida profesional pueden comunicarse mejor o ser más empáticos. Los pacientes y los médicos en grandes organizaciones de atención administrada han demostrado de forma independiente estar menos satisfechos. Los médicos están insatisfechos con su autonomía clínica y los pacientes están insatisfechos porque les preocupa el acceso a su médico. Los pacientes de los médicos que trabajan a tiempo parcial estaban más satisfechos que los de los médicos que trabajan a tiempo completo. Tal vez los médicos que trabajan a tiempo parcial sientan menos presión por el tiempo y, por lo tanto, puedan escuchar y responder a las inquietudes de los pacientes de manera más completa. Una de las fortalezas de esta investigación es que la muestra es grande y analiza la interacción entre los valores del paciente y del médico, así como las expectativas del encuentro, las actitudes y la experiencia que puede afectar la comunicación entre el paciente y el médico.

Las limitaciones de este estudio es que no investiga los factores que pueden mediar en la relación entre la satisfacción del paciente y del médico. Además, no midieron la depresión del paciente o del médico y, por lo tanto, no pudieron encontrar su efecto. Se midieron solamente aspectos limitados de la interacción entre el paciente y el médico.

Finalmente, Shields y Ward (2001) en su texto *Improving nurse retention in the national health service in england: the impact of job satisfaction on intentions to quit* exploran sobre la importancia que tiene satisfacción laboral para determinar las intenciones de las enfermeras de abandonar el Servicio Nacional de Salud británico (NHS). Con una encuesta indagaron si los salarios relativamente bajos o las percepciones deprimidas de la posición profesional de la enfermería aumentan las ganas de renunciar. Este documento se centra en una muestra de 9 mil 625 enfermeras, con edades entre los 21 y 60 años, que estaban calificadas como enfermeras matriculadas en el estado o enfermeras generales registradas. Sus hallazgos fueron que los bajos niveles de satisfacción laboral se concentran en el personal de enfermería recién calificado, principalmente jóvenes. Encontraron que las percepciones de las enfermeras de un salario relativamente bajo, en comparación con otros empleados del sector público, conduce a un deterioro significativo en la satisfacción laboral. Por el contrario, el salario absoluto se relaciona positivamente con la satisfacción laboral. También, encontraron que la calidad del ambiente de trabajo para las enfermeras es extremadamente importante para explicar las variaciones en la satisfacción laboral. En particular, trabajar en turnos que no son de su preferencia, no recibir una calificación justa de acuerdo con sus deberes y realizar horas extras no remuneradas reduce significativamente la satisfacción laboral.

Los especialistas alertan que identificaron un considerable desencanto en la profesión, que se manifiesta en los bajos niveles de satisfacción laboral que reportan las enfermeras en la mayoría de los aspectos de su trabajo. Por otro lado, los investigadores señalan que participar en capacitación posbásica, estar en un lugar de trabajo que fomenta el desarrollo del capital humano y tener algo que decir sobre sus horas de trabajo aumentan significativamente la satisfacción laboral de las enfermeras. Entre las fortalezas de este estudio está que utilizaron una muestra amplia y cuantificaron por primera vez el impacto de las características individuales, laborales y las relacionaron con la satisfacción laboral.

En segundo lugar, modelaron la relación entre la satisfacción laboral y las intenciones de abandonar el Servicio Nacional de Salud británico. Entre las debilidades encontramos que se basan en un estudio longitudinal del Servicio Nacional de Salud británico realizado entre 1975 y 1976, lo que podría ser muy anticuado.

También existe una ausencia de literatura que hable de la falta de datos longitudinales de muestras grandes que puedan usarse para identificar tanto la satisfacción laboral como la rotación laboral entre los ciclos de trabajo. Los autores reconocen que en las áreas económicas o administrativas son escaso los estudios que examinan la relación entre la satisfacción laboral y el comportamiento de renuncia.

Tras analizar los 8 escritos que en inglés hablan de la satisfacción profesional, satisfacción laboral y las intenciones de renuncia en diferentes profesiones se identificó que todos estos estudios utilizaron como instrumento cuestionarios o encuestas, que son herramientas de la investigación cuantitativa. Ninguno utilizó técnicas de investigación cualitativa, por eso, no hay información sobre factores contextuales de los participantes que ayuden a interpretar los resultados de la investigación y profundicen en el comportamiento de los sujetos de estudio. Otra de las críticas es que algunas encuestas y cuestionarios se aplicaron por correo o vía telefónica, con tasas de respuesta muy bajas, pero que los investigadores integraron en sus hallazgos y conclusiones. Aunque se hizo un esfuerzo por presentar las investigaciones más recientes no se logró. Algunas indagatorias tienen 20 años de publicación, lo que nos muestra que en los países donde se desarrollaron ya son obsoletas. En la poca literatura que se encontró los autores no están explícitamente llamándole satisfacción profesional y en su lugar usan el concepto de satisfacción laboral que es muy maleable, donde algunos autores miden dos características y otros analizan más de cinco. Estas investigaciones no reconocen a profundidad la dimensión profesional en la satisfacción del trabajador. Ningún estudio analiza la satisfacción profesional y las intenciones de renuncia de los empleados.

1.2 ¿Por qué renuncian los periodistas a su trabajo?

En las siguientes páginas el lector encontrará estudios que buscan responder a la pregunta ¿por qué renuncian los periodistas a su trabajo en los medios de comunicación?, para responder a esta interrogante, aquí se presentan investigaciones cuantitativas en inglés que fueron aplicadas en América, Asia, África, continentes con diferentes contextos políticos, económicos y sociales. Los textos sirven para identificar las diferencias y similitudes de la profesión y ayudan a comprender el fenómeno de la satisfacción laboral y los motivos de renuncia de periodistas y reporteros de estos países. Reinardy (2009) en su estudio *Beyond satisfaction: journalists doubt career intentions as organizational support diminishes and job satisfaction declines* en Estados Unidos examinó cuestiones organizativas y de vida que afectan la satisfacción laboral de los periodistas de diarios. La muestra fue de 715 periodistas y para el análisis se apoyó en la Teoría de motivación e higiene del psicólogo Frederick Herzberg, quien habla de los factores motivacionales (apoyo organizacional percibido, apoyo social) e higiénicos (conflicto entre el trabajo y la familia, sobrecarga de roles, demandas laborales) que afectan la satisfacción laboral general. Los resultados le indicaron que el apoyo organizacional percibido y el apoyo social crean satisfacción, y el conflicto trabajo-familia, la sobrecarga de roles y las demandas laborales influyen en la insatisfacción. Además, el 25.7 por ciento de los periodistas de este estudio dijo tener la intención de dejar el periodismo. Las respuestas abiertas indicaron que las principales razones para irse incluyeron problemas de la industria. En esencia, los elementos tangenciales que suelen desgastar a los periodistas son los plazos, largas jornadas de trabajo, choques entre el trabajo y la familia, lo que crea insatisfacción laboral. En otro de sus análisis titulado *Female journalists more likely to leave newspapers*, Reinardy (2009) examinó el agotamiento y la satisfacción laboral entre las mujeres periodistas. La encuesta aplicada a 715 periodistas de diarios estadounidenses reveló que las mujeres reportan niveles más altos de agotamiento y niveles más bajos de eficacia profesional que los hombres. Entre las mujeres de 27 años o menos, el 30 por ciento dice que tiene la intención de dejar su trabajo.

Frente a los problemas de familia y cuidado de los niños, sexismo, discriminación y el techo de cristal, parece que las mujeres no están recibiendo el estímulo organizacional para luchar con estos temas o tal vez incluso para permanecer en el periodismo.

Las mujeres que tienen la intención de irse no encuentran ninguna medida clara para combatir el agotamiento, la única alternativa es irse. En ese mismo sentido, Reinardy (2011) en su indagatoria *Newspaper journalism in crisis: burnout on the rise, eroding young journalists' career commitment* argumenta que los periodistas muestran tasas más altas de agotamiento que la presentada en trabajos anteriores. En el estudio donde aplicó el inventario general de agotamiento de *Maslach* a 770 periodistas de diarios encontró una tasa moderada de agotamiento, una tasa alta de cinismo y una tasa moderada de eficacia profesional. Los periodistas que expresaron intenciones de dejar la profesión fueron 173 que demostraron altos índices de agotamiento y cinismo, y moderados índices de eficacia profesional, lo que los pone en “riesgo” de agotamiento. Además, el 74.5 por ciento de los periodistas de 34 años o menos expresaron intenciones de dejar el periodismo. Los que corren mayor riesgo de sufrir agotamiento parecen ser los jóvenes editores o diseñadores de páginas que trabajan en periódicos pequeños.

Por otro lado, el único estudio que utiliza la palabra “reportero” es el de Liu y Lo (2018) quienes en su texto *An integrated model of workload, autonomy, burnout, job satisfaction, and turnover intention among taiwanese reporters* definen a los reporteros como aquellos cuyo trabajo es recopilar, escribir y reportar las noticias para una organización de noticias. El objetivo de su exploración fue examinar las relaciones entre la carga de trabajo, la autonomía de las noticias, el agotamiento, la satisfacción laboral y la intención de rotación entre los reporteros taiwaneses. La muestra que utilizaron fue de mil 99 reporteros a quienes le aplicaron una encuesta que comenzó el 10 de octubre de 2014 y finalizó el 31 de diciembre de 2014. De los mil 480 cuestionarios distribuidos se devolvieron mil 99 válidos para su análisis. La tasa de respuesta fue del 74 por ciento, 6.7 por ciento eran reporteros de radio, 39.9 por ciento eran reporteros de televisión, 43.7 por ciento eran reporteros de diarios y 9.7 por ciento eran de los servicios de cables y medios en línea. De los mil 99 encuestados, el 59.9 por ciento eran hombres y el 40.1 por ciento mujeres.

La edad media de los encuestados fue de 36 años. Un total de 96.4 por ciento indicó que había recibido algún nivel de educación universitaria. Específicamente, el 13.5 por ciento tenía un título universitario de tres años, el 84.6 por ciento tenía una licenciatura y el 23.4 por ciento tenía un título de posgrado. El ingreso promedio de los encuestados fue de \$1,629 por mes en dólares estadounidenses.

Los hallazgos indican que la satisfacción laboral, definida por los autores como la orientación afectiva que los individuos manifiestan hacia los roles laborales que están desempeñando, se asocia negativamente con la intención de renunciar. La carga de trabajo y la autonomía de las noticias son factores importantes que influyen en el nivel de agotamiento entre los reporteros, lo que a su vez tiene una influencia negativa en la satisfacción laboral y en la intención de renuncia. La satisfacción laboral se asocia negativamente con la intención de renunciar. Los encuestados con niveles más altos de agotamiento y cinismo tenían niveles más bajos de satisfacción laboral. Una gran carga de trabajo agota la energía mental y física de los reporteros y contribuye al agotamiento y al cinismo. Como componente del *burnout*, el cinismo representa indiferencia o actitudes cínicas de los reporteros hacia su trabajo. Por lo tanto, el cinismo tiene una fuerte influencia en la satisfacción laboral y el cinismo fue el predictor más fuerte de la intención de rotación. El agotamiento y el cinismo se relacionaron significativa y negativamente con la satisfacción laboral, que en realidad se correlacionó negativamente con la intención de rotación. La autonomía de las noticias funciona como un valioso recurso laboral que mejora la emoción personal de los reporteros y protege contra el agotamiento.

Los expertos sugieren que los medios de comunicación deben realizar mejoras significativas en las condiciones laborales de sus reporteros reduciendo su carga de trabajo, mejorando su satisfacción laboral y brindándoles más autonomía para retener a los periodistas experimentados. La contribución más importante de este estudio es mostrar que la satisfacción laboral es un factor importante que media en la relación entre el agotamiento laboral y las intenciones de rotación. También encontramos que muy pocos estudios han explorado si el agotamiento laboral afecta la intención de rotación de los periodistas. Entre las debilidades se encontró que la muestra no aleatoria impide hacer generalizaciones. Se debe tener cautela antes de generalizar los resultados de este estudio a toda la población de periodistas en Taiwán.

Este estudio se realizó en el contexto de Taiwán, que tiene su propia cultura y entorno mediático local. El entorno de los medios llevó a cambios en las condiciones de trabajo e incluso en la satisfacción laboral y el compromiso profesional de los periodistas encuestados.

Por su parte, Ileri (2016) en su estudio *High job satisfaction despite low income: a national study of Kenyan journalists* buscó examinar la satisfacción laboral, la satisfacción con los ingresos y los predictores de la satisfacción laboral de los periodistas kenianos. En su análisis consideró importante comprender si los periodistas están satisfechos o insatisfechos con su trabajo, porque la satisfacción laboral puede influir en su actitud y comportamiento al hacer su trabajo. Para ello, el experto encuestó a 504 periodistas kenianos en organizaciones de medios públicos y privados. El estudio abarcó a periodistas de tiempo completo, contratados y de medio tiempo. Consideró a todo tipo de periodistas: corresponsales, reporteros, editores, editores seniors, subeditores, jefes de oficina, productores de radio y televisión, presentadores de radio, presentadores de noticias de televisión, periodistas de cámara de televisión y fotoperiodistas de periódicos. Los hallazgos indican que los principales predictores de la satisfacción laboral eran los ingresos, la autonomía laboral y la seguridad laboral. Menos de 4 de cada 10 periodistas están satisfechos con sus ingresos mensuales, en cambio, la mayoría está “insatisfecha”, el 47.6 por ciento o “muy insatisfecha”, 14.2 por ciento. La mayoría de los periodistas kenianos ganan entre 375 y 625 dólares al mes, seguidos de los que ganan entre 625 y 875 dólares y entre 875 y mil 250 dólares. Cuando se trata de ingresos por tipo de medio se observó que los periodistas en los medios internacionales disfrutaban de mejores salarios que sus colegas en los medios locales. Los resultados indican que los periodistas de Kenia están bastante contentos con su profesión, el 70 por ciento se dijo “satisfecho”. Sin embargo, esta satisfacción se contradice con el “ingreso”, un predictor de la satisfacción laboral, ya que casi la mitad, 61.8 por ciento, de ellos está insatisfecho con su salario mensual. Los resultados indican que los periodistas de Kenia están muy satisfechos con su profesión, pero al mismo tiempo están muy insatisfechos con sus ingresos mensuales. La profesión periodística es muy apreciada en Kenia y los periodistas son vistos como miembros de élite de la sociedad. Esta percepción pública y el privilegio de codearse con los altos y poderosos en los pasillos del poder podría contribuir a su satisfacción laboral.

Es más probable que a los periodistas que reportaron una alta autonomía laboral y seguridad laboral les gustara su trabajo. Entre las fortalezas vemos que miden la satisfacción laboral en términos de sus elementos intrínsecos y extrínsecos.

Los factores intrínsecos incluyen interés, responsabilidad, autodirección o control ocupacional, crecimiento, logro, desafío, competencia y autonomía. Los elementos extrínsecos son de naturaleza tangible e incluyen ingresos, beneficios complementarios, contenido del trabajo, seguridad y políticas de la empresa.

Las debilidades de esta investigación son que algunas organizaciones de medios se negaron a participar en el estudio. También se excluyó a los periodistas independientes, por el hecho de que no tienen estaciones de trabajo permanentes.

En tanto, Flores y Subervi (2013) en su investigación *Assessing the job satisfaction of U.S. latino journalists* se preguntaron sobre ¿cuáles son las condiciones laborales actuales y las perspectivas futuras de los periodistas latinos que trabajaban para cualquier tipo de medio de comunicación en Estados Unidos en el 2011? La encuesta en línea fue aplicada a 230 periodistas, de los cuales 65 por ciento fueron mujeres y 35 por ciento hombres.

La edad promedio de los encuestados estuvo en el rango de 41 a 50 años. Los resultados indicaron que los factores de “motivación” presentes en 2011 que influyeron en las actitudes laborales de los periodistas latinos en EU fueron el trabajo mismo, el avance y el crecimiento. Los principales factores de “higiene” que influyeron en las actitudes laborales de los periodistas latinos de EU fueron el salario y las relaciones con sus compañeros. Las respuestas indicaron que los periodistas se creían mal pagados y estaban insatisfechos con su salario actual. El salario anual de los periodistas latinos era de \$25 mil a \$49 mil dólares por año, pero los periodistas se sentían insatisfechos con las oportunidades de aumentar su salario. Los participantes del estudio se mostraron insatisfechos con la cantidad de horas que tenían para trabajar, el salario y las oportunidades de aumento salarial. Los resultados del factor relación con pares se centraron en medir las percepciones de los periodistas sobre la discriminación por su raza, etnia, género, edad, país de origen, orientación sexual y estatus migratorio. De toda esa lista, el tipo de discriminación más común que los periodistas han experimentado fue por motivos de raza y se sintieron insatisfechos con la discriminación en su lugar de trabajo.

Los encuestados coincidieron en que las oportunidades de obtener capacitación profesional aumentarían significativamente la probabilidad de mantener su trabajo y su preferencia. Un tema de capacitación fue el periodismo digital/multimedia.

Los periodistas sugirieron tres elementos para asegurar una mejor cobertura de la comunidad latina: un supervisor hispano/latino, un supervisor educado y medios, propiedad de una persona/familia hispana/latina. La fortaleza de este estudio es que fue de los pocos que analiza con la teoría motivación-higiene, del psicólogo Frederick Herzberg, que se utiliza en esta tesis, a periodistas pertenecientes a minorías. Su debilidad es que los hallazgos no pueden considerarse estadísticamente representativos de la población de latinos que trabajan como periodistas en Estados Unidos.

Otros de los investigadores que hablan de la satisfacción laboral son Bergen y Weaver (1988), quienes en su estudio *Job satisfaction of daily newspaper journalists and organization size* examinan la relación entre la satisfacción laboral de periodistas y el tamaño de la organización en Estados Unidos. Este estudio consistió en un análisis secundario de datos recopilados sobre mil un periodistas estadounidenses entre diciembre de 1982 y febrero de 1983. Se utilizó una muestra aleatoria sistemática de lista de empleados editoriales de organizaciones de noticias seleccionadas al azar y se realizó entrevistas telefónicas a 470 de periodistas de diarios. Se obtuvo una tasa de respuesta general de 80 por ciento y las entrevistas oscilaron entre 20 y 40 minutos de duración. Solamente se utilizaron los datos de periodistas empleados en las organizaciones de diarios. Entre los resultados se identificó que en los periódicos pequeños existe una relación negativa entre la satisfacción laboral y el salario. También, una relación negativa entre la afiliación sindical y la satisfacción laboral. Además, en los periódicos pequeños el periodista generalista es una necesidad debido a la menor cantidad de personal. En los periódicos medianos es una oportunidad desarrollar una especialidad. En los periódicos grandes no es una oportunidad, sino una demanda especializarse. Los gerentes de periódicos pequeños deben priorizar la seguridad laboral sobre el salario y tratar de contratar a personas que se sientan cómodas con las políticas editoriales del periódico, dar a la mayoría de los periodistas la oportunidad de hacer algunos reportajes y evitar los sindicatos editoriales.

Los gerentes de periódicos medianos deben hacer hincapié en informar al público, concentrarse en los periodistas más jóvenes que probablemente estén menos satisfechos, otorgar libertad en la selección de historias, brindar especialización, seguridad laboral y enfatizar en el salario. Los gerentes de periódicos grandes deben otorgar a los periodistas la libertad de seleccionar los temas para escribir, pagar salarios altos y evitar los sindicatos. La fortaleza de este estudio es que incorpora una variable poco analizada que se refiere al tamaño de la organización donde laboran los periodistas y su impacto en la satisfacción laboral. Sus debilidades son que utilizaron entrevistas telefónicas que hacen perder el contacto directo con los participantes y además es una investigación que se hizo hace más de 30 años.

Por su parte, Han y Lin (2021) en su investigación *Perceptions of the media's role and job satisfaction: a survey of journalists in Xinjiang* pretenden identificar ¿quiénes son los periodistas que trabajan en Xinjiang?, ¿cómo perciben sus roles profesionales?, ¿están satisfechos con sus trabajos y vidas?, ¿qué factores influyen en sus percepciones de sus roles profesionales y satisfacción laboral?

Para los investigadores, este estudio tiene como objetivo responder estas preguntas y llenar el vacío de información que existe sobre los periodistas que trabajan en Xinjiang, China. Los especialistas distribuyeron 500 cuestionarios y recibieron 391 respuestas válidas, una tasa de respuesta del 78.2 por ciento. Entre los 391 periodistas, el 14 por ciento estaba insatisfecho o extremadamente insatisfecho, el 53 por ciento era neutral y el 33 por ciento estaba satisfecho o extremadamente satisfecho.

La proporción de periodistas satisfechos de Xinjiang encuestados (33 por ciento) es mucho más baja que el promedio nacional de 72 por ciento entre los periodistas chinos encuestados en 1994 (Chen et al., 1998). La primera fuente de satisfacción laboral es extrínseca: está formada por recompensas monetarias como salarios, beneficios, evaluaciones de desempeño y promociones. Los periodistas estaban menos satisfechos con esto. La segunda fuente es un sentido intrínseco de logro que incluye la percepción de la influencia social y el sentido de logro de los periodistas. Un salario mensual más alto aumenta la satisfacción laboral: a mayor salario, mayor satisfacción general.

Los periodistas de Xinjiang encuestados tienen grados más bajos de satisfacción laboral que sus niveles generales de satisfacción con la vida. Además, encuentran la mayor satisfacción en sus relaciones con los compañeros (satisfacción intrínseca) y están menos satisfechos con las recompensas tangibles de sus trabajos (satisfacción extrínseca).

Entre las fortalezas vemos que este estudio clasifica la satisfacción laboral en dos fuentes: intrínseca y extrínseca, lo que no hacen investigaciones anteriores o posteriores, en inglés o español, aplicadas a periodistas. Los hallazgos son relevantes porque destacan la importancia del salario en la satisfacción laboral de los reporteros. Las debilidades son que el instrumento que se utilizó es una encuesta, donde las preguntas son cerradas y no permiten que el periodista hable libremente de su satisfacción laboral, de su salario, la relación con su jefe, el ambiente de trabajo y la forma en la que esto afecta su labor diaria.

Para finalizar, Yu (2021) en su estudio *A review of job satisfaction in journalism. Southwestern mass communication journal* ofrece una revisión de la literatura sobre el concepto de satisfacción laboral en el periodismo y explora cómo se ha aplicado en el campo del periodismo como un nuevo marco teórico. Examina si existe una relación entre el tiempo en que se publicaron los artículos y las diferentes variables independientes.

El autor explora 41 artículos publicados, incluidos las revistas populares, los autores activos en el campo, las teorías populares y las muestras de investigación.

Entre los hallazgos explica que un tema de investigación significativo es aclarar los conceptos como satisfacción laboral, actitud laboral, comportamiento laboral y resultados laborales. Dichos conceptos tienen definiciones distinguidas en el campo académico de la gestión de recursos humanos, aunque existe cierta superposición. Sin embargo, en el periodismo, el conjunto de conceptos similares aún está en construcción, habiéndose desarrollado únicamente el de satisfacción laboral.

El autor explica que en una búsqueda en la base de datos electrónica de las bibliotecas OU y *Google Scholar* no encontró artículos relacionados con el uso de las palabras clave "periodismo" y "actitud laboral". Por otra parte, el concepto de "conflicto trabajo-familia" ha sido discutido en el campo de gestión de recursos humanos, pero pocos estudios y académicos lo han explicado en el campo académico del periodismo. Una de las fortalezas de este análisis es que profundiza en variables como valor social del periodismo y estrés emocional. Así como en la satisfacción familiar y profesional.

Entre las debilidades está que se basa únicamente en una recopilación de escritos a través de base de datos electrónicas de las bibliotecas de la Universidad de Oklahoma y no de otras universidades o centros de investigación. El autor recuperó siete artículos más publicados en *Google Scholar*, pero no buscó en otras plataformas.

La crítica que se hace a estos seis textos en inglés es que solamente uno toca el tema de las renunciaciones de periodistas y lo explica utilizando el concepto de “intención de rotación”. La escasa literatura en el tema nos muestra el poco interés que existe entre los expertos en comunicación y periodismo por adentrarse en el mundo laboral y profesional del gremio. Además, en estos seis escritos no se utiliza el concepto de “satisfacción profesional” aplicada a periodistas, en su lugar, utilizan el concepto de “satisfacción laboral”. Tal vez, los investigadores no usan el término “satisfacción profesional” porque ven al periodista únicamente como empleado de una empresa no como un profesional de la comunicación que, además de ser empleado, tiene que cumplir con los roles normativos de la profesión. El periodista o reportero además de cumplir con las normas laborales de una empresa, también tiene que cumplir con las exigencias propias de la profesión como respetar el servicio público que ofrece, hablar con la verdad, ser objetivo, tener ética y cuidar a sus fuentes. Por ello, el periodista no puede ser analizado como un simple empleado sino que tiene que ser considerado por el valor profesional de su trabajo.

Aunado a esto, la mayoría de literatura aplica la palabra “periodista” para referirse de manera general al personal que trabaja en medios de comunicación, lo que provoca confusión al no especificar claramente si son reporteros, presentadores de noticias o columnistas. También se observó que todos los estudios utilizaron una metodología cuantitativa con encuestas como instrumento, lo que no permite a los investigadores indagar más sobre la satisfacción e insatisfacción laboral y los motivos de renuncia. De igual forma, en una encuesta los periodistas no se expresan abiertamente sobre los problemas que tienen con su trabajo diario, lo que muestra una clara debilidad de todos estos estudios.

1.3 Condiciones laborales y profesionales de reporteros en América Latina

En los países de Latinoamérica son pocas las investigaciones que exploran la relación entre las condiciones laborales, profesionales y la renuncia de periodistas en la región. Mellado (2010) en su estudio “Análisis estructural de la investigación empírica sobre el periodista latinoamericano” argumenta que los tópicos de las investigaciones están más orientados hacia el receptor, el medio o el mensaje por sí mismo, y no hacia el emisor como sujeto influenciado y condicionado por una realidad contextual, laboral y profesional que podría mediar en su capacidad de producir y generar contenidos y mensajes en el entorno profesional en que se ve inserto.

En su artículo encontró que en las últimas cinco décadas se realizaron 191 estudios y 231 publicaciones, en tanto 29 investigaciones difundieron sus resultados a través de más de una publicación. La investigación empírica se aplicó en Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela. A pesar de su estrecha vinculación con Estados Unidos, se incluye también a Puerto Rico.

La catedrática chilena expone que los estudios sobre las condiciones laborales del periodista (15.5% de los casos) se vinculan a la satisfacción del profesional con su entorno laboral general. Sin embargo, las investigaciones encontradas están más orientadas a analizar las condiciones físicas y materiales de su trabajo como horarios, salarios, que los aspectos vinculados al ambiente laboral, al estrés y al bienestar emocional.

Los estudios sobre el perfil ocupacional y las condiciones del mercado laboral (19.3% de los casos) suelen orientarse al análisis de periodistas recién egresados, explorando la oferta y demanda de estos profesionales, el número de titulados en las escuelas de comunicación, la colocación y la empleabilidad real de los periodistas, así como las condiciones de trabajo de los recién titulados. Recalca que las tipologías menos desarrolladas han sido el estudio sobre la orientación profesional y los niveles de profesionalización de los periodistas, así como el estudio de género dentro de la profesión.

Por otra parte, Mellado y López (2006) en su artículo “Periodistas atrapados en la red: rutinas de trabajo y situación laboral” enfatizan que la precariedad laboral de los periodistas condiciona no sólo su modo de trabajar, sino también su ética y su independencia.

Con información de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los académicos detallan que un 54% de los periodistas encuestados desconoce el convenio laboral de la empresa en que trabaja, mientras que un elevado porcentaje son estudiantes en prácticas, becarios o contratados por servicios. Además, en los medios en que se combina la edición digital con la tradicional, los profesionales trabajan muchas más horas.

Gutiérrez (2020) en su investigación titulada “Situación profesional y satisfacción laboral de los periodistas colombianos” expone las características laborales de los periodistas de este país y su nivel de satisfacción con sus condiciones de trabajo. Para el estudio realizó 300 encuestas y 40 entrevistas en profundidad. Los resultados de su análisis mostraron un empeoramiento de las condiciones salariales en los últimos diez años, aunque una mejora en las modalidades de contratación.

Por ello, determinó que la percepción global de la satisfacción laboral de los periodistas es moderada y existen factores extrínsecos/intrínsecos asociados, como la falta de programas de capacitación y de oportunidades de promoción.

En tanto, González et al., (2013) en su estudio titulado “Satisfacción laboral y autonomía periodística en Cartagena, Riohacha y Barranquilla, en Colombia”, presentan un análisis de carácter descriptivo para comprender las condiciones en que periodistas de tres ciudades ejercen su profesión. Los autores del texto buscan la relación entre satisfacción laboral, libertad informativa y los procesos de comunicación periodística.

Para alcanzar su objetivo escogieron una muestra de carácter intencional de 213 periodistas, entre hombres y mujeres de todas las edades que están activos en empresas informativas quienes respondieron a través de una encuesta.

Dentro de los hallazgos identificaron que la satisfacción laboral de los periodistas no siempre va ligada al salario que reciben por su labor, ya que la gran mayoría de los participantes encuestados manifestaron recibir bajos ingresos económicos. Un factor que resulta determinante a la hora de medir la satisfacción es el reconocimiento que los periodistas reciben por parte de las audiencias.

Por su parte, Lara (2019) en su tesis “La profesión periodística en Arequipa: situación laboral y profesional del periodista colegiado, leyes que regulan el ejercicio de su profesión y la satisfacción personal y profesional, Arequipa 2018, en Perú” explora la relación entre la situación laboral y profesional del periodista y su satisfacción personal y profesional.

La investigación fue de tipo descriptiva, no experimental, con diseño correlacional y se aplicó a una muestra de 133 periodistas colegiados habilitados de la ciudad de Arequipa. Para la recolección de la información se aplicó un cuestionario de 20 preguntas, en algunos casos con subpreguntas, que permitieron medir las dimensiones de condiciones laborales y profesionales al igual que el conocimiento de las leyes y la satisfacción personal y profesional del periodista.

La investigadora llegó a las conclusiones que existe relación entre la situación laboral y profesional del periodista colegiado y habilitado, con su satisfacción personal y profesional, evidenciada en indicadores como el rango salarial y la satisfacción con el sueldo.

Expone que algunos de los encuestados tienen más de 16 años de ejercicio en la profesión periodística, la mayoría de los participantes tiene un contrato indefinido, un rango salarial de más de dos mil soles, con jornadas de más de 8 horas al día y descansos.

Alarcón y León (2016) en su estudio “Requerimientos profesionales de los egresados de periodismo por las empresas periodísticas de Arequipa, 2016, en Perú” describen que las empresas periodísticas de esta ciudad requieren que los egresados de periodismo tengan actitudes como vocación por el trabajo, superación personal, respeto y solidaridad. Así como cooperación y vocación por el trabajo. El análisis fue dirigido a directores de 29 empresas periodísticas establecidas en Arequipa, Perú. La técnica que se utilizó fue una encuesta a través de entrevista. El instrumento fue un cuestionario estructurado, con preguntas cerradas con alternativas. Los resultados presentados fueron que para el 72% de los directivos de las empresas de periodismo en Arequipa, “a veces” los egresados de periodismo cubren los requerimientos de su empresa. El 24% de los directivos cree que los egresados alcanzan “siempre” los requerimientos de su empresa y solo el 3% considera que los egresados de periodismo “nunca” cubren los requerimientos profesionales de su empresa.

1.4 Condiciones laborales y profesionales de reporteros en México

Uno de los hallazgos más significativos para esta investigación fueron los artículos del catedrático Víctor Hugo Reyna García, quien estudia las intenciones de renuncia de periodistas en tres estados del norte de México.

El investigador habla del síndrome de puerta giratoria y expone que el déficit de control del trabajo y el superávit de motilidad laboral están haciendo del periodismo un trabajo temporal.

Reyna (2017) realizó el estudio “El periodismo como trabajo temporal”, donde plantea que antes espacios de permanencia, las redacciones de los principales periódicos del norte de México están siendo transformadas en espacios de transición por una generación que rehúsa mantenerse en ellas. Su análisis lo realiza a través de evidencias de un trabajo de campo que consta de 64 entrevistas a periodistas de Baja California, Nuevo León y Sonora.

El académico utilizó el muestreo no probabilístico en cadena, mejor conocido como bola de nieve, que consiste en la selección de la población a entrevistar a partir de las sugerencias que la misma población realiza.

Los resultados obtenidos fueron que existe una insatisfacción generalizada en los periodistas entrevistados. Para ellos fue frustrante el paulatino alejamiento de los ideales profesionales de sus organizaciones periodísticas. La brecha entre lo idealizado y lo realizado es en particular difícil de sobrellevar para los periodistas recientemente egresados de las universidades, pues se desilusionan al percatarse que los principios en los que se formaron se han convertido en una parodia a causa de intereses económicos y políticos particulares.

¿Por qué renuncia la nueva generación de periodistas? Como advierten los estudios previos, el salario no es el factor principal. En su lugar, los entrevistados destacan las pocas oportunidades de crecimiento, el tiempo que les demanda, el estrés que les produce, la poca consideración que les tienen, la rigidez de las normas de reporte y redacción y lo irrelevante e insatisfactorio de las tareas que les asignan. En algunos casos, el detonante es la edición de un reportaje, el rechazo de una propuesta de innovación o el cambio de fuente de información, pero las intenciones de renuncia siempre son producto de una acumulación de malestares (Reyna, 2017, p. 265).

Explica que en el mundo del trabajo la libertad no existe. Los periodistas son trabajadores contratados para realizar una serie de tareas, no para cumplir sus ideales profesionales. Enfatiza en que no es que carezcan de agencia, sino que su agencia está delimitada por un contrato y se puede modificar sólo si ejercen su capacidad de acción y negociación, ya sea de manera individual o colectiva.

Aclara que los periodistas tienen un control del trabajo reducido porque suelen ser contratados bajo un modelo de relación laboral individual, entre empleado y empleador, sin la mediación de sindicatos. Por ello, señala que, dependiendo de las políticas editoriales de cada organización, puede ser que los periodistas tengan influencia en la definición de ciertas coberturas, pero tanto en el manejo de asuntos críticos como en la definición de sus condiciones laborales tienen menor influjo.

Márquez y Hughes (2017) en el estudio “Panorama de los perfiles demográficos, laborales y profesionales de los periodistas en México: reporte de investigación *Global Media Journal*” exponen que, pese a su nivel de experiencia o nivel educativo, en los periodistas mexicanos hay altos indicios de precarización generalizada en cuanto a sus condiciones laborales, pues en general perciben bajos salarios –particularmente los reporteros–y muchas cargas de trabajo. Las investigadoras argumentan que los periodistas en México son predominantemente profesionalizados mediante la educación formal universitaria y tienen los conocimientos mínimos necesarios para ejercer su profesión. Son relativamente experimentados y tienen una edad promedio de 38 años. Para su investigación realizaron 377 entrevistas estructuradas (encuestas), de las cuales 361 fueron vía telefónica usando la aplicación de *Skype* y 17 de ellas cara a cara afuera de las instalaciones de diversos medios en las ciudades de Monterrey, Nuevo León; Acapulco, Guerrero, y Mérida, Yucatán.

Los participantes fueron periodistas en activo de todo el país, de cinco tipos de medios: impresos (diarios y no diarios), radiofónicos, televisivos y digitales; que ocupan diversos puestos y cargos en sus redacciones. Los resultados obtenidos de este estudio pionero en México fueron que los periodistas no solamente tienen amplias dificultades para especializarse en un solo sector informativo –pues deben cubrir e informar sobre todo tipo de información–sino que además muchos deben trabajar para dos o más medios y plataformas, y dedicarse hasta más de un trabajo.

Además, encontraron que existe una enorme brecha salarial entre periodistas. Uno de cada tres (33.2%) ganaba entre cinco y diez mil pesos mensuales al momento de la encuesta, y un 13.9 por ciento percibía menos de cinco mil pesos al mes, poco más de dos salarios mínimos al momento de la encuesta, un salario sin duda bajo para el nivel de estudios y el tipo de responsabilidad. Menos de un cuarto de los periodistas (23.1%) ganaba entre 10 y 15 mil pesos y el resto –poco menos de un tercio– (29.8%) ganaba más de quince mil al mes. El porcentaje de ingreso más bajo –hasta cinco mil pesos mensuales– tendía a ser más común entre periodistas que trabajan en medios radiofónicos (17.7%) y digitales (17.6%) donde también prevalece la mayor polivalencia y menor especialización, tomando en cuenta que pese a su representatividad proporcional al sistema de medios, la muestra de medios digitales es pequeña y que los porcentajes pueden estar sobredimensionados para ese segmento ante la menor cantidad de periodistas encuestados de ese segmento que de radio, cuyo tamaño de sub-muestra sí es robusto. Por otra parte, el porcentaje de periodistas que percibía salarios medios-bajos (entre cinco y diez mil pesos mensuales) fue comparativamente mayor entre quienes laboraban en los impresos diarios (40.2%) y no diarios (40%) que en cualquier otro segmento (Márquez y Hughes, 2017, p. 117).

Márquez (2012), una de las principales investigadoras sobre las condiciones laborales y profesional de periodistas en el país, realizó el estudio titulado “Valores normativos y prácticas de reporte en tensión: percepciones profesionales de periodistas en México”, donde indaga sobre las prácticas de reporte y valores profesionales de periodistas mexicanos. Su análisis es una investigación cualitativa basada en entrevistas profundas con 90 periodistas (45 periodistas de radio y 45 de prensa escrita) de 21 medios nacionales con sede en el Distrito Federal entre agosto y octubre de 2007. Los resultados obtenidos fueron que los periodistas mexicanos discursivamente manifiestan apego a los valores liberales anglosajones del periodismo, entre ellos se encuentran la autonomía, la objetividad o el papel del perro guardián (*watchdog*). La académica de la Universidad Iberoamericana, Ciudad de México, explica que, en la práctica, tales principios se han reinterpretado y adaptado a usos culturalmente heredados y a reglas no escritas del autoritarismo.

La mayoría de los periodistas se ven a sí mismos(as) como agentes de cambio generacional y como profesionales, en tanto que son graduados de licenciatura, en posesión de mayores herramientas que la de su generación antecesora, aquella autocalificada sobre la marcha que recibía prebendas y sobornos y sobre la que recaen muchos señalamientos y reproches de corrupción y complicidad (Márquez, 2012, p. 101).

Por su parte, Húñez (2019) en su tesis “Periodismo deportivo regional en la digitalización: análisis de las dimensiones organizacional e individual del periodista en Sonora” argumenta que los medios nativos digitales, como medios independientes, son los que presentan más problemas para lograr sustentabilidad económica y por ello son incapaces de ofrecer salarios a los reporteros y esos puestos se llenan con estudiantes que prestan su servicio social y además de la complicación de poder cubrir eventos más allá de lo local, por falta de recursos. Su análisis contempló entrevistas con 25 periodistas de ocho medios informativos de Sonora, la mayoría de ellos deportivos. En televisión se seleccionaron siete participantes, en radio cuatro, en periódicos nueve y en portales digitales cinco. Los periodistas de radio participantes fueron dos de deportes y sus respectivos directores de información, mientras que en televisión están periodistas deportivos, coordinadores de la sección y jefes de información general.

Entre los resultados obtenidos resalta el hecho de que la información deportiva sea de los contenidos de mayor demanda entre los consumidores de información, pero esto no se refleja en la remuneración de los profesionales, ya que suelen ser mal pagados y subcontratados, y limita las potencialidades informativas de los comunicadores.

Según los entrevistados, ser periodista deportivo en Sonora es una profesión muy mal pagada, “pésimamente pagada”. Además, las organizaciones noticiosas no valoran al gremio especializado. A los periodistas deportivos son a los que menos les pagan, hay muchos noticieros que no tienen espacios deportivos, no lo consideran ni siquiera importante.

Algunos consideraron que existe suficiente infraestructura organizacional para realizar la labor periodística en los medios de soporte tradicional, pero hay insuficiencia de personal. Para los medios de comunicación nativos digitales, los recursos tecnológicos y económicos son escasos, por lo que los reporteros son practicantes, es decir, jóvenes estudiantes sin paga retribuidos con acreditaciones para eventos deportivos y tutelados por los líderes de los proyectos periodísticos independientes.

En tanto, Flores (2018) en su investigación “La cobertura de la contingencia ambiental (2016) en portales digitales de la Ciudad de México. Un estudio desde la sociología de producción de noticias” habla de la precarización laboral y cita el informe de la Organización Mundial del Trabajo del 2014, donde se describen las condiciones de los trabajadores de los medios de comunicación: horarios prolongados e irregulares; ingresos bajos y variables, así como empleos de duración limitada y, en el peor de los casos, altas tasas de desempleados y bajos niveles de protección.

En su análisis sobre los procesos de construcción de la noticia sobre los tópicos ambientales en las versiones online de medios impresos en México añade que el fenómeno de la pauperización del trabajo es indicador de precarización laboral, el cual se refiere al “empobrecimiento de las redacciones” a través de la reducción de personal y aumento de carga de trabajo para los periodistas.

En su estudio entrevistó a nueve periodistas: seis reporteros y dos editores provenientes de seis medios de comunicación en la Ciudad de México. Además, realizó análisis de contenido comparativo en cuatro medios: dos portales digitales (*El Universal Online* y *Milenio Digital*) y dos diarios nativos digitales (*Animal Político* y *Sin Embargo*) durante los meses de marzo, abril y mayo del 2016. En el texto señala que la transición de los periódicos mexicanos hacia el soporte digital fue desigual, al mismo tiempo que identificó cambios importantes en la industria mediática, particularmente en los procesos productivos dando lugar a nuevas formas de organización de trabajo en las redacciones.

De acuerdo con su perspectiva, la convergencia digital propicia fenómenos como la precarización de la profesión, la erosión de la función social del periodismo, información que no responde al interés público, la gestión de una industria de contenidos estándar y descontextualizados, así como el desapego del ciudadano con la información que se publica.

Los resultados obtenidos fueron que la organización del trabajo al interior de las empresas mediáticas tiene efectos en la calidad de los productos periodísticos. En ese sentido alerta sobre la subordinación de investigaciones periodísticas frente a la inmediatez, lo que genera notas informativas superficiales que solamente describen el hecho. Explica que la crisis de contenido que existe en los medios de comunicación es resultado de la simple recopilación de información descontextualizada que hacen un periodismo incapaz de establecer vínculos con la sociedad y luchar contra la falta de credibilidad.

CAPÍTULO 2. El modelo *Reforma*

2.1 Lo laboral y lo profesional

Desde su fundación, *Reforma* inició como un referente nacional del periodismo. En la literatura académica se considera como el periódico que encabeza el proceso de profesionalización del oficio en México. No solamente a partir de estándares profesionales sino de mejores salarios y condiciones de trabajo. Ser reportero de *Reforma* era un signo de distinción. En sus inicios, *Reforma* dejó de contratar reporteros “maleados” para formar su propia plantilla de periodistas y con eso garantizar que no trajeran “malas mañas”, como se le conoce en la jerga periodística a los sobornos.

Muchos de los grandes periodistas que ahora figuran como líderes de opinión pasaron por la redacción de *Reforma*. Por eso, considero sintomático que exista una deserción laboral afectada por el declive de la satisfacción profesional. El periódico *Reforma* nació en la Ciudad de México el 20 de noviembre de 1993. Galván (2001) recuerda que los primeros ejemplares tenían 80 páginas y siete secciones. En ese momento, el diario contaba con una plantilla de 457 empleados. Este medio de comunicación forma parte de Grupo Reforma, corporativo al que también pertenecen los periódicos *El Norte*, ubicado en Monterrey y *Mural*, en Guadalajara.

Grupo Reforma asegura tener la red más extensa de periodistas profesionales cubriendo México y ser una institución informativa con más credibilidad y prestigio en el país, con un equipo de 700 reporteros y fotógrafos en tres principales ciudades del país que son la Ciudad de México, Nuevo León y Guadalajara y una red de corresponsales en toda la República (Grupo Reforma, s.f). *Reforma*, *El Norte* y *Mural* mantienen una sinergia en la publicación de noticias. La sinergia se refiere al esfuerzo combinado de dos o más órganos para la realización eficiente de alguna función (Hernández, 2010). Estos tres medios de comunicación combinan esfuerzos para que en sus ediciones impresas y en sus portales de internet se repliquen las mismas notas producidas por un solo reportero. En algunos casos lo único que cambian son la imagen que ilustra el texto y el espacio que ocupa la noticia, según la región donde se publica.

Lo que se busca con las sinergias es, a final de cuentas, la reducción de costos de diferentes bienes o servicios, mediante su producción conjunta en lugar de hacerlo por unidades separadas. Desde su fundación, el periódico *Reforma* quiso marcar un cambio en el periodismo que se hacía en la Ciudad de México. (Hernández, 2010) expone que generó gran expectación entre periodistas e intelectuales, no solamente por la calidad y credibilidad que había ganado su casa matriz, *El Norte* de Monterrey, sino también por su clara concepción mercadotécnica y su propósito de «profesionalizar» el trabajo periodístico, con salarios y condiciones laborales dignos.

El periódico *Reforma* se fundó durante la recta final del sexenio del expresidente, Carlos Salinas de Gortari. A meses de salir al mercado, el diario informó sobre acontecimientos históricos que marcaron la vida política del país como el levantamiento armado del Ejército Zapatista de Liberación Nacional (EZLN) en Chiapas y la entrada en vigor el Tratado de Libre Comercio (TLC) de América del Norte firmado entre los gobiernos de Estados Unidos, Canadá y México (Betancourt, 2012).

Respecto a la situación laboral, el periódico *Reforma* buscó diferenciarse de su competencia en la Ciudad de México contratando, principalmente, a reporteros sin experiencia en el oficio, a quienes capacitó bajo los estándares de valores, ética y estilo que tenía el periódico *El Norte*, ubicado en Monterrey.

Galván (2001) asegura que en septiembre de 1992 los encargados de crear el nuevo diario recorrieron 23 escuelas para formar su planta de diseñadores, reporteros y editores. Entre estas escuelas se encontraba la Facultad de Ciencias Políticas de la UNAM, las Escuelas Nacionales de Estudios Superiores de Acatlán y Aragón, la escuela de periodismo Carlos Septién, el Tecnológico de Monterrey y la Universidad Iberoamericana. Se realizaron exámenes de selección de personal lográndose quedar jóvenes de entre 19 y 25 años.

El departamento de recursos humanos recibió mil 800 solicitudes, después de las entrevistas ya se tenían a 300 candidatos, de los cuales se seleccionaron 180, la mitad de ellos viajaron a Monterrey a recibir las nociones básicas de la cultura periodística que se querían generar en el periódico (Galván, 2001, p.4).

Fabiola Galván Campos, en su “Memoria de desempeño profesional *Reforma*, corazón de México, oportunidad laboral para egresados de periodismo de la Escuela Nacional de Estudios Profesionales (ENEP) –Acatlán” asegura que en esta empresa se celebra un contrato individual de trabajo.

Se especifica las condiciones laborales tales como la relación del trabajo por tiempo determinado o indeterminado, el servicio a ser prestado, el lugar donde se debe dar, duración de la jornada, la forma y el momento del salario, el día y el lugar del pago de este, las indicaciones de que el trabajador será capacitado y otras como día de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón. Las prestaciones otorgadas son: Seguro Social, vales de despensa, un bono mensual por puntualidad y asistencia, fondo de ahorro, además de modificación anual de salarios (Galván, 2001, p:51).

La autora, quien trabajó durante cuatro años en el Centro de Información Continua (CIC) de *Reforma*, área que ya no existe, donde se dedicaban especialmente a la captura de textos, critica que en este diario no se permita la creación de un sindicato.

En un periódico independiente del gobierno, libre para informar, sin ataduras o compromisos, en fin, poseedor de la libre expresión, no deben continuar actos sólo en beneficio del patrón, se debe permitir y constituir el sindicato porque es un derecho laboral como lo marca el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) (Galván, 2001, p: 51).

Por su parte, Reyes (2006) explica que para evitar prácticas como sobornos, canonjías, regalos o “chayotes” en su plantilla de reporteros, los directivos de *Reforma* no sólo se remitieron a ofrecerles un curso de ética periodística profesional a sus trabajadores, sino que lo conjugaron con el otorgamiento de salarios superiores, en muchos casos, a los que se ofrecían en el resto de los medios impresos y electrónicos. Este hecho hacía que se les exigiera la exclusividad laboral y se les prohibiera aceptar regalos o pagos ilícitos por parte de personas relacionadas con las fuentes que cubrieran.

Otra de las características que diferenciaron a *Reforma* es la división que marcó entre los sus departamentos editorial y comercial. (Hernández, 2010) afirma que en este medio existe una “cacareada” distancia simbólica entre los departamentos editorial y comercial, de los que se hablaba orgullosamente como entidades que no se mezclan y su ubicación se encuentran en áreas distintas de las instalaciones, separadas por un largo pasillo.

Grupo Reforma (s.f) argumenta que la separación de las áreas comercial y editorial consolidó la importancia de la información comercial para los lectores, asegurando la independencia periodística.

En su primera edición impresa, el periódico *Reforma* difundió un decálogo donde expone los principales ejes que guían su labor en la sociedad. Rendón (1998) rescata estos 10 puntos en su Memoria de Desempeño Profesional *La Historia de un Sueño: el Nacimiento del Periódico Reforma*.

1. Mantener la independencia.
2. Ser buen depositario del derecho ciudadano a estar informado.
3. Ejercer la libertad de expresión, indagando y publicando hechos, datos y verdades de interés público.
4. Defender los derechos del ser humano, los valores de la democracia representativa y de la libre iniciativa.
5. Asegurar el acceso de los lectores a las diferentes versiones de un suceso, a las distintas corrientes del pensamiento y opinión de la comunidad.
6. Garantizar el derecho a la réplica objetiva.
7. Abrir los procesos de información del periódico al escrutinio y a la participación de consejos editoriales de la comunidad.
8. Respetar el derecho de cada individuo a su privacidad, salvo cuando este derecho constituya un obstáculo a la difusión de la información de interés público.
9. Diferenciar, en forma identificable para los lectores, el material editorial y el publicitario.
10. Corregir errores que hayan sido cometidos en sus ediciones.
- 11.

Para profesionalizar a los reporteros que querían trabajar en sus redacciones, Grupo Reforma con la asesoría de la doctora estadounidense, Mary A. Gardner, creó en 1970 el Curso de Capacitación de Periodismo, que en un primer momento se impartió en *El Norte* y después en *Reforma*.

La capacitación está enfocada a egresados de universidades, con edades menores de 27 años que, con o sin experiencia, quieren ser reporteros de este corporativo. Rendón (1998), quien fue parte del primer grupo de jóvenes que ingresó al curso y después formó parte de la plantilla de reporteros de *Reforma*, recuerda que el curso duró 6 semanas y era de 4 horas diarias. En total fueron 120 horas de entrenamiento básico.

Grupo Reforma (s.f) asegura que el curso diseñado por la doctora Mary A. Gardner, quien en la Universidad de Texas en Austin fue maestra de periodismo de Alejandro Junco de la Vega, dueño del periódico *Reforma*, permitió crear una base profesional de reporteros.

El periódico *Reforma* publicó el día de la muerte de Gardner que ella fue una de las impulsoras más importantes de la profesionalización del periodista en México y del periodismo independiente en el país. La aportación de Gardner fue decisiva para la profesionalización del oficio periodístico en México. Fomentó en cada uno de sus alumnos –la mayoría jóvenes inexpertos– la pasión por un periodismo honesto, libre y objetivo, basado en hechos precisos y comprometido únicamente con el lector (Redacción, 2004. p.8).

Rendón (1998), quien fue reportero y corresponsal en Oaxaca, asegura que al iniciar el taller le entregaron un manual de estilo que explica la forma de escribir, la conducta del reportero y la forma en la que debe vestir. Para Grupo Reforma, el manual de estilo es el documento clave que cualquier periodista que integre su corporativo debe conocer.

Estamos orgullosos de que los reporteros y editores de Grupo Reforma se comporten de manera profesional. Se visten como profesionales y rechacen sobornos, como dinero, regalos, boletos, comidas, alojamiento, viajes y otras atenciones de sus fuentes noticiosos se expone en la página 35 del documento. Respecto a la vestimenta, Galván (2001) señala que para el periódico *Reforma* una vestimenta formal es portar saco y corbata, en el caso de los hombres y medias y zapatillas para las mujeres.

En su informe de desempeño profesional, Juárez (2003) describe que en el manual de estilo también se pide que los reporteros no vendan publicidad disfrazada como noticias ni actúan como “boletíneros” para alguna persona o institución, comercial o gubernamental. Se esfuerzan por mantener su independencia tratando de manera imparcial con todas las fuentes noticiosas y siempre buscando la verdad. No escriben y publican notas falsas y su trabajo es editado exclusivamente en la redacción.

El reportero también debe buscar de dos a tres fuentes diferentes que puedan confiar la información dada en confianza. Los reporteros deben siempre estar alertas contra personas a quienes les gustaría utilizar el periódico para sus propósitos individuales.

El periodista profesional trabaja únicamente para el periódico. No tiene empleo adicional: su lealtad es hacia un mejor periódico hacia un mejor periódico hacia los lectores mejor informados (Juárez, 2003 p. 46)

Rendón (1998) explica que una de las principales exigencias descritas en el manual de estilo que el reportero debe comprender el fondo de la noticia, hacer investigación cuidadosamente y forzar a su fuente aclarar puntos que no entiende. Además, se pide buscar la noticia no ir simplemente a recogerla y no ser un “boletínero”.

Con la creación de Consejos Editoriales, Grupo Reforma también buscó profesionalizar sus redacciones. En las diferentes secciones se conforman grupos de trabajo de entre 12 a 14 suscriptores, líderes en su área de trabajo, quienes una vez por quincena dan su punto de vista a algún editor. Corona (2005) expone que en 1991 *El Norte*, en Monterrey, fue pionero en este esquema que tiene como objetivo conocer los puntos de vista de los lectores respecto a lo que se publica, con el fin de mejorar los contenidos y ofrecer un mejor diario.

2.2 Impacto de las crisis económicas y políticas en *Reforma*

A inicio de la década de los 90, *Reforma* llegó a la clase media de la capital del país con una visión empresarial y una independencia editorial. En sus páginas mostraba un diseño visual atractivo, moderno y lleno de color, algo novedoso para la época.

La inversión que lo respaldaba, según su propietario, era de 50 000 000 de dólares, y su consigna fue hacer un periodismo independiente de todo grupo de poder político, económico o religioso. La empresa inició con 682 empleados, entre ellos 220 periodistas. Se había hecho una “alianza estratégica” con *The Wall Street Journal*, a nivel de intercambio informativo, y se contaba con los servicios de la agencia Infosel (noticias en tiempo real sobre economía y finanzas), perteneciente también a la casa matriz, *El Norte* de Monterrey. La aparición de este nuevo diario cimbró al anquilosado periodismo de la Ciudad de México (Hernández, 2010, p: 76).

Dos años después de su arranque, el periódico enfrentó los efectos de la inestabilidad económica que vivía el país. Durante 1995, la economía mexicana sufrió la crisis más severa ocurrida desde la década de los años treinta. La interrupción repentina de los flujos de capital del exterior hacia México a finales de 1994 e inicios de 1995, sumada a la consecuente devaluación de la moneda nacional, impusieron a la economía del país un ajuste doloroso, pero inevitable (Hernández, 2010).

Para tener más claro el panorama, aquí se presenta un recorrido por las principales crisis económicas y políticas mexicanas que marcaron al diario *Reforma*, especialmente al área editorial. Es importante aclarar que para el siguiente análisis no se encontró literatura que hablara específicamente de Grupo Reforma, por ello, se entrevistó a dos exempleados de este periódico. Uno laboró en el área administrativa desde que se fundó *Reforma* y la otra en el área editorial desde 1990. A continuación, se muestra un resumen de lo que comentaron y la forma en la que ellos consideran que las crisis económicas, políticas y sociales acotaron los beneficios laborales de reporteros, editores, coeditores, corresponsales y fotógrafos. Al grado de achicar la redacción hasta el número mínimo de empleados. Estas crisis marcan un antes y un después de los beneficios laborales que obtenían los reporteros de *Reforma*.

Actualmente, en la sección Nacional se puede ver una redacción dividida. Donde existen reporteros que fueron contratados después del año 2000, con salarios y prestaciones dignas. Así como con fuentes de información importantes que marcan la agenda pública del país. Por otro lado, aunque son menos, se encuentra la generación de reporteros que ingresó después del 2010 con beneficios muy acotados, pero que satisfacen sus expectativas. La generación más castigada es la que ingresó después del 2016, cuando el periódico realizó un recorte masivo y despidió a corresponsales de diferentes estados del sur del país. Estos reporteros son los más propensos a renunciar pues sus incentivos son mínimos tanto laboral como profesionalmente. En el área laboral tienen prestaciones mínimas y en lo profesional, regularmente, no tienen fuentes fijas y cubren los llamados “bomberazos”, que es ir a cubrir noticias imprevistas que debe resolverse con urgencia. Lo que requiere de hacer notas que tienen que entregarse rápidamente (Gabiña, 2003). Después del despido de corresponsales, algunos de estos reporteros, además de sus fuentes en la Ciudad de México, monitoreaban las noticias que pasaban en estados como Michoacán, Chiapas, Oaxaca, Tabasco y Yucatán, donde no había corresponsales. En su mayoría, los reporteros principiantes son los que cubren cuando descansan a los reporteros titulares de las fuentes.

1994.– Durante los primeros días de la presidencia de Ernesto Zedillo se dio una crisis económica que surgió por la falta de reservas internacionales que causó la devaluación del peso del 15 por ciento. Dos días más tarde, más de 5 mil millones de dólares salieron de México y el peso registró una caída libre. El tipo de cambio pasó de 3.5 a 7.5 pesos por dólar. Durante los tres meses que siguieron, el mercado accionario de México perdió 50 por ciento de su valor y el "efecto tequila" se dejó sentir en todo el mundo (Stamos y Schmidt, 1996). El también conocido como “error de diciembre” provocó que los negocios mexicanos que tenían deudas en dólares o que se confiaron en comprar suministros de Estados Unidos, sufrieron un golpe inmediato. Este fue el caso de Grupo Reforma que comenzó comprando materias primas como el papel y la tinta en Canadá. Para añadir, el año 1994 inició con acontecimientos políticos relevantes como el levantamiento del Ejército Zapatista de Liberación Nacional (EZLN) en Chiapas; en marzo murió asesinado Luis Donaldo Colosio, candidato presidencial del partido en el gobierno, y en septiembre fue masacrado el secretario general del PRI y presidente de la Cámara de Diputados, José Francisco Ruiz Massieu.

Esta incesante inestabilidad política tuvo un impacto significativo en la comunidad inversionista, tanto fuera como dentro de México. Cada incidente político desencadenó una salida de fondos del país (Stamos y Schmidt, 1996). Según los empleados entrevistados, esta fue la primera vez que se dio un despido masivo de personal en el área editorial de *Reforma*. El efecto más evidente se observó cuando desaparecieron suplementos como *Vida*, de 8 páginas, y *Tiempo*.

También se identificó que desaparecieron secciones dentro de otras secciones. El suplemento *El Ángel*, que tenía una gran base de colaboradores y columnistas, a partir del 5 de febrero de 1995, con el número 62, el formato cambió. De poco más de 20 páginas se convirtió en una separata de 4 páginas con el formato del periódico. La crisis económica de 1995 llevó a los directores del diario a tomar la decisión de recortar el presupuesto originalmente destinado al suplemento. *El Ángel* cubría primordialmente las áreas de literatura, teatro, música, artes plásticas, cine y rescate histórico o de memoria cultural, sin dejar de tener en cuenta las áreas de interés referentes a la llamada cultura popular (Pereira, Albarrán, Rosado y Tornero, 2018). Después de la crisis, el suplemento se manejaba con servicios de las agencias de información y se recortó el número de colaboradores.

2008–2009. La crisis económica en México de 2009 fue la peor recesión económica en 70 años. De acuerdo con los pronósticos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) la contracción del producto Interno Bruto mexicano al terminar 2009 fue del 8 por ciento. El desempleo en México alcanzó en el primer semestre de 2010 un nivel de 6.5 por ciento (Martínez, 2009). Lo anterior se dio como efecto de la crisis ocurrida de manera simultánea en varios países del mundo. La crisis financiera internacional de 2008 fue en su mayoría producto de la crisis de los derivados de hipotecas de baja calidad en Estados Unidos, que repercutió de forma negativa en la economía mundial. Los efectos adversos sobre la economía mexicana se manifestaron a través del canal de las exportaciones, afectando la producción industrial y manufacturera en particular en los estados del norte de México (Juárez, Sánchez y González, 2015). La desaceleración de Estados Unidos y la dependencia económica de México contribuyeron a aumentar los efectos de la crisis.

A este panorama se suman otros hechos internos, especialmente, la epidemia de influenza que afectó al país desde abril de 2009. En ese momento, México también vivía la denominada “guerra contra el narco”.

Según un recuento del Gobierno federal, desde diciembre del 2006, cuando el presidente Felipe Calderón lanzó una ofensiva contra los cárteles de las drogas, hasta el 2010 sumaban 22 mil 700 asesinatos (*El Universal*, 2010).

En sus testimonios, los exempleados recuerdan que los recortes de personal no fueron masivos sino individuales o denominados “recortes hormiga” y los efectos de la crisis fueron palpables hasta en el 2010, cuando en el segundo piso de la redacción estaban menos trabajadores. En esta área estaban ubicadas las secciones de Negocios y algunos editores.

En ese año, también se quitó el cargo de correctores de estilo y si se iba un reportero ya no contrataban a alguien más. Se recortó el número de colaboradores y los servicios de agencias internacionales. “Yo no podía gastar en colaboradores ni en servicios. Yo tenía servicios por ejemplo *The New York Times* o servicios de *El País*. El servicio de Babelia. Tenías entrevistas con grandes autores, colaboradores. Yo tenía un tope de un colaborador, que no tenía que ir a decirle al director ‘me autorizas’ porque quiero este texto. Yo podía decidir hasta en 4 mil pesos por un colaborador, pero yo, ahora, no creo que paguen un texto de 4 mil pesos”, dijo la entrevistada.

2.3 Investigaciones sobre *Reforma*

Durante el proceso de investigación para esta tesis se encontraron en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) 18 estudios que hablan sobre el periódico *Reforma*. De los cuales, 11 son tesis y tesinas que se refieren al análisis de contenido de notas publicadas por este diario y cuatro están relacionadas con su historia, el manual de estilo y el conflicto *Reforma* y la Unión de Voceadores. En tanto, siete son memorias del desempeño profesional de egresados de esta casa de estudios que publicaron su experiencia laboral en esta redacción. Los testimonios serán de gran importancia para el presente análisis relacionado con la deserción laboral y satisfacción profesional de reporteros que renunciaron a su trabajo en el periódico *Reforma* entre el 2010 al 2020.

En la Universidad Iberoamericana se hallaron 10 tesis y artículos que exploran sobre de las condiciones laborales y profesionales del periodismo en México, de los cuales, dos presentan un análisis de contenido de notas publicadas en el periódico *Reforma* y cuatro indagan sobre el periodismo que se hace en el país. Aunado a esto, se localizaron cuatro artículos que exploran sobre las percepciones profesionales de periodistas, roles profesionales, las identidades profesionales y las prácticas periodísticas en México post-autoritario.

En el Centro de Investigación y Docencia Económica (CIDE) se encontró una tesis sobre el análisis de contenido del periódico *Reforma* y en la Universidad de Guadalajara (UdeG) se identificó un estudio sobre el contexto laboral y profesional de reporteros del periódico *Mural*, medio de comunicación hermano de *Reforma*.

La mayoría de las investigaciones encontradas en las diferentes universidades de México se refieren a análisis de contenido, principalmente son estudios relacionados a las notas periodísticas y a los mensajes que emite el diario *Reforma*.

El primer recorte de personal que aplicó el periódico *Reforma* y del que se tiene registro se dio en 1994, un año después que el diario salió al mercado. (Galván, 2001) expone que en 1994 se vivió un incremento en el precio del papel. En 1995 el costo aumentó un 30 por ciento en Estados Unidos. México fue el país más perjudicado ya que, aunado al aumento del precio del papel, la devaluación del peso triplicó los costos de la imprenta.

Si en un principio *Reforma* brindó empleos bien remunerados se vio la necesidad de recortar personal. Se afirmaba que en total eran cerca de 2 mil trabajadores despedidos, desde personas de limpieza hasta reporteros, editores, correctores de estilo, personal de publicidad y relaciones públicas; de igual forma, se redujo la plantilla de colaboradores que escribían para las diferentes secciones del periódico. Se vieron momentos tensos y difíciles más aún porque el papel para la elaboración de la publicación es importado desde Canadá (Galván, 2001, p:51).

La autora, quien laboró cuatro años para el Centro de Información Continua (CIC), un área que daba el servicio de transcripción de textos al periódico, pero actualmente no existe, plasmó su experiencia en su memoria del desempeño profesional titulada “*Reforma*, corazón de México, oportunidad laboral para egresados de periodismo de la ENEP–Acatlán”. El objetivo general de su texto fue describir el quehacer profesional de una periodista egresada de la Escuela Nacional de Estudios Profesionales (ENEP) Acatlán en el CIC de *Reforma*. Analiza las secciones que integran al diario, la crisis por el aumento del papel, los antecedentes del CIC, las tareas que ahí se realizaban, los instrumentos tecnológicos que utilizaban y el manual de estilo.

En el documento se explican las propuestas para mejorar esta área de la redacción de *Reforma*. Principalmente, plantea hacer mejoras en las condiciones laborales de los trabajadores con ayuda de la Ley Federal del Trabajo (LFT). Respecto a la situación profesional se sugiere revisar y modificar el plan de estudios de la ENEP–Acatlán para que los egresados tengan un dominio del inglés y aprendan materias como diseño gráfico.

Rendón (1998) habla en su memoria de desempeño profesional que presentó en la Escuela Nacional de Estudios Profesionales (ENEP) Acatlán–UNAM de las primeras renuncias de reporteros y editores. Expone que, en el lapso de tres meses en los que realizó entrevistas para su investigación, dejó su puesto Gabriela Amador, reportera del área de Negocios, quien tenía 24 años, era egresada de la escuela de periodismo Carlos Septién García y formó parte del primer grupo de reporteros que en marzo de 1993 fue capacitado en las instalaciones del periódico, *El Norte*, en Monterrey.

En el escrito “La historia de un sueño: el nacimiento del periódico *Reforma*” agrega que en ese momento también dejó su trabajo Gabriela Medina de la sección Ciudad y Clara Torres, quien fue editora de la sección Rumbos, que ya no existe. Torres fue egresada de la escuela Carlos Septién García, tenía 25 años y se fue a trabajar al área de comunicación social del Partido Acción Nacional (PAN). El periodista explica que el problema no es la deshonestidad sino una pérdida de unidad interna, que el periódico tiene un gran potencial humano que se marchita ante la falta de orientación y espacio. La responsabilidad no es sólo de algunos de los sectores, de la dirección, sino de la comunidad de *Reforma*, de esa comunidad que alguna vez tuvo sobre sus hombros la responsabilidad de empezar desde cero, pero ahora parece rendirse ante el reto (Rendón, 1998, p.109). Para su texto, Rendón entrevistó a reporteras que actualmente ya no colaboran para este diario, como Anabel Hernández, quien fue reportera de la sección Ciudad y Laura Ramos reportera de la sección de Deportes. También recopiló testimonios de editores como María Luisa Díaz de León, de la sección Ciudad, quien habló del cambio de intereses de algunos periodistas que dejaron el diario y en la redacción enfrentaron salidas importantes de gente “muy valiosa” que buscó otros caminos. En su indagatoria, también entrevistó a Lázaro Ríos, quien en ese momento era director editorial adjunto de *Reforma* y dejó su cargo en el 2019. El ingeniero expuso que uno de los problemas que enfrentaban era el de crear una cultura del trabajo con un grupo de gente nueva. En su conclusión y propuestas, Rendón sugiere que se mejoren los sueldos y se entreguen los aparatos de trabajo, como celulares, que les prometieron a los reporteros y cuya falta de cumplimiento, en ese momento, era un lado sensible entre la relación reportero–empresa.

Zamarrón (2009) presentó la tesis titulada “La construcción de la noticia en el periódico *Reforma*”. El objetivo general del estudio fue analizar la forma en la que se construyen las noticias en la sección Ciudad del periódico *Reforma*. En ella analiza las prácticas y rutinas periodísticas, así como los valores y actitudes que manejan reporteros y editores en el proceso de toma de decisiones en la elaboración cotidiana del periódico. En su indagatoria utilizó la etnografía con participación *in situ*. Trabajó con el equipo de 12 reporteros, 2 reporteros auxiliares, 6 editores, 4 diseñadores y 3 fotógrafos.

De cada uno de ellos obtuvo una historia de vida, con antecedentes profesionales, académicos y se elaboraron fichas personales con entrevistas a profundidad sobre la concepción que tenían de su trabajo, su concepto de noticia, sus rutinas y hábitos profesionales.

Además, se le pidió a un editor llevar un diario personal conteniendo sus observaciones y juicio acerca de las decisiones editoriales que tomaba. Se logró que el editor tomara notas durante tres meses de observaciones. Se tomaron notas de campo durante tres meses divididos en dos periodos en 2004 y 2005 para proceder al análisis de los datos reunidos, junto con documentos internos de la organización.

Respecto a las condiciones laborales y las políticas salariales del periódico *Reforma*, el investigador expone que la política salarial del diario ha variado a lo largo de los años. A su llegada a la Ciudad de México, en 1993, *Reforma* pagaba los salarios más altos de la prensa capitalina, para todas sus posiciones, desde reporteros hasta editores (Zamarrón, 2009).

La razón fue que, a diferencia del resto de los medios de comunicación de esa época, los periodistas de *Reforma* tenían que cumplir con varias condiciones como exclusividad para el diario, no participar en la venta de publicidad y, por lo mismo, tampoco recibir las acostumbradas “comisiones”, que se refieren a un porcentaje por cada inserción publicitaria que proviene de su fuente, pero tampoco se les enviaba a buscar publicidad ni a cobrar la misma.

La separación entre el área publicitaria y la editorial fue reforzada por una separación geográfica al interior de las instalaciones del periódico cuyo edificio fue construido expresamente para albergar a la redacción aislada del área administrativa y comercial, aparte de poner las responsabilidades editorial y comercial bajo dos directores adjuntos con autonomía uno del otro.

Otra condición impuesta a los periodistas contratados en los inicios de *Reforma* fue que no recibieran “chayote”. Una práctica generalizada en la prensa mexicana del siglo pasado y que consistía en una retribución periódica que las fuentes políticas solían dar a los reporteros a cambio de un buen trato en las noticias y que durante años también permitió mantener castigados los salarios a los periodistas, pues esperaba que complementaran sus ingresos con la publicidad y el “chayote” (Zamarrón, 2009).

No obstante, dice (Zamarrón, 2009), a últimas fechas, los salarios en *Reforma* se han deteriorado y no son ya los mejores de la prensa capitalina por dos fenómenos sucesivos: por un lado, los nuevos diarios que siguieron a la aparición de *Reforma* (*Milenio*, *Diario Monitor*, *Crónica*, *El Independiente*) aplicaron una política salarial similar de retribuir a sus periodistas de manera tal que pudieran prescindir de sobornos; y por el otro lado, la sobreabundancia de oferta de profesionales de la comunicación abarato los salarios, lo que vino aunado al control inflacionario y la estabilidad económica en el ámbito nacional. Las condiciones impuestas a los periodistas de este diario siguen siendo las mismas: no al “chayote”, no a la venta de publicidad, dedicación exclusiva al periódico, así como negarse a recibir regalos, comidas, viajes y cortesías de sus fuentes.

Según reportan varios de los editores entrevistados por el autor, desde finales de 2005 se introdujo en esta empresa una política para reducir en 15 por ciento del salario de las plazas que se desocupan, por lo que, al sustituir a un reportero, diseñador o coeditor, la política es que hay que pagarle un porcentaje menor al que recibía su antecesor en el puesto.

Por otra parte, explica que las contrataciones en *Reforma* son similares a las que realizan grandes empresas, con apoyo de un departamento de recursos humanos que utilizan los servicios de una empresa externa para realizar exámenes médicos, que en alguna ocasión incluyeron pruebas de Virus de la Inmunodeficiencia Humana (VIH) y de embarazo, ambas restringidas por las leyes mexicanas, pero que, a partir de quejas de los aspirantes e integrantes de la redacción fueron eliminadas.

Aunado a esto, también se realizan estudios socioeconómicos, visitas domiciliarias, comprobación de antecedentes, exámenes sociológicos, etc. Así como los exámenes profesionales sobre habilidades, conocimientos generales, idiomas y entrevistas con directivos.

Aunque es raro encontrar a un reportero que conozca su contrato de trabajo, la mayoría de quienes trabajan de planta en el diario tienen un seguro médico de gastos mayores, tienen derecho a participar en una caja de ahorro, cuyo fondo se reparte dos veces por año, participan del reparto anual de utilidades y reciben su aguinaldo (Zamarrón, 2009, p. 76).

Por su parte, Velasco (2015) en su estudio “Interpretación de editores y reporteros de las condiciones que prevalecen en sus contextos laboral y profesional para el cumplimiento de la responsabilidad social asociada a la práctica del periodismo” analizó el caso del periódico *Mural* en Guadalajara, Jalisco, medio de comunicación hermano de *Reforma*. Uno de los objetivos de su investigación fue identificar y describir las condiciones laborales y profesionales que editores y reporteros de este diario interpretan como una obligación o inhabilitación en el cumplimiento de una responsabilidad social asociada al periodismo.

La muestra que utilizó fue de 9 entrevistas semiestructuradas con reporteros y editores de la sección Comunidad, donde se publica la información relacionada con eventos políticos y comunitarios de Jalisco y Guadalajara. Además, asegura, es donde hay mayor contacto de los periodistas con temas relacionados al cumplimiento del servicio social.

El autor, quien trabajó 12 años para *Mural*, observó que varios de los periodistas entrevistados que tenían prestigio en el gremio, larga trayectoria y buena percepción salarial abandonando la empresa al considerar que había dejado de cumplir sus expectativas profesionales y económicas. En su texto recordó el caso de dos reporteros, quienes al ser entrevistados recientemente habían renunciado a la empresa. El investigador encontró desilusión de los reporteros por el hecho de tener que producir noticias adaptadas más para ser comercializadas que para ser útiles socialmente, pero ambos periodistas elogiaron el nivel salarial que tenían en el diario: “bueno, entiendo por ejemplo que, en cuestión de seguridad laboral, esta empresa es la que mejores condiciones ofrecía en la plaza de Guadalajara” (Velasco, 2015, p.189).

Por su parte Lago (2019) en su investigación Los efectos de las crisis en la prensa escrita mexicana. La precarización, el sensacionalismo y el uso repetido de notas en el Grupo Reforma menciona que en este medio de comunicación hay periodistas que trabajaban hasta 14 horas al día. El objetivo general de su escrito fue explicar los factores por los que los periodistas de *Reforma* y *Metro* publican diariamente la misma cobertura en ambos medios y de manera específica comprobar la existencia de una crisis económica interna del Grupo Reforma con causas de bajos sueldos a los reporteros.

En su indagatoria analizó 16 ejemplares del periódico *Reforma* y *Metro* del 13 al 20 de diciembre de 2017. El resultado de su conteó fue de 490 notas en *Reforma* y 293 en *Metro*, de las cuales se repitieron 106 notas. También, como método de investigación cualitativa, en el 2018, aplicó 7 entrevistas a profundidad a periodistas y ex periodistas de *Reforma* que duraron de 30 a 90 minutos.

Los resultados obtenidos fueron que se encontraron 106 notas repetidas. De las cuales 38 fueron escritas por periodistas. El autor se pregunta ¿por qué el periodista no recibe un pago de esa nota repetida si está produciendo una ganancia al medio y debe ser compensado?, uno de sus entrevistados le responde: si comparas la carga laboral con el salario, horarios, pensando justo en salarios, la carga laboral y todo eso y el salario pues no, no salía. Era estar ahí 14 horas al día (Lago, 2019, p.159).

CAPÍTULO 3. Marco Teórico

3.1 Deserción laboral y renuncia

Ambos términos son similares y se utilizan cuando un empleado deja una empresa. En la literatura académica sobre recursos humanos es más preciso utilizar el término deserción laboral para referirse a la decisión de un trabajador de dejar su empleo, por eso aquí se eligió este concepto, pero también se aplican las expresiones “salidas voluntarias” y “renuncias”, por ser términos más coloquiales.

La deserción laboral se refiere a cuando los empleados abandonan voluntariamente la empresa en la cual laboran. Esta deserción provoca que una empresa experimente una disminución de su fuerza laboral y el logro de sus objetivos organizacionales puede verse afectado. Evidentemente mientras más altos sean los porcentajes de deserción laboral mayores serán los problemas que se originaran en una organización (Gutiérrez, 2015).

Tras diversas investigaciones, la profesora detectó las 5 principales causas de la deserción laboral y las clasificó por orden de importancia: la primera es la calidad del entorno laboral; la segunda la mala relación entre el empleado y el jefe directo; la tercera la injusticia en la retribución salarial; la cuarta las cuestiones de salud, y la quinta sobre el desajuste entre los valores organizacionales y los valores del empleado.

Calidad del entorno laboral: los estudios demuestran que la mayoría de las veces la deserción laboral se produce cuando no hay un buen ambiente laboral en las organizaciones. Esto se debe a que un mal ambiente laboral genera, entre otros aspectos, insatisfacción y estrés, lo que conlleva a la deserción laboral del empleado.

La mala relación entre el empleado y el jefe directo: respecto a este punto, la investigadora señala que estudios efectuados en Pequeñas y Medianas Empresas (Pymes) mexicanas demuestran que más del 73 por ciento de las personas coinciden en que desertaron de un trabajo debido a que no eran tratados con respecto o porque sus jefes demostraban poco interés en sus empleados, quizás es por esta razón que es bien conocido el dicho: “las personas no renuncian a las empresas, renuncian a los malos jefes”.

La injusticia en la retribución salarial: en muchas organizaciones se da cuando el sistema de pago vigente en las organizaciones no corresponde con el esfuerzo realizado por los empleados.

El establecimiento de los procedimientos salariales o la forma en la que son distribuidos pueden dar origen a este tipo de injusticia. Dos ejemplos ilustrativos de la injusticia en la retribución salarial son cuando empleados que contribuyen de la misma manera a los objetivos de la organización son retribuidos de una manera diferente o cuando los aumentos salariales son acordados según las relaciones personales y no tomando en consideración los méritos obtenidos en la organización.

Cuestiones de salud: varias investigaciones indican que cuando el trabajo está afectando peligrosamente la salud de los empleados o generando niveles de estrés que se vuelven insostenibles para los empleados, estos prefieren abandonar su trabajo antes que seguir deteriorando su salud. Una clara cuestión de supervivencia.

Desajuste entre los valores organizacionales y los valores del empleado: otra de las causas más comunes por la cual los empleados renuncian es por la poca afinidad que ellos tienen con los valores de la organización. En efecto, en muchas ocasiones los empleados renuncian a una organización ya sea porque no están de acuerdo con los valores que se comparten en la empresa como fuerte estructura burocrática, elevados niveles de individualismo o poca comunicación. También porque en ella se realizan prácticas sin ética o ilegales.

En el artículo “5 principales causas de la deserción laboral” la investigadora advierte que en México la deserción laboral puede costarle a una empresa un promedio de \$624 dólares, además de todos los costos ocultos relacionados con la pérdida de imagen de la organización. Por ello, un claro entendimiento de las razones por las cuales las personas dejan sus empleos puede ayudar a las organizaciones a desarrollar estrategias más adecuadas para evitar la deserción del talento. (Duhamel y Gutiérrez, 2019) en el libro *Panorama de la Administración en México. Estrategias, Prácticas y Retos* exponen que las elevadas tasas de deserción laboral pueden poner en entredicho la reputación de la empresa y hacerla menos atractiva a los ojos de los futuros candidatos. Pero también, los clientes pueden cuestionarse con respecto a la seriedad de la empresa debido al constante cambio de personal y la calidad del servicio ofrecido a los clientes puede verse comprometida.

México tiene una media de 8.9 por ciento de deserción laboral voluntaria, lo cual representa cerca de 10 millones 800 mil personas que decidieron dejar sus empleos en 2013. Este porcentaje de deserción laboral en México representa más del doble de lo que se reporta como media para América Latina (3.4 por ciento) y es también un porcentaje mucho más alto comparado con los porcentajes obtenidos en Estados Unidos y en Europa, que tienen medias de deserción laboral de 6.2 por ciento y 4.6 por ciento, respectivamente. Los investigadores detectaron que en México el 10.1 por ciento de los empleados contratados deja la empresa en los primeros tres meses, lo que puede ser un reflejo de la poca inversión que se tiene por cada contratación. Existen estudios que muestran una correlación negativa importante entre los costos de contratación y la desvinculación de los trabajadores antes de los tres primeros meses. A mayor inversión en contratación menores niveles de desvinculación. En tanto, refieren que con un 20 por ciento la deserción laboral más elevada pertenece a la industria Retail que se refiere a la venta al detalle o comercio minorista como supermercados y con un 11.2 por ciento a la industria de Telecomunicaciones.

En el estudio los autores identifican que una de las generaciones que ha tenido un incremento crítico en la deserción laboral es la Generación Y o Generación de los *Millennials*, la cual está integrada por personas que nacieron entre 1975 y 1995. En México, el 22 por ciento de la fuerza laboral está integrada por la Generación Y. Agregan que la Generación Y es considerada como una nueva fuerza laboral con empleados más impacientes y distraídos, mismos que quieren aprender cada vez más de sus pares, líderes y expertos en el día a día. Además, ellos tienen una gran habilidad para usar internet y las tecnologías de información, debido a esto su relación con el tiempo es la instantaneidad. Son multitareas, independientes, con un gran interés por el cambio y la innovación. También, les interesa tener recompensas inmediatas y poseen niveles bajos de lealtad para con la organización. Esta generación quiere, principalmente, que en una organización la estructura organizacional sea plana (sin muchos niveles jerárquicos), que existan posibilidades de interactuar socialmente, que cuenten con flexibilidad de horarios, que en la organización se favorezca el desarrollo personal y profesional con un adecuado reconocimiento intrínseco y extrínseco en función de sus competencias laborales, que la infraestructura tecnológica disponible dentro de la organización sea lo más actualizada posible y que el tiempo de reacción para la toma de decisiones sea cero (Duhamel y Gutiérrez, 2019).

Los académicos enfatizan en que, en términos de remuneración, la Generación Y espera un salario competitivo, prestaciones flexibles y que la remuneración sea de acuerdo con sus competencias y desempeño.

Por otra parte, referente a la capacitación y al desarrollo profesional que esperan los clasificados en la Generación Y es que prefiere una capacitación de tipo interactiva, que se provean programas de movilidad interna y actividades de *mentoring*. La evaluación del desempeño debe estar basada en la equidad, con retroalimentación continua y muy focalizada sobre los retos a futuro con objetivos claros y detallados.

En pocas palabras, esta generación desea encontrar y permanecer en una organización que le proporcione una buena oportunidad laboral que le permita desarrollarse profesionalmente y que, al mismo tiempo, le provea de un ambiente laboral que contribuya a su calidad de vida. Ante este panorama, los académicos dan una serie de recomendaciones para reclutar a personal de la Generación Y entre las que se encuentran una focalización sobre oportunidades de carrera, ofrecer una remuneración competitiva y un agradable ambiente de trabajo. Así como insistir en la imagen de la empresa y en la reputación de la misma. De igual forma, para llamar la atención de los posibles empleados es importante utilizar medios tecnológicos que impliquen el uso del internet, videos, Facebook, Twitter y YouTube.

Diversas estimaciones aseguran que para el 2025, cerca del 70 por ciento de la fuerza laboral estará integrada por la Generación Y. Asimismo, resultados de estudios efectuados en México señalan que esta generación ha hecho que las relaciones laborales cambien: los miembros de esta se comportan más como clientes o socios que como subordinados.

Los estudios sobre derecho laboral explican que la renuncia voluntaria al centro de trabajo constituye un acto jurídico unilateral del trabajador, mediante el cual este pone en conocimiento de su empleador su deseo de extinguir la relación laboral. La renuncia de un trabajador es un acto que se realiza mediante la manifestación libre y voluntaria, donde se desprende el deseo del trabajador de disolver o extinguir la relación laboral que hasta en ese momento mantuvo con su empleador (Prado, 2022). Para que este tipo de renuncia sea válida y legal se debe firmar una acta de finiquito respetando los derechos de los trabajadores. La decisión de renunciar nace del trabajador y se lo expresa de manera verbal o escrita a su empleador.

Bravo (2015) explica que la renuncia voluntaria se puede dar por mutuo acuerdo entre el empleador y el trabajador, siempre y cuando en el texto de la renuncia no se viole ningún derecho del trabajador garantizado en la Constitución, porque renunciar voluntariamente al trabajo no significa renunciar a los derechos. Enfatiza que también existen renunciaciones laborales obligatorias que están fuera de la ley, pero que se aplicaron en el sector público, principalmente en Ecuador. Explica que la renuncia obligatoria es un camuflado despido intempestivo porque en ese país los empleados y trabajadores del servicio público fueron obligados a renunciar a sus funciones y puestos de trabajo. Tomando en consideración que una renuncia es una expresión de libertad y por tanto para que sea válida o legítima debe ser voluntaria, la compra de renunciaciones con indemnización o compra de renunciaciones obligatorias que se dieron en el sector público de Ecuador constituye un despido ilegal porque presionaron y obligaron al trabajador para que se fuera de su empleo. Por su parte, (Chiavenato, 2009) explica que existen dos tipos de separación en el puesto de trabajo: la separación por iniciativa del empleado (renuncia) y la separación por iniciativa de la organización (despido).

La separación por iniciativa del empleado (renuncia) se presenta cuando un empleado decide, por razones personales o profesionales, terminar la relación de trabajo con el empleador. La decisión de separarse depende de dos percepciones: la primera es el nivel de insatisfacción del empleado con el trabajo. La segunda es el número de alternativas atractivas que encuentra fuera de la organización, en el mercado de trabajo.

Después de analizar a estos autores se considera que jurídicamente existe la renuncia voluntaria y la renuncia obligatoria a los puestos de trabajo. La diferencia es que en la renuncia voluntaria el trabajador goza de la libertad de dar por terminada la relación laboral con su patrón, mientras que en la renuncia obligatoria el trabajador se ve forzado, obligado o presionado de manera directa para retirarse de su empleo. En esta tesis se entenderá la renuncia como un acto voluntario porque los 20 reporteros entrevistados reconocieron que salieron de *Reforma* por decisión propia y ningún jefe o superior los obligó o presionó directamente para dejar su trabajo.

3.2 Satisfacción laboral vs. satisfacción profesional

Para esta tesis la satisfacción laboral y la satisfacción profesional son dos conceptos diferentes porque se considera que, por un lado, el reportero es un empleado, sujeto a las exigencias de la empresa, lo que se refiere a la satisfacción o insatisfacción laboral y por otro lado está el “deber ser” de su oficio, que se refiere a la satisfacción o insatisfacción profesional. Dado que el periodista no solamente es empleado de una empresa mercantil, sino también miembro de una profesión altamente normativa, es decir, con un sentido de “deber ser” más fuerte que el de otros empleos y ocupaciones, creemos que este “deber ser” puede fungir hasta cierto punto como balance y motivación para permanecer en el empleo, incluso en condiciones laborales adversas. Por eso, en esta investigación se considera que la satisfacción profesional es un concepto que no solamente engloba los aspectos laborales del empleo sino también los normativos de la profesión periodística. La literatura académica de otras profesiones fuertemente normadas por las expectativas sociales como médicos, enfermeras y maestros derivan su satisfacción profesional en diversos factores asociados no solamente al empleo y los ambientes laborales óptimos, sino a la atención de calidad y el sentido de cumplimiento de su “deber ser” (Friedberg et al., 2014).

Es importante aclarar que el concepto de satisfacción profesional apenas está en construcción. Actualmente no hay una definición universal del concepto de satisfacción profesional enfocada al periodismo o a otras profesiones, sino que muchos autores mezclan características de la satisfacción laboral y la satisfacción profesional. No marcan la diferencia y para algunos es lo mismo. Esta investigación enfatiza que pese a ser muy utilizado en las áreas administrativas y de gestión de recursos humanos, el concepto de satisfacción laboral no alcanza a incluir aspectos de la profesión periodística como la autonomía, el servicio público y la especialización, por ello, el concepto de satisfacción laboral, como se viene estudiando, se queda corto y resulta insuficiente para explicar la realidad de un reportero en una redacción. Ante este panorama, con la literatura que se encontró se decidió construir un concepto de satisfacción profesional que abarque aspectos importantes del “deber ser” como la trascendencia del servicio público que ofrecen los reporteros, la autonomía que requieren en las historias que publican y el valor de la adecuada especialización en su campo de trabajo.

3.2.1 Satisfacción e insatisfacción laboral

Es importante aclarar que para esta investigación los conceptos de satisfacción e insatisfacción laboral no se utilizarán tal como lo emplean los diferentes autores, pero se analizarán porque sirven de referente para construir un marco teórico sólido que nos lleve a definir el concepto de satisfacción profesional, que es el que nos interesa especificar en esta tesis. Las primeras investigaciones que existen sobre el término satisfacción laboral las realizó el psicólogo estadounidense Frederick Irving Herzber en 1959, donde explica la Teoría de los dos factores o Teoría de la motivación e higiene. En ella plantea la existencia de dos factores que orientan el comportamiento del empleado: la satisfacción, que es principalmente el resultado de los factores de motivación y la insatisfacción que es principalmente el resultado de los factores de higiene (Martínez, 2013).

Entre los factores de higiene cabe mencionar que se encuentran: los sueldo y beneficios; política de la empresa y su organización; relaciones con los compañeros de trabajo; ambiente físico; supervisión; estatus; seguridad laboral; crecimiento; madurez, y consolidación. Entre los factores de motivación se encuentran: logros, reconocimiento, independencia laboral, responsabilidad y promoción. Herzber en su teoría bifactorial sostiene que la motivación de una persona proviene de factores de motivación (intrínsecos) y no de mantenimiento (extrínsecos). Los factores de motivación intrínsecos se llaman así porque provienen del interior de la persona y se alimenta continuamente con la propia actividad productiva. Estos factores son los que se aprovechan para motivación debido a que se desarrollan durante el ejercicio de la actividad por sí misma, y no dependen de elementos de motivación externos. Los factores de mantenimiento son extrínsecos porque dependen de elementos externos al trabajador. Estos factores no sirven para motivar al trabajador, sino simplemente para evitar que esté insatisfecho con alguna condición laboral específica, tal como seguros médicos y sueldo. Cuando se satisface la necesidad, el sujeto deja de estar insatisfecho, pero no es que esté motivado, porque al poco tiempo se acostumbrará al nuevo beneficio y de hecho paulatinamente volverá a estar insatisfecho.

Chiavenato (2019) asegura que los factores higiénicos de Herzberg se refieren a las condiciones que rodean a la persona en su trabajo. Añade que, si estos factores higiénicos son óptimos, únicamente evitan la insatisfacción, pues su influencia en la conducta no eleva la satisfacción de manera sustancial y duradera. El escritor brasileño especialista en la administración de recursos humanos describe que los factores motivacionales se refieren al contenido del puesto, a las tareas y a las obligaciones relacionadas que producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad muy superior a los niveles normales.

Caballero (2002) explica que la teoría de los dos factores establece que la satisfacción y la insatisfacción laboral representan dos fenómenos totalmente distintos y separados entre sí en la conducta profesional. Este modelo viene a decir que la persona trabajadora posee dos grupos de necesidades: unas referidas al medio ambiente físico y psicológico del trabajo (factores o necesidades higiénicas) y otras referidas al contenido mismo del trabajo (factores o necesidades de motivación). El término de satisfacción laboral es definido por Locke (1976) como un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. Se trata, pues, de un sentimiento de bienestar, placer o felicidad que experimenta el trabajador en relación con su trabajo.

Para tener un panorama más amplio de los autores que utilizan el concepto de satisfacción laboral, en seguida se muestra una tabla basada en la investigación de (Gamboa, 2010), quien analizó una serie de artículos publicados que hablan de satisfacción laboral.

Tabla 1*Principales definiciones de satisfacción laboral*

Autor	Año	Definición
Lee y Chang	2008	La satisfacción laboral es una actitud general que el individuo tiene hacia su trabajo.
Wright y Bonett	2007	La satisfacción laboral es probablemente la más común y más antigua forma de operacionalización de la felicidad en el lugar de trabajo.
Andresen, Domsch y Cascorbi	2007	La satisfacción laboral es un estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo; dicho estado es alcanzado satisfaciendo ciertos requerimientos individuales a través de su trabajo.
Morillo Iraiza	2006	La satisfacción laboral como «la perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial.
Wright y Davis	2003	La satisfacción laboral representa una interacción entre los empleados y su ambiente de trabajo, en donde se busca la congruencia entre lo que los empleados quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben.
Mason y Griffin	2002	El constructo de satisfacción laboral no únicamente es a nivel individual, sino también a nivel grupal y organizacional. Por lo anterior, es que ellos definen satisfacción de la tarea del grupo como la actitud compartida del grupo hacia su tarea y hacia el ambiente de trabajo asociado.
Spector Paul	1997	La satisfacción laboral es una variable actitudinal que puede ser un indicador diagnóstico del grado en que a las personas les gusta su trabajo.
Blum y Nayles	1995	La satisfacción en el trabajo es el resultado de varias actitudes que tiene un empleado hacia su trabajo, los factores conexos y la vida en general.
Igbaria y Guimares	1993	La satisfacción laboral se refiere a las reacciones afectivas primarias de los individuos hacia varias facetas del trabajo y de las experiencias del trabajo.
Sikula, Andrew F.	1992	La satisfacción en el trabajo es una resultante afectiva del trabajador a la vista de los papeles de trabajo que este detenta, resultante final de la interacción dinámica de dos conjuntos de coordenadas llamadas necesidades humanas e incitaciones del empleado.
Bracho, C.	1989	La satisfacción laboral se refiere a la respuesta afectiva, resultante de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de una organización y las condiciones de trabajo percibidas por ellos.
Chiavenato	1986	La satisfacción en el trabajo designa la actitud general del individuo hacia su trabajo.

Nota. Tomada de *Satisfacción laboral: descripción teórica de sus determinantes*, de Gamboa, E, J, (2010), Revista Psicología Científica.com, 12(16). <https://psicolcient.me/x4kok>

3.2.2 Satisfacción e insatisfacción laboral en periodistas

Como se mencionó anteriormente, el concepto de satisfacción e insatisfacción laboral no se utilizará en esta tesis, pero es un referente importante para ubicar estudios anteriores que hablan de la percepción que los periodistas tienen de su trabajo. Se recalca que en los estudios sobre periodismo este concepto aborda únicamente la parte laboral del trabajador y deja afuera la parte profesional, del “deber ser” del reportero, que aquí nos interesa. Por eso, se busca desarrollar un concepto más amplio que incluya características profesionales como la autonomía, el servicio público y la adecuada especialización de un reportero.

El investigador Scott Reinardy es quien más ha utilizado el término de satisfacción laboral y lo ha aplicado en investigaciones enfocadas a periodistas. Con base en la teoría de Herzberg, para este autor la satisfacción laboral está determinada por motivadores y factores de higiene. Los motivadores en los periodistas incluyen: el apoyo organizacional percibido (logros) y el apoyo social (relaciones interpersonales- compañeros), mientras que la sobrecarga de roles, condiciones laborales, factores de la vida personal y las demandas laborales son factores de higiene (Reinardy, 2009). Utilizando el concepto de Spector (1997), el catedrático agrega que la satisfacción laboral es una variable actitudinal que depende de mediciones intrínsecas (sentimientos de satisfacción hacia el trabajo) y extrínsecas (pago, condiciones laborales, supervisión). Explica que las investigaciones sobre la satisfacción laboral entre los periodistas comenzaron hace 50 años con el trabajo de Samuelson (1962) con graduados en periodismo, donde se reveló que los periodistas de los periódicos más grandes (con más de 50.000 tiradas) estaban menos satisfechos con su trabajo que los de los periódicos más pequeños. Si bien el salario no era un factor para aquellos que estaban satisfechos, la experiencia profesional y los deberes personales sí lo eran. Aunado a esto, los periodistas que abandonaron la profesión mencionaron un liderazgo deficiente y salarios bajos, y no vieron mucho futuro en el periodismo como carrera. Johnstone et al. (1976) en su estudio de más de 1.300 periodistas explicaron que entre el 20 y el 25 por ciento de los jóvenes periodistas escribieron que la insatisfacción dentro de este grupo no parece provenir de las oportunidades económicas, pero la insatisfacción laboral para muchos jóvenes periodistas tiene más que ver con consideraciones profesionales: discrepancias entre los ideales periodísticos y las prácticas del día a día.

Por su parte, Reyna (2017) quien busca entender ¿por qué la generación Y, que se refiere al grupo de personas nacidas entre 1980 y 1996, está abandonando el periodismo de manera prematura?, argumenta que los periodistas de dicha generación, por lo general empleados como reporteros, tienen poca capacidad de influir en la toma de decisiones. Este déficit de control del trabajo contribuye a su insatisfacción laboral y agotamiento profesional porque en sus redacciones les imponen métodos, ritmos, horarios y salarios que no necesariamente corresponden a su horizonte de expectativas.

Entonces, al neutralizar su voz a través de un organigrama jerárquico y no presentarles alternativas, empiezan a desarrollar intenciones de renuncia. Enfatiza que, para algunos directivos y editores entrevistados, el problema es que los periodistas de la generación Y renuncian al periodismo porque no tienen vocación, disciplina o tolerancia. El investigador critica que es sencillo adoptar esa perspectiva y recargar en los jóvenes toda la responsabilidad del síndrome de puerta giratoria. Sin embargo, al analizar sus experiencias y percepciones se evidencia que las condiciones, las relaciones y la organización del trabajo periodístico son poco favorables para su permanencia. En seguida se presenta una tabla realizada por Reyna, quien registró las principales investigaciones sobre las intenciones de renuncia de periodistas.

Tabla 2

Principales investigaciones sobre satisfacción laboral y las intenciones de renuncia en el periodismo.

Autor	Resultados
Daniels y Hollifield (2002)	Los cambios organizacionales afectan la satisfacción laboral y el compromiso organizacional porque los periodistas perciben que comprometen su capacidad de producir periodismo de calidad.
Beam (2006)	La satisfacción laboral se relaciona con las percepciones sobre los objetivos de las organizaciones; anteponer ganancias a periodismo produce insatisfacción laboral y erosiona compromiso organizacional.
Reinardy (2006)	En general, los periodistas deportivos tienen altos índices de satisfacción laboral; sin embargo, tanto los editores como los jóvenes son propensos al agotamiento emocional y a la despersonalización.
Reinardy (2007)	La encuesta marca una correlación entre apoyo organizacional y satisfacción laboral en periodistas deportivos; sin embargo, las entrevistas descubren que reciben menos apoyo organizacional que el que manifiestan.
Beam y Spratt (2009)	Incluso en contextos de violencia y trauma, los periodistas se sienten satisfechos y refrendan su compromiso si las organizaciones son empáticas con sus respuestas emocionales; en caso contrario, buscan salida.
Hardin y Whiteside (2009)	Las mujeres que trabajan en secciones deportivas renuncian cuando su trabajo entra en conflicto con su vida personal; las organizaciones no modifican condiciones laborales para retenerlas.
Beam y Spratt (2009)	Incluso en contextos de violencia y trauma, los periodistas se sienten satisfechos y refrendan su compromiso si las organizaciones son empáticas con sus respuestas emocionales; en caso contrario, buscan salida.
Massey y Elmore (2011)	Las mujeres periodistas son propensas a renunciar a sus trabajos de tiempo completo para desempeñarse como freelance; obtienen mayor satisfacción laboral porque pueden combinar de mejor manera trabajo y vida privada.
Reinardy (2011)	Los periodistas jóvenes presentan altos índices de agotamiento profesional e intenciones de renuncia y al no encontrar respuesta de las organizaciones se preparan para concretarlas.

Davidson y Meyers (2014)	Los periodistas renuncian porque es más fácil salir de las organizaciones que hacer escuchar sus voces; aprovechan el capital cultural adquirido para moverse en el mercado laboral.
Reinardy (2014)	Los periodistas de televisión que expresan intenciones de renuncia tienen bajos niveles de satisfacción laboral, apoyo organizacional, autonomía y percepciones sobre la calidad de su trabajo.
Ileri (2015)	En una democracia emergente como la de Kenia, la satisfacción laboral de los periodistas puede coexistir con su insatisfacción salarial. En ciertas coyunturas, esto produce intenciones de renuncia.
Bro, Hansen y Andersson (2016)	Los procesos de recualificación del trabajo producen un descenso en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, pues los trabajadores perciben una pérdida de autonomía profesional.
Lassila-Merisalo (2017)	Las becas para periodistas incrementan su satisfacción laboral, pero también sus intenciones de renuncia, porque al regresar a sus organizaciones proponen innovaciones que no son tomadas en cuenta.
Ternes, Peterlin y Reinardy (2017)	La satisfacción laboral se expresa de manera diferenciada dependiendo del puesto que se ocupe; los trabajadores de escritorio están menos satisfechos que los que no trabajadores de escritorio.

Nota. Tomada de *El periodismo como Trabajo Temporal* de Reyna, V, H. (2017), revista Latinoamericana de Ciencias de la Comunicación, 14 (27), 258-268. Disponible en <https://bit.ly/3LDCoOC>

3.3 Importancia de la satisfacción e insatisfacción profesional

Como se expuso anteriormente, el concepto de satisfacción profesional se encontró aplicado en profesiones altamente normadas como médicos generales y médicos internistas. En el periodismo este concepto está en construcción y aquí se busca adaptarlo para que se utilice en futuros análisis sobre la profesión periodística.

El investigador que más se acerca al análisis de la satisfacción profesional en el periodismo es Reinardy (2009), quien examinando a diferentes autores expone que el periodismo ha sido descrito como una profesión noble practicada por individuos de gran integridad. Las obligaciones periodísticas incluyen la precisión, informar al público, brindar una cobertura equilibrada y adoptar el papel de organismo de control gubernamental. Los periodistas se enorgullecen de su trabajo y lo ven como emocionante. Expone que Weaver et al., (1986) escribieron que los factores de profesionalismo en el trabajo, como la importancia de la autonomía y la estimación de qué tan bien está informando al público la organización empleadora, parecen haberse convertido en predictores más fuertes de la satisfacción laboral. Aunado a esto, Frank Luther Mott dijo que el espíritu profesional depende de la devoción al servicio, la atención a la preparación adecuada de sus practicantes y la adherencia a ciertos estándares. En teoría, el profesional antepone el servicio a la ganancia personal. Para reforzar esta idea, Johnstone et al. (1971) y Weaver et al., (1986) informaron que el 61 por ciento de los periodistas dijo que “ayudar a la gente” era muy importante para su satisfacción laboral. El 69 por ciento de los periodistas dijo que era muy importante la “política editorial”. También se encontraron niveles más altos de satisfacción laboral entre aquellos periodistas que dijeron que su organización de noticias estaba haciendo un trabajo "sobresaliente" o "muy bueno" para informar al público. Los niveles de satisfacción de los reporteros aumentaron junto con los niveles de autonomía percibida (libertad para seleccionar historias y libertad para elegir qué enfatizar en las historias). Las principales razones para irse de su trabajo incluían el salario, la seguridad laboral, el estrés y el agotamiento, y un ambiente de trabajo desfavorable (es decir, plazos y horarios).

Reinardy recuerda que Herzberg (1968) expresó que el aumento de salario, los programas de beneficios complementarios y la reducción del tiempo en el trabajo, son simplemente soluciones a corto plazo para promover la satisfacción laboral.

El empleado insatisfecho puede provocar agotamiento, ausentismo y rotación laboral, todas propuestas costosas para cualquier organización. Para los gerentes de periódicos, ir más allá de las motivaciones tangibles ayudará a desarrollar un programa de satisfacción a largo plazo para sus empleados. En la indagatoria de Reinardy (2009) el salario fue la segunda razón más común por la que los periodistas quieren dejar la profesión, las recompensas financieras, establecidas como una “higiene” de Herzberg, no proporcionarán soluciones a largo plazo para disminuir la insatisfacción. Sin embargo, mejorar el ambiente de trabajo y el trabajo en sí mismo proporcionará la base para la satisfacción. Ante este panorama, en esta investigación se ha de entender la satisfacción profesional como la actitud, emoción y sentimiento positivo que expresa un reportero sobre el servicio público que ofrece, la autonomía que experimenta en su trabajo y el conocimiento experto que acumula durante su trayectoria. En tanto, la insatisfacción profesional es la actitud, emoción y sentimiento negativo que expresa un reportero para desarrollar su “deber ser” ante la sociedad. El servicio público que brinda un reportero se refiere a la información ofrecida oportunamente que pretende ser del interés personal del lector-oyente-espectador, que no se limita a informar, sino que se impone la exigencia de ser útil en la vida personal del receptor, psicológica o materialmente. Es la información cuya meta deja de ser ofrecer datos circunscritos al acontecimiento, para ofrecer respuestas y orientación (Nieto,1993).

Para Reinardy (2014) la autonomía es la libertad que tiene un periodista para seleccionar historias y libertad para elegir qué enfatizar en las historias. Cuando las personas se involucran en una actividad porque la encuentran interesante están haciendo la actividad divertida. Por el contrario, ser controlado implica actuar con una sensación de presión, una sensación de tener que participar en las acciones. En tanto, el conocimiento experto se refiere a que los periodistas especializados debe formarse en el campo sobre el que pretende informar a la sociedad. El periodismo especializado permite profundizar documentalmente en los hechos noticiosos y contextualizar con un determinado rigor los de un determinado ámbito temático. El dominio de las fuentes (personales y documentales) y de los archivos de ese ámbito temático concreto es fundamental para un profesional especializado. Para el periodista especializado el rigor de la investigación debe estar por delante de la urgencia de la noticia. El objeto del periodismo especializado no es tanto la exclusiva como la calidad en la información, que ha de ser más completa y profunda (Ronda y Alcaide, 2010).

3.4 Diferencia entre periodista y reportero

En la literatura académica no se encontraron estudios que marquen la diferencia entre el trabajo que hace un periodista y un reportero. La mayoría de los escritos consultados utilizan la palabra “periodista” para hablar de manera general de todos los trabajadores de algún medio de comunicación. En otros casos, periodista o reportero se emplean como sinónimos. Para la (Real Academia Española [RAE], 2023) el periodista es la persona que se dedica al periodismo. En tanto, el periodismo es la actividad profesional que consiste en la obtención, tratamiento, interpretación y difusión de informaciones a través de cualquier medio escrito, oral, visual o gráfico. La definición institucional de “periodista” es general, pero en la práctica existen profesionales que se especializan en cada uno de los procesos: en la obtención de la información encontramos a los reporteros, en el tratamiento de la información a los editores; en la interpretación a los columnistas y en la difusión de información están los presentadores de noticias o locutores. En este contexto, para la Organización de las Naciones Unidas (2012) los periodistas son personas que observan, describen, documentan y analizan acontecimientos con el propósito de sistematizar esa información y reunir hechos. La definición de la ONU incluye a quienes trabajan en medios de información y al personal de apoyo, así como a quienes trabajan en medios comunitarios y a los llamados periodistas ciudadanos. La organización internacional adoptó una definición funcional del periodismo, según la cual participan en esa actividad una amplia variedad de personas, como analistas y reporteros profesionales, autores de *blogs* y otros que publican por su propia cuenta en medios de prensa o en Internet. Esta definición es más amplia e incluye a los reporteros dentro de la labor periodística. Al analizar a los periodistas frente a los reporteros es fundamental recordar que ambos son parte de la industria de las noticias. En esta tesis es importante definir el trabajo de un reportero, quien se dedica a la obtención de la información de manera directa, cuya función de trabajo es en la calle, donde pasa la noticia. Son los enlaces directos entre instituciones públicas o privadas, servidores sociales, comunidades y el público en general de a pie. El reportero es enlace entre la gente y el medio de comunicación. Mientras que el periodista es quien difunde la información suministrada por el reportero (Diferencias, 2022).

CAPÍTULO 4. Metodología

4.1 La investigación cualitativa

Para encontrar la relación significativa entre la deserción laboral y satisfacción profesional de reporteros que renunciaron al periódico *Reforma* entre el 2010 y el 2020 se utilizó una metodología de corte cualitativa, con la técnica de entrevistas a profundidad. Los estudios cualitativos se basan en una investigación interpretativa, con el investigador involucrado en una experiencia sostenida e intensiva con los participantes (Creswell, 2009). Los análisis cualitativos se apoyan en la interpretación de la realidad social, los valores, las costumbres, las ideologías y cosmovisiones a partir de un discurso subjetivo, ya que el investigador asignará un sentido y un significado particular a la experiencia del otro (Robles, 2011). Para Creswell, los investigadores cualitativos intentan desarrollar una imagen compleja del problema o cuestión que se estudia. Además, implica informar sobre múltiples perspectivas, identificar múltiples factores involucrados en una situación y, en general, esbozan el panorama que emerge del problema de investigación. La investigación cualitativa implica la descripción verbal de situaciones de la vida real. Por lo tanto, este método científico de observación sirve para recopilar datos no numéricos y describir fenómenos en contexto, se interpretan procesos o significados, se utilizan conceptos basados en la teoría y se busca la comprensión de los fenómenos (Silverman, 2014). Por eso, el método cualitativo es el más viable para este estudio pues ayuda a comprender de manera interpretativa, subjetiva y significativa el fenómeno de la deserción laboral y la satisfacción profesional. El análisis cualitativo nos lleva a profundizar en las experiencias, indagar en el discurso, en el contexto y adentrarnos en los motivos íntimos que originaron la renuncia de los reporteros.

La investigación cualitativa constituye un campo de investigación que entrecruza disciplinas, áreas y objetos de estudio (Denzin y Lincoln, 2012), por ello, es un método rico en opiniones y diverso que aporta un panorama amplio, con matices únicos y hallazgos exclusivos. Otra de las características de la investigación cualitativa es que proporciona antecedentes a través de los cuales la audiencia pueda comprender mejor el tema, el entorno o los participantes (Creswell, 2009).

Esta tesis busca que los lectores comprendan mejor el fenómeno de la deserción laboral y la satisfacción profesional de los reporteros. Además, que tengan una versión de las renuncias contada por los propios reporteros que trabajaron en *Reforma*. Una de las críticas a la investigación cualitativa está relacionada con lo sólidas que pueden o no ser las explicaciones que ofrece de un fenómeno. Lo anterior se conoce como el problema del “anecdotalismo”, que se relaciona con los pocos ejemplos de algún fenómeno de investigación, sin ningún intento de analizar datos contradictorios. (Silverman, 2014) expone que hay una tendencia hacia un enfoque anecdótico del uso de datos en relación con conclusiones o explicaciones en la investigación cualitativa. Se utilizan conversaciones breves, fragmentos de entrevistas no estructuradas para proporcionar evidencia de una afirmación particular.

Es importante aclarar que el presente estudio no queda exento de este problema, pero en las entrevistas a profundidad se trató de aminorar el efecto del “anecdotalismo” y en su lugar se solicitó a los participantes profundizar con ejemplos significativos, relevantes y trascendentes que permitieran comprender mejor su experiencia y sus sentimientos.

4.2 Entrevista a profundidad

La entrevista es una forma específica de conversación en la que se genera conocimiento mediante la interacción entre el entrevistador y el entrevistado (Kvale, 2011). Para esta tesis se eligió la técnica de entrevista a profundidad por ser el instrumento cualitativo que mejor permite responder a la pregunta de investigación ¿cuál es la relación que existe entre la deserción laboral y satisfacción profesional de reporteros que renunciaron al periódico *Reforma* entre el 2010 y el 2020?

Una entrevista de investigación cualitativa intenta entender el mundo desde el punto de vista del sujeto, revelar el significado de las experiencias de las personas, desvelar su mundo vivido previo a las experiencias científicas (Kvale, 2011). Una de las ventajas que se observa de las entrevistas a profundidad es que por medio del diálogo entre entrevistador y entrevistado se puede conocer mejor al sujeto de estudio, sus gustos, sus pasiones y su comportamiento. Tal como lo señalan Benny y Hughes (1970), la entrevista es la “herramienta de excavar” favorita de los sociólogos para adquirir conocimientos sobre la vida social. Los científicos sociales reposan en gran medida sobre relatos verbales. Por eso, este instrumento es el que mejor nos permite profundizar en las experiencias de los ex reporteros de *Reforma* y nos acerca a relatos íntimos, vivencias únicas y aporta un significado diferente a las experiencias vividas en la redacción de *Reforma*. La intención principal de la técnica de entrevistas a profundidad es adentrarse en la vida del otro, penetrar y detallar en lo trascendente, descifrar y comprender los gustos, los miedos, las satisfacciones, las angustias, zozobras y alegrías, significativas y relevantes del entrevistado; consiste en construir paso a paso y minuciosamente la experiencia del otro. La entrevista en profundidad sigue el modelo de plática entre iguales (Robles, 2011). En el trabajo de campo de este estudio contempla 20 entrevistas a profundidad con el diseño de un cuestionario de 10 preguntas detonantes que trazan la línea de la conversación con los participantes. Para Robles (2011) las entrevistas en profundidad se estructuran a partir de objetivos concretos, en este sentido, resulta complicado determinar un número mínimo o máximo de entrevistados, pues la finalidad no obedece a una representación estadística, sino que consiste en el estudio minucioso de la información que se obtenga de las conversaciones con los entrevistados.

Para Kvale (2011) entrevistar es un oficio que se debe aprender mediante la práctica. En esta técnica, el entrevistador es un instrumento más de análisis, explora, detalla y rastrea por medio de preguntas, cuál es la información más relevante para los intereses de la investigación, por medio de ellas se conoce a la gente lo suficiente para comprender qué quieren decir, y con ello, crear una atmósfera en la cual es probable que se expresen libremente. Robles (2011) sugiere que las reuniones no deben rebasar las dos horas de duración para evitar el cansancio o la fatiga por parte del entrevistado. Asimismo, el investigador propone evitar sancionar, restringir o limitar a los entrevistados, pues atmósferas impregnadas de inseguridad, dudosas o vacilantes, disminuirán la posibilidad de obtener respuestas concretas, sinceras u honestas.

En la aplicación de la entrevista se buscó que los participantes hablaran libremente, en el día y la hora que a ellos mejor les convenía. La mayoría de los entrevistados se encontraban a solas en espacios libres de ruido y la conexión a internet permitió que tanto el entrevistado como el entrevistador entablaran una plática abierta, aclarando que lo expresado sería guardando el anonimato y, si ellos lo decidían, eliminando nombres de personas que podrían reconocerlos al momento de leer su testimonio.

Es importante resaltar que entre la entrevistadora y los entrevistados existe una relación de colegas que influyó en la apertura de los participantes, quienes respondieron las preguntas con confianza y hablaron de temas íntimos, que tal vez no pueden ser descritos con otra técnica de análisis como el cuantitativo.

Ante los entrevistados, yo me posicioné como investigadora de un fenómeno sociológico: siempre observando, analizando, cuestionando y escuchando sus palabras y dejándolos hablar libremente. Evité interrumpirlos con el fin de obtener la mayor información posible. Cuando necesité que me precisaran algún evento en específico o que me dieran algún ejemplo, los participantes accedieron con gusto.

Al final de las entrevistas, algunos participantes expresaron su agrado por hablar del tema, el cual, consideraron, no es tratado por las empresas periodísticas mexicanas. Expresaron que muchos de los periodistas no se dan el tiempo de analizar lo bien o mal que hacen su labor y por eso la entrevista a profundidad que realicé les sirvió como catarsis para desahogar sus malestares laborales que padecieron en el periódico *Reforma*.

4.3 La muestra

La muestra es una parte del universo o población en que se llevará a cabo la investigación (López, 2004). En el caso de la muestra cualitativa se refiere a una parte de un colectivo o población elegida mediante criterios de representación sociocultural, que se somete a investigación científica social con el propósito de obtener resultados válidos para el universo. La muestra cualitativa se basa en el principio de la “aleatorización”, definidas por reglas de la estadística, establece que cada unidad del universo tiene una probabilidad fija de ser parte de la muestra. Lo que interesa en la muestra cualitativa, que opera con un número reducidos de casos, es la profundidad del conocimiento del objeto de estudio y no la extensión de la cantidad de unidades (Mejía, 2000, p. 166).

En esta tesis, la muestra que se utilizó fue de 20 reporteros (10 hombres y 10 mujeres) que entre el 2010 y el 2020 renunciaron a su trabajo en el periódico *Reforma*. Todos con estudios de licenciatura terminada. Se entrevistaron a 7 reporteros que trabajaron en la sección Nacional; 4 en Nacional y Vida; 3 en Negocios; 3 en Ciudad; 2 en Moda, Gente y Club, y uno en *Gadgets* y *Automotriz*. El promedio de edad que tenían al entrar a *Reforma* fue de 24 años y en promedio renunciaron a los 29 años. En promedio permanecieron 5 años y 6 meses trabajando para este medio de comunicación. Una característica de estos trabajadores es que ellos firmaron un contrato de trabajo con el periódico *Reforma* y sus notas fueron publicadas y firmadas con sus nombres en las diferentes plataformas del diario. En esta investigación se trabaja con una muestra no probabilística, que es una técnica que no permite que todos los individuos de una población posean las mismas oportunidades de selección (García, 2009). Robles (2011) asegura que en la técnica de entrevistas en profundidad se estructura a partir de objetivos concretos, en este sentido, resulta complicado determinar un número mínimo o máximo de entrevistados, pues la finalidad no obedece a una representación estadística, sino que consiste en el estudio minucioso de la información que se obtenga de las conversaciones con los entrevistados. Las entrevistas a profundidad se comenzaron a aplicar el 25 de enero del 2022 y se terminaron de aplicar el 6 de abril del 2022. Las entrevistas se tenían contempladas hacerse de manera presencial, pero por motivos de la pandemia de COVID 2019 fue imposible y por eso se optó por realizarlas por videollamada en la plataforma *Meet*. Aproximadamente se realizaron de dos a tres entrevistas por semana y la mayoría de los entrevistados radican en la Ciudad de México.

4.4 Selección del medio

En este estudio se eligió *Reforma* por ser un periódico ícono del periodismo en México, que en los años noventa gozó de prestigio y credibilidad al impulsar valores como la independencia y democracia. Grupo Reforma asegura tener la red más extensa de periodistas profesionales cubriendo México y ser una institución informativa con más credibilidad y prestigio en el país, con un equipo de 700 reporteros y fotógrafos en tres principales ciudades del país que son la Ciudad de México, Nuevo León y Guadalajara y una red de corresponsales en toda la república (Grupo Reforma, s.f). En el 2022, el periódico *Reforma* informó a la Secretaría de Gobernación (2023) que cuenta con el certificado de reserva de derechos al uso exclusivo del título (Indautor) 04-1993-000000002229-101 y el certificado de licitud de contenido 55000. El nombre comercial del medio es *Reforma*, el Corazón de México. Su nombre fiscal es Consorcio Interamericano de Comunicación, S.A. de C.V. con su Registro Federal de Contribuyente (RFC) CIC970922LKA. En el Padrón Nacional de Medios Impresos publicó que su domicilio fiscal se encuentra en Monterrey, Nuevo León, y su domicilio comercial está en la Alcaldía Benito Juárez, Ciudad de México. Entre sus directivos se encuentra como presidente Alejandro Junco de la Vega Elizondo. El director editorial es Juan Ernesto Pardini Carpizo, el jefe de información y/o redacción, Roberto Zamarripa de la Peña y el gerente comercial, Eusebio Gerardo Lara González. En el 2022, el periódico *Reforma* reportó un tiraje promedio de 174 mil 209 ejemplares, con un promedio de circulación de 165 mil 709 ejemplares. La Ciudad de México es la entidad donde el periódico *Reforma* mantiene mayor tiraje. En la capital del país, la empresa distribuye diario al mercado 104 mil 941 periódicos. El tiraje que *Reforma* hace en el Valle de México, que comprende la Ciudad de México y el Estado de México, es de 138 mil 175 ejemplares, lo que representa más de 83 por ciento de su tiraje diario. El 16.6 por ciento restante corresponde a estados del interior de la república, donde el medio tiene poca presencia. *Reforma* reportó que el perfil de su lector es de 71 por ciento son hombres y 29 por ciento son mujeres, de población urbana en un 100 por ciento. El 26 por ciento tienen entre 35 y 44 años. El 92 por ciento tiene un nivel socioeconómico AB/C+. Además, 48 por ciento de las personas que consumen el diario tienen licenciatura y 42 por ciento postgrados. En su informe detalla que 26 por ciento pertenece a la iniciativa privada y 21 por ciento son profesionistas.

Tabla 3*Distribución geográfica del periódico Reforma*

Número de Estado	Nombre	Ejemplares
1	Aguascalientes	206
2	Baja California	377
3	Baja California Sur	229
4	Campeche	57
5	Coahuila De Zaragoza	68
6	Colima	229
7	Chiapas	149
8	Chihuahua	400
9	Ciudad de México	104941
10	Durango	229
11	Guanajuato	628
12	Guerrero	720
13	Hidalgo	480
14	Jalisco	273
15	Estado de México	33234
16	Michoacán	434
17	Morelos	4971
18	Nayarit	171
19	Nuevo León	183
20	Oaxaca	389
21	Puebla	9282
22	Querétaro	4981
23	Quintana Roo	343
24	San Luis Potosí	400
25	Sinaloa	125
26	Sonora	114
27	Tabasco	183
28	Tamaulipas	229
29	Tlaxcala	80
30	Veracruz	1029
31	Yucatán	289
31	Zacatecas	286
	Total	165,709

Nota. Tomada del Padrón Nacional de Medios Impresos apartado *Reforma*, Corazón de México (2022), Secretaría de Gobernación. Disponible en <https://bit.ly/3pOcRe6>

4.4 Muestreo, selección y perfiles de participantes

En esta investigación se trabajó con una muestra no probabilística, que es una técnica que no permite que todos los individuos de una población tengan las mismas oportunidades de selección (García, 2009). Los sujetos de estudio de esta investigación son únicamente reporteros que trabajaron para el diario *Reforma* y renunciaron entre el 2010 y el 2020. Los criterios teóricos que se utilizaron para definir a los participantes es que deberían ser reporteros, trabajadores contratados por el diario *Reforma* y que su labor principal fue la de buscar información que fue publicada con su nombre en las diferentes plataformas de este medio de comunicación. El tipo de muestreo que se utilizó es con una metodología de bola de nieve. Alloatti (2014) explica que generalmente la técnica de bola de nieve proporciona formas de contacto con sujetos que pertenecen a poblaciones o grupos caracterizados como difícilmente accesibles. Esta técnica suele ser una de las principales estrategias utilizadas para datos oficiales inexactos o simplemente falta de información. Entre sus ventajas están que permite conocer aspectos centrales de los grupos como tipos de vínculos y espacios de sociabilidad frecuentes entre individuos.

Una de las peculiaridades de la técnica de bola de nieve es su utilización recomendada en estudios exploratorios, donde exista una ausencia significativa de datos que permitan estimar un universo. Según Mejía (2000) es cuando las variables que determinan la composición estructural de la muestra son definidas de manera teórica por el investigador. En este caso se utilizaron criterios que definen a los reporteros como sujetos que se encargan de recolectar, procesar y distribuir información para un periódico. La mayoría de las preguntas que se hicieron son abiertas para que los participantes expresaran sus gustos, sentimiento y emociones. El pilotaje de la entrevista a profundidad se hizo en abril del 2021 por videollamada, donde se observó que a la participante le fue fácil responder a las preguntas. La mayoría de las preguntas que se hicieron son abiertas y en las preguntas más importantes se pidió a los entrevistados que dieran ejemplos de su experiencia.

4.5 Diseño del instrumento

Guía de preguntas hechas a reporteros que renunciaron al periódico *Reforma* entre el 2010 y el 2020.

Número de entrevista _____

Fecha: _____

Edad:

Sexo:

Estado civil:

Escolaridad:

Fecha en la que trabajó para el periódico *Reforma*:

Fuente que cubría:

Preguntas detonantes

- 1.- Cuéntame, ¿cómo llegaste al periódico *Reforma*?
2. ¿Cómo eran tus condiciones laborales y salariales?
 - a) ¿Tú como te sentías con eso?
 - b) ¿Te sentías bien pagado?
3. ¿Quién era tu jefe?
 - a) ¿Cómo te llevabas con él?

Preguntas clave

4. ¿Cómo te sentías trabajando para un diario nacional como *Reforma*, (bien valorado en el gremio)?
5. ¿Qué valores profesionales de la empresa apoyabas o compartías con el periódico *Reforma* y cuáles no?
 - a) ¿Qué piensas de los valores de *Reforma*?
 - b) ¿Todos te gustaban?, dame un ejemplo.
6. ¿Cómo era el balance entre tu vida privada y trabajo cuando estabas en *Reforma*?, ¿te presionaba el horario y el trabajo?, dame un ejemplo.
7. ¿Qué tan satisfecho estabas con tu trabajo diario y cómo te sentías al verlo publicado en el diario?, dame un ejemplo.
8. ¿Qué tipo de recomendaciones te hacían tus jefes para mejorar tu trabajo o bien, para adaptarlo a las necesidades del diario?
 - a) ¿Qué notas te publicaron?
 - b) ¿Todas las notas que proponías te publicaban?
 - c) ¿Cuáles te rechazaban?, dame un ejemplo.
9. ¿En qué momento decides renunciar a tu trabajo en el periódico *Reforma*?
 - a) ¿Qué estaba ocurriendo o cuál era el contexto que te hizo tomar la decisión?

Preguntas de cierre

- b) ¿Sigues como reportero?
- c) ¿A qué te dedicas actualmente?

4.6 Contexto de la entrevista, desafíos y dificultades

Las 20 entrevistas se hicieron por videollamada debido al confinamiento que provocó la pandemia de Covid 19 y porque algunos de los participantes radican en el interior de la república o fuera del país. Las entrevistas se realizaron del 25 enero al 6 de abril del 2022, durante estos tres meses se contactó vía telefónica a 24 candidatos, de los cuales 4 declinaron su participación argumentando falta de tiempo o ignorando los mensajes telefónicos. Todas las entrevistas se hicieron garantizando el anonimato de los participantes pues solamente tres de ellos aseguraron no tener problemas en que sus nombres se difundieran, pero para unificar criterios se decidió que a todos los entrevistados se les garantizara el anonimato. Una de las participantes mostró preocupación porque, pese a estar en anonimato, pudieran identificarla y pidió cambiar palabras y eliminar nombres de jefes o personas que mencionó en la entrevista. La participante argumentó que mientras hablaba en la entrevista se expresó con mucha confianza y temía que la fueran a identificar o que las frases que proporcionó estuvieran sacadas de contexto. Los entrevistados no pusieron resistencia para contestar las 9 preguntas detonantes. En cuestión de tiempo, la entrevista más larga duró 2 horas y media, mientras que la entrevista más corta duró 45 minutos. En todas las entrevistas, los reporteros se mostraron tranquilos y accesibles en responder los cuestionamientos, profundizar en las anécdotas y dar ejemplos. Al inicio de la conversación, algunos reporteros hablaron de su proceso después de salir de *Reforma* y la manera en que les costó encontrar trabajo, aceptar que ya no laboraban para ese medio y que algunas fuentes los dejaron de contactar.

Además, al finalizar la entrevista algunos participantes se quedaron platicando más tiempo sobre la situación actual del periódico *Reforma* en el sexenio del presidente, Andrés Manuel López Obrador. Algunos participantes preguntaron ¿para qué se utilizaría la entrevista?, ¿en dónde se publicaría?, y ¿en qué consistía la tesis? Una de las ventajas que observé durante el trabajo de campo es que, al ser exreportera de *Reforma*, a la mayoría de los entrevistados los conocía de vista o con alguno de ellos trabajé durante los 6 años que laboré para este medio. Se observó que, en los primeros mensajes enviados para entablar conversación, la mayoría de los candidatos respondía cuando les decía que había trabajado como reportera para el periódico *Reforma*. La simpatía se notaba cuando comenzaba a hablar del taller y de algunos de los jefes de esta redacción.

4.7 Análisis de datos

El análisis de los datos cualitativos es la esencia de la investigación cualitativa. Hay enfoques diferentes para el análisis de datos en la investigación cualitativa, pero todos tienen en común que se basan en el análisis de textos, de modo que cualquier clase de material en la investigación cualitativa ha de ser preparado para su análisis como texto (Gibbs, 2012). En este estudio se analiza el texto de las transcripciones de 20 entrevistas a profundidad aplicadas a los ex reporteros de *Reforma* que, garantizándoles el anonimato, aceptaron que la conversación fuera grabada en audio. De las 20 entrevistas realizadas, 10 fueron transcritas de manera manual por quien presenta la tesis y las otras 10 fueron transcritas de manera manual, pero por una persona con experiencia que fue contratada para la transcripción de los audios a textos. Las entrevistas fueron grabadas en formato MP3 y transcritas al formato Word. Robles (2011) recomienda que el análisis de los datos se inicie revisando cuidadosamente cada transcripción, cotejándola con las notas, apuntes, comentarios y anécdotas que se hayan escrito durante todos los encuentros. Lo importante es ir construyendo conceptos e interpretaciones.

Saldaña (2012) asegura que los datos pueden consistir en transcripciones de entrevistas, notas de campo de observación participante, diarios, documentos, dibujos, artefactos, fotografías, videos, sitios de Internet, correspondencia por correo electrónico, literatura, etc. El investigador explica que en la indagación cualitativa un código suele ser una palabra o frase corta que asigna simbólicamente un atributo sumativo, sobresaliente, que captura la esencia y/o evocativo para una parte de los datos visuales o basados en el lenguaje. En el análisis de transcripciones de entrevistas a profundidad, un paso importante es codificar. Robles (2011) enfatiza que la codificación consiste en concentrar todos los datos que se refieren a temas, ideas y conceptos similares y analizarlos. El autor especifica que existen dos fases de codificación: en la primera se recopilan por categorías de análisis y en la segunda se comparan entre sí, agrupándolos en temas y buscando posibles vinculaciones. Para el investigador, la codificación consiste en concentrar todos los datos que se refieren a temas, ideas y conceptos similares y analizarlos.

4.7.1 Proceso de codificación

Las transcripciones de las entrevistas aplicadas a los 20 reporteros que renunciaron al periódico *Reforma* del 2010 al 2020 se sometieron a un proceso de codificación en Python, un lenguaje de programación ampliamente utilizado en las aplicaciones web, el desarrollo de software, la ciencia de datos y el Machine Learning (ML) o aprendizaje automático. Los desarrolladores utilizan Python porque es eficiente y fácil de aprender (Amazon Web Services, 2022). Se trata de un lenguaje de programación interpretado, orientado a objetos de alto nivel y con semántica dinámica. Su sintaxis hace énfasis en la legibilidad del código, lo que facilita su depuración y, por tanto, favorece la productividad (Wayback Machine, 2020). Python engloba un conjunto de técnicas que permiten estructurar la información heterogénea presente en los textos con el objetivo de identificar patrones tales como el uso de palabras o códigos, con los que extrae nueva información (Amat, 2020).

Este programa también realiza análisis de textos o conocido como minería de textos, que sirve para explorar grandes cantidades de texto de manera automática o semiautomática y descubrir patrones repetitivos, tendencias o reglas que explican el comportamiento del texto. El objetivo de la minería de textos, que es parte esencial de la ciencia de datos, es ayudar a comprender el contenido de un conjunto de textos por medio de estadísticas y algoritmos de búsqueda relacionados a la inteligencia artificial (Ges Comunicación, 2019).

En esta investigación se utilizó Python y la minería de textos con el objetivo de cuantificar y verificar que las palabras claves más frecuentes utilizadas por los 20 participantes realmente se encuentran en las transcripciones de las entrevistas. Con la ayuda de esta tecnología se corroboró que por parte del investigador no existe ningún tipo de sesgo natural y que las palabras clave expresadas por los participantes realmente se encuentran en las transcripciones de las entrevistas. El uso de Python permitió que el proceso fuera mecánico y se evitaran errores humanos. Para este estudio, lo más relevante es dejar que los datos hablen por sí mismos y que sean las palabras claves de los entrevistados las que determinen el enfoque del análisis y los hallazgos de las 20 entrevistas.

Las palabras claves utilizadas e identificadas por Python indica las expresiones y el sentir de los entrevistados respecto a la deserción laboral y satisfacción o insatisfacción profesional que vivieron en el periódico *Reforma*. Los resultados obtenidos no solamente ratifican lo que por medio de la experiencia se intuía, sino que también iluminan nuevos temas de análisis que en un principio no fueron contemplados. Para examinar las transcripciones de las 20 entrevistas en Python se contrató a un científico de datos, quien siguió el siguiente proceso.

Paso 1. –Actualización de la base de datos.

a) En este paso Python lee cada documento en Word de la transcripción de las entrevistas y realiza la lectura automática para estructurarla en una tabla relacional, donde cada registro será una oración.

b) Esta tabla relacional que ha acumulado la totalidad de los documentos en Word finalmente se envía a una base de datos local en SQLite, que es una herramienta de software libre, que permite almacenar información en dispositivos empotrados de una forma sencilla, eficaz, potente, rápida y en equipos con pocas capacidades de hardware, como puede ser un teléfono celular (Rómm, 2022). Aquí se muestra el proceso que el científico de datos siguió para obtener los resultados.

Paso 2. –Simulación de la coherencia.

1.–Extrae los datos de la base de los datos local.

2.–Limpiar los datos. La limpieza de datos es el proceso de detectar y corregir o eliminar registros corruptos o inexactos de un conjunto de textos, tablas o base de datos y se refiere a la identificación de partes incompletas, incorrectas, inexactas o irrelevantes de los datos, para su posterior sustitución, modificación o eliminación de los datos sucios o poco precisos (González, 2022).

a) Lematiza las palabras. La lematización o *stemming* es una técnica en la recuperación de datos en los sistemas de información (RDSI), esta técnica sirve para reducir variantes morfológicas de las formas de una palabra a raíces comunes o lexemas, con el fin de mejorar la habilidad de los motores de búsqueda para mejorar las consultas en documentos. Básicamente consiste en remover el plural, el tiempo o los atributos finales de la palabra. La lematización a un texto es un Procesamiento de Lenguaje Natural (PLN) que puede ser muy útil en diversas tareas, sobre todo en las de clasificar o recuperar información. Son procedimientos que se pueden aprovechar también para extraer información de bases de datos de texto. Consiste en transformar el lenguaje natural en un lenguaje formal, como el de la programación, que los ordenadores puedan procesar. Normalmente, parte de dividirlo en elementos (frases, palabras, etc.) e intentar entender las relaciones entre ellos (Peinado, 2003).

b) Selecciona solamente adjetivos, verbos y sustantivos.

c) Quita saltos de línea. En Python los saltos de línea indican el fin de una línea de texto y el inicio de una línea nueva. Se puede usar en cadenas de caracteres y cuando se trabaja en archivos (Cassingena, 2021).

d) Remueve dígitos. Remueve *stop words* en español. El paquete *stop-words* se utiliza para eliminar palabras vacías del texto en Python. Las palabras vacías son las palabras de uso común que generalmente son ignoradas por el motor de búsqueda. Estas palabras se eliminan para ahorrar espacio en la base de datos y el tiempo de procesamiento. Además, remueve emojis, emails, signos de puntuación, espacios en blanco y urls.

e) Remueve lista de stop words adicionales (meses, letras solas).

f) En seguida se muestran el proceso que se realizó para el análisis de las 20 entrevistas que son la base de esta tesis.

Paso 3. –Tokeniza la data: crea arrays de palabras.

Tokenizar consiste en dividir el texto en las unidades que lo conforman, entendiendo por unidad el elemento más sencillo con significado propio para el análisis en cuestión, en este caso, las palabras (Amat, 2017). Después se crea arrays de palabras. Un “arreglo” o también conocido como “array” es un tipo de dato cuya función es guardar una serie de datos, palabras o caracteres del mismo tipo. El array, dentro de la programación, se refiere a un tipo de dato estructurado que almacena datos relacionados (Españeira, 2020).

Paso 4. – Con la data tokenizada se obtienen las variables corpus y el diccionario, que son input del modelo LDA.

Las variables son palabras o cualquier combinación de letras que se utilizan para guardar valores y un corpus es un conjunto de documentos (texto, video, audio, etc.) destinado a la investigación (Pimentel, s.f). El corpus se refiere a una colección de datos lingüísticos, ya sea compilados como textos escritos o como una transcripción de habla grabada. El propósito principal de un corpus es verificar una hipótesis sobre lenguaje, por ejemplo, para determinar cómo el uso de un sonido, palabra o construcción sintáctica particular varía. Un corpus de texto es entonces simplemente cualquier cuerpo grande de texto (Rahman, 2017). En tanto, en Python un diccionario es una estructura de datos que permite almacenar su contenido en forma de llave y valor.

Los diccionarios se pueden crear con paréntesis, separando con una coma cada par de llave o valor (El libro de Python, 2022). En Python los diccionarios son un elemento básico del lenguaje que, así como las cadenas, están perfectamente integrados dentro de la sintaxis del lenguaje. Para crear un diccionario basta con indicar que se quiere crear un diccionario usando los corchetes y separando las parejas llave: valor usando comas (Sánchez, 2020). Por su parte, la función input en Python es aquella que permite obtener los datos de cualquier tipo que el usuario ingresa por medio del teclado. La función input permite obtener el texto escrito por el usuario, el cual se asignará a un espacio de memoria con el nombre que el programador vea conveniente (Redacción, 2020).

En tanto, en aprendizaje automático, la Asignación Latente de Dirichlet (ALD) o Latent Dirichlet Allocation (LDA) genera tópicos proponiendo una distribución de todas las palabras del corpus y calcula la distribución de estos tópicos en cada documento.

Lo interesante de esta manera de operativizar los temas es que cada tópico puede ser entendido como un campo semántico, un conjunto de palabras que suelen correlacionar en distintos documentos (Becerra y López, 2021). Este sistema considera que las palabras no son exclusivas de un tópico, sino que cruzan todos los tópicos con una contribución relativa. Lo anterior interesa a esta investigación pues queremos comparar distintas maneras de contextualizar al mismo término, considerado como *big data*, a través de distintos tópicos. En este trabajo se utilizó el LDAvis, que es una visualización interactiva basada en la web de temas estimados. La visualización proporciona una visión global de los temas y cómo se diferencian entre sí, mientras que permite una inspección profunda de los términos más asociados con cada tema individual (Sievert y Shirley, 2014).

Paso 5. – Se realiza la simulación de la LDA para obtener el nivel de coherencia que mejor categorice la data.

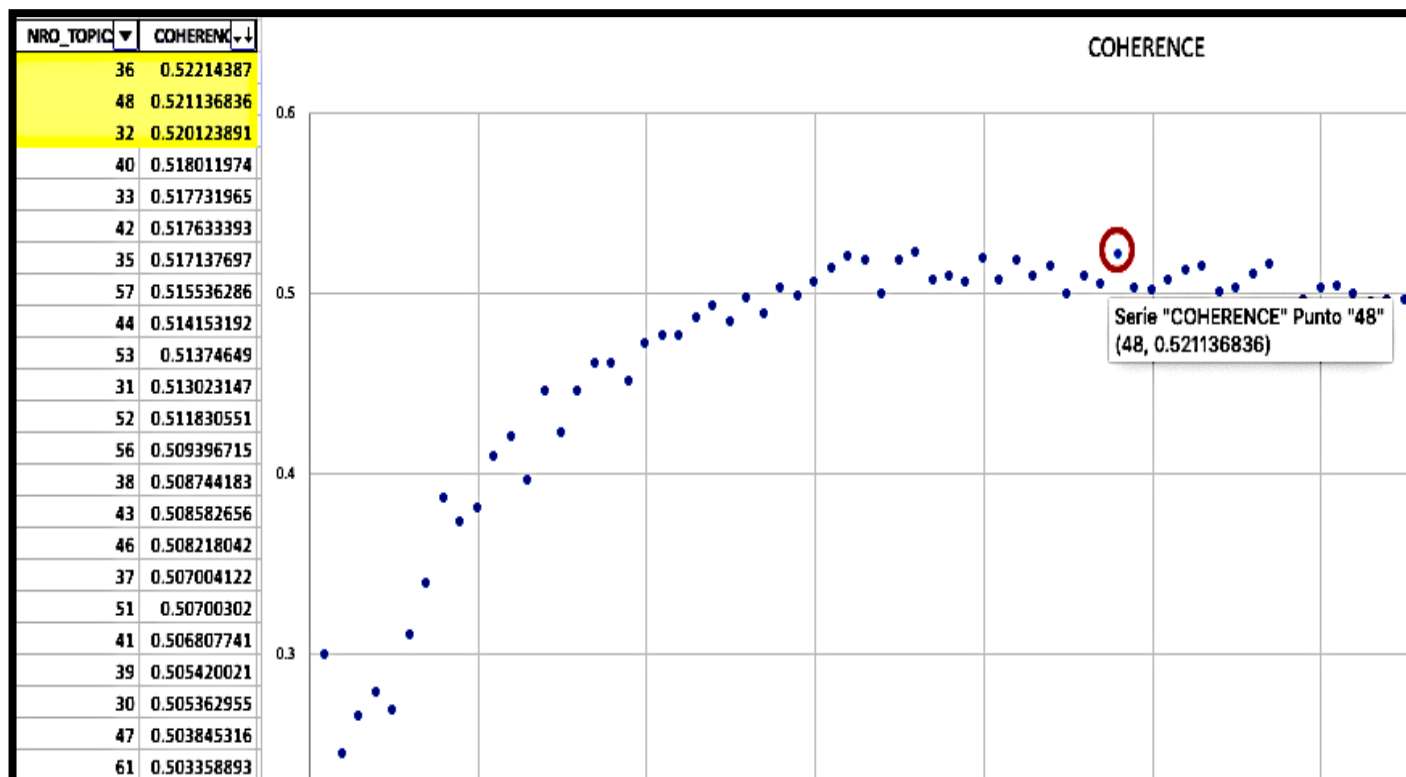
Paso 6: Ejecución y obtención de resultados.

- Se elige el top 3 con mejor coherencia.
- Se realizan las actividades 1, 2, 3 y 4 del paso 2 que consiste en extraer los datos de la base de los datos local, limpiar los datos, tokenizar la data y se obtienen las variables corpus y el diccionario, que son input del modelo LDA.
- Se ejecuta el modelado para cada uno de los 3 números de tópicos seleccionados, como se muestra en la siguiente tabla.
- Se exportan los resultados html y excel.

Aquí se muestra el resultado de la simulación de la coherencia que se obtuvo después del análisis de la transcripción de las 20 entrevistas, donde podemos ver que el nivel más alto es de 48 tópicos con una coherencia de 0.521136836 (círculo rojo). Para este análisis se eligieron 48 tópicos por considerar que presentan mayor coherencia entre palabras y entre tópicos.

Figura 1

Imagen de la simulación de coherencia de las 20 entrevistas analizadas con Python.



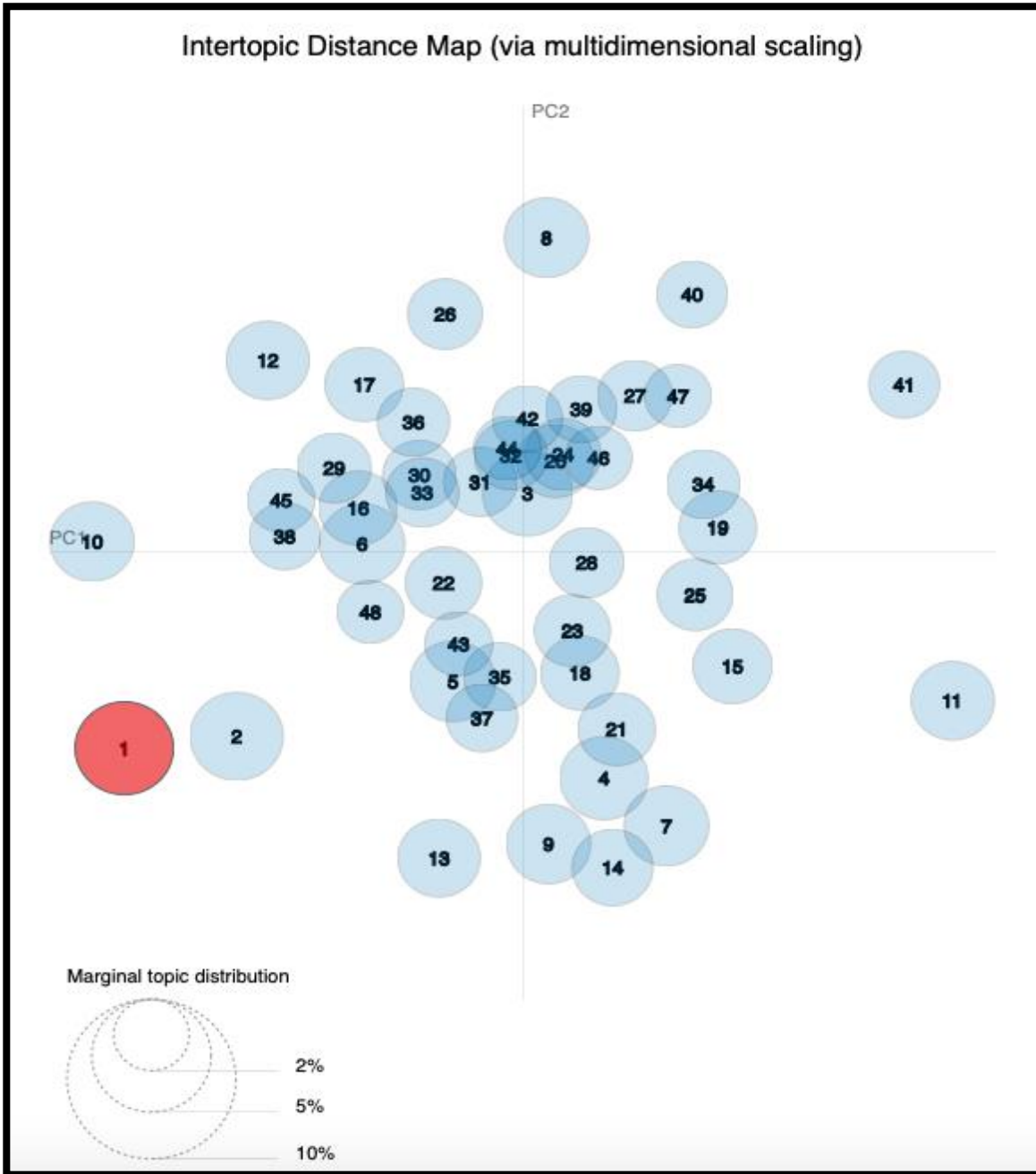
Elaboración propia.

Paso 7.-Identificar los códigos descriptivos y analíticos.

La visualización interactiva LDAvis, que muestra los temas estimados, tiene dos piezas básicas: el panel de la izquierda, donde se visualizan los temas como círculos en el plano bidimensional. El panel derecho muestra un gráfico de barras horizontales cuyas barras representan los términos individuales que son más útiles para interpretar el tema seleccionado actualmente a la izquierda. Un par de barras superpuestas representan tanto la frecuencia de un término dado en todo el *corpus* como la frecuencia específica del tema del término (Sievert y Shirley, 2014). De las 20 entrevistas transcritas, el programa Python encontró una coherencia significativa en mil 440 palabras claves y las agrupó en 48 tópicos o temas diferentes. Cada tópico o tema contiene 30 palabras clave. A continuación se muestra la visualización interactiva LDAvis del tópico 1 y sus 30 palabras claves. En este caso, las palabras con más frecuencia fueron sueldo, ganar, querer y renunciar.

Figura 2

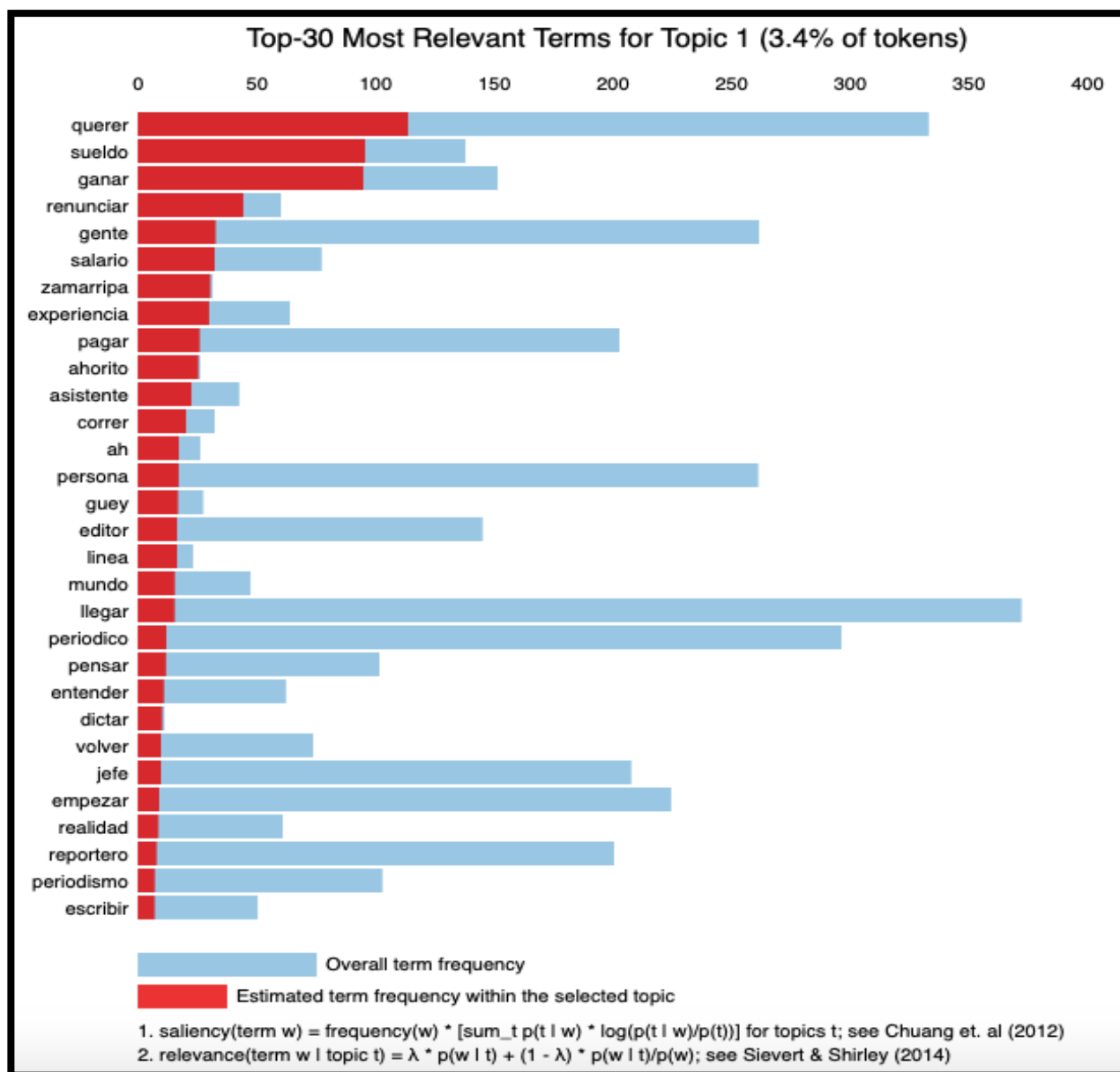
Panel izquierdo del LDA de las 20 entrevistas analizadas en Python.



Nota. Aquí se visualizan los temas o tópicos en círculos. Elaboración propia.

Figura 3

Panel derecho del primer Latent Dirichlet Allocation (LDA).



Nota. Gráfico de barras horizontales que muestra la frecuencia de las palabras clave de las 20 entrevistas. Las principales palabras son “querer”, “sueldo”, “ganar”, “renunciar”, “gente” y “salario”. Elaboración propia.

4.7.2 Definición de tópicos o temas

Tras analizar los niveles de coherencia se decidió tomar el modelo que presentó Python con 48 tópicos o temas. Lo anterior se determinó al considerar que con 48 tópicos el análisis es más coherente, menos disperso, une varios tópicos similares y facilita la interpretación de la información. El siguiente paso fue nombrar los tópicos como se muestra a continuación.

Tabla 4

Definición de los 48 tópicos de la simulación de coherencia de las 20 entrevistas.

Número de tópico	Definición del tópico hecho por la investigadora	Palabras clave identificadas por Python
1	Deserción laboral por problemas salariales.	Querer, gente, persona, pagar, editor, sueldo, ganar, pensar, salario, renunciar, entender y experiencia.
2	Satisfacción profesional porque ingresaron por medio del taller.	Periódico, entrar, hablar, acordar, reportero, ganar, taller, periodismo, redacción y compañeros.
3	Deserción laboral por mala relación con su jefe o editor.	Periódico, jefe, editor, empresa, cambiar, importar, caso, situación, difícil, grosero, enojar e independencia.
4	Insatisfacción profesional por no tener especialización en los temas que cubrían.	Pasar, empezar, dejar, buscar, aprender, comer, renta, regañar, corbata, reclamar, intención y especialización.
5	Deserción laboral por no sentirse valorado por su jefe.	Sentir, salir, gustar, dejar, volver, regresar, valer, ayudar, gracias, pena, cargo, oficina y valorado.
6	Insatisfacción profesional por los tipos de contratación.	Llegar, acordar, editor, llamar, vacación, agencia, caso, compañera, contratar, plaza, permitir, acoso, malo y <i>outsourcing</i> .
7	Deserción laboral por su agenda y la fuente.	Fuente, salir, acordar, gustar, pesos, noche, buscar, mañana, salud, escribir, editar, mitad y grupo.

Número de tópico	Definición del tópico hecho por la investigadora	Palabras clave identificadas por Python
8	Insatisfacción profesional por estrés para mandar notas a la página de internet.	Llega, persona, quedar, tocar, súper, entrevista, web, falta y coraje.
9	Insatisfacción profesional por notas pequeñas.	Llegar, mandar, editor, hora, educación, fuerte, amiga, novio, dudar, organizar, párrafo, chiquito y pequeño.
10	Insatisfacción profesional por no poder crecer y caer en depresión.	Periódico, gente, seguir, editor, subir, vivir, casa, crecer, personal, entender, caer y depresión.
11	Deserción laboral por exigencias del jefe en las coberturas.	Fuente, cubrir, tema, salir, tenía, mira, platicar, conferencia, existir, onda y exigir.
12	Insatisfacción profesional por problemas en la redacción.	Llegar, querer, periódico, seguir, problema, mañana, condición, redacción, laboral y texto.
13	Satisfacción profesional por sentirse importante y emocionado al reportear.	Llegar, empezar, importante, negocio, dinero, amigo, único, reportear, elección, emocionado y obviamente.
14	Deserción por el bajo salario para pagar renta y comer en la ciudad.	Pegar, reportero, gustar, ciudad, comer, renta, costar, relación, peso, oír, comenzar y enseñar, literal, oficina.
15	Insatisfacción profesional por cubrir eventos sin importancia.	Cubrir, reportero, mandar, evento, compañero, periodismo, puesto, llorar, cabeza, agarrar, duda y pendejada.
16	Insatisfacción profesional porque se enfermaron, se sentían incómodos y enojados.	Sentir, periodismo, tomar, realidad, ciudad, casa, editorial, personal, mirar, situación, recursos, humanos, enfermedad, incómodo y enojado.
17	Deserción laboral por inconformidades con el salario, prestaciones y seguro.	Pensar, dinero, salario, ahorro, fondo, seguro, ofrecer, organización, gasto, prestación, médico, renuncia, triste y despertar.
18	Satisfacción profesional porque le gustaban sus descansos.	Hablar, semana, hora, ciudad, nacional, viernes, domingo, sábado, agenda, comida, investigación, explicar, descansar y bonito.
19	Satisfacción profesional por la oportunidad que le dieron para reportear muy joven.	Cubrir, sección, reportera, siquiera, recordar, oportunidad, nacional, salarial, tenía y joven.

Número de tópico	Definición del tópico hecho por la investigadora	Palabras clave identificadas por Python
20	Insatisfacción profesional porque sentían miedo, regañados, con violencia y no libres.	Persona, hablar, vivir, tipo, carrera, miedo, acabar, distinto, regañar, desayunar, mantener, violencia y libre.
21	Insatisfacción profesional por su responsabilidad, clasismo, racismo, estrés y comparación.	Hablar, reportero, parecer, vivir, ciudad, alcanzar, fuerte, pagado, calidad, educativo, responsabilidad, normal, clasismo, perdón, racismo, juego, estrés y comparación.
22	Insatisfacción profesional por la falta de especialización.	Entrar, video, equipo, terminar, acabar, fíjate, impreso, com, cámara, Lince, especialista y técnico.
23	Insatisfacción profesional por la fuente, sección y coberturas.	Fuente, entrar, dejar, sección, tratar, ayudar, cobertura, contratar, pregunta, aguantar, imagen, diferencia, renuncie, depender, sensación y soltar.
24	Satisfacción profesional al ver publicadas sus notas.	Pedir, publicar, volver, valer, recordar, escribir, chamba, feliz, suplemento, descanso, leer, correr, gracias y buenísimo.
25	Satisfacción profesional por la relación con los lectores y las conferencias.	Fuente, relación, público, conferencia, padre, fuerte, dormir, razón y representar.
26	Satisfacción profesional cuando los dejaban escribir en revistas o suplementos.	Llegar, pedir, dejar, traer, forma, tenía, sentido, suplemento, revista, discusión, orgullo y llenar.
27	Deserción laboral por miedo a cuestionar al jefe directo.	Hablar, mujer, grande, terminar, sacar, escuela, quitar, teléfono, miedo, texto, formar, cuestionar y coeditor.
28	Deserción laboral por salario que tiene como periodista.	Hora, pesos, salario, periodista, viaje, entrevistar, notar, calle, mensaje, afectar, cicsa, sociedad, vigilar, vano y notita.
29	Satisfacción profesional por compartir los valores de la empresa como ética y rigor.	Seguir, reportera, amigo, mujer, estudiar, plaza, periodístico, compartir, firmar, asunto, práctica, ética y rigor.

Número de tópico	Definición del tópico hecho por la investigadora	Palabras clave identificadas por Python
30	Satisfacción profesional por publicar en portada.	Dejar, taller, portada, cambiar, meter, regresar, compañera, personal, forma, horario, descanso, organización, descansar y familia.
31	Insatisfacción profesional por las fuentes y el trato de la información al comenzar lo digital.	Gente, fuente, información, venir, perder, traer, entrevista, comenzar, digital, salir y especial.
32	Insatisfacción profesional por no tener vida personal.	Periódico, vida, personal, mirar, nombre, privado, ángulo, descanso y representar.
33	Deserción laboral por pedir un aumento salarial y no se lo dan.	Querer, aumento, dinero, necesitar, gastar, preguntar, política, sueño y viejo.
34	Deserción laboral por pedir aumento al ver sus cargas de trabajo, investigaciones y agenda.	Llegar, periódico, tema, aumento, evento, viaje, oír, agenda, investigación, exigir, aparecer y carga.
35	Deserción laboral por la mala relación con el jefe directo por la edición.	Llegar, periódico, publicar, jefa, oportunidad, horrible, director, investigar, regreso, razón y edición.
36	Insatisfacción profesional por no ver un crecimiento justo.	Querer, mujer, hombre, comentario, dato, neta, responder, crecimiento y justo.
37	Satisfacción profesional por ser respetados por las fuentes.	Existir, faltar, fácil, marcar, afuera, invitar, satisfecho, morir y amistad.
38	Deserción laboral por no tener clara la aplicación de bonos y estímulos.	Pasar, pedir, seguir, importante, entrevista, bono, único, caer, cabeza, explicar, onda y contenido.
39	Satisfacción profesional por el servicio público que ofrecían.	Entrar, vida, sección, salud, editora, entregar, idea, corbata, mover, calidad, locura, liderazgo, recomendación y servicio.
40	Insatisfacción profesional por violencia y acoso laboral.	Esperar, red, avisar, proceso, seguridad, firma, acoso, social, profesional, agenda, violencia, laboral y tema.
41	Insatisfacción profesional por los temas que cubrían.	Cubrir, tema, parecer, dejar, súper, política, contar, distinto, social, privado, comunicación, trato, echar, ambiente y chance.

Número de tópico	Definición del tópico hecho por la investigadora	Palabras clave identificadas por Python
42	Insatisfacción profesional por fallas en el área editorial y con los videos de Lince.	Pasar, llamar, área, editorial, encontrar, viernes, suceder, raro, plantear, marca, generar, Lince, edición, cuestión y falla.
43	Insatisfacción profesional por no tener una agenda clara.	Querer, acordar, cambiar, ocasión, bajar, funcionar, crees, impuesto, rico, beneficio, honestidad y terapia.
44	Deserción laboral por problemas con el coeditor por publicar en poco espacio.	Querer, publicar, recibir, contar, madre, revisar, aprovechar, espacio, permiso, coeditora, modos e iniciar.
45	Insatisfacción profesional por no poder crecer.	Sentir, periódico, pedir, crecer, web, coeditor, comunicación, curso, gana y favor.
46	Deserción laboral por problemas con el jefe directo o coordinador.	Salir, hablar, quedar, reportero, sección, tipo, universidad, público, mover y coordinador.
47	Satisfacción profesional por ser contratado y compartir principios con la empresa.	Tema, gustar, periodista, principios, entender, aplicar, universidad, manejo, consciente, posibilidad, negociar, mejorar, quedé y contratado.
48	Satisfacción profesional por entrar a una empresa y formar parte de un equipo con talento.	Gente, reportero, entrar, empresa, equipo, mañanera, impreso, puerta, talento, aumentar e interés.

Elaboración propia.

4.7.3 Las categorías

Después de nombrar los 48 temas o tópicos se clasificaron las 10 categorías que agruparan o dieran un sentido a la información presentada por Python. Lo anterior se hizo de manera manual, considerando los posibles enfoques tras nombrar cada tópico.

Tabla 5

Análisis de las 7 categorías identificadas.

Categoría	Temas o tópicos relacionados con dicha categoría	Palabras clave que la identifican
1.– Satisfacción profesional por el prestigio que les daba publicar en <i>Reforma</i> .	2.–Satisfacción profesional porque ingresaron por medio del taller. 48.–Satisfacción profesional por entrar a <i>Reforma</i> y formar parte de un equipo con talento. 19.–Satisfacción profesional por la oportunidad que le dieron para reportear muy joven. 29.–Satisfacción profesional por compartir los valores de la empresa como la ética y el rigor. 30.–Satisfacción profesional por publicar en portada. 47.–Satisfacción profesional por ser contratado y compartir principios con la empresa.	Taller, equipo talento, oportunidad, joven, ética, rigor, portada, contratado y empresa.
2.–Satisfacción profesional por el reconocimiento externo a su trabajo.	13.–Satisfacción profesional por sentirse importantes y emocionados al reportear. 39.–Satisfacción profesional por el servicio público que ofrecían. 25.–Satisfacción profesional por la relación con los lectores y las conferencias. 26.–Satisfacción profesional cuando los dejaban escribir en revistas o suplementos. 37.–Satisfacción profesional por ser respetados por las fuentes. 24.–Satisfacción profesional al ver publicadas sus notas. 18.–Satisfacción profesional porque les gustaban sus descansos.	Emocionados, servicio, público, lectores, conferencias, leer, publicar, notas, grabar, fuentes y respetar.

Categoría	Temas o tópicos relacionados a dicha categoría	Palabras clave que la identifican
3.– Insatisfacción profesional por la falta de especialización.	4.–Insatisfacción profesional por no tener especialización en los temas que cubrían. 41.–Insatisfacción profesional por los temas que cubrían. 22.–Insatisfacción profesional por la falta de especialización. 43.–Insatisfacción profesional por no tener una agenda clara. 12.–Insatisfacción profesional por problemas en la redacción. 15.–Insatisfacción profesional por cubrir eventos sin importancia. 23.–Insatisfacción profesional por la fuente que cubrían, sección y coberturas. 9.–Insatisfacción profesional por notas pequeñas. 6.–Insatisfacción profesional por los tipos de contratación.	Especialización, cubrir, profesionalización, problemas, redacción, eventos, importancia, sección, fuente, coberturas, contratación, notas y pequeñas.
4.– Insatisfacción profesional por preocupaciones emocionales.	45.–Insatisfacción profesional por no poder crecer. 10.–Insatisfacción profesional por no poder crecer y caer en depresión. 16.–Insatisfacción profesional porque se enfermaron, se sentían incómodos y enojados. 20.–Insatisfacción profesional porque sentían miedo, regañados, con violencia y no libres. 21.–Insatisfacción profesional por clasismo, racismo, estrés y comparación. 32.–Insatisfacción profesional por no tener vida personal. 36.–Insatisfacción profesional por no ver un crecimiento justo. 40.–Insatisfacción profesional por violencia y acoso laboral.	depresión, estrés, incómodos, enojados, regañados, con violencia, no libres, comparación, clasismo, racismo, crecimiento, violencia y acoso.
5.– Insatisfacción profesional por inconvenientes con la digitalización.	8.–Insatisfacción profesional por estrés para mandar notas a la página de internet. 42.–Insatisfacción profesional por fallas en el área editorial y con los videos de Lince. 31.–Insatisfacción profesional por las fuentes y el trato de la información al comenzar lo digital.	Digital, multimedia, información, Lince y fuentes.

Categoría	Temas o tópicos relacionados con dicha categoría	Palabras clave que la identifican
6.–Deserción laboral por injusticia en la retribución salarial	1.–Deserción laboral por problemas salariales. 14.–Deserción por el bajo salario para pagar renta y comer en la ciudad. 17.–Deserción laboral por inconformidades con el salario, prestaciones y seguro. 28.–Deserción laboral por salario que tiene como periodista. 33.–Deserción laboral por pedir un aumento salarial y no se lo dan. 34.–Deserción laboral por pedir aumento al ver sus cargas de trabajo, investigaciones y agenda. 38.–Deserción laboral por no tener clara la aplicación de bonos y estímulos.	Salario, sueldo, dinero, pesos, ganar, quincena, alcanzar, pedir, aumento y bono.
7.– Deserción laboral por mala relación entre el empleado y el jefe directo.	3.–Deserción laboral por mala relación con su jefe o editor. 5.–Deserción laboral por no sentirse valorado por su jefe. 7.– Deserción laboral por su agenda y la fuente. 11.–Deserción aboral por exigencias del jefe en las coberturas. 27.–Deserción laboral por miedo a cuestionar al jefe directo. 35.–Deserción laboral por problemas con el jefe directo por la edición. 44.–Deserción laboral por problemas con el coeditor por publicar sus notas en poco espacio. 46.– Deserción laboral por problemas con el jefe directo o coordinador.	Jefe, editor, agenda, coberturas, problemas, coeditor, coordinador, notas, espacio, pequeño, miedo y fuente.

Elaboración propia.

4.7.4 Los fenómenos encontrados

Tras definir las categorías que resultaron de la codificación de los datos se observaron tres fenómenos importantes.

- 1) Deserción laboral
- 2) Satisfacción profesional
- 3) Insatisfacción profesional

El primer fenómeno que se encontró es la deserción laboral, que se divide en dos partes: deserción laboral por injusticia en la retribución salarial y deserción laboral por la mala relación entre el empleado y el jefe directo. El segundo fue la satisfacción profesional que se divide en dos partes importantes: satisfacción profesional por el prestigio que les daba a los reporteros publicar en *Reforma* y satisfacción profesional por el reconocimiento externo por su trabajo. En el tercer punto, y el más importante para esta investigación, está la insatisfacción profesional dividida en insatisfacción profesional por la falta de especialización, insatisfacción profesional por inconvenientes con la digitalización y la insatisfacción profesional por preocupaciones emocionales.

CAPÍTULO 5. Hallazgos

En los siguientes capítulos mostraré los principales hallazgos de esta investigación cualitativa basada en las experiencias y percepciones de los reporteros que renunciaron a su trabajo en el periódico *Reforma* entre el 2010 y el 2020.

La discusión de la información encontrada gira en torno a tres temas importantes.

Deserción laboral

Satisfacción profesional

Insatisfacción profesional

Así como en 7 subtemas que resultaron después del proceso de codificación.

La deserción laboral se divide en dos subtemas.

1.–Deserción laboral por injusticia en la retribución salarial.

2.–Deserción laboral por la mala relación entre el empleado y el jefe directo.

La satisfacción profesional se divide en dos subtemas.

3.– Satisfacción profesional por el prestigio de publicar en *Reforma*.

4.– Satisfacción profesional por el reconocimiento externo a su trabajo.

La insatisfacción profesional se divide en tres subtemas.

5.–Insatisfacción profesional por la falta de especialización.

6.–Insatisfacción profesional por inconvenientes con la digitalización.

7.–Insatisfacción profesional por preocupaciones emocionales.

Lo anterior fue el resultado de la codificación de las 20 entrevistas aplicadas a los exempleados de *Reforma*, un medio de comunicación considerado como un ícono del periodismo en México. Hernández (2010) asegura que, desde su fundación, el periódico *Reforma* quiso marcar un cambio en el periodismo que se hacía en la Ciudad de México. Expone que generó gran expectativa entre periodistas e intelectuales por su clara concepción mercadotécnica y su propósito de “profesionalizar” el trabajo periodístico, con salarios y condiciones laborales dignos.

5.1 Deserción laboral

La deserción laboral provoca que una empresa experimente una disminución de su fuerza laboral y, por ende, que el logro de sus objetivos organizacionales pueda verse afectado. Evidentemente mientras más altos son los porcentajes de deserción laboral mayores serán los problemas que se originarán en una organización, explica (Gutiérrez, 2015). Como se afirmó en el marco teórico, esta autora expone 5 principales causas de la deserción laboral y las clasifica por orden de importancia.

1. Calidad del entorno laboral.
2. Mala relación entre el empleado y el jefe directo.
3. Injusticia en la retribución salarial.
4. Cuestiones de salud.
5. Desajuste entre los valores organizacionales y los valores del empleado.

Tras analizar las entrevistas de los 20 reporteros que renunciaron al periódico *Reforma* entre el 2010 y el 2020 identificamos solamente dos principales causas que los obligaron a desertar de su trabajo.

1. La injusticia en la retribución salarial.
2. La mala relación entre el empleado y el jefe directo.

Las causas como la calidad del entorno laboral, las cuestiones de salud y el desajuste entre los valores organizacionales y los valores del empleado no fueron, en esta tesis, factores determinantes para que los reporteros entrevistados dejaran, por voluntad propia, su trabajo. En sus entrevistas, los reporteros participantes no detallaron sobre la calidad del entorno laboral que se generaba en las oficinas del periódico, ubicadas en Avenida México Coyoacán 40, en la colonia Santa Cruz Atoyac, en la Alcaldía Benito Juárez, en la Ciudad de México. Se considera que probablemente para los reporteros no fue importante la calidad del entorno laboral porque la mayoría hacía su trabajo en la calle o en salas de prensa, fuera de la redacción.

En cuestión de salud, la mayoría se centró en hablar de problemas emocionales que les provocó el estrés y la presión en su trabajo, pero la mayoría no consideró tener enfermedades graves o crónicas provocadas por su empleo. Por ello, este rubro tampoco fue determinante para dejar su trabajo. Respecto a los desajustes entre los valores organizacionales y los valores del empleado, los entrevistados compartieron valores con la empresa como la objetividad, la veracidad y la libertad de escribir sobre los temas que ellos proponían.

Algunos de los valores que no compartían fueron la línea editorial de *Reforma* en apoyo a la iniciativa privada o grupos empresariales del país. También hablaron de racismo y clasismo dentro de la redacción y en los temas que se publicaban. Algunas reporteras criticaron que en la redacción experimentaron misoginia por parte de algunos editores y jefes. Pusieron como ejemplo que en los puestos directivos no había mujeres con capacidad de decisión en los temas editoriales o laborales. Expresaron que la labor de las mujeres en puestos importantes era de sumisión a sus superiores. Pese a todo esto, las diferencias entre los valores del empleado y de la empresa no fueron determinantes para que las reporteras y reporteros renunciaran porque consideraban que las diferencias las podían sobrellevar. Para referirse a la deserción laboral, los participantes utilizaron palabras como “renunciar”, “dejar”, “irme”, “cambio”, “terminar” y “abandonar”.

Tabla 6*Principales causas de deserción laboral.*

Nº de entrevistado	Tiempo en el que trabajó para <i>Reforma</i>	Causa de su deserción o renuncia
1	7 años	Por el sueldo.
2	5 años	Salió para seguir estudiando.
3	6 años y 6 meses	Por el sueldo y mala relación con su jefe.
4	7 años	Por el sueldo y por agotamiento laboral.
5	15 años	Encontró un mejor empleo.
6	3 años y 4 meses	Por el sueldo y encontró un mejor empleo.
7	5 años	Por el sueldo y encontró un mejor empleo.
8	5 años	Por el sueldo y encontró un mejor empleo.
9	4 años y 3 meses	Mala relación con su jefe y encontró un mejor empleo.
10	3 años	Encontró otro empleo.
11	2 años y 2 meses	Mala relación con sus jefes y problemas emocionales.
12	2 años	Problemas con su jefe.
13	5 años y 3 meses	Por el sueldo y encontró un mejor empleo.
14	8 años y 2 meses	Por mala relación con su editor y encontró un mejor empleo.
15	3 años	Por el sueldo, problemas con su jefe y encontró un mejor empleo.
16	6 años	Por el sueldo y encontró un mejor trabajo.
17	5 años	Encontró un mejor empleo.
18	5 años	Por el sueldo y encontró un mejor empleo.
19	5 meses	Por el sueldo y problemas con su jefe.
20	9 años y 11 meses	Por el sueldo y ya no veía crecimiento profesional.

Elaboración propia.

5.1.1 Injusticia en la retribución salarial

De los 20 reporteros entrevistados, 12 aceptaron que renunciaron a *Reforma* por problemas con su sueldo, lo que representa que el 60 por ciento de los participantes aceptó que dejó su trabajo por inconformidades con su ingreso mensual. Luego de analizar las entrevistas se identificaron 3 fenómenos importantes.

1. Los reporteros que pidieron un aumento salarial y no se los dieron.
2. Los reporteros que pidieron un aumento y les ofrecieron el 10 por ciento de su salario, muy por debajo de sus expectativas.
3. Los reporteros que no pidieron un aumento salarial porque sabían que no se los darían o sería del 10 por ciento o menos.

Lo común entre los 12 entrevistados que salieron por su salario es que antes de renunciar buscaron trabajo con un mejor sueldo como reporteros o editores en otros medios de comunicación. También exploraron en áreas de relaciones públicas, de comunicación institucional o en organizaciones sociales. La queja constante entre los entrevistados es la discrecionalidad con que los jefes de *Reforma* manejaban el aumento de sueldos. En sus testimonios exponen que, incluso, a los reporteros que les aumentaban el 10 por ciento de su salario les pedían que no lo comentaran con sus compañeros. La falta de transparencia hizo que el salario de los reporteros estuviera totalmente sometido a la subjetividad del jefe, quien decidía el reportero beneficiario, el tiempo en que le daría el aumento y el monto que incrementaría. La falta de una ruta clara para pedir un aumento salarial basado en resultados y manejo de fuentes provocó la frustración de varios reporteros. Sobre el bono mensual por notas enviadas a la página de internet, la mayoría de entrevistados difiere sobre la cantidad de notas que debería mandar para acceder al bono, lo que demuestra la falta de claridad que tenían para obtener ese recurso. Otro de los señalamientos que hacen es que no existía un tabulador de salarios que clarificara el sueldo de directores, editores y reporteros, así como la sección y la fuente que cubrían.

La información que obtenían para pedir aumentos salariales era por comentarios informales que sus compañeros hacían en los pasillos del periódico. En esas charlas se enteraban de cuánto ganaban los reporteros con más experiencia, cómo habían logrado un aumento salarial y un cambio de fuentes. Los entrevistados detallan una brecha salarial significativa entre los reporteros que entraron al periódico antes de la crisis económica del 2008, que perjudicó el área editorial y los que tenían poca experiencia. Para hablar de sus problemas con el salario, los participantes utilizaron palabras como “salario”, “sueldo”, “dinero”, “pesos”, “ganar”, “quincena”, “alcanzar”, “pedir”, “aumento” y “bono”.

Tabla 7

Cuadro comparativo de sueldos entre reporteros entrevistados.

N° de entrevistado	Salario mensual (libre de impuestos y de bonos) al iniciar su trabajo en el periódico <i>Reforma</i>	Salario mensual (libre de impuestos y de bonos) al concluir su trabajo en el periódico <i>Reforma</i>	Años de trabajar para <i>Reforma</i>	Aumento salarial
1	13 mil 200 pesos	14 mil 640 pesos	7 años	Mil 440 pesos
2	11 mil pesos	12 mil pesos	5 años	Mil pesos
3	9 mil pesos	13 mil pesos	6 años y medio	4 mil pesos
4	10 mil 500	15 mil pesos	7 años	4 mil 500 pesos
5	28 mil 800 pesos	50 mil 400 pesos	15 años	21 mil 600 pesos
6	12 mil pesos	23 mil pesos	3 años y 4 meses	11 mil pesos
7	11 mil 300	16 mil pesos	5 años	4 mil 700 pesos
8	11 mil pesos	12 mil 500 pesos	5 años	Mil 500 pesos
9	15 mil pesos	15 mil pesos	4 años y 3 meses	No hay
10	13 mil pesos	13 mil pesos	3 años	No hay

Elaboración propia.

N° de entrevistado	Salario mensual (libre de impuestos y de bonos) al iniciar su trabajo en el periódico <i>Reforma</i>	Salario mensual (libre de impuestos y de bonos) al concluir su trabajo en el periódico <i>Reforma</i>	Años de trabajar para <i>Reforma</i>	Aumento salarial
11	10 mil pesos	10 mil pesos	2 años y 2 meses	No hay
12	12 mil como auxiliar	15 mil pesos	2 años	3 mil pesos
13	12 mil pesos	18 mil pesos	5 años y 3 meses	6 mil pesos
14	9 mil 500 pesos	14 mil pesos	9 años y 2 meses	4 mil 500 pesos
15	9 mil 500 pesos	11 mil pesos	3 años	Mil 500 pesos
16	14 mil pesos	14 mil pesos	6 años	No hay
17	15 mil pesos	18 mil pesos	5 años	3 mil pesos
18	13 mil 800	14 mil pesos	5 años	200 pesos
19	8 mil pesos	8 mil pesos	5 meses	No hay
20	12 mil 500	22 mil pesos	9 años y 11 meses	9 mil 500 pesos

Elaboración propia.

Tabla 8

Cuadro comparativo de sueldos entre reporteros.

N° de entrevistado	Salario mensual (libre de impuestos y de bonos) al concluir su trabajo en el periódico <i>Reforma</i>
1	14 mil 640 pesos
2	12 mil pesos
3	13 mil pesos
4	15 mil pesos
5 Ganó más	50 mil 400 pesos
6	23 mil pesos
7	16 mil pesos
8	12 mil 500 pesos
9	15 mil pesos
10	13 mil pesos
11	10 mil pesos
12	15 mil pesos
13	18 mil pesos
14	14 mil pesos
15	11 mil pesos
16	14 mil pesos
17	18 mil pesos
18	14 mil pesos
19 Ganó menos	8 mil pesos
20	22 mil pesos

Elaboración propia.

La reportera 1, quien trabajó por 7 años en las secciones Nacional y Vida, criticó que su sueldo era de 465 pesos diarios. Antes de su renuncia, ella le pidió a quien era el director general de la sección Nacional un aumento y después de grandes gestiones, le ofreció un incremento del 10 por ciento que representaban casi 46 pesos diarios.

El tema salarial siempre fue mi tema en el periódico porque en todos esos 7 años mi salario se congeló y yo prácticamente no tuve ningún incremento salarial. Entonces yo, en ese momento, le planteó a mi dirección editorial que tengo planes personales de formalizar una relación y que necesito tener certeza laboral en términos de si hay posibilidades de tener un incremento salarial, pero no se da. No se da el incremento salarial y yo decido dejar el periódico porque eventualmente no empataba con mis planes personales.

Reportera 1

En su testimonio relata que para ella fue muy decepcionante darse cuenta de que no había ningún interés, ni de los directivos ni de la empresa, por resolver la situación económica que padeció durante 7 años. Criticó que no había una política de cómo gestionar los incrementos salariales, de saber cuándo se gana mejor y quién podía aspirar a los mejores salarios. Consideró que *Reforma* como empresa y como organización tiene un grave problema en la gestión de los aumentos salariales. En el momento que le informaron que su aumento salarial sería 10 por ciento, ella decidió renunciar porque no convenía a sus intereses. El proyecto personal que impulsaba de contraer matrimonio le generaría más gastos. Explicó que pagar la renta y el transporte para moverse a las coberturas absorbía gran parte de su sueldo. Llegó un punto en el que sabía que estaba trabajando para pagarse la vida que le exigía el periódico, pero no estaba ganando para ahorrar ni estaba trabajando para un patrimonio. En ese punto, ella consideró que lo mejor era renunciar. Aseguró que los primeros tres años de su trabajo experimentó una gran satisfacción profesional y salarial, pero en el momento en que le comenzaron a subir los costos de renta y gastos personales se cuestionó sobre su permanencia en el periódico y su insatisfacción laboral creció. Relató que ella siempre trató de estar a la altura de las exigencias profesionales del periódico, por eso, se sintió con todo el derecho de pedir un incremento salarial, que al final no le agradó.

La reportera 2, quien trabajó por 5 años en las secciones Nacional y Vida, recordó que inició ganando 13 mil 800 pesos mensuales, libres de impuestos y de bonos. En todo este tiempo el único aumento salarial que le dieron fue de 200 pesos mensuales y terminó ganando menos de 14 mil pesos.

Empecé a cumplir años en el periódico y me pasaron al equipo que cubría salud, pero no solamente para Nacional, sino también para los suplementos. Entonces, ahí empecé a sentirme inconforme con varias cosas, el salario una de ellas, porque yo sentía que estaba creciendo en términos de experiencia como reportera. En términos también más técnicos porque llega un punto en el que ya no solamente hacía notas para web y para el impreso, sino, además, también nos dieron un iPhone y nos pidieron que hiciéramos videonotas, o sea, había como una diversificación en términos de formatos y de canales en los cuales se publicaban los contenidos que yo generaba y yo no veía una retribución salarial clara.

Reportera 2

La reportera lamentó que no había un camino, una alternativa clara para saber ¿qué hacer?, ¿qué tenía que mejorar para lograr un mejor salario? Relató que decidió hablar con su jefa, pero ella le respondió con una postura muy institucional. Su discurso fue resaltando su trabajo, el empeño que le ponía y la cantidad de notas que publicaba, pero le aseguró que el periódico pasaba por una situación económica difícil y el presupuesto para nómina era limitado. Su jefa le prometió un aumento y al final el incremento fue del 3 por ciento de su salario. La reportera lo consideró una burla. Después de un tiempo, al decidir renunciar, volvió a dialogar con su jefa y las dos terminaron llorando. Su superiora le dijo que le pesaba que se fuera porque tenía talento como reportera, hacía un gran trabajo, pero no le podía ofrecer nada. Le manifestó sus buenos deseos para sus próximos proyectos y le recomendó hablar con el director para ver si le ofrecía un aumento salarial, pero la reportera ya había decidido irse. El director intentó convencerla sin ofrecerle ningún aumento salarial significativo y claro. El discurso del director fue decirle que estaba cometiendo un error, que se iba a arrepentir, que en ningún lugar iba a tener la proyección y la carrera que le ofrecía *Reforma*.

El reportero 3, quien trabajó por 9 años y 11 meses en la sección de Negocios, comentó que su sueldo inicial fue de 12 mil 500 pesos y terminó con un salario de 22 mil pesos, libres de impuestos y de bonos. Explicó que su renuncia fue porque observó que ya no había oportunidades de crecer profesional ni económicamente. Expuso que fue reportero titular y había logrado el máximo nombramiento que podía tener en su sección, pero no veía nuevos retos.

Mi salida no fue salarial directo, pero era porque tampoco nunca iba a ganar más. No sé si me explico. O sea, no es que yo pidiera más y no me lo dieran. Es que yo sabía que ahí nunca iba a ganar más, que no es la misma cosa. Porque hay gente que sí se fue porque pidió más dinero y no se lo dieron. En mi caso fue porque yo sé que, aunque lo pidiera, no me lo iban a dar. Entonces, era mejor irme.

Reportero 3

Relató que en la sección de Negocios su salario era de los mejores pues 22 mil pesos más los bonos llegaba a los 23 mil 700, sin embargo, no le alcanzaba. Por ello, para mejorar sus ingresos, él también daba clases. Consideró que tenía un sueldo bajo comparado con los 10 años de experiencia y la especialización en estadística que tenía. Una de las habilidades que desarrolló es que agarraba una base de datos, la transformaba y sacaba una nota. Principalmente hacía análisis y decidía no irse con la nota diaria. Al ser reportero titular, ya tenía el máximo nombramiento que podía tener en su sección y de repente observó que se redujeron los incentivos para seguir en *Reforma*. Identificó que para tener el bono por notas enviadas a la página de internet tenía que hacer 56 notas al mes, lo cual era casi imposible. Tenía que producir casi dos notas diarias. Explicó que llegó un punto en que la expectativa de sus jefes y de él para alcanzar los bonos era que hiciera 5 productos diarios y no era factible. Recordó que en Negocios los bonos eran grandes premios que si el reportero los hacía bien mejoraba mucho su salario. Siempre estaba el conteo de notas y el conteo de capitanes, que eran los trascendidos de su fuente. Ante este panorama, reflexionó que no crecería laboralmente y difícilmente se abriría un puesto de coeditor. Criticó que era muy común dar las vacantes de coeditor a algún amigo pues siempre traían a personal de Monterrey. Además, ya no podía mejorar su salario y las oportunidades laborales se iban reduciendo.

5.1.2 Mala relación entre el empleado y el jefe directo

La segunda causa que provocó las renuncias de reporteros del periódico *Reforma* entre el 2010 y el 2020 fue la mala relación que tenían con su jefe directo. De los 20 entrevistados 7 consideraron que sus superiores impedían su trabajo diario. Lo anterior les causó insatisfacción laboral y profesional. Gutiérrez (2015) asegura que las personas no renuncian a las empresas, renuncian a los malos jefes. Lo anterior se ve reflejado en los testimonios de los reporteros, quienes atribuyen su deserción al poco interés de su jefe con su trabajo o a la presión constante que ejercían sobre ellos para obtener información exclusiva, hacer notas del día y mandar información para las diferentes plataformas. De la Rosa y Carmona–Lavado (2010) afirman que el jefe inmediato o líder de una organización es el punto de unión entre el empleado y la organización.

Es a él a quien acuden sus subordinados a pedir información o explicaciones y es él quien actúa en nombre de la organización cuando evalúa, premia o castiga. En las manos de los jefes directos está brindar apoyo emocional, ofrecer información, consejo y tratar de forma justa a sus colaboradores. Estas aptitudes deseadas de un jefe no fueron identificadas por la mayoría de los entrevistados, quienes se refirieron a sus jefes directos como personas que manejaban las políticas de *Reforma* a su conveniencia y las aplicaban en cada trabajador de manera parcial. Además, la mayoría de los participantes no experimentó una asesoría o acompañamiento continuo de sus jefes en su trabajo diario. Lo más común fue que el reportero aprendía de manera improvisada y sin reflexionar previamente su labor. La mayoría de los reporteros criticaron que sus logros no eran reconocidos por sus jefes, pero sus errores eran señalados constantemente, lo que les causaba un desgaste emocional y frustración. Sánchez y García (2017) exponen que la satisfacción laboral puede ser percibida a través de algunos elementos como, por ejemplo, que el personal busca que su jefe inmediato sea amigable y comprensible y que los escuche cuando sea necesario. Las autoras argumentan que la satisfacción laboral es un componente emocional que produce importantes aspectos vinculados con el desempeño, la salud y la calidad de vida de los trabajadores. Para referirse a la mala relación con su jefe los reporteros utilizaron palabras como “jefe”, “editor”, “mal”, “coberturas”, “problemas”, “coeditor”, “coordinador” y “miedo”.

La reportera 4, quien trabajó 9 años y 2 meses para la sección Nacional, recordó que el principal motivo de su renuncia fueron las disputas con un editor. Datalló que pese a ir a eventos importantes y mandar la nota, el editor siempre le quitaba su nombre y firmaba la nota como agencias. El problema duró años y lo habló con el director general, quien no atendió la disputa. Ella sentía impotencia y frustración. Al final, decidió salir del periódico para tomar un nuevo trabajo.

Mi editor era un misógino, que había tenido problemas con varios compañeros, que había tenido problemas con un montón de gente y lo tenían ahí consecuentando. No, yo la verdad estaba muy harta de eso. Estaba muy harta de despertarme los domingos y que no tuviera publicación en el periódico, aún cuando cubría presidencia. O sea, podía cubrir presidencia, podía irme de gira con Peña y este güey no me publicaba, lo más que llegó a publicar fue mi nombre y agencias. O sea, nunca me publicó sola, había ahí una cosa, o sea, me odiaba. Tan afectada estaba yo que por ahí guardé unas notas y ya las tiré, pero por ahí las guardé. En serio lloraba. Hablé con él y una vez me dijo, dedícate a otra cosa, que esto no es lo tuyo.

Reportera 4

Explicó que los fines de semana trabajaba con este editor con el que no simpatizaba y para ella era horrible hacer su trabajo y que él no lo respetara. Cuando ella se quejó con sus superiores, el argumento del editor fue que ella mandaba sus notas tarde y que no les daba el ángulo novedoso. Después de una cobertura del Consejo Nacional del PAN, en La Arena Ciudad México, donde permaneció todo el día, su nota en la edición impresa estaba firmada como agencias. Ella se molestó tanto que lloró y decidió renunciar. Al exponer su renuncia, uno de sus jefes quiso convencerla para que se quedara. El discurso del jefe fue que ella estaba en su mejor momento en el periódico, pues cubría fuentes importantes como el Instituto Nacional Electoral (INE) y el Senado. Además, le dieron un teléfono con plan y con esto pasaba de ser reportera de segunda a reportera de primer nivel, pero nunca le ofrecieron atender la mala relación que ella tenía con el editor. El editor que la maltrataba también tenía problemas con otros dos reporteros de la sección Nacional.

El reportero 5, quien trabajó por 2 años y 2 meses en las secciones Moda, Gente y Club, expuso que siempre vivió con la presión que lo podían correr.

Con quien tuve muy mala relación fue con Leonardo Valero. En un principio él no me quería contratar y se lo dijo a Fernando. En segundo lugar, él era una persona clasista y racista. Entonces, él siempre decía que por el color de piel que tenía yo no daba buena imagen, que yo no debería ser reportero de la sección de Moda. Siempre le estaba presionando para que me despidieran y contrataran a otras chicas de Club que tuvieran su perfil, aunque no tuvieran conocimientos del área. Eventualmente, me negó un ascenso, me negó aumento de sueldo y pues tuve incidentes en los que lo caché acosando a mis amigas, conocidas y compañeras y fue una de las dos razones principales por las que me fui.

Reportero 5

Relató que en la sección Moda todos sabían del acoso sexual de Leonardo Valero. En el 2015, tras renunciar, el reportero le dijo a Juan Carlos Ruvalcaba, responsable de recursos humanos, que renunciaba por Valero. En ese momento, Ruvalcaba le respondió que no era el único, que había muchos empleados que se iban por la mala relación que tenían con Valero. En marzo del 2019 despidieron a Leonardo Valero, entonces director de operación editorial de *Grupo Reforma*, luego de las acusaciones en su contra por acoso sexual que se publicaron en redes sociales con la iniciativa #MeTooPeriodistas. El reportero también mencionó que uno de sus editores les gritaba todo el tiempo y les hacía comentarios que iban desde criticar el cuerpo de los reporteros, sus hábitos alimenticios y hasta la vida sexual que tenían. El reportero concluye diciendo que fueron experiencias desagradables, casi infernales, trabajar para la sección de Moda y que el ambiente tóxico se generaba porque todos acusaban a todos para quedar bien con los jefes.

El reportero 6, quien laboró 5 meses para la sección de Ciudad como auxiliar y en ocasiones lo dejaban reportear, vivió una relación laboral de mucha violencia. Lo anterior iba desde hablarle fuerte, colgarle el teléfono, dejarlo esperando, reprenderlo y con actos sutiles hacerle creer que era un tonto.

La Rosario, bien conocida como la Rosaurio. Ponle ahí, la Rosaurio (risas). Con Rosario era muy difícil. Era una relación de violencia desde su parte, sin sentido. Eso era innecesario. De hecho, eso era contraproducente, porque lo único que llegabas era enojado al trabajo y en cuanto te llamaba, ya uno temblaba. Mejor dicho, y ahora ¿qué chingadera me va a decir?, ¿con qué pretexto va a salir para imponer su respeto?, porque a la larga, al paso de los años, lo que me queda claro, es quería imponer un respeto a la mala, no a la buena, es decir, a través de que te admiro, sino a través de que me impongo. Eso por lo menos en mi persona, porque puede funcionar en muchos mexicanos, pero en mi persona, era completamente, negativo, negativo, negativo. Entonces, en vez de generar un vínculo, generaba un quiebre.

Reportero 6

En su testimonio expone que su jefa lo obligaba a quedarse más horas trabajando, solamente por capricho. Muchas veces no hacía nada y no tenía ningún sustento laboral, ni intelectual, ni físico mantenerse horas en la redacción. Era solamente para imponerse como figura, como líder, como jefa. También, le pedían cosas a deshoras o le exigían que llegara más temprano solamente para imprimir dos hojas, algo que su jefa podían hacer sin ningún problema. El reportero sintió que esas actitudes eran para marcar las jerarquías dentro del periódico y lamentó que este tipo de conductas de los jefes eran toleradas por los directivos. Consideró que en la redacción de Ciudad soportaban a su jefa porque era la de mayor antigüedad y nadie le podía decir nada. Los editores eran testigos de la violencia que esta mujer ejercía con los auxiliares y reporteros principiantes, pero su silencio se volvía cómplice. Estas agresiones laborales eran normalizadas y consideradas como una forma de foguear a los nuevos integrantes de la sección Ciudad. Al final, el participante expresó que quien lo sacó de *Reforma* no fue el trabajo, fue el ambiente y los malos jefes.

El reportero 7, quien trabajó 6 años y medio para la sección Nacional, recordó que sus jefes y editores lo reprendían con un trato hostil y una indiferencia que afectaba su trabajo.

El jefe 2 era demasiado pesado, al igual que el editor 1. Tenían una forma de reprenderte muy gacha, sabes, muy sutil. Cuando hacías algo mal, al principio no te lo decían, sólo te daban cuenta de algo, en un cambio en su actitud y en un cambio en tu agenda. Te mandaban a eventos como muy irrelevantes, tú lo sabías. Hacías el trabajo y no se publicaba. Había días en que no te ponían agenda y eran mensajes, a veces señales, que tú tenías que interpretar, que interpretabas por supuesto. Un poco como, te voy a poner a trabajar, pero no te voy a publicar para que te des cuenta de que tu trabajo no importa.

Reportero 7

Reconoció que no sentía confianza para hablar con sus jefes de problemas personales, problemas con sus fuentes o problemas en las coberturas diarias. Uno de los conflictos que recordó es que sus jefes eran muy rígidos con el uso de redes sociales y lo regañaron por un tweet y un post que hizo en Facebook. Para él fue una tontería, pero alguien de la redacción hizo una captura de pantalla y lo evidenció ante sus jefes. Lo anterior provocó que el reportero 3 se sintiera todo el tiempo vigilado en sus redes sociales. En otro momento, difundió un tweet y el editor 1 le escribió por inbox diciéndole “te estoy vigilando” y desde ahí lo bloqueó de Twitter. Este roce generó un resentimiento que perjudicó la relación con sus superiores. Sus diferencias impactaban de manera negativa en su trabajo pues desde ahí lo mandaban a eventos sin importancia. Principalmente, le pedían cubrir conferencias de prensa de organizaciones sociales, organizaciones agrarias y campesinas que no eran relevantes para la línea editorial de *Reforma* y no se publicaban ni en la página de internet. Enfatizó que los maltratos en esta redacción eran más psicológicos. En su testimonio expresó que las diferencias entre reporteros y editores se resolvían cuando a los editores se les pasaba el enojo, levantaban el castigo y el reportero recuperaba sus fuentes. El entrevistado dijo que desconfiaba de sus compañeros reporteros que tenían relación cercana con los jefes pues una de ellas fue quien alertó a los jefes del tweet que publicó.

5.2 Satisfacción profesional

Tras realizar el análisis de las 20 entrevistas a reporteros que renunciaron al periódico *Reforma* entre el 2010 y el 2020 encontramos que la primera satisfacción que experimentaron fue por ser seleccionados como integrantes del taller de redacción periodística que ofrecía *Reforma* en verano. En total, 18 de los 20 participantes llegaron a la redacción del diario después de tomar el taller que impartía el área de talento editorial. El taller duraba aproximadamente un mes y formaba parte de la estrategia de reclutamiento, selección y contratación de personal, principalmente para cubrir las vacantes en el área de redacción.

El 90 por ciento de los entrevistados dijo sentirse orgulloso porque fueron seleccionados para tomar el taller donde les enseñaron la historia, las políticas editoriales y empresariales de Grupo Reforma. El equipo que impartía el taller organizaba pláticas con directivos, editores y reporteros del medio. Como práctica, los aspirantes tenían la oportunidad de acompañar un día a un reportero experto y hacer las mismas coberturas que su instructor. Al taller entraban aproximadamente 20 jóvenes con aspiraciones a ser reporteros. La mayoría eran egresados de universidades públicas o privadas de la Ciudad de México o del interior de la república. Al finalizar el taller y dependiendo de las plazas libres, el área de talento editorial seleccionaba a los mejores aspirantes y los canalizaba con los jefes de área, quienes entrevistaban a los candidatos. Luego de pasar el filtro de las entrevistas y de analizar el perfil, el aspirante era contratado por tres meses de prueba.

5.2.1 El prestigio de publicar en *Reforma*

Desde que llegó a la Ciudad de México en 1993 este nuevo diario cimbró al periodismo de la capital del país pues además de su presumida independencia económica, *Reforma* irrumpía en el escenario con un diseño visual atractivo, moderno, lleno de color, dividido en secciones bien definidas. La aparición de *Reforma* fue, a la vez, un parteaguas en la historia de los periódicos dirigidos a las clases medias y la imposición del primer modelo real con impacto nacional de un periódico manejado como empresa (Hernández, 2010). Además, cuando la familia Junco decidió lanzar *Reforma* se propuso aglutinar a las mejores plumas del país en el nuevo diario. Martínez (2005) recuerda que se contrataron los servicios del Programa Latinoamericano de Periodismo para que se impartiera un curso sobre ética periodística de 12 horas a un grupo de 50 periodistas entre los que se eligió al equipo de columnistas y articulista de *Reforma*. De esta manera, llegaron a las páginas del diario 23 colaboradores de renombre como Miguel Ángel Granados Chapa, Guadalupe Loaeza, Germán Dehesa, Lorenzo Meyer y Federico Reyes Heróles (Martínez, 2005). En sus inicios, *Reforma* también alcanzó un gran prestigio entre el gremio por su especialización de coberturas periodísticas de su sección política y también incorporó, como parte de su actividad cotidiana, la elaboración de encuestas estadísticas aplicadas a la comunicación y a los fenómenos periodísticos noticiosos a través de un departamento propio. En su ambiente externo, modificó la forma de realizar coberturas por parte de periodistas al pagar los gastos de sus reporteros y proporcionales instrumentos de trabajo como teléfonos portátiles, vehículos y computadoras (Juárez, 2003), que en ese momento era tecnología novedosa aplicada al periodismo que se hacía en la Ciudad de México. En el grupo de 20 reporteros entrevistados que renunciaron entre el 2010 y el 2020 la satisfacción por publicar en las páginas de *Reforma* se observa cuando recuerdan ver su nombre impreso en la portada o en páginas interiores del diario. Al preguntarles ¿qué tan satisfecho estabas con tu trabajo diario y cómo te sentías al verlo publicado con tu nombre?, en muchos de ellos la emoción se reflejó en su mirada y en su sonrisa al exclamar con palabras como “alegría”, “orgullo”, “feliz”, “emocionado o emocionada”, “gustar”, “logro”, “querer”, “cubrir”, “publicar” y “portada”.

El reportero 8, quien trabajó durante tres años en la sección Nacional del periódico *Reforma*, reconoció que sus notas tenían un impacto nacional no por él, sino porque eran publicadas en uno de los mejores diarios del país. En su entrevista expone que ingresó a este medio de comunicación después de pasar por el taller, acreditar varios filtros y luego de tres meses de prueba, donde sus notas no eran firmadas con su nombre, sino como *Reforma staff*.

Era mucho orgullo, en el sentido de que era el mejor periódico del país. Bueno, eso te dicen. Al menos, sí es muy influyente. Tus notas tenían impacto, además. Las notas que yo hacía tenían relevancia nacional, no tanto por mí, sino por *Reforma*. Bueno, eso es lo que *Reforma* te hace creer que no es por ti sino por el periódico, pero en realidad sí es por ti y sentir orgullo de ver tu nombre en primera plana. Ver la nota de portada. Ir caminando en la calle y ver el voceador con *Reforma* y ahí está tu nombre o en el Seven (Eleven), en el Oxxo, ver ahí que está tu nombre en el periódico, en los puestos. O sea, sí es un orgullo y es un orgullo que te deja toda la vida, o sea, es tú en *Reforma*. Tenía primeras planas en *Reforma* y tuve notas importantes. Es un orgullo que pese al maltrato laboral, te queda. Ese es parte del problema, ¿por qué creer que vives nada más del prestigio? No, o sea, vives porque necesitas dinero para comer.

Reportero 8

En la declaración de este reportero nos podemos dar cuenta que, tras renunciar a *Reforma*, él analiza que no puede vivir del orgullo por ver su nombre publicado pues sus condiciones laborales y el salario fueron más importantes. Este reportero comentó que su salario mensual, libre de impuestos y de bonos, que inició ganando en *Reforma* fue de 9 mil 500 pesos y tras varias solicitudes de aumento salarial terminó ganando 11 mil pesos, libre de impuestos y de bonos. En sus respuestas asegura que ya estaba harto de las coberturas y no pensaba pasarse toda su vida cubriendo “chacaleos” o entrevistas “banqueteras”, improvisadas. Señaló que antes de renunciar decidió independizarse y su sueldo no le alcanzaba para pagar renta, comida y transporte. Explicó que en ese momento le ofrecieron trabajo como coordinador editorial de una revista y era un buen sueldo, casi tres veces más de lo que ganaba en *Reforma*. Por ello, no dudo en dejar su puesto como reportero y tomar su nueva oportunidad laboral. Afirmó que su jefe le dijo que era un error irse de *Reforma*, pero nunca le ofreció un mejor sueldo para que se quedara.

La reportera 1, quien laboró por 7 años para la sección Nacional y para el área de Salud, reconoció la admiración que, en un principio, sentía por esta casa editorial. Ella renunció en el 2019 porque pidió a su jefe un aumento salarial que no le otorgó. Inició ganando 13 mil 200 pesos mensuales y tras 7 años de reportera terminó ganando 14 mil 640 pesos. Su sueldo, en 7 años, aumentó únicamente mil 440 pesos, lo correspondiente a la inflación por año.

Fueron condiciones inicialmente muy atractivas, primero por el prestigio del diario y luego porque llegas con el entusiasmo de ser parte de uno de los mejores periódicos del país, de los periódicos más influyentes del país. Estuve muy orgullosa, feliz. Estuve siempre muy satisfecha y contenta de publicar en esas planas. Si yo lo pudiera definir en una palabra diría que me sentía muy orgullosa de pertenecer al periódico *Reforma*.

Reportera 1

En esta declaración podemos identificar que ella, en un primer momento, se sintió identificada con el prestigio del diario y con la influencia que este medio de comunicación tenía en el país. Ella se define como feliz y orgullosa de formar parte del equipo de reporteros y de esa redacción. En su entrevista reconoce que en sus notas los reporteros de *Reforma* marcan agenda y en el taller les enseñan a ser diferentes desde el momento en que no aceptar desayunos, regalos y regresan el kit de prensa. La reportera reconoció que al pasar los años el entusiasmo bajó. Durante su entrevista platicó que los 14 mil 640 pesos libres de impuestos que recibía no le alcanzaban para vivir en la Ciudad de México pues la renta mensual que pagaba era de 4 mil pesos más 500 pesos de servicios en un departamento compartido al sur de la capital. A este gasto le sumaba el transporte, comida, ropa formal que le exigía vestir el medio y gastos de celular, que eran necesarios para realizar su trabajo como reportera. Explicó que el bono por notas enviadas al portal de internet, que ofrecía el periódico, para ella nunca fue fijo. Algunos meses, cuando su fuente no estaba en el foco informativo, obtenía 500 o mil pesos de bono y otros meses 2 mil 500 pesos, dependiendo si mandaba más de 26 notas al mes que eran la cuota estipulada por el periódico para obtener el bono. La reportera explicó que nunca tuvo claridad en la forma en la que se aplicaban el bono ni los criterios que utilizaba el periódico para que un reportero lo ganara completo.

El reportero 9, quien durante 5 años y 3 meses trabajó para *Reforma* como auxiliar, reportero de la revista R y reportero de la sección Ciudad, expresó su satisfacción por publicar en las páginas del diario.

A mí me gustaba llegar a la primera plana y eso de ver mi nombre pues sí era muy satisfactorio. Creo que nunca dejó de ser satisfactorio el ver mi nombre publicado.

Reportero 9

Aquí expresó su satisfacción profesional al comentar que pese a todo lo que experimentaba en la redacción, él nunca dejó de sentir una gratificación por ver su trabajo en la primera plana del diario. Con esto nos manifiesta que en un momento la satisfacción fue mayor a la insatisfacción, pero con el paso de los años esto cambió y decidió renunciar. Consideró que el periódico *Reforma* es una gran escuela que le enseñó mucho sobre el oficio periodístico, pero tomó la decisión de renunciar luego de sentir que no estaba creciendo ni profesional ni económicamente. Explicó que entre sus alternativas tenía pedir un aumento salarial que sería, cuando mucho, de mil o 2 mil pesos al mes, pero no crecería más. Respecto a la satisfacción profesional recordó que, en un primer momento, cuando trabajaba para la revista R, hacía trabajos a profundidad y en la sección Ciudad, donde lo cambiaron, sus trabajos se enfocaban más en el diarismo pues al final de su etapa mandaba al día 7 notas superficiales de sus múltiples fuentes. Lo que él comentó se relacionan más con la insatisfacción profesional que experimentó, pero también con la insatisfacción económica que influyó para que decidiera salirse de esa redacción y buscar una alternativa de trabajo que cumpliera con sus expectativas económicas y también le diera la oportunidad de escribir temas a profundidad. Recordó que mientras trabajó en *Reforma* su mayor molestia fue cuando cerraron su plaza en la revista R, porque no quería cambiarse a la sección Ciudad. Al final aceptó el cambio, donde aprendió a manejar el tiempo real, aprendió más de la fuente política y buscó nuevas alternativas para hacer mejor su trabajo. Consideró que, en muchos medios de comunicación nacionales, la gente que trae buenas fuentes y buenos cargos pasó por *Reforma*. Por eso, a esta redacción la considera una gran escuela, donde los reporteros adquieren habilidades que posiblemente no adquieren en otro periódico.

5.2.2 Reconocimiento externo a su trabajo

La mayoría de los entrevistados consideró que parte de su satisfacción profesional provenía del reconocimiento que le daban sus fuentes, del impacto que tenían sus notas en la agenda nacional y de los comentarios que les hacían los lectores personalmente o por medio de la página de internet de *Reforma*. Rivas (2014) señala que la relación entre el medio de comunicación y las fuentes de información determina uno de los aspectos más relevantes del trabajo periodístico. En su proceso de producción periodística, los medios van construyendo una red de fuentes informativas que se va reconfigurando de manera permanente a partir de su selección y jerarquización cotidiana. Reyes (2006) recuerda que *Reforma* enseña a sus reporteros a tener independencia con sus fuentes y esto ayuda a no deber favores, por ello, el reportero realiza un trabajo más crítico y de profundidad para generar notas relevantes y que tengan importancia para el público.

De la misma manera, le permite al periodista ser más mordaz en las conferencias de prensa a las que acude o en las entrevistas que solicita, lo cual muchas veces no agrada a los entrevistados. Por otra parte, *Reforma* es un medio de comunicación que se caracteriza por darle seguimiento constante a un tema, busca incidir en la vida pública del país y muchas veces el impacto de la información que publica genera cambios importantes en la sociedad mexicana. Desde sus inicios, en poco más de medio año, *Reforma* se ubicó entre los periódicos de mayor importancia e influencia de México debió en gran medida a la coyuntura por las elecciones presidenciales y a los hechos que se dieron en 1994 como el surgimiento del Ejército Zapatista de Liberación Nacional (EZLN) y el asesinato de candidato, Luis Donaldo Colosio Murrieta y la crisis económica que afectó a México al inicio del nuevo sexenio.

El reportero 10 expresa su satisfacción profesional cuando habla del prestigio que en su tiempo tenía este medio de comunicación. El trabajador, quien duró en esta redacción 9 años y 11 meses, expone que el prestigio de este medio nacional le facilitaba su labor como reportero de la fuente de Negocios.

Eso era una ventaja y hay que admitirlo. Decir: “estoy en *Reforma*”, te abría casi todas las puertas. O sea, y estamos hablando, además, antes de la llegada de López Obrador. Yo entré a trabajar con Felipe Calderón y estuve durante Felipe Calderón y durante Peña Nieto y con el PAN, que *Reforma* era el predilecto, o sea, se dice porque no me consta, que el único periódico que Calderón realmente leía impreso, o sea, no la síntesis, sino que él leía el impreso de *Reforma*. Entonces, se dice, no me consta, pero bueno, lo cierto era que nos abrían las puertas que fueran necesarias. O sea, yo con mis fuentes de gobierno, sé que me trataban diferente, porque era de *Reforma*, pos eso, yo sé que yo tenía privilegios especiales por ser de *Reforma*. En ese sentido, te facilitan la labor.

Reportero 10

Al preguntarle sobre las causas de su renuncia explicó que él iba a cumplir 34 años y pensó en su crecimiento profesional y económico. Una de sus metas fue salirse de ese trabajo antes que cumpliera los 35 años. Otras de las razones fue que no vio oportunidades de crecimiento porque él ya era reportero titular y ya tenía el máximo nombramiento que un reportero del área de Negocios podía tener. Además, afirmó que se redujeron los incentivos que al principio le parecían muy atractivos. Entonces, para llegar al máximo total de notas que necesitaba, para que su salario fuera grande, tenía que hacer 56 notas al mes, lo cual era casi imposible. En sus cálculos tenía que producir, como mínimo, dos notas diarias. Recordó que en el momento en el que decide renunciar las expectativas de sus jefes era que trabajara 5 productos diarios, lo cual no era factible y en consecuencia caían los bonos. Entonces, se comenzó a cuestionar sobre su crecimiento laboral. También se cuestionó la posibilidad de pasar a ser coeditor y lo primero que pensó es que, si se habría esa plaza, los jefes se la darían a unos de sus cuates, porque eso, además, era muy común.

El reportero 7, quien trabajó como asistente, coeditor web y reportero para la sección Nacional durante 6 años y medio, observó que sus fuentes lo trataban bien solamente porque era de *Reforma* y él se sentía orgulloso de pertenecer a un diario influyente y más importante del país.

Hubo gente que me empezó a buscar de otros medios para ofrecerme trabajo. Había gente afuera que me leía, que veía mi trabajo, y decía este güey es bueno y me ofrecían irme por un sueldo mucho mejor. Entonces, eso te permite ser consciente del lugar donde estás, de cómo te están tratando donde estás y de que hay gente que daría por ti mucho más. Me valoraron afuera y en mi pinche trabajo nel y yo estaba harto de sentirme el segundo, el segundón de alguien. Eso de apoya, apoya. Lo que sacas del chacaleo. Es una chinga estar parado fuera del Palacio Nacional horas.

Es verdad que el trato que te dan afuera por ser de *Reforma* es cabrón. Y lo he aprendido, ha sido difícil y duro. Ahora que ya no estoy en *Reforma* y que las mismas fuentes que antes me abrían la puerta de inmediato, ahora, hay que picar mucha piedra. Y es cuando te enteras de que la fuente te trata así, no porque seas tú, no por ser negrito, no por tu carita, no por tu trabajo, sino porque eres un representante de *Reforma*, esa fue una enseñanza dura para mí ahora que estoy fuera.

Reportero 7

Este reportero renunció a *Reforma* luego de analizar que su sueldo era bajo, comparado con las horas de trabajo. Además, observó que existía un trato diferenciado a ciertos reporteros. Los que llevan más años en la empresa tenían mejores condiciones de trabajo que los nuevos. Su insatisfacción profesional se agudizó durante la elección presidencial del 2018 porque él cubrió durante la campaña al entonces candidato, Andrés Manuel López Obrador, pero cuando las encuestas le comenzaron a dar las preferencias, en la redacción decidieron quitarle esa fuente y los eventos importantes se los agendaban a otra reportera o reportero que llevaban más años trabajando para *Reforma*. Explicó que durante meses lo mandaban a eventos intrascendentes de la presidencia y nunca lo quisieron hacer titular de la fuente de presidencia.

El reportero 11, quien laboró 5 años para las secciones Nacional, Vida y De Viaje, reconoció que por ser reportero de *Reforma* gozaba de privilegios que no veía en reporteros de otros medios de comunicación y eso le hacía sentir especial entre sus colegas.

Cuando tú llegabas y te acreditabas como reportero de *Reforma*, la verdad es que sí cambiaba el trato contigo y te fijabas con el resto de los reporteros y sí había un trato diferente. Por ejemplo, yo con las tres fuentes que cubrí y tenía que reportear pues yo sentía que tenía preferencia a la hora de las entrevistas. Los demás reporteros tenían que esperar a que yo terminara mi entrevista para poder ellos llegar a la fuente. También, cuando yo llegaba, luego, luego, me daban mi kit de prensa. Sí era muy notorio que cuando llegaba y me sentaba en las sillas de las conferencias de prensa inmediatamente tenía a la gente de relaciones públicas con el sobre o con el fólder inmediatamente a mí primero.

Reportero 11

Recordó que, en los viajes del área de salud patrocinados por las farmacéuticas, a él lo invitan a muchos eventos y le llamaban para confirmar su asistencia. Lo anterior, expuso, le hacía sentir bien porque tenía trato preferencial al acercarse primero a la fuente y tener los primeros contactos le ayudaba a su trabajo. Aseguró que entre los reporteros que cubrían la fuente de salud le hacían bromas recordándole que por ser de *Reforma* las fuentes lo trataban bien, pero él nunca sintió que el trato preferencial que recibía generara conflicto entre colegas. El reportero renunció a *Reforma* porque le ofrecieron un trabajo en otro medio de comunicación que superaba los 18 mil pesos al mes que ganaba como coeditor web en la sección De viaje, donde colaboró por un año. Afirmó que inició en el 2007 como reportero en la sección Nacional, donde ganaba 15 mil pesos al mes, libres de impuestos y de bonos, después fue contratado por honorarios en la sección Vida, donde ganaba 5 mil pesos al mes como reportero *freelancer*. Argumentó que ser reportero de la sección Nacional fue lo más pesado que enfrentó en el periódico pues la carga de trabajo era excesiva. Eran demasiadas notas que debería cubrir durante el día. Además, su orden de trabajo le llegaba a las 11:00 o 12:00 de la noche.

La reportera 12, quien trabajó durante 7 años para la *Agencia Reforma* y las secciones Nacional y Vida, consideró que por representar a un medio de comunicación de prestigio a ella le daban información exclusiva, pero esto perjudicaba su carrera porque pesaba más el nombre del medio que su trabajo.

Me acuerdo de que me llegó a pasar en dos o tres coberturas donde sólo dejaban entrar a *Reforma* y a otro medio o que te contestaban porque decías que era *Reforma*. Pero también me di cuenta, pronto comprendí, que no podía permitir que sólo fuera por *Reforma*, porque yo sabía que, si algún día me iba, eso podía ser muy difícil.

Reportera 12

Expuso que buscó construir su propio nombre en el momento que se dio cuenta que existía un desequilibrio en el trato que tenían las fuentes con los reporteros. Recordó que después de renunciar a *Reforma* hay fuentes que todavía la siguen buscando para proporcionarle información. En su entrevista habló que en la *Agencia Reforma* inició ganando 10 mil 500 pesos al mes y en esa área duró 9 meses porque pidió su cambio a la sección Nacional, donde trabajó como asistente ganando 12 mil 500 pesos al mes. Después fue reportera de la sección Vida, que trata temas de salud. Criticó que la pasaron de asistente a reportera, pero nunca le aumentaron el sueldo. Mencionó que a finales del 2015 pidió un aumento salarial a su jefa directa y ella le dijo que lo revisaría. Al mes, le avisó del aumento, pero para su sorpresa el aumento fue de 17 pesos. Desde ese momento, su estrategia fue ganar a toda costa el bono de las notas enviadas a la página web, que eran 2 mil 500 pesos extra por 46 notas publicadas al mes. La reportera renunció en septiembre del 2020 después de arduas jornadas de trabajo cubriendo la pandemia por Covid-19. En ese momento se dio cuenta que necesitaba un descanso y no tenía ningún apoyo emocional para trabajar todo el estrés provocado por la pandemia. Además, ella se enfermó y por una discusión con un alto funcionario, la hicieron meme. Este hecho la afectó emocionalmente. Tras sufrir violencia digital consideró que necesitaba tiempo y una mejor calidad de vida. Señaló que, tras la discusión con el alto funcionario, que se viralizó en internet, le llegaron ofertas de trabajo que le mejoraban mucho su sueldo y después de reflexionarlo, decidió salir de *Reforma* en uno de los momentos más álgidos de su carrera como reportera de la fuente de salud.

5.3 Insatisfacción profesional

Existen dos tipos de separación en el puesto de trabajo: la separación por iniciativa del empleado (renuncia) y la separación por iniciativa de la organización (despido). La separación por iniciativa del empleado (renuncia) se presenta cuando un empleado decide, por razones personales o profesionales, terminar la relación de trabajo con el empleador. La decisión de separarse depende de dos percepciones: la primera es el nivel de insatisfacción del empleado con el trabajo. La segunda es el número de alternativas atractivas que este encuentra fuera de la organización, en el mercado de trabajo (Chiavenato, 2009).

Otros autores afirman que como ocurre con los sueldos, los prolongados horarios tampoco influyen decisivamente en la insatisfacción de los periodistas, pero, a la vez, se dejan absorber diariamente por las noticias y por el frenético devenir de la actualidad (Rodríguez, 2003).

En tanto, expertos argumentan que la insatisfacción puede resultar en estrés y agotamiento, rotación laboral, ausentismo y frustración. Así como reducción de la eficacia que puede ser económicamente costoso para el periódico. Los conflictos conducen a la insatisfacción, el agotamiento, la rotación y posiblemente en una mala productividad laboral. También el conflicto trabajo–familia y la sobrecarga de roles provocan insatisfacción laboral que posiblemente llevan a una disminución de la calidad del trabajo (Reinardy, 2007).

En esta investigación se encontró que la mayoría de los reporteros que renunciaron al periódico *Reforma* entre el 2010 y el 2020 experimentaron una insatisfacción por la falta de especialización en el trabajo. Para (Vernal et al., 2019) especializarse implica renunciar a lo general para dedicarse a lo particular. Esta parcelación del conocimiento resulta de la exigencia de las mismas audiencias sectorizadas que buscan en los medios de comunicación una mayor calidad informativa. (Fernández, 1998) argumenta que la especialización en el periodismo, al igual que en cualquier otra actividad, es consecuencia de un incremento del nivel de conocimiento necesario para realizar una determinada tarea. El autor señala que se entiende por especialización el conjunto de actividades encaminadas a la recogida, elaboración, transmisión y recepción de informaciones y conocimientos relativos a un área concreta.

Agrega que la especialización de un periodista pasa por el dominio de las fuentes institucionales y, sobre todo, las no institucionales. Así como el conocimiento profundo de los saberes de su área, tanto de la situación presente como de la pasada. Los periodistas especializados tienen una dedicación exclusiva al tema. Además de cualidades especiales relacionadas con el área y capacidad de análisis. La falta de una especialización conduce a una limitación de las áreas informativas, lo que nos lleva a un empobrecimiento paulatino de la actualidad, que estará cada vez más en manos de las fuentes institucionalizadas, quienes suministran e interpretan la información. Uno de los principales efectos perversos que provoca la falta de especialización en los contenidos es que los lectores no encuentran la profundidad necesaria para satisfacer sus necesidades de información. La falta de especialización periodística hace que los profesionales recurran a fuentes que suministran información de manera global e indiscriminada —ruedas de prensa, notas de agencia— y que esta información no se contextualice, cuestione ni profundice debidamente (Quesada, 1995).

En sus entrevistas, algunos reporteros explicaron que su insatisfacción profesional radicaba en cubrir una variedad de fuentes que les impedía especializarse. Lo más importante eran los temas de coyuntura. Las palabras con las que definieron esta insatisfacción por falta de especialización fueron “problema”, “cubrir”, “muchas”, “fuentes”, “redacción”, “eventos”, “sección”, “coberturas”, “notas” y “pequeñas”.

5.3.1 Falta de especialización

En esta investigación se encontró que la mayoría de los reporteros que renunciaron al periódico *Reforma* entre el 2010 y el 2020 experimentaron una insatisfacción por la falta de especialización o falta de conocimiento experto en su trabajo. En esta tesis se entiende la especialización como la experiencia, los conocimientos, las habilidades o la pericia que un reportero logra durante su trayectoria. Reich y Godler (2016) afirman que el conocimiento periodístico es la capacidad para evaluar información específica del tema de manera cuidadosa y eficiente. Es una competencia de sujeto que incorpora conocimiento suficientemente profundo y se conoce a los principales actores. La pericia o especialización periodística en su máxima expresión puede referirse al dominio del discurso y juicios de expertos en campos que los periodistas han cubierto durante años. Para (Vernal et al., 2019) especializarse implica renunciar a lo general para dedicarse a lo particular. Esta parcelación del conocimiento resulta de la exigencia de las mismas audiencias sectorizadas que buscan en los medios de comunicación una mayor calidad informativa. (Fernández, 1998) argumenta que la especialización en el periodismo, al igual que en cualquier otra actividad, es consecuencia de un incremento del nivel de conocimiento necesario para realizar una determinada tarea. La especialización de un periodista pasa por el dominio de las fuentes institucionales y, sobre todo, las no institucionales. Así como el conocimiento profundo de los saberes de su área, tanto de la situación presente como de la pasada. Los periodistas especializados tienen una dedicación exclusiva al tema. La falta de una especialización conduce a una limitación de las áreas informativas, lo que nos lleva a un empobrecimiento paulatino de la actualidad, que estará cada vez más en manos de las fuentes institucionalizadas, quienes suministran e interpretan la información. La falta de especialización provoca que los lectores no encuentran la profundidad necesaria para satisfacer sus necesidades de información. La falta de especialización periodística hace que los profesionales recurran a fuentes que suministran información de manera global e indiscriminada —ruedas de prensa, notas de agencia— y que esta información no se contextualice, cuestione ni profundice debidamente (Quesada, 1995).

La reportera 13, quien trabajó durante 5 años en la sección Nacional, criticó que al final de su etapa en el periódico *Reforma* tenía múltiples fuentes que eran imposibles de cubrir a profundidad, por eso, su trabajo diario era ajustar los boletines que mandaban las dependencias.

Ese tema de *Reforma* de súper especializar a un periodista en algún tema lo hicieron muy bien, pero después lo fueron dejando y no quisieron que fuéramos especialistas en nada. Al final escribes de cosas que no sabes y escribes pura burrada. Es la verdad y no sabes cuál es la nota. Lo que hacías es aprender, pero ya cuando aprendías te metían a otra cosa. Era volver a aprender volver a aprender y conocer de otro asunto y de otro asunto.

Reportera 13

En su entrevista consideró que los más afectados con los recortes de personal fueron los reporteros que permanecieron en la redacción pues a ellos se les cargó el trabajo y además de cubrir sus fuentes en la Ciudad de México tenían que monitorear lo que pasaba en otros estados de la República. Recordó que había días en que su orden de trabajo era cubrir el área de desarrollo social, derechos humanos, medio ambiente, Michoacán, Guerrero y Tabasco, además de Presidencia y Senado. Dijo que para ella eso era ridículo y al final lo único que podía hacer es seguir los boletines. No podía investigar de 5 temas al mismo tiempo. Expresó que mientras más se iban los periodistas, más veía que los temas que traía ese reportero nunca se volvían a escribir, nunca más se veían, estaban abandonados. Afirmó que le resultó feo ver que no se llenaban las plazas y cada vez que se iba un periodista se perdía una plaza, pero también el tema. Expuso que se perdía el seguimiento y se perdían las fuentes. En su análisis expresó que actualmente en el periódico *Reforma* no ve una novedad de ángulos y hay dependencias que no figuran en la agenda nacional. Además, no se investiga bien porque no hay periodistas para hacerlo. Agregó que en el actual sexenio todo es *La Mañanera* y con la pandemia se hizo evidente que no hay periodismo de salud en México. Después de 2 años de estar fuera del país observó que *Reforma* poco a poco perdió la credibilidad que tanto presumía al interior de su redacción y con sus lectores.

La reportera 1, quien trabajó para las secciones de Nacional y Vida, comentó que después del 2016, cuando Reforma aplicó el despido de corresponsales, su agenda se saturó. En la Ciudad de México, ella cubría las fuentes de medio ambiente y a veces el Senado, la Cámara de Diputados, el Instituto Nacional Electoral (INE) y además también debería monitorear lo que pasaba en los estados de Quintana Roo, Campeche, Yucatán y Chiapas.

Llegamos a un punto donde era la agenda donde te necesitaran. Medio ambiente pasó a segundo término y, más bien, si la fuente de política necesitaba apoyo había que apoyar a la fuente de política o en Palacio Nacional o haciendo guardia en la casa de Andrés Manuel (López Obrador, actual presidente de la República) o apoyando al reportero que estaba cubriendo el foro de los empresarios. Precisamente por ese contexto, donde ya el periódico había perdido mucha gente, eso hizo que entonces la agenda se convirtiera en donde te necesitan, donde tú podías apoyar. Se convirtió más en una gestión de recursos. Más aparte había que estar monitoreando todos los estados que te acabo de decir. Que, por cierto, Quintana Roo era especialista en dar nota a cualquier hora.

Reportera 1

Su trabajo de monitoreo de los tres estados del sureste mexicano se limitaba en revisar los medios locales y si veía información importante para la agenda nacional redactaba una nota corta que mandaba al portal de internet. Después, si su editor se lo pedía, ampliaba la información con fuentes, principalmente oficiales. Explicó que los editores conocían a los reporteros jóvenes que dominaban un tema, por eso, les agendaban el tema que controlaban y además les endosaban otros temas que eran tendencia. Comentó que la dinámica de trabajo, basadas en las emergencias del día, era denominada como “el bomberazo” y se aplicaba cuando un editor no tenía reporteros disponibles mandaba al reportero que más le convenía. Lo anterior se hacía no por la experiencia del reportero, sino porque el editor quería salir de la emergencia. Aclaró que el trabajo de “bomberazo” no aplicaba para todos los reporteros de la sección Nacional. Este esquema se aplicaba a los reporteros jóvenes, quienes estaban en etapa de prueba, recién ingresaron al periódico o no tenían fuente fija. Los reporteros con más experiencia no estaban dispuestos a realizar “bomberazos” y las generaciones jóvenes no mostraron resistencia a esta práctica.

El reportero 14, quien trabajó 2 años para el periódico *Reforma* en la sección Ciudad, un área que trata temas locales de la Ciudad de México, expuso que en su área no había una especialización y cubría todo lo que su editor le mandaba. El ex empleado, quien inició como auxiliar de redacción, detalló que cuando uno de sus compañeros estaba de vacaciones o de descanso era común cubrir sus fuentes, aunque él no estaba especializado en esas áreas.

Uf... al principio cubría Coyoacán y Benito Juárez y de repente cubrí Secretaría de Obras, cubrí el Metro. A veces, llegué a cubrir, muy pocas veces, cubrí Asamblea Legislativa, pero estuve ahí. Cubrí Jefatura de Gobierno, cuando no estaba otro compañero. Metro, Obras, Seduvi. Entonces, ya era lo que viniese, ya era todo. En Ciudad no había mucho este asunto de la cobertura, porque se fue quedando muy vacía y ya teníamos que cubrir de todo. Hasta un día cubrí policiaca. Ya ni me acuerdo por qué ¿Qué andaba yo haciendo en la moto, con el fotógrafo Pepito, a las 2 de la mañana?, no sé. También estuve en Xochimilco, cubriendo también en la noche, o sea, ya no había, ya no había qué fuentes cubrir. Entonces, lo que sea, lo que haya.

Reportero 14

Recordó que por falta de reporteros hubo una vez que escribió todas las notas de la sección de Ciudad, que era de 2 a 3 páginas. Expuso eso le gustaba porque escribía crónicas y respetaban el tamaño del texto. Para él, lo más importante era que respetaran sus crónicas completas y las dejaban tal y como eran. Pero muchas veces también sintió molestia porque las cambiaron sin consultarle. Dijo que cuando era principiante de reportero observó que les recortaban a sus textos y los transforman en unas cosas “horribles” y él se esmeraba para que sus textos quedaran bonitos. En su entrevista mencionó que con un editor discutió porque le cambió datos a una de sus notas sin preguntarle. De tal forma que se enojó mucho. El problema llegó al grado de que su fuente le habló y le reclamó. Entonces, el reportero 12 le dijo a la fuente que el editor había cambiado la nota. Es aquí donde sintió que estaba trabajando con un equipo que no lo respaldaba en los malos momentos y su editor se convirtió en su enemigo. La explicación del editor fue que cambió la nota para hacer el titular más impresionante y cambió el ángulo.

5.3.2 Inconvenientes con la digitalización

En esta era de la información, caracterizada por el avance y expansión de la digitalización, el periódico *Reforma*, exige que su plantilla de reporteros se conviertan en trabajadores multimedia, quienes además de tener habilidades para conseguir información exclusiva y escribirla, deben tomar fotografías, grabar videos y hacer guiones, actividades que antes era impensable que hiciera una sola persona, pero hoy es requisito mínimo para laborar en este medio de comunicación. La inmediatez que exige este tipo de periodismo es probablemente el cambio que más ha alterado la vida en esta redacción. En *Reforma* existe una aceleración del ciclo de la noticia para responder a una demanda permanente del público y de los editores por tener información instantánea y actualizada. Para este medio se volvió una exigencia constante ser los primeros en subir a su plataforma información de conferencias de prensa o eventos del día, además de publicar reacciones sobre las notas de portada o temas de su propia agenda. Para Micó, Masip y García (2009) los nuevos medios de comunicación generan un mayor número de tareas para el periodista, por la necesidad de intervenir en todas las fases del proceso o por la exigencia de elaborar una misma información para diferentes plataformas. Gronemeyer (2013) explica que internet facilita el acceso a fuentes, datos, reduce los tiempos de reporte y los costos, por lo cual, se espera de los reporteros cubran y escriban sobre muchas más noticias dentro de su misma jornada de trabajo. Como consecuencia, el contenido informativo se ha vuelto más homogéneo y superficial, con frecuencia limitándose a responder parte de las preguntas básicas del periodismo: qué, quién, cómo, dónde y cuándo, agregando rara vez por qué. Otro fenómeno que resalta la investigadora chilena es que internet y los celulares inteligentes son las herramientas de reporte predilectas de los periodistas de su país pues la mayoría de los entrevistados reconoce que pasan más tiempo frente a sus computadoras que personalmente con sus fuentes o en el lugar de las noticias. Por eso, los artículos pierden ambiente y contexto. Lo anterior fue identificado por algunos reporteros que renunciaron a *Reforma*, quienes aseguran que el incremento de fuentes y la presión por publicar en tiempo real provocó que al día mandaran de 5 a 7 notas al portal de internet, en su mayoría entrevistas por teléfono o boletines emitidos por las dependencias a su cargo.

La reportera 15, quien trabajó por 3 años en la sección Nacional cubriendo las fuentes educativas, religiosas y organizaciones sociales, recordó que los editores web la presionaban para que sus notas las mandara lo antes posible. Una de las estrategias que ella siguió fue que antes de un evento redactaba unos párrafos del boletín con información superficial y eso mandaba al portal de internet para que los editores web ya no la molestaran durante la cobertura.

Yo ya tenía cualquier cosa escrita. Tal cual. Cualquier cosa escrita era como güey no les importa la calidad. Cualquier cosa y luego agarraba una cita o dos y mandaba eso para el punto com y luego, pues ya que tenía la información para el punto com, intentaba cubrir lo que estaba pasando, pero en términos de cómo me afectaba es que me afectaba porque estás haciendo el trabajo de varios. Todo el día en la calle y estás mandando notas al punto com y luego son las 8 de la noche y por fin terminó todo y te dicen: ¿cuándo mandas para el impreso?, y dices: güey no he tenido ni tiempo de comer ni de sentarme.

Reportera 15

En su testimonio comentó que después de sus coberturas terminaba a las 8:30 de la noche y se iba a un café, pedía algo de cenar y en su tableta escribía la nota para el periódico impreso pues encima tenía la presión del editor. Luego de escribir su nota y mandarla, tomaba el Metro y se iba a su casa, en donde llegaba a las 10:00 ó 11:00 de la noche. Una vida que, afirmó, era insostenible. Detalló que en un momento publicaban sus notas en la página de internet, pero no en el periódico impreso. Recordó que en algunas reuniones los jefes dijeron que las notas serían cortas y reducidas. Explicó que, tras años de experiencia, en un momento ella sintió que estaba lista para el siguiente paso profesional y quería hacer investigaciones especiales, escribir crónicas, pero sus jefes la tenían cubriendo eventos del día, con asuntos religiosos o cubriendo partidos chiquitos, que no le interesaban al periódico. Consideró que llegó un momento en el que la tenían como reportera de relleno, lo que la desanimó. Uno de sus ejemplos fue que un día de elecciones estuvo desde las 6:30 de la mañana hasta las 9:00 de la noche en la calle y al día siguiente en el periódico impreso no le publicaron ninguna nota.

El reportero 8, quien trabajó por 3 años para la sección Nacional, recordó que le provocaba estrés y adrenalina enviar información para las múltiples plataformas. En coberturas importantes tenía que mandar notas, al grado que a veces se olvidaba de comer. Dijo que con el paso del tiempo experimentó dolores de espalda y en las manos por tanto escribir desde su teléfono.

Era muy pesado porque tenías que hacer varias cosas a la vez. Tenías que hacer nota para el tiempo real, nota para el impreso, buscar la redacción, buscar el plus que siempre te piden y además hacer el video y tener que ir a la redacción a hacer el video. Era agotador.

Reportero 8

En su testimonio comentó que al día mandaba de 8 a 10 notas al portal de internet. Además, mientras reportaba hacía videos, entrevistas y buscaba un ángulo diferente para la versión impresa. Al principio, también hacía los guiones para las videonotas que se difundían en la plataforma Lince Media, la casa productora de Grupo Reforma. Explicó que aceptaba más trabajo y horas laborales porque sentía que si reclamaba fracasaba como reportero. En ese tiempo comenzó a tener problemas de insomnio y siempre estaba conectado con su teléfono porque sabía que en cualquier momento lo iban a buscar, aunque fuera muy noche o incluso en sus descansos. A diferencia de otros reporteros que durante sus primeros 3 meses de prueba descansaban un día, para él este periodo se extendió hasta un año, de diciembre de 2015 hasta octubre de 2016. Mencionó que no reclamó su otro día de descanso porque en esa redacción se veía mal que el reportero que apenas entró exigiera sus derechos laborales. Fue hasta octubre de 2016, después que una multitud lo atropelló en un evento el PRI, cuando le dieron 2 semanas de incapacidad y al regresar tenía *burnout*. En ese momento habló con su director para decirle que llevaba un año descansando únicamente un día, pero lo hicieron sentir culpable por descansar los viernes y sábados. Lamentó que en la sección Nacional se haga creer a los reporteros que para ser profesionales deben trabajar las 24 horas del día, los 7 días a la semana. Los editores le decían que si pasaba algo tenía que estar ahí porque era su obligación como periodista. Otras cosas que le repetían es que no debería mostrar debilidad, necesitaba estar consagrado a *Reforma* y lo único que importaba era la nota, no el reportero como persona.

Reportero 9, quien trabajó 7 meses como asistente en la dirección editorial, 2 años como reportero en la *Revista R*, el suplemento dominical de *Reforma*, y 3 años como reportero en la sección Ciudad, consideró que mandar información a las múltiples plataformas precarizó su trabajo.

Llegué a hacer 5 notas del punto com, más las 3 o 4 notas que llevaban en el impreso, más el video de Lince. Entonces llegó un momento, yo soy una persona como muy imperativa, entonces, nunca sentía que era del todo como una tortura o llegar a decir ya no puedo. Creo que mi personalidad ayudó para no sentirme explotado, por así decirlo. Pero, acepto que es un ritmo que sí abarcaba bastante. Las jornadas terminaban pesadas y yo de repente, además, hacía reportajes todavía para *R* (la revista), no porque alguien me obligara hacerlo, sino porque quería hacerlo. Pero, sí decía, al menos merezco un sueldo mejor.

Reportero 9

Enfatizó que parte de su trabajo en la sección Ciudad era mandar notas en tiempo real con contenido urgente y, para el impreso, ángulos novedosos. Uno de los dilemas a los que se enfrentó fue definir lo que para el periódico era urgente y guardar los ángulos originales para el impreso. Una de sus estrategias fue que para la versión impresa nada más modificaba lo que mandaba a la página web. Es decir, cambiaba la entrada, le agregaba un dato, pero estaba ofreciendo lo mismo a los suscriptores de *Reforma*. Consideró que, por su trabajo en la *Revista R*, le gustaban las notas a profundidad, pero el ritmo de la sección Ciudad se lo impedía conforme más ofertas digitales se agregaban a su labor.

Recordó que *Lince*, la plataforma de videos, contaba con un equipo técnico muy sofisticado y su personal era bueno grabando, pero no sabían del contenido editorial. Por eso, los camarógrafos de *Lince* les pedían a los reporteros de *Reforma* asesoría. Lo anterior significaba que el reportero debería dejar su cobertura diaria y explicarle al camarógrafo el ángulo de la nota. El reportero criticó que la falta de personal en la plataforma de *Lince* hacía que se perdiera la calidad de los trabajos audiovisuales. Además, en algunos casos, la carga de trabajo hacía que las notas para la página de internet, para el periódico impreso y los videos manejaran el mismo ángulo. Lo único que cambiaba era el formato.

5.3.3 Preocupaciones emocionales

La mayoría de los 20 reporteros entrevistados para esta tesis reconocieron que durante su trabajo en el periódico *Reforma* experimentaron problemas emocionales como estrés, depresión, insomnio, ansiedad, ataques de pánico, trastornos en su alimentación y el incremento de adicciones como el alcoholismo y el tabaquismo. Para Canales (2015) los periodistas que realizan su trabajo están expuestos a imágenes, situaciones desagradables, al dolor y sufrimiento de las víctimas y familias. Por ello, al igual que víctimas y personal de emergencias, los periodistas corren el mismo riesgo de verse afectados por el estrés postraumático. López y López (2017) afirman que las emociones forman parte de la experiencia humana y orientan nuestras relaciones sociales e interpersonales porque nos ligamos al mundo tanto por lo que pensamos como por lo que sentimos: lo que nos conmueve, lo que nos hace sentir, es lo que nos mantiene en nuestro sitio o nos da lugar en el mundo para habitarlo. En esta tesis se observó que, al sentirse emocionalmente mal, los reporteros que renunciaron al periódico *Reforma* entre 2010 y el 2020 experimentaron una insatisfacción en la profesión, bajaron el rendimiento de su trabajo diario y para algunos fue un factor que los llevó a renunciar. Fernández (2016) argumenta que muchos periodistas que trabajan a pie de calle suelen reconocer síntomas de estrés y otras patologías, pero la mayoría no considera que deban ser diagnosticados y no les otorgan la importancia merecida: creen que forman parte de la profesión y que se revertirán con el tiempo y el apoyo de otros compañeros que se hayan visto en una situación parecida. No se busca ayuda profesional porque las consecuencias inmediatas y a largo plazo pasan desapercibidas. Por su parte, Aranguren (2022) recuerda que en el ámbito periodístico se instaló la idea de que el prestigio y el reconocimiento se podían obtener en función del grado de riesgo de exposición, lo que supuso una suerte de encubrimiento de la afectación emocional del trabajo periodístico en contextos violentos, lo que concuerda con una suerte de narrativa heroica, mística y sacrificial que se ha instalado en torno a lo que supone trabajar en escenarios de violaciones a los derechos humanos. En las entrevistas se observó que en un principio los reporteros sacrificaron su bienestar personal por la profesión, pero al ver los estragos en su vida, mejor decidieron salir del periódico y buscar otro empleo.

El reportero 5, quien trabajó 2 años y dos meses en las secciones de Moda, Gente y Club, comentó que los reporteros que reconocían problemas de salud mental eran criticados y les hacían burla. Él aceptó que tiene Trastorno por Déficit de Atención e Hiperactividad (TDAH). Lamentó que trabajadores con depresión, gente con algún trastorno o desorden eran muy estigmatizados.

Era terrible. Yo empecé a tener brotes de ansiedad severos en el periódico. Subí 10 kilos en 6 meses porque comía por estrés. También, fumaba como enfermo. Después que salí del periódico, yo me fui a pique, en muchos sentidos. Estuvo rudo y ya después me di cuenta, porque lo hablé en terapia, del entorno tan opresivo en el que estaba y en el que vivía mal. Tenía insomnio. Yo también por la neurodivergencia soy más sensible a emociones como la melancolía. Entonces, me andaba deprimiendo bien rudo y también por eso terminé en terapia. Descubrí que era una escena muy común en *Reforma* irte al baño a tener crisis. Había gente que lloraba. Había gente que inhalaba cocaína ahí o había gente, como yo, que nada más estaba temblando y eso me pasó varias veces.

Reportero 5

Reveló que cuando tenía ataques de ansiedad, coraje o miedo se iba al baño ubicado al lado de la sección de Deportes. En ese lugar trataba de tranquilizarse, respiraba profundamente y trataba de que nadie se diera cuenta que estaba mal. Explicó que la ansiedad le detonó varias veces. No la causó *Reforma*, pero sí la aumentó. El participante aseguró que como reportero comía por estrés y una vez le dio un brote de colitis horrible. Además, su entorno laboral cada vez era más tóxico. Había muchas comparaciones desagradables entre reporteros: los que tenían peor carácter, los que eran más agresivos con las fuentes o los que les valía todo. El que era el reportero pedante, pero excelente, era el que tenía muchas recompensas. Era el que debería tener un trato especial. El reportero dijo que fue discriminado por su color de piel pues uno de sus jefes le comentó que por ser moreno “no daba buena imagen” y no debería ser reportero de la sección de Moda. Tras 5 meses de terapia para afrontar sus problemas emocionales y las inconformidades en la redacción, el reportero decidió renunciar a su trabajo un 15 de enero del 2015.

La reportera 2, quien trabajó por 5 años en el periódico *Reforma* como auxiliar en la sección Nacional y como reportera en la sección Vida, experimentó insomnio constante que le perjudicó su salud y su dinámica de trabajo. La joven que en un principio sintió satisfacción por publicar en un medio de comunicación con prestigio, después de un tiempo buscó un empleo que le diera una mejor estabilidad emocional.

Tenía dificultades para dormir. Tenía pesadillas. Empecé a tener un concepto, un autoconcepto, de insuficiencia permanente porque yo no obtenía, por ejemplo, el aumento salarial que quería y tampoco había una esperanza en el futuro cercano de tenerlo. Entonces, empecé a sentir desmotivación, desasosiego, eso se reflejó en mi trabajo, también. Empecé a no interesarme por lo que escribía y empecé a hacerlo todo de manera muy mecánica y pues no sé, estuve un rato así hasta que decidí que ya no quería más y empecé a buscar. Empecé a buscar trabajo para poder renunciar.

Reportera 2

En su testimonio recordó que antes de renunciar se dio cuenta que su expectativa de un mejor salario no iba a suceder y no se sentía reconocida. Por eso, estaba profundamente triste y pasó por una etapa de duelo. Ella pensó que sería reportera de *Reforma* toda su carrera, pero en ese momento se dio cuenta que era una idea romántica. Dijo que a pesar de que profesionalmente había crecido y aprendido mucho, sintió que estaba muy estancada y desesperanzada. Tras experimentar estos malestares emocionales comenzó a buscar trabajo y fue a entrevistas en diferentes medios de comunicación, pero los salarios eran igual o peor que el que tenía en ese momento en *Reforma*. Además, las condiciones contractuales también eran de mucha incertidumbre porque en ninguna de las posiciones que encontró había posibilidad de tener un contrato indeterminado o de ser contratada directamente por la empresa. Todas eran *outsourcing* y contratos por tres meses. Manifestó que ella esperaba un empleo que le diera más certeza, seguridad y entonces alguien, que sabía que estaba buscando trabajo, le habló de una vacante en una organización civil y en ese momento contempló renunciar como reportera.

El reportero 16, quien trabajó 6 años para la sección Gente, experimentó problemas de salud emocional y física provocadas por la presión en su trabajo y las jornadas los desgastantes que pasaba cubriendo conciertos de música en diferentes zonas del país.

Yo me enfermaba bien seguido de colitis. El estómago lo traía hecho un desmadre. Incluso, tuve que ir a una neuróloga, porque también tenía severos problemas de estrés durante mi tiempo en *Reforma*. En los últimos dos años fue que tuve que ir así a una neuróloga. Entonces, me sentía muy mal, tuve que tomar ansiolíticos, un pequeño tiempo. Te digo, mi estómago era un desmadre. Entonces, alguna vez me habían dicho que me iban a operar de la vesícula, pero no pasó a mayores. Simplemente era colitis nerviosa. Y también, pues colitis normal, porque te digo, uno come, además, a mí me encanta tragar. Entonces, uno come donde podía básicamente. Hasta mi salud se vio afectada.

Reportero 16

A raíz de estos problemas, el participante dijo que espera dejar la profesión de reportero que, aunque le gusta, no quiere seguir con la presión, el estrés y los malos tratos de una redacción. Uno de sus objetivos es aprender un oficio porque, asegura, se siente cansado de la explotación laboral y que quieran disponer de su tiempo los fines de semana. Recordó que en *Reforma* durante los tres meses de prueba descansaba los miércoles, pero los martes le dejaban todos los eventos de la noche y el miércoles, su día de descanso, se la pasaba redactando. En tanto, cuando ya le dieron su plaza y tenía dos días de descanso, mejor apagaba su celular y no contestaba. Para este reportero, el principal motivo de su renuncia fue la falta de aumento salarial. En el 2017, al encargarle que hiciera videos para Lince, por los que salía a veces hasta las 2:00 de la madrugada, él pidió un aumento, pero su jefa le dijo que sería del 1 al 2 por ciento de su salario. Tras recibir esa noticia, comenzó a buscar trabajo y al poco tiempo encontró un empleo en otro periódico con un mejor ingreso, pero ese trabajo lo dejó a los 8 meses por problemas con su editor. Aseguró que, tras su salida de *Reforma*, ya no ha encontrado estabilidad laboral, pero no se arrepiente de salir de esa redacción pues los problemas de salud emocional y física le perjudicaron mucho.

CAPÍTULO 6. Conclusiones

Después de analizar las 20 entrevistas aplicadas al grupo de reporteros que renunció al periódico *Reforma* entre el 2010 y el 2020 identifiqué tres fenómenos: el primero, todos los participantes experimentaron una satisfacción profesional al ingresar como trabajadores del periódico. En segundo lugar, la mayoría vivió una insatisfacción profesional que duró meses o años y al final concretaron su deserción laboral por un trabajo con mejor sueldo y horarios fijos.

La satisfacción profesional se dio al principio, cuando los reporteros, tras varios meses de prueba, fueron contratados en las secciones Nacional, Negocios, Ciudad y Gente, que son las secciones más grandes del periódico impreso. La mayoría expresó alegría y orgullo al hablar de lo importante que fue para ellos ingresar a un periódico con prestigio y reconocimiento a nivel nacional, que imponía agenda con las investigaciones que publicaba en sus primeras planas. También experimentaron satisfacción profesional al ver sus primeras notas publicadas en el periódico y que sus fuentes los respetaran. Para ellos fue importante el reconocimiento y aprobación que, por ser de *Reforma*, les mostraban sus colegas de otros medios. Al ingresar, la mayoría compartía con la empresa valores como la libertad, independencia, credibilidad, veracidad, transparencia, honestidad en lo que se escribe, rigor, respeto por las fuentes y ética periodística. Todos los participantes comentaron que en un principio estaban satisfechos con su salario, los bonos y con las prestaciones que les otorgaron, pues para la mayoría fue su primer trabajo en medios de comunicación nacional tras salir de la universidad. En el análisis de las entrevistas, identifiqué dos motivos significativos de renuncia: la injusticia en la retribución salarial y la mala relación entre el empleado y el jefe directo. En la injusticia en la retribución salarial se identificó que, tras meses o años de estar satisfechos, los participantes comenzaron a comparar su sueldo con el de sus compañeros de la misma sección y con colegas de otros medios. En ese momento se dieron cuenta que deberían ganar más, comparado con las fuentes que manejaban, el número de notas que enviaban a la página de internet, la información exclusiva que publicaban en el periódico impreso y los videos que hacían.

Al solicitar un aumento salarial se registraron tres fenómenos: en el primero están los reporteros que pidieron un aumento y nunca se los dieron; en el segundo, los reporteros que pidieron un aumento y sus jefes les ofrecieron el 10 por ciento de su salario, lo que no los dejó satisfechos y comenzaron a buscar otro trabajo.

En tercer lugar, se encuentran los reporteros que nunca pidieron un aumento porque sabían que no se los darían o sería del 10 por ciento o menos. Los reporteros entrevistados se quejaron porque en el periódico no existía un tabulador de salarios, lo que ocasionaba opacidad y hermetismo respecto al sueldo de los empleados, principalmente de los directivos y jefes de sección. Además, cuando se daba un aumento salarial, por mínimo que fuera, los jefes pedían al empleado discrecionalidad para que los demás reporteros no se enteraran. Al interior de la redacción esto provocaba sospechas, rumores, especulaciones y desconfianza entre empleados. Los entrevistados detallaron que la información que recibieron sobre salarios, bonos y prestaciones siempre fue de manera informal. Otro de los reclamos fue que en el periódico *Reforma* no existía una ruta formal y clara para acceder a un mejor sueldo ni para el ascenso a mejores puestos de trabajo.

El segundo motivo de las renunciaciones fue por la mala relación entre el empleado y el jefe directo, donde encontré que la mayoría de los participantes no experimentó un acompañamiento o asesoría por parte de sus jefes. Lo más común fue que el reportero aprendía de manera improvisada y sin reflexionar previamente su labor. En tanto, los reporteros criticaron que sus logros no eran reconocidos por sus jefes, pero sus errores eran señalados constantemente, lo que les causaba un desgaste emocional y frustración. En algunos casos, los editores impedían que información sobresaliente se publicara. Algunos reporteros experimentaron acoso de sus editores, quienes les criticaban su vida personal, su forma de vestir y su aspecto físico. Los participantes señalaron que algunos jefes mostraban racismo, clasismo y misoginia en el trato con los empleados y en la información que se publicaba. De igual manera, había mucho desinterés por la seguridad de los reporteros y su bienestar físico y psicológico, principalmente, después de coberturas de alto riesgo en desastres naturales o de eventos traumáticos. Algunos jefes directos o editores fomentaban que el reportero renunciara a su vida personal y promovían el trabajo extenuante, pues les hacían llamadas durante sus días de descanso y les pedían coberturas a altas horas de la noche.

Los reporteros reconocieron que no había un canal de comunicación efectiva que ayudara a editores y reporteros a solucionar las controversias. La forma de expresar el disgusto contra su jefe era contando el conflicto a sus compañeros de confianza. La mayoría de las quejas que llegaban a los directivos, regularmente, eran minimizadas y no se solucionaban. Lo anterior frustraba a los reporteros, quienes, al notar la indiferencia al problema, decidían salir de la redacción.

Respecto a la deserción laboral se encontró que los reporteros que renunciaron eran los más jóvenes. En promedio, los participantes entraron al periódico cuando tenían 24 años y salieron cuando tenían 29 años. En el momento de entrar, algunos estaban cursando la universidad o eran recién egresados, la mayoría, de la licenciatura en comunicación. También se pudo identificar que los reporteros que menos tiempo permanecieron en el periódico eran los que tenían menor salario. Los datos nos muestran que el reportero que resistió menos tiempo en la redacción duró 5 meses y este trabajador recibía un sueldo de 8 mil pesos al mes, el salario más bajo entre los entrevistados. El registro muestra que 14 de los reporteros que renunciaron tenían sueldos que iban de los 10 mil a los 16 mil pesos mensuales, 4 tenían sueldos que iban de los 18 mil a los 23 mil y solamente una reportera ganaba más de 50 mil pesos. Ella permaneció en el periódico 15 años. Aunque es el único caso, aquí se observa que el salario está muy relacionado con los años que un reportero permanece en la redacción.

Se identificó que 16 de los entrevistados renunciaron luego de cumplir entre 2 y 7 años en la redacción. En promedio, los entrevistados duraron 5 años y 3 meses trabajando para *Reforma*. El año en el que más renunciaron los entrevistados fue en el 2017, pues en esta fecha 4 decidieron abandonar su trabajo y buscar un mejor empleo. Otros 3 decidieron salir en el 2018, 3 en el 2019 y otros 3 en el 2020. Fue interesante observar que los 10 reporteros hombres fueron los que menos tiempo dudaron en la redacción. El que salió más rápido duró 5 meses y el que duró más tiempo 9 años y 11 meses. En tanto, las mujeres son las que más persistieron en la redacción pues las 10 entrevistadas permanecieron de 3 a 15 años. En la sección en la que menos duraron los reporteros fue Ciudad pues el mínimo de permanencia fue de 5 meses y el máximo de 3 años. En la sección donde los reporteros duraron más fue en Vida, que depende de Nacional, pues el mínimo fue de 5 años y el máximo de 7 años. La mayoría de los reporteros dejó *Reforma* por un empleo con mayores ingresos, horarios fijos y descansos sábado y domingo.

Un grupo de 11 participantes se fue de *Reforma* a otros medios de comunicación, principalmente nativos digitales. Lo anterior nos muestra que más de la mitad de los reporteros entrevistados salió de *Reforma*, pero no dejó de ejercer el periodismo y en algunos casos hasta siguieron cubriendo la misma fuente. En tanto, 2 entrevistados encontraron trabajo en organizaciones no gubernamentales, 2 en la iniciativa privada, una en un organismo internacional, una fundó su propio medio de comunicación digital, otra hace periodismo en una universidad pública y una más se fue a estudiar fuera de México.

A la luz de la teoría propuesta por Gutiérrez (2015), para los reporteros que desertaron a *Reforma* entre el 2010 y el 2020 la calidad del entorno laboral, las cuestiones de salud y el desajuste entre los valores organizacionales y los valores del empleado no fueron tan determinantes como el salario y la mala relación con su jefe.

Tras estudiar las entrevistas observé que la calidad del entorno laboral no fue un factor definitivo que provocó las renuncias porque la mayoría de los reporteros trabajaban en la calle y no acudían rigurosamente a las instalaciones de *Reforma*, ubicadas en Avenida México Coyoacán, en la Alcaldía Benito Juárez. Algunos reporteros redactaban desde las salas de prensa instaladas lejos del periódico o mandaban la información desde su celular. Si el reportero estaba en una cobertura, en la mayoría de las secciones no era obligatorio que al terminar el evento fuera a las instalaciones del periódico. En la sección Nacional, la más grande del periódico, la presencia del reportero en la redacción era esporádica y obedecía a reuniones con los jefes o al deseo del reportero por ir a las oficinas. Los problemas de salud tampoco fueron determinantes. La mayoría eran jóvenes que al estar en *Reforma* enfermaron gastritis y colitis. Respecto a la salud mental resistieron el insomnio, ansiedad, depresión y ataques de pánico, que en su momento no les dieron mucha importancia y aún con esos padecimientos continuaron trabajando. En tanto, los desajustes entre los valores organizacionales y los valores del empleado tampoco fueron determinantes para tomar la decisión de renunciar. La mayoría asimiló la línea editorial, las políticas de la empresa y el código de vestimenta que pedían. Aunque no compartían todos los valores de *Reforma*, los entrevistados se ajustaron a los principios que rigen a esta empresa y continuaron con su labor, hasta que no pudieron aguantar la mala retribución salarial y la mala relación con su jefe.

Lo anterior muestra que los reporteros que renunciaron a *Reforma* entre el 2010 y el 2020 se comportaron igual que la mayoría de los empleados. En lo laboral, la profesión periodística no resistió, igual que otras profesiones, al mal salario y a la mala relación con el jefe. En lo profesional, los reporteros no resistieron a la falta de especialización, los inconvenientes con la digitalización y a las preocupaciones emocionales. Al analizar la hipótesis general sobre si existe relación significativa entre la deserción laboral y la satisfacción profesional de reporteros que renunciaron al periódico *Reforma* entre el 2010 y el 2020 afirmo que existe una relación directa y relevante no con la satisfacción profesional sino con la insatisfacción profesional de los reporteros. Tras la exploración de las 20 entrevistas acepto la hipótesis que existe una relación significativa entre la deserción laboral y la insatisfacción profesional de reporteros que renunciaron al periódico *Reforma* del 2010 al 2020. En el análisis se observó un vínculo entre la injusticia en la retribución salarial con la falta de especialización, los inconvenientes con la digitalización y las preocupaciones emocionales. También existe relación significativa entre la mala relación del empleado y el jefe directo con la falta de especialización, los inconvenientes con la digitalización y las preocupaciones emocionales. Respecto a las preguntas de investigación ¿cuál es la relación que existe entre la injusticia en la retribución salarial y la insatisfacción profesional de los reporteros que renunciaron al periódico *Reforma* entre el 2010 y el 2020?, y ¿cuál es la relación que existe entre la mala relación entre el empleado y el jefe directo con la insatisfacción profesional de los reporteros que renunciaron al periódico *Reforma* entre el 2010 y el 2020? Expongo que lo laboral, principalmente la retribución salarial y la mala relación con su jefe directo, causaron en los entrevistados una gran insatisfacción que los llevó a desertar para irse a un trabajo mejor remunerado. Soportaron la insatisfacción profesional por la falta de especialización, los inconvenientes con la digitalización y las preocupaciones emocionales, pero no el mal salario ni la mala relación que tenían con su jefe directo. En el caso de los 20 reporteros estudiados pudo más la insatisfacción profesional, que se fue generando con el paso de los años, que la satisfacción profesional que en un primer momento los impulsó a seguir trabajando.

Al contemplar que no podían acceder a un sueldo más competitivo, que les permitiera una verdadera libertad económica, se fueron de *Reforma* sin importar los factores de satisfacción como el prestigio que les daba publicar en este medio y el reconocimiento externo a su trabajo, factores que en un primer momento los motivó a soportar los inconvenientes en esta redacción.

Las limitaciones que se pueden encontrar en esta investigación son que el sujeto de estudio está cotado a 20 reporteros que renunciaron entre el 2010 y el 2020. Para futuros análisis se recomienda ampliar la muestra a más reporteros y extender el enfoque a otros sujetos de estudio como fotógrafos, editores o redactores de la página de internet. Es probable que los empleados que socializan más en la redacción y que están más tiempo en las oficinas tenga otras causales de renuncia. Otros textos puede incluir no solamente las renunciaciones sino también los despidos masivos en este medio de comunicación. Pazos (2017) expone que *Grupo Reforma* ahora afronta una crisis vinculada a los nuevos modelos de consumo de medios que en el 2016 dejó huella de su paso con el desmantelamiento de la sección metropolitana de su redacción y el despido de 130 empleados. En esa fecha, yo fui testigo del despido de editores de diferentes secciones y de los corresponsales en Michoacán, Oaxaca y Chiapas. Años más tarde, de manera paulatina, despidieron a fotógrafos. Por ello, una de mis propuestas es que las siguientes observaciones pongan su mirada en los despidos masivos y sus efectos tanto en el oficio periodístico como en la calidad de lo que se publica. De igual forma, propongo ampliar los años de comparación pues esta investigación abarca únicamente una década, pero Grupo Reforma lleva 100 años de historia. Sus publicaciones iniciaron el 2 de abril de 1922 con la fundación del periódico *El Sol*, en Monterrey, Nuevo León. En tanto, el periódico *Reforma* se fundó en la Ciudad de México en 1993 y lleva 29 años operando. Otra de las sugerencias es que se discuta sobre las renunciaciones y los despidos masivos en otras redacciones de Grupo Reforma como *El Norte*, en Monterrey y *Mural*, en Guadalajara. Invito para que futuras investigaciones se acerquen a otros medios de comunicación con impacto nacional y que tienen sus instalaciones en la Ciudad de México como *El Universal*, *La Jornada*, *Milenio*, *El Financiero* y *El Economista*, que padecen renunciaciones y despidos al interior de sus oficinas. Este estudio también puede servir de modelo para que se replique en otros medios de comunicación, donde está en juego el oficio periodístico como son revistas, estaciones de radio y televisión.

Es importante señalar que este escrito solamente reflexiona sobre empleados que tenían una plaza fija, pero también se debe mirar a los reporteros autónomos o freelance, quienes en su mayoría cobran un sueldo por honorarios y sin prestaciones.

Además, algunos trabajan para diferentes medios de comunicación. Por lo tanto, su satisfacción laboral y profesional es distinta a los sujetos que protagonizan esta tesis.

Propongo que en futuros escritos también se considere a los corresponsales de Grupo Reforma y de otros medios de comunicación nacional, quienes tienen condiciones laborales, profesionales, de renuncia, económicas, de amenazas y violencia diferentes a los reporteros en la Ciudad de México. En posteriores textos resultará importante profundizar hacia dónde se van los reporteros que renuncian a *Reforma*. Por lo visto en esta tesis, la mayoría consiguió trabajo en otros medios de comunicación con labores de reportero y destacan por traer buenas fuentes con un profundo análisis de la política nacional del país.

Otra de las limitaciones que podemos identificar en esta tesis es el uso de la metodología cualitativa. La investigación cualitativa es el método científico de observación para recopilar datos no numéricos que se utiliza principalmente en las ciencias sociales y se basa en estudios de caso, experiencias personales, introspección, historias de vida y entrevistas (Bolívar, 2002). Por ello, propongo que en posteriores estudios se considere hacer un análisis cuantitativo o mixto de los datos para que los hallazgos sean más diversos y permitan conocer nuevos códigos descriptivos, temas, categorías y fenómenos que aporten más reflexión a la teoría sobre deserción laboral, satisfacción profesional, insatisfacción profesional, renuncias y despidos masivos de reporteros, periodistas, fotógrafos, editores y redactores de diversos medios de comunicación en la Ciudad de México y del interior de la república. Se reconoce que en este estudio están presentes otras limitaciones como la aplicación de la técnica de entrevista a profundidad, que tiene la intención de adentrarse en la vida del otro (Kvale, 2011). Se sugiere que en posteriores estudios se apliquen otros instrumentos como encuestas y cuestionarios que permitan conocer este fenómeno desde lo cuantitativo o mixto y se puede llegar a una discusión más profunda. De igual forma, se motiva para que otros interesados incluyan otras técnicas cualitativas como la observación no participante, observación participante, grupos focales y análisis de contenido. Así como otros métodos como el etnográfico, estudios de caso y biográfico.

Las entrevistas fueron muy acotadas a las causales de la renuncia, más que a las causales de satisfacción e insatisfacción. El cuestionario se basó únicamente en 10 interrogantes específicas, planeadas para esta investigación, pero las preguntas pueden modificarse según convenga a otros expertos.

Propongo que otros análisis consideren profundizar en los efectos que la deserción laboral y la satisfacción e insatisfacción profesional tiene en la información que se publica. Es interesante que se ponga atención en cómo las renunciadas impactan en las fuentes, en la agenda de los medios y en la calidad de las noticias. Considero que al renunciar los reporteros se llevan su experiencia, la confianza que les tienen sus fuentes y una visión particular de los temas que manejan. También expreso la necesidad de indagar en los reporteros que permanecen en esa redacción y penetrar en sus satisfacciones e insatisfacciones profesionales que los llevan a no dejar este medio de comunicación y pese a los problemas que enfrentan siguen por años cumpliendo con su labor. En futuras búsquedas se pueden abordar los salarios de esos reporteros, la relación que mantienen con su jefe directo, las condiciones de contrato que manejan, las fuentes que cubren, sus horarios de trabajo, sus edades y motivaciones que los llevan a mantenerse en su trabajo. Observo que la mayoría de los reporteros que permanecen en la redacción tienen salarios superiores a los 25 mil pesos y llevan más de 10 años trabajando para este medio. Entre otras cosas, son reporteros que ingresaron a *Reforma* en su época de opulencia y cubren fuentes de gran prestigio profesional que requieren una gran especialización. Por otro lado, también espero que otros expertos en el tema consideren analizar la satisfacción e insatisfacción profesional de los directivos de *Reforma*. Lo anterior con el fin de comprender cuáles son las razones que los mantienen en el puesto y si ellos perciben la deserción laboral, la satisfacción e insatisfacción profesional en la que viven los reporteros y demás empleados. Es relevante saber si ellos plantean alguna solución o alternativa para evitar que en *Reforma* exista fuga de talentos que perjudican el desempeño de la empresa. Igualmente es significativo saber si tienen criterios para el aumento de sueldos, las soluciones que plantean cuando existe mala relación entre el empleado y el jefe directo. Son los jefes y directivos los que, por medio de su experiencia, pueden brindar más información sobre los años en los que detectan más deserción y si este fenómeno es generacional o dependen de características individuales.

Bibliografía

- **Alarcón, G. y León, N.** (2016). *Requerimientos Profesionales de los Egresados de Periodismo por las Empresas Periodísticas de Arequipa, 2016, en Perú*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Repositorio Institucional UNSA <https://bit.ly/45665kc>
- **Alloatti, M.** (2014). *Una discusión sobre la técnica de bola de nieve a partir de la experiencia de investigación en migraciones internacionales*. Universidad Nacional de la Plata. Costa Rica. Disponible en <https://bit.ly/3MF4mYY>
- **Amat, J.** (2016). *Análisis discriminante lineal (LDA) y análisis discriminante cuadrático (QDA)*. Disponible en <https://bit.ly/3KbETX9>.
- **Amat, J.** (2016). *Análisis discriminante lineal (LDA) y análisis discriminante cuadrático (QDA)*. Disponible en <https://bit.ly/3KbETX9>.
- **Amazon Web Services.** (2022). *¿Qué es Python?* Disponible en <https://go.aws/3AAAJVK>
- **Aranguren, J.** (2022). Escuchar y narrar la guerra: experiencias emocionales de periodistas colombianos. *Revista Mexicana de Sociología*, v. 84, Núm. 4, p. 1077–1104, Disponible en <https://bit.ly/3hiJZXI>
- **Arroyave, J., y Blanco, I.** (2005) *Cómo perciben los periodistas su profesión: entre el agotamiento y la Fascinación*. *Investigación y desarrollo* vol. 13, (núm. 2), pp 365–389. Disponible en <https://bit.ly/41Xgb4l>
- **Artículo 19** (28 de marzo de 2023) *Voces contra la indiferencia: informe anual 2022 de ARTICLE 19*. Disponible en <https://bit.ly/3VjKiAX>
- **Becerra, G. y López, J.** (2021). *Introducción a la ciencia de datos con R*. Disponible en <https://bit.ly/3LtGqIT>
- **Benny, M., Hughes, E. & Denzin, N.** (1970). *Sociological methods: A source book*.
- **Bergen, L. y Weaver, D.** (1988). *Job Satisfaction of Daily Newspaper Journalists and Organization Size*. *Newspaper Research Journal*, 9(2), 1–13. doi:10.1177/073953298800900201.
- **Betancourt, C.** (2012). *México contemporáneo cronología (1968-2000)*, México, Secretaría de Educación Pública, México.
- **Bolívar, A.** (2002). *¿De nobis ipsis silemus?": Epistemología de la investigación biográfico–narrativa en educación*. *Revista electrónica de investigación educativa* 4 (1): 01–26. ISSN 1607–4041. Disponible en <https://bit.ly/3I968CZ>

- **Bravo, O.** (2015) *La renuncia obligatoria y la violación a la estabilidad laboral de los servidores públicos en la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo, durante el periodo 2013*. Universidad Nacional de Chimborazo. [Tesis para obtener el grado de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador]. Disponible en <https://bit.ly/42gopFb>
- **Caballero, K.** (2002). *El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza*. Revista de Currículum y Formación de Profesorado, vol. 6, núm. 1-2, 2002, pp. 1-10. Universidad de Granada. Granada, España. Disponible en <https://bit.ly/41DeCZ2>
- **Cabrales, O.** (2011). *La precarización laboral y el desempleo como consecuencias del neoliberalismo y la globalización*. Tendencias y Retos, 1(16), 43-57. Disponible en <https://bit.ly/3Og5YMZ>
- **Callister, R.** (2006). *The Impact of Gender and Department Climate on Job Satisfaction and Intentions to Quit for Faculty in Science and Engineering Fields*. J Technol Transfer 31, 367–375.
- **Cassingena, E.** (2021) *Salto de Línea en Python: ¿Cómo Imprimir en Python sin un Salto de Línea? freeCodeCamp*. México. Disponible en <https://bit.ly/3AQrxes>
- **Chiavenato, I.** (2009). *Gestión del talento humano*, (3ª ed.). Ciudad de México, México. McGraw-Hill. Disponible en <https://bit.ly/3AN0QZ9>
- **Chiavenato, I.** (2019). *Administración de Recursos Humanos*. El capital humano de las organizaciones. McGRAW-HILL. México. Comunicación]. Universidad Iberoamericana Ciudad de México.
- **Corona, J.** (2005). *Consejo editorial del periódico Reforma: estudios de opinión pública*. [Seminario de taller extracurricular licenciatura]. Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Repositorio Institucional de UNAM <https://repositorio.unam.mx>
- **Côté, S., y Morgan, L.** (2002). *A longitudinal analysis of the association between emotion regulation, job satisfaction, and intentions to quit*. Journal of Organizational Behavior, 23(8), 947–962. doi:10.1002/job.174
- **Creswell, J.** (2009) *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approache*. SAGE.

- **De la Rosa, M y Carmona–Lavado, A.** (2010). *Cómo afecta la relación del empleado con el líder a su compromiso con la organización*. *Universidad Business Review*, núm. 26, pp. 112–132. Portal Universia S.A. Madrid, España. Disponible en <https://bit.ly/3W5NJdY>
- **Denzin, N. y Lincoln, Y.** (2012). *Manual de investigación cualitativa* (Vol. 1, pp. 43-101). Barcelona: Gedisa.
- **Diferencias.** (2022). *Diferencia entre Reportero y Periodista*. Disponible en <https://bit.ly/3LHFfn8u>
- **Duhamel, F y Gutiérrez, I.** (2019). *Panorama de la Administración en México. Estrategias, Prácticas y Retos*, Universidad de las Américas Puebla. <https://bit.ly/3lf715a>
- **El libro de Python,** (2022). *Diccionario y crear un diccionario Python*. Disponible en <https://bit.ly/3ek4gdr>
- **El Universal.** (14 de abril de 2010). *Guerra antinarco suma 22 mil 700 asesinatos*. *El Universal Online*. Disponible en <https://bit.ly/42zdUNH>
- **Espiñeira, B.** (2020), ¿Qué es un «array» en programación? Ensalza. <https://www.ensalza.com/blog/>
- **Fernández, F.** (1998). *Especialización, futuro del periodismo*. *Revista Latina de Comunicación Social*. Núm. 7.
- **Fernández, V.** (2016). *Cobertura periodística de situaciones traumáticas: El caso del 11-M Español*. [Tesis para optar por el grado de doctora en periodismo]. Universidad de Málaga. Facultad de Ciencias de la Comunicación. Departamento de Periodismo. Disponible en <https://bit.ly/3Wc9tVD>
- **Flores, D.** (2018). *La Cobertura de la Contingencia Ambiental (2016) en Portales Digitales de la Ciudad de México. Un estudio desde la sociología de producción de noticias*. [Tesis de maestría]. Universidad Iberoamericana. Repositorio IBERO <https://bit.ly/3M9Yp7V>
- **Flores, M., y Subervi, F.** (2013). *Assessing the Job Satisfaction of U.S. Latino Journalists*. *Journalism Practice*, 8(4), 454–468. doi:10.1080/17512786.2013.849847
- **Friedberg, M. et. al** (2014). *Factors affecting physician professional satisfaction and their implications for patient care, health systems, and health policy*. *Rand health quarterly*, 3(4).
- **Gabiña, J.** (2003) *¿Qué significa la expresión mexicana: “bomberazo”?*, Quora, accesado el 29 de abril del 2023. Disponible en <https://bit.ly/3HqFvbk>

- **Galván, F.** (2001). *Reforma, corazón de México oportunidad laboral para egresados de periodismo de la Escuela Nacional de Estudios Profesionales (ENEP) –Acatlán* [Tesis de licenciatura]. Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Repositorio Institucional de UNAM <https://repositorio.unam.mx>
- **García, B.** (2009). *Manual de métodos de investigación para las Ciencias Sociales*. Editorial El Manual Moderno. México.
- **Ges Comunicación** (2019) *¿Qué es Text Mining?* Disponible en <https://bit.ly/3PGJOKa>
-
- **Gibbs, G.** (2012). *El análisis de datos cualitativos en investigación cualitativa*. Morata, Madrid.
-
- **González, I. et al.** (2013). *Satisfacción Laboral y Autonomía Periodística en Cartagena, Riohacha y Barranquilla, Colombia*. [Tesis de licenciatura]. Universidad Tecnológica de Bolívar. Disponible en <https://bit.ly/3pBitID>
- **González, L.** (2022) *Limpieza y preprocesamiento de datos con Python. Aprende IA*. Disponible en <https://bit.ly/3BwVTDi>
- **González, R. y Cepeda, D.** (2021) *Trabajar por Amor al Arte: precariedad laboral como forma de violencia contra los periodistas en México*. *Global Media Journal México*, vol. 18, (núm. 34), pp. 209–228. Disponible en <https://bit.ly/3Ohz6Ue>
- **Gronemeyer, M.** (2013). *La digitalización y sus efectos sobre las prácticas y productos periodísticos en Chile*. *Palabra Clave* 16. Núm. 1, pp. 101–128. Grupo Reforma (s.f). *Quiénes somos*. Disponible en <https://bit.ly/3pG6l9f>
- **Gutiérrez, I.** (25 de mayo de 2015). *5 principales causas de la deserción laboral*. *e-consulta.com*. Disponible en <https://bit.ly/3pITkfg>
- **Gutiérrez, L.** (2020). *Situación profesional y satisfacción laboral de los periodistas colombianos*. *Comunicación y Sociedad*. pp. 1–26 <https://doi.org/10.32870/cys>.
- **Haas, J. et al.** (2000). *Is the professional satisfaction of general internists associated with patient satisfaction?* *Journal of general internal medicine*, 15, 122-128.
- **Han, X., y Lin, F.** (2021). *Perceptions of the media's role and job satisfaction: a survey of journalists in Xinjiang*. *Asian Journal of Communication*, 31(4), 254–275.
- **Henry, L.** (2013). *Flexibilización productiva y difusión del trabajo independiente en la prensa escrita argentina: un estudio sobre las condiciones de empleo de los periodistas colaboradores*. *Trabajo y sociedad*, (21), 261-278. Disponible en <https://bit.ly/3W7S3KW>

- **Hernández, M.** (2010). *Estudios sobre periodismo. Marcos de interpretación para el contexto mexicano. Franquicias periodísticas y sinergias productivas en la prensa mexicana: en busca de nuevos modelos de financiamiento*. Universidad de Guadalajara. México. Disponible <https://bit.ly/42WYbIF>
- **Herzberg, F.** (1968). *One more time: How do you motivate employees* (Vol. 65). Boston, MA: Harvard Business Review.
- **Hughes, S.** (2006). *Newsrooms in conflict: Journalism and the democratization of Mexico*. University of Pittsburgh Pre.
- **Húguez, A.** (2019). *Periodismo deportivo regional en la digitalización: análisis de las dimensiones organizacional e individual del periodista en Sonora*. [Tesis de maestría]. Universidad Iberoamericana. Repositorio IBERO. Disponible en <https://bit.ly/44Yyd8O>
- **Ireri, K.** (2016). *High job satisfaction despite low income: A national study of Kenyan journalists*. *Journalism & mass communication quarterly*, 93(1), 164–186.
- **Johnstone, et al.,** (1976). *La gente de las noticias: un retrato sociológico de los periodistas estadounidenses y su trabajo*. Chicago: Prensa de la Universidad de Illinois.
- **Juárez, G., Sánchez, A., y Zurita, J.** (2015). *La crisis financiera internacional de 2008 y algunos de sus efectos económicos sobre México*. *Contaduría y administración*, 60, 128-146.
- **Juárez, M.** (2003). *Anatomía del periódico Reforma, el ejercicio profesional de un periodista de la selección política (1993–1998)*. [Tesis para obtener el grado de licenciado]. Escuela Nacional de Estudios Profesionales Aragón, UNAM. Disponible en <https://bit.ly/3gvPJgv>
- **Kovach, B., y Rosenstiel, T.** (2012). *Los elementos del periodismo*. Aguilar.
- **Kvale, S.** (2011) . *Las entrevistas en investigación cualitativa*. SAGE. Madrid, España.
- **Lago, H.** (2019). *Los efectos de la crisis en la prensa escrita mexicana. La precarización, el sensacionalismo y el uso repetido de notas en el Grupo Reforma*. [Tesis de maestría]. Universidad Iberoamericana. Repositorio IBERO <http://ri.ibero.mx/>
- **Lara, K.** (2019). *Requerimientos Profesionales de los Egresados de Periodismo por las Empresas Periodísticas de Arequipa, 2018*. [Tesis de doctorado]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Repositorio Institucional UNAS. Disponible en <https://bit.ly/41KxLYS>

- **Lawson, C. H.** (2002). *Building the fourth estate: Democratization and the rise of a free press in Mexico* Berkeley, EE.UU.: University of California Press.
- **Lemini, J.** (2020). *Limitantes de la autonomía periodística en entornos diferenciados. El periodismo regional en el noreste de México* [Tesis para obtener el grado de Doctor en Comunicación]. Universidad Iberoamericana Ciudad de México. Disponible en <https://bit.ly/3o8o74E>
- **Liu, H., y Lo, V.** (2018). *An integrated model of workload, autonomy, burnout, job satisfaction, and turnover.*
- **Locke, E.** (1976). *The nature and causes of job satisfaction*”, in *Dunnette. Handbook of industrial and organizational psicology*. Chicago. United States. Rand McNally College.
- **López, A y Mellado, C.** (2006). *Periodistas atrapados en la Red: rutinas de trabajo y situación laboral*. Universidad de Sevilla. Estudios sobre el Mensaje Periodístico. Vol 12, pp.161–170. Disponible en <https://bit.ly/42ZGEPA>
- **López, O y López, G.** (2017). *Redes de periodistas para vencer el miedo: comunidades emocionales ante la violencia de Estado. El caso de México*. Revista de Estudios Sociales 62: 54-66. <https://dx.doi.org/10.7440/res62.2017.06>
- **López, P.** (2004). *Población, muestra y muestreo*. Punto Cero v.09 n.08. Cochabamba, Bolivia. Disponible en <https://bit.ly/3MBB0uK>
- **Márquez, M.** (2012). *Valores normativos y prácticas de reporteo en tensión: percepciones profesionales de periodistas en México*. Cuadernos. info, (30), 97-110.
- **Márquez, M., Amado, A., y Waisbord, S.** (2021). *Labor Precarity and Gig Journalism in Latin America* (pp. 137-150). In K. Chadha & L. Steiner (Eds.), *Newswork and Precarity*. New York: Routledge.
- **Márquez, M., y Hughes, S.** (2017). *Panorama de los perfiles demográficos, laborales y profesionales de los periodistas en México: Reporte de Investigación*.
- **Martínez, J.** (19 noviembre 2009). *El desempleo tocará el 6.5% en 2010*. Expansión. Disponible en <https://bit.ly/4557mlk>
- **Martínez, L.** (2005). *El corazón del periodismo mexicano. Periódico Reforma 10 años de historia*. [Tesis para obtener el grado de licenciado]. Facultad de Estudios Superiores, Acatlán, UNAM. Disponible en <https://bit.ly/3EYriSe>
- **Martínez, M.** (2013) *La Teoría de Herzberg*. Escuela de Organización Industrial. Disponible en <https://bit.ly/3LJyvJ4>

- **Mejía J.** (2000). *El muestreo en la investigación cualitativa*. Investigaciones Sociales, 4(5), 165–180. Disponible en <https://bit.ly/3BAsgBD>
- **Mellado, C.** (2010). *Análisis estructural de la investigación empírica sobre el periodista latinoamericano*. Comunicación y Sociedad (núm. 13), pp. 125–147.
- **Micó, J; Masip, P y García, J.** (2009). Periodistas que ejercen de documentalistas (¿y viceversa?). Nuevas relaciones entre la redacción y el archivo tras la digitalización de los medios. Profesional de la información, v. 18, Núm. 3, pp. 284–290. Disponible en <https://bit.ly/3BqXxHD>
- **Nieto, M.** (1993). *El periodismo de servicio, la utilidad en el discurso periodístico*. Anàlisi: quaderns de comunicació i cultura, (15), 117-125.
- **Organización de las Naciones Unidas.** (2012). *Informe del Relator especial sobre la promoción y protección del derecho a la libertad de opinión y expresión, Frank La Rue*. 20 período de sesiones. Disponible en <https://bit.ly/3NFsZc1>
- **Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos** (2015). *Estudios Territoriales de la OCDE. Valle de México, México*. Editorial OECD. Disponible en <https://bit.ly/3OhKLt0>
- **Organización Internacional del Trabajo** (2014). *Las relaciones de trabajo en las industrias de los medios de comunicación y la cultura*. Departamento de Actividades Sectoriales. Editorial OIT. Disponible en <https://bit.ly/41HhCUf>
- **Organización Internacional del Trabajo** (2019). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo—tendencias 2019*. Editorial OIT. Disponible en <https://bit.ly/2UXmToG>
- **Pazos, F.** (20 de julio de 2017). *El ciudadano Junco*. Eje Central. Disponible en <https://www.ejecentral.com.mx/el-ciudadano-junco/>.
- **Peinado, J** (2003) *Lematización para palabras médicas complejas: implementación de un algoritmo en LISP*. Scielo Perú. Volumen 14. número 4. Pag, 224 al 229. Disponible en <https://bit.ly/3QiDNum>
- **Pereira, A., Albarrán, C., Rosado, J. y Tornero, A.** (10 de septiembre del 2018). *El Ángel. Suplemento cultural del periódico Reforma*. Enciclopedia de la literatura en México. Disponible en <https://bit.ly/3GxhCPs>
- **Pew Research Center.** (2013). *The State of the News Media 2013*.(10). Disponible en <https://pewrsr.ch/3MyQTok>.
- **Pimentel A.** (s.f) . PLN con Python, Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

- **Prado, J.** (2022). *La nulidad de la renuncia voluntaria del trabajador por vicio del consentimiento*. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Tesis para obtener el grado de maestro en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Disponible en <https://bit.ly/3Hl3rg3>
- **Quesada, M.** (1995). La especialización en la prensa diaria de información general. *Periodística: revista académica*. Núm. 8, p. 75–111, disponible en <https://bit.ly/3VLWPNh>
- **Rahman, A.** (2017). *Presentando el Natural Language Toolkit (NLTK)*. Envato–tuts. Disponible en <https://bit.ly/3LtGqIT>
- **Real Academia Española.** (2023). *Diccionario de la lengua española*, 23.^a ed. [Accesado el 12 de mayo del 2013]. Disponible en <https://bit.ly/3BQbnTL>
- **Redacción.** (2020). *Input en Python: 10. – Ingresar datos*. Hetpro. Disponible en <https://bit.ly/3RU3ORZ>
- **Redacción.** (2020). *Input en Python: 10. – Ingresar datos*. Hetpro. <https://bit.ly/3RU3ORZ>
- **Redacción.** (23 de enero de 2004). *Muere impulsora del periodismo libre mexicano*. Reforma. Disponible en <https://bit.ly/3MbhNl5>
- **Reich, Z., & Godler, Y.** (2016). *The disruption of journalistic expertise*. In Rethinking journalism again (pp. 76-92). Routledge.
- **Reinardy, S.** (2007). Satisfaction vs. sacrifice: Sports editors assess the influences of life issues on job satisfaction. *Journalism & Mass Communication Quarterly*, 84(1), 105-121.
- **Reinardy, S.** (2009). *Beyond satisfaction: Journalists doubt career intentions as organizational support diminishes and job satisfaction declines*. *Atlantic Journal of Communication*, 17(3), 126-139.
- **Reinardy, S.** (2009). *Female journalists more likely to leave newspapers*. *Newspaper Research Journal*, 30(3), 42-57.
- **Reinardy, S.** (2011). *Newspaper journalism in crisis: Burnout on the rise, eroding young journalists' career commitment*. *Journalism*, 12(1), 33-50.
- **Reinardy, S.** (2014). *Autonomy and perceptions of work quality: Drive the job satisfaction of TV news workers*. *Journalism Practice*, 8(6), 855-870.

- **Rendón, I.** (1998). *La Historia de un Sueño: el Nacimiento del Periódico Reforma* [Tesis de licenciatura]. Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Repositorio Institucional de UNAM. Disponible en <https://repositorio.unam.mx>
- **Reyes, J.** (2006). *Las nuevas reglas del periodismo a partir de la fundación del periódico Reforma y su aplicación en las oficinas de comunicación social legislativa.* [Tesis para obtener el grado de licenciado]. Facultad de Estudios Superiores Aragón, UNAM. Disponible en <https://bit.ly/3F0XLqX>
- **Reyna, V.** (2017). *El periodismo como trabajo temporal.* Revista Latinoamericana de Ciencias de la Comunicación, 14(27).
- **Reyna, V.** (2019). *Individualización y riesgo de desempleo en los periódicos del norte de México.* Frontera norte, Vol. 31. Disponible en <https://bit.ly/458jGaU>
- **Rivas, R.** (2014). Sin fuentes no existe periodismo. Textos Y Contextos, (14), pp. 5–15. Disponible en <https://doi.org/10.29166/tyc.vi14.763>
- **Robles, B.** (2011) *La entrevista en profundidad: una técnica útil dentro del campo antropológico Cuicuilco*, vol. 18, núm. 52, septiembre-diciembre, pp. 39-49. Escuela Nacional de Antropología e Historia Distrito Federal, México Disponible en <https://bit.ly/3ofRXEi>
- **Rodríguez, A.** (2003). *Características socio-demográficas y laborales de los periodistas españoles e índice de satisfacción profesional.* Facultad de Comunicación de la Universidad de Navarra, España. Disponible en <https://dadun.unav.edu/handle/10171/35627>
- **Rómm, F.** (2022). *SQLite: La Base de Datos Embebida.* Disponible en <https://bit.ly/3CRJDzy>
- **Ronda, J., y Alcaide, J.** (2010). *El periodismo especializado: el gran reto del periodista.* La dinámica periodística: perspectiva, contexto, métodos y técnicas. Disponible en <https://bit.ly/3My54u0>
- **Saldaña, J.** (2012). *The coding manual for qualitative researchers.* The coding manual for qualitative researchers, 1-440.
-
- **Samuelson, M.** (1962). *Una prueba estandarizada para medir la satisfacción laboral en la redacción.* Periodismo Trimestral 39(3):285-91.
- **Sánchez, M y García, M.** (2017). *Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio.* Scientia Et Technica, vol. 22, núm. 2, junio, 2017, pp. 161–166. Universidad Tecnológica de Pereira, Colombia. Disponible en <https://bit.ly/3VPGNBP>

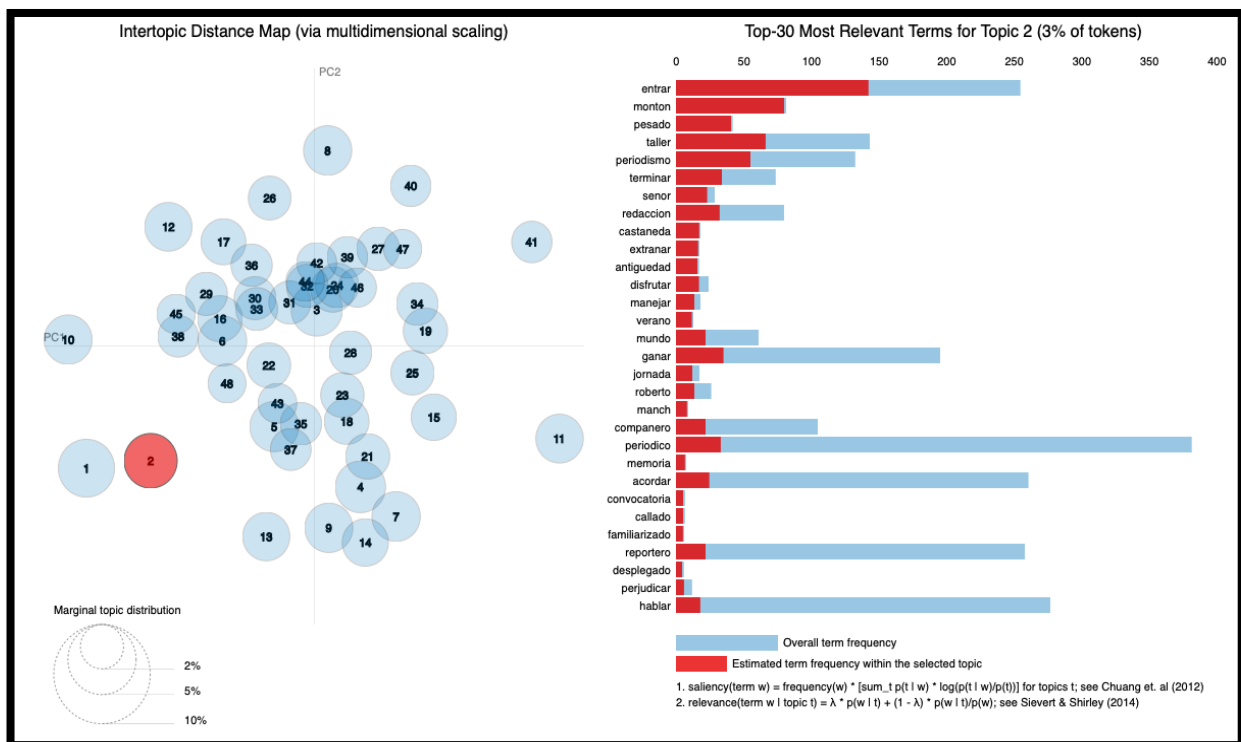
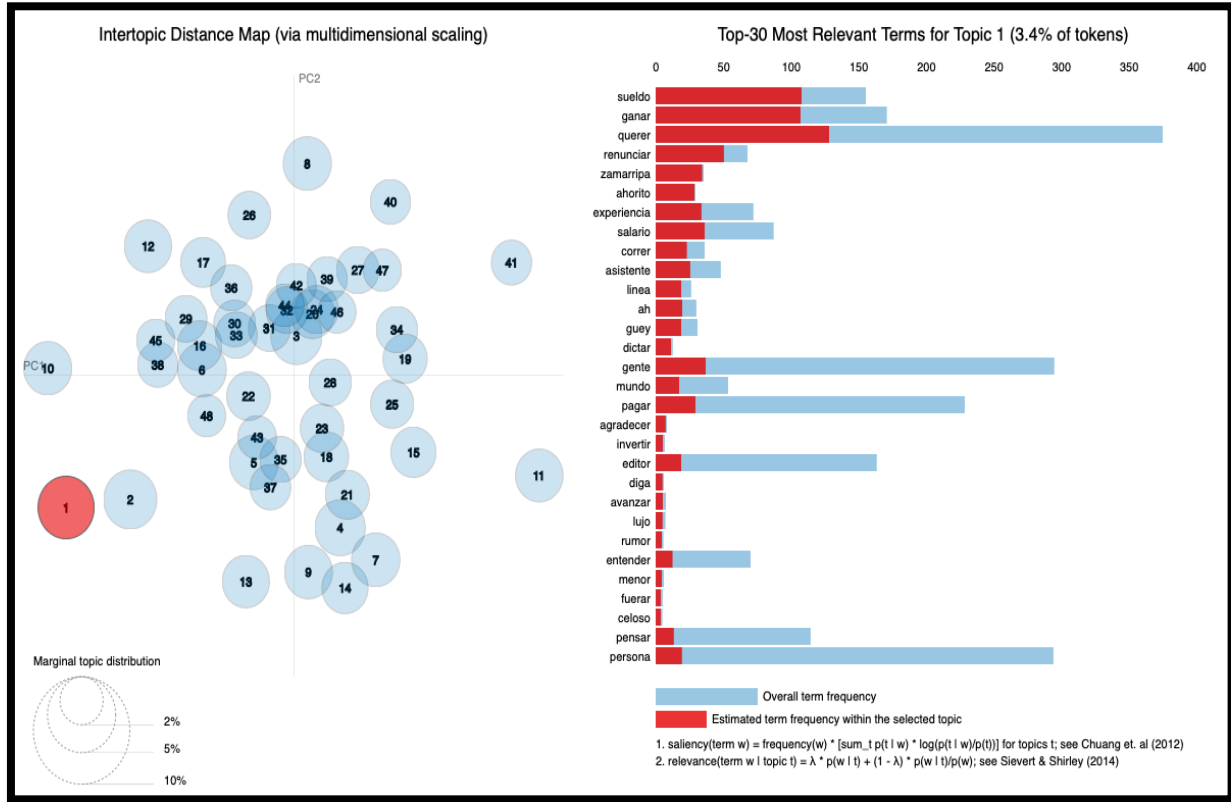
- **Sánchez, M.** (2020). *Introducción a la Programación*. Universidad de los Andes, Colombia. Disponible en <https://bit.ly/3D2rNKm>
- **Scott Knickelbine** (2023) *¿Cuál es la diferencia entre un periodista y un reportero?* Disponible en <https://bit.ly/3o5W6ue> Accesado el 10 de abril del 2023.
- **Secretaría de Gobernación.** (2023). *Padrón Nacional de Medios Impresos. Reforma*. Ciudad de México. Disponible en <https://bit.ly/3pOcRe6>
- **Seston, E. et al.** (2009). *Exploring the relationship between pharmacists' job satisfaction, intention to quit the profession, and actual quitting*. *Research in Social and Administrative pharmacy*, 5(2), 121–132.
- **Shields, M., y Ward, M.** (2001). *Improving nurse retention in the National Health Service in England: the impact of job satisfaction on intentions to quit*. *Journal of health economics*, 20(5), 677–701.
- **Sievert, C., y Shirley, K.** (2014). *LDAvis: A method for visualizing and interpreting topics*. In *Proceedings of the workshop on interactive language learning, visualization, and interfaces* (pp. 63-70). Disponible en <https://bit.ly/3LtV6Ym>
- **Silverman, D.** (2014) *Interpreting Qualitative Data_5th Ed.* SAGE. Estados Unidos.
- **Spector, P.** (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks: Sage publications.
- **Stamos, S y Schmidt, S.** (1996). *La crisis del peso mexicano: una autopsia*. Este País, Tendencia y opiniones, núm. 63, México, pp. 1–22. Disponible en <https://bit.ly/3YZuIfi>
- **Stefanovska–Petkovska et al.** (2021) *Psychological distress, burnout, job satisfaction and intention to quit among primary healthcare nurses*. *Health Services Management Research*, 34(2), 92–98.
- **Tzeng, H.** (2002). *The influence of nurses' working motivation and job satisfaction on intention to quit: an empirical investigation in Taiwan*. *International journal of nursing studies*, 39(8), 867-878.
- **Velasco, J.** (2015). *Interpretacion de editores y reporteros de las condiciones que prevalecen en sus contextos laboral y profesional para el cumplimiento de la responsabilidad social asociada a la práctica del periodismo*. [Tesis de maestría]. Universidad de Guadalajara. Repositorio Institucional de la Universidad de Guadalajara <https://bit.ly/3pKphE7>

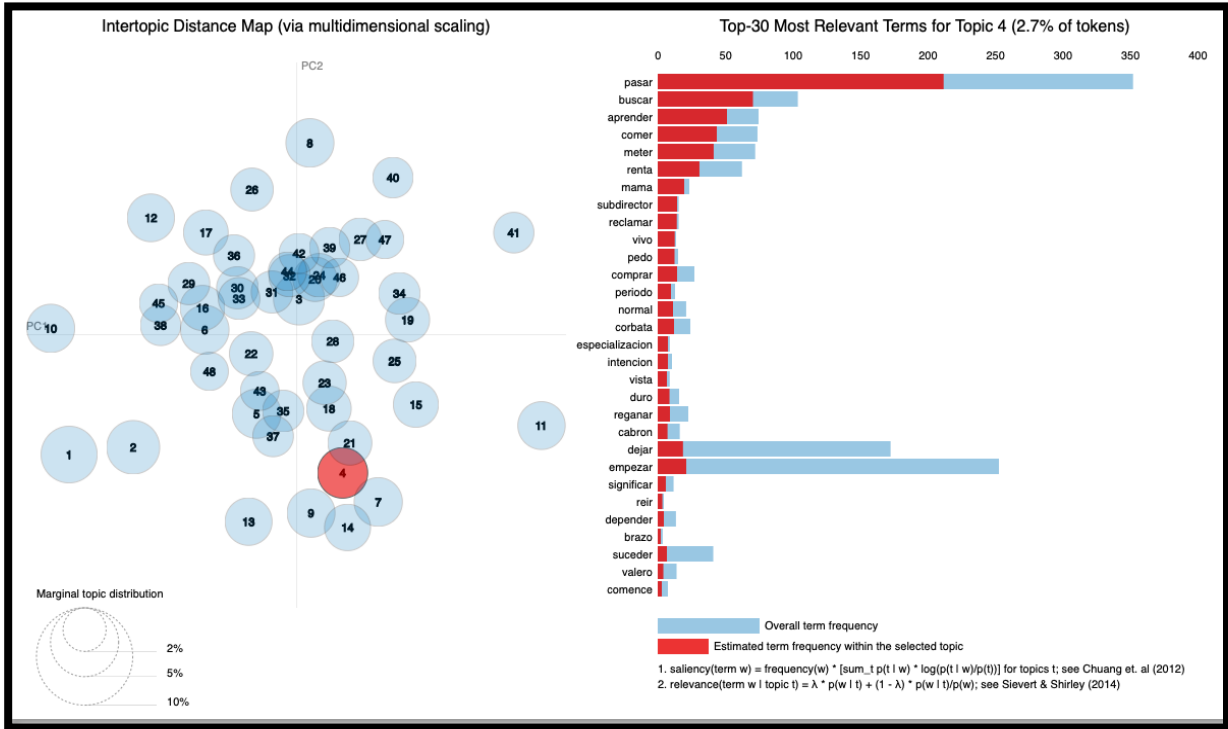
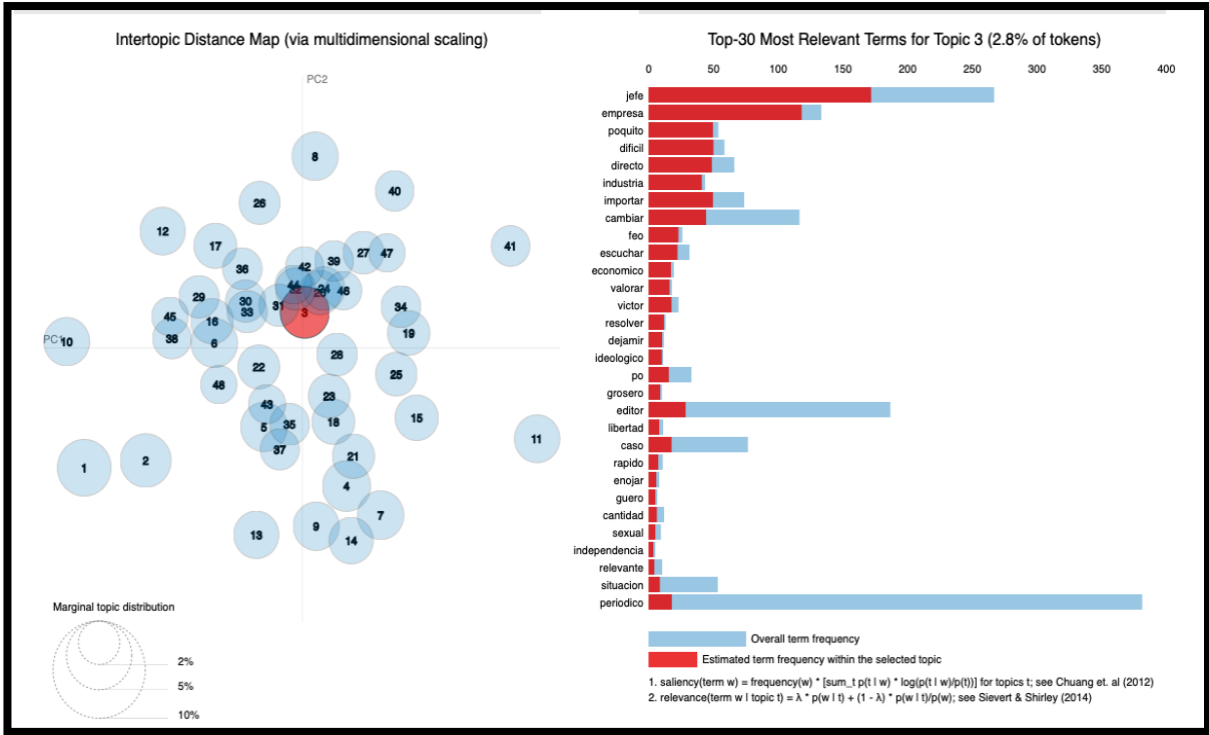
- **Vernal, T. et. al.,** (2019). *Percepción de la formación y la especialización del periodismo científico en Chile*. Cuadernos. info, (45), 213-226. Disponible en <https://bit.ly/3MCyhEk>
- **Vizcarra, S.** (2002) *La responsabilidad social del periodista frente a la noticia como mercancía*. Revista Latina de Comunicación Social, vol. 5, (núm. 46), Disponible en <https://bit.ly/41NhQJj>
- **Wayback Machine.** (2020) *¿Qué es Python?* Disponible en <https://bit.ly/3dKV1Tt>
- **Weaver, D., et al.,** (1986). *US television, radio and daily newspaper journalists*. Journalism Quarterly, 63(4), 683-692.
- **Yu, Q.** (2021). *A Review of Job Satisfaction in Journalism*. Southwestern Mass Communication Journal. 36 (2).
- **Zamarrón, H.** (2009). *La Construcción de la noticia en el periódico Reforma*. [Tesis de maestría]. Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Repositorio Institucional de UNAM <https://repositorio.unam.mx>
- **Zaragoza C.** (2002). *Periodismo en la convergencia tecnológica: el reportero multimedia en el Distrito Federal*. Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales, Vol. 45 (Número 185), 151–164.

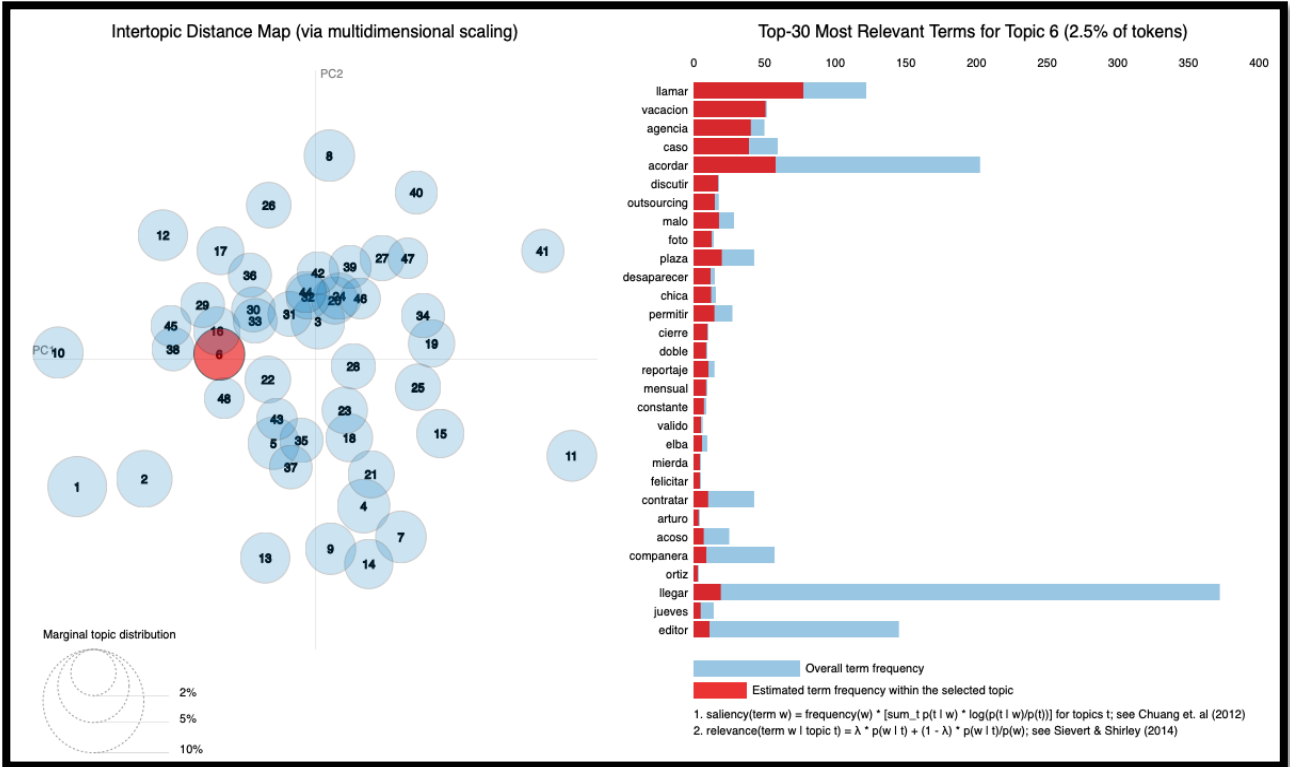
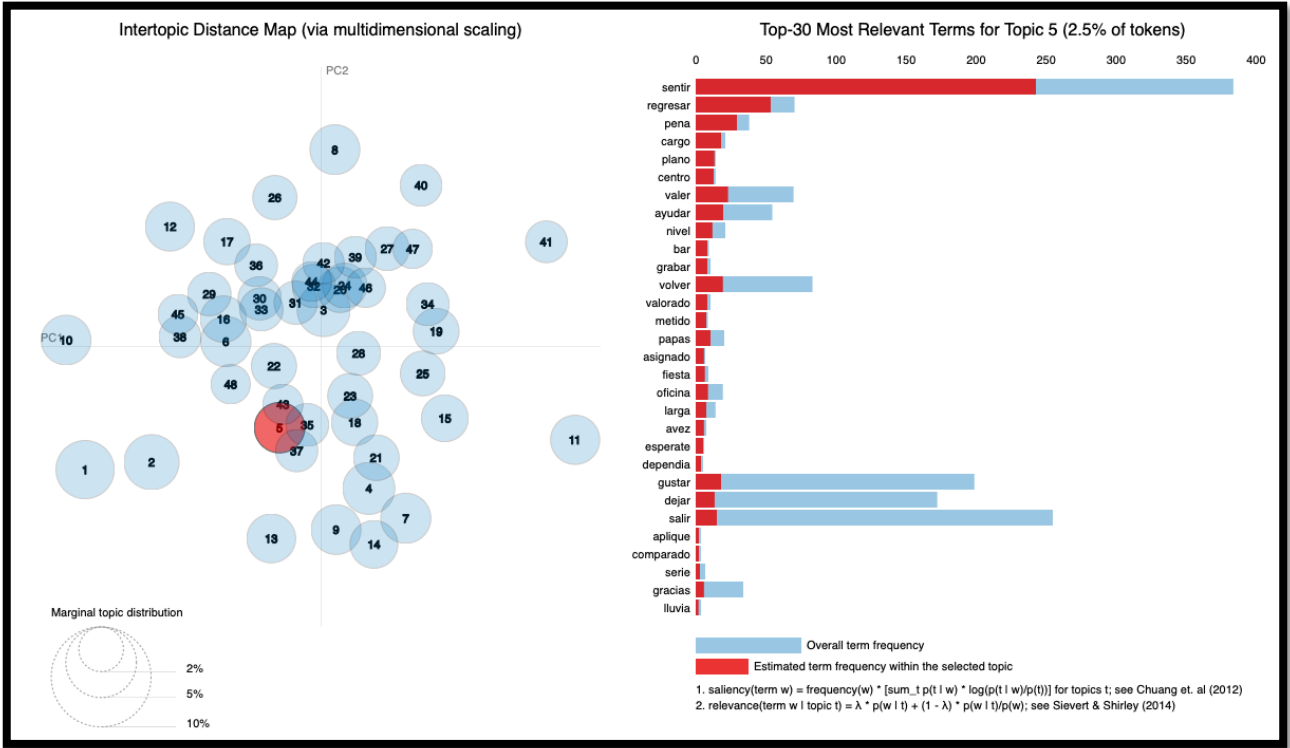
Anexos

Anexo 1. Ejemplos del modelo LDA

Visualización del Latent Dirichlet Allocation (LDA), donde se presentan los 48 temas o tópicos como círculos y sus 30 palabras claves graficadas.







Anexo 2. Ejemplo de entrevista transcrita íntegramente

Las 20 entrevistas fueron transcritas íntegramente.

Reportera 1

Veo La Mañanera y no sabes cómo me rechina el corazón y ahí hay veces en las que yo me cuestiono y digo ¿hice lo correcto? (de salirme de *Reforma*). Creo que es un asunto muy interno y creo es una parte de nostalgia. Porque yo ahora me doy cuenta y digo: “ahora que lo pienso, y que ya hice mucha paz con esa pregunta, pero en los primeros días. No, hombre”. Allá, acuérdate, cuando yo te hablaba y te decía: yo extraño un montón, un montón.

Sí hubo un punto donde yo extrañé un montón y luego yo digo: `claro que estuvo bien. Claro que estuvo bien (salirme de *Reforma*) porque yo estaba ahí y no estaba a gusto`. Yo ya tenía mucho tiempo sintiendo que por ahí no era y hoy seguiría ahí, exactamente en las mismas condiciones. Ganando lo mismo, percibiendo exactamente lo mismo. Reporteando lo mismo y padeciendo exactamente los mismos problemas porque dinero no hay. Me queda claro que, en efecto, la vida te va moviendo, la vida te va colocando y te va diciendo: ` ¡hey, hasta aquí! Y yo creo que a mí sí me pasó eso. Todo pasa en el momento que tiene que pasar y a lo mejor para mí el hecho de cambiar de ciudad, el hecho de casarme, el hecho de apostarle a mi vida personal también me funcionó para obligarme a pensar de otra manera porque si no, te lo juro, que sí te haces viejita ahí. Sin decir nada, cobrando mis 4 mil 500 pesos y ya y sin prosperar.

Ni siquiera te lo prometen, nada. Estamos al nivel donde ni siquiera ellos (los directivos de *Reforma*) se comprometen a nada porque no son capaces de decirlo ¿qué me pasó a mí? No. Era obvio que eso iba a tronar y yo siempre buscando una roomie. Por eso yo digo ¡No! Ahora, yo lo veo diferente y digo: `mira todo lo que ha pasado. Bendito sea Dios por todas las cosas que han pasado`. Yo salí de *Reforma* y pude empezar a dar clases y trabajé en otros proyectos importantes. Salí de *Reforma* y comencé a dar clases. Yo salí de *Reforma* y le aposté por mi propio nombre y por mis proyectos personales que me ilusionan mucho. Sí creo que el futuro del periodismo y de todos los profesionistas será ese. Estas nuevas generaciones estamos más listas para apostarle a nuestros propios proyectos y yo creo que sí. Porque nuestros papás lograron un patrimonio por medio del esfuerzo y el trabajo, pero a costa de sus grandes anhelos, pero privilegiaron el esfuerzo. Yo vengo de una familia grande y lo importante es el dinero.

Ahora que lo pienso y ya hice mucha paz con eso. Yo extraño un montón. Claro que estuvo bien, porque yo estaba ahí y no estaba a gusto.

–Cuéntame, ¿cómo entraste al periódico *Reforma*?

–Yo ingresé al periódico *Reforma* porque vi una convocatoria al taller de periodismo, que organizaba en ese momento el periódico, y me llamó la atención y a mí me pareció muy padre y ese fue el motivo que yo empecé a gestionar mi ingreso al periódico. Tenía muchas ganas de saber de qué se trataba. Apliqué al taller, me quedé en el taller y luego quedé contratada.

–¿En qué sección te contrataron?

–Me contrataron en la sección nacional del periódico.

–¿Qué fuentes cubrías?

Empecé cubriendo un poco de todo, pero más de política social, pobreza, migración, derechos humanos, religión también me tocó y ya en los últimos años, medio ambiente.

–En ese momento, ¿cómo eran tus condiciones salariales y laborales?

–Fueron condiciones inicialmente muy atractivas, primero por el prestigio del diario y luego porque llegas con el entusiasmo de ser parte de uno de los mejores periódicos del país, de los periódicos más influyentes del país. Las prestaciones laborales me parecieron muy buenas a mi llegada. Entonces creo que bien, bien. Fueron buenas condiciones laborales, muy buenas condiciones para cualquier reportero que recién llega y se incorpora.

Yo tenía la referencia de venir de otro estado (de la República) y cuando llegas a un diario nacional son mejores prestaciones, mejor salario y sí, yo estaba muy feliz y contenta con las condiciones laborales que en ese momento me ofrecieron.

–En cuestiones profesionales ¿cómo te sentías trabajando para un medio nacional como *Reforma*?

–Me sentía muy bien. Me sentía orgullosa. Si yo lo pudiera definir en una palabra diría que me sentía muy orgullosa de pertenecer al periódico *Reforma*. A mí, y hoy que estoy fuera lo sigo pensando, es uno de los mejores diarios. Sí creo que el periódico *Reforma* tiene un gran peso en el ejercicio periodístico a nivel nacional y también creo que tiene un liderazgo muy fincado, gracias al profesionalismo de sus reporteros. Lo que sí sé, con conocimiento, es que toda la gente que está adentro es sumamente profesional en lo que hace.

–¿A qué le llamarías tú ser profesional?

–A que la práctica periodística se ejerce con un rigor importante. Cuando tú como periodista tienes la experiencia de cubrir en estados, sí notas el cambio en las exigencias del rigor periodístico de *Reforma*. Regularmente se buscan dos o tres fuentes, se está buscando también contrastar. Te enseñan a no solamente irte con el comunicado. Para mí eso es ser profesional. Buscarle el otro lado del ángulo a la noticia. Creo que el periódico cumple con esos estándares.

–¿Para ti ser profesional es hablar del servicio público que ofrece el periódico de informar a la población?

–Creo que parte del profesionalismo es informar a la ciudadanía y de proporcionarle información que le permita tomar mejores decisiones en función a lo que está informando el medio y motivar una especie de opinión pública, de generar ciudadanía por medio de lo que se está publicando. Yo creo que el periódico cumple con esos tres parámetros.

–¿Quién era tu jefe directo y cómo te llevabas con él?

Tuve muchos jefes, pero mi jefe directo, mi editor inmediato, era Víctor Osorio.

–¿Cómo te llevabas con él?

Bien, bien. Digamos que teníamos un ambiente de respeto y cordial. Siempre muy profesional en la parte del manejo de la información. Yo si de alguien aprendí mucho fue de él. Realmente con quien tú tienes trato directo es con los editores. Gran parte de mi formación se la debo a él. Yo siempre trabajé con él. Muy formativa. Si yo pudiera decir cómo fue mi relación con él fue respetuosa y muy formativa.

–¿Tuviste otros jefes?

–En otra etapa tuve otros jefes como América Juárez y también fue de mucho respeto y muy profesional. La verdad es que con América y Víctor fue muy formativa y padre desde la parte de llegar y venderles la nota.

–No estoy llegado a los robertos porque tú sabes que dependes de ellos, pero no son tus jefes inmediatos. Para mí, mi jefe siempre fue Víctor y América. Eventualmente trabajé con Paco, cuando me comenzaron a meter en los temas de política que me encasquetaron los estados. Para mí mi gran formador fue Víctor Osorio.

–Entonces, ¿de qué fecha a qué fecha trabajaste para el periódico *Reforma*?

Del 2012 al 2019.

–¿Cómo te sentías entre las fuentes y con los colegas cuándo decías que trabajabas para un periódico como *Reforma*?

–Feliz. Siempre fui muy orgullosa y lo sigo siendo. Yo me siento muy orgullosa de haber formado parte de ese equipo y de que fui parte de esa redacción porque los reporteros del periódico *Reforma*, digan lo que digan todos los demás, sí marcamos agenda y sí nos enseñan a ser diferentes. Nos enseñan a ser diferentes desde el momento en que nos enseñan la cultura de no aceptar desayunos, regalos, de regresar el kit de prensa que te dan porque literal es una cultura y entonces es muy padre que las personas de relaciones públicas te llaman y te dicen: `oye, ya sé que en el periódico *Reforma* no te puedo mandar esto´ y es padrísimo cuando les contestas: `me interesa la información´. Entonces, esas cosas pues claro que te hacen sentir muy orgullosa porque además te coloca, cuando tú vas a una rueda de prensa están todos los reporteros y el reportero de *Reforma*, eso es cierto y los que trabajamos ahí lo sabemos y sabemos el impacto que tiene cuando tú llegas a una rueda de prensa y dices: `no, no voy a desayunar´. Eso sí genera un impacto y genera otra cultura de cómo tratan a los reporteros. Es muy fuerte cuando la fuente está acostumbrada a la comida de fin de año y de repente llega el reportero de *Reforma* y dice: `yo no´. Me darás información o no me hagas perder el tiempo. Porque además a eso también te enseñan a que te debes apurar porque debes mandar información en tiempo real.

En el periódico *Reforma* nos enseñan que la nota tiene que estar casi vendida incluso antes que ocurra para asegurarle un lugar. Entonces eso es muy bonito. Criticable quizá, pero es parte de la cultura en la que crecimos y quizá eso es lo que los hace siempre ir a delante. Además, una cosa importante que aprendí en del periódico y que hoy todavía me sorprende aplicándolo es que estás pensando en la edición de mañana, no en la de ahora. Lo de ahora ya se agotó.

Lo de ahora ya se agotó y ¿qué venderás mañana?, y entonces tú vives un día después y esa es una cultura que se te enseña y se te arraiga con los editores cuando estás trabajando con ellos y eso es padrísimo, padrísimo. Yo, de verdad soy una eterna agradecida por ese tipo de cosas. Creo que el periódico te forma y yo eso lo aprendí en esa redacción.

–¿Qué valores profesionales de *Reforma* compartías y cuáles no?

–Pues... el respeto por la veracidad, el respeto por las fuentes. El profesionalismo, ante todo. El reporte de campo. Lo que no compartía, quizá, es cuando el periódico toma de bandera una postura frente a un tema y se va todo un mes publicando cuestiones tipo como, todo el tiempo contra una organización social, por decir un ejemplo.

–¿Es como empecinarse con un tema?

–Sí, empecinarse con un tema. Esa parte no compartía con el periódico, cuando en agenda aparecía de repente algo y todo era empecinarse con esa línea editorial.

–Digamos que a ti la línea editorial te dejaba dudas ¿te cuestionabas cuando era muy insistente?

–Sí.

–¿Tienes algún ejemplo en el que viste aplicado el valor de la veracidad?

–Las coberturas del periódico donde era muy claro, yo recuerdo mucho la cobertura papal. Yo me sentí muy orgullosa del periódico porque todo el tiempo se manejó la veracidad y vimos un equipo de reporteros desplegados y, no es por nada, pero fuimos el mejor medio que hizo una extraordinaria cobertura. Ahí estábamos repartidos todos y recuerdo mucho las juntas. Esa es otra cosa que me encantaba del periódico eran las juntas editoriales de cuando venía una cobertura especial y se hacían las juntas editoriales y luego todos nos desplegábamos y veías el fluir de la información. Un ejemplo es la cobertura papal de cómo la veracidad nos colocó, siempre nos colocó, entre los mejores de la cobertura. El flujo y la motivación para general la información era tanta que todos teníamos prisa de mandar nuestras notas, en el lugar donde estuviéramos y todos en esa cobertura salimos a trabajar con la camiseta puesta, yo no tengo duda de eso. Eso se refleja en el periódico y eso está escrito en las ediciones impresas.

Otra cosa, en la cobertura de los sismos del 2017, me parece que el tema era muy fuerte. Acuérdate lo que pasó con Frida Sofía y el periódico nunca se fue y nunca compró ese discurso. Es ahí cuando te enorgullece decir: `sí hay un rigor periodístico´.

–Cuéntame, cuando trabajabas para *Reforma* ¿cuál era el balance entre tu vida privada y el trabajo?

No había balance. Lo cierto es que no había balance. Mi vida estaba completamente destinada al periódico. Prácticamente de domingo a jueves era 24–7 en el periódico, salvo salir a comer y ya, pero las jornadas de trabajo podrían terminar a las 20:00 o 23:00 horas. Ayudaba mucho que yo vivía sola y yo de alguna manera era dueña de mi propio tiempo, en ese aspecto. No tenía familiares que me demandaran en ese momento una cierta atención y también cuenta mucho que era foránea y que, aunque quieras estar en momentos familiares tampoco puedes porque tu familia no está aquí. Eso cuenta muchísimo. Fue una etapa de mi vida en la que estuve muy concentrada y completamente dedicada al periódico mis días de descanso si los utilizaba para salir con amigos o hacer las cosas que a mí me interesaban, pero en medio de todo nunca me pesó.

Nunca fue algo que a mí me pesara, para nada y si mis jornadas de trabajo eran así de largas era porque yo también tenía un interés en no dejar de publicar y no dejar de salir en la edición del día siguiente.

–¿De dónde nace tu interés por estar tan al pie del cañón en el periódico?

– Yo tenía una convicción propia de querer hacer un nombre en uno de los mejores diarios del país. Yo fui a *Reforma* con un objetivo muy claro que era consolidar mi carrera periodística y creo que yo estuve todo el tiempo empeñada en eso y parte de esa necesidad fue el hecho que yo decidiera entregarle mi vida al periódico. Además, te voy a decir una cosa, al interior del periódico sí hay una cultura en que todos están compitiendo entre sí. Todos, todos queremos que nuestras notas se publiquen y queremos estar ahí. Cuando tú entras en una redacción donde hay esa cultura y donde el de alado también se está quedando hasta las dos o tres de la mañana pues claro que por su puesto que te quedas.

–¿Qué tan satisfecha te sentías con tu trabajo diario y cómo te sentías al verlo publicado con tu nombre?

Muy orgullosa, feliz. Estuve siempre muy satisfecha y contenta de publicar en esas planas.

–¿No te cambiaban tus notas, las cabezas y ese tipo de problemas que a veces existen?

–Sí, sí. Ese es el pan nuestro de cada día. Dejas una nota de 5 mil caracteres y se convierte en una de 500 caracteres. Hay que lidiar con el tema de las cabezas que no ponemos nosotros y que ponen los editores y que luego al día siguiente te están reclamando las fuentes porque está una cabeza que no les gusta. Había cambios de cabezas, notas cortas. Materiales especiales que nunca se publicaron o que tardaron en publicarse. A mí casi no me tocó que no se publicaran, lo que me pasaba eran que podían quedarse ahí porque podían aguantar y podían quedarse uno o dos meses guardados y luego había que actualizarlos, pero como yo siempre fui una empeñada andaba pepenando para que me publicaran. Yo iba y las ofrecía a la página web. Yo nunca permití que no me publicaran un trabajo. Lo que sí me llegó a suceder es que ahí se quedaban los materiales porque eran bastante buenos y eran atemporales.

Me decía: `no lo vamos a quemar porque lo vamos a cortar y ya está armado´ y luego se quedaba. No recuerdo un material que se me quedó sin publicar, pero sí muchos que se publicaron mucho tiempo después.

Por ejemplo, materiales sobre biodiversidad o especies en riesgo o problemas en el sureste mexicano con alguna selva o conflictos por el agua en Baja California. Me decían que era un material que no vencía y que no había espacio.

Otro ejemplo es el de la vaquita marina. Ya ni me acordaba de ese caso. Era un tema que todo el tiempo se ha denunciado que la vaquita marina ya va a desaparecer y un día hice un reportaje de eso y terminó como una foto nota porque era un reportaje y lo convirtieron en foto nota porque es la vaquita marina y tiene años desapareciendo. Fue algo muy cruel, por cierto. Me sentí enojada y un poco lo tomé con humor. Dije: `bueno, al menos una foto nota les mereció el tema´, pero sí te da mucho coraje porque dejas tú mucho material, pero esa es la eterna lucha de los editores con los reporteros y eso está motivado por una falta de comunicación porque si a ti como reportero te dicen la vaquita marina no nos interesa pues no va y punto, pero todavía hay mucho que mejorar. La nota de la vaquita marina seguro era de 3 mil caracteres, unas dos cuartillas y terminó una foto nota de dos párrafos. Decía que ya quedaban dos vaquitas marinas y fin del tema.

–¿Qué tipo de recomendaciones te hacían tus jefes para mejorar tu trabajo o bien para adaptarlo a las necesidades del diario?

–Víctor sí fue muy formativo conmigo porque una de las cosas que yo aprendí con él es la importancia de buscar imágenes para ilustrar tu material, particularmente porque yo tenía una fuente en la que difícilmente yo podía estar en el lugar. La fuente, por ejemplo, ambiental no ocurre en la Ciudad de México, además acuérdate que yo en la Ciudad de México no cubría medio ambiente. Yo cubría a nivel nacional, pero en la ciudad no lo cubría porque lo cubre la sección de Ciudad. Yo tenía que asegurar imágenes y me enseñó también a hacer alianzas o aliados con la misma gente que está reportándote una nota y también pedirles cierto material para que de alguna forma te ayude a documentar la información. Me enseñó a escribir bien, a utilizar la palabra y la puntuación correcta para poder transmitir el mensaje correcto, a editar las citas textuales, como le haces cuando te interesa una cita textual. Yo tenía la forma de utilizar citas textuales muy largas y aprendí la importancia de ser concreta en la cita textual que voy a utilizar.

–¿Esas eran algunas de las recomendaciones que te hacían?

Sí.

–¿Qué observaciones te hacía?

Me decía: `me interesa este tema y tengo tanto espacio y necesitamos hacerlo así'. Yo eso lo agradecía mucho. Creo que esa parte, cuando el editor te dice eso está padrísimo porque eso te facilita mucho a ti porque en función de eso trabajas. Cuando lo sabes antes eso es muy valioso. Mi editor decía estoy pensando en este tema este especial para el fin de semana, entonces tú ya sabías que lo tenías que hacer amplio, dejarles valores agregados, yo con él aprendí mucho hacer los valores agregados de las tablas. La importancia de las tablas y los datos de los gráficos y cómo viste eso la información. También me enseñó a navegar por algunas páginas, por ejemplo, a consultar todos los días el Diario Oficial de la Federación. La importancia de buscar información de mi sector y buscarla. Eso fue muy formativo.

–En mi temporada médica me anunciaron que me iba a la cobertura de salud, que me movían de sección y me mandaron con otra editora y pues estuve prácticamente dos años.

–¿Cómo tomaste el cambio a la fuente de salud?

–Hay que decir que en el momento en que me anuncian el cambio fue muy incómodo porque yo no estaba interesada en cubrir la fuente de salud y no me gustó que me movieran como si yo fuera una ficha y de repente yo porque alguien te está pidiendo, como te decían, te vas para allá. Al principio fue un cambio abrupto porque además yo venía de cubrir un sector que a mí me gustaba. A mí me gustaba la fuente ambiental, pero el periódico detectó que tenía una baja en la parte de salud y la fuente de salud es una de las fuentes más cuidadas porque también, lo cierto es que esa fuente le generaba ingresos al periódico. Tenía varios productos esa fuente. Me mueven a mí para allá y yo no me pongo nada feliz con ese cambio, pero una vez que estoy adentro lo reporteó y terminé encantándome. Terminé fascinada de entrar y salir de los hospitales. Recorrí, en esos dos años formativos para mí, todos los hospitales de la Ciudad de México. Esa fuente me dio la oportunidad de estar en coberturas que, en mi vida, en mi vida, hubiera imaginado que iba a estar, tales como una cirugía a corazón abierto, un trasplante de corazón abierto, un trasplante de órganos. Me llevó a lugares donde menos me imaginé que podría estar. Conocí el hospital La Raza hasta el área donde nadie puede entrar.

La verdad es que después disfruté muchísimo la relación que tenía con los médicos, las coberturas que tenía, el acceso a las coberturas que tenía y justo cuando lo estaba disfrutando llegó el anuncio que me requería nuevamente en cobertura, ahora, de coberturas en temas políticos y me sacan de salud.

–¿En qué momento decides renunciar a tu trabajo en el periódico *Reforma*? ¿En qué contexto dejas la redacción?

–Yo decido renunciar al periódico *Reforma* básicamente por mi proyecto de vida personal. Yo estaba en planes de casarme y yo tenía que tomar una decisión si seguir Ciudad de México o si regresaba a mi estado porque uno de mis planes, de mi vida personal, era formalizar mi relación con quien en ese momento era mi pareja. Entonces, yo me enfrenté a la disyuntiva de me voy o me quedo y para mí uno de los parámetros, de decidirse me iba o me quedaba, era básicamente el tema salarial. El tema salarial siempre fue mi tema en el periódico porque en todos esos 7 años mi salario se congeló y yo prácticamente no tuve ningún incremento salarial. Entonces yo, en ese momento, le planteó a mi dirección editorial que tengo planes personales de formalizar una relación y que necesito tener certeza laboral en términos de si hay posibilidades de tener un incremento salarial, pero no se da.

No se da el incremento salarial y yo decido dejar el periódico porque eventualmente no empataba con mis planes personales.

–¿Qué te dicen cuando tú llegas a pedir este aumento salarial?, ¿a quién se lo pides?

–El aumento se lo pido al director general de la sección Nacional. Él siempre se mostró muy receptivo y me dice que, en efecto, no debería estar ganando lo que ganó y que mi trabajo, por su puesto, que vale más y que haría todo lo posible para lograr un incremento salarial y en esas nos mantuvimos durante un tiempo: él teniendo lo que tenía que hacer, con sus respectivas gestiones para lograr el incremento salarial, pero al final no se lo aprueban y él termina diciéndome que no hay una contraoferta más que un mínimo de un 10 por ciento de incremento al salario que yo tenía. Entonces no era viable para mí y yo decido que definitivamente tenía que seguir con mis planes de renuncia.

–Durante todos estos años ¿cuánto ganabas?

–Mi salario fue de 465 pesos diarios. En nómina de 4 mil a 4 mil 500 pesos durante 7 años. Él (el director general de la sección Nacional) me ofreció un aumento, después de grandes gestiones, que era del 10 por ciento de 465 pesos diarios. Casi 40 pesos diarios. Yo lo vi muy mal. Eso no me resolvía para nada una situación económica y fue muy decepcionante el saber que no había ningún interés de la propia empresa. Me queda claro que el asunto del tema salarial no es un asunto ni siquiera de los editores es un tema de la empresa de que no hay una política de cómo gestionar los incrementos salariales, de saber cuándo se gana mejor, quién puede aspirar a los mejores salarios. Eso no me parece que tenga que ver con los editores o con los directores de área. Eso tiene que ver con la institución. Con la empresa. Entonces por supuesto que lo vi muy mal y como no convenía a mis intereses personales, decidí renunciar. No me la pensé ni dos veces porque además mis gastos iban a empezar a incrementar. Yo ya venía de pagar una renta y de absorber gastos que no son nada baratos por vivir sola en la Ciudad de México. Los que hemos estado en esas circunstancias sabemos lo que cuesta una renta en la Ciudad de México y sabemos lo que cuesta moverse en la Ciudad de México.

Llegó un punto en el que yo sabía que estaba trabajando para vivir en la Ciudad de México y pagarme la vida que me exigía el periódico, pero no estaba ganando para ahorrar ni estaba trabajando para un patrimonio. Entonces yo empecé a cuestionarme de que esto ya no. Llegué a un punto en el que yo tenía una necesidad muy grande de tener por lo menos un margen que me permitiera tener por lo menos un ahorro. Creo que es un asunto de la empresa.

Al principio pasó un periodo como de 3 años en los que yo fui sumamente feliz porque yo sabía perfectamente que todos los días estaba aprendiendo ahí. Yo quiero mucho al periódico y valoro el trabajo que ahí se hace y además le tengo un profundo respeto a todos los que trabajan ahí, pero los últimos años ves que estás ahí todo el tiempo y que económicamente no se ve reflejado y entonces tus gastos empiezan a aumentar porque también mis rentas aumentaron. Yo fui consciente de que yo necesitaba ganar más en el momento en el que a mí me comienzan a subir los costos de renta y mis costos de gastos personales. En ese momento me doy cuenta de que, en efecto, cada año estoy pagando más de renta, más de gastos para traslados para mis coberturas y, sin embargo, estoy ganando lo mismo. Ahí, en ese momento me hago consciente que eso no puede continuar y ahí empiezo yo a tener una insatisfacción en términos de esto no puede ser así. La lógica me dice que no puede ser que yo esté trabajando para ganar y para pagar el estatus de poder trabajar en el *Reforma*.

–¿De eso te das cuenta después de los tres años?

Yo creo que sí. Los primeros tres años, para mí, fueron padres, muy padres, pero la insatisfacción creo que se empezó hacer notoria después del cuarto año, cuando yo ya empiezo a enfrentarme a la necesidad de encontrar a alguien con quien compartir gastos porque no tenía un salario para poderme ir a vivir yo sola y poderme pagar un departamento yo sola. Ahí me empiezo a hacer consciente y digo: no, esto no está funcionando ¿no?

–¿Cómo eran los bonos extra que te daban en el periódico, te sentías satisfecha?

–Pues el único bono que yo recuerdo que hay es el bono de los envíos al punto .com (página web del periódico) y nunca tuve claridad de cómo aplicar ese bono, yo lo único que sabía es que eventualmente podía ganar un poco más. Había veces en las que yo podía ganar un poco más, pero regularmente, yo nunca estuve esperanzada en ese bono porque ese bono estaba determinado por el punto com (página web del periódico). Lo cierto es que muchas de las notas del punto com más difícilmente tenían la premura de subirse con inmediatez. Yo empiezo a gozar más de este bono cuando cambio a la fuente política. Ahí sí porque sí determinaba mucho el tipo de fuente, de cómo tenías acceso al bono. No tengo claridad, la verdad es que te mentiría si te digo qué criterios se usan ahí. Lo que es un hecho es que la fuente ambiental no era muy beneficiada por los bonos.

–¿Sigues como reportera?

–Salí contenta, todavía yo sigo pensando que el periódico *Reforma* es el mejor periódico del país y yo sigo siendo periodista. Yo soy reportera y sigo cubriendo la fuente ambiental. Ahora, tengo mi propio medio en donde estoy tratando de apuntalar todo lo que aprendí. Gran parte de lo que hoy hago de manera independiente está, por supuesto, con todas las bases de lo que aprendí en *Reforma*. La verdad es que yo tengo muchas cosas que aprenderle al periódico y tengo muy bonitos recuerdos y lo mejor es que tengo mucha gente que quiero mucho y muchos amigos que quiero y mantengo que están ahí. Si mañana me hablaran y me hicieran una oferta del periódico *Reforma* seguro la tomaría, sin problema alguno. Estaría maravilloso que de repente un día digan: ¡oh!, vamos a recuperar a todos nuestros reporteros que ya no están y quieran venir.

–¿Cuál es la condición que tú les pondrías?

–Que me paguen bien, que me paguen decentemente, nada más. Lo suficiente como para vivir dignamente y ya o que me permitieran hacer trabajo desde lejos, a distancia y que fuera bien pagado. Ese es el tema.

–¿Para ti el problema fue salarial?

–Sí, mientras yo tenga resuelto el problema salarial estaría buenísimo.

–¿En la parte profesional estabas satisfecha?

–Sí, yo me sentía satisfecha estar ahí. Totalmente, totalmente. Yo no tengo ningún problema con la parte profesional porque así con ellos de profesionistas, yo siempre traté de estar a la altura y ser de la misma manera profesional. Por eso, yo me sentía con todo el derecho de pedir un incremento salarial.

–¿Cuáles eran tus expectativas de salario?

–Yo creo que mínimo mi gran expectativa era que hubiera un incremento salarial, al menos, del 50% de lo que ganaba.

–¿Supiste de compañeros tuyos que les dieron aumentos mientras estuvieron en el periódico?

–Sí, sí. Sí supe de compañeros que tuvieron acceso a incrementos salariales, que los gestionaron y que se los dieron y que siempre se manejó que era en función a la fuente que cubrían y lo que les demandaba esa fuente. Eso siempre se manejó, pero yo nunca lo tuve tan claro.

–¿Qué argumento te dieron a ti para no darte el incremento?

–Yo llegué a pedirlo en el momento de las vacas flacas. En el peor momento, en el peor momento del periódico. Yo creo que fue un asunto conmigo, un asunto coyuntural, en efecto, yo llegué a solicitarlo en los momentos en el que el periódico ya no estaba dispuesto ni siquiera a recontractar o abrir plazas, el contexto en el que yo lo solicité fue en un periodo en el que el periódico lejos de estar abriéndose se estaba cerrando. Había gente que se estaba yendo del periódico y esas plazas ya no se llenaban. Ya no había corresponsalías, ya los esquemas de contratación estaban cambiando ya eran por outsourcing y ya no eran directamente como yo lo tenía. Además, la dirección había cambiado. La dirección de todo el periódico. En mi gestión de aumento de salario ya fue con el hijo del dueño al frente. Realmente ya había un desmantelamiento. Mucha gente se fue. Muchos de los grandes se fueron y sus plazas no estaban siendo relevadas. Es más, reportero que renunciaba, plaza que se cerraba. No lo sustituían por nadie más.

–Te tocó también los despidos de los corresponsales y ¿cómo te afectó a ti en tu trabajo?

–Pues muchísimo porque se fueron los corresponsales y en ese mismo instante, al día siguiente, yo absorbí la cobertura de cuatro estados del sureste del país. Se fueron los corresponsales y automáticamente yo me quedé cubriendo Quintana Roo, Campeche, Yucatán y Chiapas. Tenía que estar monitoreando toda la prensa local y todo lo que se reportaba en prensa local se tenía que reportar desde la Ciudad de México, pero sí aumentaron las cargas de trabajo.

–En la Ciudad de México ¿qué fuentes cubrías?

–Para ese entonces, yo ya cubría medio ambiente y al mismo tiempo estaba cubriendo... fue el tiempo en que me mandaron al Senado, otro rato en diputados, otro rato en el INE. Entonces realmente fue como un rehilete: donde te necesitarán. Llegamos a un punto donde era la agenda donde te necesitaran. Medio ambiente pasó a segundo término y, más bien, si la fuente de política necesitaba apoyo, había que apoyar a la fuente de política o en Palacio Nacional o haciendo guardia en la casa de Andrés Manuel (López Obrador actual presidente de la república) o apoyando al reportero que estaba cubriendo el foro de los empresarios. Precisamente por ese contexto donde ya el periódico había perdido mucha gente eso hizo que entonces la agenda se convirtiera en donde te necesitan, donde tú podías apoyar. Se convirtió más en una gestión de recursos, más aparte había que estar monitoreando todos los estados que te acabo de decir. Que, por cierto, Quintana Roo era especialista en dar nota a cualquier hora.

–Entonces ¿hubo un momento en el que se perdió la profesionalización y la especialización?

–Sí, porque al final de cuentas, yo no creo que se pierda. Se sustituye. Los editores siempre saben que como ya dominas un cierto tema entonces en automático tú vas a hacer la reportera enviada a cubrir ese tema porque ellos asumen que ya lo dominas y es cierto.

Después de cubrir 2 años la fuente de salud pues por supuesto que sabes entrar y salir de un hospital y gestionar y también ir a buscar al experto en epidemiología o en ciertos temas eso te da un bagaje y un capital que es invaluable a la hora de cubrir un tema, eso es un hecho y los editores lo saben, pero ese capital se lo reservan si hoy la demanda o la prioridad es otra cosa. Aunque tú seas muy buena cubriendo marchas pueden mandarte mañana a cubrir medioambiente porque la reportera de medioambiente no está. No es que se pierda la especialización sino más bien se sustituye. Por supuesto no vas a estar metida en lo que trae la CNTE si ahorita te ocupan acá y eso creo que ha sido parte de la dinámica que llegó a suceder en el periódico.

–Entonces ¿eran reporteros del simple bomberazo?

–Exacto. Ahora, no todos eh. No todos, hay que decirlo. Hay reporteros que en la vida les hablan para un bomberazo y creo que es generacional. Creo que hay una generación de reporteros que no están dispuestos hacerlo y los editores lo saben que no están dispuestos hacerlo y no lo hacen porque no están dispuestos hacerlo y las generaciones más jóvenes no mostramos resistencia. Es más fácil que nos entusiasme ir a una cosa que no sabemos y que nos llame la atención. Creo que también tiene qué ver los brincos generacionales, entonces, por su puesto que los editores sabían perfectamente bien que los reporteros con más años de antigüedad les decía que no irían. No tenía ni siquiera la agilidad para hacerlo en comparación con los reporteros jóvenes que dicen: `bueno, ahorita voy´.

–¿Tú veías en el periódico esta brecha generacional?

–Sí, sí. Eso es muy notorio. Era algo normal para el periódico. Es algo que además se valora mucho porque hay un gran respeto. No los mueven. Hay un gran respeto por los reporteros que llevan años cubriendo alguna fuente. Eso sí, se súper respeta y no los van a mover. Es un contexto de una redacción que ya no es. Los reporteros mayores, con más experiencia, crecieron en esa dinámica laboral, pero los jóvenes no. Ya ni siquiera entras en esa dinámica porque la misma dinámica de la redacción no te permite a ti ser parte de esa cultura porque no te van formando en una sola fuente, sino que te forman en muchas ¿no? Yo creo que también por las demandas del periódico.

No puede ser que un editor o un jefe de una sección sea incapaz de poder valorar un incremento salarial. No puede ser que los reporteros no tengan claridad de lo que deben hacer para ganar lo suficiente como gana un reportero de antaño.

Las diferencias de salario son abismales.

Lo más difícil es que no hay criterios. Yo en algún momento dije que me digan ¿qué me están calificando?, ¿por qué en todo el tiempo que llevo en *Reforma* yo no soy candidata a que me aumentaran el sueldo?, ¿por qué?, ¿algo no estaba haciendo bien?, ¿lo mejor es que me dijeran en qué?, pero cuando navegamos en esa condición donde todo es bajo el agua, todo es nebuloso, donde no hay criterios claros, ahí se pierden muchas cosas. Yo llegué a ir a recursos humanos a preguntar y me mandaron de recursos humanos con mi jefe. Fui con mi jefe y me dijeron que no era un asunto de trabajo y pregunté ¿entonces qué?, ¿por qué yo no puedo aspirar a ganar más?, ¿por qué?

El asunto es que si recursos humanos te está mandando con tu jefe inmediato quiere decir que depende de tu jefe inmediato. No hay claridad en los criterios. Navegas en un terreno de mucha incertidumbre. Ahí te puedes pasar una vida ganando exactamente lo mismo o que te aumenten un 10 por ciento, cada que te hagan el favor de gestionarlo. Además, es como si te hicieran un favor, no es que te lo estás ganando. Es porque alguien te hace el favor de ir a gestionarlo. Es como si les estuvieras pidiendo un favor y no tendría que ser así. No tendría que existir ese sentimiento. Es más, ni siquiera tendrías que pedirlo, la empresa debería tener criterios muy claros como para decir: `esta fuente cubre, notamos un crecimiento en esto y por eso hay un incremento salarial´. Se lo merece y tendría que llegar en automático. Es ver que hay un crecimiento en la práctica reporteril y hay una profesionalización diferente.