

EL PERIODISMO COMO TRABAJO TEMPORAL

JOURNALISM AS TEMPORARY WORK

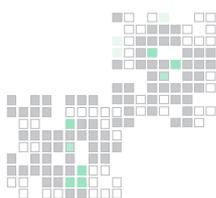
JORNALISMO COMO TRABALHO TEMPORÁRIO

Víctor Hugo Reyna García

■ Doctorado en Ciencias Sociales de El Colegio de Sonora.

■ E-mail: vreyna@colson.edu.mx

258



RESUMEN

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. Como parte de un proyecto de investigación mayor, en este artículo se interrogan las intenciones de renuncia de la nueva generación de periodistas. A través de evidencias de un trabajo de campo que consta de 64 entrevistas a periodistas de tres estados del norte de México, descubre que el déficit de control del trabajo y el superávit de motilidad laboral están haciendo del periodismo un trabajo temporal.

PALABRAS CLAVE: PERIODISMO; TRABAJO; SATISFACCIÓN; AGOTAMIENTO; RENUNCIA.

ABSTRACT

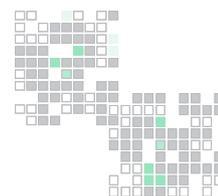
Once spaces of permanence, the newsrooms of Northern Mexico's leading newspapers are being transformed into transitional spaces by a generation that refuses to stay in them. As part of a larger research project, this article analyzes the resignation intentions of the new generation of journalists. Through evidence from a fieldwork consisting of 64 interviews with journalists from three Northern Mexican states, we find that a deficit of job control and a surplus of labor motility have turned journalism into a temporary job.

KEYWORDS: JOURNALISM; WORK; SATISFACTION; BURNOUT; RESIGNATION.

RESUMO

Antes espaços de permanência, as redações dos principais jornais do norte do México estão sendo transformadas em espaços de transição por uma geração que se recusa a permanecer neles. Como parte de um projeto de pesquisa maior, este artigo questiona as motivações de desistência da nova geração de jornalistas. Por meio de evidências de um trabalho de campo que consiste em 64 entrevistas com jornalistas de três estados do norte do México, descobre-se que o déficit do controle do trabalho e o excesso de mobilidade têm feito do jornalismo um trabalho temporário.

PALAVRAS-CHAVE: JORNALISMO; TRABALHO SATISFAÇÃO ESGOTAMENTO; DESISTÊNCIA.



Introducción

De manera inesperada, durante la segunda década del siglo XXI se ha hecho habitual el síndrome de puerta giratoria¹ en las salas de redacción de los principales periódicos del norte de México. Antes espacios de permanencia, estos lugares de trabajo están siendo transformados en espacios de transición por una generación de periodistas que se rehúsa a mantenerse en ellos. En contraste con las generaciones previas, los profesionales de la generación Y² están dejando de ambicionar la movilidad vertical en las organizaciones periodísticas y empezando a recurrir a la movilidad horizontal para salir del periodismo.

No obstante el significado de la renuncia de una generación de periodistas, este fenómeno no ha sido analizado por los estudiosos del periodismo mexicano. En otros países, en cambio, se ha constituido en una línea de investigación emergente porque se ha reconocido que afecta el futuro del periodismo y los prospectos de su reconstrucción (Davidson & Meyers, 2016; Lassila-Merisalo, 2017; Reinardy, 2011). A partir de tales referencias, este artículo interroga las intenciones de renuncia de la nueva generación de periodistas en tres estados del norte de México: Baja California, Nuevo León y Sonora.

Varios estudios han descrito a estos estados como el origen de los procesos de modernización y profesionalización del periodismo mexicano iniciados en la década de 1970 (Hughes, 2009; Lawson, 2002; Schmitz, 2008). En especial, han resaltado el papel de *El Norte*, en Nuevo León, *El Imparcial*, en Sonora, y *Zeta*, en Baja California, en la transformación de los estándares profesio-

nales y la consolidación del periodismo como carrera. Por ello, el síndrome de puerta giratoria que se apodera de estas organizaciones periodísticas a casi cinco décadas del cambio marca el fin de una era y el inicio de otra.

Como los trabajos previos, este artículo parte de una perspectiva de satisfacción laboral para intentar entender por qué la generación Y está abandonando el periodismo de manera prematura. Para visibilizar factores que la literatura especializada ha relegado por su énfasis en el agotamiento profesional y la autonomía profesional, introduce los conceptos de control del trabajo y motilidad laboral para dar sentido a las variables que permiten e impiden a los periodistas desarrollar y concretar sus intenciones de renuncia. De esta manera examina el amplio espectro del fenómeno.

Considerando inadecuadas las técnicas de investigación demoscópica, se emplea la técnica de investigación de la entrevista semi-estructurada. Por medio de esta técnica de investigación se puede acceder a las experiencias y a las percepciones de los actores y descubrir en ellas los factores que están haciendo del periodismo un trabajo temporal. Como parte de un proyecto de investigación mayor, se presenta evidencia de un trabajo de campo que consta de 64 entrevistas a periodistas y a ex periodistas de los principales periódicos de Baja California, Nuevo León y Sonora.

El muestreo es no probabilístico en cadena, mejor conocido como bola de nieve, y consiste en la selección de la población a entrevistar a partir de las sugerencias que la misma población realiza. Aunque este tipo de muestreo no garantiza representatividad, permite aproximarse a una población difícil de entrevistar como es la de los periodistas. Para compensar el déficit de representatividad, se ha buscado diversidad en la selección de las organizaciones para las cuales trabajan o trabajaban los entrevistados y balance de género, edad y puesto de trabajo.

¹En psiquiatría se denomina síndrome de puerta giratoria al patrón cíclico de reingresos a las unidades psiquiátricas. En los estudios laborales se emplea esta metáfora para hacer referencia a una rotación de personal permanente, ya sea por despidos o por renuncias en cadena.

²Para los efectos de este artículo, se identifica como generación Y a la cohorte integrada por las personas nacidas entre 1980 y 1996. Firmas como Gallup, Eventbrite y Dale Carnegie Training también utilizan tal delimitación.

Satisfacción laboral y agotamiento profesional

Tres líneas de investigación informan el estudio sobre las intenciones de renuncia en el periodismo: los estudios sobre la satisfacción laboral, los estudios sobre el agota-

miento profesional y los estudios sobre la rotación de personal. Para identificar las principales contribuciones de cada una, en este apartado se realiza un estado del arte. Se toma como unidad de análisis a cuatro revistas sobre periodismo: *Journalism*, *Journalism and Mass Communication Quarterly*, *Journalism Practice* y *Journalism Studies*. La búsqueda se centró en tres palabras clave: *job satisfaction*, *burnout* y *turnover*.

Como muestra la Figura 1, se encontraron 41 artículos. La revista que presentó mayor frecuencia fue *Journalism and Mass Communication Quarterly*, con 24 artículos, y la que presentó menor frecuencia fue *Journalism Studies*, con 1 artículo. La frecuencia de la primera deriva de su longevidad —fue fundada en 1924— y refleja el interés que hubo en la satisfacción laboral de los periodistas entre las décadas de 1960 y 1990. Sin embargo, la longevidad no es el único factor porque *Journalism Practice* —fundada en 2007, la más reciente de las cuatro— emergió en segunda posición con 10 artículos.

Temáticamente, los estudios sobre la satisfacción laboral son predominantes, con 30 de los 41 artículos (73.17%). De manera respectiva, los estudios sobre la rotación de personal y los estudios sobre el agotamiento profesional figuran con 6 y 5 publicaciones (14.63% y 12.19%). Más allá de esta frecuencia, es escasa la producción en estas líneas de investigación si se considera que las revistas seleccionadas publican hasta 8 números al año. Esto

Figura 1. Distribución de artículos en revistas sobre periodismo

	Satisfacción laboral	Agotamiento profesional	Rotación de personal	Total
Journalism	3	1	2	6
Journalism and Mass Communication Quarterly	18	3	3	24
Journalism Practice	9	1	-	10
Journalism Studies	-	-	1	1
Total	30	5	6	41

Fuente: Elaboración propia.

es más evidente si sólo se contemplan artículos publicados en el siglo XXI, pues suprime 17 artículos publicados en el siglo XX.

Centrarse en los artículos publicados en el siglo XXI tiene sentido porque en él ha iniciado la recesión de la industria periodística y, con ella, la renuncia prematura de una generación de periodistas. Buena parte de los estudios establecen un vínculo entre el aumento de las intenciones de renuncia y la crisis del sector (Davidson & Meyers, 2016; Lassila-Merisalo, 2017; Reinardy, 2011). Otros ponen más atención en los efectos de la reconfiguración de las condiciones laborales que acompaña al proceso (Bro, Reinecke, & Anderson, 2016; Massey & Elmore, 2011; Ryan, 2009).

Por el origen positivista de estas líneas de investigación, abundan los estudios de corte cuantitativo (Beam, 2006; Ireri, 2015; Ternes, Peterlin, & Reinardy, 2017). Sin embargo, en los últimos años han empezado a surgir estudios mixtos (Bro, Reinecke, & Andersson, 2016; Lassila-Merisalo, 2017; Reinardy, 2007) y cualitativos (Davidson & Meyers, 2016; De Cock & De Smaele, 2016; Hardin & Whiteside, 2009). Esto porque se ha reconocido que las técnicas de investigación demoscópica no pueden en sí mismas capturar la complejidad de las intenciones de renuncia de los periodistas.

En la Figura 2 se concentran las principales contribuciones a los estudios sobre las intenciones de renuncia en el periodismo. Sobresale la frecuencia de autores como Beam (2 artículos) y Reinardy (5

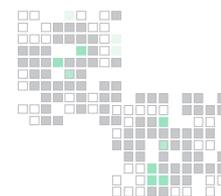
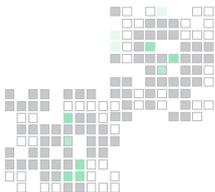


Figura 2. Principales contribuciones al estudio sobre las intenciones de renuncia en el periodismo

Autor	Técnica de investigación	Resultados
Beam (2006)	Encuesta (n = 1149)	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.
Beam y Spratt (2009)	Encuesta (n = 400)	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.
Bro, Hansen y Andersson (2016)	Encuesta (n = 50) y entrevista (n = 20)	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.
Daniels y Hollifield (2002)	Encuesta (n = 79)	Los cambios organizacionales afectan la satisfacción laboral y el compromiso organizacional porque los periodistas perciben que comprometen su capacidad de producir periodismo de calidad.
Davidson y Meyers (2014)	Entrevista (n = 60)	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.
Hardin y Whiteside (2009)	Entrevista (n = 10)	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.
Irerí (2015)	Encuesta (n = 504)	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.
Lassila-Merisalo (2017)	Encuesta (n = 97) y entrevista (n = 10)	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.
Massey y Elmore (2011)	Encuesta (n = 101)	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 (2006)	Encuesta (n = 236)	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)	Encuesta (n = 184) y entrevista (n = 10)	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.
Reinardy (2011)	Encuesta (n = 770)	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.
Reinardy (2014)	Encuesta (n = 887)	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.
Ternes, Peterlin y Reinardy (2017)	Encuesta (n = 1181)	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.

Fuente: Elaboración propia.



artículos), así como la diversidad de perspectivas y unidades de análisis. Para los proponentes de las técnicas de investigación cuantitativas, la variedad de los abordajes puede producir dispersión (MacDonald, Saliba, Hodgins, & Ovington, 2016), pero la apertura es sana porque se orienta a trascender las preguntas y respuestas estandarizadas que han predominado durante décadas.

Más aún, la diversidad descubre que las mujeres, los jóvenes y los editores son las poblaciones en mayor riesgo de agotamiento profesional e intenciones de renuncia, y que las dificultades para equilibrar trabajo y vida privada y la falta de retroalimentación los hacen más vulnerables. También sirve para descubrir que el cambio organizacional, en particular aquel que produce una recualificación del trabajo, contribuye al descenso de la satisfacción laboral y que frecuentemente toman la decisión de renunciar quienes han adquirido un capital cultural que les da movilidad laboral.

Control del trabajo y motilidad laboral

No obstante las múltiples perspectivas de análisis, en los estudios sobre las intenciones de renuncia en el periodismo aún hay cierta propensión a partir de modelos de análisis clásicos de satisfacción laboral y agotamiento profesional. En estos modelos de análisis se plantea que el bienestar de los periodistas deriva de factores internos como el impacto social, el sentido de logro y la autonomía profesional, y de externos como el salario, las oportunidades de crecimiento y la flexibilidad de horarios. Desde los estudios pioneros hasta los contemporáneos se instituido la idea de que los internos son más importantes.

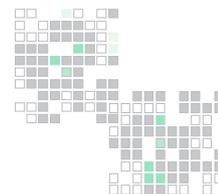
Entre los factores internos, comúnmente destaca la autonomía profesional. Este concepto, pocas veces clarificado, tiene dos acepciones: en primer lugar, es “la libertad de ofrecer el mejor asesoramiento a un cliente, más allá de cualquier tipo de presión” y, en segundo lugar, es “la capacidad de

los trabajadores para establecer sus propios ritmos de trabajo y organizar sus actividades a su gusto” (Lawson & Garrod, 2001, p. 15). En ambos sentidos, es articulado como un absoluto que faculta a los periodistas a actuar de manera libre, sin importar los intereses económicos y políticos de sus organizaciones.

En el mundo del trabajo esta libertad no existe. Los periodistas son trabajadores contratados para realizar una serie de tareas, no para cumplir sus ideales profesionales. 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. Por esta razón es necesario reemplazar la noción de autonomía profesional por la de control del trabajo, que hace referencia a “la habilidad que tienen los trabajadores para influir en lo que sucede en su entorno de trabajo” (Ganster, 2011).

Más allá del libre albedrío, el control del trabajo toca lo referente a la definición de los métodos, la calidad, la cantidad, los ritmos, los horarios y el salario. En general, 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. Dependiendo de las políticas editoriales de cada organización, puede ser que 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.

En el caso de los periodistas de la generación Y, por lo general empleados como reporteros, es poco común que adquieran capacidad de influir en la toma de decisiones. Este déficit de control del trabajo, hipotetizamos, contribuye a su insatisfacción laboral y agotamiento profesional porque les impone 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.

Pero desarrollar intenciones de renuncia no es sinónimo de renunciar. Entre ellas está la motilidad laboral, es decir, “la capacidad que tienen los actores de ser móviles” (Kaufmann, 2004, p. 76) en el mercado laboral. Si el periodista no tiene la capacidad de moverse a otra organización periodística, a otro sector productivo o de salir del mercado laboral, debe mantenerse en su puesto. Esta noción va más allá que la de capital cultural que proponen Davidson y Meyers (2016) porque no se acota a la transición de empleos y contempla a la población que renuncia para caer en el desempleo.

Esta capacidad de moverse en el mercado laboral es el carácter distintivo de la nueva generación de periodistas. Como no se han consolidado en el periodismo y como no han asumido grandes compromisos (matrimonio, hijos y pagos mensuales de bienes y servicios), pueden reiniciar sus

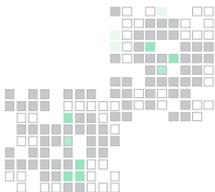
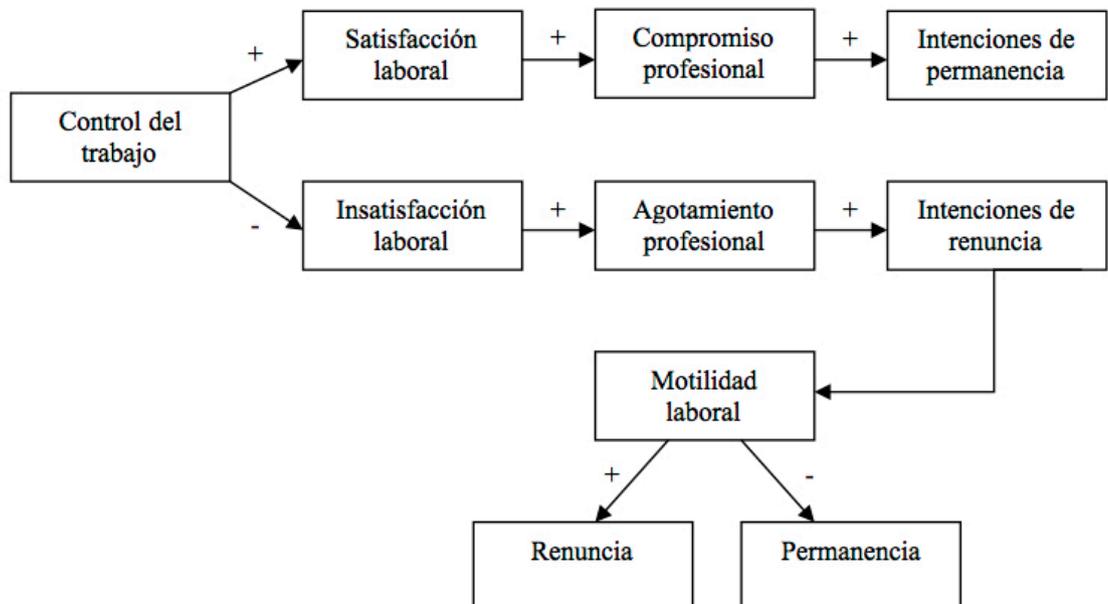
carreras en otra organización o campo profesional, así como mantenerse sin empleo por tiempo indefinido si cuentan con un apoyo financiero. Esta motilidad laboral es un mecanismo de poder que compensa su déficit de control del trabajo y desestabiliza la rotación de personal antes regulada por las organizaciones.

En este sentido, planteamos como hipótesis, el déficit de control del trabajo y el superávit de motilidad laboral permiten que los periodistas de la generación Y hagan del periodismo un trabajo temporal. El modelo de análisis (Figura 3) propuesto sirve para desambiguar el estudio de los factores determinantes de la satisfacción laboral (no es la autonomía profesional, sino el control del trabajo) y permite analizar las circunstancias en las que los periodistas pueden concretar sus intenciones de renuncia más allá de la habitual equiparación entre intenciones y materializaciones de renuncia.

El periodismo como trabajo temporal

¿Por qué renuncian los periodistas de la gene-

Figura 3. Modelo de análisis de intenciones de renuncia en el periodismo



ración Y? ¿Expresan insatisfacción laboral, agotamiento profesional e intenciones de renuncia? Si es así, ¿cuándo, cómo y por qué desarrollan y concretan sus intenciones de renuncia? ¿En qué se asemejan y distinguen de los periodistas de las generaciones previas? El trabajo de campo que se ha realizado en tres estados del norte de México ha encontrado una insatisfacción generalizada en los periodistas entrevistados. Para ellos, es 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. En cambio, los periodistas con más experiencia —y menos capacidad de moverse en el mercado laboral— desarrollan estrategias adaptativas como el cinismo. Esto les permite aceptar la nueva dependencia financiera hacia el gobierno y esquivar conflictos éticos.

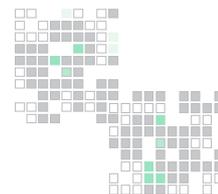
Pero estos obstáculos institucionales y organizacionales no explican el síndrome de puerta giratoria que se apodera de los principales periódicos de la región. Periódicos como *El Norte*, en Nuevo León, o *Zeta*, en Baja California, aún practican un periodismo crítico e independiente, pero no son inmunes a la renuncia de sus jóvenes periodistas. En el primero incluso hay salarios por encima de la media nacional y sus trabajadores tienen menos tareas que los de sus competidores porque tiene una plantilla más amplia. Entonces, ¿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:

Me salí [de *El Imparcial*] porque es un trabajo que no tiene mucha oportunidad de crecimiento. Es un trabajo que te quita mucho tiempo y que, a nivel personal, no te llena. Para ir a cubrir conferencias de prensa que luego llegan en los boletines... mejor no salir. Es un periódico muy rígido, donde el tratamiento de la información es casi burocrático: misma estructura, misma línea, muy poco contenido sustancial. Y quizás una razón de peso: es poco el sueldo para el tiempo que le dedicas. Cuando me encargaron de reportajes especiales, hice un viaje al noreste del estado. Más allá de que fue el trabajo que más disfruté hacer, fue desconsolador verlo publicado de forma arbitraria. Entiendo que no pudiera salir publicado íntegro... pero, al menos, que me hubieran hecho parte del proceso de edición. Al final, el trabajo llevaba mi firma y no lo sentía mío. Eso fue el detonante para mí, porque el viaje trajo algunos riesgos que sentí que no valieron la pena después de la 'edición' a la que sometieron al texto (Periodista 1, Sonora, Hombre, 28 años).

Yo le aprendí muchísimo a *El Norte*. Como escuela es muy buena, pero si yo quería avanzar de reportera a editora, tenía que esperar a que mi editor se fuera porque hay muy poco movimiento interno. Hay muchos reporteros que llevan 10 o 15 años en el mismo puesto, algunos porque les encanta y no quieren ser editores, otros porque no hay opción. De hecho, antes de renunciar, pedí un cambio de posición. Como dos o tres meses antes de que renunciara me dieron un proyecto de vídeo. Me encargué de



trabajar el guión, de las locaciones, de hacer las entrevistas en vídeo, y me di cuenta que me encantaba eso. Fui con el editor de vídeo a decirle que me gustaría ser un enlace entre la redacción y vídeo. Me dijo: “Ese puesto no existe”. Y yo: “Ya sé que no existe, pero detecté la necesidad; lo platicué con los de vídeo y están acuerdo”. Y él me dijo: “No, no se necesita... No estás entendiendo: ese puesto no existe, ni va a existir”. Ahí fue cuando me dije: “Sabes qué, ya es mi señal de salida”. Si yo tengo iniciativa y tú me rechazas, ¡bye! (Periodista 2, Nuevo León, Mujer, 25 años). Me salí [de *Frontera*] por diferentes razones. Ya tenía un tiempo cubriendo trabajos especiales, pero la dinámica era un poco pesada. Hay que estar entregando y a veces una entrevista o solicitud de información se retrasa. Había mucha presión. Más que calidad, entregar en cantidad. Tuve un problema de salud. Me dolía mucho la cabeza porque había mucha presión. Fui al doctor y resulta que tengo las cervicales dañadas y problemas de respiración, que son una combinación entre postura de estar mucho tiempo en la computadora y estrés. Traté de bajar el ritmo, pero el trabajo es igual. Pedí aumento, y nada. Pedí más libertad, y nada. Si iba a la oficina, “oye, ¿por qué vienes?”. Si no iba, “oye, ¿por qué no vienes?”. Entonces, se complicaron las cosas. Me quitaron de trabajos especiales y me pusieron a cubrir ayuntamiento. Por mi salud, no puedo andar siguiendo al alcalde por toda la ciudad. Y el dinero no alcanza. Lo hablé en la empresa y me dijeron: “No, esos son los tabuladores para reporteros y no hay más”. Y, pues, ya, renuncié (Periodista 3, Baja California, Mujer, 25 años).

Estos casos tienen en común el signo distintivo de los periodistas que renuncian: son menores de 30 años, no se han consolidado en el periodismo, no se han casado, no tienen hijos y viven con sus

padres. Esta falta de compromisos y respaldo financiero les da motilidad laboral. Algunos, como el Periodista 1, regresan al periodismo cuando los invitan a un proyecto interesante, donde tengan mayor control del trabajo, o cuando no encuentran otra opción. Otros, como la Periodista 2, ingresan a otro campo profesional y no se imaginan regresando al periodismo.

En el mismo sentido, estos casos muestran que las intenciones de renuncia no se disparan sólo por un déficit de autonomía profesional, sino por la reducida capacidad de influencia en la definición de su trabajo que perciben y experimentan los periodistas. Si tomaran en cuenta sus inquietudes y modificaran la organización del trabajo conforme a sus necesidades, se mantendrían en sus puestos de trabajo e incluso incrementarían su productividad. Pero en el modelo de producción de noticias instaurado hace casi cinco décadas no hay lugar para el disenso y el periodista es fácilmente reemplazable.

En Nuevo León, los salarios que ofrecen periódicos como *El Norte* o *Milenio* permiten que algunos periodistas de la generación Y permanezcan en sus puestos dos o tres años más que sus compañeros que renuncian al cumplir uno o dos años. También expresan frustración con las políticas editoriales y la organización del trabajo, pero se mantienen en el periodismo porque aspiran a desarrollar una carrera de larga duración, como reporteros de investigación, o porque se han emancipado de su familia o porque han adquirido compromisos económicos que no les permiten quedarse sin empleo.

En Baja California, la idealización del periodismo de investigación también evita la renuncia de algunos jóvenes periodistas. La diferencia es que en este estado, incluso en publicaciones progresistas como *Zeta*, los salarios no son competitivos y los buenos periodistas deben emigrar para continuar su carrera. Esto ha provocado una brecha entre los periodistas menores de 30 años que aún

no renuncian y los periodistas mayores de 40 años que ya no pueden renunciar. Con sus matices, algo similar está sucediendo en Sonora, sobre todo en lo relativo a la diáspora de periodistas.

En algunas organizaciones periodísticas, descubren los editores entrevistados, se toman medidas contra del síndrome de puerta giratoria. En *El Imparcial*, por ejemplo, se subieron los sueldos por primera vez en una década. Además, luego de una serie de renuncias, se dejó de contratar a egresados de escuelas privadas por considerarlos más difíciles de controlar. Lo mismo empieza a probar *El Norte*. A pesar del alivio temporal que proporcionan estas medidas, no son soluciones de largo plazo y refuerzan antes que transforman las condiciones, las relaciones y la organización del trabajo.

Evidencia de ello es que durante el primer semestre de 2017 renunciaron cinco reporteros a *El Imparcial*. Uno era el único que tenía más de 10 años de antigüedad, otra era la empleada del año 2015 y una tercera había regresado a la redacción luego de una experiencia en comunicación política. En *Expreso*, otro periódico de Sonora, hicieron lo propio tres reporteros. A uno lo obligaron a presentar su renuncia luego de publicar un reportaje que comprometía los intereses gubernamentales. Ha aprovechado su motilidad para incorporarse a otra organización periodística porque no puede quedarse sin empleo.

En Baja California y Nuevo León no se ha accedido a información actualizada sobre la rotación de personal en los principales periódicos. No obstante, se ha obtenido información de que al menos cuatro de las periodistas entrevistadas, dos de cada estado, han concretado las intenciones de renuncia expresadas en 2016. Dos de ellas trabajaban para *El Norte* y renunciaron cuando encontraron otro trabajo, ambas en comunicación organizacional. Otra trabajaba como editora en *Newsweek Baja California* y renunció al concluir su doctorado y obtener una plaza como profesora de tiempo completo.

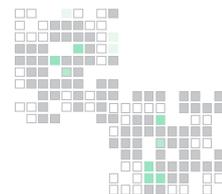
Conclusiones

A diferencia de los periodistas de la generación X, los periodistas de la generación Y conciben al periodismo como un trabajo temporal. En algunos casos, los entrevistados revelan que incluso antes de incorporarse a una organización periodística ya saben que su trayectoria periodística será breve y aceptan el empleo sólo mientras encuentran otra oportunidad laboral. Esto está haciendo de las salas de redacción espacios de transición, *no-lugares*, y está evitando que una generación de periodistas madure en el periodismo para generar contribuciones sustantivas al cambio social.

Partiendo de una perspectiva de satisfacción laboral, este artículo ha planteado que el déficit de control de trabajo y el superávit de motilidad laboral contribuyen a que la nueva generación de periodistas sea más propensa que las anteriores a renunciar no sólo a determinada organización, sino al periodismo como carrera. Para poner a prueba esta hipótesis ha presentado parte del trabajo de campo de un proyecto de investigación mayor realizado en los principales periódicos del norte de México. Las entrevistas semi-estructuradas han expuesto aspectos que la demoscopia no permite visibilizar.

Para algunos directivos y editores entrevistados, el problema es bastante simple: los periodistas de la generación Y renuncian al periodismo porque no tienen vocación, disciplina o tolerancia. Sería sencillo adoptar esa perspectiva y recargar en los jóvenes toda la responsabilidad del síndrome de puerta giratoria. Después de todo, son ellos los que renuncian. 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.

Esto significa que tanto la naturaleza del trabajo como las características de la nueva generación están convirtiendo al periodismo en un trabajo



temporal. La diferencia frente a la generación X no es sólo que ésta ingresó al periodismo en una época de auge, cuando la rigidez de las normas, los horarios extendidos y el estrés de la nota diaria eran un mal necesario, sino que el trabajo pe-

riodístico se ha mantenido igual de desgastante y se ha encontrado con una generación que no está dispuesta a soportar tales condiciones porque sabe que hay un mundo de posibilidades afuera de las redacciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BEAM, Randal A. Organizational goals and priorities and the job satisfaction of U.S. journalists. *Journalism and Mass Communication Quarterly*, v. 83, n. 1, p. 169-185, 2006.

BRO, Peter; REINECKE, Kenneth; ANDERSSON, Ralf. Improving productivity in the newsroom? Deskilling, reskilling and multiskilling in the news media. *Journalism Practice*, v. 10, n. 8, p. 1005-1018, 2016.

DAVIDSON, Roei; MEYERS, Oren. "Should I stay or should I go?" Exit, voice and loyalty among journalists. *Journalism Studies*, v. 17, n. 5, p. 590-607, 2016.

DE COCK, Rozane; DE SMAELE, Hedwig. Freelancing in Flemish news media and entrepreneurial skills as pivotal elements in job satisfaction. *Journalism Practice*, v. 10, n. 2, p. 251-265, 2016.

GANSTER, Daniel. *Autonomy and control*. Disponible en: <<http://www.iloencyclopaedia.org/component/k2/59-factors-intrinsic-to-the-job/autonomy-and-control>> Acceso en: 27 jul. 2016.

HARDIN, Marie; WHITESIDE, Erin. Token responses to gendered newsrooms: factors in the career-related decisions of female newspaper sports journalists. *Journalism*, v. 10, n. 5, p. 627-646, 2009.

HUGHES, Sallie. *Redacciones en conflicto: el periodismo y la democratización en México*. Ciudad de México: Miguel Ángel Porrúa y Universidad de Guadalajara, 2009.

IRERI, Kioko. High job satisfaction despite low income: a national study of Kenyan journalists. *Journalism and Mass Communication Quarterly*, v. 93, n. 1, p. 164-186, 2015.

KAUFMANN, Vincent. Motility: a key notion to analyse the social structure of second modernity? In: BONÍ, Wolfgang; KESSELRING, Sven; VOGL, Gerlinde (eds.). *Mobility and the cosmopolitan perspective: a workshop at the Munich Reflexive Modernization Research Centre*. Múnich: Munich Reflexive Modernization Research Centre, 2004, p. 75-82.

LASSILA-MERISALO, Maria. 'I changed my life's course': the impact of the Helsingin Sanomat Foundation fellowship on the career path

of a journalist. *Journalism*, publicado en línea, p. 1-17, 2017.

LAWSON, Chappell H. *Building the fourth estate: democratization and the rise of a free press in Mexico*. Berkeley: University of California Press, 2002.

LAWSON, Tony; GARROD, Joan. *Dictionary of sociology*. Londres: Fitzroy Dearborn, 2001.

MACDONALD, Jasmine B.; SALIBA, Anthony J.; HODGINS, Gene; OVINGTON, Linda A. Burnout in journalists: a systematic literature review. *Burnout research*, v. 3, n. 2, p. 34-44, 2016.

MASSEY, Brian L.; ELMORE, Cindy J. Happier working for themselves? Job satisfaction and women freelance journalists. *Journalism Practice*, v. 5, n. 6, p. 672-686, 2011.

REINARDY, Scott. Newspaper journalism in crisis: burnout on the rise, eroding young journalists' career commitment. *Journalism*, v. 12, n. 1, p. 33-50, 2011.

REINARDY, Scott. Satisfaction vs. sacrifice: sports editors assess the influences of life issues on job satisfaction. *Journalism and Mass Communication Quarterly*, v. 84, n. 1, p. 105-121, 2007.

RYAN, Kathleen M. The performative journalist: job satisfaction, temporary workers and American television news. *Journalism*, v. 10, n. 5, p. 647-664, 2009.

SCHMITZ, Amy Christine. *The transformation of the newsroom: the collaborative dynamics of journalists' work*. Tesis (Doctor en Filosofía), Universidad de Texas en Austin, 2008.

TERNES, Brock; PETERLIN, Laveda J.; REINARDY, Scott. Newsroom workers' job satisfaction contingent on position and adaptation to digital disruption. *Journalism Practice*, publicado en línea, p. 1-12, 2017.

Recebimento: 29/07/17

Aprovação: 30/10/17

