

Luis Enrique Santamaría Luna

El trabajo de las mujeres periodistas en Querétaro: género, poder y condiciones laborales

2025



Universidad Autónoma de
Querétaro
Facultad de Psicología y Educación

El trabajo de las mujeres periodistas en Querétaro:
Género, poder y condiciones laborales

Tesis

Que como parte de los requisitos para
obtener el Grado de

Maestro en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo

Presenta

Lic. Luis Enrique Santamaría Luna

Dirigido por

Dra. Oliva Solís Hernández

Co Director

Dr. José Domingo Schievenini Stefanoni

Querétaro, Qro., a 7 de enero de 2025

La presente obra está bajo la licencia:
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>



CC BY-NC-ND 4.0 DEED

Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional

Usted es libre de:

Compartir — copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato

La licenciante no puede revocar estas libertades en tanto usted siga los términos de la licencia

Bajo los siguientes términos:



Atribución — Usted debe dar [crédito de manera adecuada](#), brindar un enlace a la licencia, e [indicar si se han realizado cambios](#). Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo de la licenciante.



NoComercial — Usted no puede hacer uso del material con [propósitos comerciales](#).



SinDerivadas — Si [remezcla, transforma o crea a partir](#) del material, no podrá distribuir el material modificado.

No hay restricciones adicionales — No puede aplicar términos legales ni [medidas tecnológicas](#) que restrinjan legalmente a otras a hacer cualquier uso permitido por la licencia.

Avisos:

No tiene que cumplir con la licencia para elementos del material en el dominio público o cuando su uso esté permitido por una [excepción o limitación](#) aplicable.

No se dan garantías. La licencia podría no darle todos los permisos que necesita para el uso que tenga previsto. Por ejemplo, otros derechos como [publicidad, privacidad, o derechos morales](#) pueden limitar la forma en que utilice el material.



Universidad Autónoma de Querétaro
Facultad de Psicología y Educación
Maestría en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo

El trabajo de las mujeres periodistas en Querétaro: Género, poder y condiciones
laborales

Tesis

Que como parte de los requisitos para obtener el Grado de
Maestro en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo

Presenta

Lic. Luis Enrique Santamaría Luna

Dirigido por:

Dra. Oliva Solís Hernández

Co-dirigido por:

Dr. José Domingo Schievenini Stefanoni

Dra. Oliva Solís Hernández

Presidenta

Dr. José Domingo Schievenini Stefanoni

Secretario

Dra. Alejandra Elizabeth Urbiola Solís

Vocal

Dra. Miriam Herrera Aguilar

Suplente

Dra. Elba Rosario Martínez Guerrero

Suplente

Centro Universitario, Querétaro, Qro.

7 de enero de 2025

México

Resumen

Las mujeres periodistas en Querétaro se enfrentan a diversas condiciones sociales, familiares y laborales que motivan o impiden su participación en puestos de toma de decisión en los medios de comunicación. Para entender qué elementos entran en esta dinámica, se realizó un acercamiento fenomenológico hermenéutico a las experiencias laborales de mujeres que participan activamente en medios de comunicación en Querétaro. Para hacerlo se aplicó una entrevista semi estructurada a 23 periodistas que trabajan en medios de comunicación en el municipio de Querétaro. Se tomaron tres dimensiones teóricas para el análisis: relaciones de poder y acceso al poder, trabajo y sujeto laboral ampliado, y la perspectiva de género como herramienta de análisis. La transcripción de cada entrevista fue codificada y categorizada en el software ATLAS.ti. Se encontró que las periodistas atraviesan una precariedad laboral que se expresa en elementos como bajos salarios, que las motiva a buscar más de un trabajo simultáneamente; polivalencia, elemento que se suma al reconocimiento de la maternidad; y las labores de cuidado, como factores importantes en su acceso a posiciones de toma de decisión dentro de los medios. Una propuesta surgida de la investigación resalta el reconocimiento de la identidad laboral de las periodistas a través del diálogo entre ellas, las personas dueñas de los medios de comunicación y los representantes del Estado, con la finalidad de motivar la creación de políticas públicas en cuyo centro esté el bienestar de las mujeres periodistas. Esto puede surgir de la dinamización entre la subjetividad de las periodistas y su adherencia a las limitaciones macroestructurales de su trabajo cotidiano, con el objetivo de buscar su bienestar laboral sin desatender los intereses económicos, sociales y políticos de sus medios de comunicación.

Palabras clave: género, trabajo, poder, mujeres periodistas, fenomenología

Abstract

Women journalists in Queretaro have to face several work, social and family conditions that either motivate or prevent them from assuming high hierarchy positions in mass media communication companies. In order to understand which elements concisely affect these dynamics, this investigation made an hermeneutic phenomenological approach to the labour experiences of women journalists that participate actively in mass media communication companies that reside in Queretaro. Several semi structured interviews were conducted to 23 women journalists that work in these mass media communication companies. To analyze the results of these interviews, three theoretical dimensions were taken into consideration: power relations and access to power, labour and expanded labour subject; and gender perspective as a tool for analysis. Every interview was transcribed, coded and categorized by using Atlas.ti. Research showed that women journalists experience labour precarity characterized by low salaries, which forces them to find several jobs simultaneously; they also experience polyvalence, which in many situations adds to their process of maternity; and care work, as aspects that heavily influence their access to decision-making positions in their respective communication companies. A proposal that arises from this research is to highlight and acknowledge women journalists' labour identity through a continuous dialogue between them, the owners of their mass communication media companies, and representatives of the State; this has the main purpose of causing the creation of policies that ensure the wellbeing of women journalists. This can be accomplished by merging women journalists' subjectivity and their compliance of structural limitations that characterize their work. This has the goal of fighting for their labour wellbeing without disregarding the economic, social and political interest of their respective mass media communication companies.

Keywords: gender, labour, power, women journalists, phenomenology

Agradecimientos

Al Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías (CONAHCYT), por el financiamiento brindado durante el transcurso de la Maestría en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo 2023-2024.

A las mujeres periodistas que trabajan todos los días para asegurar el sentido democrático de la ciudadanía queretana. Tengo la certeza de que su trabajo es el motor de la libertad civil, y que sus empresas de comunicación tienen una deuda histórica que están obligadas a resarcir. Que este trabajo sirva para motivarlas para asegurar el bienestar económico, social y humano de todas las y los periodistas.

A mi directora de tesis, Dra. Oliva Solís Hernández, por su acompañamiento constructivo, empático y constante. Su valiosa perspectiva enriqueció este proyecto a cada momento. Al Dr. José Domingo Schievenini Stefanoni, cuyos atinados comentarios y reflexiones abonaron a darle certeza a cada pensamiento, idea y reflexión plasmada en este documento.

Al Centro Laboral de la Universidad Autónoma de Querétaro por sus afectuosas atenciones y por haberme recibido durante este tiempo dentro de sus aulas. Sus docentes mantienen el espíritu crítico necesario para hacer investigaciones concernientes al trabajo.

A Betsabee, la persona que más admiro en la vida. Tus acciones, reflexiones y pensamientos me inspiran a mejorar sin detenimiento. Sin tus palabras, ideas y constructivas reflexiones, esta investigación hubiera adoptado un camino muy distinto. A Chloe y Chelsea, motores de mi existencia.

Índice

Resumen	2
Abstract	3
Agradecimientos	4
Índice	5
Índice de tablas	8
Índice de figuras	9
I. Introducción. Planteamiento del problema.	10
II. Antecedentes.	15
II.1 Contextualización del fenómeno a Investigar.	15
Sobre la mujer periodista.	19
II.2 Relevancia en el campo de los estudios del trabajo y las ciencias sociales, y pertinencia del estudio.	23
II.3 Pregunta central de investigación.	25
II.4 Objetivos.	26
i) General.	26
ii) Específicos.	26
II.5 Supuesto de investigación.	27
II.6 Estado del arte.	27
Investigaciones internacionales.	28
Estudios en Europa.	29
Estudios en Latinoamérica.	32
Estudios en México.	34
Estudios en Querétaro.	36
Conclusión general del estado del arte.	41
III. Fundamentación teórica.	42
Introducción al Marco Teórico	43
III.1 Relaciones de poder y acceso al poder.	44
Empoderamiento.	52
Conferencias y Convenciones Internacionales, y el empoderamiento femenino.	53
III.2 Trabajo y sujeto laboral ampliado.	59
Trabajo.	59
Sujeto laboral ampliado y concepto ampliado de trabajo.	61
Precariedad laboral.	63
III.3 Perspectiva de género como herramienta de análisis.	67
Identidades subjetivas.	69
Interseccionalidad.	71
División sexual del trabajo.	73

Feminización laboral.	75
Segregación ocupacional.	76
Segregación vertical y horizontal de género.	78
Techo de cristal.	79
Fronteras de cristal.	81
Piso pegajoso.	83
IV. Metodología.	85
IV.1 Tipo de Investigación: Cualitativa.	85
Fenomenología.	87
Fenomenología y su aplicación a los objetivos de investigación.	93
Sobre el universo de estudio.	94
Selección de muestra.	96
IV.2 Instrumento.	99
Entrevista semi estructurada.	102
IV.3 Consideraciones éticas	103
Un hombre hablando sobre temáticas de la mujer.	109
IV.4 Trabajo de campo.	111
Modificaciones a la muestra.	113
Sobre la muestra: primera fase.	116
Sobre la muestra: segunda fase.	119
Transformación del instrumento durante la Fase 1.	121
Transformación del instrumento durante la Fase 2.	125
Transcripción de las entrevistas.	127
Sobre las características generales de la periodista queretana contemporánea.	128
Sobre las dimensiones teóricas y su interpretación desde la fenomenología.	138
Algunas interpretaciones.	139
Comentarios finales del trabajo de campo.	141
V. Resultados	143
V.1 Diferenciación de términos periodista y reportera.	154
V.2 Sobre la asignación de fuentes	158
V.3 Sobre la asignación de agendas	163
V.4 Desarrollo del Primer Objetivo.	167
Bajo salario.	169
Problemas de traslado.	170
Pluriempleo.	171
Polivalencia y carga excesiva de trabajo.	173
Elementos que influyen en el acceso a posiciones de toma de decisión.	176
Conclusión general del Objetivo 1.	183

V.5 Desarrollo del Segundo Objetivo	184
Entrada a medios.	186
Puntos de inflexión en el desarrollo cotidiano.	194
Sobre el involucramiento personal con el trabajo cotidiano.	199
Sobre su salida de los medios.	202
Conclusiones del segundo objetivo.	211
V.6 Desarrollo del Tercer Objetivo	212
Datos sociodemográficos de mujeres periodistas con posiciones de toma de decisión.	213
Prioridades temáticas en el trabajo cotidiano.	216
Comprensión de riesgos relacionados a pausas en trayectorias laborales.	220
Conclusiones del tercer objetivo.	227
VI. Discusión	231
VI.1 Relación con estudios previos	238
VI.2 Categorías emergentes	240
● La exclusividad.	240
● La importancia de los medios emergentes.	241
● El proceso electoral.	243
● Los riesgos psicosociales.	244
● El sindicato.	245
VII. Alcances y limitaciones	246
VIII. Conclusiones	248
Referencias	255
Anexos	285
Matriz General de Operacionalización.	285
Guía de observación.	289
Carta de consentimiento informado.	297
Evidencias de acercamiento a las empresas.	299

Índice de tablas

Tabla 1	10
Tabla 2	37
Tabla 3	111
Tabla 4	114
Tabla 5	117
Tabla 6	119
Tabla 7	122
Tabla 8	126
Tabla 9	131
Tabla 10	146
Tabla 11	159
Tabla 12	167
Tabla 13	191
Tabla 14	203
Tabla 15	209
Tabla 16	221
Tabla 17	224
Tabla 18	234

Índice de figuras

Figura 1	111
Figura 2	113
Figura 3	121
Figura 4	123
Figura 5	130
Figura 6	133
Figura 7	134
Figura 8	135
Figura 9	144
Figura 10	148
Figura 11	149
Figura 12	151
Figura 13	155
Figura 14	158
Figura 15	163
Figura 16	175
Figura 17	176
Figura 18	178
Figura 19	185
Figura 20	189
Figura 21	194
Figura 22	201
Figura 23	213
Figura 24	214
Figura 25	216
Figura 26	217
Figura 27	222
Figura 28	228

I. Introducción. Planteamiento del problema.

Este capítulo presenta cuál es la situación de los medios locales en Querétaro con respecto a qué personas ocupan posiciones de toma de decisión dentro de sus estructuras organizacionales individuales. Se retoma información disponible públicamente por cada medio de comunicación en sus páginas web o en sus páginas impresas, donde puede observarse su organigrama o una mención general sobre quiénes ocupan estas posiciones. Se presenta qué es lo que la investigación comprende al utilizar el término *reportera*, y también se mencionan brevemente algunos aspectos generales de la metodología.

Se comienza esta investigación mencionando que la presencia de la mujer en los puestos directivos y de toma de decisión de los medios de comunicación en Querétaro es escasa.

Según el Padrón Nacional de Medios Impresos (PNMI), en Querétaro están registrados 18 medios; de éstos, 3 son clasificadas como “Revista”, y el resto están registrados como “Periódicos”: Acaecer, Sin Temor A La Verdad; Ad Querétaro; AM de Querétaro; Capital Querétaro; Códigoqro; Diario de Querétaro; El Observador De La Actualidad; El Sol de San Juan del Río; Fútbol Soccer Y...¡+Deportes!; Noticias, La Verdad Cada Mañana; Noticias, La Verdad Cada Mañana San Juan del Río; Periódico Soy Querétaro; Plaza de Armas; Publmetro Querétaro; y Querétaro El Universal, El Gran Diario de México (Padrón Nacional de Medios Impresos, 2023).

De estos medios impresos registrados, sólo cuatro muestran el directorio editorial dentro sus páginas oficiales de Internet (AM de Querétaro, AD Querétaro, Diario de Querétaro, El Observador de la Actualidad); 3 tienen una parte digitalizada de sus publicaciones diarias, de donde puede extraerse su directorio (Códigoqro, Periódico Soy Querétaro y Publmetro Querétaro); un medio comparte su directorio con su símil de circulación nacional (Capital Querétaro); 4 no tienen publicado su directorio en sus respectivas páginas de internet; (Noticias La Verdad Cada Mañana, Noticias La Verdad Cada Mañana San Juan del Río, Plaza de Armas, El Universal El Gran Diario de México); y un medio no cuenta con página de internet (Fútbol Soccer Y...¡+Deportes!). En cada organigrama disponible o en sus respectivos directorios, la presencia de mujeres es visible, pero se mantiene en números menores en relación a los hombres; la excepción la presenta el Diario de Querétaro, donde 3 puestos mencionados en el PNMI son ocupados por mujeres. De estas excepciones se identifican puestos de toma de decisiones, y el resto que son ocupadas por mujeres están centradas en la dirección de cuestiones técnicas, como

el diseño de sus páginas web o el departamento de fotografía. Así, en este primer acercamiento a las posiciones jerárquicas de toma de decisiones ocupadas por una mujer en la prensa queretana, son menores a las ocupadas por hombres, tal y como se puede ver en la tabla No. 1.

Tabla 1

Relación Medios de Comunicación - Posiciones de toma de decisión y el género de quien las ocupa

Medio de comunicación (PNMI)	Número de posiciones de toma de decisión	Presencia de Género Femenino	Presencia de Género Masculino
AM de Querétaro	10	3	7
Ad Querétaro	5	0	5
Capital Querétaro	6	2	4
Códigoqro	9	5	4
Diario de Querétaro	10	7	3
El Sol de San Juan del Río	12	8	4
El Observador de la Actualidad	15	5	10
Fútbol Soccer Y... ¡+Deportes!	4	0	4
Noticias La Verdad Cada Mañana	3	2	1
Noticias La Verdad Cada Mañana San Juan del Río	4	3	1
Acaecer Sin Temor a la Verdad	4	3	1
Periódico Soy Querétaro	8	1	7
Plaza de Armas	5	0	5
Publímetro Querétaro	6	2	4
Querétaro El Universal El Gran Diario de México	5	1	4
Total	106	42	64

Fuente: Elaboración propia a partir de información de los cargos mostrados en el Padrón Nacional de Medios Impresos y los directorios de cada medio de comunicación.

En la tabla anterior se hace una sumatoria de los cargos de cada medio de comunicación y quién los ocupa, según está publicado en el PNMI; esto se conjunta con la información contenida en sus organigramas, según es compartido en sus respectivas páginas de internet. Cada medio de comunicación tiene una forma particular de nombrar sus posiciones, por lo que no existe una

total homogeneidad sobre las ocupaciones y el género de las y los trabajadores. También, algunos medios tienen espacios de oficina tanto en Querétaro como en otros municipios, por lo que algunas personas aparecen más de una vez pero en un medio dispuesto en otro espacio geográfico, aunque siendo parte del mismo grupo de empresas. Entonces, es fácil apreciar que la presencia de las mujeres en espacios de toma de decisión dentro de sus respectivos medios es considerablemente menor que la de los hombres (incluso hay medios donde la presencia de mujeres en estos puestos es nula); esto se junta con que los organigramas de cada medio de comunicación no son de tan fácil acceso como los proporcionados por el PNMI, lo que puede considerarse como una cierta invisibilización de la totalidad de los participantes, lo que puede vulnerar todavía más el ejercicio de poder de las mujeres que sí ocupan estos puestos. Sirva como aclaración final de estas consideraciones que en esta parte se menciona directamente el nombre de cada medio de comunicación; conforme avanza el trabajo hacia la metodología, la selección de muestra y el análisis, estos nombres son reemplazados con un código que los refiere como Medio 1, Medio 2, Medio 3, etc.; esto, con la intención de cumplir de la mejor manera la protección a la integridad de las participantes y los lugares donde trabajan. Para ahondar más sobre esta cuestión, se invita al lector a revisar el apartado “Consideraciones éticas”.

Este trabajo se centró en observar la dinámica laboral existente entre las mujeres periodistas y sus respectivos medios de comunicación dentro del estado de Querétaro. El estudio se realizó con periodistas *reporteras*¹, jefas de información, gerentes y directoras de medios, que trabajan en las empresas que aparecen en el Padrón Nacional de Medios Impresos. Éstos se toman como punto de partida, para luego expandir el análisis hacia periodistas reporteras que no pertenecen estrictamente a estos espacios sino que ejercen labores periodísticas en radio, televisión, y portales de noticias.

El acercamiento se realizó de forma directa con las reporteras que están actualmente laborando en medios de comunicación, tanto aquellos registrados ante el PNMI como en otros que surgieron mediante la aplicación de la técnica de bola de nieve (explicada a detalle más

¹ La concepción sobre qué es *periodista*, está relacionada con las actividades que ejecuta en su labor cotidiana. Hasta este punto, se ha utilizado el término en forma homóloga al de *reportero*, pues la diferenciación no está estipulada de forma clara. Por ejemplo, Coronel (2012) afirma que “los periodistas reaccionan a lo que acontece o a lo que ha sido anunciado públicamente. Los reporteros pocas veces deciden por cuenta propia sobre qué nota cubren o a qué personaje. Es común que no inicien investigaciones” (p. 13). Entender que el trabajo de investigación no es realizado de forma cotidiana, implica que la reportera tenga diversas actividades que sí puede ejercer diariamente. Tales pueden ser “concebir, articular, producir, analizar y dirigir todo tipo de medios, programas y productos en cualquier soporte técnico, medio, sistema o ámbito de la actividad informativa” (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación [ANECA], 2005, p. 310).

adelante). Este acercamiento fue a nivel personal, y la metodología se transformó para atender las particularidades de todas las periodistas y facilitar su participación. Se buscó contactar a las y los jefes de información de los respectivos medios con la intención de conocer sus trayectorias laborales. En caso de negativa u omisión por parte de los medios de comunicación para aceptar un acercamiento directo a través de sus propias estructuras laborales y organizacionales, se adoptó la alternativa de contactar a informantes clave quienes, a través de la técnica de muestreo bola de nieve, pudieron permitir el acceso a distintas periodistas.

Investigar este fenómeno permite comprender la particularidad del trabajo de las periodistas como una manifestación de una macro estructura de opresión e inequidades dirigida particularmente hacia las mujeres. Como se verá más adelante, el análisis del ejercicio periodístico queretano contemporáneo, atravesado por una perspectiva de género, permite comprender la existencia de concentraciones de poder encabezadas por grupos dominantes y élites patriarcalmente construidas. La participación de las mujeres en estas estructuras implica la necesidad de construir estrategias de resistencia que demuestran la dificultad que tienen para desarrollar integralmente sus trayectorias laborales: como menciona el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (United Nations Development Programme, 2019), las tensiones resultantes de las dinámicas de género obstaculizan las de por sí complejas decisiones que las mujeres deben atravesar en el ámbito laboral, familiar y social, lo que resulta en la aparición de barreras acumulativas que impiden la equidad (p. 148). A esto se agrega que el periodismo, especialmente sobre los productos informativos emanados de su ejercicio, transmiten una comprensión particular de la realidad que se construye desde las salas de redacción, sean éstas presenciales o virtuales: las periodistas hacen uso de su subjetividad para interpretar una realidad expresada en los productos informativos que, a su vez, son muchas veces enmarcados por las líneas editoriales de sus medios de comunicación. Por lo anterior, se considera que los medios ayudan a construir las relaciones de género al reforzar concepciones limitadas, desequilibrios, y percepciones diferenciadas entre mujeres y hombres (Global Media Monitoring Project, 2021, p. 1)

Ya que los medios de comunicación crean productos consumidos por las audiencias, y que éstos son el reflejo de la interpretación de quienes participan en el proceso de transmisión de la información, la realidad adquiere una forma específica emanada del trabajo de las y los periodistas. Por ello, que la presencia mayoritaria de hombres en posiciones de toma de decisión

sea mayor que las mujeres implica un importante sesgo en la forma en que se construye la realidad, pues se le brinda énfasis a un solo segmento de la realidad. Transformar las características de este fenómeno significa “construir el camino hacia una igualdad de género que abra oportunidades para todos y no sean los estereotipos o prejuicios los que definan el destino de las personas” (Hernández, 2023, párr. 7). Se busca, entonces, que las disparidades de género existentes en el ejercicio periodístico y sus relaciones laborales se vean reducidas con el propósito de brindar a los consumidores una lectura democrática y equitativa de la realidad.

Los cambios en la estructura del trabajo periodístico van de la mano de las transformaciones del mundo contemporáneo. Si bien la adopción de las nuevas tecnologías permite la construcción de formas distintas de comunicar, esto no significa que las y los periodistas actúan de forma homogénea ante los marcos de acción que les son impuestos por sus medios de comunicación y por el contexto en el que se desarrollan. Por lo tanto, se vuelve necesario observar detenidamente cómo se caracteriza el trabajo actual de la mujer periodista y la relación que tiene con sistemas macro estructurales que le confieren una particularidad a su ejercicio. Este trabajo busca contribuir a la visibilidad de estas características, a señalar las relaciones de poder que intervienen en diversas dimensiones del ejercicio, así como las resistencias y estrategias forjadas en la subjetividad de las trabajadoras. También, esta investigación puede servir a promover la mejora de las condiciones laborales de las periodistas al reconocer la responsabilidad que tienen sus distintos medios e incluso el Estado para satisfacer el bienestar de las trabajadoras.

Este trabajo está estructurado en ocho partes fundamentales. En la primera se presenta el planteamiento del problema, que se construye con la enunciación de puntos generales que ayudan a disponer del fenómeno en un lugar histórico y social específico. La segunda parte contiene algunos antecedentes del problema, y se explica cómo investigar sobre el mismo puede abonar a la literatura de los estudios laborales contemporáneos. La tercera parte brinda espacio a la fundamentación teórica, que se estructura en tres apartados: *relaciones de poder y acceso al poder, trabajo y sujeto laboral ampliado y perspectiva de género como herramienta de análisis*. En la segunda parte, se presenta la justificación de la problemática por investigar, se describen sus puntos principales y se muestra el objetivo principal y los secundarios. En la cuarta se presenta el marco metodológico, desde su concepción filosófica hasta su aplicación y configuración en técnicas específicas; además, se describe el trabajo de campo y las

consideraciones éticas que guían esta investigación. La quinta parte contiene los resultados que dinamizan la información obtenida en el trabajo de campo y su interpretación bajo los conceptos establecidos en la fundamentación teórica; en este punto se atienden los objetivos específicos, los cuales son relacionados con el objetivo principal. La sexta parte trata sobre la discusión, donde se dialoga con investigaciones previamente revisadas y se describen las categorías que surgieron en el proceso del análisis de la información. La séptima parte contiene información sobre aquellos alcances observados de la investigación, así como el reconocimiento de limitaciones que confluieron para la construcción de un análisis específico. Por último, la octava parte contiene las conclusiones generales, donde se retoma todo lo analizado y se sintetiza para brindar una propuesta que dinamice el cuerpo teórico establecido y cómo éste abona a la comprensión del fenómeno investigado.

II. Antecedentes.

En este capítulo se realiza una descripción sobre el fenómeno que se investiga, así como algunos aspectos que permiten ubicarlo en un contexto social, económico y político específico. Se menciona la relevancia de este estudio y sus posibles aportes dentro de las Ciencias Sociales y los estudios laborales para comprender el trabajo de las mujeres periodistas; también, se presentan los objetivos específicos y el general, ya que ambos son las guías esenciales para el desarrollo de esta investigación. Se comparte el supuesto de investigación como eje de interpretación y análisis, y se presenta la discusión académica contemporánea concerniente al fenómeno retomado; esta discusión está distribuida según el espacio geográfico donde se desarrollan las investigaciones cuya temática se alinea con los intereses de esta investigación.

II.1 Contextualización del fenómeno a Investigar.

La precariedad laboral es una condición de nuestro tiempo. Cuando es referida de forma indiferenciada, sin atender su contextualización ni construcción epistemológica según la mirada teórica, pragmática o técnica que la atiende, tiende a encarnar tres grandes falacias pertinentes a su análisis: históricamente, su literatura se ha centrado en los modelos capitalistas que prevalecen en Norte América y Europa, por lo que ignora otros modelos posibles; su debate suele centrarse en el trabajo asalariado, lo que deja de lado al trabajo informal, elemento fundamental para el

desarrollo del trabajo en el Sur Global; y remarca, gracias a los dos puntos anteriores, la necesidad de reconocer que distintos sectores económicos diferentes al industrial de Occidente son notoriamente menores en cuanto al volumen de su producción e investigación (Betti, 2018). Por lo tanto, debe reconocerse que la precarización laboral es un fenómeno que debe contextualizarse y construirse según la mirada teórica que intenta disponerlo como objeto de estudio.

Según afirman Martínez-Licerio et al. (2019), es hacia la década de 1980 que el término toma fuerza por la presencia de dos puntos esenciales que, eventualmente, devienen en la vulnerabilización del trabajador: “por un lado, a la caída generalizada de salarios y desprotección social progresiva y por otro lado, a la flexibilidad en los contratos laborales a favor de las empresas”(p. 114). Esta *flexibilidad* es un factor constante en la precarización del trabajo, pues implica un desajuste en la estabilidad que necesita adoptar cada trabajador gracias a la continua evolución de las condiciones laborales y salariales de las empresas donde se desarrollan; debido a un desinterés por parte del Estado y las propias empresas para estandarizar sus expresiones de flexibilización, se llega a un riesgo constante de incrementar los niveles de pobreza (Camacho, 2015). El caso particular de México es altamente ilustrativo: por ejemplo, durante el periodo del presidente Lázaro Cárdenas (1934-1940) fueron introducidas algunas provisiones legales destinadas a la protección laboral y la nacionalización de recursos naturales; además, después de la Segunda Guerra Mundial, el *desarrollo estabilizador* que engalanaba las dinámicas económicas del país disponía al sector manufacturero como un eje central del crecimiento (Andrés-Rosales et al., 2019). Hacia la década de los 80, se presentan cambios importantes dentro de la industria manufacturera, tanto en su “estructura comercial, productiva, de inversión y de empleo” (Carbajal y De Jesús Almonte, 2017, p. 881), sin que esto necesariamente se refleje en una aparición exponencial de trabajo formal. Con la eventual implementación del modelo neoliberal en el país, han aparecido consecuencias en detrimento de los salarios, la salud, las condiciones de empleo y educación, entre otras diversas áreas (Czarnecki y Vargas-Chanes, 2019). El poder adquisitivo de las familias del país, hacia 2016, coloca al 53.2 % de la población por debajo de la línea de bienestar (Martínez-Licerio et al., 2019). Estos breves datos pueden brindar una idea general del proceso de precarización por el que han atravesado las y los trabajadores mexicanos desde hace varias décadas.

Según comparte la revista Nexos (Hernández, 2023), la particularidad del ejercicio periodístico de las mujeres está acompañada de barreras sistémicas que afectan su desarrollo integral:

Ser mujer y dedicarse al periodismo en México es destinarse a un camino con oportunidades limitadas: su falta de representación en los medios es visible en los cargos de dirección, en la cobertura de fuentes de noticias con peso informativo, en la posición que ocupan como fuentes de las noticias y en las narrativas periodísticas. (párr. 3)

Estos obstáculos son particularmente dañinos para el desarrollo de las mujeres periodistas, a diferencia del trabajo realizado por hombres que muchas veces no resienten de la misma forma este tipo de elementos. Donde pueden apreciarse con mayor claridad estas diferencias es en el ejercicio periodístico realizado durante la pandemia Covid-19, que exacerbó los roles de género socialmente impuestos a mujeres y hombres. Según comparte la organización Comunicación e Información de la Mujer (2021), durante este lapso las mujeres “ejercieron la libertad de expresión en particulares condiciones laborales y de salud, en un ambiente de violencia y haciéndose responsables del trabajo en el hogar” (p. 7). La atención de estas labores no pudo desprenderse del ejercicio periodístico, lo que agudizó la presencia de alguna situación de precariedad por la que las mujeres periodistas atravesaban, como una inversión acumulativa de horas en actividades de trabajo y la reducción de horas de descanso. La doble jornada, síntoma de la precariedad del ejercicio periodístico contemporáneo, es especialmente álgida para las mujeres que agregan a sus labores el trabajo doméstico no remunerado. También, la participación del Estado en medio de la emergencia sanitaria se mostró estancada: las periodistas mujeres afirman que existe un déficit del “reconocimiento de la importancia de la labor periodística de las mujeres y la creación de mecanismos de auto-regulación para incorporar la perspectiva de género en la producción de contenidos mediáticos” (p. 10). Esto es particularmente grave pues gran parte de las condiciones laborales de las mujeres periodistas tienen que ser comprendidas como construcciones multidimensionales, donde las características particulares de cada una tiene que dialogar satisfactoriamente con elementos macroestructurales que ciertamente deben ser regulados por el Estado a través de la creación de mecanismos y protocolos que atiendan estas disparidades y motiven su disminución o completa erradicación.

Para el contexto queretano, la organización Comunicación e Información de la Mujer (2021) evidenció cómo, durante la pandemia COVID-19, 67 % de las mujeres periodistas tuvo

que recurrir a la búsqueda de un empleo adicional al periodismo; también, que sólo 20 % recibió medidas de seguridad sanitarias (por ejemplo, cubrebocas, caretas, gel antibacterial) por parte de su medio. Ambos datos evidencian la falta de recursos por los que tienen que atravesar en el desarrollo de su ejercicio, lo que las vulnera continuamente y que demuestra un cierto grado de desinterés por sus empresas para proveerles de los insumos necesarios para que su trabajo sea debidamente ejecutado. Por otro lado, la intervención del Estado y la forma en que interpreta al movimiento 8M demuestra una patente criminalización del movimiento feminista, y que es evidenciado por el trabajo de las mujeres periodistas: diversas organizaciones activistas y colectivas feministas llegaron a visibilizar cómo “el gobierno estatal no toma acciones para prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género en la entidad, pero sí ha optado por mecanismos institucionales que las criminalizan” (Bernal y Ruiz, 2021, párr. 5). Entonces, esta información demuestra KW: Querétaro; 16

Entonces, las y los trabajadores de la comunicación trabajan bajo un constante estado de precarización, que les dispone en una situación de vulnerabilidad económica y social.

Según información consultada a través del portal Data México (Secretaría de Economía, s.f.), hacia el cuarto trimestre de 2023 la fuerza laboral de Periodistas y Redactores alcanza una cifra de 29.8 mil personas, dato que contrasta con el proporcionado por la Encuesta Nacional de Empleo (ENOE) (INEGI, 2019) donde se señala que son 44 mil 364 personas las que trabajan bajo esta ocupación. En cuanto a horas trabajadas semanalmente, Data México confirma que esta cifra llega a 43.3, mientras que la ENOE indica que este rubro llega a 35 horas a la semana. También, 79.4 % están consideradas como trabajadores subordinados y remunerados, y el 20.6 % restante son trabajadores por cuenta propia, son empleadores o no perciben algún pago (INEGI, 2020). Según estadísticas proporcionadas por el Observatorio Laboral (2021), pertinentes a los ingresos mensuales del campo de las Ciencias Sociales, quienes trabajan en áreas de Comunicación y Periodismo perciben un ingreso mensual de \$ 12,049 pesos; según Data México, este promedio se calcula en \$ 4,990 pesos hacia el último trimestre de 2023. El número de egresados de la carrera de Comunicación y Periodismo, por su parte, presenta la cantidad de 198 mil 551 personas ocupadas. Los datos anteriores contrastan los cambios en la remuneración y en la inversión de tiempo que experimentan los profesionales de la comunicación en el campo laboral.

Un estudio realizado por Comunicación e Información de la Mujer A.C. (CIMAC) tilda como “relaciones laborales perversas” (2008, p. 9) a la dinámica existente entre los periodistas y sus respectivos medios de comunicación debido a la informalidad de las contrataciones y el desapego por parte de los dueños de éstas empresas para otorgar las prestaciones laborales a sus empleados. En este tenor, Rivera (2020) afirma que las características más comunes de quienes ejercen el periodismo en México son “salarios bajos, contrataciones por *outsourcing*, falta de seguridad social, la constante amenaza de ser despedidos o la prestación de servicios de manera independiente” (p. 5).

Otra situación común que manifiesta la precariedad de las y los periodistas se relaciona con la forma en que se termina la relación laboral entre éste y su medio de comunicación. Según Fuentes (2016), los trabajadores de los medios de comunicación “sufren despidos y ceses arbitrarios. No hay autoridad ni ley que lo pueda impedir, es más, propician estos actos” (Fuentes, 2016, p. 5), por lo que se encuentran en una situación vulnerable aún después de desprenderse de su respectiva empresa. Incluso existen situaciones donde, aunque la relación laboral no termina, sí se reducen considerablemente ciertas características de las condiciones de trabajo, necesarias para que el periodista construya adecuadamente su labor informativa; por ejemplo, debido a recortes presupuestarios causados por la falta de compra de publicidad por parte de instituciones gubernamentales, los periodistas de Chihuahua se vieron en la necesidad de laborar con “la depreciación de salarios (así como) la eliminación de prestaciones laborales como bonos para gasolina, despensa, seguridad social, servicios telefónicos y disposición de vehículos” (Minjares y Gallegos, 2019).

Sobre la mujer periodista.

La escritura es un campo que, históricamente, le había sido vedado a las mujeres. El analfabetismo en el que vivían muchas de ellas les hacía imposible incursionar en el mundo de las letras y el conocimiento. Fue hasta el siglo XVIII, sobre todo en la época ilustrada, que algunas mujeres comenzaron a tomar la pluma y a través de ella, denunciar las injusticias y exigir derechos; esto se manifiesta durante los años 60 de este siglo, donde se presenta un aumento significativo de la participación femenina en la escritura, lo que pudo evidenciarse en un amplio potencial de negocio que “fue aprovechado al máximo por mujeres editoras e imprentas” (Showalter, 1977, p. 154). Personajes como Olimpia de Gouges no sólo fueron

luchadoras feministas, sino también periodistas pues crearon periódicos, escribieron panfletos y circularon ideas a través de la prensa escrita. Con respecto a de Gauges, su trabajo de reivindicación política femenina, que era una representación del discurso revolucionario ilustrado, se erigía como una “provocativa formulación mimética [que] simboliza la radicalidad del planteo y eleva la paridad de género plena y total a reclamo absoluto, sin atenuaciones” (Gouges et al., 2007, p. 47). Sin embargo, las labores periodísticas de mujeres durante el siglo XIX estuvieron limitadas por una serie de ideas asociadas a su sexo. Esto se evidenciaba en el tipo de temas que podían abordar, quedando excluidas del campo de la política o la economía y viéndose sobre representadas en temáticas familiares, ya que tales temas eran “los que sabían y dominaban: la esfera privada, doméstica” (Hernández, 2006, como se citó en Valles, 2006, p. 138).

Tradicionalmente, en los medios de comunicación, principalmente en el ámbito de la prensa escrita, se ha estudiado qué temáticas son cubiertas por las mujeres periodistas y cómo se diferencian de aquellas retomadas por los hombres. Autores como Thumim (1998) reconocen que, desde al menos la década de los 50, la práctica periodística anglosajona ha creado una distinción específica entre el tipo de temática retomada por los periodistas, y que se liga directamente con el género de cada trabajador: este es un binarismo entre noticias *duras* y *blandas*, que se esgrime como una escala jerárquica expresada a través de oposiciones categóricas. Así, lo *duro* y *blando* se construyen en la labor cotidiana como *objetivo* y *subjetivo*, que a su vez se extrapolan a lo *masculino* y lo *femenino*. Lo masculino se ejerce como un valor *objetivo*, mayoritariamente preferido en la investigación periodística, mientras que lo *subjetivo* se adjudica a las noticias *blandas*, que a su vez crean una feminización de la labor periodística (Thumim, 1998). Si la separación entre las temáticas dispuestas a periodistas tiene su base en las diferencias corporales y de identidad sexual de cada trabajador, es útil comprenderla como una segregación horizontal dentro del periodismo. Las duras son comúnmente identificadas con temas de política, economía, conflictos internacionales y problemáticas sociales, mientras que dentro de las blandas suele considerarse temáticas como cultura, entretenimiento, estilo de vida y espectáculos (Widholm y Appelgren, 2022). En estas últimas, afirma Amado (2017), suele también incluirse a la información relacionada directamente con la perspectiva de género, distinción que “no necesariamente está dada por la naturaleza de los hechos reportados sino en los factores sociales que impactan en la producción de noticias” (p. 339). Entonces, es común

reconocer que “a las mujeres se les destina a temas considerados como ‘blandos’, como sociedad, espectáculos e información general; además, están sobrerrepresentadas en la cobertura de temas de turismo, moda, gastronomía y estilo de vida” (Hernández, 2018, párrafo 7). Por lo tanto, la forma en que se jerarquizan los contenidos informativos dentro de los medios de comunicación no refiere estrictamente a la naturaleza de los fenómenos atendidos en el campo por las y los periodistas, sino en el tratamiento que las mismas organizaciones de comunicación brindan a lo que producen y transmiten.

Este tipo de segregación específica puede comprenderse como la existencia de una división de tareas por género, y en un nivel micro, como divisiones basadas en el género sobre las noticias asignadas a cada reportero (North, 2016). Este tipo de segregación puede observarse desde hace aproximadamente tres décadas (Padovani et al., 2021), pues en este lapso y de forma concurrente con la actualidad, las mujeres siguen generando noticias en ámbitos como lo social y la cultura, la salud o asuntos legales, pero no con las “noticias duras”, como política o economía; fenómeno comúnmente identificado como “segregación horizontal”. En este sentido, según lo confirma la sexta edición del Global Media Monitoring Project (2021), aunque las mujeres periodistas están presentes en cada vez más amplios ámbitos de especialización dentro de su labor cotidiana, aún puede observarse una tendencia que las dispone en áreas tradicionalmente consideradas como de interés específico de las mujeres (por ejemplo el feminismo, la equidad de género, el interés humano, la educación, el cuidado de las infancias, la comunidad LGBTQ y el bienestar) (Global Media Monitoring Project, 2021). Esta especialización está ligada, al menos en el contexto anglosajón del ejercicio periodístico (principalmente en países de habla inglesa, como Estados Unidos), no tanto a la formación académica sino a la labor cotidiana: se utiliza comúnmente el término *beat* en las discusiones sobre el trabajo periodístico para distinguir entre distintas fuentes de información y debido específico. Este concepto (que se asemeja al de una *fuerate*) refiere a una especialización temática que resulta del ejercicio cotidiano de unos medios de comunicación cuyo ambiente de desarrollo se muestra cada vez más fragmentado (Marchetti, 2005).

A la par de experimentar condiciones laborales precarias comunes a los trabajadores de los medios de comunicación, las mujeres son limitadas a la cobertura de un tipo específico contenido informativo, típicamente asignado por los jefes de las redacciones cuya justificación estriba en estereotipos sociales y corporales. La presencia femenina en fuentes variadas es una

constante, pero su acceso a posiciones jerárquicas (que conllevan beneficios económicos y sociales distintos a los de lugares escalafónicos más bajos) es todavía escaso. Así lo manifiestan Eddy et al. (2023), quienes consideran que aunque la situación de disparidad sobre quiénes ocupan las posiciones de alta dirección dentro de los medios de comunicación es cada vez más visible, esto no se refleja en cómo estas posiciones son retomadas dentro de una organización. Un reflejo de esta situación, según los autores, es que de 2020 a 2023 no se ha observado una tendencia significativa encaminada a aumentar la presencia de mujeres en estas posiciones, pues aunque las mujeres en puestos de dirección y su relación con el tratamiento de la información o labores de edición va cada vez en aumento, esto no es así en las más altas posiciones de las empresas de comunicación (Eddy et al., 2023). Las mujeres periodistas ocupan comúnmente posiciones de reporteras, editoras y creadoras. Una constante en su labor cotidiana es la presencia de dificultades que son muchas veces dirigidas casi exclusivamente hacia las mujeres, como la discriminación, la adopción de prácticas laborales pensadas para un hombre, así como una escasez de oportunidades de ascenso laboral. Estas características vulneran las labores periodísticas femeninas dentro de su propio medio: acciones como “la negación de un trabajo o un ascenso, experimentar acoso sexual por un colega o supervisor, que se le niegue noticias más sustanciales (reservadas para hombres), o presenciar que estos hechos sean cometidos hacia otras mujeres” (Byerly y Ross, 2006, p. 157). Este tipo de acciones reflejan una transformación categórica de la percepción que los compañeros hombres tienen sobre las compañeras mujeres, y que incluso rebasan las salas de redacción y se traslapan directamente a la práctica, expresada en la escritura de los textos, así como el diseño del producto informativo y las fotografías utilizadas (Meyers y Leide, 2020); por lo tanto, esta segregación va más allá de la inmediatez del ejercicio laboral y se manifiesta en distintas áreas del ámbito periodístico, aún cuando el producto informativo ya ha sido producido.

Estas diferencias estructurales socavan, por un lado, la labor periodística de las mujeres; y por otro, la construcción de la ciudadanía femenina pues, como afirma Vega (2009), se pone en riesgo “la participación democrática de las mujeres en la sociedad y el ejercicio de otros derechos igualmente importantes, como son: igualdad social, libertad de expresión y acceso a las nuevas tecnologías” (Valles, 2006, p. 118). La labor periodística de las mujeres, entonces, se distingue de la de los hombres por una percepción de menor relevancia al trabajo que realizan, que se les limite al manejo de información centrado únicamente a ciertas disciplinas, y que se les

considere como objetos de atracción física (Pedraza, 2012). Resulta relevante para los estudios sobre el trabajo, la relación entre las periodistas, los contenidos compartidos por los medios de comunicación y quiénes son los propietarios de estas empresas; en esta dinámica, es una constante la presencia de condiciones precarias, un reducido acceso de las mujeres a puestos directivos dentro de éstas organizaciones, y una separación de hombres y mujeres por su identidad sexual.

II.2 Relevancia en el campo de los estudios del trabajo y las ciencias sociales, y pertinencia del estudio.

Ya que este proyecto busca inscribirse bajo la Línea de Generación y Aplicación de Conocimiento (LGAC) Trabajo, relaciones de género y cambio social, se considera que la relevancia radica en la posibilidad de visibilizar las características esenciales del trabajo realizado por las periodistas queretanas.

La presencia femenina en los puestos directivos de los medios de comunicación tiene un significado particular que está presente en distintas esferas de la vida pública. Como lo afirma el Global Media Monitoring Project (GMMP) en su informe de 2010 correspondiente a México: la ausencia de las mujeres en estas posiciones “responde a que los medios se han convertido en cajas de resonancia de los poderes económico, político y religioso, donde las mujeres están aisladas” (como se citó en Castillo, 2015, p. 1606). Este proyecto puede servir para visibilizar cómo la existencia de relaciones inequitativas dentro de los medios de comunicación es un reflejo de la situación estructural que, desde distintos ámbitos, pone a la mujer en desventaja en relación a los hombres en las mismas posiciones laborales.

Este proyecto puede abonar a la teorización que se realiza de la labor periodística queretana desde una perspectiva de género. De esta forma, puede coadyuvar a la literatura que busca comprender los significados que las periodistas brindan a su trabajo cotidiano dentro de los medios de comunicación, y contemplar los factores sociales, económicos y culturales que les atraviesan cuando crean sus productos informativos. La especificidad de la labor individual puede convertirse en el reflejo de significados más amplios, que puede proveer una comprensión enriquecedora de la situación laboral de las trabajadoras del periodismo en la entidad.

Es necesario conocer las dinámicas de trabajo que experimentan las periodistas, pues a través de su labor cotidiana se forja la opinión pública. Adams (2022) afirma que el periodismo,

además de darle una voz a quienes no la tienen, también funciona como una unión entre las autoridades y el público en general. A través de la creación, recopilación y presentación de información, el periodismo se presenta como una manifestación indispensable de las libertades civiles, pues se menciona que entre más noticias tenga una sociedad, puede considerarse más democrática (Tilak, 2020); empero, esto no garantiza que sea más igualitaria. El periodismo se ha identificado como un elemento positivo del desarrollo sostenible a nivel mundial, pues que existan elementos ineludibles dentro de la prensa, como que sea plural e independiente, se consideran condiciones necesarias para una sociedad abierta y democrática (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO], 2022). Hay autores que identifican que el objetivo principal del periodismo es proveer a los ciudadanos de la información que necesitan para ser libres y autónomos (Rosenstiel y Kovach, 2014); Suárez (2015), por su parte, afirma que la empresa periodística es una institución social, y que “si la empresa periodística tambalea, igual lo hará la democracia, porque toma como base la libertad: tanto la emisión (libertad de expresión) como en la recepción de mensajes (autonomía para crear conciencia propia)” (p. 35). Es claro que vulnerar el bienestar laboral de los periodistas, quienes son los agentes que producen la información con la que se construye parte del imaginario social, puede devenir en la laceración de las manifestaciones políticas democráticas de nuestra sociedad: el periodismo es de suma importancia para la creación de una opinión pública, pero no se puede abogar por una sociedad justa si sus condiciones inherentes no gozan de esta cualidad.

Los estudios laborales que relacionen de forma directa el género y las particularidades del trabajo de las mujeres periodistas, no han sido producidos en el contexto de Querétaro. Investigaciones que busquen comprender las manifestaciones de segregación inherentes a las relaciones establecidas entre periodistas y sus medios de comunicación; las formas que tienen las periodistas para comprender su realidad con base en una descripción a profundidad de su contexto cultural y social; la comprensión que tienen los agentes representantes del Estado sobre las y los trabajadores de los medios de comunicación; los significados que tienen las y los participantes del ejercicio periodístico sobre las dinámicas de poder envueltas por el género; el reconocimiento por parte de grupos conformados por personas con poder de toma de decisión dentro de los medios de comunicación, sobre aquellas dinámicas existentes dentro y fuera de las salas de redacción: son todos fértiles espacios de análisis que es necesario retomar para

comprender las trayectorias laborales de las mujeres periodistas. Lo anterior convierte a esta investigación en un producto no sólo pertinente sino necesario.

Por lo anterior, los resultados de esta investigación tienen la potencialidad de, por un lado, visibilizar un problema que afecta cotidianamente el desarrollo integral de las mujeres periodistas; por otro, generar diálogos entre las mujeres periodistas, las personas que tienen poder de decisión dentro de sus medios de comunicación, y los representantes del Estado que tengan el interés -y la responsabilidad- de retomar las voces de las personas involucradas para promover la creación de protocolos o políticas públicas en cuyo centro esté garantizar la protección multidimensional de las mujeres periodistas. Esto implica observar el fenómeno como un problema multifactorial que no se agota en aumentos a los salarios ni a la reducción de las jornadas laborales. Este punto se abarca con mayor extensión en las Conclusiones.

A partir de la revisión anterior, nos preguntamos:

¿La participación de las mujeres periodistas en posiciones de toma de decisión dentro de los medios de comunicación está delimitada por elementos de exclusión naturalizados en las dinámicas laborales entre el género masculino y el femenino? Si esto así fuera, ¿qué elementos pueden identificarse en las trayectorias laborales de las periodistas que permitan visibilizar, si estuviera presente, su segregación, horizontal como vertical, dentro de las estructuras de sus medios? Cabe abonar a ella la siguiente interrogante de apoyo: ¿cuáles son los elementos que confluyen para establecer quién ocupa puestos de toma de decisión dentro de los medios de comunicación en Querétaro? Esta investigación tiene el interés de atender tales interrogantes.

II.3 Pregunta central de investigación.

Pregunta general	Objetivo general
¿Las experiencias de trabajo de las mujeres periodistas y de las jefas de información que trabajan en medios de comunicación ubicados en el municipio de Querétaro, influyen en el desarrollo de sus trayectorias laborales y permiten su participación en puestos de toma de decisión dentro de sus respectivos medios?	Analizar las experiencias de trabajo de las mujeres periodistas y de las jefas de información que trabajan en medios de comunicación ubicados dentro del municipio de Querétaro, para identificar sus condiciones personales y laborales que les permiten desarrollar sus trayectorias laborales.

II.4 Objetivos.

Preguntas secundarias	Objetivos secundarios (específicos)
¿Cuáles son las condiciones sociales, organizacionales, laborales, etc., que impulsan o limitan el acceso de las mujeres a posiciones de poder dentro de los medios de comunicación en Querétaro?	Identificar las condiciones sociales, organizacionales, laborales, etc., que impulsan o limitan el acceso de las mujeres periodistas a posiciones de toma de decisión dentro de los medios de comunicación en Querétaro.
¿Cuáles son las experiencias (fenomenológicas) que han definido las trayectorias laborales de las mujeres periodistas que trabajan en medios de comunicación de Querétaro?	Conocer las experiencias (fenomenológicas) que han definido las trayectorias laborales de las mujeres periodistas que trabajan en medios de comunicación de Querétaro.
¿Qué características tienen las mujeres que han llegado a ocupar posiciones de poder en los periódicos impresos de Querétaro?	Describir las características de las personas que ocupan puestos jerárquicos dentro de los medios de comunicación en Querétaro.

i) General.

- Analizar las experiencias de trabajo de las mujeres periodistas y de las jefas de información que trabajan en medios de comunicación ubicados dentro del municipio de Querétaro, para identificar sus condiciones personales y laborales que les permiten desarrollar sus trayectorias laborales.

ii) Específicos.

- Identificar las condiciones sociales, organizacionales, laborales, etc., que impulsan o limitan el acceso de las mujeres periodistas a posiciones de toma de decisión dentro de los medios de comunicación en Querétaro.
- Conocer las experiencias (fenomenológicas) que han definido las trayectorias laborales de las mujeres periodistas que trabajan en medios de comunicación de Querétaro.

- Describir las características de las personas que ocupan puestos jerárquicos dentro de los medios de comunicación en Querétaro.

II.5 Supuesto de investigación.

El acceso de las mujeres periodistas a posiciones de poder dentro de los medios de comunicación está condicionado por una serie de variables relacionadas con el género (por ejemplo, la división sexual del trabajo, la dificultad para construir trayectorias laborales continuas, la segregación laboral, el techo de cristal, las fronteras de cristal y el suelo pegajoso).

Lo anterior contribuye no sólo a la feminización de su profesión, sino también a su precarización y al mantenimiento de la segregación laboral, tanto horizontal como vertical.

II.6 Estado del arte.

El siguiente *estado del arte* tiene la intención de mostrar qué investigaciones se han realizado dentro de los estudios de trabajo y comunicación, donde el techo de cristal, el piso pegajoso, la segregación laboral (tanto horizontal como vertical) y la precariedad laboral son elementos constantes que aparecen dentro de los productos académicos. Esto se observa desde la perspectiva de género, que pone de manifiesto la dinámica existente entre las y los trabajadores de los medios de comunicación y cómo sus identidades de género atraviesan sus labores cotidianas, así como su acceso o restricción a diversos puestos gerenciales dentro de sus respectivas empresas.

En este apartado se presentan investigaciones que fueron realizadas en contextos sociales y culturales variados, pero que en el centro tienen el análisis de la segregación vertical y horizontal dentro de los medios de comunicación, así como la operacionalización de acciones y actitudes de desigualdad en estos mismos espacios. Esta revisión inicia con estudios que brindan un panorama internacional del fenómeno, para luego centrar la mirada en Europa. Después de este espacio, se examinan las investigaciones pertinentes a América Latina, para brindar una contextualización pertinente al contexto al que se adhieren las particularidades de la presente investigación. Para complementar lo anterior se retoman artículos que en el centro de su análisis tengan a México, para después recopilar investigaciones centradas en el contexto queretano. Al final del apartado se ofrece una tabla que sintetiza el espacio geográfico de las investigaciones,

su corte metodológico, y las aportaciones y limitaciones que se pueden identificar sobre la particularidad del presente trabajo.

Investigaciones internacionales.

El Instituto Reuters para el Estudio del Periodismo (IRSJ, por sus siglas en inglés) presenta en 2021 un análisis cuantitativo de 240 medios de comunicación, tanto escritos como digitales, dispuestos en cuatro continentes y que abarca 12 países. El interés del análisis es observar la presencia de las mujeres en puestos gerenciales dentro de estas empresas de comunicación. Este análisis indica que, aunque se puede percibir mayor diversidad en las oficinas de redacción, de todos modos "no identificamos una tendencia clara hacia una mayor equidad de género en las posiciones editoriales superiores" (Robertson et al., 2021, p. 5). Los resultados de este estudio demuestran que Sudáfrica reporta que más del 60 % de los puestos jerárquicos en medios de comunicación son ocupados por mujeres, pero en México esta cantidad llega apenas a 6 %, antecedido únicamente por Japón, que reporta 0 % en este rubro.

Blumell y Mulupi (2021) realizan un estudio sobre el impacto de los movimientos "Metoo" y "Timesup" en los medios de comunicación de Kenia, Sudáfrica y Nigeria. El método empleado fue la aplicación de una encuesta *online* entre estudiantes de periodismo que contaran con experiencia laboral, así como trabajadores mujeres y hombres de radio, medios digitales, escritos y televisión, que residieran en estos países. Los y las trabajadores observadas en el estudio manifiestan una imperante presencia de actitudes sexistas y de acoso sexual en sus respectivos departamentos de redacción; actitudes que afectan a las mujeres y su satisfacción laboral.

Amado (2017) realizó un estudio donde analiza, como Blanco-Herrera et al. (2020), los resultados brindados por el estudio Worlds of Journalism de 2016, y los conjunta con el estudio global Journalistic Role Performance (JRP). La autora logra brindar una mirada específica a la labor periodística en Argentina y concluye que esta labor se caracteriza por altas exigencias para el uso del tiempo, la adopción de nuevas competencias técnicas, y la presencia de nuevas formas de contratación. Las mujeres se ven vulneradas por encima de los hombres debido a la constrictión que experimentan al no tener fácil acceso a posiciones jerárquicas dentro de su medio de comunicación.

Estudios en Europa.

Martín-Llaguno (2007) menciona que en España se presenta una exclusión sistemática de las mujeres en puestos directivos, así como una presencia abundante de mujeres en cargos de menor nivel. Propone tres modelos de segregación vertical: el biologicista (discriminación basada en diferencias hormonales, genéticas, físicas entre mujeres y hombres), el de socialización (identidades de género y sus atributos estereotípicos de las labores domésticas) y los socio-estructurales (diferencias de género cimentadas en diferencia de estatus y poder). Los hallazgos principales son tres: primero, que en las empresas participantes existe una estructura laboral diferenciada y piramidal, donde los directivos están en la punta y la base se construye, casi exclusivamente, de cargos intermedios y con alta rotación; segundo, la dinámica laboral presentada es “sexual y generacionalmente no neutra” (p. 444), donde se presenta una importante diferenciación entre la edad de los cargos medios y la rotación de personal, quienes dedican abundantes horas de trabajo en lo que la autora denomina “un periodo biológico idóneo para la maternidad/paternidad” (p. 444); por último, la aparición de la “creatividad” como un elemento de decisión cuando se realizan movimientos de ascenso dentro de la organización, pues a la par de poca formalización de estos procesos “hace presuponer que no existen métodos nítidos de evaluación para los procesos de selección y promoción de empleados” (p. 445). La ausencia de mujeres en puestos directivos se adjudica a la implementación de procesos informales de crecimiento laboral, cuya naturaleza permite la expresión de actitudes androcentristas que mantienen a la mujer en posiciones de rango medio o bajo.

El trabajo de Vegas et al. (2019) demuestra que la posición desventajosa asignada hacia las mujeres es todavía más evidente en puestos culturalmente adjudicados a los hombres, específicamente en de coberturas noticiosas del ámbito deportivo. Las estudiantes reconocen que, desde las aulas donde reciben su formación universitaria, existe una preferencia generalizada para abarcar, dentro del ámbito deportivo, casi exclusivamente al fútbol, lo que las posiciona en un escaño de desventaja debido a la concepción tradicional que concede estos espacios a los hombres. También, las estudiantes observan, una vez inmersas en sus prácticas profesionales (que las liga de forma directa tanto con el campo laboral, como con la concreción de relaciones sociales entre los protagonistas de la información y los periodistas), que la presencia de la mujer es casi tan abundante como la de los hombres, pero que “el número de mujeres disminuye a medida que se asciende a cargos de responsabilidad” (p. 1188). Como

solución a ello, las participantes consideran que lo que realmente puede generar cambios en estas dinámicas es la entrada de las mujeres a posiciones de toma de decisión, pues esto les permitiría “acceder a decisiones editoriales, introducir la perspectiva de género en la información y diversificar la agenda” (p. 1190). Este trabajo es ilustrativo pues manifiesta acciones concretas que, al menos desde las consideraciones de las participantes, puede conducir a cambios estructurales dentro de la organización relacionados a dinámicas de discriminación basadas en cuestiones corporales y de género.

La periodista española Mayte Antona López (2022) afirma que existe una generalización de la presencia masculina en los puestos directivos de los medios de comunicación, pero que existen excepciones: en Sudáfrica, “el 62 % de los periodistas de ese país son féminas y el 60 % de los cargos de responsabilidad están ocupados por ellas” (p. 97). Afirma que el número de mujeres en estos puestos aumentó de 22 % en 2020 a 24 % en 2021. La autora propone que elementos como la maternidad y las labores de cuidado familiares (que, tradicionalmente, son asumidas e impuestas hacia las mujeres) son elementos que necesariamente deben ser atendidos por una serie de políticas públicas que “libere a las periodistas de la carga familiar para poder competir con el varón en igualdad de oportunidades y lograr acceder a la dirección de los medios” (p. 99). Como puede verse, existen cuestiones estructurales que rodean a la acción periodística de las mujeres, atada continuamente a compromisos tradicionales, sociales e históricos.

Eckert y Assmann (2021) utilizan la epistemología del punto de vista para debatir sobre la eficacia de la iniciativa ProQuote, implementada en Alemania y que tiene como propósito incentivar la presencia de las mujeres en las posiciones de alta jerarquía en los medios de comunicación de aquel país. Concluyen que sí existió un cambio en la dinámica interna del medio para modificar sus discursos (tanto internos como externos), aunque la presencia de la mujer en posiciones de alta gerencia sigue manteniéndose baja en relación a las posiciones adoptadas por hombres. Por otro lado, Lundsten (2021) centra su estudio en Ekot, una estación de radio informativa en Suecia, donde identifica al menos cinco factores que entran en juego en el momento en que se crean dinámicas de segregación dentro de las redacciones y que vulneran a la mujer: el binarismo de noticias duras-blandas, la asignación de reportajes, el incremento de la presencia de mujeres en la redacción, y la discusión de cuestiones de género en la redacción. Si bien existe un aumento en la concientización sobre las cuestiones de género y la presencia de la

mujer en las redacciones, la presencia de los cinco patrones identificados, eventualmente, segrega a las mujeres y las aleja del crecimiento laboral que se normaliza para los hombres.

El trabajo ofrecido por Suárez (2015) se centra en la Corporación de Radio y Televisión Española (RTVE). La autora realiza una metodología mixta, donde combina estrategias de revisión documental con encuestas hacia las y los directivos de la empresa. Destaca que las mujeres que llegan a alcanzar puestos de dirección se sienten discriminadas y subestimadas, y que además reconocen muchas dificultades para compaginar su faceta laboral con la familiar. El caso de RTVE, presentado por Suárez (2015), es singular debido a su análisis de una entidad pública. Por ello, afirma la autora, algunos cargos no son ocupados a través del sistema de oposiciones²: los que sí, son comúnmente para rangos intermedios o bajos, mientras que los puestos de dirección “se otorgan como cargos de confianza o a veteranos que llevan ocupando su plaza desde hace años” (p. 69). Los participantes en este estudio reconocen que existen distintos elementos de orden psicológico, de cultura organizacional y sociológicos, que les permite identificar “a la vida familiar y las políticas de la empresa como las principales causas de esta desigualdad, aunque la primera es la que muestra una mayor contundencia” (p. 70). De esta forma, se hace nuevamente visible cómo es que la división de las labores domésticas, que tradicionalmente ata a la mujer al ámbito privado y familiar, es un elemento fundamental para comprender la falta de la presencia de las mujeres en los puestos directivos de los medios de comunicación.

La investigación de Ufarte (2012) también en España, se centra en la presencia de las mujeres en puestos directivos de ese país. La autora admite que existen diversos esfuerzos por adoptar políticas internas dentro de los medios de comunicación para alcanzar la equidad de género, pero ésta debe ser “no sólo en la producción periodística sino también en los cargos importantes” (p. 679). Encuentra una masculinización de las dinámicas laborales de los medios de comunicación y una apreciación subjetiva de quienes detentan las posiciones de dirección, pues “los propietarios de los medios son hombres y casi todos nombran a hombres en los directorios de los periódicos” (p. 684). Aunque la participación de la mujer en los medios de comunicación aumenta constantemente, no sucede lo mismo con su acceso a puestos directivos dentro de estas empresas; y lo que es peor: “existe una desigual distribución de los cargos de

²Las oposiciones se refieren a un “conjunto de pruebas selectivas en que los aspirantes a un puesto de trabajo, generalmente en la Administración pública, muestran su competencia, que es juzgada por un tribunal” (Real Academia Española, s.f., definición 4).

dirección y responsabilidad en las instituciones mediáticas a favor de los varones” (p. 687), lo cual precariza todavía más la labor cotidiana de las mujeres periodistas.

En España, Caro et al. (2007) realizaron un estudio centrado en las percepciones sobre las habilidades de dirección de las mujeres en los medios de comunicación, que comparten estudiantes de la Licenciatura en Periodismo en la Universidad de Sevilla. Las apreciaciones de los estudiantes están fuertemente influenciadas por el capital cultural y educativo que han apprehendido durante toda su vida: la población observada afirma que los “futuros directivos de las empresas de comunicación tienen una visión estereotipada del trabajo directivo que suponemos que se reflejará en su comportamiento futuro” (p. 405). La presencia de la mujer en estos puestos implica cambios en el lenguaje informativo utilizado, así como la selección de los temas y el tratamiento de la información; en general, que la presencia de las mujeres en puestos de dirección de los medios de comunicación tiene la potencialidad de generar cambios en la realidad social.

Estudios en Latinoamérica.

En Argentina, Busto (2010) realiza distintas entrevistas a locutoras, licenciadas en Comunicación y periodistas de ese país. La autora afirma que “la desinformación y la falta de conciencia de género permiten que se legitimen esas formas [tradicionales] de relación jerárquica” (p. 77) entre las periodistas y su acceso a los puestos de dirección en sus medios. También, que aún en revistas para mujeres, las líneas jerárquicas más altas siguen siendo ocupadas por hombres, lo que provoca frustración e insatisfacción por parte de las mujeres que intentan alcanzar posiciones más altas dentro de su organigrama. Agrega el concepto de “muro de cristal” para hablar sobre la segregación laboral que concentra a las mujeres en los puestos que ya ocupan, y que está firmemente establecida gracias al capital educativo y cultural que se les ha impuesto de forma tradicional. Reconoce que “aquellas mujeres que deseen llegar a un puesto jerárquico en las organizaciones deben *desaprender* los grados de socialización ya incorporados desde la infancia, pues no preparan a las mujeres para ejercer el poder y la autoridad” (p. 76). Aunque esta última parte es debatible, es evidencia de la aplicación de dinámicas laborales centradas en la figura masculina, y que han sido reproducidas históricamente dentro de los medios de comunicación.

Borrero y Espejo (1994) realizan un análisis descriptivo de la situación laboral de las periodistas ocupadas en el distrito de Cali en Colombia. Su investigación transeccional correlacional/causal permitió el uso de sondeos de opinión, entrevistas y revisión hemerográfica, y tuvo como conclusión que, si bien el involucramiento de las mujeres en los medios de comunicación incrementa constantemente, aún persisten acciones que discriminan su trabajo, como la asignación de fuentes o notas específicas. Esto sin mencionar la inequidad salarial que presentan las trabajadoras en relación a los hombres dentro de la sala de redacción. En este mismo tenor se encuentra la investigación realizada por García (2020), quien ejecuta un acercamiento hemerográfico a las producciones de las pioneras del periodismo, así como uno relacionado con los productos informativos de radio y televisión para contemplar la presencia de la mujer. A la par del resto de los trabajos aquí mencionados, la autora encuentra factores como la diferencia salarial entre hombre y mujer, así como la falta de acceso de ésta a posiciones jerárquicas dentro de un medio de comunicación, pero agrega uno significativo: son los estudiantes varones quienes encuentran trabajo más rápido. Por otro lado, Blanco-Herrero et al. (2020) hacen un análisis estadístico de los resultados generados por dos encuestas realizadas por el Worlds of Journalism Study, que abarcan un periodo desde 2007 hasta 2017, y que buscan brindar un panorama sobre la situación laboral y demográfica de periodistas ocupados en Portugal, México, Brasil, Chile y España. Los autores concluyen que la constante transformación de los medios de comunicación, que se expresa notoriamente en su transición hacia las plataformas digitales, conlleva a una precarización de las condiciones laborales de los periodistas debido a la flexibilidad de sus rutinas y al multiempleo elegido por las y los trabajadores para solventar sus necesidades. Esto último se expresa en la aparición constante de trabajadores *freelance* o contratados a tiempo parcial.

Moretti (2021) realizó una investigación documental y jurídica sobre la situación laboral de las periodistas y trabajadoras de los medios de comunicación de medios impresos, radio y televisión en Ecuador. Son 24 medios de comunicación (9 televisoras, 8 estaciones de radio y 7 medios impresos) los monitoreados en junio de 2020; para complementar, se recurre al Registro Público de Medios del Consejo de Comunicación, además de la revisión de “información de los colaboradores que suman 12,893 empleados; particularmente, 6,147 están vinculados al área de comunicación” (p. 101). Dentro de sus resultados se observa que la presencia masculina es mayoritaria tanto en las empresas de radio como de televisión, y lo mismo sucede con los medios

impresos; por lo tanto, una de las grandes conclusiones de esta investigación afirma que la presencia de la mujer va en aumento, aunque “ciertas estructuras históricas en los medios de comunicación ecuatorianos, sin desestimar que se ha pasado de la exclusión total o el anonimato de las mujeres a participar con voz en ciertos ámbitos que la tradición destinaba para los hombres” (p. 106), sigue vigente. Por lo mismo, se propone la implementación de acciones en tres esferas esenciales: la desventaja socioeconómica de las mujeres, el fortalecimiento de su voz y participación y la lucha constante contra las distintas expresiones de discriminación.

Estudios en México.

Cepeda (2020) realiza una investigación con mujeres periodistas de radio, televisión y prensa digital e impresa. La metodología utilizada combina una perspectiva descriptiva con una cualitativa; la primera basada en tres muestras recolectadas de forma anual entre 2017 y 2019; la aportación cualitativa está diseñada bajo una perspectiva fenomenológica, que busca describir “las experiencias de las mujeres periodistas ante las presiones del crimen organizado, grupos de poder y discriminación salarial dentro de sus propios medios de comunicación” (p. 6). Se observa que las periodistas sufren segregación ocupacional dentro de sus propios medios de comunicación, pues gran parte de los beneficios laborales (bonos, mejores salarios y horarios laborales) son ofrecidos principalmente a los varones. También, se demuestra una asimetría en la ocupación de posiciones de liderazgo dentro de sus organizaciones, que demuestra cómo el techo de cristal está presente dentro de las salas de redacción de esa entidad, ya que “la flexibilidad que requieren las mujeres para ser periodistas, para ser madres y para subir en el escalafón laboral está ausente en las estructuras mediáticas” (p. 16). Por esto, se muestra cómo la segregación y discriminación laboral está presente de forma estructural en la organización del trabajo de las propias empresas de comunicación.

Vega y Ortega (2014) utilizan la perspectiva feminista y la economía política de la comunicación para analizar la participación de la mujer periodista en los medios informativos en México. Dentro de los supuestos de la investigación, se afirma que existe una condición estructural que está ligada con la organización laboral de las empresas de comunicación, que masculinizan sus posiciones y utilizan justificaciones tradicionales y biológicas para evitar el movimiento vertical de las mujeres periodistas. La metodología utilizada es de índole cuantitativa, pues realizan un balance sobre qué posiciones ocupan las mujeres dentro de sus

organizaciones, así como la cantidad de ellas en relación a los varones. Uno de los elementos más significativos aportados por las autoras es la distinción de las posiciones existentes dentro de una organización periodística; las cuales van desde las ventas y las finanzas, hasta el de propiedad de la empresa. Al seguir el orden propuesto por las autoras, son las “profesionales de alto nivel (creadores)” las posiciones pertinentes a este trabajo, pues incluye a “personas profesionalmente cualificadas. Escritores, editores, presentadores, directores, productores, reporteros, corresponsales, etc.” (p. 6). Dentro de sus conclusiones, se menciona que gran parte de los puestos de alta jerarquía dentro de estas empresas es ocupada por varones, y la participación de la mujer aumenta continuamente. También, que la discriminación existente hacia las mujeres se hace presente en los contenidos que ellas generan, en contraposición con los de los varones, pues éstos últimos acaparan “las secciones de los diarios y los temas socialmente valorados como los más importantes en la prensa (como política y economía)” (p. 11). Por lo tanto, las disparidades de género encontradas por las autoras, como ellas mismas afirman, tienen un origen estructural y que está muy ligado con la concepción cultural que se tiene dentro de las empresas sobre el trabajo periodístico realizado por las mujeres.

En Tlaxcala, Alamilla (2019) realiza una investigación cuya atención se focaliza en el empoderamiento de las mujeres periodistas en esa entidad, quienes configuran el 50 % de su gremio periodístico pero que no están presentes en los puestos de dirección de sus respectivas empresas de comunicación. La metodología utilizada fue de orden mixto, pues la información fue recabada a través de dos instrumentos principales: la encuesta y entrevistas a profundidad. A diferencia de otros trabajos de esta misma índole, esta investigación recupera la voz tanto de mujeres como hombres, directivos y dueños de los medios así como de sus periodistas. Se observa que la aparición de medios digitales es una opción viable para la participación de la mujer en puestos de dirección, ya que los medios tradicionales muestran una estructura rígida en relación a los movimientos verticales que implican ascenso por parte de las mujeres. Esto da pie a la aparición de un dato que distingue esta investigación: “la era de los medios digitales abrió la posibilidad de que, un mayor número de mujeres en Tlaxcala, se posicionaran en los cargos directivos de las nuevas empresas periodísticas” (p. 23), pues los medios impresos tradicionales muestran una proporción de 80 % hombres, mientras que en los medios digitales las mujeres ocupan el 41 % de los cargos directivos.

Estudios en Querétaro.

En Querétaro, existen distintos trabajos que retoman conceptos como “techo de cristal” para evidenciar la situación laboral y económica que presentan las mujeres de la entidad. Por ejemplo, Bustos (2002) realiza un acercamiento ensayístico sobre la presencia de las mujeres en puestos directivos y de liderazgo en distintas partes del país y en el ámbito internacional. Es hacia el final de su texto donde focaliza sus argumentos en Querétaro, particularmente en el caso de Dolores Cabrera Muñoz, la primer mujer rectora de la Universidad Autónoma de Querétaro, cuya victoria en el año 2000 significó “un doble reconocimiento ya que se convirtió en una práctica pionera en nuestro país para elegir a una persona a ocupar la rectoría” (p. 5). La autora brinda un resumen de las vicisitudes de la contienda electoral interna por la que atravesó la Universidad, y cómo tal estuvo atravesada por distintas actitudes sexistas hacia Cabrera: por ejemplo, la falta de cobertura de los medios de comunicación y cómo se le brindaba mayor atención a su opositor varón. Este mismo caso es retomado por Gaete et al. (2019), quienes afirman que la presencia de Cabrera como rectora se convirtió “en un hito para el sistema universitario mexicano por tratarse de una de las primeras mujeres que ocupó dicho cargo” (p. 465).

Chávez y Del Prado (2018) realizan un trabajo cuantitativo sobre los periodistas que trabajan en el estado de Querétaro, y que realizan un trabajo “multifuncional” y en “multiplataformas”: sus labores ya no están construidas tradicionalmente con una tarea básica asignada, sino que ahora tienen que realizar distintas actividades en una relación laboral “polivalente”. Este aumento en las tareas repercute de forma directa en las y los trabajadores y no tiene una compensación económica en razón de esos cambios; según explican los autores, “las empresas reducen las plantillas laborales y les asignan tareas que antes no les correspondía realizar, sin que ello represente mejoras salariales o garantías de tipo laboral” (Sección de Introducción, párrafo 3). Relacionado con el género, este trabajo distingue cuantitativamente la relación entre hombres y mujeres periodistas, quienes conforman una población observada de 74 participantes, contactados por los investigadores a través de grupos de Whatsapp. En los resultados obtenidos, de 31 mujeres participantes, 58 % afirma trabajar para un sólo medio, 35 % trabaja en dos, y 6 % trabaja para tres medios. Esto podría corroborar si las mujeres periodistas se relacionan sólo con un medio de comunicación, pues el resto de su tiempo tiene que dividirse en labores familiares o domésticas.

La investigación de Arcos (2010) afirma que una importante problemática para el campo laboral de la comunicación en Querétaro está ligada a la sobresaturación de los egresados de las universidades que buscan participar en un campo laboral que no cuenta espacios suficientes para atender la demanda. La autora revisó registros anecdóticos y hemerográficos, aunque le dio un espacio más central y significativo a las entrevistas a profundidad con actores de amplia experiencia en el ejercicio del periodismo queretano, que son denominados *decanos*³. Al retomar la voz de los periodistas *decanos*, la autora afirma que la sobresaturación de egresados y la falta de espacios laborales para desarrollarse crea una situación insostenible, pues los empleos que sí existen tienen cada vez peor remuneración e incluso, en voz de los participantes de este estudio, se augura “que los egresados se dediquen a aquello para lo que no estudiaron como a ser taxistas, comerciantes ambulantes o policías” (p. 64). La conclusión de este trabajo afirma que las desavenencias laborales encontradas por los recién egresados que intentan adentrarse en el campo de trabajo de la entidad, pueden ser evitadas desde las aulas donde reciben su formación universitaria: “hace falta que en las universidades que imparten una carrera de periodismo se haga énfasis en la mezcla equitativa y permanente de la teoría y la práctica o del campo educativo y profesional respectivamente” (p. 84); en este sentido, se reconoce la existencia de una problemática que, al menos desde las dimensiones de este trabajo no distingue en diferenciación de género.

A continuación se presenta una tabla que sintetiza qué se rescató de cada investigación; así mismo, se reconocen las limitaciones encontradas en los estudios revisados.

³ Para Arcos (2010), los *decanos* son “quienes desde su experiencia netamente empírica y su larga trayectoria en el periodismo local, describen el estado actual de las prácticas periodísticas en Querétaro, también con sus valoraciones correspondientes y de acuerdo a los cambios que han vivido en carne propia” (p. 1).

Tabla 2*Síntesis del Estado del Arte y recuperación de aportes y limitantes a la investigación*

Personas autoras	Contexto geográfico	Tipo de estudio	Metodología	Aporte a la investigación	Limitantes
Robertson, Selva, Kleis (2021)	Kenia, Sudáfrica, Hong Kong, Japón, Corea del Sur, Finlandia, Alemania, España, Reino Unido, México, Estados Unidos, y Brasil	Cuantitativo	Aplicación del Índice de Desigualdad de Género de las Naciones Unidas	Los cambios en la equidad de género dentro de las redacciones de los medios de comunicación está presente, pero su incremento es lento. México tiene una baja participación de mujeres en puestos de toma de decisión.	La mayor cantidad de información analizada concierne a contextos alejados del latinoamericano.
Blumell y Mulupi (2021)	Kenia, Sudáfrica, y Nigeria	Cuantitativo	Aplicación de encuestas online a estudiantes de periodismo con experiencia laboral	La existencia de actitudes sexistas experimentadas por las mujeres en las redacciones.	La aproximación metodológica se ve reducida a la aplicación de encuestas, por lo que no se consideran las interpretaciones subjetivas de las trabajadoras.
Amado (2017)	Análisis de reportes globales	Cuantitativo	Análisis de investigaciones internacionales (World of Journalism, 2016; y Global Journalistic Role Performance, s.f.)	Se evidencia la necesidad de transformar las condiciones de trabajo de las mujeres periodistas como un tema de derechos laborales y humanos.	Se pierde la particularidad del contexto mexicano bajo la enorme cantidad procesada dentro de la investigación.
Martín-Llaguno (2007)	España	Cuantitativo y cualitativo	Aplicación de cuestionarios a empleados y empleadores de los medios de comunicación. Se complementan con grupos de discusión.	Identifica tres modalidades de segregación vertical que afecta directamente a las mujeres periodistas.	La aplicación de los instrumentos afectó a quién eran aplicados, por lo que la presencia de las percepciones de los trabajadores de los grandes grupos mediáticos resuena con mayor fuerza que la de los trabajadores en espacios laborales más limitados.
Vegas, Gómez-Colell, Figueras-Maz, Medina-Bravo	Cataluña, España	Cualitativa	Aplicación de entrevistas semi estructuradas a estudiantes universitarias de periodismo y personas expertas en el ámbito.	Se reconoce la necesidad de "desmasculinizar" ciertos aspectos de la formación académica de los estudiantes de periodismo y comunicación.	El estudio se centró en las asignaturas de periodismo deportivo, que se ha construido históricamente como un espacio masculinizado
López (2022)	España	Ensayo	Análisis de estadísticas y autores que han tratado sobre el techo de cristal.	Se presenta el concepto "techo de hormigón" para hablar de barreras estructurales más difíciles de afrontar que las de cristal.	La cualidad ensayística del trabajo da una imagen general del problema, pero no atiende una particularidad geográfica.
Eckert y Assmann (2021)	Alemania	Cualitativo	Revisión del estudio ProQuote (2017) y aplicación de entrevistas a 4 medios más.	El aumento de las mujeres en las salas de redacción no implica una mayor equidad, sino una absorción por parte de las grandes empresas sin que esto implique mejores condiciones laborales.	El estudio se centró en consorcios mediáticos, y se dejó de lado a los trabajadores de los medios digitales.
Lundsten (2021)	Suiza	Cualitativo	Estudio de caso de la estación de radio Ekot.	El binarismo de noticias duras y blandas se flexibiliza en razón de la entrada de mujeres periodistas al mercado de trabajo.	Al ser un estudio de caso, se vuelve complejo generalizar los resultados y asimilarlos con el contexto latinoamericano.

Personas autoras	Contexto geográfico	Tipo de estudio	Metodología	Aporte a la investigación	Limitantes
Suárez (2015)	España	Cuantitativo y cualitativo	Análisis de contenido.	La estandarización de un proceso de selección de puestos directivos puede flexibilizarse en razón del capital social de los participantes.	La metodología es restringida a una sola fuente de información, y se omiten las interpretaciones de los trabajadores.
Ufarte	España	Ensayo	Recopilación de fuentes escritas.	El techo de cristal se ve como una constante que es reconocida por las mujeres que tienen posiciones de toma de decisión.	La metodología no está explícitamente establecida, por lo que los resultados se ven sesgados por la interpretación de las fuentes consultadas.
Caro, García, Rodríguez, Jiménez (2007)	España	Cuantitativo	Aplicación de cuestionario	Existe una visión estereotipada de las características que representa una persona con un puesto de toma de decisión en los medios de comunicación.	Se menciona a "potenciales" jefes, por lo que se deja de lado la interpretación de las personas que, en el momento de la investigación, sí ocupan tales puestos.
Busto (2010)	Argentina	Ensayo	Entrevistas periodísticas.	La existencia de una "conciencia de género" como una herramienta que puede solventar la presencia de estereotipos dentro de los medios de comunicación.	El uso de un sólo concepto guía el ensayo, por lo que su dimensión teórica se ve reducida.
Borrero y Espejo (1994)	Colombia	Transecional correlacional / causal	Aplicación de sondeos de opinión.	El reconocimiento de las amplias jornadas laborales obliga a los periodistas a sacrificar aspectos de sus vidas personales, como no generar relaciones afectivas.	El estudio se centra en únicamente 4 medios impresos, por lo que sus resultados no pueden ser generalizables.
García (2020)	España	Cualitativo	Análisis de contenido, análisis documental, aplicación de entrevistas y foros de discusión.	Reificación de la mujer cuando ocupa posiciones estereotípicamente consideradas para hombres, como coberturas en fuentes deportivas.	La aplicación variada de distintas herramientas no permite encontrar un resultado específico para el espacio geográfico estudiado, lo que dificulta la generalización de sus resultados.
Blanco-Herrero, Oller, Arcila (2020)	México, Chile, Brasil, España, y Portugal	Cuantitativo (Estudio longitudinal de tendencias)	Revisión de resultados en distintos espacios temporales de Worlds of Journalism Study.	Los resultados pertinentes a México lo disponen en un espacio rezagado, específicamente relacionado con la precarización de la profesión y el riesgo de su ejercicio.	Los distintos tiempos elegidos para el estudio no arrojan la misma cantidad de información; la presencia de países latinoamericanos se ve reducida en este cotejo.
Moretti (2021)	Ecuador	Cuantitativo	Análisis del Registro Público de Medios del Consejo de Comunicación.	La operacionalización del concepto de "igualdad sustantiva" como propuesta de solución ante disparidades experimentadas por mujeres trabajadoras en los medios de comunicación.	La información analizada es vertida directamente por una fuente oficial; por lo que la fidelidad de la caracterización del fenómeno podría estar sesgada.
Cepeda (2020)	México	Mixto (predominante cualitativo)	Aplicación de encuestas y entrevistas a mujeres periodistas.	El techo de cristal se exagera en mujeres periodistas madres.	Los resultados cualitativos palidecen ante los cuantitativos.
Vega y Ortega (2014)	México	Cuantitativo	Aplicación de los preceptos básicos de la economía política feminista de la comunicación.	La discriminación sistémica de las mujeres en los medios de comunicación las orilla a participar activamente en las industrias culturales, donde su toma de decisión es relativamente reducida.	El análisis cuantitativo permite que el estudio comparta suposiciones del trabajo individual de las periodistas.

Personas autoras	Contexto geográfico	Tipo de estudio	Metodología	Aporte a la investigación	Limitantes
Alamilla (2019)	México	Mixta	Aplicación de encuestas y entrevistas a profundidad.	El trabajo periodístico está enmarcado por construcciones culturales encarnadas en prácticas históricamente arraigadas.	Los resultados presentados son parciales, por lo que se dificulta su generalización.
Bustos (2002)	México	Ensayo	Conjugación de datos históricos y conceptos teóricos.	La implementación del concepto de "ganancias pequeñas", retomado de Meyerson y Fletcher, abona a una propuesta de solución basada en las trayectorias laborales.	El tratamiento de un caso de estudio sin que esto sea explícitamente declarado en el trabajo.
Gaete, Álvarez y Ramírez (2019)	México	Cualitativo	Método de estudio de caso único	La necesidad de crear políticas públicas que atiendan el fenómeno desde distintos ámbitos de acción.	El estudio se centró en mujeres docentes e investigadoras, por lo que su generalización hacia el periodismo se vuelve complejo.
Chávez y Del Prado (2018)	México	Cuantitativo	Aplicación de cuestionario.	La polivalencia es un elemento constante en el ejercicio periodístico de Querétaro.	La ausencia de un dato formal sobre el número de periodistas dificulta la generalización de los resultados.
Arcos (2010)	México	Cualitativo	Triangulación de fuentes documentales y entrevistas periodísticas	Se enfatiza la importancia de la formación académica para generar cambios en la percepción de las personas periodistas.	Falta de claridad en sus resultados, principalmente aquellos relacionados con la unión del gremio periodístico.

Conclusión general del estado del arte.

Las investigaciones que dan énfasis al trabajo realizado por las mujeres periodistas y los obstáculos por los que atraviesan dentro de sus organizaciones laborales pueden encontrarse en contextos distintos, pero las similitudes entre cada uno de ellos son palpables.

En muchos casos, la presencia de las mujeres en posiciones de toma de decisión dentro de los medios de comunicación refleja una transformación lenta sobre cómo se configuran las relaciones internas de las respectivas empresas; sobre todo, en aquellas que están abriéndose a lo digital. Muchas de las mujeres involucradas en las investigaciones, tanto las responsables de los proyectos como las que conforman sus muestras analizadas, testifican una clara permanencia de actitudes de discriminación por parte de sus compañeros y jefes, cuya aparición rutinaria normaliza las diferencias entre las y los trabajadores basadas en las identidades de género.

Es común que las investigaciones que conjugan las categorías de discriminación y segregación laboral, en conjunto con la perspectiva de género, realicen un acercamiento mixto a su objeto de estudio; en este sentido, son utilizadas técnicas cuantitativas de recolección de información, y son posteriormente analizadas a través de herramientas de corte cualitativo. Esto permite tener un panorama amplio sobre las características palpables y medibles de la situación laboral, así como las interpretaciones fenomenológicas de las reporteras en relación a su trabajo cotidiano y su posible interés en realizar cambios verticales de jerarquía dentro de sus respectivas empresas. También, gran parte de las conclusiones de los trabajos revisados confirman que la dinámica dentro de las empresas todavía tiene distintos grados de masculinización, donde las cualidades buscadas y celebradas se relacionan directamente con un alejamiento de las particularidades femeninas del trabajo realizado.

La literatura analizada muestra también que subyace una concepción basada en el género respecto del trabajo en el campo de la comunicación: se piensa que hay áreas femeninas y masculinas, así como temas masculinos y femeninos. Estas nociones naturalizadas aparecen como una constante en todos los estudios, sin que se vea una posibilidad de cambio, aunque los nuevos medios de comunicación digital pueden abrir un espacio donde la labor cotidiana enarbole la reflexión sobre estas diferencias.

III. Fundamentación teórica.

El propósito de este capítulo es presentar cómo se estructura el marco teórico, al describir las tres dimensiones elegidas para retomar aquellos conceptos que pueden coadyuvar al cumplimiento de los objetivos de investigación. Está organizado en dos partes básicas: en la Perspectiva teórica, se presenta una síntesis de las dimensiones teóricas en las que se basa esta investigación; en la otra parte, se ahonda en cada dimensión, así como se presentan los conceptos guía.

El trabajo está estructurado bajo tres dimensiones fundamentales: relaciones de poder y acceso al poder, trabajo y sujeto laboral ampliado, y el uso de la perspectiva de género como herramienta de análisis. Cada una de estas dimensiones es discutida en el apartado del Marco Teórico.

Los siguientes son los conceptos centrales de cada dimensión:

- Relaciones de poder y acceso al poder.
 - Empoderamiento.
 - Conferencias y Convenciones Internacionales, y el empoderamiento femenino.
- Trabajo y sujeto laboral ampliado.
 - Trabajo.
 - Sujeto laboral ampliado y Concepto ampliado de trabajo.
 - Precariedad laboral.
- Perspectiva de género como herramienta de análisis.
 - Identidades subjetivas.
 - Interseccionalidad.
 - División sexual del trabajo.
 - Feminización laboral.
 - Segregación ocupacional.
 - Segregación vertical y horizontal.
 - Techo de cristal
 - Fronteras de cristal.
 - Piso pegajoso.

Introducción al Marco Teórico

La intención de este apartado es proporcionar las bases teóricas que permitan analizar las dinámicas de poder existentes dentro de las estructuras laborales de los medios de comunicación, y disponerlas en un sistema de interpretación cimentado en la agencia individual de las mujeres periodistas. Para lograrlo, se buscó que las tres dimensiones teóricas establecidas flexibilizaran sus aristas epistemológicas para permitir la dinamización de todos los conceptos propuestos, y que este juego se correspondiera con la identificación de una realidad pertinente al grupo de estudio que se busca analizar. Es por esto que, aunque el Marco Teórico se construye como una fase de preparación antes del contacto con las mujeres periodistas, goza de una cuidadosa elasticidad: los conceptos entran y salen en el análisis según lo dicte la propia realidad observada, sin dejar de lado un proceso riguroso y científico de comprensión del fenómeno.

Al disponer de una dimensión denominada “Relaciones de poder y acceso al poder”, se busca alejar a la investigación de cualquier supuesto que implique que una sola entidad, persona u organización toma decisiones de forma intransigente, subjetiva o, para brindar más claridad al punto, tiránica. En lugar de eso, se busca avanzar bajo la consideración de que el poder no emana de una persona, grupo o institución, sino de la posibilidad de que estas acciones sean parte de un sistema de acción-reacción, donde el establecimiento de las jerarquías sea con base en la reproducción de acciones particulares históricamente significadas y, por lo tanto, repetidas. El poder actúa bajo las acciones y no bajo las personas -siendo éstas quienes resienten el empujón de esta relación- bajo redes de manifestaciones tangibles; el cumplimiento de tales relaciones conlleva a la emanación del poder en los cuerpos dispuestos en sistemas productivos que son voluntariamente dispuestos en la misma estructura. Bajo esta dinámica, grupos se ven beneficiados por encima de otros: se establece un orden de las cosas emanado de la repetición de las acciones y que, más de una vez, es benéfico para grupos de hombres. A la par de estas relaciones, se rescata el empoderamiento como una visualización de las luchas y resistencias de grupos que han sido vulnerados histórica, política, económica y familiarmente; el reconocimiento de tales luchas se legitima en distintos ámbitos, y uno de los pertinentes de esta investigación es el de las Convenciones Internacionales.

Estas dinámicas de poder están presentes en distintas dimensiones de la subjetividad de las mujeres periodistas, pero el que concierne a esta investigación es el laboral. El trabajo, entonces, es central para la comprensión de las estrategias de resistencia de las mujeres en

espacios donde desarrollan su *vita activa*. Al disponerse en sistemas productivos, su trabajo se convierte en una transformación consciente de la forma en que interpretan su realidad, y por lo tanto se alejan de la concepción tradicional del trabajo y las trabajadoras que las contemplaba como agentes anclados a sus herramientas de trabajo. El sujeto laboral ampliado ayuda a esta comprensión, pues pone de manifiesto que los límites previamente identificados para el trabajo se agotan en el análisis contemporáneo de la realidad. También, la precariedad laboral entra como un elemento ineludible, pues la construcción del ejercicio periodístico exige la adopción de jornadas ajenas a lo tradicional, pero sin que tales tengan en el centro el bienestar de la trabajadora, sino como una condición necesaria para la creación de notas informativas. Esta dimensión teórica, identificada como “Trabajo y sujeto laboral ampliado”, permite reconocer estas interacciones y entender cómo la subjetividad proporciona a las trabajadoras herramientas de resistencia y reflexión.

Por último, la dimensión denominada “Perspectiva de género como herramienta de análisis” busca enfatizar las vicisitudes que atraviesan las vivencias de las mujeres periodistas. Si bien gran parte de las características contemporáneas del ejercicio contemporáneo del periodismo son indistintamente aplicadas a personas de todos los géneros, el interés de esta investigación es tomar como centro las interpretaciones individuales de las participantes. Para ello, se toman en cuenta conceptos como el de género, los sistemas de género y las identidades subjetivas que reconocen la existencia de dinámicas creadas por y para hombres. Con base en esto, se reconoce al ejercicio periodístico como uno construido con una visión androcéntrica expresada en el desinterés de las dinámicas laborales por considerar elementos familiares y afectivos como esenciales para el desarrollo integral de las trabajadoras. Se retoman conceptos de segregación con base en el género, y algunas diferencias sociosexuales que crean diferencias entre mujeres y hombres en este ámbito particular del trabajo.

III.1 Relaciones de poder y acceso al poder.

El poder, como categoría de análisis, comenzó a tener relevancia a finales del siglo XIX y principios del XX. Trabajos como los de Nietzsche con conceptos como la voluntad de poder, o los de Weber sobre las formas de dominación, abrieron un enorme campo de estudio no sólo dentro de la filosofía o la política, sino también dentro de las ciencias sociales. Estos primeros avances fueron luego continuados por diversos teóricos, destacándose entre ellos Michel

Foucault, quien hizo de esta categoría el centro de múltiples reflexiones. El autor parte de la idea de que el poder se manifiesta en las interacciones sociales, de ahí que es necesario estudiar las formas en que las personas, los grupos, las instituciones, se relacionan entre sí pues es ahí donde el poder se objetiva.

Las relaciones de poder están definidas por un elemento específico: “un modo de acción que no actúa directa e inmediatamente sobre los otros. En cambio, actúa sobre sus acciones: una acción sobre una acción, sobre acciones existentes u otras que puedan suscitarse en el presente y en el futuro” (Foucault, 2001, p. 253). Gracias al reconocimiento de este dinamismo, es útil comprender al poder como un método interiorizado que resume distintos factores sociales, económicos, sociales y políticos - sin dejar de lado, por supuesto, los corporales-, que son puestos en marcha con una intención estratégica para la obtención, mantenimiento o resistencia al propio poder. Si, entonces, se reconoce al poder como una fuerza que motiva el control sobre las acciones, más que sobre los individuos, y que además está continuamente reforzada por los factores antes mencionados (sociales, políticos, etc.), se observa entonces su doble fachada: como una estructura definida y como una circulación, un flujo. Sobre la estructura, Foucault (2001) menciona:

Es una estructura total de acciones dispuestas para producir posibles acciones: incita, induce, seduce, facilita o dificulta: en un extremo, constriñe o inhibe absolutamente; sin embargo, es siempre una forma de actuar sobre la acción del sujeto, en virtud de su propia acción o de ser capaz de una acción. Un conjunto de acciones sobre otras acciones. (p. 253)

La construcción de esta definición del poder, si considera como eje de ejecución práctica de las acciones y su intención de control sobre las mismas, entonces tiene un anclaje claro con actitudes, hábitos y demás exteriorizaciones; aunque está el riesgo de considerar al poder como algo que puede implementarse en cada dinámica, en cada contexto y en cada temporalidad. Es útil reconocer la necesidad de *flexibilizar* esta comprensión y no reducirla al simplismo de las acciones prácticas. Caer en ello (considerarla como una fuerza homogénea que identifica esa misma cualidad en todas las personas) restringe la definición y no permite observar el flujo que implica la apreciación del poder. Este flujo o circulación es ejercido a través de una organización reticular; o sea, con elementos claramente definidos que forman redes entrelazadas mutuamente y que permiten la flexibilidad del ejercicio del poder:

Y en sus redes no sólo circulan los individuos, sino que además están siempre en situación de sufrir o de ejercitar ese poder, no son nunca el blanco inerte o consintiente del poder ni son siempre los elementos de conexión. En otros términos, el poder transita transversalmente, no está quieto en los individuos. (Foucault, 1991a, p. 144)

Por lo tanto, considerar al poder como un concepto que se obtiene o quita, o que está en las manos de una unidad, persona o grupo particular, repercutiría en una simplificación de sus ámbitos y dimensiones. El poder está centrado en las acciones, tanto las propias como las de los otros, y a través de sus repercusiones se establece una reproducción continua de la relación social, o se encuentran los elementos para su transformación. Por lo tanto, el poder está inmerso en los mecanismos de su ejecución, y fluctúa en relación las acciones provocadas, sus intenciones y las consecuencias generadas a partir de su reproducción en las relaciones sociales. Si se considera que los individuos están inmersos en esta dinámica, y que a través de sus acciones y reacciones se entabla el orden social, es claro afirmar que las relaciones de poder se pueden analizar “a través del antagonismo de las estrategias” y la existencia de distintas formas de resistencia (Foucault, 1991b, p. 57). Por lo anterior, es necesario considerar que las relaciones de poder no están aisladas, sino que son parte de un entramado complejo donde el capital para ejercer el poder entra en contacto con diversos sistemas complementarios, como el económico, el corporal o el de las relaciones sexuales; así, las relaciones de poder:

Son inmanentes; constituyen los efectos inmediatos de las particiones, desigualdades y desequilibrios que se producen, y, recíprocamente, son las condiciones internas de tales diferenciaciones; las relaciones de poder no se hallan en posición de superestructura, con un simple papel de prohibición o reconducción; desempeñan, allí en donde actúan, un papel directamente productor. (Foucault, 2000, p. 114)

Esta cualidad de *inmanencia* implica, porque no hay una sola presencia, estímulo o potencia que tenga para sí al poder, éste tiene que reafirmarse a través de distintos mecanismos como instituciones, prácticas o discursos. Cuando están ligados a la estructura social, se reproducen a través de concepciones tradicionales. Para lograr esta reproducción, es necesario que el poder pueda asirse de quienes detentan, confluyen, comparten y entran en conflicto para resistir, buscar o legitimar el poder. La búsqueda de esta adhesión de quienes lo ejercen se manifiesta en el dominio sobre los cuerpos, en una biopolítica que encarna su poderío dentro y

hacia los individuos. En su momento, Foucault (2005) llegó a identificarlo como el *poder disciplinario*:

Por ello no entiendo otra cosa que cierta forma terminal, capilar del poder, un último relevo, una modalidad mediante la cual el poder político y los poderes en general logran, en última instancia, tocar los cuerpos, aferrarse a ellos, tomar en cuenta los gestos, los comportamientos, los hábitos, las palabras; la manera, en síntesis, como todos esos poderes, al concentrarse en el descenso hacia los propios cuerpos y tocarlos, trabajan, modifican y dirigen lo que Servan llamaba las “fibras blandas del cerebro”. (p. 59)

Este *aferrarse* a los cuerpos es esencial, dentro de esta construcción basada en el modelo foucaultiano del poder, para la manifestación de las particularidades de la dominación y la hegemonía. Para el mantenimiento, ejecución y reproducción de esta dominación, es necesario que las formas fluidas del poder estén atentas a cada resquicio perceptible dentro de la vida cotidiana, y que particularmente se resienten en la maquinaria capitalista y su traducción en los modos de producción. Coludidos con el Estado, estas expresiones de poder son encarnadas en las instituciones (dígase escuela, familia, ejército, etc.) que *invaden*, extraen al cuerpo viviente e históricamente, a partir del siglo XVIII, fundaron *técnicas* de poder que:

... operaron también como factores de segregación y jerarquización sociales, incidiendo en las fuerzas respectivas de unos y otros, garantizando relaciones de dominación y efectos de hegemonía; el ajuste entre la acumulación de los hombres y la del capital, la articulación entre el crecimiento de los grupos humanos y la expansión de las fuerzas productivas y la repartición diferencial de la ganancia, en parte fueron posibles gracias al ejercicio del bio-poder en sus formas y procedimientos múltiples. (Foucault, 2000, p. 172)

Este bio-poder es el ejercido sobre los cuerpos para que su comprensión en los modos de producción, en la causalidad del modelo capitalista, sea entero y pueda reproducirse ampliamente. Debido a su cualidad de *poder sobre la vida*, se afirma gracias al “precio de inserción controlada de los cuerpos en el aparato de producción y mediante un ajuste de los fenómenos de población a los procesos económicos” (Foucault, p. 171, 2000). Este dinamismo de dominación conjuga las potencialidades de las instituciones (su emergencia en el Estado) con los requerimientos individuales, corporales, de los individuos para su actuación en la cotidianidad. Bajo tal dinámica, “las producciones del biopoder emergen a la par del Estado

moderno y no resulta inadmisibile pensar al mismo Estado como creación misma de la regulación de los espacios donde el biopoder se ejerce positivamente” (Bordón, 2018, p. 9) Entonces, instituciones, Estado, y los cuerpos, son elementos clave para comprender cómo la biopolítica es representación de la dominación y cómo tal está firmemente arraigada en los mecanismos cotidianos del sistema mercantil, que por supuesto no se configura bajo una expresión *objetiva* de los cuerpos que conforman este proceso, y que además dispone del Estado para institucionalizar su reproducción.

Entonces, está por un lado el poder disciplinario. En la construcción foucaultiana de los sistemas de poder, otra faceta del biopoder se hace presente: la sociedad de control. Bajo esta concepción, el biopoder se *democratiza*, se convierte en emanaciones inmanentes al campo social, y por lo tanto son distribuidos progresivamente a los cuerpos de los ciudadanos. Según lo mencionan Hardt y Negri (2001), los comportamientos de integración social y de exclusión característicos de quienes articulan el poder son interiorizados por los individuos. Y lo que es más: el poder es entonces ejercido a través de máquinas que organizan directamente los cerebros (dentro de sistemas de comunicación, sistemas de información, etc.) y los cuerpos (en sistemas de bienestar, actividades monitoreadas, etc.) dirigidas hacia un estado de alienación autónoma sobre un sentido de vida y el deseo de creatividad (p. 23). Aquí es justamente donde aparecen los medios de comunicación: tanto como instituciones como sistemas de información y comunicación, que simbólicamente interpretan la realidad y hacen patente la reproducción de discursos continuamente enarbolados por la acción cotidiana que enfatiza intereses comerciales de grupos de poder cuya ideología traspasa la organización de trabajo y se inmiscuye en los productos que son creados y compartidos con las audiencias, y que son eventualmente consumidos.

En el epicentro de los medios de comunicación está el discurso. Dentro de la construcción foucaultiana que se construye en este Marco Teórico, éste “no es simplemente aquello que traduce las luchas o los sistemas de dominación, sino aquello por lo que, y por medio de lo cual se lucha, aquel poder del que quiere uno adueñarse” (Foucault, 2004, p. 15). El discurso es una significación de la realidad según es impuesta por quienes tienen la posibilidad de ejercer el poder, en un momento histórico determinado y bajo las modalidades que le son pertinentes para sus propósitos y las posibilidades contextuales donde se desarrolla. Gracias a estas potencialidades, es síntoma claro de un ejercicio específico del poder mediante acciones

que reverberan, primero, en la subjetividad de quien las ejecuta, y segundo, en la socialización de las mismas que coadyuva a su reproducción.

Para complementar este punto, se retoma lo propuesto por Castells (2009) cuando habla sobre aquellos grupos, instituciones, organizaciones que hacen uso del discurso como emanación de los conflictos del poder, y cómo la sociedad está en constante movimiento gracias a estas rupturas, negociaciones, afiliaciones y treguas. Por lo mismo, la utilización del discurso como eje de acción sobre el discurso no es, para el autor, una manifestación orgánica de las relaciones sociales, sino una manifestación construida por los intereses identificados por los grupos de poder. Es lo que denomina relaciones de poder cristalizadas: “los «medios generalizados» (Parsons) que permiten a unos actores ejercitar el poder *sobre* otros actores sociales a fin de tener el poder *para* lograr sus objetivos” (p. 38). Es justamente la posibilidad de maniobrar el ejercicio del poder mediante la construcción, distribución, alimentación de los discursos lo que hace de la institución de los medios de comunicación tan importante para la construcción de significados.

La creación de productos noticiosos puede verse como una comprensión particular de la realidad, partiendo desde las personas involucradas en la mano de obra de la información (en este caso, reporteras y periodistas realizando coberturas en el campo) hasta la ejecución práctica de las líneas editoriales, reflejo de los intereses políticos, económicos y sociales de los medios de comunicación observados como empresas. Si son, entonces, una manifestación de una interpretación particular de la realidad, también pueden ser considerados como la manufactura social de un producto organizacional (Schudson, 2002, p. 259), y que por lo tanto puede estudiarse bajo esta mirada y, particular para esta investigación, observar sus dinámicas laborales. Sirva lo siguiente para terminar este punto: al mencionar que los medios de comunicación, productores de mecanismos que reproducen discursos que mantienen sistemas de poder previamente establecidos, tienen intereses particulares ajenos a los que socialmente puedan construirse según las percepciones de sus consumidores (considerando que tales fueran manifestaciones del interés público, más que construcciones operacionalizadas en dimensiones propuestas -y adoptadas- por los propios medios de comunicación, como sus mediciones de audiencia), entonces es importante no considerarlos como ajenos a las negociaciones entre quienes ejercen el poder y quienes crean estrategias para resistirle; en lugar de eso, son los medios de comunicación el espacio donde la manifestación del poder se hace presente, y por lo tanto “los actores de los medios crean plataformas de comunicación y producen mensajes en

consonancia con sus intereses profesionales y empresariales específicos” (Castells, 2009, p. 263). Es la conjugación, entonces, de los medios de comunicación como espacios inmersos en la creación y reproducción de discursos, y la forma en que estos participan en la construcción foucaultiana de la comprensión de las dinámicas entre la subjetividad y la participación activa de las instituciones, la que permite considerarlos como espacio fértil para su análisis como epicentro de las relaciones de poder. Recuérdese, para cerrar este punto, lo que menciona McQuail (2000) cuando retoma las suposiciones teóricas y académicas que han enmarcado el estudio de los medios de comunicación: son “una *fuerza importante* de definiciones e imágenes de la realidad social; y así mismo, un lugar donde se construye, almacena y expresa de manera más visible la cultura y los valores cambiantes de las sociedades y grupos humanos” (p. 28).

Con todo lo anterior, es intención considerar a los medios de comunicación como sistemas que representan dinámicas de poder, que por supuesto afectan a las trabajadoras periodistas. Considerando lo anterior, y como se ha expresado en la introducción de este Marco Teórico, en el epicentro de esta investigación está cómo los diversos sistemas que atraviesan las experiencias vivenciales de las mujeres periodistas son comprendidos por ellas mismas. Por ello, es necesario considerar la teorización de otro sistema que interviene en esta dinámica: el patriarcado. En este sentido, se le considera a su vez como un sistema de estructuras y prácticas sociales en el que los hombres dominan, oprimen y explotan a las mujeres (Walby, 1990, p. 20). Considerar al patriarcado como sistema social implica una puesta en duda de cualquier determinismo biológico, y se erige como una construcción establecida en acciones, hábitos, interrelaciones e interpretación de símbolos y significados. El patriarcado, entonces:

Está concebido y diseñado para ser apropiado por las élites o para entronizar nuevos segmentos de la sociedad y elitizarlos cuando se tornan parte del gobierno. Y, sobre todo, para mantener la matriz binaria que ha establecido que existen temas del sujeto universal, siempre con la H mayúscula que vincula lo Humano al Hombre, y temas de la domesticidad parcializada, reducida, minorizada. (Segato, 2016, p. 105)

El poderío del patriarcado, bajo todas estas consideraciones, brinda a un grupo específico una posición de superioridad sobre otro bajo una estela de supuestos o *verdades* edificadas en los saberes legitimados y en los discursos. En este sentido, “la ‘verdad’ sobre el sexo femenino, por ejemplo, es una verdad a la que se ha arribado históricamente a partir de discursos estructurados dicotómicamente que sirven de soporte a estas relaciones de poder inherentes al patriarcado”

(Vacca y Coppolecchia, 2012, pp. 67-68). Tales discursos estructurados conllevan a enarbolar sistemas de control absueltos de alguna justificación, con manifestaciones de poder que alcanzan distintas esferas de lo cotidiano; el patriarcado, entonces como orden histórico de organización de relaciones sociales “toma las diferencias biológicas como las determinantes para ubicar al hombre en el centro del universo, le otorga el poder de decidir sobre sí mismo y de todo lo que habite en el mundo” (Herrera y Chávez, 2022, p. 121). Entender la naturalización de este orden requiere una revisión de la violencia simbólica que, según Bourdieu (1999):

Es esa coerción que se instituye por mediación de una adhesión que el dominado no puede evitar otorgar al dominante (y, por lo tanto, a la dominación) cuando sólo dispone, para pensarlo y pensarse o, mejor aún, para pensar su relación con él, de instrumentos de conocimiento que comparte con él y que, al no ser más que la forma incorporada de la estructura de la relación de dominación, hacen que ésta se presente como natural. (pp. 224-225)

Bajo este modelo, la dominación recae en la forma en que se estructuran las categorías subjetivas que se utilizan para dinamizar la agencia individual con la socialización de la realidad; cómo los instrumentos mentales, corporales, sociales son incorporados por el individuo cuando éste adopta, dentro del mismo proceso de socialización, diversos parámetros de dominación que son inherentes a la misma compartición de lenguaje, significados, espacios, interpretaciones. La dominación se naturaliza cuando las propias herramientas que potencialmente podrían alimentar alguna intención emancipatoria están investidas de los mismos caracteres que mantienen y reproducen la dominación. Si esto es un *orden*, tal se establece muchas veces antes del ejercicio subjetivo de comprensión de la realidad, y por lo tanto está sumergido en las mismas consideraciones que, bajo su socialización, condenan la repetición que dibuja la normalización. Establecido, entonces, *antes* de la experiencia subjetiva como elemento que reflexiona sobre la posición del sujeto en su realidad socializada, se puede entrever su aceptación dóxica:

Que resulta del acuerdo inmediato de las estructuras subjetivas con las estructuras cognoscitivas, es el verdadero fundamento de una teoría realista de la dominación y de la política. De todas las formas de “persuasión clandestina”, la más implacable es la ejercida simplemente por el *orden de las cosas*. (Bourdieu y Wacquant, 1995, p. 120)

Si existe un orden, es que hay dominación; ésta, desde los géneros como construcciones sociales, jerarquiza como inferior lo femenino y al mismo tiempo reproduce la dicotomía

mujer-hombre. Este dinamismo exige una reflexión histórica y política: autoras como Gargallo (2007) afirman que la superioridad masculina es una compleja construcción cultural:

... esta construcción tiene características parecidas al racismo de la conquista y a la esclavización de los vencidos, de tal forma que sistema de géneros y guerra, sistema de géneros y colonialismo se acompañan y refuerzan uno a otro, porque tienen un mecanismo de jerarquización común en su base. (p. 24)

Ya que se refuerzan mutuamente en sistemas de socialización cuya moneda de cambio es el ejercicio de un dominio masculino, históricamente forjado y socialmente reproducido. Es lo que Gayle Rubin (1986) asimila como patriarcado, aunque ésta es una categoría específica de un concepto más amplio: para ella, la *masculinidad adulta colectiva* reconoce algunos vértices de esta dominación “encarnada en cultos secretos, casas de hombres, guerra, redes de intercambio, conocimientos ritual y diversos procedimientos de iniciación” (p. 105). Siguiendo estas consideraciones, las relaciones de poder representan una interpretación histórica de las relaciones sociales existentes entre mujeres y hombres, donde la división sexual y de género del trabajo es una constante en los procesos productivos.

Empoderamiento.

Una forma de transformar estas consideraciones tradicionales es, primero, reconocer su existencia; después, es útil construir mecanismos, políticas y estatutos que pongan en el centro la necesidad de recuperación de poder de grupos histórica y socialmente vulnerados. Un concepto que puede servir para este propósito es el *empoderamiento*: se define como un proceso en el que “los grupos vulnerables obtienen mayor control sobre las circunstancias de su vida, incluyendo el control sobre sus recursos (físicos, humanos, intelectuales y financieros) y su ideología (creencias, valores y actitudes)” (Amuyunzu-Nyamongo y Francis, 2006, p. 219). Bajo la dinámica mencionada anteriormente sobre el poder y su forma de expresarse en las relaciones sociales, se observa la necesidad de transformar las dinámicas pertinentes a su ejecución y cómo el género interviene, tanto como categoría de análisis transversal como referencia subjetiva de la identidad de los grupos vulnerables.

Cuando se habla de un *empoderamiento femenino*, se alude “a un proceso de cambio en varios niveles que debería conducir a que las mujeres disfruten de cuotas crecientes de poder y control sobre sus vidas” (De Oliveira y Ariza, 1999, p. 112). Para visibilizar todas aquellas áreas

donde la mujer, social e históricamente, se ha visto vulnerada por la ejecución de mecanismos de poder que la disponen en un lugar jerárquico menor al de los hombres, y que laceran su desarrollo integral en múltiples ámbitos, desde el psicológico hasta el económico, se han realizado diversas Conferencias Mundiales por parte de la Organización de las Naciones Unidas donde diversos países del mundo se juntan, dialogan y problematizan las condiciones de existencia de las mujeres en distintos puntos de la historia. Entre la plétora de estatutos, lineamientos, propuestas e invitaciones realizadas en estas conferencias, el empoderamiento de la mujer es uno que ha estado presente en gran parte de estas reuniones internacionales.

Conferencias y Convenciones Internacionales, y el empoderamiento femenino.

A continuación, se presenta un breve recorrido histórico concerniente a conferencias realizadas a nivel internacional que tuvieron la intención de dialogar sobre los principales obstáculos y fortalezas del contexto de las mujeres, así como la posibilidad de atenderlos y forjar el camino hacia la creación de convenios internacionales de carácter vinculante. En este sentido, las conferencias internacionales compartidas en este apartado buscaron ser declaraciones de principios que visibilizan las problemáticas que pudieran ser dispuestas en políticas públicas dirigidas a la protección de los derechos humanos de las mujeres.

La primera Conferencia Mundial sobre la Mujer fue celebrada en México, en 1975. Las conferencias dispuestas en este evento tuvieron el propósito de evidenciar las inequidades de género existentes a nivel global, y que se hacían cada vez más pertinentes con el movimiento de las décadas, las transformaciones de orden industrial y las crisis económicas que afectaron a gran parte de los continentes. Fueron tres grandes objetivos relacionados con la paz, la igualdad y el desarrollo: “plena igualdad de género y eliminación de la discriminación de género; la integración y participación plena de la mujer en el desarrollo; una mayor contribución de las mujeres al fortalecimiento de la paz mundial” (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO], La Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer, párrafo 4, s.f.). La que concierne de forma directa a este trabajo habla de la *integración y participación plena de la mujer en el desarrollo*, por lo que ahora se presentan algunos datos relevantes extraídos directamente de los acuerdos surgidos de esta Conferencia.

En el documento se hace referencia a la falta de datos cuantitativos y cualitativos como para dar una visión integral de la situación de vulnerabilidad de la mujer y su participación en

políticas de desarrollo nacionales e internacionales, por lo que marca la necesidad de “formular políticas adecuadas con objeto de promover la integración de la mujer en el proceso total de desarrollo, en los países desarrollados y en los países en desarrollo” (Organización de las Naciones Unidas, 1976, p. 101). Este proceso de desarrollo refiere a una necesidad histórica por visibilizar la importancia del trabajo femenino en el desarrollo económico de su sociedad, que será retomado más adelante en el documento específicamente en su apartado concerniente a la Participación política y social. En la búsqueda por saldar una deuda histórica y social, el documento afirma que, a pesar de que la mujer implica al menos la mitad de la población mundial, se encuentra en una constante situación de sumisión y explotación en relación con el hombre, ”y que esta desigualdad se sustenta tanto en ordenamientos económicos y sociales injustos como en valores culturales, patrones de comportamiento que persisten subestimando el papel de la mujer a pesar de los avances económicos, sociales y tecnológicos” (Organización de las Naciones Unidas, 1976, p. 106). Esto confirma la situación vulnerable que ejerce la aplicación de la división sexual del trabajo sobre la mujer, y que la dispone en lugares precarizados, subyugados y muchas veces invisibilizados en relación con la presencia en los mismos ámbitos por el hombre.

En la denominada Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer, celebrada en Copenhague, se evidenciaba que existían distintos acuerdos, reglamentaciones internacionales y recomendaciones para cumplir con el ejercicio de garantizar los derechos de las mujeres, pero que se volvía necesario analizar si dichos acuerdos podían ser honrados. Las tres esferas esenciales de esta conferencia giran en torno a la igualdad de acceso a la educación, a las oportunidades de empleo y a los servicios de salud adecuados (Organización de las Naciones Unidas, s.f., La Segunda Conferencia Mundial sobre la Mujer, párrafo 3). Dentro de las páginas del reporte de esta Conferencia, se menciona el lugar que históricamente se ha construido para la mujer, pues aunque representan el 50 % de la población adulta “y un tercio de la fuerza de trabajo oficial, realizan casi las dos terceras partes del total de horas de trabajo, reciben sólo una décima parte del ingreso mundial y poseen menos del 1% de la propiedad mundial” (Organización de las Naciones Unidas, 1980, p. 9).

En el documento, un apartado retoma ciertas características que describen el proceso de empoderamiento, aunque tal no es abiertamente enunciado. Las organizaciones sociales conformadas en un nivel popular son dispuestas como un ejemplo sobre el uso de recursos bajo

una potestad individual, y que a través de esta acción se logra la emancipación histórica negada históricamente a grupos en vulnerabilidad. Se menciona que estos grupos podrán ser considerados como un foro para que la mujer “desarrolle su capacidad de valerse por medios propios y a la larga permitirán que las mujeres tengan acceso efectivo a los recursos y al poder y hagan frente a mayores responsabilidades socioeconómicas y políticas en sus comunidades y sociedades” (Organización de las Naciones Unidas, 1980, p. 33). Aunque estas consideraciones están limitadas a un espacio geográfico reducido, demuestran la capacidad de agencia esperada para las mujeres, y que dispuestas en una concepción emancipada implica una transformación integral de su realidad, siempre y cuando sea reconocida como dueña de sus recursos y potencialidades.

En 1985, se celebró la tercera Conferencia Mundial sobre la mujer, en Nairobi, Kenia. En razón de que esta conferencia era celebrada 5 años después de la realizada en Copenhague, se buscaba hacer un balance de los objetivos propuestos en la última década, con el énfasis de resaltar los avances concernientes a la igualdad, el desarrollo y la paz. Debido a un detrimento generalizado de la situación económica de los países involucrados en los acuerdos surgidos de estas conferencias, la de Nairobi intentaba evidenciar cómo los resultados habían sido solamente parciales; además, reconocen que la búsqueda por la igualdad de género no es una cuestión unidimensional, sino que abarca la multiplicidad de facetas que configuran la realidad de las mujeres. En este sentido, se menciona que “es necesario que las mujeres participen en todos los ámbitos, no solo en los relacionados con el género” (Organización de las Naciones Unidas, s.f., La Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer, párrafo 4). Dentro del documento, algunas estrategias básicas sugeridas para la creación de políticas públicas incluyen retomar la función económica de la mujer en su contexto particular, que incluye “su acceso a recursos económicos tales como la tierra y el capital” (Organización de las Naciones Unidas, 1985, p. 87). En este mismo sentido -la recuperación del capital negado durante generaciones, así como la invisibilización de las cualidades particulares de la mujer en distintos ámbitos de su acción productiva-, el plano del trabajo también tiene un lugar esencial en los resultados de esta conferencia. Se afirma que, en razón de los acuerdos internacionales generados hasta la fecha de la Conferencia, es necesario “eliminar toda práctica discriminatoria relativa a las condiciones de empleo, salud y seguridad, y se deben dar garantías sobre la concesión de subsidios de embarazo y maternidad y para el cuidado de los hijos” (Organización de las Naciones Unidas, 1985, p. 54);

aunque estas consideraciones, en particular la última, no contienen la especificación particular de un grupo, un momento o alguna circunstancia, sí se manifiestan aquellas barreras históricas que afectan directamente el trabajo femenino, y que por lo tanto son óbices que es necesario solventar para la recuperación de la potestad sobre sí por parte de la mujer.

En 1996 se celebró la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, en Beijing. Una de las características rescatables para los propósitos de este trabajo es el énfasis en el empoderamiento, y que éste sea integralmente retomado en diversas esferas de la vida cotidiana; por ejemplo, en la dinámica existente entre la mujer y su capacitación, los derechos humanos y el medio ambiente, etc. Este empoderamiento retoma a la mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones (Organización de las Naciones Unidas, s.f.), por lo que contiene diversos elementos que coadyuvan al fortalecimiento de la emancipación histórica buscada durante décadas, según fue manifestado por las Conferencias que antecedieron a la de 1995.

En este documento, destaca la construcción que se hace de la *pobreza* de la mujer, concepto que no está limitado a la percepción económica o su actividad financiera. En lugar de un acercamiento superficial, se habla sobre cómo la pobreza de la mujer:

Está directamente relacionada con la ausencia de oportunidades y autonomía económicas, la falta de acceso a la educación, los servicios de apoyo y los recursos económicos, incluidos el crédito, la propiedad de la tierra y el derecho a herencia, y con su mínima participación en el proceso de adopción de decisiones. (Organización de las Naciones Unidas, 1995, p. 19)

Esta *adopción de decisiones* es muestra de la necesidad de motivar el empoderamiento de las mujeres para lograr su desapego de actitudes tradicionales que les son impuestas sobre su esfera de acción, decisión y responsabilidad. Por ello, también se menciona que en la búsqueda de los objetivos principales -la obtención de la igualdad, el desarrollo y la paz-, se vuelve necesaria la potenciación “del papel de la mujer y la plena participación de la mujer en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad, incluidos la participación en los procesos de adopción de decisiones y el acceso al poder” (Organización de las Naciones Unidas, 1995, p. 3). La *potenciación* se convierte en un punto esencial de esta Conferencia, y demuestra la necesidad de brindar a la mujer el acceso a los medios de subsistencia independientes de la estructura patriarcal que, históricamente, la ha invisibilizado y la ha colocado en una posición vulnerable.

El *empoderamiento*, entonces, retoma la definición brindada por De Oliveira y Ariza (1999), quienes hablan de un proceso de cambio que recupere los beneficios que, histórica y socialmente, han sido arrebatados de la potestad de las mujeres. Las Conferencias Internacionales brindan estrategias específicas que pueden ayudar a operacionalizar este concepto; la propuesta de esta investigación es considerar las siguientes:

- Estrategias de integración a las dinámicas laborales.
- Reconocimiento y descripción de espacios laborales que hayan sido constituidos en razón de la especificidad del trabajo femenino.
- Identificación y resistencia a prácticas discriminatorias dentro del espacio laboral.
- Percepción de acceso a oportunidades de crecimiento dentro del espacio laboral.
- Nivel de participación en la toma de decisiones.

El empoderamiento tiene la potencialidad de recuperar los espacios negados históricamente hacia las mujeres, tanto económicos, políticos, sociales y de Derechos Humanos. Recuérdese que el poder, bajo su percepción foucaultiana, no es detentado por alguna manifestación corpórea que lo resuma; ya que se imprime en las acciones, objetiviza su presencia y normaliza sus formas de dominación. El empoderamiento puede motivar a la reflexión para crear estrategias de resistencia ante tales dinámicas.

Para finalizar este apartado, se comparten algunas convenciones internacionales cuyo carácter vinculante busca que sean observadas y atendidas por todas las naciones involucradas.

- En 1979 se realiza la Convención Sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés). En sus 30 artículos se presentan diversos lineamientos dirigidos a eliminar cualquier acción que devenga como violenta o segregacional con respecto al bienestar de las mujeres. El artículo 11 trata directamente sobre aquellas medidas que buscan eliminar la discriminación hacia las mujeres en el ámbito laboral; se rescata el apartado C:

El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico. (INMUJERES, 2019, p. 19)

- La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “Belém do Pará” fue realizada en 1994. Inicia firmemente al reconocer que la

violencia contra la mujer se constituye como una violación de sus derechos humanos y sus libertades fundamentales. En sus 25 artículos se busca la erradicación, sanción y prevención de violencia contra la mujer a través de acciones concretas como la creación de políticas públicas, campañas o protocolos que sean promovidas por el Estado. Gracias a su carácter vinculante, esta convención coadyuva al fortalecimiento del Sistema Interamericano de Derechos Humanos pues “establece por primera vez el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia” (Organización de los Estados Americanos, s.f., p. 3). Su carácter jurídico significa un avance hacia el reconocimiento de la violencia hacia las mujeres como una entidad propia para evitar su homologación con un espectro general. Según Tula (2021), representa un avance en el marco jurídico internacional sobre la violencia hacia las mujeres, ya que “reconoce que su existencia es multidimensional ... porque señala la obligación para los estados firmantes de garantizar una vida libre de violencia” (p. 58).

- El Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica, celebrado en 2011 en Estambul, es considerado “el instrumento jurídico de mayor alcance” (Consejo de Europa, 2023, p.3), en relación a los documentos vinculantes cuya intención es la erradicación de la violencia. Uno de sus grandes aportes refiere que la violencia doméstica no puede ser considerada como una realidad del ámbito privado, sino que tiene que ser atendida, prevenida y erradicada desde diversos ámbitos de la acción pública. Cuando los Estados aceptan adherirse a los lineamientos de este convenio, adquieren una responsabilidad jurídicamente vinculante, y que por lo tanto no pueden realizarse acciones coyunturales o contextuales sino actuar desde una comprensión profunda de la violencia hacia las mujeres. Por ejemplo, en su Artículo 12 del Capítulo III se menciona que las medidas dispuestas en el Convenio buscan afectar de manera profunda el fenómeno de la violencia hacia las mujeres, donde los Estados requieren tomar medidas que busquen erradicar costumbres, tradiciones o prejuicios para “promover cambios en los modos de comportamiento socioculturales de las mujeres y los hombres” (Consejo de Europa, 2011, p. 7).

La dinamización entre las conferencias y los convenios vinculantes dan muestra del interés y compromiso que diversos Estados tienen sobre la erradicación de la violencia contra las mujeres. Además, que contemplarla únicamente como una manifestación física vendría a limitar

su amplio espectro de afectaciones psicológicas, emocionales, familiares, sociales, culturales y políticas. Tener bajo consideración todas estas conferencias y convenios tiene el propósito de avanzar hacia la construcción de un concepto del *empoderamiento* que no se centre en invitaciones, lineamientos o disposiciones que puedan ser o no atendidas por los Estados, sino que el concepto visibilice una aplicación política de elementos jurídicos, sociales y políticos que le brindan profundidad al fenómeno estudiado en esta investigación.

III.2 Trabajo y sujeto laboral ampliado.

Trabajo.

La estructuración que propone Arendt (2003) para circunscribir epistemológicamente al involucramiento corporal, mental y espiritual del trabajador a los sistemas productivos, se vuelve altamente útil para los objetivos de este trabajo. La autora propone la *vita activa* para designar cómo se estructura, de forma tripartita, la vida productiva de los individuos: la labor, el trabajo y la acción. Es menester de esta investigación centrar la atención en lo propuesto por la autora, como un inicio de la reflexión sobre esta dimensión teórica:

Trabajo es la actividad que corresponde a lo no natural de la exigencia del hombre, que no está inmerso en el constantemente repetido ciclo vital de la especie, ni cuya mortalidad queda compensada por dicho ciclo. El trabajo proporciona un «artificial» mundo de cosas, claramente distintas de todas las circunstancias naturales. Dentro de sus límites se alberga cada una de las vidas individuales, mientras que este mundo sobrevive y trasciende a todas ellas. La condición humana del trabajo es la mundanidad. (p. 21)

La definición anterior destaca por su certera distinción entre lo natural y lo no natural. Esta última implica un compromiso ciertamente individualizado por parte del individuo para comprometer sus recursos inmediatos en procesos productivos que, esencialmente, pueden no tener su centro de utilidad en la consecución de las necesidades básicas de supervivencia.

Es consideración de quien suscribe estas líneas que esta interpretación trae consigo dos inseparables consideraciones epistemológicas: la primera, que el trabajo se aleja de procesos que son parte inseparable de la condición humana, pues en esencia su manifestación cotidiana refiere a la instrumentalización del carácter fisiológico y mental del individuo para convertirse en parte de las fuerzas productivas; el segundo, y que tiene mayor facilidad para su operacionalización,

refiere a la artificialidad inherente a la creación de productos y servicios, y por lo tanto se “desapega del repetitivo círculo cotidiano de la existencia” (Mustakoski, 2021, p. 19). El trabajo se convierte en una acción racionalizada, plenamente identificada por quien la ejecuta, y que se suscribe a procesos productivos en cuyo centro está el esfuerzo del trabajador, su corporalidad y las herramientas que dispone de forma exógena y endógena para mantenerse en el sistema de producción. Lo anterior acerca estas consideraciones a la concepción que del trabajo observa Marx (1982):

Labour is, first of all, a process between man and nature, a process by which man, through his own actions, mediates, regulates and controls the metabolism between himself and nature. He confronts the materials of nature as a force of nature. He sets in motion the natural forces which belong to his own body, his arms, legs, head and hands, in order to appropriate the materials of nature in a form adapted to his own needs. Through this movement he acts upon external nature and changes it, and in this way he simultaneously changes his own nature. (p. 283)

Esta definición sirve para manifestar cómo la propia acción individual está basada en la transformación de la realidad de los individuos a través del trabajo, pues éste implica el uso de elementos a su disposición para interactuar de forma productiva con su entorno. Como menciona Isorni (2011), “el trabajo no es una mera adaptación a la naturaleza sino una transformación consciente e intencional de las condiciones naturales” (p. 59); o sea, las relaciones de propiedad y las fuerzas productivas confieren la esencia de la relación del individuo con el trabajo, a través de su participación en el mercado y la manera en que ésta define o moldea la visión que tiene de su mismo involucramiento y del papel que se le adjudica en su sociedad. Quien trabaja expresa su realidad en la dimensión natural (consecución y resolución de necesidades) y una artificial (con las cosas producidas, cuyo carácter goza de menor permanencia y duración); por lo tanto, se considera un movimiento desde el *homo faber*⁴ y el *animal laborans*⁵. Como afirma Isorni

⁴ El concepto de *homo faber* que se retoma en este trabajo está inspirado directamente de la obra de Bergson (1998): “in short, *intelligence, considered in what seems to be its original feature, is the faculty of manufacturing artificial objects, especially tools to make tools, and of indefinitely varying the manufacture*” (p. 139). El hombre, en suma, que tiene la potencialidad de *hacer*, fabricar, producir, para transformar su realidad.

⁵ *Animal laborans* es retomado desde la construcción identificada por Arendt (2003), donde la permanencia de lo producido es rebasada por la participación del individuo en los mismos procesos productivos, sin que éstos definan estadios de emancipación o de independencia, sino en la transformación de la realidad del individuo a través de la ejecución de su trabajo:

En nuestra necesidad de reemplazar cada vez más rápidamente las cosas que nos rodean, ya no podemos permitirnos usarlas, respetar y preservar su inherente carácter durable; debemos consumir, devorar, por

(2011), “el hombre ... vive y actúa en dos mundos simultáneos: artificial y natural” (p. 59). Aún con estas dos grandes dimensiones, se vuelve una necesidad reconocer las nuevas sistematizaciones de las fuerzas productivas y los mercados de trabajo, que históricamente retoman los parámetros teóricos de la expresión clásica del trabajo marxista y, como es intención en este trabajo, atravesarla por la distinción proporcionada por Arendt para abarcar manifestaciones contemporáneas del trabajo. Una que, en suma, permita *ampliar* tanto el concepto de trabajo como del *sujeto* que lo encarna y ejecuta.

Sujeto laboral ampliado y concepto ampliado de trabajo.

Es interés de este estudio poner en claro que, a la par de las transformaciones tecnológicas y de información concernientes al periodismo, también se vuelve necesario comprender cómo las reflexiones subjetivas de las y los periodistas tienen la potencialidad de negociar activamente con los espacios del mercado laboral donde se desarrollan. Enfocarse en una definición restringida a la concepción del trabajo “dentro de la fábrica” deviene en una reducción de las nuevas formas en que se desenvuelven los agentes contemporáneos que lidian con información (en este caso, información noticiosa y reconocida dentro de empresas dedicadas a su producción y transmisión, como son los medios de comunicación). Las formas cotidianas de las y los periodistas en su labor informativa se transforman a la par de la tecnología, pero no limita su acción a la ejecución técnica de sus habilidades de recolección y procesamiento de información; sus espacios no se limitan a la oficina, y sus horarios se trasladan continuamente entre las esferas familiares, laborales y de socialización. Debido al constante juego entre sus habilidades técnicas, sus reflexiones sobre las temáticas pertinentes a su realidad (recuérdese el *agenda setting* y *framing*, donde la acción subjetiva encauza la atención de temáticas específicas por parte de las periodistas), y además su inmersión en dinámicas laborales que precarizan sus recursos para la atención de sus necesidades básicas, entonces puede observarse un acercamiento a lo que Toffler (1983) llegó a identificar como “cognitariado”:

decirlo así, nuestras casas, muebles y coches, como si fueran las «buenas cosas» de la naturaleza que se estropean inútilmente si no se llevan con la máxima rapidez al interminable ciclo del metabolismo del hombre con la naturaleza. ... Los ideales del *homo faber*, el fabricante del mundo, que son la permanencia, estabilidad y carácter durable, se han sacrificado a la abundancia, ideal del *animal laborans*. Vivimos en una sociedad de laborantes debido a que sólo el laborar, con su inherente fertilidad, es posible que genere abundancia; y hemos cambiado el trabajo por el laborar, troceándolo en minúsculas partículas hasta que se ha prestado a la división. (p. 135)

Este concepto, donde el individuo se reafirma como hecho para trabajar, puede representar nuevamente la relación marxista clásica del trabajador, su fuerza de trabajo y la potencialidad que ambas tienen para transformar la realidad.

El cognitariado posee una información organizada, imaginación y otras cualidades culturales esenciales para la producción. Cuenta con los medios para producir más información. Posee lo que puede ser considerado, o bien tan esencial como las materias primas, o, alternativamente, un equipo de herramientas mentales. De esta forma, llega a la mesa de negociaciones con más poder de lo que jamás hiciera el proletariado. (p. 130)

Utilizar este concepto tiene dos grandes fines: primero, reconocer que existe una clara conjunción entre la reflexión individual del trabajo y el uso de innovación tecnológica como elemento fundamental para un sistema de producción basado en la información; y segundo, para rebasar la concepción tradicional del trabajo “dentro de la fábrica” y otorgarle una flexibilidad capaz de ajustarse al trabajo periodístico, cuyas fronteras desdibujan los espacios de acción y resignifican los ajustes de las dinámicas laborales individuales⁶.

El sujeto laboral ampliado, entonces, conlleva a lo que De la Garza (2005) identifica como una concepción ampliada del trabajo, donde la relación entre capital y trabajo se estira y sobrepone a una realidad que tiene que mirar otras latitudes, no necesariamente restringidas categóricamente a las dinámicas del asalariamiento ni a la completa separación de las esferas de acción y desarrollo pertinentes al trabajador, como la familiar y la laboral; por lo tanto, tiene implicaciones profundas:

... puede haber eficiencia identitaria también en los trabajos no capitalistas, con sus demandas y formas de lucha y organización, pero también que los sujetos se pueden constituir en territorios y tiempos no laborales, aunque teniendo un pie, o una uña, de vinculación con lo laboral ampliado. (p. 15)

Ahora bien, si se ha avanzado hacia la construcción de una imagen diversa e integral del trabajador, es clara la necesidad de avanzar con una concepción multidimensional del trabajo.

⁶ Esto puede fortalecerse todavía más al recordar cómo existe una construcción teórica, de índole económico y ciertamente político, que dispone al centro al trabajador reflexivo como entidad que representa y manifiesta las volatilidades de un mercado laboral altamente fluctuante. El Buen Vivir, retomado por Coraggio (2011), es una construcción orientada a la dinamización de la relación trabajo y capital para el beneficio de las mayorías:

En lo económico, eso implica autonomizar y liberar la potencia y creatividad de los trabajadores como productores asociados, la valoración de las culturas e identidades populares, el reconocimiento de los saberes prácticos y el reencastamiento social de los saberes científicos como parte inseparable de las capacidades del trabajo en creciente control de las bases de la vida de las mayorías. (p. 39)

La potencia y creatividad de las y los trabajadores, marcadas en la cita anterior, son pertinentes para esta investigación y fortalecen lo descrito en el sujeto laboral ampliado cuando se reconoce la emergencia de la información como elemento importante en la dinamización de la subjetividad dentro del trabajo, y su participación en procesos productivos que delimitan su acción según los intereses de su respectivo medio de comunicación.

Para esto, es necesario configurarlo bajo una construcción ampliada, que “requiere partir de la idea de que el trabajo es una forma de interacción entre hombres y entre estos con objetos materiales y simbólicos, que todo trabajo implica construcción e intercambio de significados” (De la Garza, 2009, p. 111). Esta *construcción ampliada del trabajo* ayuda a desdibujar las fronteras tradicionales que establece la relación entre fuerza de trabajo y capital, y brindar un énfasis en las configuraciones que se alejan de los parámetros clásicos de lo que implica el trabajo dentro de un proceso de producción. Por ejemplo, Palomino (2000) retoma al trabajo asalariado como esta ejecución de la dominación del capital sobre la fuerza de trabajo, donde “el intercambio de trabajo por dinero bajo la forma de una relación salarial, y la subordinación del trabajador en un esquema organizativo presidido por el capital” (p. 100) se convierte en una de las primeras aproximaciones históricas al reconocimiento de una forma particular de dominación del trabajo. Seguir únicamente bajo una mirada como ésta, brinda el riesgo de considerar una insuficiente unidimensionalidad a la cualidad epistemológica intrínseca al trabajo, y por lo tanto se vuelve necesario ampliar su construcción para que abarque nuevas formas en que se expresa esta relación ineludible.

Este concepto ampliado de trabajo está intrínsecamente ligado con la identidad de las y los trabajadores, pues muchas de las formas en que se ejecuta la relación entre capital y trabajo no entran en la configuración clásica realizada por los teóricos marxistas. Es por ello que De la Garza (2009) reconoce un concepto ampliado de trabajo puede ayudar a comprender aquellas fuentes de identidad, así como “la acción colectiva entre trabajadores situados en relaciones poco claras de asalariamiento o bien con la imbricación con clientes, usuarios y, tal vez, de recapitular acerca de un concepto ampliado de trabajo que no se restrinja al trabajo asalariado” (p. 113). En este punto, la división sexual del trabajo se contempla como una de aquellas manifestaciones que el trabajo asalariado, en su concepción tradicional, deja de lado e incluso invisibiliza.

Precariedad laboral.

Uno de los conceptos clave en este trabajo es la precariedad laboral. Este concepto puede comprenderse como “el empleo que satisfaga al menos uno de los criterios siguientes: remuneración muy baja, horarios de trabajo de intensidad muy baja o estabilidad laboral escasa” (Buckingham et al., 2020, p. 1). Estos son elementos que pueden recogerse y observarse, con el propósito de forjar una idea específica de las características particulares de las trabajadoras de los

medios de comunicación. Con el objetivo de ampliar lo anterior, es útil considerar la siguiente definición de precariedad laboral:

Un aumento de la vulnerabilidad de los trabajadores a consecuencia de las relaciones que definen la continuidad y su trayectoria laboral, lo que supone un incremento de inseguridad, dependencia y vulnerabilidad del trabajador, tanto en la estabilidad del empleo como en la calidad de las condiciones de trabajo. (Martínez-Licerio et al., 2019, p. 116)

Esta vulnerabilidad no es particular de un grupo específico de trabajadores inmersos en una clasificación social determinada, sino que se presenta continuamente en las nuevas formas de ejecución de los modos de producción. Martínez-Licerio et al. (2019) consideran que el concepto de precariedad es clave para analizar las transformaciones profundas de sociedades capitalistas; en este sentido, afirman que “la flexibilización combinada con ajustes importantes en las regulaciones del estado de bienestar, ha llevado a la creciente inseguridad y vulnerabilidad de una parte creciente de la población mundial” (p. 116); el hecho de que se agregue al estado de bienestar en estas consideraciones tiene el propósito de visibilizar su aquiescencia en el establecimiento de lineamientos de empresas públicas y privadas que permiten el ejercicio y la reproducción de acciones que vulneran las labores ejercidas por las y los trabajadores. Esto es lo que Sotelo (1998) presenta como un nuevo paradigma técnico industrial, “bajo el que se recompone la nueva organización del trabajo que está emergiendo de la mundialización y de los nuevos patrones de acumulación de capital predominantemente neoliberales” (p. 83). Para este autor, este tipo de relación trabajo y capital se manifiesta entre elementos básicos: el empleo, los salarios y la calificación de la fuerza de trabajo; en conjunto, este grupo sufre de una autonomización que, por separado, desestructuran lo que identifica como el núcleo central del contrato, conformado por la antigüedad y los derechos contractuales (Sotelo, 1998). Esto puede denominarse como flexibilización de la fuerza de trabajo.

En cuanto al contrato de trabajo, se retoma una definición que conjuga el Estado de derecho, los Derechos Humanos y la regulación de una prestación de un servicio:

... de una persona humana a otra persona física o moral dentro del marco del derecho positivo, en un Estado de derecho, entendido éste como aquél, *donde no sólo existe un conjunto de normas que se cumplen y se hacen cumplir, sino que las normas de este Estado no estén en contra de la naturaleza del hombre, y tengan como fundamento, el*

principio de respeto a la persona humana y a su condición como tal. (Arciniega, 2003, p. 73)

Esta definición resulta pertinente debido a la forma en que conjuga diversos aspectos relacionados con la relación entre el individuo y el dinamismo de los mercados de trabajo, pues retoma cuestiones normativas cuyo cumplimiento, por parte de las empresas, debe constatar una integración que beneficie la acción individual de los sujetos con las constantes transformaciones de su sociedad. En cuanto a los tipos de contratos, se siguen las tipificaciones proporcionadas por De Buen Lozano (1997) y la de Sánchez-Castañeda (2023); aunque la distancia entre ambos escritos es amplia, sus categorías pueden ayudar a expresar la multivariada expresión de los contratos que pueden encontrarse en el trabajo de campo.

De Buen Lozano (1997) distingue dentro de la legislación mexicana cuatro tipos de contrato: por tiempo indeterminado, por tiempo determinado, por obra determinada y para la inversión de un capital determinado. Por otro lado, Sánchez-Castañeda (2023) menciona que “la Ley Federal del Trabajo (LFT, de aquí en adelante) contempla dos tipos de contratos de trabajo, por tiempo determinado o por tiempo indeterminado” (p. 327). No es intención de este trabajo ahondar sobre las características de cada contrato, específicamente si se atendiera la propuesta ofrecida por De Buen Lozano (1997); en lugar de eso, esta investigación centra su atención en los puntos donde ambos autores convergen: la existencia de contratos por tiempo determinado o tiempo indeterminado. La LFT expresa, por un lado, que una relación de trabajo es “cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario (Ley Federal del Trabajo, 2022, Art. 20); por otro, que estas mismas relaciones de trabajo “pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado” (Ley Federal del Trabajo, 2022, Art. 35). Sirvan estas aclaraciones para lograr una operacionalización de lo que pueda observarse en el trabajo de campo.

Al ir de la mano con un concepto como el sujeto laboral ampliado, se pueden visibilizar aquellas condiciones inherentes al trabajo periodístico de las mujeres, atado continuamente a construcciones sociales que impregnan cada uno de los rincones de su ejercicio profesional y que están enraizadas en diferencias con base en el género y, en algunas ocasiones, en diferencias biológicas y corporales. Una definición sencilla pero pertinente es la que construye Fernández

Massi (2014), quien la identifica la precariedad como “aquellos empleos que suponen un desvío del “empleo típico”, entendiéndolo como el empleo asalariado, de tiempo completo, ligado a un único empleador, con un único lugar de trabajo y protegido por la legislación laboral y las instancias de negociación colectiva” (p. 235). Su intersección con el sujeto laboral ampliado es clara y flexibiliza las características previamente mencionadas, pues lo *típico* de la definición podría encontrarse con un problema de generalización. Sin embargo, el propósito es reconocer el alejamiento que ciertos empleos presentan y la protección que debería tener toda trabajadora al adentrarse en las dinámicas laborales productivas contemporáneas.

Estas condiciones fueron plenamente aceptadas por el sistema productivo capitalista, sustentado en una división de género donde la separación del trabajo masculino del femenino proveía de ingresos económicos, beneficios sociales y demás plusvalías simbólicas para el hombre por encima de la mujer; esta última, bajo estas construcciones, era dispuesta en un lugar que era laboralmente vilipendiado, pues gran parte de sus esfuerzos estaban invertidos en labores de cuidado y en quehaceres del orden doméstico. A la par de un reducido acceso a condiciones laborales dignas, otras características devienen por la conformación de roles de género que atraviesan hasta el espacio laboral: “conflictividad familiar, producto de la invisibilización del trabajo doméstico, la frustración de las mujeres devenida en el escaso reconocimiento de las tareas domésticas y de cuidado y las limitaciones para realizar otras tareas en el espacio público” (Aspiazu, 2013, p. 365). Estas características permiten visibilizar y operacionalizar la feminización laboral desde la flexibilidad teórica que busca esta investigación.

Para terminar este punto, se vuelve necesario reconocer que las características mencionadas son absorbidas y motivadas por el sistema capitalista contemporáneo, que si bien se nutre de la participación de mujeres y hombres, el uso del tiempo es muy distinto entre ambos grupos. Un ejemplo muy claro sobre esto, y que también permite concretar la percepción tradicional de la feminización laboral, es la compartida por Arévalo y Paz (2015), quienes mencionan:

La capacidad de las mujeres de mantener la gestación del feto, dar a luz y, en la mayoría de los casos, alimentar al recién nacido, es una diferencia biológica respecto a los hombres, que impacta claramente en la división de tareas de cuidado y crianza de niñas y niños entre géneros. (p. 83)

Estos elementos son parte constitutiva de las dinámicas laborales contemporáneas. Ya que su presencia está históricamente representada, diversos autores los homologan bajo categorías que implican una profunda inmersión en las formas en que las mujeres y hombres trabajan. En este sentido, a la par del contrato laboral también existe el contrato de género “expresado en el modelo familiar de ‘hombre proveedor y mujer cuidadora’ [que] son los dos componentes constitutivos del contrato social vigente en la mayoría de las sociedades con economía de mercado actuales” (Yáñez, 2004, p. 53). Por lo anterior, la precariedad laboral se relaciona con la feminización del trabajo mediante la construcción histórica de un contrato de género que se basa en diferencias formadas culturalmente y que dispone al trabajo de las mujeres en un lugar vilipendiado dentro de la jerarquía productiva contemporánea; son ellas a quienes se les adjudica la ejecución de labores de cuidado, íntimamente ligados al ámbito familiar pero que, debido a su inmersión en las formas productivas de la actualidad, se convierten en elemento que se visibiliza en la esfera pública.

III.3 Perspectiva de género como herramienta de análisis.

Este proyecto retoma la perspectiva de género para visibilizar las diferencias estructurales existentes en la dinámica social donde se desarrollan mujeres y hombres. Por ello, se sigue lo propuesto por Lamas (1996) quien afirma que retomar al género como una categoría de análisis, supone dar cuenta de “los procesos de diferenciación, dominación y subordinación entre los hombres y las mujeres [además] obliga a remitirse a la fuerza de lo social, y abre la posibilidad de la transformación de costumbres e ideas” (p. 7). Gracias a esta definición, es posible acompañar las consideraciones bajo el manto de la socialización, pues es la experiencia individual, altamente subjetiva, la que permite evidenciar los propios procesos de conflicto inmersos en las dinámicas de género, y por lo tanto pone un centro de interpretación en la acción humana. Esta acción está inmersa en una compleja red de interacciones que conjuga lo individual con lo estructural, que está envuelta en la aplicación y seguimiento de diversas normas culturales mediadas por las instituciones religiosas, políticas, sociales y económicas (Lamas, 1996).

Bajo estas consideraciones, se vuelve necesario acotar al género y su acción directamente relacionada con los estudios laborales. Para comenzar con este propósito, se retoman algunas construcciones sobre qué se entiende por *género*. Lamas (1994) considera éste como “la simbolización que cada cultura elabora sobre la diferencia sexual, estableciendo normas y

expectativas sociales sobre los papeles, las conductas y los atributos de las personas en función de sus cuerpos” (p. 4). Esta definición ayuda a clarificar cómo es que el género encarna características que ligan la construcción individual de los cuerpos y las manifestaciones específicas de socialización pertinentes a grupos social e históricamente determinados. Lo que puede complementarse con esta definición es hacer todavía más evidente cómo la socialización no sólo provee de un marco de interacción, sino también de categorías analíticas que interrelacionan al tejido social con un producto de reproducción y mantenimiento de carácter normativo que, como hemos mencionado anteriormente, jerarquiza y recompone a los individuos en dinámicas de poder.

Con esta necesidad de expandir la definición de *género*, se retoma a Joan Scott (1986) quien la divide en dos proposiciones: primero, el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales que se basa en las diferencias percibidas entre los sexos; segundo, es también una forma primaria de significar las relaciones de poder (p. 1067). A su vez, la autora propone cuatro elementos que se interrelacionan para constituir las relaciones sociales basadas en las diferencias: “primero, símbolos culturalmente disponibles que evocan representaciones múltiples ... segundo, conceptos normativos que manifiestan las interpretaciones de los significados de los símbolos, en un intento de limitar y contener sus posibilidades metafóricas” (Scott, 1996, p. 289). Hasta aquí, estos elementos disponen de significación consensuada, explícita en las interacciones pero también envuelta en la sutileza inherente a la reproducción histórica de los discursos: su posición privilegiada las dispone bajo una normalización que esconde el conflicto de donde surgen y otroriza a las otras posibilidades. Recuérdese que Foucault (1976) retoma el concepto de la normalización como un parámetro que expresa la relación de acciones que imperan sobre otras acciones a través de consensos establecidos y legitimados en su propio acatamiento: “en un sentido, el poder de normalización obliga a la homogeneidad; pero individualiza al permitir las desviaciones, determinar los niveles, fijar las especialidades y hacer útiles las diferencias ajustando [sic] unas a otras” (p. 171). El tercer elemento implica reconocer que las posibilidades alternativas o contestatarias son marginadas o suprimidas por las normativas o dominantes, y que deben ser recuperadas por un análisis crítico histórico (Montrose, 1991); y finalmente, la identidad subjetiva, forjada culturalmente en la especificidad histórica que se está analizando.

Para avanzar con estos elementos, es útil retomar a Conway et al. (2013), quienes afirman que los sistemas de género están enfocados para comprender cómo es que éstos “moldean las relaciones de los hombres y las mujeres con la tecnología, y por qué un mercado de trabajo de dos niveles y definido por el género resulta tan reactivo al cambio” (p. 30). Según afirma Phillips (2018), el trabajo ejercido por las periodistas tiene una relación simbiótica con la tecnología, pues cualquier avance “que provea de mayor velocidad y propagación de la comunicación ha sido adoptado por las organizaciones de noticias o proveen de una plataforma para nuevos participantes que compiten en el mercado” (p. 321). Por lo tanto, debido a la cualidad del trabajo periodístico que se liga directamente con las innovaciones tecnológicas, la percepción de los sistemas de género propuesta por Conway et al. (2013) sirve para contemplar la dinamización de la participación de las periodistas en un ámbito de constante transformación, primero basada en los recursos físicos utilizados y luego en los recursos mentales, físicos y emocionales.

La intención es retomar al género como una categoría de análisis, que encarna los conflictos de la apropiación del poder dentro de las dinámicas sociales entre las mujeres y los hombres. Para ello, se tiene en el centro al género como una construcción social que culturalmente atraviesa la subjetividad de las personas, constantemente remitidas a negociaciones y resistencias que limitan sus acciones y potencializan otras. A la par de ser social, el género como categoría socialmente construida implica la posibilidad de crear transformaciones históricamente circunscritas a una realidad específica, que sean resultado de las manifestaciones de poder entre los distintos géneros mediante el reconocimiento de las particularidades de cada uno.

Identidades subjetivas.

Debido al interés de recopilar las voces de las mujeres periodistas y cómo sus experiencias personales entran en juego en su labor cotidiana, es necesario tomar bajo consideración a las identidades subjetivas y cómo intervienen en el proceso laboral. Para Scott (1996), las identidades subjetivas “son procesos de diferenciación y distinción, que requieren la eliminación de ambigüedades y de elementos opuestos con el fin de asegurar (y crear la ilusión de) coherencia y comprensión común” (p. 283). Por lo tanto, gracias a la diferenciación que se logra a través del reconocimiento de las propias particularidades, es posible tener una apreciación profunda sobre las actividades cotidianas de las periodistas, y a través de sus propios discursos

encontrar los símbolos y significados que se generan dentro de su labor cotidiana. Pero por supuesto, la interpretación subjetiva no es suficiente; siguiendo a la autora, se hace presente la importancia de la estructura, pues para utilizar el género como categoría de análisis, se vuelve requisito “considerar tanto los sujetos individuales como la organización social, y descubrir la naturaleza de sus interrelaciones, porque todo ello es crucial para comprender cómo actúa el género, cómo tiene lugar el cambio” (p. 288). Desde la perspectiva de género, estas voces ayudan a visibilizar las dinámicas existentes en el desarrollo cotidiano de las mujeres periodistas.

Si la presencia de la mujer en las salas de redacción y en las empresas de comunicación presenta algún aumento, éste tiene que ser observado con cautela. La estructura tradicional del periodismo “todavía se organiza en base a valores masculinos, a pesar del incremento del número de mujeres periodistas” (De Vuyst y Raeymaeckers, 2019, p. 24), por lo que muchas de sus características básicas están forjadas bajo las formas de trabajo cotidianas que, en su inicio, fueron contempladas para hombres. La incorporación de mujeres a una profesión dirigida y dominada por hombres, según afirma Ross (2013), genera una “normalización” de asuntos y agendas masculinas que visibiliza cómo “la aceptación de la práctica y convención periodística se basa en la rutinización, donde las perspectivas masculinas son construidas como no problemáticas, indisputables y, más importante, de valor neutral” (p. 533). Así, desde las prácticas cotidianas se crean separaciones que, en un primer nivel, no están construidas bajo manifestaciones individuales de su labor concreta, y que además son valorizadas de acuerdo a parámetros masculinos. Este poderío por parte de la figura del hombre, que no requiere de una justificación para ejercer su validez, puede categorizarse como una de las manifestaciones dentro del periodismo de la división sexual del trabajo:

La visión androcéntrica se impone como neutra y no siente la necesidad de enunciarse en unos discursos capaces de legitimarla. El orden social funciona como una inmensa máquina simbólica que tiende a ratificar la dominación masculina en la que se apoya. (Bourdieu, 2000, p. 22)

Esta máquina simbólica es nutrida constantemente a través de la rutinización de las prácticas cotidianas y el apego a estructuras tradicionales de trabajo dentro de los medios de comunicación. Uno de sus frutos más importantes es la normalización de las diferencias laborales basadas en la identidad de género, que llega a esconder las particularidades del trabajo de las mujeres. Esta invisibilización “tiene que ver con un orden patriarcal que otorga a las

acciones y experiencias femeninas menor relevancia social que a las masculinas, o que sencillamente las ignora” (Camarero, 2006, p. 16). La división sexual del trabajo, entonces, produce estragos profundos en el trabajo cotidiano de las mujeres.

Interseccionalidad.

Por supuesto, estos estragos no son resentidos de forma homogénea por cada participante de la dinámica laboral. Considerarlo de tal forma implica obviar la invaluable percepción fenomenológica que aviva las experiencias de cada participante en la aplicación de su respectiva fuerza de trabajo. Se vuelve necesario reconocer las características de cada persona involucrada con el propósito de enunciar cómo los significados varían según son percibidos, aún cuando el origen de los mismos, inmersos en la socialización, presenten cualidades sumergidas en un contexto compartido. Entonces, para abrazar cada una de estas singularidades sin atomizarlas, sino más bien recogerlas en su conjunto para emprender su análisis, es necesario retomar la *interseccionalidad*. Kimberlé Crenshaw configura este concepto con el propósito de “evidenciar que *sexo* y *raza* se funden dentro del derecho jurídico. Observa las discriminaciones provocadas por el efecto combinado de las categorías específicas de clase, género u origen” (Lázaro Castellanos y Jubany Baucells, 2017, p. 208). Es necesario abordar sobre el concepto, sus alcances teóricos y cómo puede ser aplicado.

Según afirma la Association for Women’s Rights in Development [Asociación para los Derechos de las Mujeres y el Desarrollo] (2004) considera a la *interseccionalidad* como una estrategia “que sirve para vincular las bases de la discriminación (raza, género, etc.) con el entorno social, económico, político y legal que alimenta la discriminación y que estructura las vivencias de la opresión y el privilegio” (pp. 4-5). Debido a esta cualidad de estrategia, implica acciones prácticas que involucran la recolección de datos estadísticos sobre un contexto particular para dibujar una realidad específica y que sea concerniente a un grupo claramente definido.

Distinguir la especificidad de estos grupos requiere una comprensión de sus parámetros esenciales identitarios, los cuales deben reconocerse en su construcción individual pero no extraerse de la totalidad. Para tener esto en claro, es útil remitirse a lo propuesto por May (2015) en cuanto a la aplicación de la interseccionalidad, pues afirma que ésta “se aproxima a las identidades vividas como entrelazadas, y a los sistemas de opresión como enredados y reforzados

mutuamente: un aspecto de la identidad y/o forma de inequidad que no se aborda como desmontable o sobrepuesto” (May, 2015, p. 3). Por lo tanto, el uso de la interseccionalidad está ligado a la identidad de cada persona, y a través de su aplicación como herramienta de análisis sirve para dibujar las fronteras en que se desarrolla el trabajo de las mujeres.

En repetidas ocasiones, estas fronteras son ignoradas por el propio Estado, al tomar a la figura de la mujer como una igual e indiferenciada entre todas las personas que se identifican como tal. De no contemplar la existencia de elementos claramente identificados por la perspectiva interseccional, se corre el riesgo de ignorar la influencia de las jerarquías sociales en el desarrollo cotidiano de las mujeres. El uso de la interseccionalidad pone de manifiesto la existencia de las divisiones jerárquicas dentro de la sociedad, que por supuesto son también palpables en el ámbito del trabajo; como mencionan Lázaro Castellanos y Jubany Baucells (2017), “las fronteras son simbólicas, pero se experimentan de manera real y se visibilizan en el rechazo/aceptación de la diferencia: cuando se es mujer, inmigrante, e indígena y demás dimensiones contenidas en el individuo” (p. 210). En el ámbito laboral, entonces, se vuelve necesario dar cuenta de las relaciones de poder que convergen y que articulan diversos modelos de opresión (Blanco Sepúlveda et al., 2022). Si consideramos la existencia palpable de estas relaciones de poder, es necesario no contemplarlas como “naturales”, por más que sus diferencias estén tradicionalmente adjudicadas a cuestiones corporales que buscan obviar su justificación; en cambio, es requisito considerarlas como resultado de un proceso de socialización donde el género y la raza, como afirman Browne y Misra (2005), “son categorías socialmente construidas y que son cultural e históricamente contingentes” (p. 166). De esta forma, distintos elementos como la edad, el lugar de procedencia, el estatus económico, las labores de cuidado que tienen a su cargo, etc., son elementos diferenciados para cada persona, pero también son construcciones sociales que están ancladas a un contexto particular. La interseccionalidad permite articular cada diferencia en una totalidad coherente que brinde una mirada integral de la realidad de las trabajadoras.

A manera de cierre de este apartado, es intención de esta investigación proponer que las relaciones de poder y acceso al poder, el trabajo y sujeto laboral ampliado, y el uso de la perspectiva de género como herramienta de análisis, pueden ayudar a la comprensión los mecanismos y elementos que influyen para establecer la presencia de las mujeres en posiciones de toma de decisión dentro de los medios de comunicación.

Al tener en claro que existen relaciones de poder, y que tales deben considerarse como fluctuaciones continuas de acciones discursivas y normativas, puede entreverse que el empoderamiento femenino reconoce las carencias histórica y socialmente acaecidas por las mujeres, y propone una mirada que no sólo las haga evidentes, sino que abogue por su recuperación en distintos ámbitos de las acciones cotidianas, y que por supuesto incluye el trabajo. Cuando se amplía la construcción teórica de éste último, pueden expresarse estas desavenencias históricas de forma clara: en la división sexual del trabajo, que normaliza las diferencias corporales y las extrapola a dimensiones como la del trabajo, y en la precariedad laboral, donde la feminización, o la presencia mayoritaria de mujeres en posiciones desfavorables en relación con las masculinas, hasta la segregación laboral tanto horizontal como vertical, son elementos cruciales de esta dimensión. En este punto es, justamente, donde la perspectiva de género como herramienta de análisis tiene tanta potencia, pues ayuda a evidenciar cómo puede manifestarse una visión androcéntrica de las estrategias y mecanismos dentro de las empresas de comunicación, cómo existen sistemas de género muy arraigados al uso de la tecnología por las periodistas, y cómo las características esenciales de cada una de ellas no sólo crea realidades subjetivas altamente definidas, sino que su conjunto puede transparentar los propios procesos de acceso al poder y las estrategias para mantener su lugar dentro de la dinámica laboral. Se propone la siguiente visualización que engloba lo mencionado en párrafos anteriores.

División sexual del trabajo.

La especificidad del trabajo identificado en la esfera familiar y doméstica conlleva diversas reflexiones políticas y económicas sobre la presencia femenina en la estructura productiva, en particular aquella que dispone al trabajo no sólo como una inversión de esfuerzo físico para recibir compensación económica, sino como un medio de producción del vivir que, según Hurtado (2013), tiene una doble acepción: primero, como espacio reflexivo donde el trabajo es el medio y el proceso; y después, la del trabajo como una actividad profesional “y como labor que va más allá de los quehaceres del hogar, ya que no se caracteriza por la suma de tareas sino por ser una modalidad de producción doméstica o una relación de servicio” (p. 121). De esta forma, la construcción ampliada del trabajo permite la visibilización de diversas

modalidades productivas que no están directamente, al menos de forma institucional, relacionadas con el trabajo remunerado, como las labores domésticas y de cuidado.

Este concepto permite posicionar a la división sexual del trabajo dentro de las categorías básicas que componen las relaciones laborales. Históricamente, esta división se ha naturalizado dentro de los procesos familiares y en las instituciones sociales, así como en las estructuras políticas y económicas. Como menciona Benería (2019), tales manifestaciones “constituyen en su totalidad un complejo sistema de relaciones de poder entre los sexos que tipifica la subordinación de la mujer a diferentes niveles sociales” (p. 131). Entonces, si se considera que el concepto ampliado de trabajo incluye todas aquellas formas invisibilizadas por la concepción tradicional del trabajo asalariado, y si además se junta con esta manifestación del poder del hombre sobre la mujer, se observa cómo, en palabras de Richter (2011), “la relación de poder entre los sexos es un elemento constitutivo de las relaciones sociales y es además una forma básica de otorgar significado a las relaciones de poder” (p. 179).

Esta compartición de poder y de significados tiene repercusiones visibles. La división sexual del trabajo ejerce asimetrías en las relaciones de género “que conduce a que los hombres sean encaminados a trabajar en espacios públicos, abiertos y con poder, mientras que las mujeres son orientadas a espacios privados, cerrados y carentes de poder” (Torres Guzmán et al., 2023, p. 7). Estas distinciones justificadas en corporalidades y en concepciones tradicionales sobre qué corresponde al espacio público y qué al privado, tienen su origen en las relaciones productivas entre la fuerza de trabajo, su reproducción, y su absorción integral por parte del capital. Históricamente, las mujeres tienen un papel fundamental en la organización de las relaciones sociales “por cuanto constituyen los bienes a través de cuyo intercambio los hombres de una comunidad construyen vínculos de distinto tipo. La relación más característica que se construye a través del intercambio de mujeres es la de matrimonio” (Serret Bravo, 2018, p. 178). La mujer se convierte en la mercancía del proceso productivo, cuya posición está auspiciada y legitimada por un mecanismo institucional que organiza de forma específica la actividad económica, política y sexual. En este sistema sexo-género, que organiza a la realidad a través de la interpretación de la sexualidad biológica como herramienta transaccional (Rubin, 1986), los compromisos históricos que reificaron a la presencia de la mujer se contemplan como movimientos naturales, que no requieren justificación y que mantienen en segregación a los cuerpos. El matrimonio, históricamente, recoge los frutos del sistema sexo-género y les brinda una cualidad de

intercambio utilizada para acrecentar los beneficios del patriarcado, que en este caso están impresos en el beneficio directo del hombre sobre el cuerpo de la mujer. Estas concepciones pueden observarse en Lévi-Strauss, cuando retoma el sistema matrimonial del pueblo indígena nativo de Brasil, el Nambikwara, donde el matrimonio se institucionaliza como una fuente de transición continua de alianzas entre tribus hermanas, que van “de la guerra al intercambio, y del intercambio al matrimonio⁷, y el intercambio de novias concluye el proceso ininterrumpido de regalos, que efectúa la transmisión de hostilidad a alianza, de ansiedad a confianza, y del miedo a la amistad” (Lévi-Strauss, 1969, pp. 67-68). Como puede observarse, la presencia de la mujer en este proceso es fundamental para la creación de alianzas y el mantenimiento de un capital social necesario para que las formas de reproducción social mantengan un ritmo normalizado, y que por lo tanto no busca justificar su ejercicio de dominación.

Feminización laboral.

El concepto de *feminización* laboral retomado en este trabajo contiene al menos dos vertientes principales: la primera se relaciona con la presencia exponencial de las mujeres en espacios de trabajo, en un número mayor a la presencia de los hombres; la segunda está ligada con la concepción que se tiene del trabajo femenino, que bajo ciertas construcciones sociales puede llegar a considerarse inferior al masculino.

En relación a la primer vertiente, la feminización en sectores de actividad económica “alude a la sobrerrepresentación de las mujeres en tales actividades respecto de su participación en el total de la fuerza de trabajo” (Ariza, 2006, p. 396). A raíz de diversas medidas neoliberales acaecidas por la globalización económica, comúnmente asociada con el libre mercado, el trabajo retoma ciertas características de flexibilidad, como la reorganización de las contrataciones (de los trabajos asalariados hacia las subcontrataciones, desapegadas a un espacio específico y a un control tradicional de la organización de su fuerza de trabajo) y las percepciones económicas

⁷ En el texto original, Lévi-Strauss utiliza el término *intermarriage*. Para evitar entrar en terrenos ajenos a los propósitos de este trabajo, sirvan las siguientes líneas para enunciar lo que *intermarriage* implica:

Diferencias en etnicidad y/o religión, su representación en la colectividad, las tensiones asociadas con este tipo de matrimonios, reflejadas en las regulaciones eclesiásticas o seculares, o las consecuencias demográficas a largo plazo de las mismas, traducidas en cambios del balance entre etnicidades y religiones de una u otra área. (Dumănescu et al., 2014, p. 1)

Según el diccionario en línea de la Universidad de Cambridge, *intermarriage* se traduce como “matrimonio mixto, matrimonio endogámico” (Cambridge, s.f.); debido a la complejidad de ambas construcciones teóricas, este trabajo sintetiza las cualidades del término y las simplifica bajo la enunciación de *matrimonio* sin ningún adjetivo que pueda variar la ejecución de su significado.

recibidas por las trabajadoras. Debido a la división sexual del trabajo, que dispone tradicionalmente a la mujer en el espacio privado para que en esos confines se califique su valía exclusivamente en su relación productiva con el capital, la feminización del trabajo, aunque ligada a su creciente participación en el mercado de trabajo, es aprovechada por el modelo capitalista para fomentar la sumisión de la mujer en el espacio privado y público. En este sentido, Akorsu (2016) afirma que “ya que las mujeres han sido marginadas tradicionalmente en el trabajo doméstico, casual e informal, este desarrollo parece ofrecerles cierta forma de libertad para obtener ingresos y mantener sus responsabilidades domésticas” (p. 1). Entonces, a la par del aumento de la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo, existe una ligazón con qué tipo de actividades realizan y cómo su presencia en diversas posiciones dentro de la empresa está causalmente definida gracias a concepciones culturales y a su aumento dentro de las plantillas laborales (Standing, 1999). Se cumple lo compartido por García (2001) sobre la feminización del trabajo, pues afirma que “el aumento del volumen de mujeres en los sectores informales, no asalariados, implica que un mayor número de ellas se ocupa por bajos ingresos, sin seguridad social ni protección por parte de las leyes laborales” (p. 48). Esta implicación, muy ligada con la construcción de identidad laboral de las trabajadoras, está relacionada con la segunda vertiente.

La segunda vertiente del concepto de *feminización* lo homologa, bajo ciertas construcciones sociales, con la precarización. Algunas características básicas de esta vertiente se manifiestan en la subcontratación, jornadas de medio tiempo, o la ocupación en el trabajo doméstico; estas cuestiones, que no son necesariamente negativas ni son ocupadas en su totalidad por mujeres, sí son espacios tradicionalmente adjudicados a ellas debido a la división sexual del trabajo que discrimina su permanencia dentro del mercado de trabajo (Akorsu, 2016). Ya que la ocupación de estos trabajos se relaciona socialmente con el trabajo de la mujer, esto puede generar una estigmatización de una ocupación completa como correspondiente de forma directa al sexo femenino, lo que “refuerza su desvalorización por el condicionamiento de género inherente al mercado de trabajo” (Ariza, 2006, p. 396).

Segregación ocupacional.

El trabajo de las mujeres, además de la feminización y la precarización, puede presentar otras características; entre ellas, la segregación.

La *segregación* por sí misma contiene diversos elementos que implican una separación corporal o social de una unidad sobre otras. Cuando es dibujada como un concepto aislado, a la segregación se le identifican, al menos, dos formas diferenciadas de su ejercicio y aplicación: *de iure* o *de facto*. La primera se expresa en estipulaciones mandadas por ley, donde el arbitrio de alguna institución entra en efecto en relación a una respuesta consecuente a otra acción anterior; la segunda es la pertinente a este trabajo, pues “opera a través de mecanismos como normas sociales, por estratificación económica o cualidades específicas para el trabajo” (Calhoun, 2002, p. 432). Estos mecanismos son principalmente los que envuelven la concepción de *segregación ocupacional*, que encuentra parte importante de sus cualidades en elementos histórica y socialmente construidos, como la división sexual del trabajo, la feminización y la precariedad laboral.

Cuando la segregación ocupacional se dirige particularmente a observar las dinámicas de género, la definición comienza a profundizarse. En este sentido, en el marco de la *segregación ocupacional por género* “las mujeres tienden a concentrarse en determinados segmentos del mercado de trabajo (segmentación horizontal) y en posiciones de poder relativamente inferiores (segmentación vertical)” (Cárdenas et al., 2014, p. 400). Por lo tanto, este concepto refleja la implicación del orden patriarcal en las dinámicas laborales, que utiliza la división sexual del trabajo como primer herramienta para disponer de la fuerza de trabajo en espacios diferenciados. La segregación laboral tiende a explorar las características laborales de la mujer, desde la brecha salarial, las trayectorias laborales interrumpidas hasta la segregación tanto vertical como horizontal (Godoy et al., 2009). A la par de esto, la división sexual del trabajo crea diversas resistencias contra una distinta división del trabajo y tradicionalmente limita a la mujer al trabajo reproductivo.

La segregación ocupacional como fenómeno social tiene una presencia global. Según Aguado et al. (2020), no existe un homogéneo mercado de trabajo para mujeres y hombres, y las condiciones laborales diferenciadas motivan a que las mujeres ocupen puestos de menor cualificación y reconocimiento aunque sus niveles de formación educativa sean similares o incluso mayores que la de los hombres. Ribas y Sajardo (2004) explican que, según interpretaciones basadas en teorías feministas o *sociosexuales*, que las mujeres sean destinatarias culturalmente comprometidas con las labores domésticas y de cuidado evita que ellas acumulen capital humano, y que si esta situación está presente desde la infancia, las mujeres reciben menor

enseñanza en cuanto a ciencias y oficios y las habilidades o destrezas que ambos elementos confieren, y que por lo tanto la feminización de su presencia esté ligada a apreciaciones de sumisión o inferioridad sobre las cualidades más directamente adjudicadas a los hombres; esto podría, al menos parcialmente, explicar “por qué las mujeres adquieren menos experiencia que los hombres y por qué en ciertos países se ven excluidas de ocupaciones que conllevan el trato con el público. Además, explican porqué las posibilidades laborales de las mujeres son limitadas e inferiores a las de los hombres, y porque [*sic*] dicha segregación y discriminación se perpetúa” (p. 91). En este sentido, las teorías sociosexuales explican la segregación ocupacional, pues ponen de manifiesto “de qué manera tan exacta las ocupaciones «femeninas» plasman en el mercado de trabajo los estereotipos comunes y dominantes en la sociedad sobre las mujeres y sus presuntas aptitudes” (Anker, 1997, p. 354). Bajo todas estas consideraciones, la segregación ocupacional por género reproduce la propia diferenciación entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, pues su presencia en las dinámicas productivas interfiere en la forma en que las mujeres y los hombres conciben su propio trabajo, y si además se atiende el postulado de que esta segregación ocupacional por género mantiene a la mujer dentro de posiciones relacionadas con estereotipos corporales y de conducta, pueden devenir en una precarización del trabajo femenino ya que, si se sigue lo compartido por la Organización Internacional del Trabajo (International Labour Organization [ILO], 2012), ejemplos como los hogares encabezados por mujeres muestran que gran parte de sus ingresos son dedicados al ámbito familiar, lo que puede contribuir a la reproducción de altos niveles de precarización y pobreza.

Segregación vertical y horizontal de género.

La segregación vertical de género es observable cuando “el movimiento de ascenso de las mujeres a través de categorías ocupacionales para alcanzar puestos de mayor responsabilidad y dirección es obstaculizada por barreras institucionales y actitudes sociales” (Wirth, 2001, p. 13). Muchas de sus representaciones son cercanas a las construidas desde el concepto de *techo de cristal* y el *piso pegajoso*, pues entran en juego las habilidades, experiencias y aptitudes de las trabajadoras, así como el hecho de que estos elementos pueden ser considerados -o, en su caso, ignorados- en el momento en que se busque cambiar de posición dentro de alguna organización. Por ello, este concepto “supone una dispar representación de mujeres y hombres en la jerarquía empresarial” (Martín-Llaguno y Navarro-Beltrá, 2015, p. 115). Esto se hace visible cuando el

grado y nivel de responsabilidad de ciertos puestos, contiene en sí la presencia concentrada de mujeres. En este sentido, ellas “se encuentran concentradas en aquellas ocupaciones que presentan mayor inestabilidad, menor retribución y menor reconocimiento” (Barberá et al., 2011, p. 988, como se citó en Marín Cardona, 2017, p. 31). Distintos autores y autoras (Burin, 2008; Flego y Ortega, 2020) reconocen que esta segregación vertical está ampliamente identificada con el concepto *techo de cristal*.

La segregación horizontal se evidencia cuando “las mujeres tienden a concentrarse en determinados segmentos del mercado de trabajo” (Cárdenas et al., 2014); o sea, está relacionada “con la mayor presencia de mujeres en ciertas ocupaciones” (Zabludovsky, 2007, p. 31). El concepto contiene distintos elementos relacionados directamente con el desarrollo de las mujeres en el ámbito laboral, principalmente cuando se intenta diferenciar cuáles son los aspectos que definen su participación, su involucramiento en las tareas adoptadas, y la posición ocupada dentro de las organizaciones. Esto es lo identificado por Wirth (2001), quien observa que “una combinación de acciones sociales e inequidad de género en la educación y preparación ha contribuido de forma importante a la segregación ocupacional, lo que deriva en que hombres y mujeres sean dispuestas en trabajos, oficios y profesiones específicas” (p. 10). Dado que el origen de la disposición de hombres y mujeres en posiciones específicas dentro de diversas ocupaciones u oficios está ligado a construcciones sociales y culturales, se observa la importancia de este concepto para visibilizar aquellos elementos estructurales que entran en juego cuando se hace una cualificación de la mujer en relación con su jerarquía dentro de una organización. Una explicación todavía más clara de este concepto afirma que este tipo de segregación “es la que se produce en el reparto de hombres y mujeres entre distintas ocupaciones, por ejemplo cuando las mujeres trabajan como sirvientas y secretarias y los hombres como camioneros y médicos” (Anker, 1997, pp. 365-366). Por lo tanto, se vuelve altamente necesario considerar este tipo de segregación como complementaria a la vertical, pues ambas en conjugación sirven para delimitar el acceso y la presencia de las mujeres en las jerarquías de las organizaciones, según sea el caso específico.

Techo de cristal.

El primer uso del concepto “techo de cristal” es comúnmente adjudicado a Marilyn Loden, quien lo emplea en 1978 cuando menciona que “el ‘techo de cristal invisible’ - las

barreras para el avance que no eran ni culturales ni personales - hacían la mayor parte del daño a las oportunidades y aspiraciones de las carreras de las mujeres” (Loden, 2017, párrafo 4). El concepto sirve como guía para el recorrido por los diversos productos académicos que conciernen al objeto de esta investigación.

La amplitud práctica de este concepto deviene en sus características invisibilizadas y que son repetidas gracias a la permanencia de acciones, actitudes y preceptos implícitos en las relaciones laborales, y que tienen su justificación en la división sexual del trabajo, la feminización y la segregación: “a pesar de que no hay leyes ni códigos que digan ‘las mujeres no pueden ocupar estos lugares de trabajo’, en la práctica existen leyes y códigos familiares y sociales que tácitamente imponen al género femenino esta limitación” (Burin, 2008, p. 84). Históricamente, estos códigos tácitos han mantenido a la mujer en posiciones inferiores en relación con los hombres, lo que se ejemplifica cuando las mujeres que avanzan hacia lugares medios de dirección, ya que en este punto encuentran que su ascenso se disminuye o incluso se detiene por completo (Camarena y Saavedra, 2018). Muchas de estas acciones están entrelazadas directamente con estereotipos corporales, sociales y culturales, donde el trabajo de la mujer es comúnmente asociado a características serviles de comportamiento; según Ashiq (2021), estas características dibujan a la mujer como “débil debido a su blando corazón, sumisa y menos atrevida, y por lo tanto sólo son útiles para las tareas fáciles a diferencia de los hombres, quienes pueden realizar tareas más riesgosas y desafiantes” (p. 3). Estos estereotipos son reforzados constantemente en el actuar cotidiano, especialmente cuando no son reconocidos los mecanismos naturalizados de diferencia y se implementan dentro de las organizaciones laborales.

Dentro de este concepto también puede identificarse la opción de hierro, que según Burin (2008):

... define una situación en la cual una persona no puede elegir libremente, sino que debe optar entre dos condiciones opuestas. La situación clásica para las mujeres respecto de la opción de hierro es la dicotomía que se le presenta entre desarrollar una carrera laboral o la crianza de sus niños y la atención de su familia. (p. 83)

Al presentarse esta opción, se enfrenta a trayectorias continuamente marcadas por decisiones construidas con elementos estructurales de muy difícil flexibilidad. Debido a su contraposición, tienen la posibilidad de convertirse en hitos de significación que pueden ser captados a través de las narraciones fenomenológicas.

El concepto de “techo de cristal” ha sido puesto en duda, principalmente por la unidimensionalidad que representa en cuanto a la ejecución de las discriminaciones hacia las mujeres: por ejemplo, se ha puesto en duda si el concepto refiere a que hay un cierto número de pasos establecidos para llegar a altos puestos de dirección y, siguiendo de forma estricta la metáfora del *techo*, esto implica que las mujeres se quedan únicamente a un escaño de alcanzar estas posiciones, o que debido a la cualidad transparente implicada en el *crystal*, que las distintas discriminaciones son difíciles de percibir (Carli y Eagly, 2016). Por ello, para contemplar de forma amplia el camino por el que tiene que atravesar una mujer para llegar a posiciones de dirección, es útil retomar el concepto de “laberinto”, pues no sólo retoma las distintas barreras existentes, enunciadas y sutiles, pero que no implican un único camino en el recorrido laboral de las mujeres:

Los obstáculos que las mujeres enfrentan se han vuelto más superables, al menos en ciertos momentos y por algunas mujeres. Los caminos a la cima existen, y algunas mujeres los encuentran. Sin embargo, las vías hacia el éxito pueden ser difíciles de encontrar, y por lo tanto categorizamos estos caminos escabrosos como un *laberinto*”. (Carli y Eagly, 2007, p. 6)

De esta forma, puede considerarse que las dinámicas laborales por las que tienen que atravesar las mujeres, si bien están contenidas de distintas discriminaciones y segregaciones, es útil pensarlas no como categorías rígidas, sino como manifestaciones de las formas de producción que están en constante transformación.

Fronteras de cristal.

Cuando se habla de este concepto, se hace alusión a los espacios geográficos que son ocupados por las mujeres y la forma en que intervienen de forma directa en su participación en puestos de trabajo. También refiere a la relación que esto tiene con la decisión que las mujeres deben tomar para dar prioridad a su participación en la esfera familiar o en la laboral. La conjugación de estos elementos limita estructuralmente la participación de la mujer en estos ámbitos, y permite identificar un estrato diferenciado en las relaciones de desigualdad y diferencia de género por la que tienen que atravesar para reflexionar sobre sus procesos identitarios.

Esto es justamente lo que Burin (2008) identifica en este concepto, pues menciona que “estos conflictos dejan sus marcas en la construcción de la subjetividad, en los modos de desear, de sentir, y de pensar de las mujeres, y en la posibilidad de formar familias y de tener hijos e hijas” (p. 83). La importancia de este concepto para los intereses de esta investigación es que las fronteras de cristal, muy a la sazón del techo de cristal y del piso pegajoso, muchas veces se establece a través de las interacciones forjadas en la cotidianidad de las dinámicas y trayectorias laborales de las mujeres, y muy inmerso en tales vivencias hace elusiva su reflexión y tiene la potencialidad de facilitar su normalización. Por ello, aunque este proceso de elección podría ser un elemento que es atravesado de forma indiferenciada por mujeres, hombres, o cualquier otra identidad de género, bajo esta construcción teórica implica las imposibilidades de elección, la restricción de los espacios y el difícil acceso a elementos que dispongan de mejores condiciones laborales a las mujeres; todo esto afecta directamente la construcción de la identidad: “este proceso de ‘elegir’ es una barrera más, no solo en el sentido macroestructural, sino que se inserta en las propias subjetividades; las mujeres tienen que lidiar con deseos contradictorios, pero igual de significativos emocionalmente” (Rocha-Sánchez, 2013, p. 4). Estas subjetividades nos permiten avanzar hacia el análisis de las trayectorias laborales y cómo existen limitantes muchas veces alejadas del albedrío personal, para sujetarse a estructuras que normalizan prácticas y precarizan los procesos identitarios.

Una parte que precariza tales procesos, y que se conjunta con la cuestión geográfica antes mencionada y la *posibilidad* de elección, es el tiempo. Entender las fronteras de cristal implica reconocer que el tiempo tiene un carácter social, y que en el caso de las mujeres, aunado a una constante normalización de prácticas sexo-genéricas intransigentes, ancladas en elementos como la división sexual del trabajo, implica poner de manifiesto: “el carácter social del tiempo, la pluralidad de tiempos sociales y la singularidad del tiempo del trabajo doméstico y familiar” (Carrasquer, 2009, p. 38). En conjunto con un énfasis en el análisis interseccional de las trayectorias, existe la posibilidad de observar la muchas veces difusa separación entre los tiempos que restringen las experiencias vivenciales de las mujeres en el ámbito laboral, aunque no se reduce a éste.

Piso pegajoso.

El concepto *piso pegajoso*, en el mismo tenor de las particularidades presentadas por el *techo de cristal*, tiene como propósito mostrar la dificultad de diversos grupos, principalmente las mujeres, para evitar su desarrollo integral en ámbitos ajenos al doméstico. Es común adjudicar el primer uso de este término a la socióloga Catherine White Berheide, quien hacia 1992 lo utiliza como contrapunto al *techo de cristal*. La intención era darle nombre a la situación por la que atravesaban muchas mujeres en posiciones de baja jerarquía dentro de las organizaciones, y que a la par de aquellas que intentaban alcanzar las máximas posiciones pero no accedían a ellas gracias a diversos factores corporales, culturales y de género, también aquellas se veían limitadas a cualquier tipo de movimiento que implicara una mejora en su situación económica o social. En este sentido, el *piso pegajoso* se refiere a aquellos “trabajos de poca remuneración, poco prestigio y, principalmente, trabajos con poca movilidad típicamente ocupados por mujeres” (Berhide, 2013, p. 825). Estos trabajos están ligados con la primera posición ocupada por la mujer al entrar al mercado de trabajo y la estructura de las organizaciones, ya que éstas no brindan los mecanismos laborales como para que las personas que ocupan estas posiciones puedan avanzar, ya sea horizontal o verticalmente. Elementos sociales, estereotipos culturales y sistemas de poder entran en juego en el momento de la toma de decisiones sobre quién puede tener acceso a trabajos de mejor remuneración. Por tanto, este concepto es comúnmente utilizado cuando se habla del inicio laboral de las mujeres, cuando en el comienzo de su carrera en algún ámbito y llegan adoptan posiciones que no suelen tener movilidad (Suharnomo, 2019).

Cerva y López Hernández (2020) utilizan el concepto para referirse “al trabajo maternal y al trabajo doméstico, que imponen una adhesividad a las mujeres en el ámbito doméstico, atrapándolas con lazos que les dificultan o impiden su realización personal lejos del ámbito familiar” (p. 144). Estas dos dimensiones -trabajo maternal y doméstico- agregan cargas a la mujer, principalmente si está involucrada en dinámicas familiares tradicionales, donde la división sexual del trabajo impera sobre cualquier otro tipo de organización de la vida privada. Estas acciones tienen repercusiones directas en la relación existente entre la mujer, su corporalidad y los recursos que tiene a su disposición para involucrar integralmente su fuerza de trabajo. Esto es lo que observa Burin (2008), cuando menciona que las mujeres deben hacer “movimientos psíquicos para sustraer una cantidad significativa de la energía libidinal necesaria para el

desempeño de los roles de género femeninos tradicionales como madres, esposas y amas de casa, y destinarla al desarrollo de su carrera laboral” (p. 77). Estos roles tradicionales generan responsabilidades impuestas sobre las mujeres, lo que evita que ellas salgan fácilmente del ámbito privado y que puedan desenvolverse en el mercado laboral, lo que provoca su estancamiento en posiciones con condiciones laborales precarizadas.

Estos elementos también tienen cabida en otra expresión de la desigualdad expresada en el ámbito laboral hacia las mujeres: las paredes de cristal. Este concepto “se refiere a las barreras invisibles o estructuras que impiden a las mujeres desplazarse lateralmente a puestos de dirección dentro de las vías centrales de la pirámide jerárquica” (p. 5). En esencia, cuando las posiciones con mayor reconocimiento y visibilidad social, y que así son reflejadas en diversos tipos de remuneraciones como las económicas, son ocupadas por mujeres, muchas veces tales posiciones están restringidas a ciertos ámbitos de desarrollo profesional; en este caso, las comunicaciones pueden entrar en este concepto, pues aunque la presencia de las mujeres que toman decisiones dentro de los medios va en aumento, muchas veces detienen su camino sin tener acceso a posiciones como las direcciones de tales empresas.

Por supuesto, estas dos concepciones no abarcan todo el espectro de desigualdad que afecta directa e indirectamente a la mujer periodista en su trabajo cotidiano. Por ejemplo, entre el piso pegajoso y la escalera de cristal puede encontrarse el concepto de escaleras rotas, que incluye “a las mujeres que pueden despegarse de los “pisos pegajosos”, ya que poseen mayores ingresos y mejores credenciales educativas, pero que enfrentan múltiples obstáculos para alcanzar el estrato más alto” (Dirección General de Estadística y Censos, 2023, p. 3) Por otro lado, existe el término anglosajón *leaky pipeline*, que se asemeja al de fuga de mujeres que ha llegado a utilizarse en estudios de latinoamericanos de género. Esta implica, entonces, una metáfora “utilizada en la literatura sobre mujeres y su participación en las ciencias para describir la circunstancia en que las mujeres científicas abandonan la academia a un paso mayor que sus colegas hombres” (Svinth, 2006, p. 1). Dentro del ejercicio periodístico, se vuelve necesario observar las trayectorias laborales de sus trabajadoras para comprender, si acaso sucede, cuáles son los motivos por los que una mujer se retira del ámbito para acomodarse en otro, y que esto sucede comparativamente en mayor grado que con los varones. Estos elementos son parte de una más amplia arquitectura de la desigualdad, que está construida con todos los elementos definidos pero que no se agota en ellos, pues las vicisitudes laborales cotidianas visibilizan nuevas

situaciones y permite identificarlas para que, al nombrarlas, pueda investigarse y trabajar para su disminución.

IV. Metodología.

En este capítulo se presenta cómo fue creada y elegida la metodología pertinente a esta investigación. Se comienza con una mención sobre el tipo de investigación, cómo fue creado el instrumento y qué soportes teóricos y filosóficos fueron utilizados para darle sustento a su aplicación. Con esta información plasmada, se menciona cómo fue realizado el trabajo de campo, que involucra la transformación del instrumento en al menos dos fases distintas. Después, se describe cómo fue el proceso de transcripción de la información recopilada, y se comparten algunas conclusiones generales sobre este proceso.

IV.1 Tipo de Investigación: Cualitativa.

Este trabajo considera que la metodología refiere a “la teoría del método en tanto justifica la elección de un tipo de procedimiento, y el análisis respectivo está supeditado al problema de investigación, al objetivo teórico o práctico (léase técnico) del estudio” (Campos, 2007, p. 7). Por ello, atender el problema de investigación mencionado en apartados anteriores involucra una dinamización de datos cuantitativos y cualitativos, tanto aquellos que tratan sobre la experiencia subjetiva expresada en trayectorias laborales, como la distinción de sus condiciones laborales particulares manifestadas en forma de datos estadísticos.

Para avanzar con estos preceptos metodológicos, esta investigación adoptó un diseño cualitativo, particularmente bajo un método interpretativo⁸. Con este método, se buscó realizar un “acercamiento inductivo que comienza con datos e intenta derivar una teoría sobre el fenómeno analizado a través de la información observada” (Bhattacharjee, 2012, p. 35). El punto de partida implica reconocer que nuestro conocimiento de la realidad, “que incluye el ámbito de la acción humana, es una construcción social realizada por actores humanos” (Walsham, 2006, p. 320); también, que bajo el método interpretativo se considera que la realidad, así como nuestro conocimiento del mismo, son productos sociales y por lo tanto no pueden ser comprendidos de forma separada de los actores sociales (que incluye a los investigadores) que construyen y dan

⁸ Si se sigue lo expuesto por García et al. (2009), lo declarado hasta este punto también puede considerarse como *estudio explicativo*, pues tiene como finalidad “encontrar las razones que ocasionan un fenómeno y en qué condiciones ocurre éste” (p. 13).

sentido a esa realidad (Orlikowski y Baroudi, 1990). Al adoptar esta perspectiva, los datos cuantitativos y cualitativos se dinamizan en la interpretación -sin perder el énfasis en las cuestiones cualitativas-, cuyo avance está inherentemente ligado a la representación del individuo como actor que inexorablemente da significados a la realidad observada.

Como puede observarse en el Estado del Arte de esta investigación, existen diversos estudios con índole interpretativa que teorizan sobre las dinámicas de género dentro de los medios de comunicación. Según afirman Caro-González et al. (2014), una de las tendencias de tales investigaciones lleva su atención al análisis de una problemática interna, “es decir, mirando al engranaje de la organización y buscando la respuesta a la desigualdad de género en la cultura, las estructuras, las rutinas y los comportamientos de los actores principales de las empresas” (p. 832). La complejidad de estas temáticas volvió necesario adoptar una metodología cualitativa, pues ésta utiliza diversas aproximaciones a un fenómeno bajo el interés de abarcar gran parte de las aristas que la conforman. Por lo tanto, se utilizó un instrumento de índole cualitativo; gracias a éste último puede expresarse libremente el aspecto fenomenológico de la investigación, pues tal busca recopilar información y distintas percepciones a través de métodos inductivos como las entrevistas, discusiones, retomadas desde la perspectiva de los participantes (Karimu, 2015). Para esto, se empleó la entrevista semi estructurada, con su respectiva guía de preguntas.

Este trabajo tiene la intención de tomar a la perspectiva de género como un punto fundamental para la recopilación de información y su respectivo análisis; por lo tanto, la metodología propuesta se abrigó dentro de la categoría de *estudios de género*. El género, como categoría de análisis, tiene tres puntos fundamentales: primero, es *siempre relacional*: establece una continua relación entre el género femenino y el masculino; es una *construcción histórico-social*: implica una transformación a lo largo del tiempo, motivada por actores e instituciones (escuela, religión, jurisprudencia, etc.); y finalmente, que el género “*jamás aparece en forma pura*” (Burin y Meler, 2010, p. 21), pues diversos factores se intersectan para edificar la subjetividad humana construida en el mismo concepto. Para brindar todavía más profundidad y especificidad a la inclinación ideológica de este punto, se retoma como guía a la *epistemología feminista*, que aborda “la manera en que el género influye en las concepciones del conocimiento, en la persona que conoce y en las prácticas de investigar, preguntar y justificar” (Blazquez, 2010, p. 22). A través de esta epistemología particular, influenciada directamente de la teoría feminista, se buscó “*recuperar y tomar como referente la experiencia de las mujeres, entendida esta última*

como un núcleo histórico, ético, geopolítico a partir del cual el feminismo académico develará las huellas de los conocimientos acumulados por dicha experiencia” (Güereca, 2016, p. 88). Entonces, esta investigación retomó una perspectiva interpretativa para introducirse en la categoría de estudios de género; tiene en el centro una epistemología feminista que brinda énfasis a las experiencias compartidas por las participantes y los significados que puedan extraerse de sus vivencias laborales cotidianas.

Fenomenología.

Esta investigación retomó a la fenomenología como eje central para la adopción de herramientas de investigación, así como para la interpretación de la información obtenida en el trabajo de campo.

Es común afirmar que el uso de la fenomenología como método tiene sus orígenes en Edmund Husserl. Para este autor alemán, “«fenomenología» designa una ciencia, un nexo de disciplinas científicas. Pero, a un tiempo, y ante todo, «fenomenología» designa un método y una actitud intelectual: la *actitud intelectual* específicamente *filosófica*; el *método* específicamente *filosófico*” (Husserl, 1982, p. 24). Antes de elucidar sobre las cuestiones generales de la fenomenología como método, es necesario considerar la intención primigenia que Husserl imprime a su propuesta. Para lograr esto, se vuelve necesario mirar la comprensión que sobre tal realiza Alfred Schütz (1966), quien distingue con claridad que la fenomenología busca erigirse como una ciencia eidética⁹, que se interesa no con la existencia sino con la esencia. Si cualquier intento de ciencia o método recoge una concepción *eidética*, ésta debe tener una muy clara moneda de cambio: “los hechos de la naturaleza externa, los hechos vivientes, los hechos psíquicos, etc., son inseparables de esencias que delimitan respectivamente a las diversas ontologías regionales” (Alcázar, 2005, p. 172). Así, retomar la fenomenología como método nos permite ejercer una reflexión que conjuga lo observable con la búsqueda de sus esencias. Una forma de encontrarlas es a través de la reducción eidética.

⁹ Cuando Husserl menciona la cualidad *eidética* de su propuesta de método, lo hace desde una postura que busca recuperar las consideraciones platónicas que se hacen del mismo concepto: “Siendo para Platón, el εἶδος de las cosas la imagen que ofrecen cuando son contempladas en la visión, ἰδέα, de lo que son verdaderamente, el carácter eidético será propio de las esencias” (Ferrater, 1978, p. 490). Por lo tanto, la búsqueda fenomenológica contiene esta potencialidad de atravesar las apariencias superficiales, las consideraciones de un primer nivel de observación, para acercarse a lo que consta de permanente en los fenómenos como objetos de aprehensión reflexiva.

A esta reducción se le tiene que reconocer su cualidad apriorística; desde ahí, se puede considerar la existencia de una *intuición*, un interés que no sólo ejecuta los mecanismos para acercarse a los objetivos de la investigación, sino también uno que necesita una coherencia de los casos observables, con cualidades discursivas que manifiesten estructuras de significado recíprocas entre quien las analiza, las experimenta, y el fenómeno social que intenta entreverse. Esta reciprocidad es la esencia de la reducción eidética: “se llega a una comparación sólo cuando tenemos la *intención orientada hacia una igualdad o semejanza*, o bien, la intención de ‘buscar’ algo común” (Husserl, 1980, p. 210). Recuérdese, antes de avanzar, que si se retoma a la fenomenología como un método, entonces tiene que resistir al empujón tan atractivo que implica su intento de aproximación hacia postulados positivistas. Para evitar tal, o al menos alejarnos (pues nuestros intereses no son descriptivos, sino analíticos y reflexivos sobre el fenómeno de estudio) de estos propósitos, tenemos que atender a la *epojé*.

La *epojé* no es una herramienta, un dispositivo o una técnica en sí misma: refiere a un momento dentro del proceso reflexivo que puede utilizarse para comprender la esencia de los fenómenos: un momento dentro de esta dinámica que busca alejarse de interpretaciones superficiales, de las miradas ingenuas que nos regalan los primeros niveles de apreciación de lo perceptible. Si queremos alejarnos de las presuposiciones, la *epojé* no sólo ayuda sino que establece las bases de la aproximación reflexiva fenomenológica. En este sentido, Husserl (2001) menciona que el objetivo de la *epojé* no es *explicar* el conocimiento en el sentido psicológico o psicofísico como un acontecimiento concreto en su naturaleza objetiva, sino *brindar luz* a la *Idea* del conocimiento en sus leyes y elementos constitutivos (p. 178).

No es intención de Husserl, por supuesto, elaborar una metodología infalible, cuya estructuración sea una perfecta armonía entre el fenómeno, sus esencias, y la percepción del investigador. Lo que interesa es afirmar que las intuiciones percibidas son guías de comprensión de las esencias, y que el método fenomenológico propone dejar de lado las apariencias que, superficialmente, distraen de la aprehensión de la realidad eidética. Por eso menciona que si está en el interés del investigador crear una descripción fenomenológica de un objeto externo, es necesario abstenerse de realizar cualquier valoración que concierna a la realidad actual del objeto, o sea, “que todas las preguntas sobre esta realidad deban ponerse en pausa, dispuestas a un lado, sin buscar su respuesta” (Küng, 1975, p. 66). En este punto se vuelve necesario

compartir cómo, desde su formulación en forma de método, la fenomenología de Husserl invita a pensarla bajo la reducción eidética y después la *epojé*. Lo siguiente es la *variación libre*.

Esta parte del proceso contiene potencialidades de imaginación por parte de quien llega a este punto dentro del proceso metodológico de la fenomenología. Una vez desprendidos, de la mayor manera posible, de cualquier juicio que cualifique a un objeto o fenómeno, los significados tienen mayor flexibilidad o, en sentido más estricto, están menos encauzados a preceptos limitantes recogidos en la consciencia. Husserl lo explicita como un ejercicio de expansión, donde las posibilidades de apreciación están ligadas a la propia creatividad de quien se embarca en el proceso fenomenológico. Lo menciona de esta forma, cuando comparte un ejemplo de una figura imaginaria correspondiente a una sirena sentada en un banco:

En lugar de encontrar cada instancia de imaginarla [a la sirena sentada en su banco] diferente a lo que es, una nulidad en conexión con su existencia y en conflicto con su nexo empírico - en lugar de eso, puedo permitir que cada transformación ficticia se mantenga igual a ella y dejarla mantenerse como una única posibilidad al lado de estas otras posibilidades. Al hacer esto, abandono el sustento de su aceptación y dispongo mi aceptación experiencial fuera de la jugada, por decirlo de alguna forma. (Husserl, 1977, p. 53)

De esta forma, el investigador no sólo ha eliminado las restricciones de las observaciones empíricas, sino que las interpretaciones contienen una multiplicidad de expresiones que ya no son meramente construidas en su trabajo individual, sino que en su multivariada manifestación son expresiones de una realidad general. Dentro de esta parte del proceso, es necesario reconocer en tal multiplicidad ciertos patrones que revelen una estructura única, esencial; un *eidós* “*that is to be grasped purely, and this [eidós] stands then under truths of essences at various levels of universality*” [que debe ser captado en su forma pura, y este eidós se mantiene bajo verdades de esencias en varios niveles de universalidad] (Husserl, 2014, p. 11).

El siguiente paso tiene que ver con la superación de una actitud *natural* ante la realidad, para llegar a una que trascienda sus limitaciones. Se reconoce que los fenómenos están dispuestos bajo un velo de percepción que esconde su esencia, y por lo tanto ésta debe ser objetivo del proceso fenomenológico. Pero atravesar hacia ella implica el desprendimiento, la puesta en espera de nuestras percepciones, y la contemplación de una multiplicidad de opciones surgidas desde nuestro entendimiento, pero que habrán de conjugarse en un proceso reflexivo

eidético. Esta es la *actitud fenomenológica*, que “procura no quedar adherida a dichas relatividades, no ser una relatividad más, sino más bien superarlas en la medida en que las vuelve tema explícito” (Rabanaque, 2011, p. 161). Con esto en claro, queda el último paso del proceso fenomenológico.

Se llega, entonces, a una *descripción*, específicamente de la cosa determinada (*noema*) y de la conciencia determinante (*noesis*): “la etapa descriptiva es aquella que registra las fases precedentes del método y las dispone para otros como un documento teórico del análisis fenomenológico completo” (Kearney, 1986, p. 111). Siendo la parte final del proceso, es cuando puede hacerse todavía más evidente la ejecución del método fenomenológico, pues su expresión envuelve las fases antes mencionadas y brinda el espacio para explicitarlas, desde el investigador hacia la comunidad interesada en su objeto de análisis.

Sirvan las consideraciones anteriores como base que conjunta los argumentos esenciales de la fenomenología desde Husserl, con una aplicación práctica de su propuesta. Para resumir los puntos: se parte del *epoché*, donde los juicios y valoraciones se ponen “en espera”; se avanza hacia la *reducción fenomenológica* (eidética), que tiene en su centro la contemplación de puntos en común que son perceptibles por la intuición, y que serán visibles más adelante dentro del proceso; después, la *variación libre* da rienda a la imaginación del investigador, quien ya idealmente desprendido de sus preceptos y prejuicios se anima a visibilizar una multivariada expresión de significados que reflejen lo eidético del fenómeno, y que eventualmente será distinguido por encima de alternativas imaginadas; se avanza hacia la superación de la actitud natural a través de la *intuición*, que transforma la actitud natural y la convierte en *fenomenológica*; por lo tanto, ahora se puede describir el fenómeno más en contacto con la esencia del fenómeno, ahora visible gracias a los desprendimientos anteriores.

Gracias a Husserl, podemos encontrarnos con diversas propuestas que buscan sistematizar su metodología. La que se retoma en esta investigación es la proporcionada por Fuster (2019), autora que distingue al menos cuatro etapas que caracterizan al método fenomenológico hermenéutico¹⁰: etapa previa o clarificación de presupuestos, recoger la

¹⁰ Aunque Husserl no es considerado, estrictamente, como un representante de la hermenéutica, su trabajo permitió la distinción de conceptos que ésta disciplina utiliza constantemente. En este sentido, aunque su participación no fue directa, sí se la adjudica un anclaje basado en las posteriores interpretaciones de sus principales obras. Según afirma Vandeveld (2016), existen dos puntos clave donde puede conectarse la hermenéutica con los trabajos de Husserl: primero, el filósofo logró establecer una correlación entre conciencia y objeto, convirtiendo éste en un *objeto* que puede aprehenderse, interpretarse o constituirse; segundo, porque en la base de sus construcciones

experiencia vivida, reflexionar acerca de la experiencia vivida, y escribir-reflexionar acerca de la experiencia vivida.

La primera etapa requiere que se establezcan cuáles son las construcciones previas que pueden influir en la activa participación del investigador en su proceso de conocimiento. Esto incluye posicionamientos teóricos, morales y éticos, así como marcos temporales y espaciales que conllevan a rutas específicamente delineadas por creencias subjetivas. En palabras de Martínez Migueles (2004), recordando el proceso fenomenológico, se requiere “prescindir de teorías o marcos teóricos constreñidores que instalan lo nuevo en moldes viejos, imposibilitando la emergencia de lo novedoso, de lo original, de la innovación” (p. 78). Como puede verse, esta parte del proceso se inspira en la *epojé*, ya que implica poner en pausa las valoraciones que se tengan tanto del fenómeno por observar, como del acercamiento ideado para la investigación.

La segunda etapa retoma las experiencias vividas por las personas, contadas por ellas mismas. Dentro de la fenomenología hermenéutica, una herramienta altamente eficaz para llevar a cabo esta etapa es la *anécdota*, que va más allá de un sencillo recuento de vivencias; en lugar de eso, se erige como una historia pre reflectiva, que es recordada desde la descripción de una experiencia vivida (Eilifsen, 2011). Según los propósitos de esta investigación, las vivencias anecdóticas pueden ser captadas a través de las entrevistas semi estructuradas, que son definidas más adelante.

La tercera fase implica *reflexionar acerca de la experiencia vivida*, que también es uno de los pasos enarbolados por la metodología fenomenológica de Husserl. Una vez que se cuenta con la anécdota, o la información obtenida a través de distintos métodos (piénsese, también, en la entrevista semi estructurada), es necesario avanzar reflexionando sobre los significados compartidos. El objetivo de esta fase es permitir que la persona regrese a su experiencia vivida a través de interpretaciones fenomenológicas, que no sólo reflejen su esencia (describir y analizar la esencia del fenómeno o de la misma experiencia vivida), pero también evocar vívidamente su comprensión (Errasti-Ibarrondo et al., 2018). Como en la fenomenología, es requerido no quedarse en la mera reflexión de las vivencias, sino atravesarlas analíticamente, explotar sus posibilidades de lectura de realidad y alcanzar una valoración eidética de lo compartido. Este punto es esencial, pues da pie a la aparición de temáticas y núcleos de significados

teóricas y metodológicas utilizó nociones que la hermenéutica retomará como conceptos clave, como la experiencia vivida, la intersubjetividad, la empatía y el mundo de vida.

fundamentales sobre los discursos analizados. Esta es una aproximación temática que puede subdividirse en tres aproximaciones distintivas (Van Manen, 2014):

- Lectura holística.
- Lectura selectiva.
- Lectura detallada.

En la primera, se observa la información obtenida como una totalidad, y se intenta formular una frase que incluya el significado eidético de lo general. En la segunda, se vuelven a leer y observar las frases y contenidos para elegir aquellas que capturen los significados fenomenológicos con respecto a temáticas específicas (en este caso, dimensiones teóricas de acuerdo con su respectiva operacionalización). En la tercera, la selección se agudiza y las frases se recomprenden bajo los conceptos previamente definidos, y se intenta asimilarlos con el propósito de que tales representen las esencias de los discursos.

Una vez avanzadas estas etapas, es posible acceder a la cuarta, donde se escribe y reflexiona sobre la experiencia vivida. Esto es lo que Van Manen (2014) distingue como un *texto fenomenológico*, que define como un proceso de reflexión que intenta recuperar y expresar las maneras en que experimentamos nuestras vidas en el momento en que las vivimos, y así poder actuar de forma práctica en nuestras vidas con un mayor grado de tacto y reflexión (p. 20). Aquí se recogen los productos de las etapas anteriores, que es necesario contrastar con los supuestos de investigación: “se lleva a cabo una revisión de fuentes fenomenológicas o confrontación del trabajo final con otros estudios del mismo enfoque. En esta confrontación, encontramos coincidencias y no coincidencias con las reflexiones del autor” (Fuster, 2019, p. 214). Recuérdese que el método fenomenológico de Husserl, explicado anteriormente, requiere una invitación a que el investigador exprese distintas manifestaciones de lo que tal pueda inferir del fenómeno (después de la debida *epoché* y reducción fenomenológica), y de ahí encontrar patrones que eventualmente habrán de ser constreñidos a la contemplación eidética de los discursos analizados.

La intención es tener las consideraciones anteriores como bases filosóficas de la aproximación metodológica. Para proponer una operacionalización con un sutil sentido pragmático al proceso fenomenológico, se propone el dinamismo propuesto por Schütz cuando retoma la fenomenología trascendental y le realiza un viraje que la contempla como *fenomenología mundana* basada “en una epoché de segundo grado que denomina: *epoché de la*

epoché original” (Toledo, 2003, p. 12). Esta es una suspensión de la suspensión, una forma de replantearse el lugar del investigador para confirmar que, sin perder coherencia, sus confirmaciones tienen que replantearse a la luz de su encuentro con los fenómenos discutidos a través del propio proceso fenomenológico. Explicado en las propias palabras de Schütz (2008), esto es lo que significa la *epoché de la actitud natural*:

Puede aventurarse la sugerencia de que el hombre en actitud natural utiliza también una *epoché* específica, por supuesto, muy distinta de la que emplea el fenomenólogo. No suspende la creencia en el mundo externo y sus objetos; por el contrario, suspende la duda de su existencia. Lo que coloca entre paréntesis es la duda de que el mundo y sus objetos puedan ser diferentes de lo que se le aparecen. (p. 214)

Por lo anterior, se parte desde una posición de duda por parte del investigador, donde sus preceptos y construcciones previas se abandonan para dejar brillar a los fenómenos construidos a través de los significados compartidos por los individuos y expresados en acciones, hábitos y discursos. Los puntos de vista personales están presentes, pero la atención no está exclusivamente en ellos:

Lo que se ofrece a ambos [la interpretación de mis vivencias y mi interpretación de las vivencias ajenas], al yo actuante y al observador que interpreta, no es sólo el simple acto significativo y el contexto o configuración de significado al que éste pertenece, sino todo el mundo social en perspectivas plenamente diferenciadas. Sólo mediante esta introvisión podemos comprender cómo se capta el yo del otro como un tipo ideal. (Schütz, 1993, p. 38)

Es justamente por la intención de encontrar los significados inmersos en la interacción, cuya moneda de cambio es el intercambio continuo de significados, que se busca tener a la fenomenología como centro de la metodología propuesta.

Fenomenología y su aplicación a los objetivos de investigación.

Es interés de esta investigación retomar a la fenomenología como un método construido desde la filosofía, pero que intenta constantemente afianzarse en aquellos aspectos palpables de la realidad y su identificación eidética. Gracias a su adopción de una actitud personalista donde, según comparte Husserl (2020), “la esencia peculiar de todo lo espiritual remite a la *esencia de los sujetos de toda espiritualidad en tanto sujetos de vivencias intencionales*; estos sujetos son

yoos, sujetos personales” (p. 126), La fenomenología tiene la potencialidad de retomar las vidas individuales y a través de sus interpretaciones conocer la generalidad de una realidad constantemente transformada por la reflexión individual, que ineludiblemente conlleva hacia las acciones concretas.

Su cercanía con el feminismo, como énfasis, es que permite enlazar las voces de las mujeres al interactuar con sus historias de vida, darle sentido a sus significados y recogerlos en el proceso de construcción de un texto fenomenológico, altamente pertinente para esta investigación, y que haya sido enarbolado por la significación del conjunto de experiencias compartidas. Como lo menciona López Sáenz (2014), al acercarse a movimientos como el feminismo, “enriquecerá la auto-comprensión sociocultural del presente; por lo que respecta a la descripción metodológica de las experiencias vividas, permite que cada sujeto se reconozca en las vindicaciones feministas” (p. 46). Sirva esto de justificación para comprender cómo es que el aparato metodológico diseñado en esta investigación tiene como propósito el acercamiento eidético a las experiencias laborales de las mujeres periodistas y cómo éstas son construcciones que *significan* y que, por lo tanto, reverberan en la realidad que atraviesan y en las distintas vivencias que consolidan sus trayectorias dentro del ejercicio periodístico.

Con esto en claro, a continuación se enuncian los pasos generales del diseño de investigación.

Sobre el universo de estudio.

Es necesario definir el universo de estudio y encontrar los patrones sociodemográficos y laborales de las mujeres periodistas que se desarrollan en la entidad.

Según datos del portal Data México (Secretaría de Economía, s.f.), hacia el cuarto trimestre de 2023, la población ocupada como periodista o redactora alcanza la cantidad de 195 personas, pero este número no distingue el género de quienes conforman esta cifra. El ingreso promedio, sin distinguir si todas sus actividades productivas están directamente relacionadas con actividades periodísticas, es de 14.6 mil pesos mensuales, y los años invertidos por mujeres en su escolaridad alcanzan los 16 años. También, este portal comparte que 20.4 % de periodistas y redactores trabaja bajo una modalidad de informalidad; esta última se conceptualiza en tres distintas acepciones: trabajadores informales en empresas formales, trabajadores informales en negocios informales, y trabajadores familiares pagados que producen bienes para autoconsumo o

empleados domésticos (Camberos y Bracamontes, 2021). En la particularidad de Querétaro, Data México comparte que la población de periodistas y redactores que conforman la tasa de informalidad de este ámbito llega a 52.5 % (Secretaría de Economía, s.f.).

Esta información sirve para tener una visión general de cómo es la población observada. Al conjugar estos datos con la información presentada en el apartado anterior, específicamente aquella relacionada con los medios directamente involucrados en la aplicación del instrumento y en el posterior análisis, se buscó entonces encontrar a las mujeres periodistas que trabajan activamente en las empresas mencionadas y que cumplan con las características proporcionadas por Data México. Elementos como el ingreso mensual por periodista no son asequibles antes del trabajo de campo, así como un índice de su escolaridad; sin embargo, se avanzó con la selección de informantes clave que coadyuven a la creación de la muestra con base en lo observado en el universo de estudio.

Para esto, se retoma el tercer paso de la propuesta de Martín-Crespo y Salamanca (2018): la búsqueda de informantes clave. Se considera a éstas como personas que debido a “sus vivencias, capacidad de empatizar y relaciones que tienen en el campo pueden apadrinar al investigador convirtiéndose en una fuente importante de información a la vez que le va abriendo el acceso a otras personas y a nuevos escenarios” (Robledo, 2009, p. 1). Dentro de este paso, y considerando las particularidades implícitas en el reconocimiento de los informantes clave, se adoptó un muestreo de avalancha, también nombrado muestreo nominado o en bola de nieve; ya que consiste en solicitar a los informantes que faciliten el contacto con otros participantes, tiene la ventaja de facilitar “establecer una relación de confianza con los nuevos participantes, [y] también permite acceder a personas difíciles de identificar” (Martín-Crespo y Salamanca, 2018, p. 2). Su riqueza estriba es que se apoya en *redes sociales naturales*, ya que “es a través de amigos, parientes, contactos personales y conocidos como se accede a capturar los actores objeto de la investigación” (Monje, 2011, p. 130).

Ciertamente, no es interés de esta investigación afirmar que se abarcó “por completo” la problemática identificada. La cantidad de participantes y el tiempo que se invirtió en la recopilación de información proveen de ciertas características que, en el proceso de transcripción, mostraron una evidente repetición. Estos elementos son mencionados más adelante; sirva en este punto enfatizar que, al encontrar tales puntos en común, se vislumbra una

saturación teórica proporcionada de forma orgánica en las experiencias compartidas por las periodistas.

Selección de muestra.

Se retoma el concepto de *diseño de investigación* desde Páramo y Otálvaro, (2007), quienes lo consideran como el “plan de realización de la investigación en el que se especifican los participantes o la forma de identificarlos o asignarlos a grupos, las fases de exploración, y las técnicas como los instrumentos que se utilizan para capturar la información” (p. 16). La primera parte implica explicar la muestra de interés para esta investigación.

El concepto de *muestra* adoptado por esta investigación tiene dos puntos principales: en un sentido pragmático, refiere al método utilizado para seleccionar un número de personas (o cosas) de una población; en un sentido constructivista, abarca aquellas decisiones que toma un investigador en relación con el grupo de que será extraída la información: quién se incluye, cómo se incluyen, y qué se hace para esconder o revelar las identidades en la investigación (Mertens, 2010, p. 309). Ambos puntos guían tanto quién es la parte de la población que interesa investigar, como las formas en que se recopila información de la misma.

Se utilizó un acercamiento teórico para identificar las particularidades de la muestra. Según afirman Denzin y Lincoln (2018), los modelos de muestreo teóricos o intencional buscan grupos, entornos e individuos donde (y para quienes) es probable que experimenten el proceso estudiado (p. 553). Cuando se reconoce su cualidad *intencional*, en este muestreo “el investigador selecciona de forma no aleatoria a individuos caracterizados por una riqueza de información en torno al fenómeno social que se pretende estudiar” (Izcara, 2007, p. 12); esto, con el propósito de “comprender, lo más profundamente posible, una entidad, un fenómeno vital o situación determinada” (Sierra, 2001, p. 24).

Según afirman Glaser y Strauss (2006), el muestreo teórico es el proceso de recolección de información para generar teoría a través de que el investigador recolecta, codifica y analiza sus datos y decide qué información recopilar después y dónde encontrarla (p. 45). En un primer punto, es necesario reconocer cuáles son los medios de comunicación elegidos, para delimitar cuáles pueden aceptar abrir sus puertas a la investigación. Por ello, el investigador escoge algún grupo que ayude a generar, de la mejor manera, el mayor número de propiedades de las categorías como sea posible, lo que ayudará a relacionar las categorías a cada grupo y a sus

respectivas propiedades (p. 49). Para lograr este propósito, se sigue lo mencionado por Mendieta (2015) sobre una de las fases para realizar este muestreo, que lo denomina *propositivo*: “identifica informantes que tengan el fenómeno” (p. 1150). En la fase previa al trabajo de campo, se identificaron 15 medios registrados ante el PNMI como “periódicos”; de éstos, al menos cuatro resaltan por cumplir con las siguientes características:

- 1) Oficinas físicas en el municipio de Querétaro.
- 2) Realizan actividades informativas periódicamente.
- 3) Cuentan con la presencia de una mujer en algún puesto de toma de decisión.

A raíz de estos cuatro puntos, los medios elegidos en primera fase fueron cuatro, pero al seguir las consideraciones éticas de este trabajo, se mencionan únicamente bajo la codificación que se les adjudica con pertinencia a este análisis (para ahondar en el proceso de aleatorización de la muestra, por favor revise el apartado Consideraciones éticas).

- Medio 15.
- Medio 16.
- Medio 38.
- Medio 10.

A continuación se menciona brevemente cómo cada una cumple con las características requeridas para esta investigación, y cómo el número de medios tuvo que expandirse gracias a los resultados que iban apareciendo en el trabajo de campo.

- 1) *Oficinas físicas en el municipio de Querétaro.*

Según las plataformas de redes sociales de los Medios 10, 15, 16 y 38, sus oficinas se encuentran dentro del municipio de Querétaro.

- 2) *Realizan actividades informativas periódicamente.*

Es necesario hacer unas breves especificaciones en este punto. Según afirma Lister et al. (2009), de forma histórica y académica, cuando se realizan investigaciones concernientes a los medios de comunicación se les considera como instituciones u organizaciones donde las personas que en ellas trabajan entregan productos culturales y materiales, como los periódicos y la prensa, fotografía, publicidad, cine, transmisiones (radio y televisión) (p. 9); por supuesto, también cuando estos productos son dispuestos en medios electrónicos, como portales y redes sociales.

Siguiendo un estándar internacional para definir qué es lo que puede considerarse un periódico, la Organización Internacional de Normalización (ISO, por sus siglas en inglés) expide el ISO 9707, Information and documentation - Statistics on the production and distribution of books, newspapers, periodicals and electronic publications [Información y documentación - estadísticas sobre la producción y distribución de libros, periódicos, revistas y publicaciones electrónicas] (2008); en ella, específicamente en el punto 2.22, se considera un periódico toda publicación seriada que contenga noticias de eventos de actualidad o de interés general especial, cuyas partes individuales son enlistadas cronológica o numéricamente y aparecen al menos una vez por semana. En estas aclaraciones entran los periódicos escritos, así como los electrónicos y microformas¹¹. Debido a la circulación de los medios de comunicación elegidos, y su utilización continua de herramientas digitales dentro de sus propias páginas de Internet, cada una de estas empresas cumplen con estas características esenciales.

3) *Cuentan con la presencia de una mujer en algún puesto de toma de decisión.*

Como puede observarse en la Tabla 1, algunos medios de comunicación cuentan con la presencia de una mujer en posiciones de toma de decisión. Por lo tanto, es necesario mencionar brevemente las posiciones particulares de cada medio.

Según el PNMI (s.f.), estos son los puestos de dirección ocupados por mujeres en cada uno de los medios de comunicación elegidos: en el Medio 10, existe una Directora General quien también funge como Gerente Comercial; el Medio 16 cuenta con una Presidenta y Directora Editorial; el Medio 38, cuenta con una mujer en su Jefatura de Información. En el Medio 10, según muestra la información consultada en el Padrón, todas las posiciones de dirección son ocupadas por hombres: el Presidente, Director General y el Jefe de Información.

Con motivos de operacionalización, cuando en esta investigación se utilice el término medios de comunicación se sigue lo propuesto por Salcudean y Muresan (2017), quienes mencionan que el concepto “incluye todos los medios de comunicación clásicos, tales como periódicos, revistas, radio, televisión, y también la versión on-line de estos” (p. 110). Aún con ello, existe una diferenciación que surge gracias a la aplicación de la entrevista semi estructurada hacia las periodistas, que es atendida debidamente en el apartado del Trabajo de campo.

¹¹ Bajo este mismo estándar, una *microforma* es un documento fotográfico que contiene micro imágenes que requieren ser aumentadas de tamaño para ser utilizadas (Organización Internacional de Normalización, 2008).

Por lo anterior, se retoma a Glaser y Strauss (2006) para justificar que esta elección de distintos medios ayuda a generar, en la mayor medida, tantas propiedades de categorías como sea posible, y que ayuden a relacionarlas tanto entre sus categorías como en sus propiedades (p. 49). Sirva esto de aclaración pues los autores hablan sobre grupos comparativos. Esta investigación no buscó realizar comparaciones categóricas entre el trabajo de un medio y otro, pero se utiliza como guía para relacionar características específicas que coadyuven al posterior análisis de la información obtenida en el trabajo de campo. Se buscó retomar los seis puntos propuestos por Martín-Crespo y Salamanca (2018) para solidificar el proceso de muestreo: iniciar con una noción sobre dónde y con quién comenzar, pues “los miembros sucesivos de la muestra se eligen basándonos en los ya seleccionados y en qué información han proporcionado”; se consultó a informantes clave para la selección de casos pertinentes a la investigación; la muestra se ajustó conforme a la aparición de nuevas conceptualizaciones; se intentó alcanzar la saturación; y se terminó con la búsqueda de casos específicos, *confirmantes* y *desconfirmantes* “que enriquecen y desafían las conceptualizaciones de los investigadores” (p. 4).

IV.2 Instrumento.

Como se mencionó anteriormente, este proyecto buscó abrigarse bajo los constructos metodológicos de la fenomenología. Bajo la inspiración de la epistemología feminista, se retomó la *fenomenología feminista*, que describe “las experiencias vividas en primera persona con arreglo a tipos, y reivindica el reconocimiento de las mujeres como sujetos con sus diferencias, pero sin discriminación en razón de las mismas” (López Sáenz, 2014, p. 63), cuya ejecución metodológica sirve como medio para cultivar la capacidad de responder mutuamente a urgencias cotidianas (Haraway, 2016, p. 7). Dentro del trabajo de campo ejercido bajo la guía de la fenomenología feminista, se volvió necesario reconocer dos puntos importantes:

- a) Trabaja estrechamente con descripciones en primera persona sobre experiencias humanas específicas y se empeña en iluminar la complejidad de investigar los mundos de las personas participantes. Su objetivo es la profundidad y la comprensión de la condición humana, b) Empuja a los investigadores e investigadoras a cuestionar sus suposiciones conceptuales y los supuestos que sustentan sus teorías de investigación y sus prácticas y abre el campo a nuevas formas de entender lo que se está investigando. (Jiménez, 2021, 2.4.1.2 Métodos fenomenológicos feministas, párrafo 2)

Por lo tanto, la herramienta utilizada fue una entrevista semi estructurada, que tiene la intención de captar los significados de las acciones cotidianas de las mujeres periodistas, y al mismo tiempo flexibilizar la posición del investigador para analizarlos, comprenderlos y recopilarlos fielmente en el trabajo de campo.

Como agregado en la construcción del instrumento, se tuvo en cuenta que la guía de entrevista requiere la flexibilización suficiente como para conjugar las dimensiones teóricas propuestas con la sistematización requerida para el análisis posterior de las historias recopiladas. Es propósito, entonces, reconocer que al brindarle tal apertura el instrumento, se buscó motivar a las periodistas a compartir las vivencias laborales que experimentaron a través de su recorrido por los diversos medios de comunicación donde participan y participaron; lo que se obtuvo de este proceso es la compartición de anécdotas y narraciones que incluyen significados enriquecidos, y cuyo análisis fue de la mano con las posturas fenomenológicas que se han expuesto en puntos anteriores. Se siguió lo compartido por Van Manen (2003), quien afirma que “lo que pretende la fenomenología es penetrar en las capas de significado de lo concreto labrando y roturando el suelo de la existencia cotidiana” (p. 135); por lo tanto, en este trabajo se consideró que son las anécdotas las que permiten esta flexibilidad metodológica.

Para fortalecer esta postura, se retomó lo propuesto por Moriña (2016), quien afirma que gracias al auge y surgimiento de los métodos narrativos, que incluyen la historia de vida y la anécdota (esta última, motivada enfáticamente por la flexibilidad de la entrevista semi estructurada), “surge una crisis de los modos paradigmáticos establecidos de conocer, donde se replantea el papel del investigador o investigadora y la necesidad de incluir la subjetividad para comprender la realidad de las personas que narran sus historias” (p. 13). La forma en que se replanteó el papel del investigador se atiende a mayor profundidad en el apartado de las Consideraciones éticas; mientras tanto, sirva reconocer que el ajuste a la primera fase también incluyó la reestructuración del actuar del propio investigador, pues es palpable reconocer las diferencias fisiológicas entre tal y las mujeres periodistas. Esta reestructuración incluye el propósito de eficientar el *rapport* al poner de manifiesto los propósitos de la investigación, pero también compartir explícitamente el posicionamiento del investigador desde su reconocimiento como alejado de las experiencias encarnadas por las periodistas.

Se estableció, entonces, el *rapport*¹² si éste es considerado como un proceso continuo, construido lentamente a través de la interacción entre el investigador y el grupo de estudio. Schensul et al. (2015) reconocen que dentro de este amplio proceso pueden distinguirse algunas actividades que pueden motivar al incremento de la confianza entre ambas partes de la investigación: el atender a reuniones, realizar entrevistas con líderes e informantes clave, identificar las metas grupales, entender la historia y el funcionamiento en conjunto del grupo, y al mismo tiempo demostrar la utilidad que puede tener la investigación realizada (p. 196). La previa participación del investigador en las dinámicas laborales de las periodistas es un elemento que coadyuvó al incremento de la confianza que puede establecerse entre las periodistas, lo que pudo hacerse evidente en dos puntos principales, ambos pertinentes a los primeros momentos de la aplicación de la entrevista semi estructurada: que el propósito estaba debidamente clarificado (se tomó el tiempo para declarar cuáles son los alcances de la investigación, y además se reconoció que muchas de las preguntas incluidas en la entrevista se basan en una recuperación de la experiencia pasada del investigador y cómo ésta se transformó en relación a su identidad de género, edad, reflexiones posteriores, etc.), y que se enfatizó la posición del investigador, las diferencias fisiológicas que esencialmente lo separan de la mujer periodista, y el interés primordial de no considerar a la población de estudio como algo académicamente reificado, sino como una construcción de sentido mutuo entre quien investiga, las mujeres participantes, y la institución que abriga la investigación. Todo esto con el afán de establecer el *rapport*, pero también como fundamento de la relación horizontal que intentó crearse para que la aproximación fuera lo más posible cercana a la realidad, sin distinciones de interpretación que conlleva el uso indiferenciado de nueva información y presuposiciones y que tales no sean identificadas sino hasta momentos posteriores, como la reflexión o la creación del texto fenomenológico.

Con lo anterior en mente, el trabajo de campo obligó a que el *rapport* fuera atendido en los primeros momentos de la interacción con las participantes: desde una primera aproximación a través de vías electrónicas (Whatsapp, mensajería instantánea vía Facebook, llamadas telefónicas), hasta la reunión física con cada periodista. Las dinámicas laborales de las participantes obligó a que este proceso sea breve pero eficiente, ya que sus agendas de trabajo las

¹² Este trabajo sigue la definición de *rapport* propuesta por Horsfall et al. (2021), quienes la definen como un elemento esencial de los elementos de una investigación, y que en esencia es una relación entre el investigador y su grupo observado, construida en interés, apoyo y comprensión mutua (p. 1).

obligaban a dividir sus tiempos entre las coberturas noticiosas, su vida familiar y el espacio que dispusieron para esta investigación.

Entrevista semi estructurada.

Debido a la naturaleza fenomenológica de esta investigación, que busca encontrar las esencias a través de la comprensión que las participantes tienen de su realidad, se aplicaron entrevistas semi estructuradas, pues tales “ofrecen un grado de flexibilidad aceptable, a la vez que mantienen la suficiente uniformidad para alcanzar interpretaciones acordes con los propósitos del estudio” (Díaz-Bravo et al., 2013, p. 163). La aplicación de esta técnica permitió una centralidad sobre la apreciación del lenguaje pues a través de su reconstrucción, las participantes en el estudio pudieron expresar elementos de un fenómeno que bajo otros contextos no compartirían; por lo tanto, esto convirtió a la entrevista semi estructurada en “una técnica invaluable para el conocimiento de los hechos sociales, para el análisis de los procesos de integración cultural y para el estudio de los sucesos presentes en la formación de identidades” (Vela, 2013, p. 67). El interés de utilizar esta técnica fue encontrar las motivaciones, actitudes y creencias de las entrevistadas, así como su reflexión sobre las consecuencias que puedan identificar de sus decisiones laborales (Raworth et al., 2019).

Al ser semi estructurada, se trabajó “con las palabras del entrevistado y con sus formas de sentir, no siendo una técnica que conduce simplemente a recabar datos acerca de una persona, sino que intenta hacer hablar a ese sujeto, para entenderlo desde dentro” (Corbetta, 2003, como se citó en Tonon, 2013, p. 50). Se buscó que la entrevista tuviera flexibilidad y pudiera adaptarse a los cambios *en tiempo real* que fueran pertinentes al avance de la misma aplicación, y que también se pudiera transformar en sintonía con las actitudes de quien era entrevistada.

En esta técnica se considera presentar una modalidad que atienda las características que diferencien a las mujeres periodistas que no tienen una posición jerárquica dentro de su empresa, de las mujeres periodistas que sí tengan una posición jerárquica en su medio. Por ello, se buscó que fueran las experiencias encontradas en sus trayectorias laborales las que pudieran caracterizar y diferenciar los significados y reflexiones de las periodistas de campo, en relación con las que ocupan posiciones de toma de decisión. Las temáticas son las mismas pues responden a las dimensiones teóricas y a la búsqueda de respuestas a los objetivos general y secundarios.

La intención de tener una herramienta principal para la recopilación de información en el campo, es que se reconoce en este instrumento la flexibilidad y la certeza de atender las categorías teóricas propuestas en razón de una construcción de las trayectorias laborales de las participantes. También, por la estructuración de la entrevista semi estructurada se buscó que ésta pudiera identificar gran cantidad de información que permitiera la consecución de los objetivos general y secundarios, y que su análisis tuviera como materia prima la transcripción *ad verbatim* así como la dinamización de categorías teóricas previamente identificadas y aquellas que emergieran en el trabajo de campo. También, la entrevista semi estructurada se aplicó con algunas diferencias a las jefaturas, pues muchas de las periodistas realizan actividades pertinentes a las periodistas que coordinan y éstas, a veces, también realizan actividades pertinentes a las jefaturas. En este ir y venir de acciones cotidianas se encontró una riqueza eidética que, a la par de complejizar el ejercicio periodístico, reflejó la forma en que se comprenden las acciones cotidianas del ejercicio periodístico.

El extenso del instrumento está dispuesto en el apartado de Anexos.

IV.3 Consideraciones éticas

Los objetivos principal y secundarios de esta investigación tienen en su centro la recopilación de vivencias, experiencias e interpretaciones de trayectorias laborales por parte de mujeres periodistas que trabajan en el municipio de Querétaro; por lo tanto, se vuelve necesario declarar cuáles son los lineamientos éticos que guían la forma en que se aproxima el investigador a las participantes, el tratamiento de la información y el análisis pertinente para crear, en el caso particular de este trabajo, un texto fenomenológico. A continuación se presentan algunos de los códigos internacionales en los que busca albergarse esta investigación. Su presentación va de orden internacional, a los que tienen su origen en América Latina.

La Declaración de Helsinki es uno de los documentos esenciales para hablar sobre la conducta ética de los investigadores y la búsqueda continua del bienestar de los participantes en la investigación científica. Gracias a su nacimiento en el seno de las investigaciones de orden médico, su uso se ha extendido a diversas disciplinas debido al énfasis que brinda en la búsqueda del beneficio de los participantes y el completo reconocimiento de éstos de su involucramiento en las investigaciones. De sus 32 principios, algunos se rescatan debido a la pertinencia que tienen en relación con esta investigación.

El principio número 5 menciona que la preocupación principal de una investigación debe ser el bienestar del ser humano por encima de cualquier interés pertinente a la ciencia y a la sociedad. Esto se liga con el principio 10 que, aunque está directamente escrito para la consideración de los profesionales de la investigación médica, igual manifiesta que la defensa de la intimidad, la dignidad y la salud del ser humano es fundamental para todo acercamiento científico a un grupo que experimenta un fenómeno identificado. Por supuesto, también es fundamental que los involucrados en la investigación, principalmente los participantes, tengan pleno conocimiento de los alcances, características y estándares por los que se guía la investigación; por ello, cada individuo requiere ser informado adecuadamente de los objetivos, conflictos de interés, afiliaciones del investigador y de la institución. Todo esto puede ser dispuesto para el conocimiento del participante a través de cartas de consentimiento informado, cuya manifestación es preferiblemente escrita con fines de lograr una documentación adecuada que sustente los límites y potencialidades de la investigación.

Un principio con relevancia directa a esta investigación es aquel que menciona que la investigación “sólo se justifica si existen posibilidades razonables de que la población, sobre la que la investigación se realiza, podrá beneficiarse de los resultados” (Asociación Médica Mundial, 2019, principio 19). La situación de precarización por la que atraviesan las y los periodistas en México es una problemática histórica, por lo que investigaciones que rescaten las interpretaciones laborales de quienes se involucran en estas dinámicas sirve para evidenciar una situación poco conocida, y que además tiene amplias potencialidades para reflejar la situación histórica y política por la que atraviesa el estado. Uno de los grandes propósitos, si bien implícitos en la terminación de este trabajo con sus respectivos avales académicos, es contribuir a la discusión pública de la relación existente entre las instituciones gubernamentales y el desarrollo democrático de una comunidad. Al avanzar en esta investigación, se hace palpable la necesidad de encontrar puntos de encuentro entre periodistas y sus medios de comunicación para generar enlaces que enriquezcan la profesionalización de las y los trabajadores, a la par de cimentar el camino para la construcción de un ciudadano laboral que tenga como centro de acción su bienestar social, económico y familiar.

Debido al acercamiento fenomenológico que se realiza, se visibiliza la cualidad sociológica del método, la teoría y su operacionalización en la creación del texto final. Por lo tanto, sirve adherir estas consideraciones éticas a las que se han propuesto específicamente para

las investigaciones de índole sociológico. Los lineamientos concernientes a estas investigaciones concernientes a son tratadas por distintos organismos que proponen códigos de acción; uno de ellos, la American Sociological Association (ASA) (1999), propone un Código de Ética y Políticas y Procedimientos que tiene como propósito establecer las responsabilidades y características de conducta que deben tener estos científicos cuando realizan investigación. Tiene como objetivo principal que los grupos e individuos participantes de su trabajo profesional, tengan la certeza de que mantendrán su bienestar y que estarán protegidos bajo los mayores estándares de profesionalización de la enseñanza, práctica y servicio. Para lograr esto, ASA propone 5 principios fundamentales:

- **Competencia Profesional:** los investigadores reconocen los límites y posibles usos de sus conocimientos, por lo que deben tener en consideración que la educación continua es clave para alcanzar el bienestar de los participantes de la investigación, y que pueden consultar con otros profesionales cuando se vuelva necesario para alcanzar el beneficio de quienes están involucrados en el proceso.
- **Integridad:** al actuar realizando investigación social, los profesionales no tienen la intención de dañar su propio trabajo o el de sus allegados, por lo que no utilizan supuestos, hipótesis o conclusiones deliberadamente falsas.
- **Responsabilidad Profesional y Científica:** al hacerse responsables de su trabajo, reconocen que se desenvuelven en un ambiente profesional con personas que pueden tener opiniones distintas a las propias o incluso muy similares; la intención es mantener posturas de trabajo profesional y ético que evite adherirse a supuestos que sean enarbolados por su comunidad científica.
- **Respeto por los Derechos, Diversidad y Dignidad de las Personas:** los profesionales tienen la intención de eliminar, en la medida de lo posible, cualquier presupuesto que vulnere y discrimine a los participantes, por lo que deben estar sensibilizados a las distintas manifestaciones culturales con las que tienen contacto en sus investigaciones. Por lo tanto, reconocen la existencia de los derechos de las personas, y trabajan constantemente para no vulnerarlos.
- **Responsabilidad Social:** los profesionales tienen la intención de hacer públicas sus investigaciones, lo que implica directamente un beneficio para la sociedad donde se desarrollan.

Para complementar lo anterior, también se sigue lo ofrecido por la International Sociological Association (ISA) (2001) en su Código ético, entre cuyos objetivos principales destaca la necesidad del sociólogo de “proteger el bienestar de los grupos e individuos con quienes y sobre quienes trabajan los sociólogos o aquellos que están involucrados en los trabajos de investigación” (Sección de Preámbulo, párrafo 1). Para trabajar en cumplir este objetivo, ISA reconoce 4 ámbitos donde tiene que observarse el trabajo de investigación:

1. La sociología como un campo de estudio científico y práctica: los sociólogos deben trabajar en cooperación mutua, con completa consciencia del impacto que sus resultados pueden tener en la sociedad observada, y que por lo tanto requieren mantener y respetar la integridad de la disciplina y de las otras que puedan atravesar el desarrollo de sus investigaciones.
2. Formas de actuación en la investigación: no debe dejarse de lado que existe un interés económico y una financiación que promueve el desarrollo de las investigaciones; sin embargo, tal no debe guiar la generación de resultados, pero sí debe atender la necesidad de informar constantemente sobre el desarrollo de los trabajos. Por lo tanto, los sociólogos tienen el compromiso de compartir los métodos que utilizaron, así como las fuentes de la información utilizada. Por supuesto, esto implica que los sujetos de la investigación gozan de la privacidad, seguridad y anonimato para que se asegure su bienestar. El consentimiento de los sujetos y de los informantes, por lo anterior, debe ser obtenido en cada uno de los casos.
3. Publicación y comunicación de los datos: los datos y actividades que involucran al sociólogo constituyen parte de su propiedad intelectual, por lo que se debe tener la certeza de que la información proporcionada no tendrá un uso distinto al ideado con anterioridad. Si alguien colabora en la recopilación, tratamiento o redacción del producto, esto debe ser declarado explícitamente. Además, la información generada debe estar disponible durante un tiempo suficiente como para poder ser dispuesta al escrutinio de otros académicos; una vez publicada, la información se vuelve parte del conocimiento general y de los aportes a la comunidad científica.
4. Uso extra científico de los resultados de la investigación: Ya que la investigación ha pasado por suficientes lecturas, exámenes y deliberaciones, y a sabiendas de lo que en esencia contiene y significa, el investigador está consciente del riesgo de las

tergiversaciones o manipulaciones de su trabajo; por lo tanto, el investigador tiene la capacidad y el derecho de intervenir para corregir este tipo de usos.

En la particularidad del contexto mexicano, sirve atender algunas de los lineamientos dispuestos por la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares (2010). Entre las diversas disposiciones que ofrece, se retoma la diferenciación existente entre datos personales y datos sensibles: los primeros están relacionados con aquella información que sirve para la identificación de una persona; en cambio, los datos sensibles son “aquellos datos personales que afecten a la esfera mas íntima de su titular, o cuya utilización indebida pueda dar origen a discriminación o conlleve un riesgo grave para éste” (Capítulo VI). Dentro de esta investigación, se comprende que estos datos tienen la potencialidad de dañar la integridad laboral de las periodistas si acaso se emplea un mal uso o se tergiversara la forma en que se interpreta lo presentado en este trabajo. Por eso, es de suma importancia que los datos sean recopilados de forma consciente por parte de las periodistas, y que su participación se vea protegida por la posibilidad de dejar de participar en el momento en que ellas lo consideren pertinente.

Para cumplir con el compromiso de adherirse a las estipulaciones generales de los códigos mencionados, se toman las siguientes acciones:

El uso del consentimiento informado.

Cuando se trata del consentimiento informado dentro de esta investigación, se busca seguir la propuesta de Mondragón-Barrios (2009), quien lo observa no únicamente como un documento oficial que se presenta ante los participantes y que sirva para legitimar académicamente la información proporcionada, sino como un proceso que inicia desde el primer contacto con las participantes. Como proceso, entonces:

... comienza con el contacto inicial con el participante del proyecto mediante suministro de manera comprensible y no sesgado de la información, repetición y explicación [*sic*] a los participantes, respondiendo a preguntas a medida que surjan y asegurando que cada persona se apropia adecuadamente de lo que va a suceder dentro de la investigación. (p. 74)

El consentimiento informado, en la ejecución particular de esta investigación, comenzó con la primera participante y avanzó con las demás compañeras. En el proceso de investigación donde interviene este primer contacto, se puso en claro cuáles son los objetivos de la aplicación de la entrevista semi estructurada, primero en un lenguaje informal y a través de vías digitales

(mensajería instantánea de Whatsapp, principalmente), y después se formalizó con una explicación detallada de los propósitos, los alcances, el lugar de donde parte el investigador que se interesa en la problemática, y los usos que pueden darse para la construcción final del texto fenomenológico. Esto no excluyó, de ninguna manera, la aclaración de dudas o comentarios adicionales que fueran requeridos por las periodistas; su presencia enriqueció todavía más la investigación, pues se atravesó por un proceso de aclaración donde los lineamientos básicos se hacen cada vez más nítidos. En este documento se agrega el consentimiento informado, que fue utilizado con algunas modificaciones en relación al formato compartido por la Coordinación del posgrado.

En este documento se enfatizó la confidencialidad requerida para la recopilación y el tratamiento de la información, así como el anonimato. Para atender estos dos puntos, se hizo hincapié en que la información recolectada no sería dispuesta ante personas cuya acción no esté directamente relacionada con los intereses académicos o administrativos de este trabajo; por lo tanto, se dispuso ante cualquier persona previamente identificada por el Posgrado como capaz de ofrecer una revisión de los datos, o para corroborar su fiabilidad. Esto conlleva a la consideración de los riesgos y beneficios inherentes a la aplicación del instrumento, su análisis y la eventual construcción del texto final.

También se definieron cuáles son los riesgos que acompañan todas las fases de esta investigación. Como riesgo en investigaciones de índole social, se consideró “la posibilidad de que se produzca una disrupción en las redes sociales de los participantes (familia, amigos, conocidos, comunidades cívicas y religiosas), o una alteración en sus relaciones con otros, y puede implicar estigmatización, vergüenza o pérdida de respeto” (Ibeas et al., 2019, p. 90). Debido a la aparición de algunas dinámicas que vulneran a las mujeres periodistas, y que han sido repetidas tanto en sus medios de comunicación actuales como en los que han participado anteriormente, su visibilización a través de la narración podría poner en riesgo la permanencia en sus empleos; también, el reflexionar sobre las dinámicas entre periodistas cuando se intercambia información noticiosa entre trabajadores de distintos medios, podría poner el riesgo el desarrollo de talleres redes, pues ciertas prácticas son consensualmente aceptadas, pero formalmente puestas en duda. Tales son mencionadas a profundidad en el análisis.

Un hombre hablando sobre temáticas de la mujer.

En este breve apartado, se comparte la justificación que el investigador encontró para acercarse a temáticas que no pueden ser experimentadas por él, debido a su identidad de género y corporalidad. Esto es parte de la reflexión que se enfatizó al realizar el trabajo de campo, específicamente en el encuadre epistemológico compartido al inicio de las sesiones donde se ejecuta el instrumento de la entrevista semi estructurada, por lo que requiere una mención en este apartado.

Virginia Woolf (2018) llegó a identificar cómo la mera construcción del conocimiento, de la poesía y la literatura, es muchas veces el intento de una generalización que, esencialmente, dispone al hombre como la figura universal de la razón, como el estándar de la enunciación del pensamiento y como parámetro básico para adentrarse en distintas disciplinas. Ella lo menciona elocuentemente:

Las mujeres habían servido todos estos siglos como espejos, con el poder mágico y delicioso de reflejar la figura del hombre al doble de su tamaño natural. Sin ese poder, probablemente la Tierra aún sería sólo ciénaga y selva. Las glorias de todas nuestras guerras serían desconocidas. Seguiríamos tallando siluetas de ciervo en huesos de carnero, e intercambiando pedernales por pieles de oveja o cualquier otro simple adorno acorde a nuestro gusto en absoluto sofisticado. Los Superhombres y los Dedos del destino jamás habrían existido. El Zar y el Káiser nunca habrían llevado sus coronas, y tampoco las habrían perdido. Cualquiera pueda ser su uso en las sociedades civilizadas, los espejos son esenciales para toda acción violenta o heroica. A esto se debe que tanto Napoleón como Mussolini hayan insistido enfáticamente en la inferioridad de las mujeres; porque si ellas no fueran inferiores, ellos dejarían de agrandarse. (pp. 35-36)

No es interés de este trabajo retomar una problemática esencialmente experimentada por mujeres periodistas, y realizar un flagrante extractivismo para beneficiar únicamente a quien investiga, o incluso a la institución que avala la investigación. En lugar de eso, se tiene la intención de recuperar esta problemática desde un punto de horizontalidad, donde las experiencias previas del investigador pudieran guiar las primeras construcciones teóricas y metodológicas, para permitir que fueran las propias participantes quienes le den voz al fenómeno. Esto va muy de la mano con las consideraciones éticas, pero también con la forma en

que se construye el conocimiento, atravesando la ejecución del instrumento y la forma en que se comprende la problemática.

Debido a la cualidad de la investigación, donde la entrevista semi estructurada tenía como finalidad un diálogo flexible y que atendiera las dimensiones teóricas propuestas, existía el riesgo de que la voz del investigador resonara con mayor importancia que la de las periodistas. Con la intención de evitar este tipo de interpretaciones, se propuso construir el análisis desde lo que Corona (2012) denomina “autoría Entre Voces”:

Como primer momento, el conflicto fundador provoca el diálogo que produce investigación continua. En el encuentro, al aproximarse al mundo de los otros, mientras que éstos se inscriben en la esfera de sentido del investigador, se construye la comunicación entre ambos. De esta manera se transforman las condiciones del “nombre correcto” (por oposición al “propio nombre”), alejándonos de la relación sujeto-objeto para “nombrarnos” sujeto-sujeto. La autoría de la investigación empieza así a realizarse a varias voces. Los objetivos, las metas y las técnicas se negocian. (p. 98)

Es interés de esta investigación tener en constante prioridad la ejecución de la horizontalidad, pues son las experiencias fenomenológicas las que dan la comprensión eidética de una realidad particular, y son justamente quienes las experimentan quienes tienen la potencialidad de evidenciar la necesidad de cambios a través de sus propios relatos. Si bien la identificación de tres dimensiones teóricas, la transformación del instrumento, así como el trabajo de recopilación es un trabajo individualizado entre investigador y asesores, esto no deja de lado que pudo construirse un producto altamente fortalecido por la mirada particular que cada participante tiene de su realidad.

Esta construcción de la horizontalidad no puede escapar de la mirada del género y la identidad corporal del investigador. Como se menciona en la “Modificación del encuadre para reflejar el punto de partida del investigador“, particularmente en el inciso 3 de esa Figura, parte de los intereses del investigador para adentrarse en estas temáticas puede englobarse en algunas de las 6 razones propuestas de Kaufman (1994) para entender por qué los hombres se interesan por temáticas inherentemente ligadas a las vivencias de las mujeres; es justamente la primera la que puede servir para aclarar este punto, pues las propias vivencias del investigador le invitan a repensar su interpretación de la realidad observada dentro de los medios de comunicación.

Cada una de las entrevistadas que participaron en la investigación fue nombrada bajo un número aleatorio: Entrevistada 1, Entrevistada 2, etc. En cuanto a los medios de comunicación, cada uno es mencionado como Medio 1, Medio 2, etc., y cuando se retoman citas directas de las entrevistas realizadas, se menciona entre corchetes el giro del medio de comunicación (*[televisión]*, *[radio]*, *[portal de noticias]*, etc.). Estas construcciones se generaron a través de la plataforma Google Sheets, que permite aleatorizar las listas seleccionadas. Esto se realizó con el afán de cumplir con las consideraciones éticas correspondiente al anonimato y evitar cualquier referencia directa o indirecta que pudiera evidenciar la relación existente entre una entrevistada y sus respectivos medios de comunicación. La fórmula utilizada para generar esta lista fue la siguiente:

Columna 1: =sort(A3:A50,1,true)

Columna 2: =INDEX(\$C\$3:\$C\$50, MATCH(D3,\$A\$3:\$A\$50,0))

El motivo de compartir estas fórmulas (la redacción de la última sólo implica una posición, pero ésta fue aplicada al resto de los 47 medios) es aclarar el proceso de aleatorización de la muestra, para evitar posibles interpretaciones que vinculen a las periodistas con los medios donde trabajan o trabajaron.

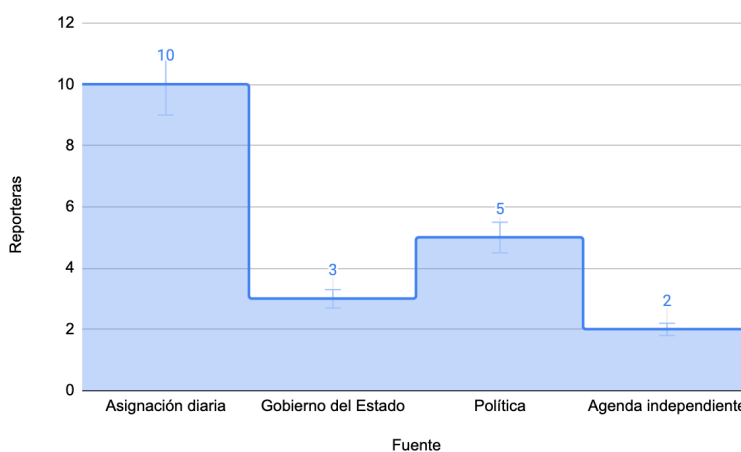
IV.4 Trabajo de campo.

El trabajo de campo consistió en la aplicación de una entrevista semi estructurada a 23 periodistas, quienes permitían el acceso a otros contactos a medida que avanzaba la aplicación; ésta comenzó en la primera semana de febrero de 2024, y su terminación llegó la primera semana de mayo del mismo año. Las entrevistas semi estructuradas fueron realizadas en distintos lugares según era conveniente para las periodistas, desde cafés en distintas partes del Centro Histórico de Querétaro, hasta las propias oficinas de las periodistas.

Tabla 3*Datos generales de las periodistas.*

Datos generales de entrevistadas	
Número de entrevistadas	23
Edad (promedio)	36
Estado Civil (promedio)	Soltera (13 entrevistadas - 56 %)
Puesto (promedio)	Reportera (16 entrevistadas - 69.56 %)
Escolaridad (promedio)	Licenciatura (15 entrevistadas - 65.21 %)
Remuneración (promedio)	18 000 mensuales
Años en el periodismo	14 años
Posgrados	Maestría (7 entrevistadas - 30.43%)
Número de medios donde trabajan	1 medio (10 entrevistadas - 43.47 %)

Algunos de estos datos se complejizan debido a la especificidad de cada participante; por ejemplo, la remuneración mensual. No todas las periodistas que sólo trabajan en un medio cumplen con esta cantidad, pues a la par de su relación laboral con un medio de comunicación también ocupan otros espacios en otros ámbitos productivos, como departamentos de comunicación social o sus propios emprendimientos. Esto será retomado con mayor profundidad más adelante.

Figura 1*Asignación de fuentes para reporteras*

En la figura anterior se muestra el número de reporteras y qué medio cubren cotidianamente. Esto llega a complejizarse, pues las periodistas que se dedican al diarismo y que entran en la categoría Asignación diaria, implica que algunas de sus actividades cotidianas pueden atravesar cualquier otra fuente ya que no existe una fuente primordial para algunas reporteras, sino que las fuentes asignadas van en razón de las necesidades del día a día del medio y de la disponibilidad de todos los miembros del equipo de trabajo. O sea, si una periodista cuya fuente es Gobierno del Estado llega a faltar al trabajo, es probable que una reportera de Asignación diaria supla a la faltante.

En esencia, las fronteras entre el trabajo estipulado directamente por la periodista por parte de la empresa, así como los acuerdos tácitos que estriban en la comprensión que ellas mismas tienen de su puesto, se difuminan mientras su participación en más de un medio de comunicación sea latente. Esto implica, por ejemplo, que una reportera puede realizar *diarismo* en un medio, mientras que en otro realiza tareas de investigación; también, que una periodista realice diarismo no implica que su trabajo está limitado a tal actividad dentro de un mismo medio, sino que algunas trabajadoras, dependiendo el contexto, llegan a realizar actividades concernientes a las jefaturas de información dentro de un mismo medio.

El trabajo de campo se dividió en dos grandes fases: la primera, que abarcó febrero y la primera semana de marzo, se dedicó al pilotaje, la aplicación y modificación del instrumento, su aprobación, y el inicio del proceso de transcripción de las primeras entrevistas semi estructuradas. La segunda fase implicó la ejecución de un instrumento más flexible, que atendía las dimensiones teóricas propuestas sin dejar de lado la intención fenomenológica de recopilar las experiencias y vivencias de las periodistas para poder trazar sus trayectorias laborales. A continuación, se muestra el proceso de transformación según se desarrolla el trabajo de campo.

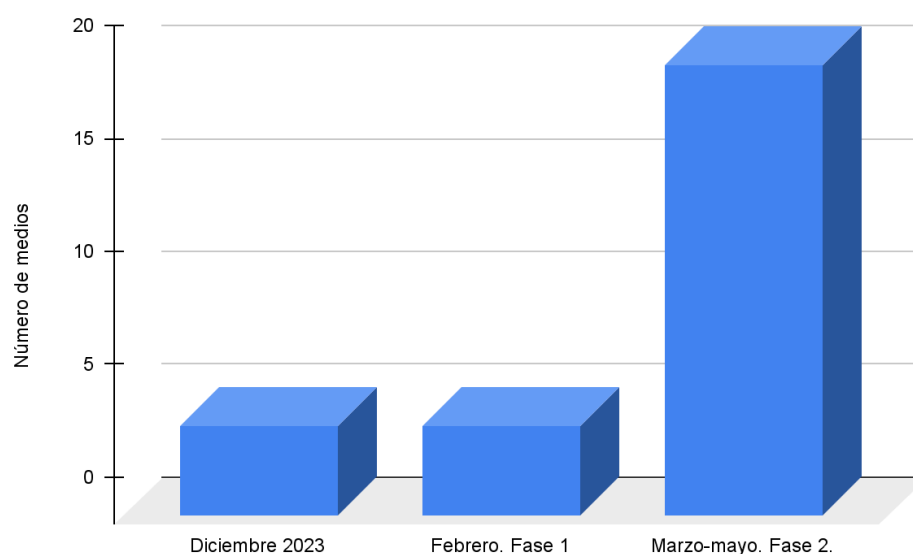
Modificaciones a la muestra.

Uno de los primeros cambios surgidos del trabajo de campo fue la reconsideración del número de medios de comunicación iniciales. Al atender las 3 características esenciales para ser considerados dentro de la muestra el número de participantes se veía reducido, ya que muchos otros medios de comunicación cuentan con las características para poder participar en la aplicación del instrumento. Esto se observa, en un primer momento, en las dinámicas laborales de las periodistas.

Muchas de las participantes se emplean en más de un medio de comunicación, hecho que los entrelaza cuando se observa quiénes son sus trabajadoras. Atender fielmente las características esenciales de la bola de nieve, permitió que el número de medios de comunicación participantes se expandiera; esto, en razón de las necesidades informativas que tienen, su presencia en distintos espacios del estado (contando el municipio de Querétaro), y la modalidad de trabajo que exigen a sus periodistas, o sea, al tipo de información que requieren para mantener la relación laboral. A continuación, se muestra el cambio en el número de medios involucrados.

Figura 2

Relación entre el número de medios participantes entre cada fase del trabajo de campo.



En razón de esta expansión de medios participantes, se volvió clara la necesidad de generar una distinción de cuáles son las formas en que producen y transmiten sus productos informativos. Siguiendo nuevamente lo propuesto por Salcudean y Muresan (2017), se presenta la siguiente tabla que muestra qué características de producción y transmisión tiene cada medio en el que participan las periodistas.

Tabla 4*Características de producción y transmisión informativa de los medios participantes*

Medio	Medio impreso	Radio	Televisión / Televisión por Internet	Páginas de Internet	Redes Sociales
Medio 1	✓			✓	✓
Medio 10	✓	✓		✓	✓
Medio 13				✓	✓
Medio 14	✓		✓	✓	✓
Medio 15	✓			✓	✓
Medio 16	✓				
Medio 17				✓	✓
Medio 19			✓		
Medio 2				✓	✓
Medio 22		✓			
Medio 24				✓	✓
Medio 26		✓			
Medio 27			✓		
Medio 28				✓	✓
Medio 3				✓	✓
Medio 30				✓	✓
Medio 31			✓		
Medio 32		✓			
Medio 33			✓	✓	
Medio 34	✓			✓	✓
Medio 35				✓	✓
Medio 38	✓	✓	✓	✓	✓
Medio 39	✓			✓	✓
Medio 40		✓			
Medio 41		✓			
Medio 43				✓	✓
Medio 44			✓	✓	
Medio 45		✓	✓		
Medio 46				✓	✓
Medio 47				✓	✓

Medio 49			✓		
Medio 49	✓				
Medio 5	✓				
Medio 50	✓				
Medio 7	✓	✓	✓	✓	
Medio 8				✓	✓
Medio 9	✓				

Entonces, cuando se menciona que una periodista pertenece a un Medio, significa que su trabajo tiene que realizarse para atender cada una de las manifestaciones marcadas; por ejemplo, si una periodista trabaja en el Medio 7, esto implica que sus productos informativos son probablemente impresos en formato físico, son transmitidos en el radio del medio, se crea un video con la información esencial e imágenes de apoyo, y una combinación de voz, video y texto se publica en sus respectivas páginas de Internet. Por supuesto, esto no sucede en cada una de las expresiones del medio, pero sí existe la posibilidad de que, si el medio cuenta con la infraestructura necesaria, utilizará la información en distintas expresiones audiovisuales.

Sobre la muestra: primera fase.

En la primera fase del trabajo de campo, se intentó realizar un acercamiento a los cuatro medios de comunicación mencionados. Sin embargo, las informantes clave fueron fluctuando e incluso algunas no participaron en la investigación por razones ajenas a los propósitos e intenciones expuestas en este trabajo.

De los cuatro medios mencionados anteriormente, que cumplen con los tres requisitos fundamentales para ser considerados como parte de la muestra, solamente el Medio 15 permitió el acceso a sus instalaciones y a la aplicación de la entrevista semi estructurada con las periodistas que trabajan en el medio. Debido a la forma en que laboran, sus instalaciones están prácticamente desocupadas: las únicas personas que ocupan estos espacios son técnicos de impresión, administrativos y agentes de ventas, por lo que la aplicación del instrumento en este lugar se ve altamente restringida (además de que las dinámicas periodísticas contemporáneas brindan la posibilidad de crear sus textos, notas y videos, desde cualquier espacio donde la tecnología y el acceso a internet lo permita). Durante esta primera fase, las periodistas de este medio no conocían de forma directa la existencia de esta investigación, pues tal no es socializada en estos primeros momentos por el informante clave. Lo que entonces se siguió fue la

recomendación del informante: acceder a los tiempos y espacios de cada periodista según ellas mismas lo consideraban pertinente atendiendo sus propias dinámicas laborales, familiares y sociales; para ello, se facilitaron sus números telefónicos de contacto que se pudieron utilizar en la segunda fase del trabajo de campo.

El Medio 16 tuvo que ser eliminado provisionalmente de estas primeras consideraciones gracias a los comentarios y consejos de las primeras periodistas que participaron en el pilotaje de la entrevista semi estructurada, pues se informó que este medio no contaba con oficinas físicas, sino que su forma de trabajar era a través de contactos directos entre directivos, jefaturas, periodistas y fotógrafos. Sin embargo, esto no deja de lado que, gracias a la técnica de bola de nieve, algunas periodistas que trabajen en este medio pudieran participar, ya que su labor es pertinente a la inmediatez geográfica del municipio de Querétaro y porque son las mismas entrevistadas quienes guían hacia estas periodistas.

El Medio 38, por su parte, recibió una petición formal escrita para que puedan abrir sus puertas a la investigación. Sin embargo, la respuesta ante la petición nunca fue recibida, por lo que el primer contacto con el jefe de información se convirtió en una aceptación informal que permitió el acercamiento con las periodistas del medio, pero no facilitada de manera formal. A diferencia del Medio 16, este Medio sí contaba con oficinas físicas, por lo que no se descartó totalmente sino que se buscaron alternativas para contactar a periodistas que trabajaban en este espacio.

Muy a la par de lo acontecido en el Medio 38, es el caso del Medio 10. Aquí, la petición formal no fue recibida, por lo que el contacto con las personas con las facultades para permitir el desarrollo de la investigación dentro de sus oficinas se ve drásticamente cercenado. En paralelo a lo decidido en los otros medios, se optó por encontrar vías alternativas para poder aplicar el instrumento: acceder a las periodistas a través de las redes generadas por el muestreo en bola de nieve, que implicó el involucramiento de algunas trabajadoras de este medio.

Por lo tanto, esta primera fase inició con el acercamiento formal con los medios de comunicación, y hacia el final se identificó un óbice importante para la aplicación plena del pilotaje del instrumento: el contacto con las periodistas de los medios anteriormente elegidos. En razón de esto, se optó por el contacto a través de vías alternativas, esencialmente encauzadas por el muestreo en bola de nieve y la creación de redes de contactos que llevaban a la participación efectiva de periodistas pertenecientes a este medio. En esta primera fase el pilotaje fue realizado

a 4 periodistas, cuya participación fue altamente significativa para la reestructuración del instrumento, y además en esta fase de la investigación se advirtió la imperiosa necesidad de crear un encuadre con las participantes con la intención de fortalecer el *rapport* y hacer evidente el abordaje epistemológico por parte del propio investigador. Aún siendo parte del pilotaje, estas 4 entrevistas contienen importante información concerniente a las tres dimensiones teóricas propuestas en esta investigación, por lo que son incluidas en los análisis debido a la cantidad de significados compartidos.

Tabla 5

Participantes de la primera fase. Pilotaje

Entrevistada	Puesto	Núm. de medios	Instrumento	Duración (h:m:s)
1	Reportera	2	Entrevista semi estructurada	1:30:01
2	Reportera y subgerente	1	Entrevista semi estructurada	0:58:01
3	Jefa de información	1	Entrevista semi estructurada	1:07:07
4	Reportera y conductora	2	Entrevista semi estructurada	1:14:14
TOTAL				4:49:22

Estas casi 5 horas de grabación confirmaron que la creación de una muestra a través de la bola de nieve es efectiva, pues las participantes variaban ampliamente entre sus atribuciones y puestos; además, uno de los elementos que no estaban considerados hasta este momento es la participación de las periodistas en más de un medio de comunicación, y que sus relaciones laborales no estaban estrictamente delimitadas a un puesto dentro de la estructura de una empresa y que fuera repetido en la otra. En otras palabras: si una periodista ocupaba el puesto de reportera en un medio, no implicaba que esto será igual para los otros medios donde trabajaba, pues algunas realizaban actividades de diarismo¹³ y otras coordinaban a plantillas de periodistas.

¹³ Se sigue la definición de diarismo que comparte Weaver (2006):

El diarismo es la tarea de publicar una descripción al día de los acontecimientos cotidianos. No obstante su común denominador, los periodistas varían mucho en cuanto a su enfoque de las fuentes de información, el punto de vista desde el cual describen los acontecimientos, el auditorio al que se dirigen. (p. 3)

Además, en esta fase se realizó una recompreensión de los cuatro medios principales descritos anteriormente, para flexibilizar este número y permitir la participación de periodistas que realizan actividades en el confín del municipio de Querétaro, en empresas que diariamente publican información, y que tienen oficinas físicas en el municipio. En esta fase, apareció un contraste entre los medios considerados en la fase de preparación del trabajo de campo, en comparación con los medios que aparecen en esta primera etapa; los medios donde participan las periodistas, pero que no estaban considerados en la preparación del trabajo de campo, son Medio 1, Medio 7 y Medio 33.

Sobre la muestra: segunda fase.

Durante la segunda fase, y una vez que se contaba con una guía de entrevista semi estructurada más fortalecida y flexible, el número de participantes se expandió, a la par de los medios que cumplían con las características esenciales: que tuvieran oficinas en el municipio de Querétaro, que realizaran actividades informativas periódicamente, y que contaran con la presencia de una mujer en algún puesto de toma de decisión.

En este sentido, la entrevista semi estructurada se fortaleció cuando se construyeron los ítems de manera más cercana a los parámetros establecidos por el Marco Teórico, principalmente en el acercamiento a temáticas directamente relacionadas con el trabajo realizado por las jefaturas. Se evitó, por ejemplo, increpar a las periodistas con posiciones de toma de decisión dentro de sus respectivos medios, sobre cuestiones relacionadas con la administración de personas y el monitoreo del rendimiento de sus subordinadas. Al flexibilizar, por otro lado, el instrumento, los ítems motivaron a la compartición de experiencias, significados e interpretaciones, en lugar de solicitar información que pudiera limitar el desarrollo de la reflexiones realizadas por las mismas periodistas sobre su trayectoria laboral.

Lo que en esta investigación se considera diarismo sigue atentamente esta definición, pero no se restringe a la publicación de un sólo producto informativo. Diarismo implica el trabajo diario de recoger información a través de distintas acciones (directamente en el lugar de la cobertura, a través de boletines de prensa compartidos por los departamentos de comunicación social de distintas instancias gubernamentales, o a través de la compartición de información entre periodistas), y que atiende a parámetros establecidos por el medio de comunicación, desde el número de notas requeridas hasta su apego a su respectiva línea editorial.

Tabla 6*Participantes de la segunda fase*

Entrevistada	Puesto	Medio(s) donde labora	Duración del instrumento (h:mm:ss)
5	Reportera / Conductora	1	1:33:54
6	Coordinadora	1	1:30:00
7	Reportera	4	1:10:00
8	Gerente de Noticias	2	0:45:33
9	Directora	3	1:12:41
10	Reportera / Conductora	1	1:21:39
11	Reportera	3	1:32:43
12	Reportera de investigación	2	2:19:00
13	Reportera de investigación	3	1:57:14
14	Reportera / Jefa de información	4	1:59:12
15	Reportera / Productora	2	1:47:21
16	Reportera / Conductora	3	2:14:02
17	Coordinadora	1	1:16:44
18	Reportera / Conductora	1	1:43:46
19	Reportera / Editora	3	2:51:59
20	Reportera / Conductora	1	1:03:16
21	Reportera / Corresponsal	3	0:51:18
22	Reportera	2	1:45:26
23	Reportera	1	2:30:50
Tiempo total			31:26:38

Otro cambio significativo en la muestra fue la comprensión de los medios participantes. En el proceso de preparación e incluso en la primera fase, los medios considerados estaban casi estrictamente restringidos a los impresos, pues se consideraba que tales contenían dinámicas laborales que podían representar al resto de las empresas dedicadas a la producción de información. Empero, al avanzar en el proceso de trabajo de campo, principalmente en esta etapa, se hizo cada vez más evidente la existencia de distintos patrones que diferencian el trabajo periodístico entre cada empresa, pero que si se intentaba restringir a las producciones impresas implicaba dejar de lado, primero, la participación de las periodistas en distintos medios de forma simultánea, lo que refleja de forma tácita las negociaciones que tienen con sus empresas y los manejos que tienen de sus tiempos y recursos para poder sustentar sus necesidades básicas; y segundo, que las dinámicas de distintos medios suelen ser forjadas por acciones prácticas homologables entre medios, pero que son denominadas de forma distinta; además, que la mera existencia de medios de comunicación únicamente dedicados a la producción de información impresa se hace cada vez más reducido debido al avance e innovación de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) y el inminente dominio de la información producida, compartida y distribuida a través de vías digitales.

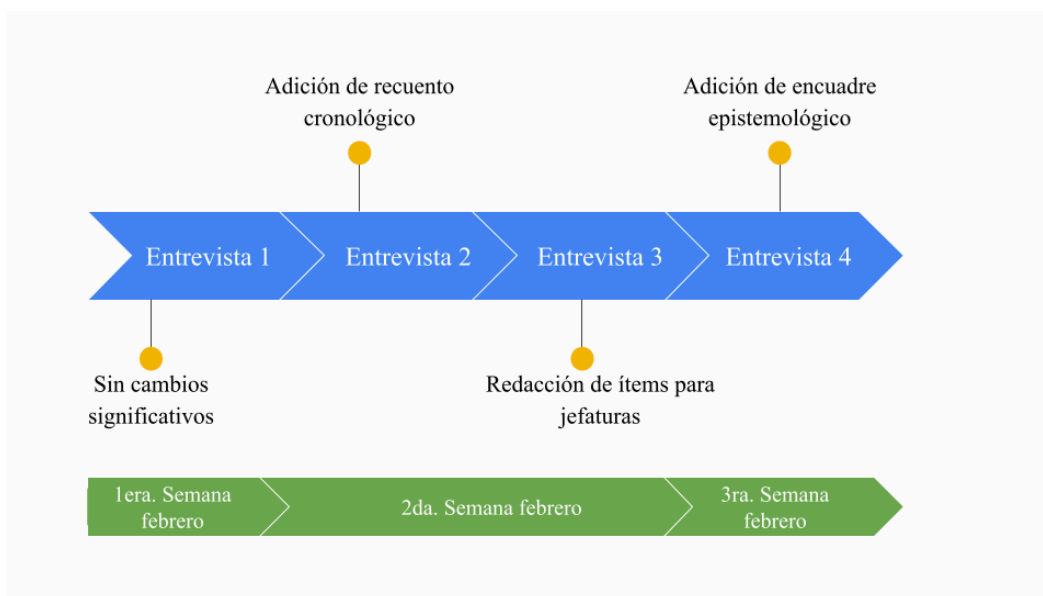
Transformación del instrumento durante la Fase 1.

Durante la primera semana de febrero de 2024, la aplicación del instrumento no tuvo cambios significativos por la cantidad de información recopilada no fue suficiente como para reestructurar ítems, orden de las preguntas presentadas o la aproximación con la entrevistada. Por ello, durante este lapso se realizó una transcripción de la aplicación del instrumento con la intención de encontrar los puntos demográficos esenciales de la entrevistada y solidificar el tránsito hacia la siguiente aplicación. Lo que sí pudo entreverse (y que no corresponde de forma estricta a la aplicación del instrumento, sino a los medios participantes en la muestra, como se menciona en los apartados anteriores) fue la necesidad de expandir la selección de medios de comunicación y no centrarse en los previamente establecidos; esto se volvió claro cuando la primera entrevistada compartió que no trabaja en alguno de los cuatro medios seleccionados, pero sí en otro que cumple con las mismas características. Además, se comenzó a observar que la presencia de las periodistas en distintos medios de comunicación es un elemento que resignifica sus trabajos y que no implica, al menos de forma directa, una transformación estricta de la

dinamización de sus dinámicas familiares, laborales y sociales, sino que hay puntos de encuentro que fluctúan entre la satisfacción de su trabajo y la compensación recibida en distintos medios. Esto se aborda a profundidad en el apartado de análisis.

Figura 3

Cambios en instrumento. Fase 1. Pilotaje



Es hacia la segunda semana de febrero de 2024 que se empiezan a reconstruir algunos elementos fundamentales del instrumento. Cronológicamente, el primer cambio necesario fue la adición de un recuento cronológico de los medios de comunicación. Previamente, el abordaje de estos esperaba encontrarse en el seguimiento categórico de la primera versión del instrumento, pero los tiempos, las empresas de comunicación y las experiencias subjetivas se difuminan bajo una serie de significados que no ligaban directamente un medio con otro. Lo que se propuso para solventar esto fue la inclusión directa de un recorrido histórico de las periodistas y su participación en cada uno de los medios de su trayectoria, hasta llegar a los actuales. Esto tuvo dos grandes beneficios: primero, el cumplimiento de los objetivos secundarios de investigación, particularmente aquél que busca conocer cuáles son las experiencias (fenomenológicas) que han definido las trayectorias laborales de las mujeres periodistas que trabajan en medios de comunicación en Querétaro; segundo, que la aplicación de la guía de entrevista dinamizó las temáticas y generó una eventual consolidación del rapport, donde sus experiencias eran

compartidas *in situ* incorporadas a la conversación a través de una reflexión de las mismas en un sentido bidireccional, desde quien pregunta hacia quien responde y viceversa.

También, se reestructuró gran parte de los ítems dirigidos específicamente a las jefaturas. Gracias a este pilotaje se puso de manifiesto que la redacción de tales apartados tenía una visible connotación negativa hacia la interacción desde las jefaturas hacia las periodistas, disponiendo a éstas últimas en posiciones victimizadas y a las primeras como las generadoras de conflictos laborales. A continuación se muestra un breve pero certero ejemplo de este cambio.

Tabla 7

Diferencia de redacción en la entrevista semi estructurada según las fases del trabajo de campo

Entrevista Semi Estructurada	
Dimensión: Relaciones de poder y acceso al poder	
Versión pilotaje	Versión reestructurada
¿En qué forma retroalimenta a las trabajadoras, con respecto a su trabajo?	Interpretación subjetiva sobre los requerimientos y exigencias para la realización de sus notas periodísticas.
Por favor, describa cómo son los mensajes, verbales o escritos, que le hace llegar a las trabajadoras para explicitar alguna orden.	Reconocer cuáles son los discursos que explícitamente manifiestan relaciones jerárquicas.
¿Cuáles son las razones principales por las que usted retroalimenta el trabajo de las periodistas?	Sobre el reconocimiento de las periodistas de acciones de las jefaturas que se relacionan con: horarios, número de notas, fuentes asignadas o fuentes deseadas.
Si sus retroalimentaciones son distintas según cada periodista, ¿en qué se basa esta diferencia?	¿Qué significa que una nota sea modificada después de haber sido enviada por la reportera?
	¿Quién y cuándo realiza estos cambios?

La intención de este cambio fue, por un lado, evitar que desde la redacción se consolide una percepción punitiva de la acción de las jefaturas, pues el mismo trabajo de campo demuestra que sus dinámicas suelen ser indiferenciadas en relación a lo que una periodista ejerce en lo cotidiano. Por lo mismo, se buscó flexibilizar la pregunta y hacer que la dimensión teórica fuera identificada en la narración de sus experiencias subjetivas, más que en la resolución de ítems restrictivos y moldeados para los supuestos de investigación.

Por último, hacia la última semana de febrero se realizó una adición al encuadre, cuyo propósito fue enunciar el abordaje epistemológico desde donde parte la investigación y, por supuesto, que encarna el investigador. Para realizar esto, se le brindó énfasis a la entrega de la carta de consentimiento informado, y previamente se aclararon cuáles son los puntos donde nace la investigación y cómo se plantea abordarlos, desde la ejecución de la entrevista semi estructurada hasta el análisis y la eventual construcción del texto fenomenológico.

Los puntos básicos que se presentaron a las entrevistadas para hacer de su conocimiento desde dónde parte el investigador y su trabajo, son los siguientes:

Figura 4

Modificación de encuadre para reflejar el punto de partida del investigador

1	Experiencia laboral previa	2	Identidad de género y corporal	3	Interés por temáticas relacionadas con la mujer
<ul style="list-style-type: none"> • Concepción previa de las dinámicas laborales de los medios de comunicación. • Conocimiento de temáticas y lenguajes pertenecientes al ámbito periodístico. • Enunciación de supuestos del ámbito periodístico. 		<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento de la identidad de género del investigador. • Aclarar punto de partida de la investigación. • Énfasis en las narraciones compartidas. 		<ul style="list-style-type: none"> • Indignación ante la desigualdad. • Sentido de injusticia sufrida a manos de otros hombres. • Sentido de opresión compartida, por ejemplo a causa de su orientación sexual. • Sentido de culpabilidad por los privilegios que disfruta como hombre. • Horror ante la violencia de los hombres. • Simple decencia. (Kaufman, 1994). 	

El investigador aclaró con las entrevistadas que tiene una concepción clara sobre las

dinámicas existentes dentro de los medios de comunicación, cuya fuente es la experiencia vivida. Gracias a esto, se motivó a que muchos de los términos, negociaciones y relaciones existentes en el trabajo periodístico fueran fácilmente compartidos, pues se tiene un conocimiento del lenguaje utilizado y de los supuestos que implica trabajar cotidianamente dentro de los medios de comunicación.

Sobre el segundo punto, el investigador puso en claro que reconoce su identidad de género y corporal, por lo que busca evidenciar que muchas de las vivencias compartidas resuenan en las experiencias previas, pero no pueden ser encarnadas de forma directa. El propósito de esta diferenciación y su énfasis en el inicio de la conversación con la entrevistada tuvo la intención de poner en claro desde dónde se parte, y que el propósito primordial es entender, desde las narraciones, una realidad particular y una problemática que puede analizarse.

Como seguimiento al punto anterior, se reconoció que puede existir un conflicto entre la identidad de género del investigador y la temática de la investigación. Para solventar este punto, se retomó lo compartido por Kaufman (1994), quien identifica al menos seis motivos que reconocen los hombres para acercarse a temas concernientes a las mujeres, que son enunciados en la figura anterior.

Transformación del instrumento durante la Fase 2.

En esta segunda parte de la aplicación del instrumento, la transformación más significativa fue dentro de la estructuración del diario de campo.

Durante la primera fase, el diario de campo se estructuró como una guía restrictiva en cuyo centro estaban las dimensiones teóricas. En esencia, su uso esperado recaía en la identificación de acciones, hábitos o experiencias que puedan categorizarse dentro de cada dimensión; este proceso *in situ* dialogaba con las dimensiones teóricas, pero no así con las experiencias compartidas. La búsqueda fenomenológica de significados se vio reducida a una somera recopilación de conceptos que podrían encontrarse en la aplicación del instrumento, pero que es dentro del análisis en que pueden aparecer de forma flexible.

Dentro de las funciones principales del diario de campo se encuentra proveer de información no textual que pueda surgir de la aplicación de las técnicas de recolección, y que ayudan enormemente en el momento en que se busca comprender los significados de las acciones de los participantes (Phillippi y Lauderdale, 2018). Su utilización abona al desarrollo

del propio investigador, quien pone en práctica sus habilidades descriptivas, de observación y de análisis *in situ* (Fuentes, 2015). Del lado izquierdo del diario, en su manifestación dentro de la primera fase del trabajo de campo, se recogen las aproximaciones teóricas observadas en las interacciones; del lado derecho, el investigador se anima a disponer en el momento las características que considere pertinentes a cada dimensión teórica. A continuación se presenta un extracto de este primer instrumento. (Ver Anexos, Primera manifestación del diario de campo)

La transformación de este diario de campo se basó en un complemento a la entrevista semi estructurada. Ya que una de las intenciones primordiales de este estudio es recopilar las experiencias de las entrevistadas a través de su participación en distintos medios de comunicación, el diario de campo buscó, en el confín temporal de la misma ejecución de la entrevista, retomar frases clave, momentos particulares, palabras o gestos que pudieran devenir en situaciones e interpretaciones con significados que coadyuvan al desarrollo de la investigación. Esta flexibilización del diario de campo puede observarse en los Anexos, en Ejemplo del uso del diario de campo.

Cada una de las respuestas proporcionada por las entrevistadas retomaba puntos clave, empresas de medios de comunicación, personas importantes para los relatos. También, sirve de guía para retomar temáticas que más adelante se vuelven pertinentes, y que en el momento en que fueron compartidas implicaría una pérdida en el proceso de narración debido a que la construcción cronológica exige que se atienda, de la manera más fiel posible, al orden en que fueron experimentados los acontecimientos. Además, algunas partes están marcadas con comillas, lo que tiene la intención de tomar citas particulares de las entrevistadas con dos propósitos: siguiendo la naturaleza del proceso fenomenológico, se busca que tales puntos clave sean explicados y ahondados por quienes las experimentaron, por lo que retomar las mismas palabras ayuda a que la narración continúe con la fluidez con que fue compartido en un primer momento; segundo, como referencia al análisis fenomenológico posterior (la creación del texto fenomenológico), sirve como puntos de regreso donde se contrasta entre la interpretación del investigador y lo que puede encontrarse en el mismo punto de la grabación y su debida transcripción.

De la mano de este instrumento, la segunda fase de la aplicación de la entrevista semi estructurada avanzó de la mano con recuentos más puntuales, conceptos identificados e incluso citas que colaboran con el análisis. Atendiendo, pues, los cambios establecidos en cada fase, se

muestra una calendarización del trabajo de campo (Ver Anexos, Calendarización de entrevistas y su transcripción).

Transcripción de las entrevistas.

Para realizar cabalmente las entrevistas semi estructuradas se decidió grabar las reuniones en audio. Para hacerlo, se utilizó una grabadora de voz digital modelo ICD-PX470 de la marca Sony, que genera archivos en formato MP3 que, una vez creados, son descargados para su íntegra transcripción.

En marzo de 2024 comenzó el proceso de transcripción de las primeras entrevistas. Esta información fue vertida en archivos de Word generados por la plataforma Google Docs, cuyas herramientas se homologan a las ofrecidas por la paquetería de Microsoft Office. Estas transcripciones fueron dispuestas en el software Atlas.ti, que ayudó a la codificación de las entrevistas y a la visualización de los datos dispuestos en distintas categorías.

Tabla 8

Datos generales de las entrevistas y su transcripción

Entrevista	Duración	Lugar de la entrevista	Fecha final de transcripción
1	1:30:01	Café	24/02/2024
2	0:58:01	Oficina donde labora	25/02/2024
3	1:07:07	Oficina donde labora	25/02/2024
4	1:14:14	Café	23/02/2024
5	1:33:54	Café	09/03/2024
6	1:30:00	Café	16/03/2024
7	1:10:00	Lobby de hotel	19/03/2024
8	0:45:33	Oficina donde labora	21/03/2024
9	1:12:41	Oficina donde labora	16/04/2024
10	1:21:39	Café	23/04/2024
11	1:32:43	Café	11/05/2024
12	2:19:00	Café	14/05/2024
13	1:57:14	Café	01/05/2024

14	1:59:12	Café	10/05/2024
15	1:47:21	Cantina	14/06/2024
16	2:14:02	Café	22/06/2024
17	1:16:44	Oficina donde labora	01/07/2024
		Universidad	
		Autónoma de	
18	1:43:46	Querétaro	04/07/2024
19	2:51:59	Café	09/07/2024
20	1:03:16	Café	12/07/2024
21	0:51:18	Café	16/07/2024
		Café y domicilio de	
22	1:45:26	entrevistada	19/07/2024
23	2:30:50	Café	24/05/2024
TOTAL	12:16:01		

Sobre las características generales de la periodista queretana contemporánea.

Este capítulo comienza presentando algunos datos generales que ayudan a construir una imagen sobre cómo es la mujer periodista que participó en esta investigación. La información presentada fue recuperada de la aplicación de las entrevistas semi estructuradas por lo que, en los casos respectivos, se presentan algunas acotaciones en relación a rubros como la identidad de la periodista, los medios donde se desarrollan y las posiciones laborales entre las que fluctúan diariamente.

La edad promedio de las 23 participantes fue de 35 años, y la edad que más se repite fue de 33 años. La edad mínima de las participantes fue de 26 años, y la que tiene mayor edad tiene 56 años. 56.5 % de las entrevistadas es soltera, 26 % está casada, y quienes afirmaron estar divorciadas o que no contestaron la pregunta, representaron 8.89 % respectivamente.

En cuanto a la compensación económica que reciben de forma mensual, existen algunas cuestiones específicas que es necesario aclarar. Algunas de las periodistas realizan trabajos de investigación con empresas queretanas o de índole nacional, donde envían reportajes que algunas denominan de largo aliento¹⁴ según sea requerido por las empresas o si la opinión de la periodista

¹⁴ Una entrevistada menciona, cuando se le pregunta sobre el concepto de *periodista de largo aliento* que ella misma utiliza para definir su trabajo cotidiano:

le permite reconocer alguna temática de interés para estos medios. Por ello, estas cifras se agregan al total presentado, pues aunque su participación en distintos medios varía según lo mencionado, en el momento en que se realizó la entrevista las periodistas afirmaban estar trabajando de esta forma.

Otra aclaración estriba en que algunas periodistas no trabajan únicamente en medios de comunicación, sino que comparten su tiempo y labor con otros ámbitos paralelos al del periodismo; por ejemplo, su participación en departamentos de comunicación social o en departamentos de monitoreo de medios, donde realizan actividades intrínsecamente ligadas al periodismo (cobertura de eventos, principalmente de sus propias instituciones y algunos externos, redacción de boletines y notas informativas que son compartidas con otros medios o directamente con periodistas externos, edición de videos noticiosos) y que son cotidianamente realizadas. Un caso en específico se diferencia de los demás pues divide su tiempo del ejercicio diario periodístico para un emprendimiento personal, también relacionado con la producción de información. También, algunas periodistas participan en medios nacionales a través de una relación laboral construida bajo corresponsalías, lo que las obliga a encontrar temas periodísticos pertinentes pero bajo los parámetros de un medio nacional que no está directamente relacionado con el contexto queretano. Ya que estas corresponsalías son económicamente compensadas, aunque muchas no formalizan la relación entre trabajador y empleador debido a la ausencia de un contrato, son consideradas dentro de los medios donde participan, aunque tales compensaciones se encuentren en rangos desde los 2000 pesos mensuales hasta los 10000, según sea el caso.

Con esto en mente, 26 % de las entrevistadas tienen al menos un trabajo donde realicen labores de investigación de forma exclusiva, donde también entran las corresponsalías con medios distintos a los existentes en el municipio de Querétaro. El 73 % restante trabaja de forma exclusiva con medios locales, y aunque algunas realizan actividades de investigación donde tienen que invertir más tiempo al diarismo, éstas no son continuas ni son parte esencial de su

Es distinto el diarismo porque en el diarismo tienes una mañana para sacar 4 notas, 5 notas o hasta 6 notas diferentes, y en La Lupa lo que hacemos son trabajos de largo aliento de manera que a veces tengo hasta un mes, dos meses para, o tres, para realizar una investigación. (Entrevistada 13, comunicación personal, 25 de marzo de 2024)

Al diferenciarse del diarismo, que atiende la definición ofrecida por Weaver (2006), la entrevistada refiere que su participación en un medio no involucra un trabajo constante, de entrega basada en una cuota específica de productos informativos, sino que se establece según objetivos que atienden su interés periodístico y los proyectos especiales que tenga el propio medio de comunicación.

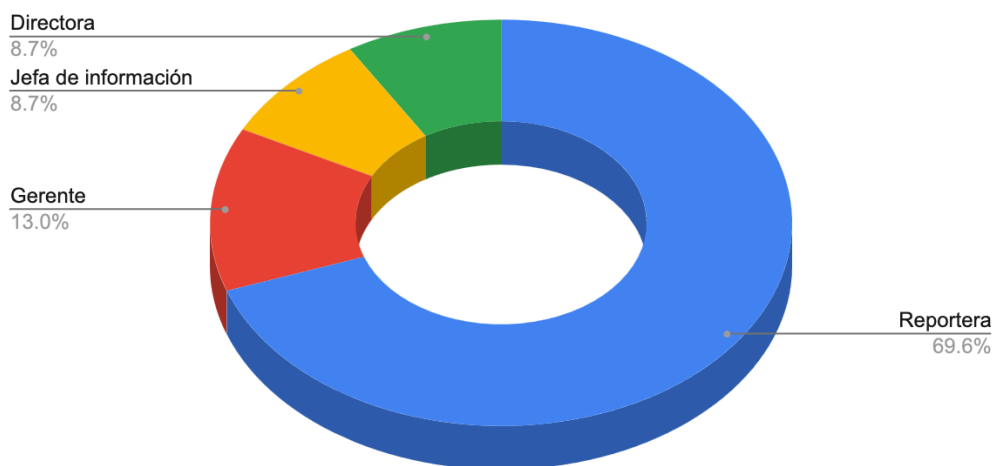
labor cotidiana. En promedio, juntando las actividades realizadas para medios fuera del contexto queretano (donde se incluye su participación en medios que brindan cobertura informativa a distintos municipios de la Sierra Gorda Queretana, como Jalpan), la percepción mensual que reciben se estima en \$ 18,000 pesos mensuales. Esta cifra incluye a todas las entrevistadas, sin distinguir entre su posición o el número de trabajos que tienen.

Al definir las jerarquías de cada una de las entrevistadas, se tiene que hacer otra aclaración. Aunque las jerarquías correspondientes a cada uno de sus medios son altamente diferenciables, es común que algunas periodistas no cumplan con el mismo rol en cada uno de los medios donde participan. Por ejemplo, una entrevistada trabaja activamente en 4 medios diferentes, y la jerarquía que ocupa en varios medios es distinta, pues en uno tiene labores pertenecientes al diarismo, y en otro coordina las agendas, a las y los periodistas, y dispone de información para su presentación en los espacios noticieros donde se desenvuelve. Este tipo de perfiles muestra la complejidad de las condiciones laborales de las periodistas, pues no sólo hay diferencias en esas jerarquías, sino también en la forma en que dialogan con sus respectivos medios y cómo le brindan significado a su trabajo al conjuntar en cada espacio donde participan. Con el afán de esclarecer estas diferencias, particularmente con estos perfiles complejos, se decide por considerarlas principalmente bajo la máxima jerarquía alcanzada ya que, como se verá más adelante, el acceso a las posiciones que realizan diarismo es de mucho mayor facilidad que las gerencias o direcciones. Ya que algunas periodistas se relacionan con medios como la radio, tienen que hacerse definiciones específicas: por ejemplo, el trabajo de una reportera que realiza diarismo muchas veces se entrelaza con las labores de una locutora, pues existen ocasiones en que sus productos informativos son presentados por ellas mismas en los respectivos espacios noticiosos; sin embargo, esto no es suficiente como para poder identificar tales perfiles como *locutoras*, pues tal posición tiene mayor jerarquía dentro de los organigramas de las empresas de radio que participan en este estudio. Al igual que en el caso anterior, con afán de homologar la complejidad de estos perfiles, se decide disponer a las periodistas bajo el escaño de reporteras, ya que *locutora* implica un proceso distinto de trabajo, compensación y horas invertidas diariamente. Esto sucede también con los perfiles que trabajan en televisión, donde la posición *conductora* contiene dinámicas distintas a la de periodista o reportera; son éstas últimas quienes realizan ambas tareas sin diferencia en su compensación o en el tiempo invertido diariamente en su trabajo.

Al momento de la aplicación del instrumento, eran pocas las periodistas que tenían un sólo trabajo; la excepción la conforman las gerentes y directoras, cuyo tiempo dedicado al periodismo se centró únicamente en el medio donde trabajan.

Figura 5

Cantidad de participantes según el espacio jerárquico que ocupan en sus respectivos medios.



Las posiciones jerárquicas se nombran de forma distinta en cada medio de comunicación. Algunas que son constantes, como “reportera”, se mantienen a lo largo de todas las empresas; cuando las posiciones suben de jerarquía, las posiciones empiezan a complejizarse. Por ejemplo, algunos medios consideran a la posición “gerente” como la segunda más alta en el escalafón jerárquica, únicamente seguido por la dueña o dueño del medio; en el caso particular de esta investigación, se denomina “gerente” a las periodistas que coordinan a trabajadores para generar información, principalmente en puestos relacionados con la comunicación social, pero que no suelen solicitar coberturas externas a las de su propia institución; como “jefa de información” se considera a la mujer periodista que, además de coordinar a trabajadores para cubrir la demanda informativa, lo hace dentro de los parámetros editoriales y económicos de un medio de comunicación privado; como “reportera” se considera a la mujer periodista que realiza diarismo e investigaciones de largo aliento, y que negocia sus recursos con el medio de comunicación.

En razón del total de las periodistas entrevistadas y el número de trabajos que tienen con distintos medios de comunicación, 10 sólo tiene un trabajo, 7 tiene 2 trabajos, 4 tiene 3 trabajos, y 2 participantes laboran en 4 medios de comunicación. De este total, se puede ver la relación entre qué posición dentro de la jerarquía de cada medio de comunicación tiene cuál número de empleos.

Tabla 9

Relación de la posición de la periodista y el número de medios donde trabajan

Número de trabajos actuales	Puesto dentro de la empresa			
	Reportera	Jefa de información	Gerente	Directora
1	6	1	3	
2	5			2
3	4			
4	1	1		
Subtotal	16	2	3	2
TOTAL	23			

Aunque en el párrafo anterior se menciona que sólo 10 periodistas del total de las entrevistadas sólo tiene 1 trabajo, esto no implica que todas sean reporteras o que todas ocupen una posición de alta jerarquía, cuya remuneración y organización de actividades permita que sólo tengan un trabajo. Si se considera que el escalafón jerárquico que usualmente se utiliza dentro de los medios de comunicación dispone a la reportera en la posición de entrada al medio o más baja, es justamente esta posición la que encuentra más variación en relación al número de trabajos que tiene. También, algunas de las periodistas que tienen más de un trabajo, no se dedican únicamente a la producción y recopilación de información noticiosa: algunas dividen su tiempo con emprendimientos o con trabajos directamente relacionados con la administración pública.

Del total de las entrevistadas, 16 periodistas (69.56 %) trabajan exclusivamente realizando actividades directamente relacionadas con el periodismo; las 7 periodistas restantes se dedican a actividades distintas, desde emprendimientos personales hasta su participación en instituciones públicas y la docencia. 22 entrevistadas tienen una licenciatura que se relaciona con

los medios de comunicación (Comunicación y Periodismo, por un lado, y Ciencias de la Comunicación). 7 entrevistadas tienen Maestrías, aunque sólo 1 de estos posgrados está relacionado con la Comunicación; en lugar de eso, las 6 entrevistadas restantes afirman que sus posgrados están relacionados con la Administración Pública. Finalmente, 15 periodistas afirman no tener alguna persona bajo su cuidado, mientras que las 8 participantes restantes apoyan económica, social y afectivamente entre 1 a 2 personas, siendo éstas principalmente sus hijas e hijos y personas de la tercera edad con quienes comparten hogar.

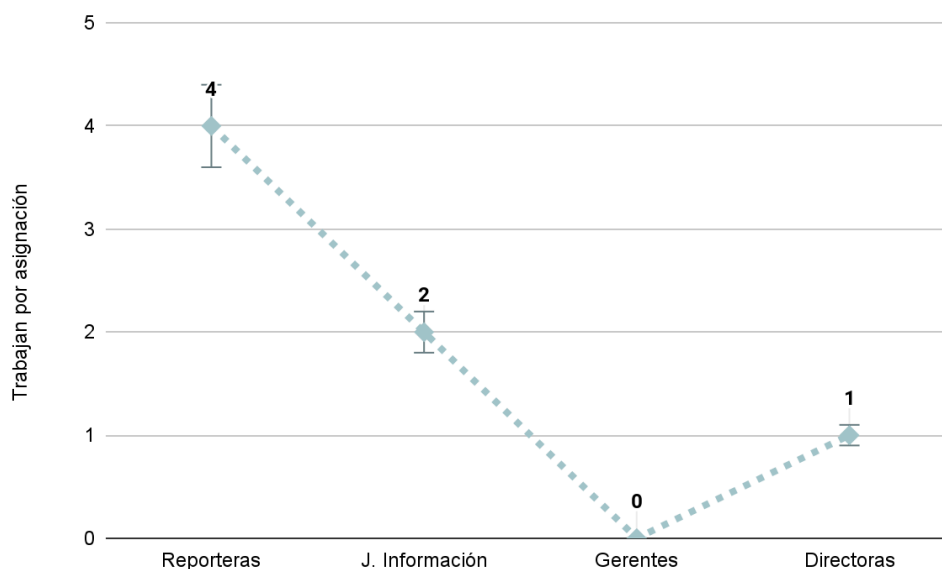
Los puestos de las periodistas se dividieron en cuatro grandes categorías: reporteras, jefas de información, gerentes y directoras. Cuando se trata de reporteras, son aquellas periodistas que se dedican principalmente al diarismo: cubren eventos relevantes para sus medios de comunicación, muchas veces establecidas por la creación de una agenda mediática que tienen que seguir y que corresponde con los intereses económicos y políticos del medio de comunicación. Dentro de las jefas de información se considera a las periodistas que se encargan de crear las agendas informativas para sus respectivos medios, además de coordinar a otras reporteras que hacen diarismo y encargarse de algunas cuestiones administrativas, como la gestión de recursos de transporte; sirven como enlace entre las periodistas, ya sea que hagan diarismo o que hagan investigación, y las direcciones o las gerencias; también realizan labores de cobertura, aunque no de forma exclusiva. En cuanto a las gerencias, éstas son consideradas como un estrato que deambula entre jefa de información y directora, pues aunque gozan de responsabilidades como la coordinación de algunas trabajadoras y trabajadores (incluyendo a las periodistas), suelen tener una posición más administrativa que la ejercida por las jefas de información. En cuanto a las directoras, son ellas quienes toman decisiones que son pertinentes para el resto de los estratos de la jerarquización de la empresa, y socialmente tienen mayor visibilidad que las demás posiciones. Esta diferenciación entre posiciones surge a raíz de las entrevistas semi estructuradas, en conjunto con la forma en que ellas mismas denominan las posiciones que ocupan.

Para mostrar un aspecto más de la complejización laboral por la que atraviesan las mujeres periodistas, también existe su participación en medios de comunicación donde la inversión de su tiempo con la empresa no está reflejada de manera formal, ya no en forma de contrato sino con la ausencia de agendas informativas (en ciertos casos, la mera presencia de una agenda informativa, que implica coberturas que reflejen la línea editorial del medio o sus

intereses mercantiles, y que además es compartida a las periodistas según diversos horarios y estándares, es el único elemento que puede evidenciar pragmáticamente su relación con la empresa); en lugar de eso, la relación se establece con base en objetivos a mediano plazo, como la asignación de investigaciones específicas (esto, principalmente a través de medios de comunicación de corte nacional, donde las periodistas queretanas participan ya sea por asignación o por su propia iniciativa al buscar el interés del propio medio sobre una investigación que hayan realizado) o debido a temporadas de alta demanda informativa; por ejemplo, durante procesos electorales.

Figura 6

Relación de periodistas que realizan trabajos de investigación por asignación o por temporada.

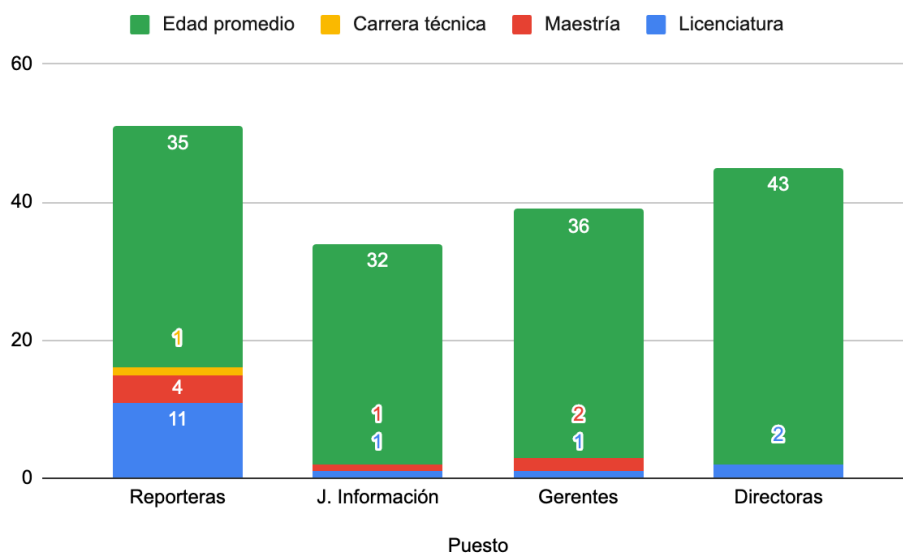


De las 23 entrevistadas, solamente 7 realizan reportajes de investigación a petición del medio o por temporada, siendo las reporteras quienes son comúnmente contratadas de forma temporal por cuestiones como las elecciones o alguna cobertura especial; la directora que comparte también realizar este tipo de trabajo justifica su participación según temporadas o asignaciones gracias a su propio emprendimiento, que aunque implica autonomía en la forma en que realiza su trabajo también refiere al cumplimiento de una agenda que puede no estar en completa sincronía con sus actividades de dirección.

Para terminar con este breve análisis, se menciona la formación académica de las entrevistadas.

Figura 7

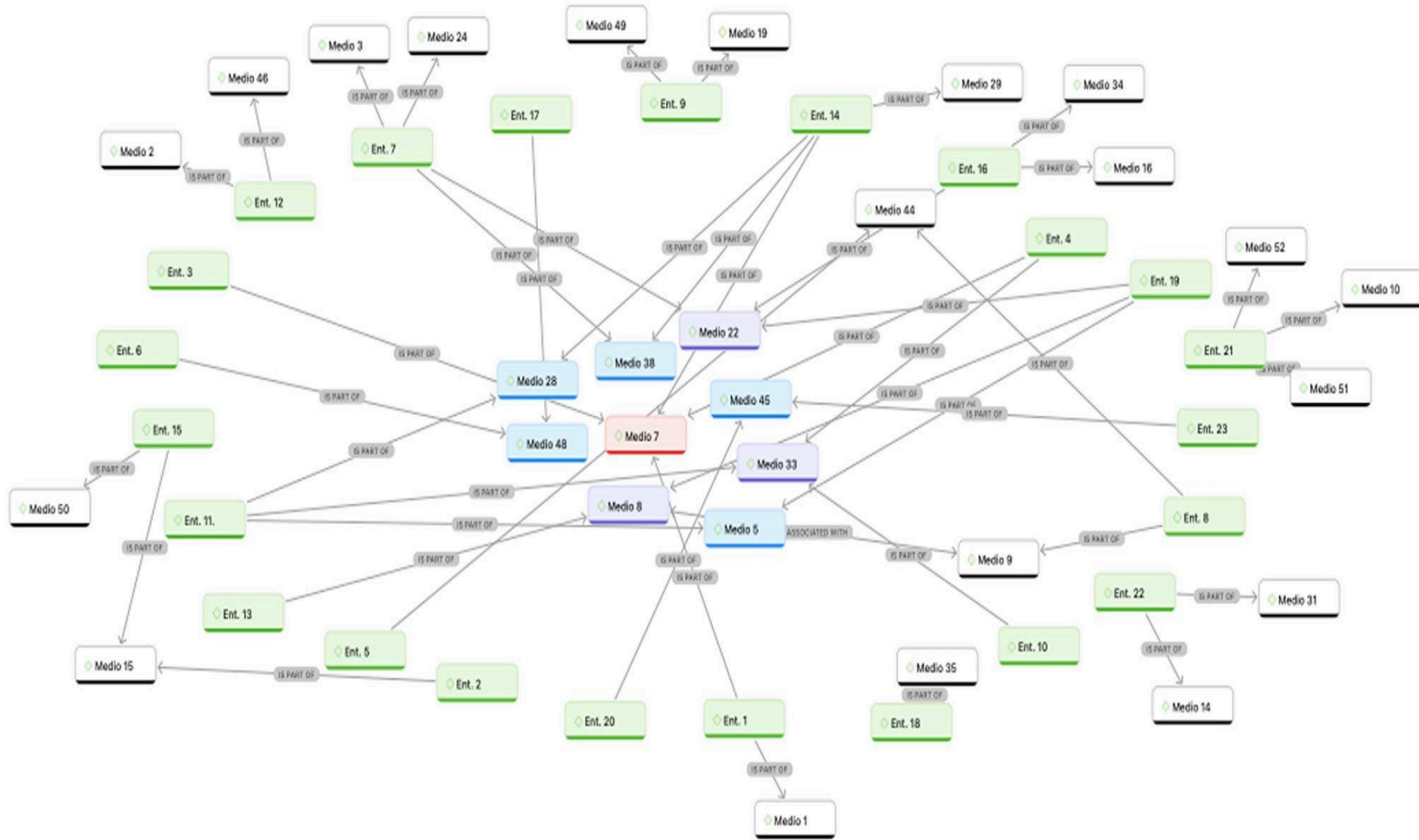
Relación entre la formación académica de las entrevistadas y su edad.



En la tabla anterior se muestra que son las reporteras, quienes suelen tener las posiciones de entrada a un medio de comunicación, las que muestran un marcado interés por incrementar su acceso a distintas posiciones a través de su participación en posgrados. De las maestrías más cursadas por las periodistas destacan las que se centran en la Administración Pública, principalmente aquellas que pueden ser realizadas a través de los campus virtuales de diversas universidades públicas.

Figura 8

Diagrama de relación entre periodistas entrevistadas y en cuáles medios trabajan



La intención de la figura anterior es demostrar cuál es el medio de comunicación donde más periodistas trabajan, pues aunque las condiciones laborales en las que se desarrolla cada medio varían, existe una mayor presencia en medios de comunicación que flexibilizan sus mecanismos de horarios, de compensación económica y de las negociaciones que permiten tener con las y los periodistas.

Los nodos de color verde representan a cada una de las 23 entrevistadas de esta investigación. Su acomodo en el diagrama no responde a un acomodo numérico ordinal, sino más bien a una aleatorización de sus posiciones; por lo tanto, no representa ninguna jerarquía ni a la duración de la entrevista, la posición de las periodistas en sus respectivos medios o su compensación económica. En la periferia de este círculo formado por las 23 entrevistadas están algunos nodos independientes, que representan los trabajos donde sólo existe una conexión; éstos suelen ser corresponsalías o trabajos con algún medio de comunicación dentro del municipio, pero en que sólo una periodista participa. En el centro se observa un conjunto de nodos diferenciado por tres colores básicos: el púrpura representa un medio de comunicación que tiene al menos dos trabajadoras de las entrevistadas en su red de trabajo; el azul representa a medios de comunicación que tienen a tres trabajadoras bajo su red; y el rojo, que es el único nodo, representa a un medio que tiene en su red a 4 periodistas.

Con intenciones de respetar las consideraciones éticas de este espacio, sólo se describen algunas características generales de este medio de comunicación. Primero, es un medio de comunicación que tiene oficinas físicas en el municipio de Querétaro. Segundo, en su nacimiento el espacio de transmisión de información utilizado por el medio eran las redes sociales y se dedicaban primordialmente a la creación de productos informativos restringidos a las notas escritas y a la publicación de fotografías que las acompañaban; cuando solidifican su trabajo y expanden su cobertura informativa (a la par de su reconocimiento social y sus diversos lazos económicos con gobiernos municipales y estatales a través de convenios de publicidad, que implican un mayor ingreso económico al medio), expanden sus producciones a lo audiovisual y al espectro radiofónico. Tercero, y a voz de las entrevistadas, en este medio las periodistas dedicadas al diarismo no tienen un contrato¹⁵, por lo que no tienen una forma convencional de

¹⁵ Lo siguiente es un extracto de la aplicación de la entrevista semi estructurada a la Entrevistada 1., en razón de su relación laboral con el Medio 7:

Investigador: Ah mira, pensé que llevabas más más ratillo ahí. ¿Y ahí, cómo estás con tus prestaciones?

demostrar su relación laboral con la empresa. Como agregado, se menciona que la contratación se hace de manera casual, incluso con una llamada telefónica que indica el día en que comienzan las actividades y la creación de una agenda informativa compartida a través de sistemas de mensajería como Whatsapp.

En contraste, se encuentran unidades como la del Medio 50, que contiene características muy parecidas al Medio 7 pero la forma en que se desarrolla su estructura interna, laboral y económicamente, hace que su entrada sea más difícil o que incluya procesos distintos a los del otro medio. Sin establecer de forma directa qué medio es el representado por el número 50, éste es parte de las empresas cuyo producto informativo principal está en el radio, y su presencia en el Estado está relativamente consolidada en relación del Medio 7 (en cuanto al tiempo de operación en el municipio, el número de trabajadores involucrados, su infraestructura, etc.). Por supuesto, esta investigación no tiene el interés de hacer un diagnóstico centrado en las dinámicas económicas y mercantiles de los medios de comunicación; sin embargo, se observa relevante cómo la flexibilización laboral permite la entrada de las periodistas a medios en expansión que suelen crear acuerdos informales con sus trabajadoras, a diferencia de medios con mayor tradición en el Estado, donde los procesos suelen incluir dinámicas distintas.

Sobre las dimensiones teóricas y su interpretación desde la fenomenología.

Para realizar este análisis inspirado en el proceso fenomenológico, se busca retomar el proceso de codificación propuesto por Strauss y Corbin (2002). La materia prima de este análisis reside en las experiencias, vivencias y demás comentarios vertidos en las entrevistas semi estructuradas que fueron aplicadas a las 23 periodistas participantes.

Se toma como certeza que las palabras expresadas contienen significados que resumen una realidad interpretada por las personas; que existen prácticas de interacción en lo social que representan sistemas de coherencia entre lo que se vive y lo que viven los demás; y que las palabras contienen suficiente manifestación de lo subjetivo y dentro de un marco de referencia general social, como para desentrañar los discursos y encontrar lo eidético de lo que se expresa verbalmente. Para cumplir con los lineamientos de este análisis, se utilizó el software Atlas.ti

Entrevistada: No tengo prestaciones, trabajo de domingo a viernes, y son como cuatro notas diarias, más o menos.

Investigador: ¿Y ahí hay contrato?

Entrevistada: No, tampoco. (Comunicación personal, 9 de febrero de 2024)

para eficientar la creación de categorías y poder visualizar las uniones entre citas, palabras clave y significados.

De la mano de este software, se pueden encontrar las relaciones existentes entre las frases, palabras, párrafos y demás textos creados entre la periodista y la información que comparten con el investigador. Para desentrañar la voz de las entrevistadas, que están construidas con significados inmersos en su cotidianidad, se busca retomar el paradigma indicial propuesto por Ginzburg (1989):

... la existencia de un nexo profundo, que explica los fenómenos superficiales, debe ser recalcada en el momento mismo en que se afirma que un conocimiento directo de ese nexo no resulta posible. Si la realidad es impenetrable, existen zonas privilegiadas -pruebas, indicios- que permiten descifrarla. (p. 162)

Ir de la mano de este paradigma implica que los significados de lo cotidiano pueden encontrarse en las frases que pueden parecer inocuas, pero que contienen una sutil comprensión de la realidad. Avanzar con esta consideración implica que, de la mano de las frases, comentarios o palabras que sean frecuentes -y que permitan crear patrones analizables-, también se rescatan aquellas cuya significación está inmersa en los discursos que resuenan entre la teoría, la metodología y la interpretación del investigador. Estas frases o menciones son rescatadas y explicadas según se vuelve pertinente para el análisis.

Algunas interpretaciones.

Según se mencionó anteriormente, Foucault (2001) habla sobre cómo el poder actúa directamente sobre la acción del sujeto, a través de la ejecución de acciones que constriñen, subyugan o guían la acción externa con motivos de control u opresión. Acciones sobre acciones. La siguiente cita tiene la intención de demostrar este proceso, o al menos una de sus aristas, donde la información es deliberadamente dispuesta en un lugar inaccesible para la periodista con aparentes intenciones de sustentar un control, de repetirlo y legitimarlo a través de la cotidianidad e una acción recursiva.

Sí. Entonces pues para mí ya fue muy estresante. También pues, en la cuestión de que era hostil, pues por mensajes de WhatsApp; me acuerdo que alguna vez este que no tenía nada que ver conmigo pero me decía como: “ay, ya levántese temprano, usted no me está

cumpliendo”, pero nunca me quedaba claro como qué era lo que él quería, nunca me decía: “quiero que vayas a tal, o que hagas esto”. (Entrevista 10)

Las agendas informativas de una periodista suelen ser parte fundamental de su trabajo cotidiano (“suelen” serlo porque algunas periodistas trabajan sin agendas previamente establecidas, sino en razón de temáticas sugeridas o identificadas por ellas mismas en su quehacer cotidiano), por lo que su ausencia no es un reflejo de independencia o de confianza por parte del jefe de información, el gerente de noticias o quien esté encargado de generar esa información. Al no tener una forma claramente establecida de responder a las características editoriales básicas del medio donde se desarrolla, por supuesto explicitadas en las temáticas propuestas u ordenadas por abarcar, se crea una relación en cuyo centro se encuentra la incertidumbre e las expectativas que deben cumplirse o la mera presencia de objetivos claros del trabajo diario. Como fruto de esta inseguridad, los lazos de apoyo entre periodistas del mismo medio o de otros paralelos se convierte en una necesidad, en un elemento que puede llegar a definir su permanencia tanto en el trabajo actual como, en general, en su participación en empresas periodísticas. La misma entrevistada clarifica estos puntos:

Entonces para mí fue muy complicado porque era mi primer trabajo, y también con las demás compañeras que estaban, a pesar de que una [compañera] sí a veces ella sí nos mandaba como los contactos porque ves que en el periodismo es de tener contactos y que te manden la agenda y todo pues yo no tenía nada de eso, y a veces ella sí nos compartía ruedas de prensa, pero pues yo nunca tenía fuentes. (Entrevistada 10, comunicación personal)

Gracias a esta cita, se puede avanzar hacia otra categoría de análisis que se relaciona directamente con la interseccionalidad. La edad de las periodistas tiene relevancia distinta dependiendo en qué lado del umbral productivo se encuentren, pues la validación de su trabajo atraviesa por distintos elementos, y la apreciación de compañeras y compañeros con mayor experiencia significa una apreciación relevante para la creación de su identidad. Por ejemplo, cuando la Entrevistada 10 realiza algunas investigaciones periodísticas y éstas no son valoradas por sus jefes directos, aparece un atentado a su creación de identidad:

Entrevistada: Pues yo creo que a mí eso me dio muchísima inseguridad, porque como pues en el medio siempre veía a mis compañeros reportando o sea, siendo reporteros así de nota o sea de diarismo, pues yo no me sentía segura, entonces como que ya estaba esta

voz quizá que yo veía como alguien más grande, yo era más chica, o sea no pues seguramente si esta persona me lo dice por algo, ¿no? (Entrevistada 10, comunicación personal)

Las investigaciones noticiosas que requieren más tiempo, recursos e inversión física y emocional por parte de las periodistas suelen ser mayormente valoradas que las notas hechas en lo cotidiano dentro del diarismo; por ello, la apreciación de la entrevistada, quien cuenta con relativamente poco tiempo dentro del periodismo en comparación con otras entrevistadas (tiene 6 años de experiencia en al menos 2 medios distintos), se entrelaza con los discursos de sus colegas y las retroalimentaciones de las jefaturas. Cuando tales no son expresadas de forma satisfactoria en relación al desempeño de la periodista en cuestión, puede representar una reproducción de los sistemas de poder que legitiman a ciertas personas sobre otras; en este caso, la legitimación podría encontrarse, primero, en la apreciación de los productos de investigación ajenos; y segundo, en la confirmación de un cierto tipo de identidad que se manifiesta en los años de experiencia, los tipos de notas que realizan y las fuentes que cubren.

Bajo la perspectiva de género como herramienta de análisis, citas como la anterior permiten observar cómo distintos elementos entran en la forma en que se estructura cotidianamente la identidad de las periodistas en razón de su percepción de las actividades que realizan y cómo tales son observadas por periodistas pertenecientes a su medio, a otros paralelos, y a los trabajadores que gozan de distintas jerarquías a la suya.

Comentarios finales del trabajo de campo.

En total, se realizaron 23 entrevistas a periodistas que laboran dentro del municipio de Querétaro. Cada una de las entrevistas fue pactada en razón de la que le precede: atendiendo al proceso de bola de nieve, la primera periodista reconoce las características básicas de la investigación y, bajo propuesta del investigador, ofrece algunos contactos que puedan interesarse en participar. Una vez propuestos, se consideró su viabilidad para establecer el primer contacto, que de forma mayoritaria fue realizado a través de mensajería Whatsapp con el número facilitado por la entrevistada anterior. El 74 % de las entrevistadas fueron contactadas a través de este medio, una vez compartido el número de contacto por parte de las entrevistadas previas; el 22 % fue contactada a través de Facebook, principalmente en las ocasiones en que la entrevistada previa afirma que la periodista posterior puede interesarse en el tema, pero que no cuentan con su

contacto telefónico; el 4 % restante fue a través de otras plataformas (en este caso, Instagram) debido, como en el caso anterior, a la ausencia del número telefónico.

Los espacios donde se realizaron las entrevistas variaban según la disponibilidad de cada periodista. Aunque muchas de ellas están en constante movimiento dentro de los confines del municipio (esta acción no se restringe, cotidianamente, a este espacio, sino que las necesidades informativas que corresponden a cada medio las obligan a cambiar sus espacios y dirigirse a otros municipios), la disponibilidad que tenían para su participación en este trabajo las motivaba a agendar las reuniones en espacios públicos. 14 entrevistas fueron realizadas en una cafetería elegida por la entrevistada o en conjunto con la opinión del investigador; 5 entrevistas en las oficinas de sus medios, y 4 en lugares que variaban desde el hogar de la periodista, hasta una cantina. Es de notar que las 5 entrevistas realizadas dentro de una oficina fueron con mujeres periodistas que ocupan un puesto de toma de decisión dentro de su medio; al parecer, esto se debe a que sus dinámicas laborales exigen que sus tiempos alejados del trabajo se reduzcan, y que además su presencia física sea requerida en las oficinas, a diferencia del trabajo de las periodistas, quienes disponen de manera más flexible de sus tiempos y los espacios donde pueden desarrollar su trabajo.

Como se ha mostrado en tablas anteriores, la duración de las entrevistas fue también variada. El total del tiempo de grabación de las 23 entrevistas realizadas alcanza un número de 36 horas y 16 minutos. La entrevista de mayor duración fue 2 horas, 51 minutos y 59 segundos; la más corta fue de 45 minutos y 33 segundos¹⁶. La primera fue realizada a una mujer periodista después de haber terminado su jornada laboral; la más larga fue con una gerente de noticias dentro de su misma oficina. Esto puede dar una idea inicial de cómo son las dinámicas y responsabilidades que cada puesto tiene y la disposición de tiempo que estas posiciones significan para las periodistas.

Como se ha mencionado en el apartado de la muestra, los medios de comunicación elegidos se expandieron en comparación con los propuestos en la etapa previa a la inicial. Es necesario especificar cómo fueron seleccionadas las participantes, considerando que su aparición en el panorama del investigador iba de la mano de las recomendaciones compartidas por las

¹⁶ Estas cifras no incluyen el tiempo de encuadre epistemológico que fue adherido después de la transformación del instrumento, ya que la conversación no es grabada sino hasta terminar con la explicación de las consideraciones éticas de esta investigación. Por lo mismo, tampoco incluye el tiempo en que se presenta el consentimiento informado, así como su lectura y su llenado.

periodistas que habían participado con anterioridad. Con el avance del trabajo de campo y la expansión de los medios que iban apareciendo, también surgieron periodistas que dedican parte de sus actividades a labores relacionadas con la comunicación social, específicamente con instituciones gubernamentales de orden estatal: la redacción de boletines, su relación con los medios de comunicación y con otras compañeras y compañeros periodistas, sus habilidades de investigación y de redacción informativa: todas cualidades que son parte de la labor periodística y del quehacer cotidiano.

Las temáticas generales fueron guiadas por la guía de entrevista semi estructurada. Algunos de los temas recurrentes que nacieron orgánicamente en la conversación fueron los riesgos del oficio periodístico (tanto físicos como psicológicos), la constante negociación entre la periodista y su medio de comunicación para acomodar sus tiempos, agendas e incluso compensación económica; la necesidad constante de conseguir más de un trabajo para solventar las necesidades fundamentales de supervivencia, tanto propias como de sus familias; la difuminada diferencia entre las esferas sociales, laborales y familiares.

El diario de campo fue utilizado para reforzar la aplicación de la entrevista semi estructurada, y también para captar información que no fue manifestada de forma oral por las participantes. Su utilización fue fundamental pues en tal radica la expresión de temáticas, palabras y nombres que las entrevistadas proporcionan para darle sentido a sus narraciones, como bien lo pide el proceso fenomenológico para la metodología de esta investigación.

V. Resultados

En este capítulo se hace un hincapié a la diferenciación del uso de conceptos como “periodista” y “reportera”, en cuyo centro está la forma en que se ejecuta el trabajo y la utilización de recursos materiales y de tiempo. Además, se menciona como la asignación de fuentes y de agendas son elementos fundamentales para la construcción de la subjetividad laboral de las periodistas, pues a través de ambas se dinamizan los recursos y se operacionalizan los mecanismos de negociación y resistencia que las periodistas ejercen para desarrollarse y comprender su realidad cotidiana. Después, se retoman los tres objetivos secundarios establecidos para esta investigación para comprender cómo es que la realidad observada y analizada puede (o no) relacionarse con el supuesto de investigación propuesto. Para lograr esto, el primer objetivo retoma elementos como el salario, el traslado, el pluriempleo, la polivalencia y

la carga excesiva de trabajo; todos estos elementos, como factores que influyen en el acceso de las mujeres periodistas en posiciones de toma de decisión dentro de sus medios de comunicación. El segundo objetivo retoma las trayectorias bajo tres puntos fundamentales: su entrada a los medios de comunicación, los puntos de inflexión encontrados, y las razones o situaciones que motivaron su salida, muchas veces temporal, de los medios de comunicación. El tercer objetivo retoma los datos sociodemográficos que construyen a las mujeres periodistas que ocupan posiciones de toma de decisión dentro de sus respectivos medios, así como aquellas temáticas que tienen prioridad en su trabajo cotidiano y que a su vez son reconocidas por ellas mismas. Este capítulo termina con la interpretación que tienen las entrevistadas sobre los riesgos inherentes a realizar pausas en el desarrollo de sus trayectorias laborales.

En la primera parte del análisis, se retoma la información recabada en el trabajo de campo para responder a los objetivos, tanto el central como los secundarios. Para realizar esto, se toman los datos que surgen de la aplicación de la entrevista semi estructurada y se dispone en el software Atlas.ti Versión 24.1.0. Este software permite representar visualmente las relaciones entre los conceptos identificados en las transcripciones de las entrevistas realizadas, así como arrojar qué categorías de análisis son más frecuentes cuando se busca encontrar puntos de correlación entre las unidades de significado. Estas últimas, para el interés de este trabajo, son denominadas *códigos*.

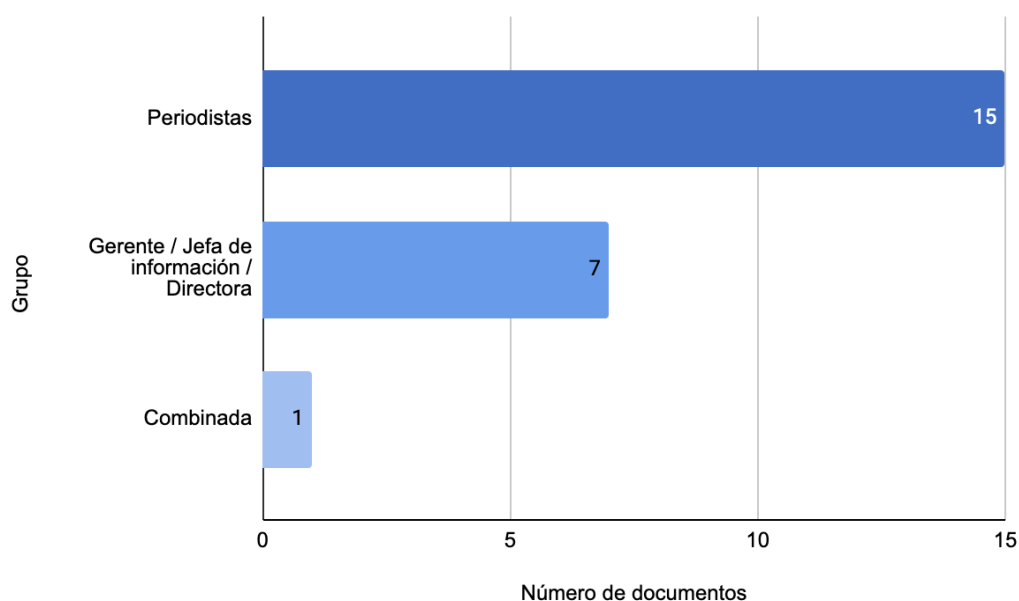
Dentro del proceso de revisión de las 23 entrevistas transcritas, se generaron 1156 códigos que atraviesan tanto las 3 dimensiones teóricas propuestas en el Marco Teórico (Relaciones de poder y acceso al poder, Trabajo y sujeto laboral ampliado, y Perspectiva de género como herramienta de análisis), así como algunas categorías que emergieron durante el análisis y que no estaban consideradas antes de avanzar en esta etapa del presente documento. También, dentro de este número se cuentan categorías que sirven para englobar otros códigos, como la polivalencia, la maternidad, y la mención de los sindicatos. Después de un proceso de revisión de cada uno de los códigos y su pertinencia con las dimensiones teóricas, el supuesto de investigación y su cercanía a la posibilidad de atender los objetivos secundarios, este número se redujo a 1079.

Con el propósito de facilitar el tratamiento de tal cantidad de información, el software permite agrupar las entrevistas según qué posiciones ocupan cada una. Esto permite la delimitación de 3 grupos amplios de transcripciones: Periodistas, Gerente / Jefa de Información /

Directora, y Combinada. La diferenciación entre cada una no estriba estrictamente en las actividades que realizan, pues tales no son fácilmente categorizables (quien realiza labores de *diarismo*, por ejemplo, suele asumir otras tareas que a veces se entrelazan con las jefaturas de información, o incluso su rol en un medio en específico cambia radicalmente cuando se involucra al mismo tiempo en otro, que identificamos como *pluriempleo*. Sobre esto se ahonda más adelante); para disponer cada transcripción en su grupo particular, se caracteriza cuál es la tarea con la que las periodistas se identifican.

Figura 9

Grupos de documentos y la cantidad de transcripciones que contienen.



Las transcripciones dispuestas bajo el grupo “Periodistas” realizan actividades identificadas con lo que Weaver (2006) diferencia como *diarismo*. Dentro del grupo “Gerente / Jefa de información / Directora” se disponen las transcripciones que contienen respuestas de periodistas que realizan estas tareas de forma indiferenciada, y que muchas veces esto se difumina a través de los distintos medios donde participan; o sea, que una periodista realice actividades de Jefa de información no implica que no realice tareas de Gerente, específicamente cuando se trata de la organización de cuestiones técnicas como el proporcionar herramientas técnicas a sus trabajadoras y trabajadores, así como el otorgar permisos de vacaciones, incapacidad, maternidad, etc. Obsérvese también que los nombres de los cargos son

intercambiables según el medio donde se utilizan: es común observar que en empresas de comunicación donde existe un gerente de información, no existe una figura de jefatura, pues la gerencia es quien absorbe tanto el nombre como las acciones de puesto.

Para operacionalizar los conceptos y hacerlos “visibles” en esta fase del análisis, se siguen 2 fases básicas: la primera consta de una codificación abierta, que se entiende como “el proceso analítico por medio del cual se identifican los conceptos y se descubren en los datos sus propiedades y dimensiones” (Strauss y Corbin, 2002, p. 110). Este proceso de descubrimiento no está únicamente acompañado de la *intuición* del investigador o del análisis de la información en cuyo centro está el conjunto de experiencias previamente identificadas, además se refuerza constantemente con una revisión con los conceptos recuperados por el Marco Teórico. Por ello, se realiza una tarea como la identificada por Trinidad et al. (2006) para construir una codificación abierta, donde el investigador “comienza a fragmentar los datos, en tantos modos como sea posible, con el objetivo de generar un conjunto emergente de categorías y sus propiedades, que se ajusten, funcionen y sean relevantes en la integración de la teoría” (p. 47). Por lo tanto, este proceso empieza con la interpretación de los datos observados en las entrevistas con una suficiente apertura como para encontrar una ligazón flexible entre las unidades de significado compartidas y las construcciones teóricas que buscan guiar al análisis de la información.

Al revisar, entonces, la información recopilada a través de la aplicación de la entrevista semi estructurada, se volvió necesario encontrar las similitudes entre los fenómenos compartidos por las entrevistadas y algunas características generales de los mismos para encontrar puntos de similitud y contraste. Lograr esto se hace posible a través del método comparativo constante: “comparando dónde están las similitudes y las diferencias de los hechos, el investigador puede generar conceptos y sus características, basadas en patrones del comportamiento que se repiten” (Trinidad et al., 2006, p. 29). A continuación se muestra un breve ejemplo sobre la ejecución de este proceso y cómo coadyuvó a la creación de múltiples códigos que permiten encontrar los patrones de los fenómenos compartidos por las mujeres periodistas entrevistadas. Para realizarlo, se elige al azar una cita identificada dentro de un grupo de códigos denominado “Identidad laboral enunciada por la misma periodista”. En este grupo se busca operacionalizar todas aquellas expresiones recopiladas que tuvieran 2 características esenciales: que reflejaran una certera construcción subjetiva basada en lo que la entrevistada experimentó, sintió o reflexionó, y

que tales tuvieran una relación directa con su ejercicio periodístico, ya sea a través de la propia ejecución de sus habilidades para diseñar, encontrar o corregir sus notas informativas, como dinámicas laborales que incluyan su interacción con personas con igual o mayor jerarquía que la que ellas reconocen para su ejercicio cotidiano.

Tabla 10

Ejemplo de método comparativo constante

Cita	Anotaciones
<p>“... pero tal vez creo que las mujeres incluso hasta <i>por necesidades económicas, laborales</i> [énfasis agregado], pues <i>accedemos</i> [énfasis agregado] a a a que sea nuestra primera entrada digamos el tema del ser reportera porque a lo mejor, <i>ya no sé si decir que pudiéramos tener esperanzas como de escalar dentro de nuestros medios</i> [énfasis agregado]...” Entrevista 9</p>	<p>La entrevistada reconoce cuál puede ser uno de los elementos que entran en juego al reflexionar sobre por qué hay muchas mujeres ocupando puestos de reportera en su medio de comunicación y en los de periodistas colegas. De ahí se reconoce una <i>feminización laboral</i> en cuyo centro está una mayoritaria presencia de la mujer en espacios precarizados construidos por bajos salarios, ausencia o reducción sistemática de sus beneficios laborales.</p> <p>Se conjuga hacia el final de la cita, donde la entrevistada reconoce la dificultad para escalar a posiciones dentro de su propia empresa que gocen de una mayor jerarquía, no sólo en la percepción económica que implica este cambio, sino en la posibilidad de incidir directamente en toma de decisión sobre la información que el medio comparte.</p>

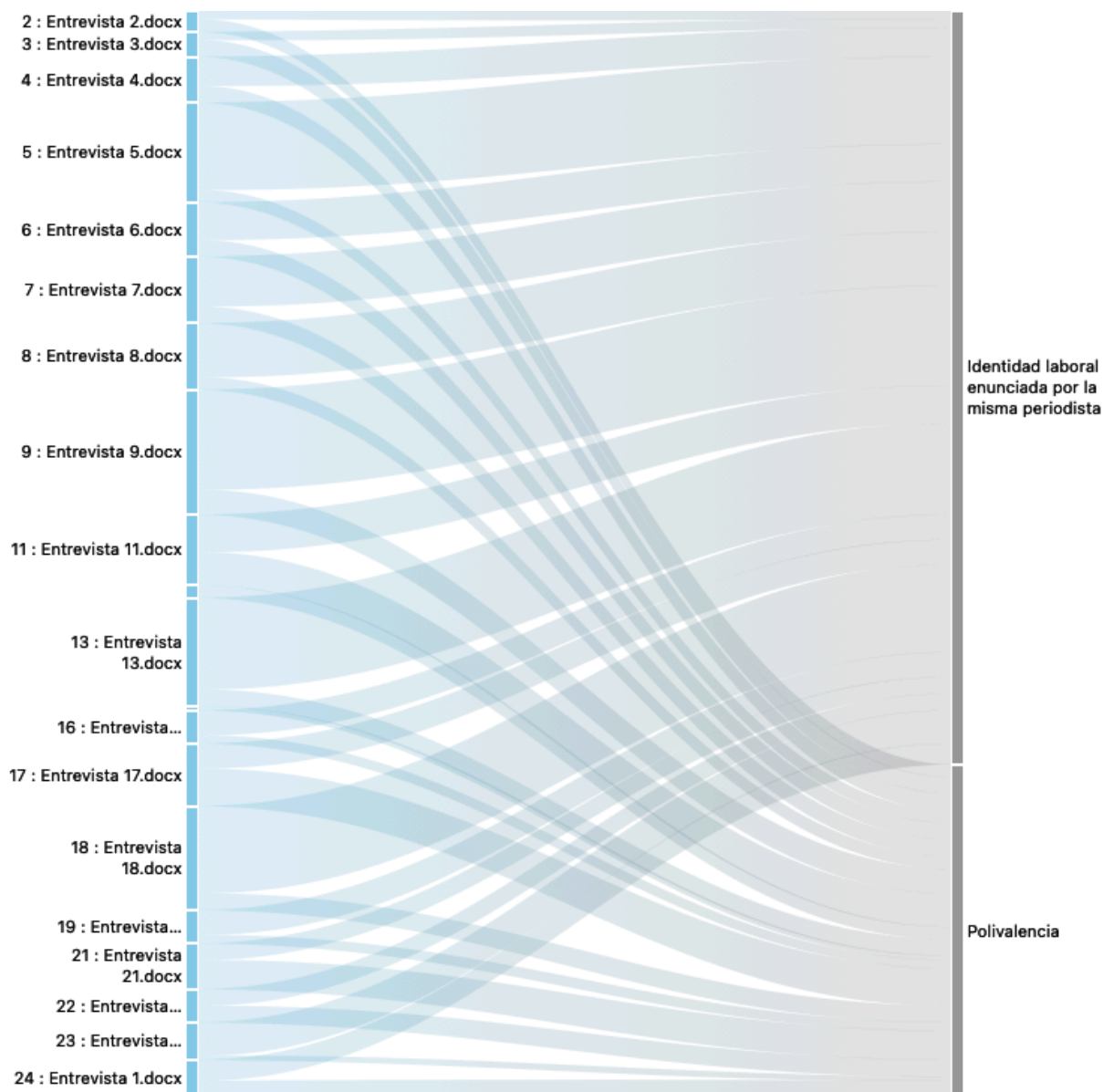
Del lado izquierdo de la tabla anterior se muestra la cita con un subrayado que ayuda a mostrar el énfasis que se busca encontrar en la interpretación del fenómeno compartido. Los dos marcados muestran una aproximación a lo que se identifica en este trabajo como techo de cristal, donde las propias entrevistadas reconocen la dificultad para cambiar de posición dentro de sus propias empresas utilizando únicamente los elementos que tienen a su disposición. Lo que invita al investigador a disponer esta cita dentro del grupo “identidad laboral enunciada por la misma periodista”, es que aunque se encuentran elementos como la feminización laboral y la dificultad para cambiar de posición dentro de su empresa, ambas fueron manifestadas desde su propia reflexión sobre el trabajo que ha realizado hasta el punto en que se recopiló la información. La palabra clave aquí fue “accedemos”, pues demuestra cómo la entrevistada habla desde sí y le da

voz a sus experiencias. Por supuesto, el uso de esta palabra no es suficiente como para disponer a la cita en una categoría particular; sin embargo, sí delimita la información que pueda surgir en razón del posicionamiento reflexivo de la entrevistada. También, esta cita se entrelaza con códigos que son identificados en otras partes de otras narraciones, como el techo de cristal y la feminización laboral.

Para que este código tuviera relevancia en el proceso de análisis, se utilizó el software Atlas.ti para identificar en cuáles entrevistas se encontró un énfasis en la comprensión que las participantes tienen de su propio trabajo cuando realicen expresiones íntimamente realizadas con su propias interpretaciones y vivencias. A continuación, a manera de ejemplo, se muestra en un diagrama Sankey los 2 códigos que fueron más repetidos dentro del proceso de codificación.

Figura 10

Selección de los dos códigos más recurrentes.

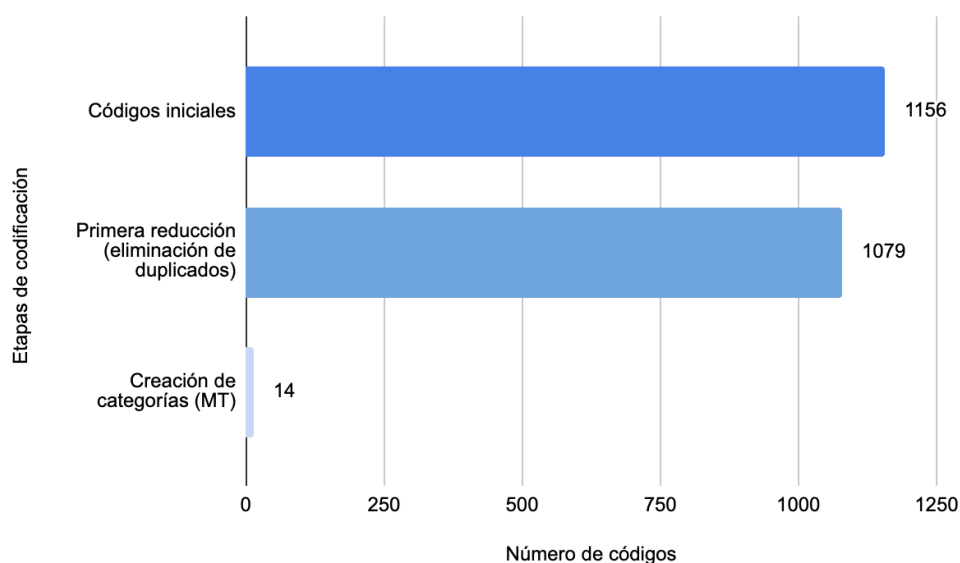


Como puede verse en la figura anterior, el hecho de que la identidad laboral haya sido tan recurrente en el proceso es un reflejo directo del tipo de análisis y de metodología utilizada: la fenomenología y su inherente búsqueda de las esencias en los discursos. También, la polivalencia es un código que, aunque en el gráfico no se muestra en su unidad simplificada de significado (o sea, no muestra una característica o diferenciación específica, sino una categorización del fenómeno observado), sí demuestra ya parte de la segunda fase del análisis: la codificación axial.

Para avanzar en esta fase, se sigue la interpretación que de la misma tienen Strauss y Corbin (2002), quienes la consideran un “proceso de relacionar las categorías a sus subcategorías, denominado ‘axial’ porque la codificación ocurre alrededor del eje de una categoría, y enlaza las categorías en cuanto a sus propiedades y dimensiones” (p. 9). Con base en la codificación abierta, muchas de las construcciones subjetivas compartidas por las entrevistadas contienen elementos que, en conjunto, permiten catalogar las apreciaciones del fenómeno en categorías que pueden facilitar su posterior análisis.

Figura 11

Proceso de reducción de códigos.



Como puede observarse en la parte inferior de la figura anterior, el número se reduce considerablemente. Esto es debido a 2 cuestiones: primero, el proceso de codificación axial permite agrupar elementos en categorías observables y que tienen relación con elementos previamente identificados en el Marco Teórico, pero que son nombrados en esta parte de la codificación (por ejemplo, la categoría Polivalencia que se muestra en la Figura 10).

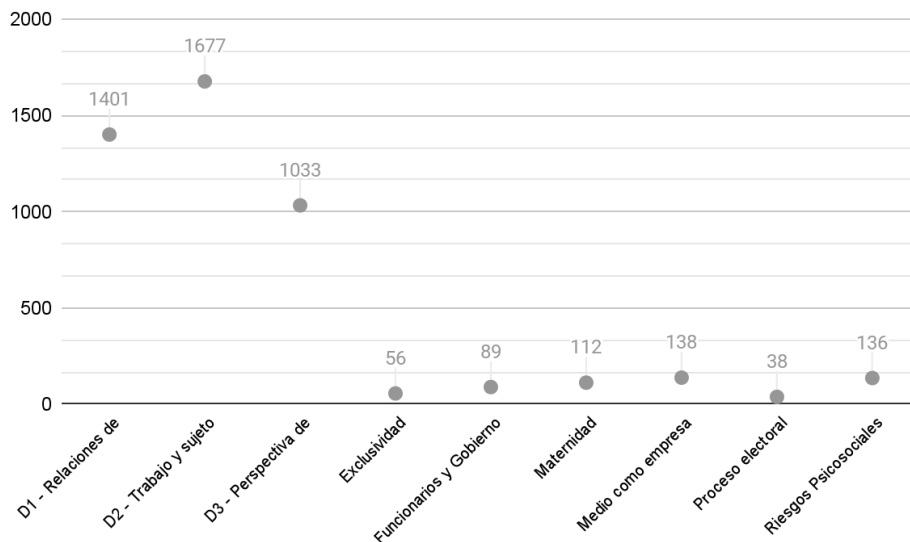
Para completar este proceso de reducción se atiende la última etapa de codificación denominada codificación selectiva, identificada como “la relación conceptual y teórica que guardan entre sí los códigos o familias y que se concreta en la teorización” (Bonilla-García y López-Suárez, 2016, p. 308) y que se manifiesta en una o un conjunto de proposiciones. Esta fase permite que los códigos identificados puedan entrelazarse para, primero, dar cuenta de los

patrones que caracterizan al fenómeno, y segundo, que el conjunto de códigos obtenidos durante la codificación axial no sean únicamente un listado de puntos, temáticas o características, sino que expresen abstracciones de los datos. Los conceptos, entonces, son *construidos*, donde “el analista reduce de muchos casos a conceptos y los convierte en conjuntos [*sic*] de afirmaciones de relación que pueden usarse para explicar, en un sentido general, lo que ocurre” (Strauss y Corbin, 2002, p. 159). En la pertinencia más directa de este trabajo, el proceso de codificación selectiva está íntimamente relacionada con las tres dimensiones teóricas que componen el Marco Teórico: Relaciones de poder y acceso al poder, Trabajo y sujeto laboral ampliado, y Perspectiva de Género como Herramienta de Análisis. Los conceptos previamente identificados con cada ayudan a que las características del fenómeno observado tengan la pertinencia necesaria para, primero, responder a todos los objetivos planteados en este trabajo, desde el central hasta los secundarios, y segundo, que pueda mantenerse en el centro el supuesto de investigación y su posterior contraste con la información recopilada y, eventualmente, analizada.

Las tres dimensiones teóricas conforman lo que en este trabajo se identifica como las categorías centrales. Según afirman (Bonilla-García y López-Suárez (2016), para que se realice un eficiente pero también flexible comprensión del fenómeno, se debe establecer que “el tipo de relación que guardan unos [códigos] con otros resulta de la comparación constante entre códigos y familias, es decir, por el contraste de las semejanzas y las diferencias existentes” (p. 308). Por supuesto, no es intención de esta investigación restringir los códigos observados hacia las categorías teóricas sin que existe espacio alterno donde tales puedan manifestarse, ya sea en conceptos emergentes o en tendencias en la forma en que las periodistas descubren los fenómenos; cuando aparecen puntos de alta coincidencia se toman como elementos aparte que, como se verá en el análisis, pueden proponerse para futuras investigaciones debido a la constante repetición de sus características específicas.

Figura 12

Categorías formadas por la guía de las Dimensiones Teóricas, y por mayores frecuencias según el número de códigos que las conforman.



En la gráfica anterior se muestra el número de códigos que las fases de codificación permitieron disponer en distintas categorías. Las categorías que tienen D al inicio de su nombre refieren directamente a aquellos patrones del fenómeno que tienen cabida dentro de las dimensiones teóricas que guían esta investigación. Las demás contienen características similares que pueden asimilarse en categorías que no habían sido contempladas en el proceso de desarrollo teórico de esta investigación o en la aplicación de la entrevista semi estructurada. Sin embargo, gracias a la múltiple cantidad de códigos identificados en el tratamiento de las transcripciones, muchos códigos se entrelazan de forma multi categorial, por lo que la expresión eidética de cada uno de ellos muchas veces roza con las características de otras categorías. Sobre este tema se expandirá más adelante.

Una vez definidas las categorías básicas que se encuentran en el tratamiento de la información, se procede a encontrar cuáles dimensiones y códigos permiten los objetivos propuestos para esta investigación. Para avanzar hacia ese proceso, se comparte nuevamente en este espacio cuál es el supuesto de investigación.

El acceso de las mujeres periodistas a posiciones de poder dentro de los medios de comunicación está condicionado por una serie de variables relacionadas con el género (por

ejemplo, la división sexual del trabajo, la dificultad para construir trayectorias laborales continuas, la segregación laboral, el techo de cristal, las fronteras de cristal y el suelo pegajoso).

Lo anterior contribuye no sólo a la feminización de su profesión, sino también a su precarización y al mantenimiento de la segregación laboral, tanto horizontal como vertical.

Para brindar claridad sobre la forma en que se avanza hacia el cumplimiento de los objetivos de investigación, se propone la siguiente fórmula:

$$Ap = f[F + P + L]G$$

“Ap” refiere al acceso al poder. Según se propone en este trabajo, tal acceso está en función de elementos como la feminización de la profesión (F), la conjunción de dinámicas y elementos laborales que precarizan su trabajo (P) y la segregación laboral (L). Todos estos elementos son atravesados por el género (G), que es utilizado como guía para el análisis tal y como es propuesto en las dimensiones teóricas establecidas.¹⁷

Por último, se aclara que el uso del software permite que aparezcan intersecciones entre códigos, así como las citas donde tales fenómenos ocurren. Estas son denominadas coocurrencias, y esta investigación retoma su uso según es propuesto por Escalante (2009), quien las considera “como la aparición simultánea de dos ‘datos’ en un espacio pre-delimitado (por ejemplo, dos palabras en una frase, dos descriptores temáticos para una misma entrevista, etc.)... Mediante estos análisis se pueden explorar las estructuras de relaciones lógicas entre categorías” (p. 62). Este es un elemento que ayuda a la interpretación de la información y permite diferenciar el grado de cercanía de las coincidencias resultantes.

Con esto establecido, se enuncian nuevamente cuáles son tanto el objetivo central como los objetivos secundarios de esta investigación.

Analizar las experiencias de trabajo de las mujeres periodistas y de las jefas de información que trabajan en medios de comunicación ubicados dentro del municipio de Querétaro, para identificar sus condiciones personales y laborales que les permiten desarrollar sus trayectorias laborales

Identificar las condiciones sociales, organizacionales,

Conocer las experiencias (fenomenológicas) que han

Describir las características de las personas que ocupan

¹⁷ Como se ha dispuesto claramente en apartados anteriores, se busca que esta investigación esté posicionada dentro de la categoría de “cualitativa”. Sin embargo, se utilizan fórmulas que brindan claridad a la relación de elementos que se utilizan, sin que tales busquen encontrar resultados numéricos.

laborales, etc., que impulsan o limitan el acceso de las mujeres periodistas a posiciones de toma de decisión dentro de los medios de comunicación en Querétaro.	definido las trayectorias laborales de las mujeres periodistas que trabajan en medios de comunicación de Querétaro.	puestos jerárquicos dentro de los medios de comunicación en Querétaro.
--	---	--

V.1 Diferenciación de términos periodista y reportera.

Dentro de esta investigación, no se propone una definición estática de qué es una periodista, y la razón primordial es que ellas mismas utilizan ese término de forma indiferenciada debido a sus labores de reporte o *diarismo*. Si se reduce esta definición a considerar únicamente las labores realizadas en el campo laboral, se dejan de lado los tiempos invertidos en la preparación de la información, en la construcción de redes de apoyo, en el establecimiento de relaciones de amistad con personajes de la escena pública, y en la creación de agendas informativas tanto para trabajadoras y trabajadores subordinados a ellas, como cuando tales agendas son creadas por ellas mismas.

Sin embargo, existen algunas interpretaciones que las periodistas hacen de su labor para diferenciarse mutuamente. La siguiente cita habla sobre estas diferencias:

Pues es que siento que es un poquito eso, ¿no?, como el querer decir “este es el reportero y este es el periodista; este es el reportero porque es el que solo trabaja en diarismo, *pero el periodista es quien tuvo el tiempo para investigar un tema a profundidad, que consulta otras fuentes*” [énfasis agregado], ¿no?, pero al final del día siento que es lo mismo, porque quien está haciendo este tipo de investigación pues obviamente cuenta con un tiempo distinto, pero también está buscando la entrevista, también está buscando una fuente documental, también tuvo que hacer su propia toma de fotografía, video, en fin, ¿no? (Entrevista 8)

La entrevistada distingue ambos términos con base en el trabajo: mientras una reportera se encarga de las coberturas del día a día, como ruedas de prensa, entrevistas a funcionarios en eventos públicos, denuncias ciudadanas, etc., la periodista realiza un trabajo más amplio, con mayor profundidad, que involucra investigar sobre las temáticas y conseguir las opiniones de expertos e instituciones que se relacionen con la especificidad de la cobertura. La siguiente cita cimienta esto, y se agrega el elemento de la identidad expresada por la misma periodista:

Pues... no sabría decirte, o sea o sea sí reportero viene de estar en el en el lugar de los hechos, ¿no?, de estar reportando lo que está ocurriendo en determinado momento o en el momento exacto del evento o el acontecimiento, y periodista no sé si a lo mejor, sea como algo más, como que a lo mejor no es un trabajo tan de campo, yo quiero pensar. A lo mejor podría ahí, como que a lo mejor el periodista puede estar, pues haciendo como un trabajo a lo mejor desde la oficina o o sea sin necesidad de estar en el lugar, ¿no?

...

Yo me considero las dos: primero porque soy reportera como de soldado raso, de calle, ¿no?, pero también me considero periodista porque sí trato de hacer un periodismo diferente, ¿no?, no cumplo con la cuota y ya, ¿no? (Entrevista 21).

La mención de la cuota es la implicación del trabajo diario, ya sea asignado por las jefaturas de información, las dirección de información o la propia periodista. Aquí también está declarada la diferencia con base en las actividades realizadas, e incluso se agrega el compromiso que tiene la entrevistada con las notas realizadas y la necesidad de expandirlas según sea necesario en la racionalización de su subjetividad laboral.

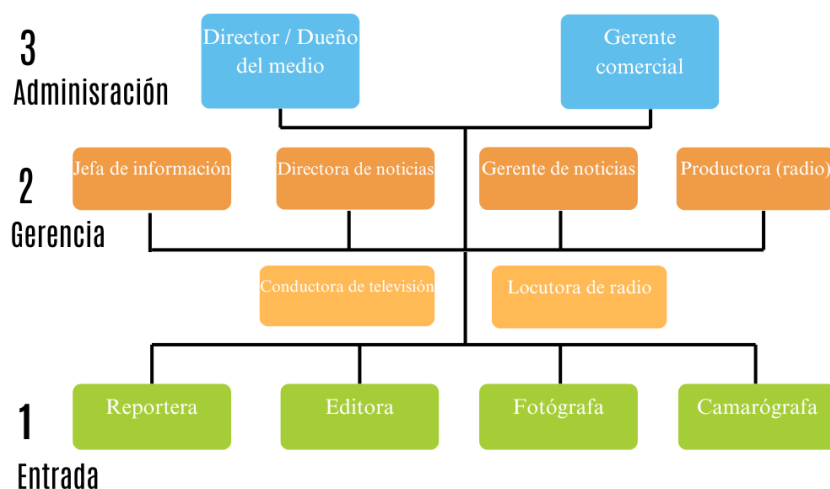
Cuando en este texto se menciona “posiciones de toma de decisión”, se relaciona directamente con la jerarquía propuesta en la Figura 13, especialmente en los niveles 2 y 3. Sin embargo, la “toma de decisión” no es exclusivo para estos niveles, pues son las periodistas reporteras, ya sea las que realizan diarismo o investigaciones que les exigen una inversión mayor de tiempo, quienes están continuamente negociando con sus respectivos medios sobre los horarios que disponen y la temáticas que pueden cubrir para su trabajo cotidiano. Esto no implica que las periodistas tengan una completa libertad para realizar sus coberturas, pues la mayoría cuenta con fuentes noticiosas que guían parte de sus horarios; lo que sí implica es que las decisiones que ellas toman son pertinentes a su trabajo inmediato en el nivel donde se desarrollan, a diferencia de las decisiones tomadas por los niveles superiores cuyas repercusiones pueden afectar al resto de los niveles.

Sirva este pequeño espacio como aclaración, pues en esta investigación los términos periodista y reportera son utilizados de forma indiferenciada, así como la aplicación del término “toma de decisión”. Esto atiende una diferenciación que entre el gremio no está formalmente establecida. Con base en esto, ahora se presenta una figura que busca clarificar la estructura general de jerarquías en los medios de comunicación, concerniente específicamente al ámbito

informativo (existen jerarquías dentro de departamentos específicos como ventas, administración, que se alejan de los propósitos de este trabajo).

Figura 13

Jerarquía general de posiciones dentro de medios de comunicación, operacionalizada en niveles.



La figura anterior busca recopilar las explicaciones que las periodistas comparten sobre la jerarquía de su medio de comunicación. En color verde están las posiciones de entrada o el nivel 1, o sea los puestos que comúnmente son ocupados por las mujeres periodistas que acaban de ejercer y se insertan en el campo laboral. Las labores de fotógrafa y camarógrafa son comúnmente ocupadas cuando las periodistas ocupan posiciones de becarias; eventualmente, estas posiciones serán abandonadas para moverse de forma horizontal hacia labores de reporteo. La posición de editora también es de transición hacia reportera, pero la diferencia con las otras posiciones reside en que al realizar labores de edición, la aplicación de sus conocimientos reside en una dinamización entre investigación periodística y actividades de *community manager*¹⁸.

¹⁸ Las tareas que realiza un *community manager* incluyen “responder a los comentarios en los foros, los blogs y las redes sociales de la empresa, generar un diálogo abierto entre la organización y la cartera de clientes y buscar retroalimentación sobre los servicios y productos que ofrece” (Indeed, 2024, “Qué hace un Community Manager y como serlo”).

Las posiciones que están encima de reportera, editora, fotógrafa y camarógrafa, como puede observarse en la Figura 13, no están ligadas directamente al primer nivel; sin embargo, están dispuestas en un nivel superior debido a una relación informal entre esas figuras y el resto de la jerarquía del medio. Las posiciones de conductora de televisión y locutora de radio, aunque muchas veces no actúan bajo una jerarquía formal que las avale internamente como tomadoras de decisión (especialmente con la definición de las dinámicas laborales de las periodistas que crean productos informativos, principalmente las reporteras), sí son posiciones que pueden llegar a tomar decisiones que afectan el trabajo de las periodistas. El origen, ejercicio y repercusiones de las decisiones tomadas desde estas figuras es un espacio de estudio profundo que, sin embargo, no es prioridad para este trabajo. Aún con ello se menciona la posición que ocupan dentro de las dinámicas laborales.

En el nivel 2 están las periodistas que tienen la posibilidad de tomar decisiones que modifican las dinámicas laborales, desde las coberturas realizadas como la contratación o despido de las y los trabajadores. Están dispuestas en sentido horizontal porque el nombre formal de estas posiciones varía en cada medio de comunicación, pero las tareas de cada uno se repiten dependiendo de la empresa que se observe. A excepción de la productora de radio, tanto la jefa de información como la gerente y la directora de noticias tienen como objetivo central el revisar la calidad de la información generada por las y los periodistas, así como estructurarla dependiendo de los intereses del medio y verificar que el trabajo realizado sea coherente con la línea editorial. Los nombres cambian únicamente bajo convenciones internas, aunque en general responden a tareas estandarizadas dentro del ejercicio periodístico.

El nivel 3 está ocupado tanto por el director/dueño de medio, como el gerente comercial¹⁹. Así como se explica en el párrafo anterior, ambos nombres varían entre cada empresa observada, pero ambas tienen elementos en común como ser representantes de sus medios dentro de círculos políticos. También, que gran parte de sus decisiones afectan a la totalidad de las y los trabajadores en los niveles anteriores, lo que implica que potencialmente

¹⁹ La figura del gerente comercial no está presente en los testimonios de todas las entrevistadas. Sin embargo, sí existen posiciones homólogas que van cambiando según son nombrados en cada medio. En general, sus labores cotidianas se relacionan con las ventas de publicidad entre el medio y las instituciones públicas y distintos miembros de la inversión privada, como empresarios, restauranteros, etc. Una forma de observar con claridad sus labores cotidianas es entender esta posición como “la persona responsable de coordinar a [*un equipo de ventas*] para alcanzar al objetivo propuesto del área comercial” (Indeed, 21 de junio de 2024, “Qué hace un gerente comercial”). Debido al potencial de estas figuras para crear enlaces entre los medios de comunicación y las instituciones públicas o la inversión privada, las y los gerentes comerciales tienen amplio poder de decisión que llega incluso a las áreas informativas.

pueden modificar las formas de resistencia y negociación que las periodistas tienen con su medio de comunicación; esto se expresa en distintos niveles, desde los permisos de incapacidad hasta la modificación de la línea editorial.

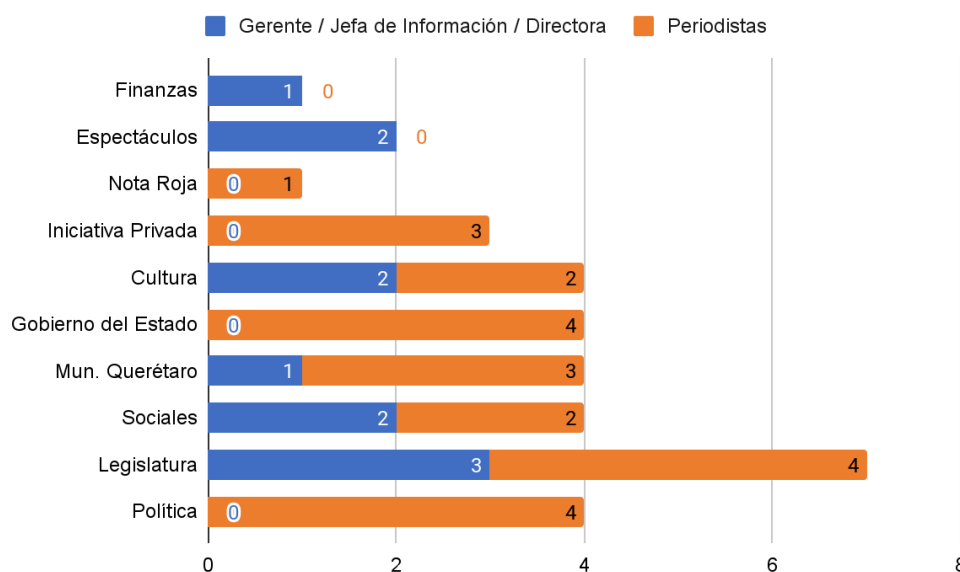
Sirva este breve apartado para brindar luz sobre las estructuras generales de los medios de comunicación. Aunque las mujeres periodistas entrevistadas se encuentran en todos los niveles presentados en la Figura 13, la mayoría se mantienen en el primer y tercer nivel, aunque informalmente (sin que tales actividades sean contempladas por las negociaciones establecidas al principio de su relación laboral con sus respectivos medios) realizan tareas de todos los niveles. Lo más recurrente es que las posiciones del nivel 1 realicen tareas pertinentes al resto de los niveles; lo que es menos común es que las posiciones del nivel 2 y 3 realicen tareas concernientes al nivel 1. Esto da muestra de las relaciones de poder existentes entre las distintas posiciones de los medios de comunicación y que motiva a la polivalencia, como se verá más adelante.

V.2 Sobre la asignación de fuentes

Las fuentes que asumen las entrevistadas para realizar sus coberturas van cambiando durante su trayectoria laboral. Al entrar a un medio de comunicación, es común que asuman la fuente que fue abandonada por la persona periodista que antes salió de la empresa, por lo que existe una diferenciación importante en relación a lo mencionado en la literatura sobre una asignación basada en el género de la periodista.

Figura 14

Fuentes ocupadas por las entrevistadas durante sus trayectorias laborales.



Las periodistas que realizan diarismo o investigación comúnmente tienen asignadas las fuentes de Legislatura, Gobierno del Estado, y Política. Las que le siguen muy de cerca son Municipio de Querétaro e Iniciativa Privada. En cuanto a las fuentes que suelen ser consideradas dentro de las noticias blandas, como Cultura, Espectáculos, y Sociales, la presencia de las mujeres periodistas es notable, pues tales fuentes también llegaron a ser retomadas por las gerentes, jefas de información y directoras. Ambas afirmaciones estriban en que al realizar las entrevistas, las mujeres periodistas en posiciones de toma de decisión hacen un recorrido de su trayectoria que incluye, en muchas ocasiones, más medios de comunicación que las periodistas reporteras, quienes hablan sobre sus fuentes actuales. En otras palabras: si acaso se observa esta tendencia, es porque las periodistas retomaron las fuentes estereotípicamente adjudicadas a las mujeres pero al avanzar sus trayectorias, las abandonaron por otras que forman parte de las noticias duras, como la Legislatura. Además, al asumir sus posiciones de toma de decisión, sus coberturas son cada vez menores o dependientes del contexto.

Esto no significa, estrictamente, que no exista una segregación con base en el género de las periodistas y sus fuentes informativas. Al observar la Figura 14, si bien puede parecer que la diferencia entre las fuentes de noticias blandas y duras son mínimas, estos datos son reflejo de las trayectorias laborales de las entrevistadas, y por lo tanto caracterizan lo que viven en la

actualidad en conjunción con lo que atravesaron en su desarrollo como periodistas. Lo que falta saber es cuáles son las apreciaciones que ellas tienen sobre sus fuentes, los cambios por los que atravesaron y qué significados observan en estos procesos.

Sí, hasta ese momento sí, que era como: “no no no no”, ¿sabes?, como: “yo, pero quiero hacer noticias, pero denme chance, pero sí hay una vacante, pero háganme una prueba”, y era como que, entonces yo ahí entendí que que que yo no iba a entrar en noticias, que mi mundo era espectáculos, música y otras cosas, ¿no? (Entrevista 19)

En la cita anterior, una de las gerentes cuenta cómo durante su trayectoria comunicó la necesidad de cambiar de fuente y que tal propuesta fue rechazada por las personas que estaban a cargo de ese tipo de decisiones. Esto brinda una idea del tipo de cambios que se vuelven necesarios dentro de las trayectorias en distintos puntos de su desarrollo, y el acceso o negación a ellos implica rutas tomadas dirigidas por decisiones ajenas a las de la agencia individual de las periodistas. El contexto de la cita brinda más información: la entrevistada se desarrollaba como locutora de radio y tenía como fuente o giro (pues aunque no realizaba diarismo o notas de investigación, aún existe un criterio que diferencia la información tratada por una locutora que se dedica a “conducir” a otra que “presenta” noticias de distintas fuentes; esta diferenciación escapa de los propósitos de esta investigación pero sirven de referencia sobre las jerarquías internas de los periodistas que trabajan en radio) las notas de entretenimiento, y el rechazo apareció cuando ella propuso trabajar con otro tipo de información. En este caso, los cambios coinciden con la denominación de notas blandas y duras cuando la entrevistada solicita su cambio a “noticias”. De este tipo de elecciones existen varios ejemplos:

Tabla 11

Citas relacionadas a la asignación de fuente y estereotipos con base en género.

Cita	Elementos encontrados
<p>[<i>Periodista</i>] es mi compañera y es cubre Roja, tal vez no cubrir cubrir de estar ahí pero finalmente se encarga de la fuente, pero sé que <i>hay mujeres que cubren la Roja y todo pero, sí siento que está un poco estigmatizado</i> [énfasis agregado], ¿no?, o sea como, te digo los eventos de cultura siempre veo que van mujeres, eh pocos hombres. (Entrevista 17)</p>	<p>Estigmatización de la presencia de mujeres en espacios masculinizados. Asignación de fuentes con base en el género de la periodista.</p>

<p>Sí, tenía una compañera [<i>periodista</i>] que siempre se dedicó a la Iniciativa Privada y mis demás compañeras eran de Sociales. (Entrevista 18)</p>	<p>Asignación de fuentes con base en el género de la periodista.</p>
<p>Sí, justo cuando yo entré fue el cambio, estaba [<i>periodista</i>] como jefe, y luego pusieron a [<i>periodista</i>], ¿no?, y era una persona que era abiertamente gay, y <i>sí replicaban ese estereotipo de un hombre gay o mujer</i> [énfasis agregado], ¿no?, en Sociales. (Entrevista 21)</p>	<p>Reproducción de estereotipos de género para la asignación de fuentes. Segregación con base en la identidad sexual.</p>

Lo que complejiza esta información es que, si bien estas asignaciones están presentes en las trayectorias laborales, existen otros elementos que las periodistas reconocen como importantes para saber quién cubre qué cosa, y bajo qué estructura. El espacio más claro para estas diferenciaciones es la fuente de Gobierno Estatal. Según se observa en la Figura 14, esta fuente está más relacionada con las periodistas que con las jefas, gerentes o directoras. Esto puede entenderse desde diversos puntos, desde el gusto de las entrevistadas por elegir sus propias temáticas y que tales no se alinean con los propósitos de esta fuente, tanto por elementos sociales y culturales que se expresan en la inmediatez de la cosmogonía periodística. En otras palabras: la fuente de gobierno es de las más prestigiosas dentro de su labor. Sobre cómo se forja este *prestigio*, existen distintos elementos. Uno distintivo es la experiencia.

... además algo pasa en el periodismo que como que los reporteros que más tiempo tienen cubren Gobierno del Estado [énfasis agregado], y también como, se ve por así decirlo como por privilegios tal vez, de tiempo o de experiencia también puede ser, que estén en en la capital y en el estado, y ya el resto de reporteros pues ya te distribuyen las fuentes, que son la Diócesis, puede ser otra fuente y los municipios. (Entrevista 2)

...

Y también hay un, *también es una regla no escrita, que los reporteros que tienen más experiencia cubren al Gobernador* [énfasis agregado], o cubren las fuentes más importantes, en este caso es Gobierno del Estado. (Entrevista 21)

...

... entonces cuando se recibe el cambio de la administración con [*director de noticias*], yo creo que les pareció como más conveniente que alguien con más experiencia no sé,

este estuviera a cargo de la fuente de Gobierno Estatal [énfasis agregado], no sé pero, o sea esa fuente ahora la cubre una compañera que se llama [periodista] y ella tiene muchísimo más tiempo que yo en el canal. (Entrevista 11)

Esto abona a la comprensión sobre por qué parte importante de las trayectorias laborales de las periodistas y su relación con las fuentes que ocuparon u ocupan está ligada con Gobierno Estatal. El tener esta fuente como principal para su trabajo, es uno de los cambios que son más fáciles de realizar y que de forma tácita implica un aumento en la confianza y estatus que un medio le brinda a su trabajadora. Comúnmente, tal cambio no trae consigo mejores condiciones laborales o alguna transformación en la forma de contratación, sus beneficios de ley, o alguna otra apreciación de este tipo; lo que sí se obtiene como usufructo es la estrecha relación que puede crearse con funcionarios públicos, quienes se erigen como capital social del que las y los periodistas pueden hacer uso en distintos grados.

Me sentí extraña porque como que la, hay un entendido de que la mejor fuente para cubrir en periodismo de diario es Gobierno del Estado, porque se supone que de ahí salen las noticias más relevantes y obviamente vas a tener más notoriedad (Entrevista 11)

...

Entonces por eso, cubrí a [funcionario público] pero ya a la hora de, cuando gana [funcionario público] ya es como de: “no, tú ya no cubres a [funcionario público], ¿no?, es gobierno del Estado, esa es una fuente importante; tú te vas al municipio de Querétaro [risas]”, y es cuando a mí me mandan al municipio de Querétaro, y a uno de los reporteros que trae [jefa de información] lo ponen en Gobierno del Estado (Entrevista 22)

...

Ah y bueno, una fuente que era muy importante que era la de estado, porque en ese medio de comunicación lo que tenían era que si tú eras reportero podrías conseguir publicidad y un porcentaje de esa publicidad se te quedaba a ti, obviamente quien tenía más publicidad era una fuente la fuente más importante y esa la tenía un hombre, pero era por décadas, ¿no?, por años. (Entrevista 5)

La fuente de Gobierno Estatal, entonces, contiene dinámicas de poder enriquecidas por la relación forjada entre la periodista y su jefatura, así como ella y su experiencia en los medios de comunicación. También esto puede ser un elemento que excluya a las periodistas del acceso a fuentes de información con mayor estatus dentro del medio, y que las mantenga bajo una

modalidad de segregación horizontal que les invite a desarrollarse por amplios periodos de tiempo en una fuente para buscar, como un objetivo a largo plazo, su desarrollo en esta fuente.

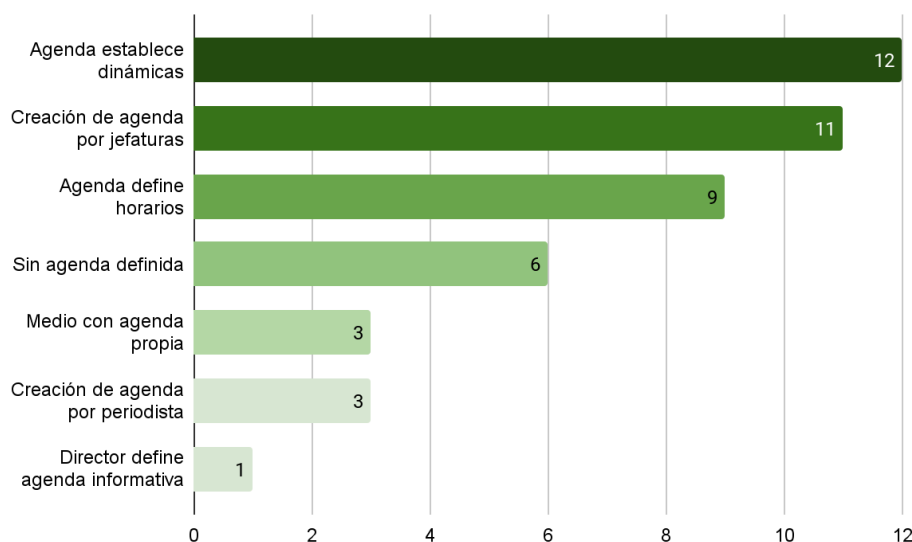
V.3 Sobre la asignación de agendas

La agenda informativa es un elemento esencial para las y los periodistas. Ésta guía gran parte de las decisiones tomadas por las periodistas en el campo, pues estructuran sus jornadas, establecen temáticas y disponen de recursos para atenderla. Una forma para comprenderla es observarla desde la propuesta de Aurora (2008), quien rescata su importancia dentro de los procesos electorales; la autora la entiende como un elemento que “transforma el sentido social de la información, no solo como mercancía o sensacionalismo, sino interviniendo directamente en la creación de significados culturales y sociales, generando un desbalance informativo y sesgo partidario” (p. 34). Bajo esta definición puede verse cómo la agenda informativa puede consolidarse como una traducción subjetiva de la realidad, ya sea por la visión que tiene de la misma el medio de comunicación, o también como la forma en que las y los periodistas entienden su contexto, las problemáticas que les atañen, y la interacción entre grupos sociales dentro de un contexto particular. Además, que esta definición se centre en el contexto electoral brinda un elemento altamente significativo para los propósitos de esta investigación: la subjetividad como herramienta de reflexión que genera cambios en las dinámicas sociales con las que interactúa -manifestadas, según comparte Aurora (2008), en los desbalances y sesgos.

Estos últimos tienen un carácter inherentemente negativo, pero en esencia son modificaciones de la interpretación en cuya base está la subjetividad del periodista y su medio de comunicación. Por ello se vuelve importante hablar sobre la manera en que las periodistas crean su agenda informativa, pues este proceso conlleva una profunda significación del proceso de toma de decisiones ejercido por ellas y sus respectivos medios.

Figura 15

Relación código-grado de fundamentación del término “agenda”



En la figura anterior, existe una preponderante influencia de la agenda sobre la forma en que las periodistas organizan su trabajo cotidiano. Esto implica que ajeno a reconocer si la agenda es creada por las periodistas o por las jefaturas -o por alguna otra posición de toma de decisión dentro del medio- existe una relación temática-horarios-recursos ideada para las coberturas noticiosas: se requiere de una guía que delimite las acciones de las periodistas y que tal se relacione con sus intereses personales y con el apego a los lineamientos establecidos por las líneas editoriales de sus medios. Las siguientes citas demuestran la importancia de la agenda para estructurar parte de la jornada de las periodistas:

... en [*medio privado de televisión*] sí nos mandan agenda diaria, por eventos, que hay por encargos, por denuncias ciudadanas, sí diario diario nos mandan una agenda, y de hecho yo estaba muy acostumbrada a trabajar así por agenda, a mí cuando no me ponen agenda sí es como: “no sé qué hacer”; o sea sí, pero me tardo más. (Entrevista 14)

...

No, antes no pasaba así, como que era muy obvio que te llegaba la agenda en la tarde-noche, sabías ya lo que ibas a hacer al día siguiente, y si y tú te organizabas, ¿no?, o sea como te ponías de acuerdo con el camarógrafo y así. (Entrevista 11)

En ambas citas anteriores, la agenda es proporcionada por personas ajenas a la periodista, quienes pueden ser las jefas y jefes de información, las gerentes de noticias o incluso las

directoras, dependiendo el contexto y la situación específica. Como indica la Figura 15, son precisamente las jefaturas quienes se encargan de reconocer qué eventos van a ser cubiertos por las reporteras que están a su cargo, tanto aquellos que son clasificados dentro del diarismo (por ejemplo, ruedas de prensa, denuncias ciudadanas, eventos gubernamentales correspondientes a municipio o gobierno del estado, etc.) como las investigaciones que pueden considerarse como asignaciones especiales. Esto demuestra que en el centro de las prioridades que tienen las jefaturas en la construcción de su relación con el medio y con la manera en que organizan a sus periodistas, está la *información*: no en un sentido genérico, como de un simple listado de eventos que cubrir, sino cómo la información le brinda un discurso específico al medio y cómo su trabajo cotidiano se adhiere a líneas editoriales que caracterizan la transmisión de sus productos informativos (Véase la Figura 25).

Entonces se permiten muchas situaciones, y pues obviamente ya también empieza a ver como estos eventos un poquito más masivos, en donde se empiezan a entrevistar con la gente y pues de alguna forma algunos de ellos sí te invitan a la cobertura, otros pues no, también eso también depende mucho de tu jefe información, qué evento le interesa, cuál otro no, para saber en qué te mueves, a qué hora y demás. (Entrevista 8)

...

O sea, no hay límite superior, porque nunca sabes cuánta información puede salir, este, que era algo que, a mí nunca me pidieron una cuota mínima, pero también sé que hay algunos reporteros que de repente se aprovechan, ¿no?, de que no hay no hay mínima, este, pero yo siento que al menos el 90 por ciento de mis reporteros si yo le digo: “¿sabes qué? Necesito que cubras esto”, lo hace, o que a lo mejor le diga: “¿sabes qué? Mañana hay que ir a tal lugar, lo hace. (Entrevista 10)

La primera cita de las dos anteriores refiere cómo una jefa de información tiene que navegar por las diversas invitaciones de funcionarios para que los medios de comunicación atiendan a sus convocatorias, especialmente cuando se trata del contexto de campañas electorales. Existe, entonces, una agencia distintiva que tiene la posibilidad de ligar la subjetividad de la jefa de información con el reconocimiento de la línea editorial de su medio. Realizar este tipo de decisiones tiene repercusiones para las jornadas de las periodistas, pues sus horarios y recursos son vertidos según sea instruido por la agenda elegida. En la segunda cita se

observa claramente cómo estas decisiones son comunicadas con las y los periodistas, y lo que implica darle seguimiento a las instrucciones.

En cuanto a los elementos que directamente se relacionan con la toma de decisión de las periodistas que realizan diarismo e investigaciones, están los elementos “Sin agenda definida” y “Creación de agenda por periodista”. En ambas se encuentra la propia acción de las entrevistadas sobre cómo organizan sus jornadas e incluso qué temáticas pueden adoptar. Ambos elementos implican que los medios de comunicación donde las periodistas llegaron a desarrollar sus trayectorias no ofrecían una agenda en el sentido estricto, por lo que eran ellas quienes realizaban las propuestas y éstas eran aceptadas o rechazadas por las jefaturas de información. Para las periodistas primerizas esto puede ser un problema debido a la falta de conocimiento de las dinámicas noticiosas de su contexto; pero mientras avanzan en sus trayectorias y van reconociendo los recursos que tienen a su disposición (donde entra, por supuesto, las relaciones que pueden establecer con funcionarios, activistas y con colegas periodistas), el no tener una agenda evita restricciones de tiempo y de temáticas, por lo que su agencia puede expresarse de mejor manera para, por un lado, retomar las temáticas que sean de su interés y conjugarlas con las establecidas por el medio; y por otro, que pueden estructurar sus tiempos para realizar coberturas que puedan generarles información que puedan utilizar para más de un medio, lo que facilita enormemente su participación simultánea en diversas empresas de comunicación.

El reportaje, yo escogía mi, como en en este actual medio, yo escogía cuáles temas eh, llevar obviamente, que no se pasara de la raya en pegarle a, a cierta autoridad o demás, igual acá pues no es no se trata de pegarle a nadie pero, básicamente, Okay tiene que ser un tema social, tiene que ser un tema vehicular, pero yo decido qué; igual acá en mis reportajes yo decidía qué, yo decidía a quién entrevistar bla bla bla, simplemente con que fuera un tema social y real, y ya, ¿no? (Entrevista 5)

...

Pues ya por iniciativa propia empezar como a buscar tus propios temas, a generar tu propia agenda independientemente de la que traes en el medio. Tú dices: “No sé, a mí me interesa que hoy quiero trabajar el tema de los anexos, ¿no?” Y entonces ya tú te mueves por tu cuenta, sacas tu nota de anexos y luego dijiste: “pues ya no quiero trabajar anexos, ya no quiero tocar a lo mejor temas políticos, ahora nos vamos a meter sequía, entonces

empiezas a buscar tus monitoreos de cómo está la sequía en Querétaro y haces tu nota y se va. (Entrevista 8)

Entonces, si bien se ocupa una agenda informativa para darle guía a las temáticas observadas por el medio, esta puede ser creada en lo cotidiano por las periodistas. Este se configura como un lugar de reflexión, crítica y ejercicio de relaciones de poder, pues a través de las decisiones que ellas toman sobre sus coberturas asumen la posibilidad de generar cambios en las dinámicas que son inmediatas a su trabajo. Las fuentes y las agendas son parte fundamental de la subjetividad del trabajo periodístico, aquí converge la agencia de las periodistas con los sistemas que delimitan su acción, como las líneas editoriales.

V.4 Desarrollo del Primer Objetivo.

Para atender este primer objetivo, se sigue de cerca lo propuesto por el supuesto principal de esta investigación: que el acceso de las mujeres periodistas a posiciones de poder dentro de los medios de comunicación está condicionado por variables relacionadas con el género, como la división sexual del trabajo, la dificultad para construir trayectorias laborales continuas, la segregación laboral, entre otros elementos. Con razón de esto, el primer objetivo busca identificar las condiciones sociales, organizacionales, laborales, etc., que impulsan o limitan este acceso por parte de las mujeres periodistas.

Para lograr esto, se buscó encontrar las esencias de las respuestas compartidas a través de la aplicación de la entrevista semi estructurada creada bajo los supuestos básicos de la fenomenología, con el propósito de enunciar características o patrones que se puedan categorizar bajo aspectos específicos del fenómeno. Son precisamente las voces de las periodistas las que guían sus vivencias, y a través de su interrelación con elementos específicos encontrados del fenómeno, pero no su enunciación en un sentido de lista, quienes nos permiten entender el proceso eidético que configura sus respectivas trayectorias laborales.

Con esto en mente, uno de los elementos más repetidos dentro de la totalidad de las entrevistas fue la mención sobre la compensación recibida en forma de pago. En su mayoría, las menciones de este elemento fueron de índole negativa, pues reconocen que su compensación no equivale al tiempo y esfuerzo realizado en las tareas de su labor cotidiana.

Tabla 12

Relación entre Bajo salario y los códigos más recurrentes con los que intersecta.

Bajo salario, pago	
Bajo salario pago por poca experiencia	2
Beca como salario, pago	3
Doble (2) empleo	2
Doble (2) empleo por bajos salarios, pago	2
Estudiar y trabajar simultáneamente	2
Negociación con directores sobre remuneración, pago	2
Pago por honorarios	2
Polivalencia	2
Primer empleo, bajo sueldo, salario, pago	4
Salida de la empresa por bajo salario, pago	2
Sin aumento de salario, pago	2

En la tabla anterior se muestra cuáles son los códigos que contienen un mayor grado de coocurrencia. El punto donde ambas se relacionan tiene que ver con la entrada al mercado de trabajo, por lo que puede inferirse un marcado reconocimiento de que las periodistas que empiezan a involucrarse en los medios de comunicación tienen que atravesar por el bajo salario como una condición ajena, pero no distante, del medio donde trabajan. Cuando mencionan a las becas como una forma de compensación, se reconoce cómo sus vivencias marcaron cómo el pago muchas veces está inherentemente ligado a su falta de experiencia o, más certeramente, a su recién egreso de las universidades. Por ejemplo, una entrevistada menciona lo siguiente:

... hablaba con un maestro de la UAQ que decía, que [*medio escrito*] hacía poco con– no, más bien, hacía mucho con poco, ¿no?, en el periodismo local, y yo le decía: “sí, pero a base de la explotación de sus becarios también”, ¿no?, porque también no se habla mucho como también de las dinámicas que se dan ahí. (Entrevista 1)

La entrevistada llama literalmente *explotación* a la forma en que la empresa mencionada utiliza su trabajo y lo compensa bajo una modalidad de becaria, lo que permite que su relación laboral no tenga el mismo estatus que otra forma de contratación. Al mismo tiempo, este tipo de expresiones reflejan una marcada inconformidad por la relación laboral establecida entre la periodista y el medio, y que está ligada a la compensación económica recibida.

Esto se relaciona íntimamente con el otro código relacionado con el bajo salario, que habla sobre el primer empleo.

Bajo salario.

Este elemento es continuamente mencionado por las entrevistadas como reflexión sobre por qué tuvieron que aceptar trabajos con bajo salario, y que se relaciona con su carácter de recién egresadas o incluso de estudiantes. En razón de esto, se empieza a diferenciar una marcada normalización de una arbitraria relación entre la experiencia en el campo laboral y el pago recibido, y que se evidencia y agudiza cuando se reflexiona sobre sus primeros trabajos en medios de comunicación.

... para el segundo [trabajo] me acuerdo que empecé recibiendo 2300 a la quincena, estamos hablando del 2013. Este, tengo tengo entendido que sí era bajo para ese tiempo, pero pues también considerando de que llevaba muy poquito, dije: “bueno, está bien”.
(Entrevista 10)

Esto se relaciona con el hecho de estar a la disposición de personas con mayor jerarquía en el medio y que sean éstas quienes decidan las dinámicas laborales, pues tales no están explícitamente establecidas en relación con la forma en que se desarrolla su trabajo y si acaso esto se relaciona con la compensación que reciben. La relación *experiencia-compensación*, si bien no se restringe únicamente a las periodistas, sí marca en ellas una constante reproducción de dinámicas laborales donde, desde el inicio de su trayectoria, tienen que atravesar por prácticas que precarizan su labor cotidiana.

Sí porque era la o sea era mi primer trabajo, era la primera vez que trabajaba en un medio de comunicación no tenía experiencia, y me estaba eh como eh enseñando literal a redactar y a reportear eh, una de la que era jefa de información en ese momento que se llama ***.

La paga era muy mala a mí en especial era muy mala porque era mi fue mi primer trabajo, creo que eran 2000, no, 2000 y cachito o algo así, que empecé con 2000 y cachito a la quincena. (Entrevista 14)

Problemas de traslado.

Otro elemento por considerar que fue mencionado en distintos puntos de la recolección de la información se relaciona con los problemas de traslado por los que tienen que atravesar para realizar su trabajo. Si bien parte del desarrollo tecnológico del ejercicio periodístico apunta hacia una digitalización de la labor, que implica muchas veces una separación entre su acción corporal y las noticias que producen (entiéndase, por ejemplo, la construcción de notas informativas utilizando información proporcionada por las instituciones gubernamentales o asociaciones civiles, quienes comparten boletines de prensa que tienen la posibilidad de ser utilizados por las periodistas), esto no significa un desapego directo de acciones físicas de las trabajadoras periodistas hacia las coberturas realizadas.²⁰ Ya que parte de su cotidianidad laboral implica traslados desde su hogar u oficina hacia los espacios donde generan la noticia (rueda de prensa, eventos organizados por gobierno del estado, gobierno municipal, asociaciones civiles, etc.), estos recursos muchas veces no son proporcionados por la empresa, y son ellas quienes tienen que generar estrategias para solventar esta ausencia.

La siguiente es una cita donde la entrevistada habla sobre cómo las dificultades para su traslado implican, por un lado, que la empresa donde trabajo no se responsabiliza por atender el recurso del traslado, altamente necesario para el trabajo cotidiano de una periodista que realiza

²⁰ El diálogo contemporáneo del ejercicio periodístico conlleva a su asimilación con una forma *líquida*, muy al estilo de Bauman. Esto se acerca directamente con la digitalización de la información y la facilidad de su tratamiento a través del uso de la tecnología, pero se complejiza todavía más cuando se reflexiona sobre la labor periodística y su importancia en la dinámica social contemporánea. Así lo menciona Deuze (2008):

Según la Federación Internacional de Periodistas, dentro del contexto de una vida laboral precaria e incrementalmente “atípica”, los esfuerzos de corporaciones para fusionar y posiblemente converger operaciones informativas, y una cultura mediática digital emergente donde el consumidor también es un productor de información pública, promueve que la identidad del periodista debe ser observada como “líquida”. (p. 848)

Esto se relaciona más con la comprensión del trabajo periodístico como una evidencia de la posibilidad de democracia, diálogo y apertura entre la sociedad, sus ciudadanos y quienes son elegidos para la representación de los intereses públicos dentro de las estructuras de gobierno. Aún con ello, esta aclaración sirve para aclarar las condiciones laborales de las periodistas en Querétaro, que aunque encarnan las características de este periodismo líquido, sí realizan tareas que involucran su relación física con los espacios geográficos donde pueden realizar su trabajo.

diarismo; y por otro, qué tipo de afectaciones tiene al enfrentarse a situaciones donde no sólo un recurso no es proveído por la empresa, sino que le obliga a repensar sobre su identidad laboral.

Entonces ya iba y es como que ni siquiera tenía como cómo moverme y, y pues ya así de que como sea llegué allá y luego ya hice la transmisión y luego era como, ver cómo me regreso ¿sabes? y, o sea todo ese tiempo nadie me decía como de: “oye, ¿regresaste bien?; Oye, tal, ¿sabes?” Y pues me empecé a sentir muy incómoda [risas], ¿no?, así como que y eso era recurrente o sea me mandaban a hacer cosas que yo, pues no o sea, a mí me hacían sentir como muy tonta haciendo eso ¿sabes? (Entrevista 1)

A la par de esto, las periodistas tienen que enfrentarse con negociaciones unilaterales cuando el elemento del traslado no es asegurado por la empresa. Como se verá más adelante, la negociación que tiene la periodista con su empresa es un elemento altamente necesario para su trabajo cotidiano y para su participación en distintos medios de comunicación de manera simultánea. Cuando estas negociaciones fallan, o incluso no hay espacio para tales negociaciones, la periodista encuentra su trabajo vulnerado e incluso se demuestra la fragilidad de la relación laboral existente entre ella y su medio de comunicación.

Entonces fue un momento muy estresante y finalmente me dijeron: “tienes que ir, tienes que hacerlo”, y le dije: “no voy a ir, si a mí no me garantizas transporte ni un lugar donde quedarme no voy a ir, y punto”, y me dijo: “está bien, entonces firmas una acta, una acta administrativa de que te estás negando a hacer tu trabajo”. (Entrevista 3)

Estas actas administrativas refuerzan la categórica relación de poder existente entre el medio de comunicación y la periodista, y ponen de manifiesto la vulnerabilidad por la que atraviesa la periodista cuando intenta negociar sus espacios laborales. Esto se encrucece cuando son las mismas jefaturas quienes promueven tal tipo de medidas coercitivas, especialmente porque son ellas mismas las que consienten las negociaciones con las periodistas pero deliberadamente las ignoran para evitar que las negociaciones sean equitativas.

Pluriempleo.

Como se menciona en apartados anteriores, gran parte de las entrevistadas tiene más de un empleo. Las razones que las entrevistadas tienen para reflexionar sobre esta situación varían, desde la compensación recibida hasta la necesidad de generar más ingresos por planes familiares y personales.

Hay medios en donde inclusive me llegaron a ofrecer 6000 pesos mensuales, hay medios en donde me pagaban 2000 pesos, o sea literalmente al mes, sólo que te decían: “pues no tienes una cuota, tú me mandas las notas cuando tú quieras”, pero al final del día dices: “bueno, una persona que sólo quisiera vivir de esto pues con 2,000 pesos o 6,000 pesos al mes es prácticamente imposible”. Entonces digamos que es el salario uno de los motivos por los cuales te obligan, de alguna forma a tener que buscar dos o tres. (Entrevista 8)

Aquí se empiezan a observar las primeras muestras de una flexibilidad laboral que se establece en la negociación en cuyo centro está el número de notas realizadas y un aparente monitoreo laxo de las actividades de las periodistas. En contrapartida a esta aparente *libertad* de la agencia ejecutada en el *diarismo* (este último es el que, primordialmente, sí exige una restricción palpable del número de notas entregadas, a diferencia del trabajo de investigación, cuyos límites muchas veces no establecen tácitamente ni la cantidad de productos realizados ni el tiempo de las entregas) está una remuneración que, como menciona la entrevistada, no es suficiente para atender sus necesidades básicas.

Por supuesto, esta no es la única razón que las entrevistadas reconocen como necesaria para buscar más de un trabajo. También reconocen que la propia flexibilidad de los medios de comunicación en cuanto a la supuesta agencia que otorgan a sus trabajadoras para la organización de sus tiempos, es un elemento que permite su participación en más de un medio de comunicación. Esto diversifica el tipo de relación existente entre las empresas y las trabajadoras, pues la relación establecida varía entre la firma de un contrato o el pago a destajo, con notas mandadas constantemente y dependientes de su publicación para que sean económicamente compensadas.

... o sea, los reporteros también tenían posibilidad de estar en otro medio entonces pues era como de: “no pasa nada, ¿no?, si es un ingreso extra para ti, si es como tu sueño está bien, ¿no?, síguelo, ¿no?, aún cuando ya no estaban de acuerdo en que yo no quisiera hacer tantas cosas, pues me dieron la oportunidad, ¿no? (Entrevista 3).

La cita anterior muestra cómo las periodistas realizan negociaciones con sus compañeros reporteros, mujeres y hombres, para poder establecer sus dinámicas personales y poder coordinar adecuadamente las tareas realizadas en distintos medios. Esto implica, que la agencia de las y los periodistas, en lo referido a las dinámicas laborales externas a las que se establece directamente con la empresa, son ámbitos de poder que influyen en la interacción cotidiana. La forma en que

se desarrollan estas dinámicas permite la aparición de diversos espacios de poder relacionados con el compartir información y los acuerdos mutuos existentes entre las y los trabajadores de la comunicación, y cómo estos acuerdos no sólo permiten el desarrollo óptimo de su cotidianidad (al evitar conflictos con otros compañeros, tanto de sus propios medios como de los ajenos), sino también el acceso a otras posiciones dentro de sus medios pero más marcadamente en otras empresas.

Polivalencia y carga excesiva de trabajo.

Cuando las periodistas expresan sus experiencias laborales, mencionan una importante carga de trabajo relacionada con una multiplicidad de tareas informalmente adjudicadas a sus posiciones dentro de la empresa, y que acatan bajo la justificación del *gusto* por su profesión y por la necesidad de solventar el problema estructural de los bajos salarios ofrecidos.

Para entender esta relación entre las actividades que informalmente les son adjudicadas, en conjunto con las acciones que la empresa sí reconoce de manera formal, y cómo la conjugación de ambas recae en lo que ellas reconocen como una excesiva carga de trabajo, se vuelve necesario reconocer la aparición del concepto de la polivalencia.

Al aparecer este elemento dentro del trabajo de cambio, se vuelve relevante tratar con brevedad desde dónde se comprende. No es interés retomar al concepto desde una construcción centrada en la organización del trabajo o del trabajo en equipo, como si tal fuera una cualidad buscada por las empresas para crear unidades de trabajo que buscan cumplir con los intereses económicos, políticos o sociales de cada organización. Por ejemplo, autores como Katzenbach y Smith (1996) consideran que la polivalencia aparece principalmente en los grupos de trabajo, elegidos adecuadamente desde las gerencias; la reconocen, entonces, como “un número pequeño de personas con capacidades complementarias que están por igual comprometidas en un propósito común, unas metas comunes y un común enfoque de trabajo, de lo que se sienten mutuamente responsables” (pp. 87-88). Cuando el trabajo se considera como *polivalente* dentro de este trabajo, refiere no tanto a la organización de las dinámicas laborales donde la cohesión entre compañeros permite el desarrollo integral de los objetivos de la empresa, sino a la ejecución de la acción de la periodista cuando en ella se resumen habilidades, aptitudes e inversiones de tiempo que tienen la posibilidad de ser ejercidas por más de una persona, de forma simultánea. Al seguir con estas consideraciones, la polivalencia de las periodistas se

interpreta como una capacidad, que aunque tiene su ancla en el trabajo individual y la reflexión de la misma, no se aleja completamente por la organización de las dinámicas de su respectiva empresa de comunicación. En otras palabras, si una periodista demuestra en su testimonio una cualidad *polivalente*, es porque la empresa motiva esta creación de identidad. La operacionalización de este concepto “se vincula con los atributos de la persona seleccionada, en virtud de los cuales pueda desempeñarse en diferentes funciones no necesariamente inherentes al puesto para el que ha sido designado” (Lago, 2014, p. 25). Al seguir la definición desde esta doble visión, como cualidad subjetiva y como el reconocimiento por parte de la empresa por esta serie de aptitudes, puede entonces acompañarse al concepto con la carga de trabajo, que las entrevistadas reconocen su cotidianidad.

El contexto de la siguiente cita refiere cómo la entrevistada interpreta que la jefatura de información le solicita realizar tareas que no estaban contempladas anteriormente en sus labores, y que una vez realizadas se convierten en un requerimiento informal de su profesión.

Entonces a partir de ahí, sentí como que era presión, ¿no?, de que mandaba una cosa y no les parecía, y también con este mismo crecimiento que te comento de [*portal de noticias*], era ya no sólo era hacer la nota, es a veces era la nota, transmisión en vivo, video, para reel [producto audiovisual en la plataforma Instagram] y fotos, entonces yo sentía que era demasiado, ¿no?, había incrementado mi trabajo. (Entrevista 4)

Como puede observarse, el conjunto de tareas son cumplidas por la entrevistada, pues tales refieren al uso de la tecnología y a la formación o experiencia de cada una de ellas. El elemento que emerge en este tipo de citas es la *presión*, pues una vez reconocidas sus nuevas tareas ahora son parte indiferenciada de lo que debe realizar cotidianamente. Por supuesto, esto no es exclusivo de las mujeres periodistas que realizan diarismo, sino que también se aprecia en las trabajadoras que llegaron a ocupar puestos de toma de decisión en sus respectivas empresas. La siguiente cita busca justamente demostrar lo mencionado: cómo la polivalencia, identificada por ellas mismas y ejecutada por la empresa de manera informal en la acción de agregar más tareas a las previamente establecidas, puede resultar en una constante fatiga física y mental para las trabajadoras.

Mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre y noviembre, que fue casi 9 meses, con labores de gerencia porque se fue *****, o sea, renuncia ***** [el gerente anterior], y en el que buscan a un gerente me dejan a mí al cargo, pero para eso pues yo también tenía mis

notas de reportera. Y si no hacían esas notas de reportera pues yo no tenía mi noticiero completo. Entonces yo pues o sea, sí me o sea, sí fue pesado o sea, fue estar todo al principio fue estar todo el día; ya después me empecé a adaptar, ¿no?, y empecé a delegar y empecé así como que a estructurar pero, no pues sí fue pesado o sea, sí fue muy pesado, yo creo que ha sido lo más pesado que me ha tocado de todo este tiempo que he estado ahí. (Entrevista 17)

Aquí aparece un punto que se retomará más adelante: la realización por parte de la periodista de tareas pertinentes a jefaturas o a dirección, sin que esto implique de forma directa un cambio en el estatus de su contratación, en mayor remuneración económica, o en algún otro tipo de beneficio palpable. En muchos casos, esto tampoco se refleja en una ventaja competitiva o en alguna ganancia de capital social o cultural, elementos que eventualmente son significativos cuando sí se registran cambios dentro de la jerarquía de las organizaciones.

En ocasiones, esta carga de trabajo implica la aparición de repercusiones físicas negativas en las periodistas. Esto, principalmente por la relación establecida entre los horarios que tienen que cumplir, las cuotas informativas, y las presiones de entregas. Estos elementos encrudecen la cotidianidad de la periodista cuando también tienen que realizar decisiones estratégicas para invertir parte de su tiempo con su familia. La siguiente cita habla de tales cuestiones: tanto las repercusiones físicas como las consecuencias de las decisiones laborales tomadas.

Entonces, sí, entonces para mí eso era muy latoso por eso me fui porque— bueno por eso y porque ese, esa carga de trabajo y tener que estar con mi hija y cuidarla y demás, me provocó un ataque migrañoso eh, que me incapacitó una semana completa. Estuve, estuve muy mal una semana completa, el dolor de cabeza, el vómito, una cosa espantosa. (Entrevista 18)

Este tipo de decisiones se relacionan íntimamente con lo que se ha identificado como la *opción de hierro* (Burin, 2008), donde las mujeres tienen que disponerse para decidir entre dos o más ámbitos de su trayectoria laboral y decidir seguir con ella, o atender los mandatos socialmente establecidos para ellas en relación con la maternidad y la crianza. En el caso de la cita anterior, el conflicto que acaece a la periodista no sólo vulnera su permanencia en el medio de comunicación, pues si falta al cumplimiento de ciertos estatutos requeridos por la empresa puede generarse un conflicto que podría motivar su despido, sino también pone en riesgo su

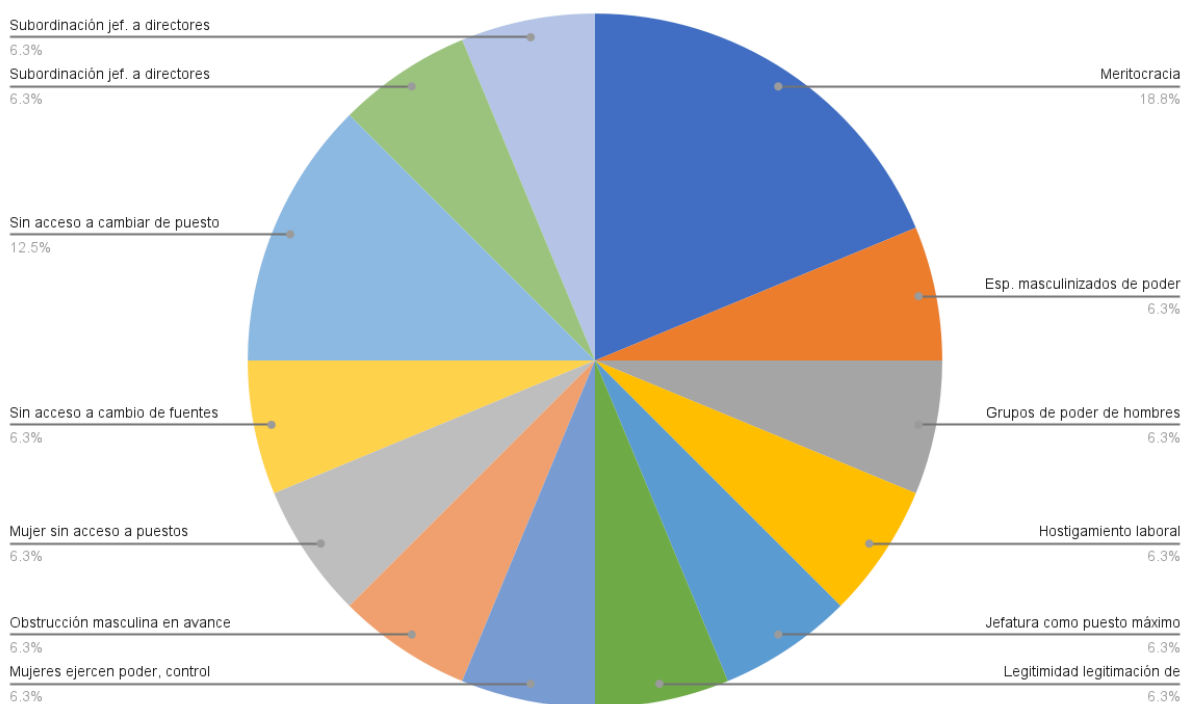
bienestar físico. Sobre estas cuestiones se ahonda al tratar las categorías emergentes, específicamente los riesgos psicosociales.

Elementos que influyen en el acceso a posiciones de toma de decisión.

Al seguir fielmente los preceptos básicos del método fenomenológico, las entrevistas y sus eventuales transcripciones son elementos que reflejan fielmente la realidad de las periodistas. En la siguiente figura se muestran elementos que se relacionan con las formas en que las periodistas pueden acceder a puestos de toma de decisión. Aquí se contemplan tanto elementos individuales como de nivel estructural, por lo que su expresión varía considerablemente en relación a los puntos en que fueron encontrados.

Figura 16

Elementos identificados por las entrevistadas sobre su acceso a puestos de toma de decisión en los medios de comunicación



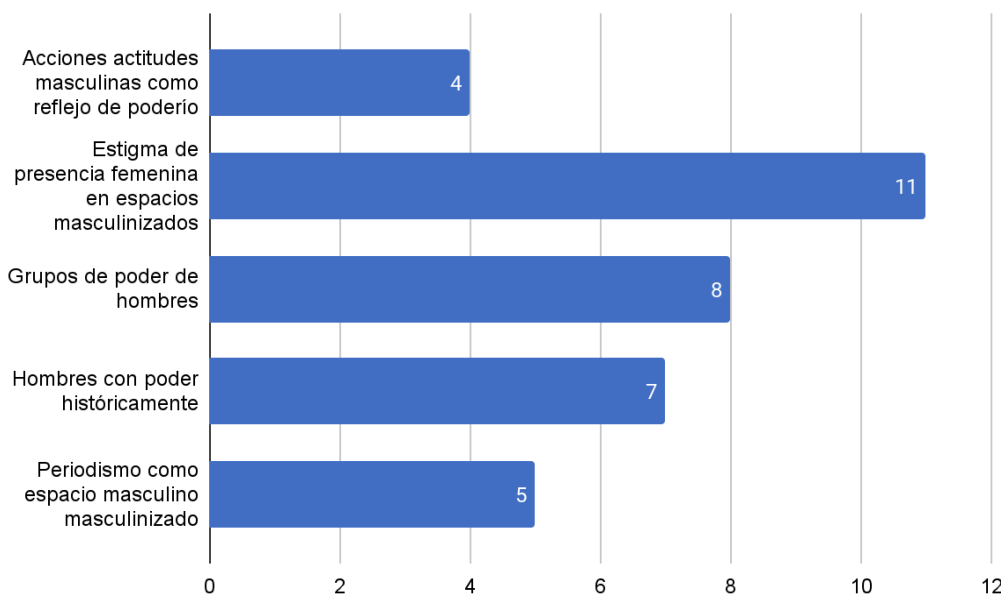
Bajo las reflexiones más comentadas por las entrevistadas, se observa una preponderante influencia del género como un elemento que entra en juego cuando se toma una posición de toma de decisión dentro de los medios de comunicación: elementos como “grupos de poder de

hombres”, “espacios masculinizados de poder”, “obstrucción masculina en cambio de posición”, buscan reflejar aquellos puntos reconocidos por las periodistas donde su acción más inmediata se vio entorpecida por unidades estructurales, ajenas a su propia acción individual.

Los espacios masculinizados de poder, por ejemplo, demuestran un marcado contraste entre las acciones laborales identificadas en su propia cotidianidad, y las que presentan posiciones de toma de decisión. Estas últimas, ocupadas tanto por mujeres como por hombres, contienen patrones reconocidos por las periodistas donde su mera presencia conlleva a una resistencia entre su identidad laboral y las construcciones sociales e históricas pertinentes al ejercicio periodístico.

Figura 17

Elementos identificados que conforman los espacios masculinizados de poder en el ejercicio de las mujeres periodistas.



Por ejemplo, el “estigma de la presencia femenina en espacios masculinizados” está anclado a las construcciones históricas que las periodistas reconocen del ejercicio donde participan. En otras palabras, reconocen que distintas movilizaciones de poder están presentes en su cotidianidad, especialmente cuando se tienen que tomar decisiones que atañen a la generalidad del medio de comunicación y cómo éstas están plenamente blindadas por una construcción

generacional de la posición del hombre dentro de las empresas de medios de comunicación. La siguiente cita puede ayudar a esclarecer este punto:

Pues mira en primera yo creo que ya es un grupo que ya está muy establecido pues son amigos; dos, pues ellos sus sus reuniones pues obviamente es irte a tomar, irte a echar relaxo, pues no está bien visto que una mujer ingrese ahí, ¿no? Digo, lamentablemente en el la actualidad aún no está bien visto, o sea que haya un grupo de cinco hombres y que nada más esté ahí una mujer, pues cómo, y luego alcohol esto lo otro o sea, todavía no. Entonces, la parte social cómo metes a una mujer. (Entrevista 6)

El contexto de esta cita se relaciona con la explicación de la periodista sobre quién toma las decisiones dentro del medio de comunicación donde se desarrolló (esta cita fue sacada de la transcripción de lo compartido por una jefa de información, conductora de radio, y que se aleja del trabajo directo con los medios de comunicación para atender labores periodísticas dentro de un departamento de Comunicación Social de gobierno estatal). Se observa cómo las negociaciones entre las personas que toman decisiones políticas y económicas pueden afectar el futuro y bienestar de su medio, y que son comúnmente llevadas a cabo en espacios masculinizados como las cantinas o los bares. En la siguiente cita, se muestra cómo la entrevistada también refiere a estos espacios como lugares donde se toman decisiones entre los hombres que tienen posiciones de alta jerarquía dentro de los medios.

Porque aún existe la misoginia, porque la mayoría de veces prefieren negociar con hombres, porque se los pueden llevar a algún bar y negocian muchas cosas. (Entrevista 15)

De forma indirecta, la entrevistada alude a un sistema patriarcal que no sólo se expresa en la negociación en el espacio de “algún bar”; en esencia, la referencia habla sobre grupos de poder y decisión que deja de lado la participación de la mujer debido a la estigmatización de su presencia. Esto se relaciona con preceptos culturales y sociales que la entrevistada observa en esos mismos lugares, pero esto no acaba en la comprensión subjetiva de los espacios: busca visibilizar cómo se conjugan los grupos de poder con interpretaciones racionales de quiénes son los principales representantes del sistema, que en este caso son los hombres en posiciones de poder dentro de los medios de comunicación y la relación que pueden establecer con representantes o figuras de la escena pública, como gobernadores o presidentes municipales, por ejemplo.

Las labores de cuidado y autocuidado entran en esta red de elementos que configuran a las mujeres periodistas y el desarrollo de sus trayectorias. Para brindar una idea general sobre cómo se percibe esta dimensión, se utiliza la siguiente visualización.

Figura 18

Nube de palabras del código “cuidados”.



En el centro de la figura anterior están las palabras más frecuentes que describen la percepción de las periodistas sobre los cuidados. Consideran que el tiempo es un elemento significativo para la organización de sus jornadas, cuestión que eventualmente puede repercutir en sus trayectorias laborales. La manera en que se observa esta cuestión está muy relacionada con las esferas familiares y sociales de las entrevistadas.

A veces, muchas veces es: “me tengo que apurar lo más que se pueda porque tengo ese pendiente de que hay alguien, de alguien que depende de mí que está en mi casa y que tengo cosas que hacer”, ¿no? Yo te digo, yo no tengo hijos pero a veces me pongo a pensar que si los llegara a tener, creo que sería muy complicado empatar el tema de la profesión con el cuidado de de un menor porque dices: “son responsabilidades que al final dependen de mucho tiempo de ti”. (Entrevista 8)

La cita anterior permite relucir un tema importante dentro de las trayectorias de algunas mujeres periodistas: sus procesos de embarazo. Si bien no todas tienen el interés de atravesar por

este proceso, ellas reconocen la dificultad implicada en participar en las jornadas laborales del ejercicio periodístico. Se reconoce la importante inversión de tiempo y recursos, por lo que puede significar un elemento importante cuando reflexionan sobre qué caminos adoptan dentro de los medios de comunicación. También, de forma indirecta se reconocen parámetros de cuidado construidos bajo estereotipos de género; por ejemplo, la presencia femenina en labores de cuidado sin la participación masculina, así como la diferencia del trabajo realizado por periodistas que tienen infancias a su cuidado en comparación con quienes no las tienen.

Es que el periodismo es muy demandante, por eso te decía cuando yo iba a los municipios yo no tenía problema porque no era mamá, para mí era fácil incluso divertido irme a los municipios, pero como mamá ya no puedes hacerlo, ya no sales, este bueno a municipios. (Entrevista 2)

Dentro de las reflexiones de las mujeres periodistas, la maternidad se erige como un proceso que, si bien no es atravesado por todas las participantes, sí es reconocido como fundamental para la organización de sus jornadas laborales y de sus vidas familiares. Por ello, es un elemento que entra en consideración cuando reflexionan sobre las decisiones tomadas en sus trayectorias, pues sus implicaciones deben sopesarse con las dinámicas previamente establecidas por sus medios.

Todavía es algo con lo que tenemos que lidiar, y a veces podría ser, podría parecer que ya no es como que los otros te digan, ¿no?, pero yo creo que eso se lo podrías plantear a cualquier este mujer que esté, que no sea mamá todavía, y que sea periodista; ¿has pensado que retirarte 3 meses de tu trabajo qué implica, qué impacto podría tener en lo que haces ahora?, ¿no? (Entrevista 10)

La maternidad es un espacio evidente donde se muestran las negociaciones entre la subjetividad de las periodistas y las estructuras que enmarcan su labor cotidiana. Esto se vuelve una necesidad gracias al avance contemporáneo de las dinámicas de los medios de comunicación, altamente competitivas y buscando producir notas informativas a todo momento. Cuando se observan estas características en los confines de esta investigación, se asoma una evidente aparición de estereotipos de género que se desarrollan directamente con el desarrollo de las trayectorias laborales de las periodistas. Uno de los grupos de códigos encontrados se relaciona directamente con la modificación de dinámicas laborales cuando las mujeres periodistas atraviesan por la maternidad: estos cambios tienen que ver con ajustes de sus

horarios, de sus recursos familiares y sociales, y algo muy importante: la consecución de los mismos objetivos informativos (el cumplimiento, según sea el caso, de su respectiva cuota informativa o el número de investigaciones que necesitan entregar a sus redacciones) que sus colegas hombres, pero sin que éstos tengan que tomar a consideración elementos como, por ejemplo, cómo eficientar el tiempo que está destinado a coberturas, pero ahora considerando que sus hijos les acompañan.

Es igual, no importa si tienes o no tienes hijos, la chamba es la misma. Sólo que cuando eres mamá suele ser más complicado, ¿no? (Entrevista 3)

...

Entonces pues digo, si tenía eventos en la tarde o yo quería salir o hacer algo, pues él [el padre] podía estar ahí con él en las noches, ¿no?, pero durante el día pues no tenía la posibilidad y, estaba muy chiquito él como para, ya más grande en algún momento pues lo acompañaba al trabajo, ¿no? (Entrevista 3)

La intención de compartir este fragmento es visibilizar cómo algunas coberturas tienen que ser realizadas con los hijos, y aunque las periodistas encuentran en sus redes de apoyo personas que podían encargarse momentáneamente del cuidado de las infancias, son de todos modos las mujeres periodistas quienes se ocuparon de llevarlos a sus respectivas coberturas especialmente cuando en la etapa inicial de la infancia. Al avanzar hacia otras etapas de vida, son entonces los padres quienes ofrecen este mismo apoyo traducido en el tiempo invertido para los cuidados. Estos elementos refuerzan estereotipos de género centrados en quién tiene que ser la cuidadora principal de las infancias; esto tiene la potencialidad de convertirse en un elemento importante en el desarrollo de las trayectorias laborales de las mujeres periodistas: a qué espacios familiares, sociales, afectivos y productivos ellas tienen acceso como para permitirles, si así tuvieran el interés individual, invertir su tiempo y esfuerzos en la construcción de trayectorias verticales.

Esto brinda luz a un punto que será retomado más adelante: las pausas en las trayectorias y las razones de las mismas. El hecho de que este proceso corporal, social, familiar y cultural tenga en el centro la individualidad de la periodista, la dispone en un lugar que puede ser vulnerado con facilidad debido a la disposición de tiempo y recursos sociales y económicos que implica.

Sobre la cuestión de su autocuidado, las mujeres periodistas realizan actividades como natación, hacer ejercicio físico, o participar en actividades recreativas, como la actuación. En cuanto a actividades que van de la mano de acompañamiento psicológico, las periodistas van a terapia, pasan tiempo con familiares y con personas con las que han creado relaciones de afecto, entre amistades y parejas sentimentales. Un punto importante también es la alimentación: gracias al reconocimiento y participación en las dinámicas laborales periodísticas, sus recursos de tiempo se ven reducidos para adoptar planes alimenticios que tengan como prioridad el bienestar físico de las entrevistadas. Por eso, algunas periodistas reconocen la importancia de acomodar sus horarios para no desatender esta dimensión.

Sí es que, o sea ahorita que, como que no lo no lo este, dimensionaba pero ahorita que me operaron por ejemplo, sí tengo autocuidado porque pues estoy sanando el cuerpo, entonces podría decirse que empecé a ir al gimnasio este año, ahorita lo he suspendido, voy a tratar de retomarlo como un poquito a poquito, ¿no? (Entrevista 11)

...

... bueno me procuro despertar antes para desayunar desde antes de irme, pero si por alguna razón no me dio tiempo, si así voy al evento pero, hago una pausa para almorzar y después de eso ponerme a escribir. Antes hacía todo el trabajo y no comía, no almorzaba y este, y eso fue muy dañino para mi salud en algún tiempo. (Entrevista 20)

...

Pues en realidad lo de la psicóloga ya tiene más tiempo, pero las cuestiones como de suena extraño pero como, el dedicarme a hacer mi comida, a tener como orden en mi alimentación y en el ejercicio sí ha sido como más reciente, por una cuestión de salud que tuve y que literalmente me fue como un alto en el camino [risas], y de decir: “pues el mundo puede rodar pero tengo que hacer esto”, ¿no? (Entrevista 22)

En el centro de las citas anteriores está el tema de la alimentación. Es común pensar que las y los periodistas tienen su tiempo restringido y por lo tanto no pueden ejercer estrategias dirigidas a cambiar hábitos que pueden ser dañinos a su integridad física, como la mala alimentación o el consumo de cafeína. Según comparte Riveros (2022), las y los periodistas latinoamericanos que realizan coberturas diarias tienen el riesgo de experimentar enfermedades surgidas de las presiones laborales y sus hábitos alimenticios. Por lo tanto, que las periodistas hayan reflexionado sobre esta temática y que elijan estructurar sus horarios para modificar este

hecho, demuestra cómo el cambio de hábitos tiene la posibilidad de ser un acto de resistencia ante estructuras históricamente heredadas pero que pueden ser trastocadas mediante la subjetividad de las participantes. El uso reflexivo de sus tiempos, entonces, puede ser un espacio importante para la transformación de las dinámicas laborales.

Conclusión general del Objetivo 1.

Las condiciones de la mujer periodista se distinguen por una percepción generalizada de una baja compensación económica en relación con el tipo y cantidad de trabajo que realizan. Además, se ven obligadas a utilizar recursos propios para generar la información, especialmente cuando tienen que estar de manera presencial en las coberturas requeridas por sus medios. Si bien es necesario considerar el contexto de las entrevistas y cuándo fueron realizadas (el trabajo de campo fue realizado entre enero y junio de 2024), las periodistas consideran que sus respectivas empresas no asumen los gastos de traslado.

También, tienen que realizar negociaciones sobre diversas cuestiones, y cuando éstas fallan pueden aparecer acciones coercitivas formalmente institucionalizadas, como las actas administrativas. Aunque tales no son exclusivas del ámbito periodístico, en su particularidad implican una forma de control a las expresiones subjetivas, pues muchas veces es la propia iniciativa de la periodista la que guía las coberturas que serán realizadas y la forma en que estructuran sus agendas informativas individuales.

Sobre el punto anterior, la organización generada por ellas mismas abre paso al pluriempleo, motivado principalmente por la baja percepción económica que reciben en un sólo trabajo; esto las posibilita a organizar sus agendas informativas de forma reflexiva y flexible, con jornadas diseñadas para atender diversas temáticas según sean prioridad para ellas o sus medios de comunicación. En esta dinámica también están involucradas las negociaciones que pueden existir entre las periodistas y sus colegas, quienes participan en dinámicas parecidas a las mencionadas y que reflexionan sobre el tipo de acciones que tienen que hacer para participar en ellas, como únicamente percibir un salario y ninguna otra prestación, así como una invisibilización de su trabajo en otros espacios informativos, como los portales de noticias.

La polivalencia predominante en el trabajo cotidiano de las periodistas surge, según se pudo observar, gracias a las funciones que la propia empresa les asigna, y que se vuelve parte de las jornadas cotidianas. Esto puede devenir en un cansancio y desgaste físico y mental, ya que

pocas veces implica un aumento en la compensación económica recibida, menos todavía en otro tipo de compensaciones. Hay un reconocimiento de dinámicas y espacios que están masculinizados, que estigmatiza la presencia de la mujer periodista y que se hace evidente en los espacios físicos que ellos ocupan para la toma de decisiones y las negociaciones con representantes del Estado.

Los cuidados son una parte importante en el desarrollo de las trayectorias laborales. Por una parte, están los aspectos físicos y psicológicos que implica; y por otro, la reflexión sobre los mismos y la posibilidad de crear hábitos distintos dentro del ejercicio periodístico que tengan como interés una construcción distinta del ejercicio cotidiano. Esto tiene la posibilidad de convertirse en un espacio de negociación pero también de resistencia, pues implica un cambio en la racionalización del trabajo y cómo puede comprenderse por las mismas protagonistas.

V.5 Desarrollo del Segundo Objetivo

Para conocer las experiencias que marcaron las trayectorias laborales de las mujeres periodistas que trabajan en Querétaro, es necesario rescatar aquellas narraciones que, bajo su propia voz, cimentan los elementos identificados en el objetivo anterior. El ánimo de este objetivo no es presentar las experiencias sin algún tipo de anclaje teórico, con la mera intención de presentar experiencias a manera de catálogo o listado vivencia. En lugar de eso, se propone avanzar a la consecución de este objetivo bajo una de las propuestas teóricas proporcionadas por Mancini (2019), quien analiza las experiencias y trayectorias de mujeres trabajadoras mexicanas para comprender la presencia o ausencia de movilidad laboral a través de diversas generaciones. En sus aportaciones, una se eleva para acompañar al objetivo que ahora es pertinente: menciona que, en el país, “el primer empleo deviene verdaderamente un elemento de herencia social para determinar el futuro de las trayectorias laborales, en especial entre las mujeres” (p. 99). La base de este argumento se sustenta en que son justamente las primeras posiciones ocupadas por las mujeres las que definen aquellos elementos sociales, económicos y familiares que entran en juego para motivar o pausar la movilidad laboral.

Para avanzar en la presentación de este segundo objetivo, se retoman puntos esenciales del enfoque del curso de vida. Según afirman Cenobio-Narcizo et al. (2019), este enfoque es utilizado:

... para entender los cambios en la vida de la población, considerando sucesos de larga duración; es decir, sucesos que acontecen a lo largo de la vida con un calendario y una intensidad determinada por el momento histórico que se vive y las condiciones propias de la población. (p. 204).

Con base en esta perspectiva, los puntos rescatados del conjunto de información presentada tienen la intención de elevar la voz de las entrevistadas y al mismo tiempo reconocer puntos clave en el desarrollo de sus trayectorias. Para identificar tales puntos, se sigue lo propuesto por Hutchison (1999), quien reconoce una gran cantidad de elementos que disponen de la información que sirve para los propósitos de este objetivo. Sin embargo, se siguen al menos dos elementos esenciales: los *turning points*, y *agency* o libre albedrío. A continuación se describen brevemente estos puntos.²¹

Un *turning point* se considera un punto de inflexión. Aunque son usualmente identificados en instrumentos cualitativos como entrevistas a profundidad, de todos modos ofrecen grandes aportes en la aplicación de otros instrumentos debido a la facilidad en que pueden encontrarse estas unidades de significado en las historias compartidas por las entrevistadas. Un punto de inflexión, entonces, se entiende como “la puesta en discurso de acontecimientos clave que han marcado la vida del entrevistado. ... Estos acontecimientos pueden ser rastreados en un ámbito de actividad de los individuos, como el trabajo, la escuela y la formación” (p. 198). Dentro de la pertinencia de esta investigación, los puntos de inflexión sirven como referencia que se operacionalizan en distintos grados; uno de ellos, que es de los principales utilizados, es el de la ruptura de la relación laboral entre las periodistas y sus medios de comunicación, así como las experiencias que las motivan para entrar a un nuevo medio. Como se verá más adelante, muchos de estos puntos son altamente significativos debido a las transiciones que representan entre las periodistas, su trabajo y la forma en que racionalizan los cambios sociales, económicos y familiares que implican estos movimientos.

²¹ Según comparte Hutchison (1999), estos no son los únicos puntos esenciales. Por ejemplo, el *timing* tiene la intención de hablar sobre cómo algunos acontecimientos de la vida de las personas son *esperados* en cierto momento dentro del desarrollo estándar de una persona: casarse en la adultez temprana, jubilarse en la vejez, realizar estudios universitarios en la juventud, etc. Para los propósitos de este trabajo, estandarizar puntos de la vida de las participantes devendría en encontrar patrones de sobreinterpretación, ya que la idea central del *timing* “conlleva a la noción de una transición ‘fuera de tiempo’ que ocurren a edades no normativas, y que pueden conducir a rupturas en la vida personal de un individuo” (p. 313). Por lo anterior, algunos de los elementos sugeridos de la perspectiva de curso de vida pueden complementarse con los elegidos, como los *turning points* y *agency*, pues tales demuestran la flexibilidad necesaria para realizar el acercamiento fenomenológico de este análisis de información.

Cuando se menciona *agency* o libre albedrío, se evita dimensionar la compleja teorización de la misma. Al retomarla desde la perspectiva de curso de vida, se entiende como todas aquellas acciones que buscan ejercer un grado de influencia para moldear las trayectorias de una persona. Por supuesto, esta contemplación no es suficiente, pues la intención de este trabajo es buscar puntos que no sólo sean operacionalización, sino que también se coordinen analíticamente con las vivencias compartidas por las periodistas. Para ello, se sigue lo que Hitlin y Elder (2007) denominan “estructura de oportunidades” (p. 182) de la agencia, donde ésta es ejercida dentro de oportunidades socialmente estructuradas. Gracias a esto, las vivencias no sólo se comparten como unidades de sentido dispuestas en un punto temporal determinado, sino que también se reconoce la influencia de elementos que configuran al contexto de las entrevistadas, como la familia a la que pertenecen, sus redes de apoyo y cuidados, su acceso a recursos culturales y sociales, etc.

Estos dos elementos, entonces, permiten que las vivencias rescatadas en este trabajo tengan el propósito de darle voz a las entrevistadas a través de la creación de un texto fenomenológico que abone a visibilizar las experiencias que marcan sus trayectorias laborales, y que su guía vaya de la mano con la forma en que cambian entre medios de comunicación.

Entrada a medios.

Observar las primeras experiencias de las periodistas en los medios de comunicación exige mirar hacia los puestos que ocuparon al iniciar sus trayectorias laborales. Cuando las periodistas mencionan su primer empleo, existe una multiplicidad de conceptos que aparecen y que forjaron sus primeros acercamientos a sus dinámicas informativas.

Figura 19

Palabras más frecuentes cuando las entrevistadas hablan sobre sus primeros acercamientos a los medios de comunicación.

Sí, el primer medio donde yo trabajé fue en [*empresa de radio*], como conductora de un programa de radio matutino. Ese fue el primer medio en el que yo trabajé. (Entrevista 19)

Aún con la frecuencia de estas palabras, y como se mencionó en la Tabla 2 del Trabajo de campo, el puesto ocupado por las periodistas, mencionado por ellas mismas, es de reportera (16 entrevistadas: 69.56 % del universo de estudio). Esto se relaciona directamente con las trayectorias laborales de las periodistas y cómo es recurrente que el cambio de posición dentro de una misma empresa va desde editora²² hacia reportera, y que el cambio a una posición mayor no sea tan recurrente.

Este primer espacio en radio contiene múltiples significaciones para las periodistas, y en algunas marca un hito en la forma en que se desarrollarán dentro del ámbito periodístico. Esto se visibiliza cuando las entrevistadas mencionan directamente su interés personal por participar en medios de comunicación guiadas por sus gustos personales, muy cercanos a sus intereses de desarrollo profesional. En la siguiente cita, cuando se pregunta a la periodista por qué continúa en una empresa de radio donde no le compensaban completamente el trabajo extra realizado, encuentra su justificación en una reflexión subjetiva pero también un reconocimiento del posicionamiento que la empresa tiene en el universo de medios de comunicación activamente trabajando en Querétaro.

²² Las actividades específicas de las personas que ocupan el puesto de editora o correctora de estilo se relacionan con la revisión de la ortografía de los textos, e incluso en algunas ocasiones también asumen actividades alternas, como la coordinación de las redes sociales de los medios de comunicación o el diseño de los medios impresos o de sus páginas web. Debido a esta multiplicidad de tareas, sirve esta cita de una entrevistada donde ella misma resume las actividades que realiza una persona que ocupa esta posición y la relación establecida entre ambas trabajadoras:

Pues, o sea por ejemplo, para mí ahora, como un editor es es una persona que, no solamente va a modificar tus notas para que tengan una mejor gramática, una mejor ortografía o, ¿sabes?, una mejor estructura; yo siento que ahora como el editor, yo lo veo así, es como que también quien pule la historia, ¿no?, o sea como que, quien como quien amarra todo eso que estás publicando en una historia, ¿no?, o sea, por ejemplo ahora, estaba trabaja- bueno, que justo terminé un proyecto de un reportaje de la contaminación de de un del río Tolimán, mi editora, quien fungió como editora me regresó el texto 3 veces, ¿no?, y no para marcarme cuestiones justo que te digo sino para: “a ver, aquí estás diciendo tal cosa este, búscame más información sobre esto, ¿no?; aquí me estás eh, planteando esta posibilidad pero, ¿por qué no plantearte esta otra posibilidad, no?” O sea siento que, ese es como el papel de un editor editora. (Entrevista 1)

A la par de estas correcciones de estilo, y que ciertamente reflejan los intereses editoriales de las empresas de comunicación, también se observa una articulación entre cuestiones técnicas y otras de índole reflexivo. La corrección de la información enviada por la periodista pasa también por un proceso reflexivo por la trabajadora, y que puede devenir en cambios sustanciales a las intenciones comunicativas ideadas por la periodista que genera las notas informativas. Por lo mismo, este tipo de dinámica también contiene importantes manifestaciones de relaciones de poder entre las órdenes y estipulaciones del medio de comunicación, en conjunto con la reflexión individual de las trabajadoras involucradas en los procesos.

Mi pasión por la radio. Yo cuando empecé mi carrera periodística [*la entrevistada hace un sonido como de incredulidad, como burlándose jocosamente de lo que acaba de decir*], esto sí vale la pena, [*risas*] este, más bien, yo cuando empecé mi carrera yo lo que menos quería era trabajar en medios de comunicación, o sea de entrada, yo nunca nunca me imaginé trabajar en medios de comunicación. Eh, el cómo entré su, fue como de la nada porque yo estaba haciendo mis prácticas profesionales en [*medio impreso*], y ahí conozco a un colega que trabajaba en [*medio radiofónico*], y que dijo: “se van a abrir unas vacantes porque varias personas renunciaremos”; yo necesitaba el trabajo y además siempre digamos o dentro de los temas que yo quería como, o que yo tenía como vocación, justamente era el tema de la radio. (Entrevista 9)

Por supuesto, esto no implica que la totalidad de las periodistas empezaron realizando labor periodística en las empresas de radio. El hecho de que ésta haya aparecido entre las palabras más frecuentes se remite al gusto que ellas experimentan por este medio en específico, especialmente cuando se les solicita hablar de lo que ellas consideran como su primer trabajo. Citas como la siguiente sustentan este punto, pues se observa cómo la reflexión de la periodista se conjuga con apreciaciones externas de su trabajo y cómo ambos elementos forjan una identidad laboral clara, establecida entre el juego de la reflexión individual y los resultados sociales de su participación en los medios de comunicación.

Pues escucharme en el radio [*risas*], escucharme cuando yo— Siempre digo que me sorprende siempre he hecho todo lo que que he querido, y cuando era niña me gustaba mucho escuchar el radio, la gente de la radio quería estar en la radio, entonces cuando yo me escuchaba en el radio pues era, era muy bonito, cuando mi familia, no sólo mis papás o mis hermanas o la externa me decían: “ah, te escuché en el radio, te escuché en [*estación de radio*], siempre te escucho en [*estación de radio*]”, pues era era padre. (Entrevista 4).

Aquí aparece un punto importante: las redes familiares y la influencia que pueden tener para buscar un trabajo, mantenerse en el mismo o incluso salir y emprender otras rutas que dibujen su trayectoria laboral.

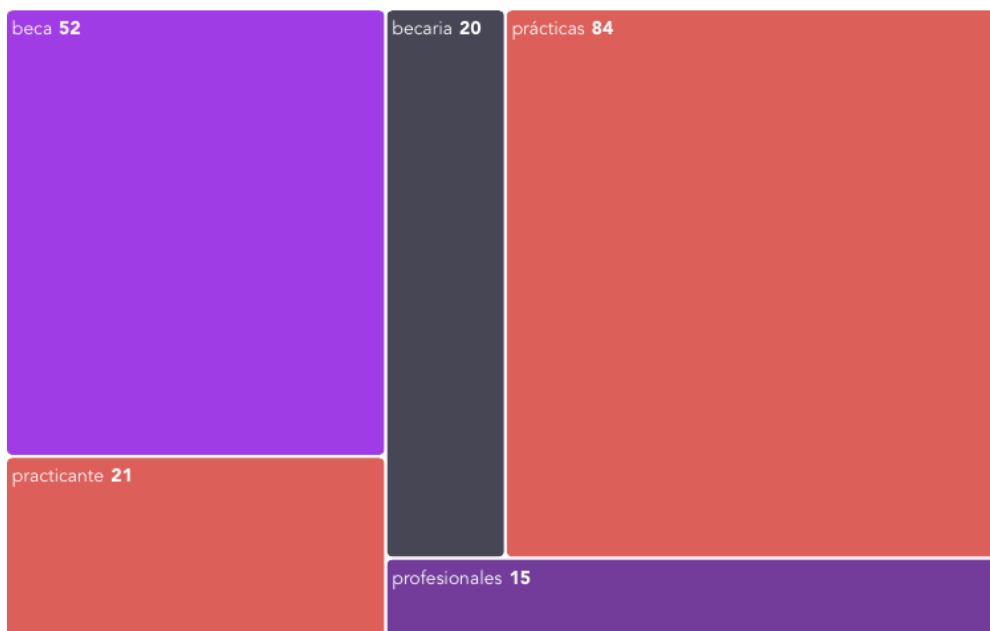
Sin embargo, gran cantidad de las entrevistadas empieza su trabajo en los medios impresos o electrónicos, donde su tarea primordial es redactar notas informativas y que éstas sean compartidas a través de publicaciones físicas o en portales. Esto no aparece de forma tácita

en la Figura 15, pero sí existe un elemento que nos puede brindar luz sobre esta cuestión: la palabra “beca”.

Cuando se hace una búsqueda sobre este término y se conjunta con algunas cercanas a la forma en que muchas periodistas comienzan su vida laboral (empezar a trabajar, por ejemplo, como becarias de algún medio universitario, o participar en medios comerciales bajo una modalidad de practicantes), la información arrojada demuestra que gran parte de las periodistas comienzan su vida laboral dentro de los medios donde el producto informativo básico es la redacción y publicación de notas escritas, acompañadas de una fotografía o un vídeo, y que muchas veces estos disponen del trabajo de la periodista bajo modalidades de becarias o practicantes, lo que asegura que la obtención de un pago o salario sea meramente opcional o inexistente.

Figura 20

Frecuencia de palabras mencionadas sobre las modalidades de los primeros trabajos en medios de comunicación.



Con esto en mente, se puede observar cómo gran parte de las experiencias de las periodistas al entrar a los medios de comunicación está ligada con una relación establecida a través de otras instituciones, como las universidades donde cursaron sus respectivas licenciaturas. Las siguientes citas ponen de manifiesto cómo este tipo de inicios en el mercado

laboral se relaciona con el tipo de compensación que reciben, y que se conjunta con el estatus de estudiante que es identificado por las empresas y que, a su vez, se une a los elementos que caracterizan las primeras posiciones asumidas por las periodistas.

Tabla 13

Experiencias de inicio y su relación con el estatus de becaria o practicante..

Cita	Elementos de interpretación
<p>Como me atrasé por la movilidad tenía que cursar dos materias, una materia dos materias después, de que terminé la carrera en junio, me tuve que volver a inscribir y tenía que cursar el semestre de agosto a diciembre. entonces no tenía nada que hacer [risas], <i>no tenía nada que hacer y no quería quedarme sin hacer nada</i> [énfasis agregado], y seguí trabajando de junio a octubre, pero con sólo mi apoyo de de los 1000 pesos, sí y sin ningún salario. (Entrevista 4)</p>	<p>La cualidad de estudiante y trabajadora se difumina en estos espacios, donde la empresa utiliza el espacio brindado a las practicantes para invitarlas provisionalmente a ser parte de su equipo de trabajo. La compensación económica no es considerada como un salario, y es arbitrariamente definida por la empresa.</p>
<p>Ahí hice mis prácticas profesionales de febrero a junio, fueron marzo, abril, mayo y junio, 4 meses; termino mis prácticas profesionales y [<i>la jefa de información y locutora</i>] habla conmigo y me dice pues que no está la oportun— <i>no se ha abierto la plaza, pero si yo quería continuar eh pues podía quedarme para seguir aprendiendo</i> [énfasis agregado]. (Entrevista 4)</p>	<p>El aprendizaje como ganancia o como beneficio de la participación de las periodistas en espacios donde su contratación no es formal, es un elemento que forja sus relaciones con las empresas. Los espacios no están cerrados para el trabajo de las periodistas, pero sí está definido en razón de la disponibilidad de la empresa, de la necesidad de las mismas por atender demandas informativas, y por la baja o nula compensación económica que pueden recibir; esto, con completo conocimiento de las trabajadoras.</p>
<p>Pues es que la idea o lo que nos vendían era: “<i>no, tú ven este, y al final te las vamos a liberar como prácticas</i>” [énfasis agregado]; también por eso es cuando yo dije: “bueno, ¿qué estoy haciendo en cuarto semestre y las prácticas de hecho, pues son más adelante, incluso te la marca en el mapa curricular y no las puedes presentar antes entonces”, también dije: “¿qué estoy haciendo aquí?” (Entrevista 6)</p>	<p>El trabajo realizado por las periodistas cuando se conjuga su estatus de estudiante y de poca experiencia laboral es utilizado por la empresa para ofrecer una compensación ajena a la económica, comúnmente expresada en un salario o en alguna compensación de esta índole. La reflexión es constante, pues en este caso la periodista reconoce esta doble posición y entiende las dificultades con las que tiene que lidiar en este tipo de dinámicas laborales. La última frase, “<i>¿qué estoy haciendo aquí?</i>”, contiene alta significación y reflexión, y por lo tanto se acerca a lo</p>

establecido anteriormente sobre la agencia de las entrevistadas.

Una vez posicionadas dentro de los medios de comunicación y que sus tareas ya están más cercanas con el diarismo o la creación de reportajes de investigación, es cuando las primeras experiencias empiezan a asomar con significación. Por ejemplo, la siguiente cita tiene la intención de mostrar cómo es que, desde los primeros acercamientos al mercado laboral, existen puntos de inflexión que marcan la percepción que tiene una periodista sobre su relación con la información que produce, y cómo ésta también tiene que tener en cuenta la contemplación de elementos externos como la relación existente entre ella y demás colegas periodistas.

Sí, es muy chistoso porque, no sé si te lo han contado pero cuando, o bueno hace años, cuando inicias eh había como una costumbre de mandarte a veces a la fuente de Iniciativa Privada, empresarios y esas cosas; tal vez bueno o no, pero lo hacía complicado los compañeros que tenía, o sea porque cuando vas iniciando a veces no conoces a los empresarios, es más fácil identificar políticos que a tanto empresario, ¿no?, entonces te mandaban eventos y no los identificaba, y esa fue mi primera fuente, ¿no?, o sea no ubicaba yo a mucha gente, entonces los mismos compañeros pues te ponían trabas, ¿no?, como para no hacer tu chamba. (Entrevista 3)

Las primeras posiciones dentro de los medios de comunicación son fundamentales para el desarrollo de sus trayectorias debido a un elemento que surge en esta cita: la relación con los colegas periodistas. Esta relación se establece en lo cotidiano y se refuerza con los acuerdos, negociaciones y demás intercambios que pueden existir entre las y los periodistas. Lo que complejiza todavía más este proceso de inicio estriba en la recepción que tienen las periodistas que recién ingresan al cambio laboral pues se enfrentan, como menciona la cita anterior, al recelo de otros periodistas. Además, esto trae a la discusión un elemento emergente en estas dinámicas: el conocer tanto las fuentes como a quienes las representan (dígase, en este caso, al funcionario, empresario o activista que puede generar información para las periodistas) se convierte en una herramienta y en un recurso al que se tiene que prestar atención, principalmente porque su dominio implica un grado de certeza en el campo laboral, así como una forma de legitimar su participación a los ojos de los colegas periodistas. Esta es una herramienta que, si bien resuena dentro de las características esenciales de un periodista (conocer a los contactos, darles

seguimiento, establecer *rapport* con tales y con colegas periodistas), también conforma grupos de poder entre las personas que participan en las dinámicas.

Al reconocer que estas herramientas implican una relación tácita de poder, basadas en las relaciones que pueden surgir entre colegas y en el reconocimiento de funcionarios, secretarías, y demás dinámicas institucionales que guían el desarrollo inicial de las periodistas, se reconocen algunos *vacíos* surgidos en las primeras etapas de su desarrollo laboral. Uno de éstos trata sobre cómo la falta de experiencia conlleva a la recuperación de tiempos invertidos en otras áreas de sus trayectorias, como el desarrollo académico.

Este ahí fui reportera, me tocó empezar pues a conocer un poquito qué pasaba porque, como le dediqué tanto al estudio y a decir, aprender a escribir y aprender todo eso, este, me despegué un poquito de la realidad de lo que estaba ocurriendo afuera, ¿no? entonces ahí empecé digamos a aprender nombres, a aprender cargos, a aprender historias, a aprender todo lo que necesitas pues para nutrir una información periodística. (Entrevista 10)

Esto conlleva a que las periodistas tengan una idea clara sobre cómo las dinámicas laborales e informativas tienen que ser, primero, reconocidas en su actuar cotidiano; y segundo, que son parte de un conocimiento que si bien puede ser compartido por colegas, jefaturas o incluso direcciones, tal no puede aprehenderse sino hasta que sean las propias periodistas quienes se expongan a las situaciones de aprendizaje. Por ello, se reconoce que en estas primeras etapas de desarrollo, la falta de experiencia, su recién egreso y la falta de contactos (considerado éste último como una herramienta que puede facilitar o entorpecer su labor) son vacíos que se deben solventar casi exclusivamente a través del auto aprendizaje y de la creación de fuertes vínculos entre colegas periodistas.

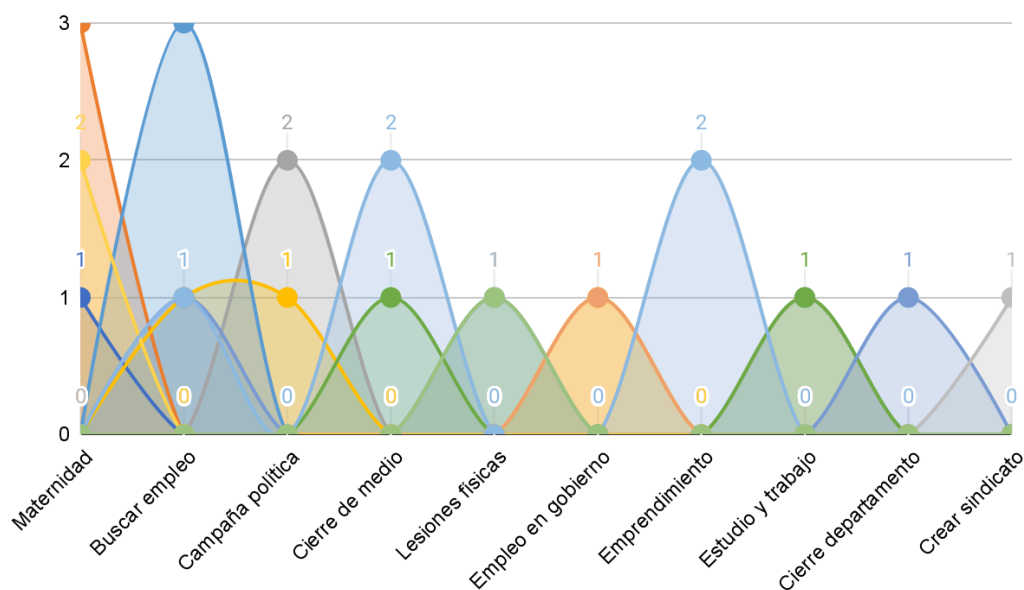
Puntos de inflexión en el desarrollo cotidiano.

Para reconocer cuáles fueron aquellos puntos significativos dentro de las trayectorias laborales, es útil retomar las experiencias donde comparten las pausas por las que tuvieron que atravesar y donde puede observarse claramente la *agencia* de las entrevistadas. Según comparte Santos (2010), son las mujeres quienes estereotípicamente son juzgadas por la posibilidad de que sus trayectorias sean interrumpidas por su participación en labores de cuidado o por embarazo: “cualquier mujer trabajadora suele ser considerada como una madre en potencia y, en

consecuencia, una trabajadora con trayectoria laboral discontinua, con menor posibilidad de tiempo y energías” (p. 3). Esto, a su vez, es incluso reconocido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016), quien reconoce que este tipo de fenómenos existe en distintas áreas laborales, como la investigación y producción científica, los campos de la tecnología y las matemáticas, así como la ingeniería y la tecnología. A la par de encontrarse con estructuras laborales poco flexibles a momentos en que las mujeres adoptan roles reproductivos o de cuidados, se suma un prejuicio relacionado con la interrupción prolongada de sus trayectorias. Se tienen que enfrentar, entonces, al “estigma que pesa contra las carreras que no siguen una trayectoria lineal y contra la flexibilidad en el trabajo. A esto se añade la discriminación por la edad tras una interrupción prolongada” (p. 104). Lo que se busca reconocer en esta parte del objetivo es cuáles son los puntos principales por los que las mujeres periodistas tienen que pausar en sus trayectorias, y retomar sus voces para que sus experiencias resuenen con patrones observables dentro de las características del fenómeno analizado en este trabajo.

Figura 21

Razones más mencionadas que motivaron las pausas en las trayectorias laborales de las mujeres periodistas entrevistadas.



Como puede observarse en la Figura anterior, la razón más mencionada por las mujeres periodistas recae en los procesos de maternidad.²³ Sin embargo, aquí aparece un punto de reflexión en el análisis: si bien la maternidad es un elemento común identificado por las periodistas cuando se habla de las pausas realizadas ésta no implica un alto total, sino una pausa que a veces tiene una duración de sus permisos de incapacidad por maternidad.

Yo trabajé hasta dos semanas antes de que naciera mi hija, pero porque yo así lo quise, porque yo quería juntar la incapacidad completa cuando ella naciera, y estar con ella 3 meses. Si no hubiera sido mes y medio y mes y medio. Entonces yo decidí hacerlo así: trabajar hasta el final, mientras estuviera todo bien y, pues sí todo bien. (Entrevista 7)

Las mujeres periodistas que atraviesan por la maternidad tienen que dividir su tiempo entre las labores periodísticas y su proceso de cuidado durante el embarazo. Una vez terminado este proceso, suelen regresar a sus posiciones sin que esto implique una transformación directa de su relación con la empresa, pero sí significa una reestructuración en la organización de sus tiempos y en la manera en que, físicamente, ocupan sus espacios laborales. De esta forma, su trayectoria no se ve *interrumpida* bajo la concepción clásica del término, pero sí implica una transformación estructural que puede intervenir en la manera en que se desarrollan en sus trayectorias laborales. Por lo anterior, las periodistas madres ejercen su labor periodística acompañadas de sus infancias, tanto cuando realizan su trabajo en casa o en las mismas coberturas informativas.

²³ Es necesario aclarar que no todas las periodistas entrevistadas son madres. Aún con ello, las periodistas que no tienen hijos reconocen que el proceso de maternidad es determinante para mantenerse sin interrupciones dentro de sus trayectorias, o separarse indefinidamente de sus posiciones con la posibilidad de no poder reincorporarse en un futuro. Por ejemplo, la siguiente cita:

Sí, sí influye, o sea tú cuando decides, y ese ya es un tema muy personal pues o sea, más bien es una opinión muy personal, o sea tú decides ser madre y tú decides eh qué poner en pausa de tu vida, y entonces eso es parte de lo que pones en pausa. (Entrevista 2)

Esto abona a reflexionar sobre porqué las razones mostradas en la Figura 21 son no sólo variadas sino, aparentemente, aisladas: aunque la maternidad es un elemento que viven y que reconocen en colegas cercanas, no es el elemento repetido en cada caso. También, el cambio de un trabajo hacia otro, o su salida de un medio para acceder a la competencia, muchas veces no requiere una pausa prolongada, sino que muchas veces estos espacios temporales son tan reducidos como una semana:

Sí, estaba haciendo la síntesis y de pronto eh, [*periodista*] que era el conductor del noticiario, dijo eh, hizo un comentario que faltaba un reportero faltaba algo, entonces yo como ya tenía planeado irme de la Secretaría, quería hacer otras cosas, eh, me paré al día siguiente, muy temprano; no, miento, en la tarde, fui en la tarde saliendo de mi trabajo, me fui caminando de la [*dependencia de gobierno*] a [*estación de radio*] y esperé abajo que dieran las 3 y media, 3:40, y entonces vi bajar a [*periodista*] yo no lo conocía. Me presenté, le dije cómo había escuchado de él, me pidió currículum, yo ya lo llevaba, y me citó para la siguiente semana entonces yo, brinqué de un lado a otro. (Entrevista 18)

Esto no implica, de forma alguna, que no existan repercusiones laborales en sus dinámicas. Muy de la mano de lo que la OIT (2016) identifica como obstáculo para las madres trabajadoras, existe el riesgo que, una vez reincorporadas a sus puestos, tengan que enfrentarse a situaciones de hostigamiento laboral y segregación, donde sus tareas son absorbidas por otra persona sin conocimiento previo de la periodista. Como se observa en la siguiente cita, esto sucede en el trabajo periodístico realizado por una entrevistada que labora en una oficina de Comunicación Social.

Bueno, sí y no, pero antes sí, sí tenía mucha responsabilidad en temas de comunicación social, pero cuando regresé de incapacidad de mi bebé, pues me dijeron: “tú ya no vas a hacer nada, no puedes hacer nada, no nada, y sólo te vas a dedicar a recibir oficios”, entonces pues de ahí para acá he estado así como congelada. (Entrevista 6)

Las periodistas que trabajan en departamentos de Comunicación Social realizaron, a su vez, pausas en sus trayectorias dentro de medios impresos, radiofónicos, portales o televisivos, para involucrarse en campañas electorales. Esto trae a la mesa el elemento de la relación que establecen las periodistas con funcionarios públicos incluso antes de que asuman una posición dentro de los gobiernos municipales o estatales. Para las periodistas esta *pausa* puede interpretarse como una inversión de tiempo, pues aunque por cierto tiempo no perciban alguna compensación económica por su trabajo periodístico, está presente la promesa de tener puestos con mejores condiciones que los ofrecidos por los medios de comunicación.

Es que siempre hubo algo, o sea de verdad y sí gracias a Dios siempre hubo; algo la única vez que me quedé sin cobrar, fue en la transición de de la campaña de de [*funcionario*] a [*puesto público*], o sea de ahí que ganamos en junio y hasta octubre cobré, o sea ese lapso sí ahí sí me quedé sin cobrar, ahí sí porque pues había que esperar a a la toma de protesta. (Entrevista 6)

Para algunas de las entrevistadas, el emprendimiento se vuelve una vía alternativa de trabajo. Las razones de estos intentos son variadas, pero la que llama la atención refiere a la búsqueda de un sólo ingreso y que éste sea mejor al ofrecido por los medios de comunicación. Cuando esto no sucede y el emprendimiento falla, entonces las trayectorias periodísticas se resumen. Además, los emprendimientos realizados tienen una relación indirecta con el trabajo periodístico, pues la mayoría de éstos atienden cuestiones de publicidad y marketing. Por supuesto, las labores de maternidad también entran en juego, y se demuestra que la dificultad

para coordinar tiempos de cuidado y laborales no son vividos exclusivamente en el ámbito periodístico. La siguiente es un extracto de la conversación sobre el emprendimiento de una periodista:

Entrevistada: Trabajo. Intenté tener un emprendi–, una agencia y no resultó entonces pues ya regresé a a trabajar.

Investigador: Okay. Este emprendimiento, esta agencia, eh, ¿era de portal como de...?

Entrevistada: No,era como una agencia como de publicidad de, todo eso como de, sí como de publicidad. ...

Entrevistada: Pues yo creo que me faltaban como contactos, ¿no?, o sea una agencia de publicidad pues tienes que convencer a los clientes. Me costó mucho trabajo conseguir clientes, y era complejo porque, pues ahora ya estaba en casa, entonces tenía que hacerme cargo del niño, y como sacar tiempo para el emprendimiento mientras tenía como un niño chiquito, todavía estaba chiquito, ¿qué habrá tenido?, unos, uno unos 4 años yo creo. Entonces 4 o 5 años, más o menos. Entonces sí fue complejo. (Entrevista 21)

Un elemento identificado entre aquellos que resuenan en las pausas de las trayectorias de las mujeres periodistas es un caso aislado, pero significativo. Una de las entrevistadas se ve *obligada*²⁴ a pausar su trayectoria por el interés de crear un sindicato para los periodistas de Querétaro.

Sí pero no fue– yo empiezo con el [*periódico impreso*], y hago todo eso, ¿no? Después eh, [*periodista*] fue de los primeros que me preguntó si ya ya se me había pasado esa idea de sindicalismo y le dije que sí, porque ya había visto lo que era estar 3 meses sin trabajar y estuve 3 meses sin trabajo. Eh, y de ahí, de ahí cuando regreso a, cuando entro a [*portal de noticias*] y a [*medio radiofónico*]... Ajá, en [*portal de noticias*] y en [*medio radiofónico*], yo empecé a... incluso en [*medio televisivo*] eh, después de que pasa esto fue después de que pasó esto, del Tángano eh, en ese momento empecé a ver las cosas de otra manera, estaba incluso hasta enojada, ¿no? de la manera en la que nos trataban,

²⁴ Al observar este punto de forma estricta, podría considerarse que la entrevistada fue despedida por su medio de comunicación. El hecho de considerarla como una pausa recae en la historia particular de la periodista, pues aunque ella no tuvo oportunidad de motivar o evitar su despido, la misma empresa vuelve a contratarla algunos años después. Además, su trayectoria no *pausó* pues continuó activamente trabajando en otros medios de comunicación. La intención de disponerla en esa categoría de pausa responde a esto, y también a la necesidad de visibilizar cómo las gerencias cambian, y con ellas muchas decisiones estructurales, tanto editoriales como laborales.

entonces cada vez que yo veía un atentado contra algún compañero, una agresión por más mínima que fuera, pues yo armaba todo un escándalo, ¿no? (Entrevista 18)

El tema del sindicalismo y la apreciación positiva que tienen las periodistas es un punto emergente en el análisis. Sin embargo, debido a la dificultad para establecer uno (las razones se retomarán más adelante) y por encontrar un ánimo de unión entre las y los periodistas, sirve más como un *addendum* a cómo las pausas en las trayectorias laborales también con las dinámicas establecidas entre las empresas, las y los trabajadores y las posibilidades de negociación entre ambas partes.

Sobre el involucramiento personal con el trabajo cotidiano.

Parte de la agencia observada en las periodistas se relaciona con la forma en que interpretan su participación con las notas realizadas. Las experiencias compartidas están repletas de significados que se asocian directamente con una construcción de la identidad personal de cada periodista, donde sus gustos, aficiones, angustias y disgustos van de la mano con la construcción de sus agendas personales, con la forma en que se acercan a la información, e incluso con las temáticas elegidas.

Aunque la intención de la investigación no recae en la comparación fenomenológica que puede existir entre el trabajo reflexivo de una mujer periodista y la de un hombre, ellas comparten información valiosa que puede ayudar a concebir desde dónde parten sus reflexiones y cuál es el grado de involucramiento que tienen con sus producciones informativas. Por ejemplo, una entrevistada encuentra que estas diferencias están completamente inmersas en la forma en que las mujeres periodistas reflexionan sobre su realidad, sin que ésta tenga una diferencia clara entre cómo viven su trabajo; o sea, a través de cómo comprenden la forma en que realizan el periodismo es cómo ellas comunican su identidad hacia los públicos, sus compañeros y sus propias empresas:

... cuando una mujer cubre una nota periodística, tiene mucho más tendencia a ser más incluyente, a ser menos discriminadora, a tener una visión diferente, y así en todos los aspectos, ¿no?, reproduce menos violencias, da apertura a más, más opiniones, a más formas ver la vida, y eso está demostrado, ¿no? (Entrevista 21)

Los elementos *discriminación* y *violencias* denotan una cierta normalización de las prácticas hostiles por las que tienen que atravesar al ejercer el periodismo. Al observar

atentamente esta cita, se nota que el punto de partida para la explicación es la diferencia, y que ésta busca centrarse en los patrones comúnmente reconocidos en la cotidianidad de su trabajo. La *visión diferente* es, precisamente, la que se busca enfatizar, pues si el trabajo de las mujeres periodistas busca evitar tales prácticas, implica que la interpretación de la entrevistada reconoce que laborar de forma distinta es una modalidad de resistencia ante las fuerzas externas que afectan su trabajo. Esta práctica del reconocimiento de las violencias se puede encontrar en diversas dimensiones, tanto interna (inherente a las prácticas periodísticas permitidas o motivadas por sus mismas empresas) o externa (como su relación con otros colegas y con las audiencias que consumen sus productos).

Al seguir la línea de los elementos externos a la agencia de la periodista, y que pueden atravesar su reflexión de manera profunda, se encuentra su acercamiento a problemáticas sociales de alto impacto, que crean puntos en sus trayectorias que definen cómo se desarrollarán en el medio actual o en los posteriores. La siguiente cita busca reflejar cómo el involucramiento de una periodista resuena con su identidad laboral y que ésta, por lo tanto, se construye con la reflexión de sus experiencias vividas.

Recuerdo un caso que fue un punto de quiebre para mí en lo personal, de un hombre que, la esposa lo deja eh, allá en San Juan del Río, él era en realidad el padrastro de la niña, va y recoge a la niña en el kinder pero nunca le dijo a la señora nunca le dijo a las personas de la escuela, que ya no era su pareja; entonces la dejan ir, y el hombre se trae a la niña acá al Tángano, y bueno y la violó y la abusó durante quién sabe cuánto tiempo y la niña murió desangrada entonces, para mí ese fue un punto de quiebre en mi trabajo como periodista y, aparte de la depresión que fue horrible porque yo lloraba y lo sufría durante meses, eh me empecé a meter a estos temas. (Entrevista 18)

Los puntos de inflexión de las trayectorias laborales de las mujeres periodistas atraviesan este tipo de reflexiones, donde su acercamiento y tratamiento de las coberturas está relacionado con la forma en que ellas experimentan sus vidas cotidianas. Separarse tácitamente entre los tiempos de trabajo, descanso, familiares y demás, no sólo están limitados por las propias dinámicas informativas que son constantemente repetidas por los medios de comunicación, sino también por la forma en que las noticias creadas se relacionan con la vida personal de las periodistas.

La siguiente cita tiene este mismo propósito: evidenciar cómo el involucramiento de las periodistas puede incluso mejorar la calidad de lo que producen, y que permita una construcción subjetiva de la identidad que conjuga sus gustos e intereses personales con los propósitos informativos propuestos por el medio de comunicación donde trabajan. El contexto de la cita es que la entrevistada tuvo que buscar a una familia que tuviera una infancia trabajadora, para poder platicar con ellos y hacer una semblanza sobre su vida cotidiana. Esta fue la reflexión sobre su experiencia:

... me tuvieron confianza, estuvimos hablando, los entrevisté eh, ya después de eso eh, me puse a jugar ahí con los niños, ¿no?, porque pues estaban eran muy como, muy amigables y así, y siento que eso— ya después el texto salió y siento que me gustó mucho el texto porque fue como hablar de la, eh pues más de la, del trabajo infantil como hablar de qué es lo que hace que los padres tengan que, que poner a trabajar, o que más bien que en las familias sean todos quienes trabajen inclusive los niños, ¿no? (Entrevista 1)

Las experiencias que vendrían a ser explícitamente reconocidas por ellas son, particularmente, las relacionadas con su propia maternidad, o incluso durante el proceso de embarazo. Esto se relaciona con lo mencionado en párrafos anteriores sobre las *pausas* de las mujeres periodistas, quienes muchas veces realizan coberturas mientras atraviesan por su proceso de embarazo, sin que esto implique un cambio drástico por parte de las empresas para modificar sus horarios o dinámicas informativas.

Y en ese otro episodio de mi otro embarazo, hubo una disputa en un municipio. Se pelearon y entró como la gente a Cabildo y se estaban aventando piedras no sé qué, y yo ya estaba muy embarazada; yo lo que hice fue meterme a una como, como estos nichitos así que hay como nichitos, yo me metí en eso y yo veía pasarla a la gente y yo estaba con mi panza, y y todo el mundo así como golpeándose, aventándose, bueno no golpeándose, como aventándose, y es riesgo, y yo muy embarazada, ¿sabes? Eso es lo que pasa cuando eres mamá en esta chamba, eso sí. (Entrevista 2)

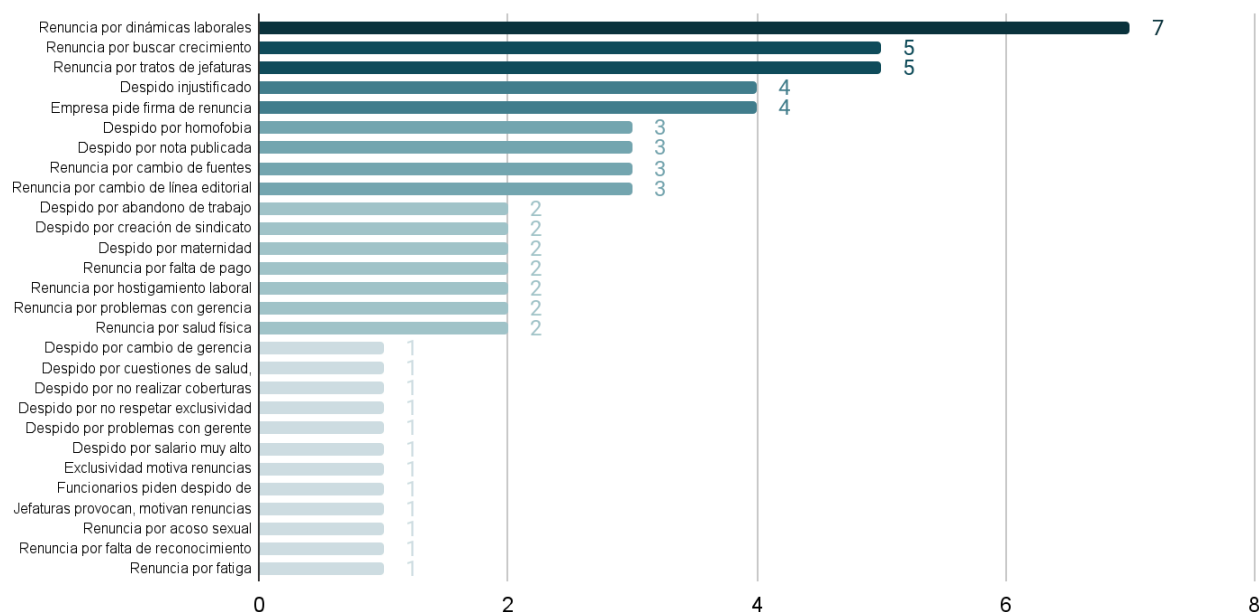
El trabajo ininterrumpido de la mujer periodista recae en los mismos riesgos que la labor realizada por hombres periodistas, pero la gran diferencia es la forma en que acuerpan la experiencia de la maternidad.

Sobre su salida de los medios.

El hecho de que se haya terminado una relación laboral entre la periodista y su empresa de comunicación no implica estrictamente que termina su ejercicio periodístico. Las periodistas sopesan las condiciones laborales en las que se encuentran y las conjugan con elementos de índole familiar y social para comprender si su permanencia en un medio tiene que prolongarse o terminarse. Además, debido a las condiciones laborales que muchas presentan, como los bajos salarios o la ausencia de seguridad social, esto implica que exista una búsqueda constante por trabajar en medios de comunicación distintos y que ofrezcan mejores condiciones a las que previamente tenían. Es útil reconocer cómo su agencia fue ejecutada para que ellas tomaran la decisión de deslindarse de una empresa; también, sirve reconocer cuáles fueron los motivos de su despido, en caso de que tal haya sucedido. Retomar ambos elementos puede proporcionar un espectro adecuado de cómo se concentran puntos de inflexión hacia la terminación de sus relaciones laborales.

Figura 22

Razones identificadas con renuncias y despidos de las periodistas de sus medios de comunicación.



La figura anterior dispone de aquellas razones que fueron rescatadas por las periodistas cuando comentan sobre aquellas razones que motivaron la separación de sus empresas. Dentro de

sus testimonios, existe una multiplicidad de elementos que entran en estas categorías, por lo que la figura anterior no tiene la intención de agotar cada una de las razones, sino de mostrar aquellas que resonaron profundamente con las periodistas.²⁵ Esto se conjuga con el hecho de que, si acaso existe una ruptura drástica en la relación laboral entre la periodista y su empresa muchas veces ésta es motivada por la trabajadora, por lo que los despidos están presentes pero en menor cantidad que las separaciones racionalizadas.

La organización individual que tiene cada periodista sobre sus horarios y la forma en que se emplean en diversos medios de forma simultánea, tiene como requisito una “certeza” sobre la fuente que tienen asignada. Tener claridad sobre qué coberturas realizar, en qué espacios geográficos, el acceso a testimonios de personajes de la vida pública que ella reconoce, son elementos que legitiman su trabajo y le brindan estructura a la dinámica que tiene consigo misma, sus compañeros y con el medio de comunicación. La fuente asignada es un elemento de suma importancia que, si se modifica sin previo aviso o bajo lo que ellas podrían considerar como una decisión arbitraria por parte de las jefaturas de información, las gerencias o incluso los dueños del medio, desestabiliza las dinámicas e incluso tiene repercusiones sociales que afectan en el nivel subjetivo sobre lo que consideran pertinente para cubrir. La siguiente cita, por ejemplo, tiene la intención de demostrar cómo una decisión como el cambio de fuente tiene repercusiones que, gracias a la reflexión y el reconocimiento de la agencia de la periodista, se comprende como un proceso donde ella reflexiona sobre su posición en la empresa, la relación que tiene con sus compañeros y la que éstos tienen con las personas que toman este tipo de decisión, y su futuro en el medio donde se realiza el cambio. El contexto de la cita es que la entrevistada reflexiona sobre por qué la *bajaron* de una fuente a otra por una decisión ajena a su control:

Y ese ese cambio de de Municipio [*de Querétaro*] a Iniciativa Privada, pudiera haber sido una cosa muy estúpida muy vana muy ahm, incluso o sea porque, la propia [*jefa de información*] me decía: “la fuente de Iniciativa Privada está muy desaprovechada y la verdad es que te da muchas bonanzas hasta para que juntes cinco notas, tengas para llevar casi casi y, toda la semana vas sacando una por una”, ¿no? O sea, ella me daba muchos

²⁵ A manera de ejemplo: En la Figura 22 aparece con amplitud Despido por homofobia. Esto no implica que una cantidad significativa de las periodistas reflexionen que su despido fue por esta razón; en lugar de eso, las periodistas que sí experimentaron esto fueron reiterativas en sus testimonios, lo que implica un punto de inflexión en sus trayectorias. Se hace esta aclaración para evitar confusión en el lector.

consejos en ese sentido, pero a mí no me gustó que justamente el cambio había sido por uno de los consentidos de la estación. Y al momento en el que yo veo que ella de alguna manera no puede o no hace nada, yo renuncio y fue cuando salgo de [*empresa de radio*]. (Entrevista 9)

Por supuesto, resulta simplista pensar que un cambio de fuente motiva la renuncia de la periodista; más bien, la intención es demostrar cómo su la agencia de las periodistas son construcciones graduales que consideran elementos como los salarios obtenidos, la posibilidad de participar en más de un medio de comunicación, y en este punto se agrega la estabilidad que representa que la construcción individual de su propia estructura de tiempos y fuentes sea respetada por los medios donde trabajan. En el caso particular de la cita anterior, también se conjunta una apreciación de la periodista sobre un favoritismo expreso, que por supuesto deviene desfavorable para su desarrollo individual. Este elemento no sólo tiene estas aplicaciones negativas según expresan las entrevistadas, sino que también tiene diversas expresiones positivas que pueden ser elementos altamente relevantes cuando busquen acceder a otras posiciones dentro de sus propias empresas o si buscan acceder a otra empresa sin que el tiempo de búsqueda de trabajo sea extenso.

En razón de lo anterior, la siguiente cita demuestra este proceso gradual, y que explicita algunos elementos que precarizan el trabajo periodístico cotidiano, y que se encrujecen en los primeros acercamientos que ellas tienen al mercado laboral.

Tabla 14

Ejemplo de articulación de elementos que pueden conducir a la separación de una empresa de comunicación.

Cita (Entrevista 16)	Elementos identificados
Porque nunca hubo un contrato, o sea sí empecé a trabajar para él pero nunca hubo un contrato, o sea de hecho en varias ocasiones sí me acerqué con él para solicitarle mi contrato, ¿no? ...	Ausencia de contrato. Falla o ausencia en la negociación con dueños del medio.
... porque pues quizás siento que como iba iniciando pues para mí era como: “no, pues ya tengo trabajo”, ¿no?, pero pues al final ahm, pues no nunca hubo un contrato con él, y con	Valoración negativa del trabajo de recién egresados, de periodistas con poca experiencia en el campo laboral. Búsqueda de experiencia laboral en otro

él estuve trabajando yo creo que como, sí medio.
como un año, año y cachito. ...

... Pero ahí sí me salí porque, pues yo ya no Ambiente hostil para laborar, motivado por el
veía como sentido seguir con él trabajando, dueño del medio.
era un ambiente un poco hostil, él era un poco
hostil también.

La relación que pueden forjar con las personas que tienen posiciones de toma de decisión dentro de su medio de comunicación es fundamental para decidir, interna o externamente, su participación en la empresa donde se desarrollan. Según se observa en la Figura 22, un elemento significativo que puede motivar las renunciaciones de las periodistas es el tipo de trato que reciben por parte de las jefaturas. Aunque muchas de las relaciones construidas a través de órdenes y su acatamiento están diseñadas en distintos niveles (donde las periodistas tienen que responder a las solicitudes de las jefaturas de información, pero también al de las direcciones, dueñas y dueños de los medios), la relevancia de la que construyen con las jefaturas predomina. En la siguiente cita se pone de manifiesto lo anterior, y se agrega un elemento: una actitud de sexismo ejercida por el director del medio de comunicación. El contexto de la cita refiere cómo la jefa de información realiza diversas acciones que la periodista reconoce como hostiles e injustificadas, que buscan establecer una relación de poder sobre bases arbitrarias y sin un sustento en el ejercicio de las dinámicas formales establecidas entre la trabajadora y quien está a su cargo. La situación en particular es que la entrevistada buscó tomar 15 días de vacaciones, y que tales fueron negados.

Entonces eso para mí fue, este este ya es un pleito de poder, y va a durar todo el tiempo que estemos aquí entonces, ya no hablé con nadie más, bajé a Recursos Humanos, presenté mi renuncia eh, me pidieron esperar al director que llegara, ta ta tal y dije: “es que no quiero estar, este, no son las condiciones en las que yo quería—”, “¿pero por qué, por qué?”, y expliqué esto que te estoy explicando, ¿no?, yo solicité la intervención del director, que era un pleito de mujeres, yo quise irme de vacaciones para calmar las cosas, me dijeron que no se podía eh, y bueno, me aceptó la renuncia, así con todo el dolor de su corazón. (Entrevista 18)

Las negociaciones entre periodista, empresa y las personas que ocupan las posiciones de toma de decisión son una parte fundamental de su organización de tiempo y energía. Aunque

ellas tienen la posibilidad de organizar las labores que necesitan realizar según el medio donde trabajan y los recursos que tienen a su disposición (la presencia física en las coberturas, el tipo de información que requieren para crear su producto informativo y su relación con la tecnología, las relaciones establecidas con colegas de su mismo medio o de medios que pueden considerarse como su competencia), aún así requieren el beneplácito formal o informal de las jefaturas, las gerencias o las direcciones. Cuando estas negociaciones fallan, o su génesis está construida en prejuicios o estereotipos por alguna de las partes, es cuando se genera un conflicto con tal relevancia que puede motivar a que la agencia de la periodista se encamine hacia la separación de su empresa, lo que implica una pausa -muchas veces breve- en su trayectoria.

En cuanto las razones que las periodistas comparten como más comunes sobre los despidos por los que han atravesado a lo largo de sus trayectorias laborales, resaltan el despido por homofobia, por nota publicada, por abandono de trabajo, y por creación de sindicato. Como se mencionó en la nota 26, estas no son estrictamente las vivencias más frecuentes de las periodistas, pero son elementos relevantes por dos razones fundamentales: tuvieron alta importancia en la interpretación subjetiva de sus trayectorias, y resonaron en historias alternas y que fueron compartidas, en su momento, por quienes las vivieron. El ejemplo más claro de esta cuestión es el despido por homofobia, que significó un punto de inflexión en la vida de una periodista debido a una tajante discriminación por parte de las personas con alta jerarquía dentro de su medio de comunicación.

Yo en ese entonces yo ya estaba planchando el tema con [*estación de radio*], bueno con mi la jefa de información en ese entonces de [*estación de radio*], que fue la que me hace la invitación, y la verdad es que yo le dije, pues cuando yo empecé porque yo sabía—estaba entre que me iban a correr a mí o lo iban a correr a él; a mí porque también pues era de reciente ingreso y no sé qué tantas cosas, pero me da me da argumentos, que no los recuerdo muy muy fijamente en este momento y a lo mejor puedo caer en una acusación peligrosa, pero estoy casi segura que me corrieron por homofobia, así o sea, esas esas palabras que utilizó de que mi imagen, que que la imagen de la empresa y mi imagen, que la personalidad, y yo antes era una persona distinta o sea yo tenía cabello corto, estaba más chonchita; nomás para tener una referencia coloquial pero me caga esa palabra pero digamos que me veía muy marimacha. Entonces creo que mucho se refirió al tema de mi imagen, de la forma en como yo era, y de que yo reflejaba, yo en mí yo en mis redes

sociales y todo yo siempre había reflejado este, mi vida personal, ¿no? o sea, tenía foto con mi pareja mujer; entonces como que hizo alusiones a muchas cositas que me hicieron pensar que era por homofobia. Lo que hice fue levantarme y le dije: “¿pues sabes qué?, muchas gracias por la oportunidad aquí tienes tu chamba”, y me fui. (Entrevista 9)

Como puede observarse en esta cita, la identidad física de la periodista entró en conflicto con parámetros intangibles que ella misma identifica como inherentes al albedrío de la jefatura. Esto sirve para abonar sobre las negociaciones entre las trabajadoras y sus medios de comunicación, especialmente con aquellas posiciones que representan los intereses de la empresa. Aún con esta posible representación, no es fiable afirmar que los lineamientos establecidos tácita o indirectamente por la empresa sobre el actuar de sus trabajadores conflictuaron con la identidad individual de una trabajadora, pero sí muestran que existió una interpretación subjetiva, que atraviesa por preceptos morales, para que se tome una decisión de ruptura. Este tipo de implicación se relaciona con la agencia de cada participante en las vivencias, pero también en los flujos de poder que son imbuidos a cada parte de la negociación y cómo éstos buscan encontrar su asentamiento en justificaciones institucionalmente legitimadas; en este caso, la protección de la imagen de la empresa se utiliza como la justificación a la ruptura, sin que haya una estipulación concreta, palpable, sobre lo que estos parámetros son o significan.

Una manifestación de arbitrariedad por parte de personas que ocupan posiciones de toma de decisión que afecta directamente a las trabajadoras periodistas, es la identificación de despidos injustificados. La siguiente cita busca ejemplificar cómo una periodista sigue todos los lineamientos requeridos por la empresa para solicitar un permiso a través de las vías requeridas, y que aún así la decisión individual de una figura de toma de decisión dentro de su empresa provoca una ruptura laboral:

Sí, sí, pues la verdad es que es hasta hasta, ahora que lo lo pienso bastante ridículo; yo me tomé un, un como un permiso feriado que le avisé a mi jefa directa, para ayudarle a mi hermana a cuidar a su hijo, un día feriado como este [*entrevista realizada el 18 de marzo de 2024*]. Y entonces al día siguiente llegó la gerente de esa época, y me dijo: “¿por qué no viniste ayer?” Le dije: “ah, es que le ayudé a mi hermana a cuidar a su sobrino, y le avisé aquí a a tal”, ¿no? Me dijo: “ah, qué bonito”, entonces yo le dije: “pues sí, sí estuvo bonito la verdad [*risas*]”, y entonces se puso muy enojada y dijo: “estás despedida con

efecto inmediato”. Era una época un poco rara en esa estación, y entonces me despidieron.

Las arbitrariedades que reconocen las periodistas en las relaciones que establecen con las personas que ocupan un puesto de toma de decisión en sus organizaciones devendrá en una profundización en las relaciones de poder existentes, donde entran en juego la agencia, sus procesos de identidad laboral, y la forma en que expresan su trabajo en los distintos medios donde participan. La falta de alguna justificación por parte de las personas en posiciones de toma de decisión hacia las periodistas que resienten estas decisiones, es uno de los elementos que configura las relaciones de poder y las diversas estrategias que las trabajadoras tienen que adoptar para permanecer activas en el medio, y que muchas veces son reflexionadas por las propias periodistas como acciones patriarcales que normalizan las posibles discriminaciones y segregaciones por las que atraviesan en sus espacios laborales. En el caso particular de la cita anterior, la arbitrariedad luego se justifica como un abandono de trabajo, que en ningún momento es explicado a la periodista. Sobre las relaciones de poder que esto implica, así como la identificación de espacios masculinizados de poder y su acceso o exclusión a ellos por parte de las periodistas, se revisará más adelante.

Sobre los despidos por notas publicadas, se habla de la estrecha relación que muchas veces se forja entre los medios de comunicación y las figuras públicas de orden político sobre las que se realizan notas, o que participan activamente con los medios a través de otras modalidades (como invitados a participar en columnas, ser entrevistados por conductores, conductoras, locutoras y locutores, u otras formas expresadas de manera informal y personal entre los directivos y los funcionarios públicos). Al generar esta relación, se afecta en distintos grados la forma en que las periodistas conciben el trabajo que tienen que realizar, pues a la par de responder a sus propios lineamientos forjados en la estructura personal de sus tiempos, las temáticas elegidas y los contactos que tienen a su disposición, también tienen que adherirse a una línea editorial que, bajo la relación con los funcionarios, tiene que disponer de elementos ajenos a la propia dinámica laboral. En otras palabras, la aparición del elemento de la relación con funcionarios deviene en modificaciones laborales, que van desde atender coberturas que representan intereses económicos para los medios de comunicación, hasta la selección de temáticas que puedan o no vulnerar la relación entre el medio y los funcionarios. Si se realiza algún intento de ruptura en esta relación, existe la posibilidad de que aparezca, nuevamente, una

ruptura entre la periodista y su medio. La siguiente cita busca ejemplificar el punto: como contexto, la entrevistada comparte brevemente cuál considera que fue la razón que, en esencia, llevó a su despido.

Pues eso. Llegó un día la que era gerente y me dijo que por andar publicando cosas en contra de que era iba a ser su próximo, gobernador o alcalde, no me acuerdo para qué iba, y me dio las gracias. (Entrevista 15)

Aquí se muestra una fuerte implicación de aquellos intereses políticos o incluso económicos que pueden relacionarse con el trabajo cotidiano con las periodistas. Como se ha mencionado, la agencia que utilizan diariamente también es aplicada en la elección de temáticas, por lo que elementos externos a ellas y altamente relevantes para el desarrollo de su medio de comunicación, puede llevarlas hacia lo que ellas mismas identifican como autocensura, que no es tajantemente explicitada en cada nota que realizan, pero reconocen su latencia al ser partícipes de dinámicas laborales que son afectadas indirectamente por esta relación.

Al hablar sobre la dinámica existente entre las periodistas, sus medios de comunicación y la relación que éstos tienen con figuras como funcionarios e instituciones públicas, un elemento surge relacionado con organizaciones que tienen la potencialidad de generar acuerdos entre todas las partes involucradas: el sindicato. El sindicalismo en el periodismo queretano es un tema emergente que muchas periodistas entrevistadas reconocen como una forma adecuada para motivar la mejora de los salarios recibidos, garantizar que sea respetada la Ley Federal del Trabajo y que, en general, se disponga al bienestar de las y los periodistas como prioridad para las empresas donde trabajan. Sin embargo, diversas concepciones negativas del sindicato provocaron la ruptura de las relaciones establecidas entre una periodista y su medio de comunicación. Su experiencia es relevante por haber sido uno de los casos más conocidos por las y los periodistas de la entidad, pero que no resuena en la generalidad de las acciones cotidianas sino en, de igual forma, sólo algunos casos aislados. La siguiente cita busca exponer justamente eso: cómo la intención de crear un sindicato conllevó a una ruptura, y que a su vez transformó la percepción que la periodista tenía sobre su profesión, sobre la empresa donde se desarrollaba, e incluso sobre su propia identidad dentro del trabajo.

Tabla 15

Articulación de elementos que pueden conducir a la separación de una empresa de comunicación, centrada en la interpretación fenomenológica correspondiente a la vivencia de una periodista para crear un sindicato de periodistas.

Cita	Elementos identificados
<p>No, yo lo primero que quise fue hacer una organización para defendernos entre todos, para exigir que se nos respetaran nuestros días de descanso y nuestras condiciones de trabajo que habíamos tenido hasta hasta ese momento porque había un contrato, ¿no?</p>	<p>Identificación subjetiva que engloba las experiencias compartidas sobre la situación laboral que está presente en las y los colegas que trabajan en los medios de comunicación creando productos informativos. Falta al cumplimiento de lo estipulado en el contrato establecido entre la trabajadora y la empresa.</p>
<p>Eh, pero luego me dijeron: “es que se lo van a pasar por el arco del triunfo y ta ta ta”, y por eso pienso en la creación del sindicato.</p>	<p>Falta de credibilidad ante las acciones realizadas (según el contexto de la cita, se entiende que esto fue manifestado por colegas de la periodista). La búsqueda de soluciones con base en resistencias institucionales, expresadas en el sindicato.</p>
<p>Y cuando llega la— eso ya me enteré muchos años después— cuando llega la hora de la hora pues todos me habían señalado a mí por, por andar de sindicalista.</p>	<p>Falta de unión entre las y los periodistas. Valoración negativa del sindicato, expresada por la periodista (el énfasis está en el complemento circunstancial de modo, donde “de” denota un modo de actuar que, al parecer, tiene ciertos matices peyorativos).</p>

La cita anterior tiene una importante riqueza multívoca de interpretaciones. Por un lado, está el sindicato como un elemento que es observado como negativo por la empresa, al grado que motiva el despido de una periodista. Por otro, que la identidad laboral de las periodistas implica un pleno reconocimiento de las condiciones laborales en las que se desarrollan, y que por lo tanto implica una búsqueda constante de negociación o de soluciones de fondo; una de ellas, donde se conjuga el trabajo individual con la unión de más periodistas, así como la creación de un organismo inherente a la dinámica de la empresa que busca defender los derechos de las y los trabajadores, es el sindicato. Y por último, que tal creación está presente en la amplia gama de estrategias que tiene una periodista para solventar los problemas que existen en su cotidianidad;

o sea, que existe un constante empleo de resistencias, negociaciones y aquiescencias que definen cómo desarrolla su trabajo.

Conclusiones del segundo objetivo.

Las trayectorias laborales de las mujeres periodistas están llenas de puntos de inflexión. Como propuesta para comprender cómo tales se articulan con las vivencias que comparten, se busca encontrar elementos que tengan en común y disponerlos en tres puntos esenciales: cómo entran a un medio de comunicación, por cuáles experiencias transitan durante su trabajo, y cuáles son las razones que ellas reconocen como significativas cuando terminan su relación con un medio. Por supuesto, el término de esta relación no implica una pausa en la trayectoria (o si así puede considerarse, tal es relativamente breve), pero sí un reconocimiento de cómo sus experiencias laborales les invita a cambiar la realidad laboral donde se desarrollan o, en su defecto, comprender las decisiones por parte de su empresa para fomentar la ruptura.

El inicio de su trayectoria laboral en los medios de comunicación está dibujado por una percepción económica baja, que las invitará más adelante a buscar más de un trabajo. Además, en las primeras posiciones que ocupan suelen ser incorporadas a las empresas bajo calidad de pasante, donde su compensación económica y los beneficios laborales vuelven a ser ínfimos o incluso representativos, al grado de ser compensadas como “experiencia” o “aprendizaje”. Esto es muchas veces normalizado por las periodistas al aceptar las condiciones bajo la justificación de su propio reconocimiento de una falta de experiencia.

Al avanzar su trayectoria laboral, el conocer a funcionarios, activistas, o demás protagonistas de la escena pública en el municipio de Querétaro (y que atraviesa también las coberturas dentro del estado) se convierte no sólo en un conocimiento que facilita su trabajo, sino en una herramienta con doble utilidad: generar información de temáticas que ellas poco a poco dominan con base en la relación que establecen con funcionarios, expertos y activistas, situación que facilita su trabajo y legitima su presencia como parte del gremio donde se desarrollan; y que tal relación, principalmente con los funcionarios, puede ser fundamental para acceder a mejores puestos de trabajo, con mejor remuneración y otros beneficios de ley, pero muchas veces atendiendo labores periodísticas desde áreas de Comunicación Social. Esta relación se crea cuando las mujeres pausan su trayectoria laboral brevemente para incorporarse a las campañas electorales de funcionarios públicos bajo la promesa de una mejoría en sus condiciones laborales.

También, existen pausas en su trayectoria que no implican rupturas totales en relación con su ejercicio periodístico. El embarazo, que tenía la potencialidad de ser un importante elemento que significaría una ruptura drástica (separarse de los medios de comunicación y no regresar a las labores, o regresar después de mucho tiempo), se ve como una situación de fácil aprehensión sobre la organización de sus dinámicas laborales cotidianas. Las mujeres periodistas transitan el embarazo sin dejar de trabajar, para pausarlo únicamente en los tiempos de incapacidad otorgados por la empresa; al término, regresan a las labores cotidianas, aunque se cuenta con el caso de una periodista que al regresar, sus labores fueron otorgadas a otra persona.

El capital social comienza a aparecer en estos espacios cuando se habla de las relaciones que pueden establecerse entre ellas y las personas que ocupan posiciones de toma de decisión dentro de las empresas. Esto crea tanto conflictos como beneficios para ellas, y que muchas veces son identificados como elementos que se consideran para mantenerse dentro de un medio en específico o buscar en qué otros pueden colocarse; también, cómo este capital sirve para que las periodistas puedan organizar su tiempo y recursos según su potestad individual. A la par de estas consideraciones individuales, el capital social también afecta la forma en que se relacionan con las y los colegas tanto de su propio medio como de medios competencia.

Algunos elementos aislados pero que resuenan en las experiencias compartidas son los despidos por homofobia o la creación de un sindicato. En la particularidad de cada uno, sin embargo, se distinguen elementos de poder altamente relacionados con la identidad personal de la periodista, por un lado, y por otro por una concepción general de la identidad de los periodistas como gremio, cuya unión a través de organismos como el sindicato contiene significaciones tanto positivas (hacia la búsqueda de mejores condiciones laborales) como negativas (una marcada enunciación peyorativa del sindicalismo). Además, se muestran los primeros elementos de la autocensura, que también se forja en la identidad laboral de las periodistas pero ahora se conjuga con su adhesión a las líneas editoriales de cada medio de comunicación. Muchos de éstos contienen espacios masculinizados a los que ellas no tienen acceso, o su presencia está estigmatizada.

V.6 Desarrollo del Tercer Objetivo

Este último objetivo exige describir las características de las personas que ocupan puestos jerárquicos dentro de los medios de comunicación en Querétaro. Para ello, se avanza con el uso

estratégico que se permite implementar gracias al software Atlas.ti, que permite crear grupos de documentos (en este caso, transcripciones) para diferenciar entre el trabajo que ejerce cada periodista en relación con el puesto que ocupan en sus respectivos medios de comunicación, sin que esto signifique la pérdida de precisión en cuanto a los códigos que definen las experiencias que comparten en la aplicación de la entrevista semi estructurada.

Datos sociodemográficos de mujeres periodistas con posiciones de toma de decisión.

Para comprender con mayor profundidad las trayectorias laborales de las mujeres periodistas y cómo tales se relacionan con la subjetividad de cada una de ellas, y que puedan comprenderse a través de una mirada interseccional, se vuelve necesario identificar algunos elementos sociodemográficos que permitan identificar patrones en sus desarrollos laborales.

Elementos como la edad, el estado civil y sus formaciones académicas, si bien elementos que pueden considerarse generales, contienen amplia información sobre el acceso a distintos recursos que las periodistas tuvieron para alcanzar las posiciones de toma de decisión en sus respectivos medios. Para ahondar en la visión interseccional, se consideran elementos como las personas que tienen bajo su cuidado, sus lugares de procedencia y los años de experiencia que tienen ejerciendo periodismo, tanto en Querétaro como en otros lugares. Estos últimos elementos, como se verá más adelante, son fundamentales cuando las periodistas reconocen la importancia de las redes de apoyo y las labores de cuidado que intervienen en la construcción de sus trayectorias laborales.

Figura 23

Datos generales sobre las mujeres periodistas que ocupan posiciones de toma de decisión dentro de sus medios de comunicación.



La construcción demográfica de las mujeres que ocupan puestos de toma de decisión en su respectivos medios muestra a mujeres involucradas con su formación académica. Algunos de los cursos que fueron tomados por iniciativa propia, y sus razones van desde intereses particulares laborales (cursos en fotografía o en redacción para plataformas digitales) como para la mejoría de su trabajo dentro de los medios de comunicación (algunas han tomado cursos en instituciones de corte internacional, como la Fundación Gabo de Periodismo o cursos patrocinados por otros medios de comunicación nacionales, como Animal Político). También, el hecho de considerar su procedencia se relaciona directamente con la forma en que establecen sus relaciones tanto afectivas como profesionales con colegas, ya que gran parte de estas relaciones son establecidas durante su formación de licenciatura. Muchas de ellas migraron de sus lugares de origen con el propósito de estudiar Comunicación y Periodismo en la Universidad Autónoma de Querétaro, y en algunos otros casos sus migraciones tienen origen en cuestiones familiares, como el ofrecimiento de trabajo a figuras familiares como la madre o el padre.

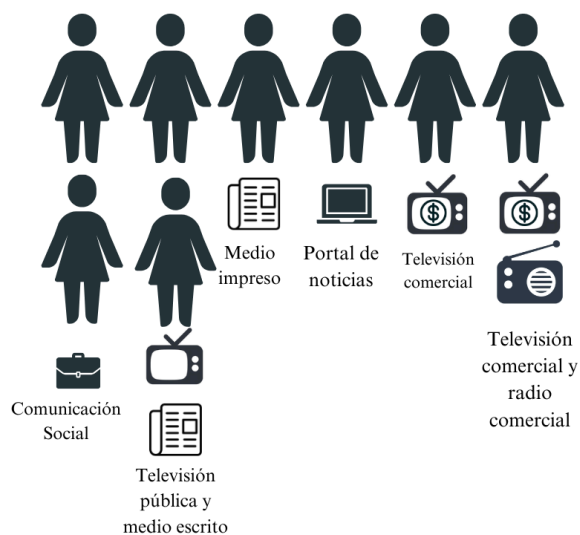
También, la mayoría de las mujeres solteras que ocupan estas posiciones afirman no tener personas bajo su cuidado, por lo que los tiempos y las energías que invierten en su trabajo pueden vertirse sin miramiento hacia los objetivos profesionales que tienen y sus trayectorias.

Es que el periodismo es muy demandante, por eso te decía cuando yo iba a los municipios yo no tenía problema porque no era mamá, para mí era fácil incluso divertido irme a los municipios, pero como mamá ya no puedes hacerlo, ya no sales, este bueno a municipios. (Entrevista 2)

Aquí aparece una categoría esencial para el desarrollo de las mujeres periodistas: los cuidados. Las redes establecidas por las mujeres que ocupan estas posiciones, y que también se repite en las mujeres reporteras, atraviesan inherentemente por la construcción de redes de cuidado, primero familiares para llegar hacia las de amistades y colegas. En el caso anterior, la periodista ocupa un posición de toma de decisión dentro de un departamento de Comunicación Social, y reconoce que parte de su trayectoria se vio forjada por el establecimiento de relaciones familiares fuertes, que permitieron un diálogo suave entre sus objetivos laborales y sus labores de maternidad. Esto obliga a mirar hacia los medios de comunicación donde se desarrollan, y comprender si éstos generan patrones observables en relación a la posibilidad de que los puestos de toma de decisión sean ocupados por ellas y considerar si existen elementos que definen las dinámicas, inexorables al tipo de medio donde se desarrollan.

Figura 24

Medios de comunicación donde las mujeres periodistas ocupan puestos de toma de decisión.



Como se puede observar en la figura anterior, las mujeres periodistas que ocupan estos puestos están mayoritariamente presentes en medios televisivos, principalmente comerciales. Esto se relaciona con el tipo de trabajo que ellas realizan, pues a la par de tomar decisiones de índole informativa, muchas veces tienen que realizar labores de conducción de los espacios televisivos. La siguiente cita busca demostrar dos cosas: la primera se relaciona con las labores que ellas mismas describen como aparte de lo que significa conducir un programa informativo, y también ciertas valoraciones negativas sobre estas mismas tareas.

Sí, solamente conducía. Había una productora que se encargaba de hacer la investigación de los temas y de hacer el guión, estaba mi co conductor que era el que llevaba como la batuta del programa porque tenía más experiencia que yo, y yo pues hacía de repente comentarios o hacía alguna sección pero era co conductora de la emisión. (Entrevista 19)

Cuando la entrevistada menciona que *solamente conducía*, esto parece demostrar un cierto menosprecio a estas tareas, relacionado con el tipo de labor. Según se menciona en la misma cita, la investigación de temas y la redacción de guión se presentan como el centro de las tareas realizadas, y que parecen ser reducidas en relación a las que realizan las periodistas que trabajan en el campo. A la par de esto, cuando menciona que “yo hacía de repente comentarios” implica que, una vez más, la entrevistada reduce su trabajo al acompañamiento que realiza con un co conductor masculino, por lo que incluso en esta dinámica se observa una dinámica de poder basada en el género de las personas participantes.

Prioridades temáticas en el trabajo cotidiano.

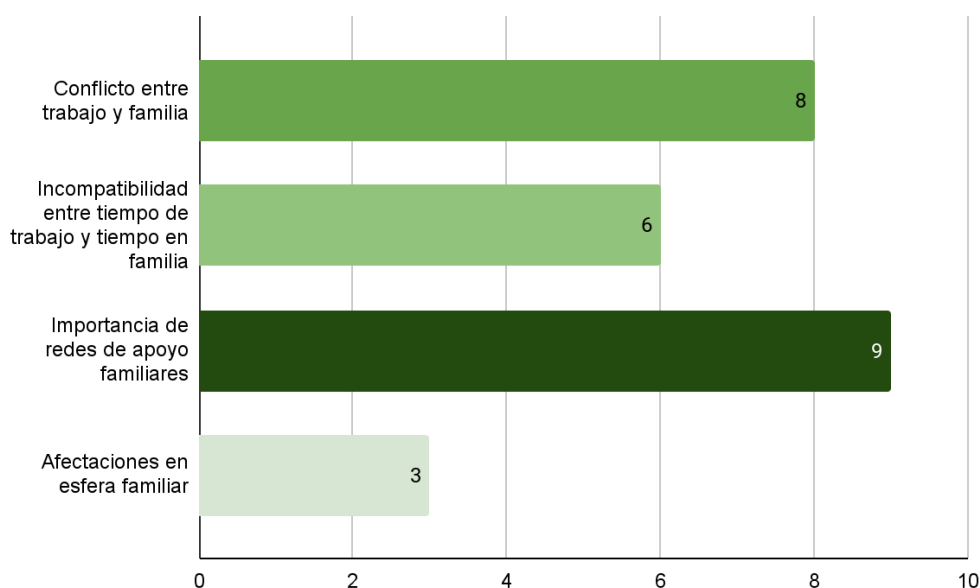
Para entender con más claridad estas dinámicas, y visualizar con claridad cuáles son las apreciaciones de su trabajo que más comparten las periodistas que ocupan puestos de toma de decisión en sus medios correspondientes, a continuación se presentan las palabras más repetidas por las jefas de información, directoras y gerentes.

en ese horario solamente como que hago esta cuestión de revisión, pero luego fuera de esos horarios yo además de hacer esto tengo que subir las notas al portal, y compartir, hacer como este trabajo como de community manager fuera de esos horarios ... (Entrevista 22)

Una vez más, puede apreciarse una importante carga de trabajo, que puede relacionarse tanto con la polivalencia antes mencionada como con una categoría emergente que habla sobre los riesgos psicosociales por lo que atraviesan las periodistas. Esto, como se explicará más adelante, es una categoría emergente, y por lo tanto es un espacio fértil para el desarrollo de próximas investigaciones. Lo que concierne sobre esta cita es que, en la breve pero eficaz descripción de las tareas realizadas, el énfasis es prácticamente nulo en relación con las dinámicas que tienen con las periodistas, y esto adquiere relevancia porque su trabajo está constantemente nutrido por el trabajo de periodistas reporteras que se desarrollan en las coberturas físicas o virtuales que realizan.

Figura 26

Citas más mencionadas de jefas, gerentes y directoras sobre su trabajo y la relación con su esfera familiar



En cuanto a la forma en que se relaciona su trabajo con la esfera familiar de cada entrevistada, se observa una relevancia importante en relación con las redes de apoyo familiares

con las que cuentan. Esto implica que existe un conocimiento pleno de las características de su trabajo, especialmente por la inversión de tiempo realizada en sus tareas.²⁶ Para realizarla de la manera en que ellas saben, con la experiencia que reconocen como eficiente y que sea aceptada por la empresa, requieren disponer de estas redes especialmente por la cantidad de tiempo invertida en el espacio laboral. Por ejemplo, el contexto de la siguiente cita refiere a cuando la entrevistada habla sobre la importancia que tuvo la familia en su desarrollo, primero, como periodista dentro de los medios de comunicación, y que le permitió acceder a otras posiciones gracias a su participación en el proceso de elección electoral por el que pasó uno de sus jefes.

No no no, que sí iba a eventos allá, pero eran muy pocos fueron muy pocos, y y así o sea, es de o se quedaba [*el hijo de la entrevistada*] con mi hermana o se lo dejaba a sus abuelos, por parte su papá.

...

O sea dime cuándo has visto, ahora ya se ve un poco más pero, se ve más una mujer cargando, yo cargando a mi hijo en una entrevista, llevándomelo a los eventos, cargado o sea con el niño y entrevistando, que a un hombre, que su red de apoyo es una mujer, ¿sabes? (Entrevista 2)

Esto lleva directamente a otro de los elementos mencionados en el ámbito familiar: el conflicto entre los tiempos invertidos entre el trabajo y la familia. Muchas veces estas posiciones, como se mencionó unos párrafos antes, requieren que su trabajo esté centralizado en una oficina que compromete sus tiempos y esfuerzos a una limitante que muchas veces no aparece en el trabajo de las periodistas que realizan diarismo. A la par de esto, las jefas, gerentes y directoras reconocen que tipo de sacrificios han tenido que pasar en el momento en que tienen que cumplir con los compromisos de su trabajo, y como la consecución de estos muchas veces implica una ausencia en sus respectivos hogares. La siguiente cita busca ejemplificar justamente eso: la apreciación que tiene una jefa sobre los cambios en las dinámicas familiares por las que tuvo que atravesar cuando reconoce el tipo de inversión de tiempo que implica su trabajo cotidiano.

²⁶ Por supuesto, si la inversión de tiempo es considerada por las entrevistadas como excesiva, tal no es exclusiva de las jefas, gerentes y directoras de sus respectivos medios. Este punto es revisado en el apartado *Polivalencia y carga de trabajo*, dentro del Primer objetivo. La diferencia entre ambas modalidades de trabajo estriba en la organización de los tiempos: si bien las periodistas que realizan diarismo participan en más de un medio de comunicación de forma simultánea, encuentran formas de maniobrar los horarios de trabajo y los productos informativos que entregan. Las jefas, gerentes y directoras, en contraste, muchas veces están dispuestas a un trabajo de oficina, donde no sólo sus tiempos sino también su presencia espacial se ve restringida a una oficina.

Sí, o sea bueno yo me he perdido navidades, año nuevos, cumpleaños, este, familiares y de amigos y, o sea, este tipo de cosas, por estar atendiendo a temas laborales. Porque por ejemplo, cuando trabajaba en la noche, pues el 31 de diciembre era como, pues el periódico tiene que salir, entonces yo no soy de Querétaro, soy de Hidalgo, para mí, mi reunión, todo mi familia está allá entonces implicaba trasladarme 2 horas, y era así como decir: “no pues, voy salir de aquí a las 11, 12 de la noche, manejar 2 horas pues la verdad es que también es como ya más riesgoso”. Entonces hubo una temporada que les dije: “¿saben qué?, o sea, no cuenten conmigo porque pues a mí me toca trabajar”. (Entrevista 12)

En este punto también entra la interseccionalidad, donde la situación particular de la periodista tiene que verse desde una mirada que también reconoce la migración. Según se observa, las redes familiares no están geográficamente disponibles para la jefa, lo que su participación en dinámicas laborales se complejiza todavía más. Los traslados para atender cuestiones familiares complejizan en esta cita particular, pues ejemplifica cómo la realización de pausas en las trayectorias laborales trae consecuencias en el establecimiento de sus redes familiares de apoyo.

Existen casos particulares donde este tipo de situación se agrava todavía más, especialmente cuando entra el factor de la maternidad. Recuérdese, por ejemplo, la cita mencionada en el segundo objetivo, específicamente en el apartado denominado *Puntos de inflexión en el desarrollo cotidiano*, donde se menciona el ejemplo de una periodista que cambia drásticamente de estatus que tiene dentro de su departamento de Comunicación Social, que se evidencia en la pérdida de tareas que antes le eran adjudicadas y que ya no están presentes en su actuar cotidiano al volver a incorporarse a sus dinámicas laborales. Esto está directamente relacionado con la ausencia que implicó su tránsito por el embarazo.

Comprensión de riesgos relacionados a pausas en trayectorias laborales.

Algunas periodistas jefas de información están conscientes del riesgo inherente a las pausas en sus trayectorias laborales, así como la dificultad para encontrar el respaldo por parte de su respectiva empresa para que su reincorporación a las dinámicas laborales sea con la menor cantidad de contratiempos. La siguiente cita busca ejemplificar esto: la dificultad de realizar pausas y las posibles implicaciones de ese proceso. El contexto de la siguiente información es

que se le pregunta a la entrevistada sobre los contrastes -si acaso existen- entre las dinámicas de maternidad y paternidad que atraviesan los periodistas, y si acaso las mujeres resienten de forma más directa estas modificaciones:

Pues tal vez no repudiado, tal vez ha habido algunos cambios, pero creo que el el nervio de la mujer de atreverse a hacer algo que tenga que ver con su bienestar personal, sobre su vida profesional, todavía es una lucha que tenemos pendiente. Todavía es algo con lo que tenemos que lidiar, y a veces podría ser, podría parecer que ya no es como que los otros te digan, ¿no?, pero yo creo que eso se lo podrías plantear a cualquier este mujer que esté, que no sea mamá todavía, y que sea periodista; ¿has pensado que retirarte 3 meses de tu trabajo qué implica, qué impacto podría tener en lo que haces ahora?, ¿no? (Entrevista 10)

En esta cita se observa el énfasis en el tipo de decisiones por las que tiene que atravesar una mujer para sobrellevar la dinámica entre las esferas personal y laboral. Cuando se menciona la dificultad de realizar tareas relacionadas con su bienestar personal, que con base en el contexto pueden contarse los tiempos de descanso, las labores de autocuidado, la dificultad por maniobrar equitativamente las dinámicas familiares y afectivas con las laborales, implica una importante diferencia sobre el trabajo realizado por los periodistas hombres. Además, se reconoce que tal diferencia es una *lucha pendiente*, por lo que también abre la posibilidad para expandir el significado de esta cita hacia el empoderamiento y la búsqueda por recuperar espacios que han sido privados por las dinámicas androcentristas que imperan dentro de los medios de comunicación.

Para finalizar este punto, se comparte una cita que busca ejemplificar cómo estas dinámicas, si bien podría argumentarse que son inherentes a prácticas históricas reproducidas dentro de los medios de comunicación, y que por lo tanto afectan tanto a mujeres como hombres, encrudecen la labor periodística de las primeras cuando atraviesan -si acaso esto sucede- por su proceso de embarazo. El contexto de la cita es que la entrevistada recuerda cuál fue la dinámica laboral que se encuentra cuando retoma su trabajo dentro del departamento de Comunicación Social. Se toman algunos puntos específicos y se da énfasis a los elementos encontrados durante el proceso de análisis.

Tabla 16

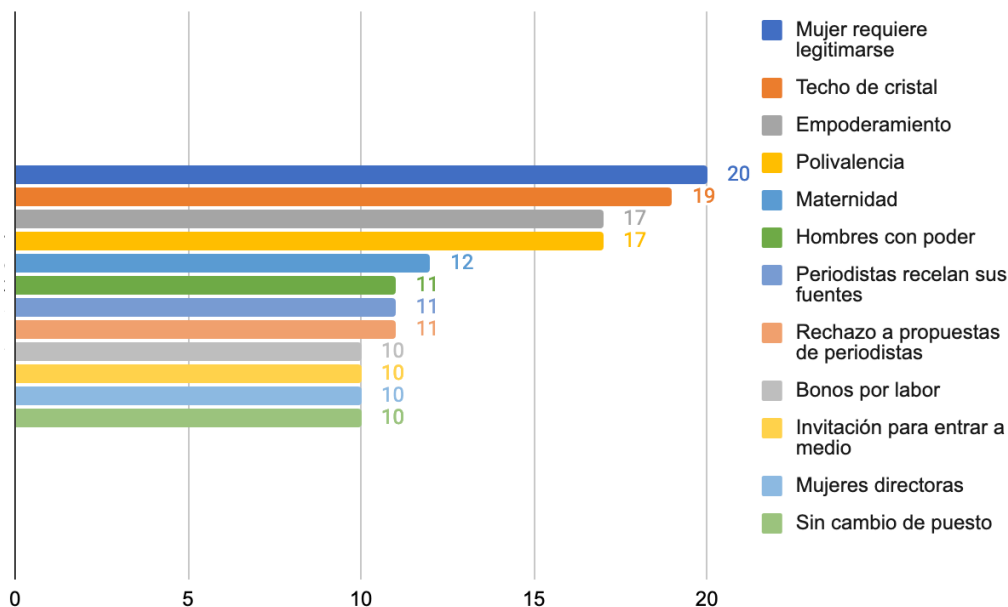
Ejemplo de la dinamización de dinámicas laborales y el proceso de maternidad recorrido por una mujer periodista.

Cita	Elementos identificados
Y cuando– y me apasionaba y me gustaba y me sabía todo y, y programas de aquí, al derecho y al revés, qué hacemos y, o sea, andaba así. ...	Reconocimiento de las labores que tienen que realizarse. Conocimiento y dominio de las temáticas pertinentes a su trabajo.
... Entonces ya cuando llego y me dicen: “¿sabes qué?, pues tú ya no vas a hacer nada”, digo: “híjole, ¿y ahora?”, ¿no?, pero a la par me dicen: “¿y sabes qué?, y tu hora de salida ya va a ser más tarde”, “oye pero este tenía media hora de lactancia”, “no, no pues va a ser más tarde”, y que empiezo a poner como en una balanza y digo: “no pues no: a ver espérate, mi hora de salida es tal y con la hora de lactancia es tal, lo siento me voy”. ...	Cambio arbitrario de las dinámicas laborales (ausencia de explicación o decisiones pertinentes a las labores inmediatas de la periodista). Lactancia como elemento no considerado por el departamento de Comunicación Social. Reacomodo de prioridades de la periodista en relación con su dinámica familiar.
... ¿Entonces qué pasa?, pues obviamente la familia te pesa demasiado o sea, yo no iba a dejar a mi bebé por estar aquí encerrada, ¿no?, por querer tratar de ganarle a un hombre. (Entrevista 6)	Reconocimiento de prioridades entre trabajo y esfera familiar. Reconocimiento de prácticas androcéntricas dentro del departamento de Comunicación Social.

Como puede observarse, existe un énfasis en la presencia o ausencia de negociación que la periodista puede hacer con su departamento de Comunicación Social o en el medio de comunicación. Es justamente en estas dinámicas donde pueden conjugarse las características particulares de cada periodista con elementos que pueden ser ajenos a su control, como la arbitrariedad de las jefaturas en distintos ámbitos o incluso la línea editorial del lugar donde laboran. Muchas de estas prácticas, como se observó en la cita anterior, no están pensadas para la absorción fluida de las particularidades de la mujer periodista que atraviesa por un proceso de embarazo, sino que parecen ser contraposiciones a los acomodos que previamente se establecen en el lugar donde trabajan. Si se asemeja esto con rasgos o dinámicas históricas, ajenas a la agencia de la periodista, pueden encontrarse elementos que hablan de una historicidad impregnada de significados.

Figura 27

Temas más comentados por las periodistas jefas, gerentes y directoras durante la aplicación del instrumento.



Para revisar algunos elementos que refieren a esa historicidad, la Figura anterior representa las temáticas más comentadas durante la aplicación de las entrevistas semi estructuradas. Algunos de ellos han sido mencionados en párrafos anteriores, como la polivalencia y la maternidad; el resto se han tocado tangencialmente, pero son altamente necesarios para el desarrollo de las mujeres periodistas jefas, gerentes y dueñas, y por supuesto también atraviesan las vivencias de las periodistas reporteras. Por ejemplo, un punto de gran importancia en las conversaciones fue que la mujer requiere legitimar su trabajo, especialmente en estos espacios de toma de decisión. La siguiente cita se presenta para ejemplificar en qué grados es observada la necesidad de legitimarse.

No tienes idea de cuánto he pasado o sea, un montón de cosas, y tiene mucho que ver también con la gente que tienes a tu cargo. Me ha pasado mucho eso, en [*portal de noticias*] he tenido como la cuestión y ya sigo teniendo con un compañero, que sí como de alguna forma trata de menoscabar mi autoridad, también en [*medio público de televisión*] incluso con compañeras [*risas*] o sea, y, y sí es complicada esta parte porque, [*la entrevistada suspira ante la pregunta*] pues por— también en el [*periódico impreso*], porque en el [*periódico impreso*], este en algún punto yo también ahí cubro al jefe de

información, cuando descansa yo lo cubro, entonces de alguna forma también el que yo siempre promueva como eh cuestiones feministas y demás como la agenda, también creo que ahí me ha costado como algunas cuestiones. (Entrevista 22)

En la cita anterior se observa cómo la necesidad de legitimarse se expresa en al menos dos niveles: dentro de la dinámica establecida entre la jefa de información y sus subordinados, como la selección de temáticas para atender coberturas informativas. Recuérdese lo mencionado en el apartado *Identidades subjetivas*, dentro de la dimensión teórica *Perspectiva de género como herramienta de análisis*, en relación al orden social como una maquinaria que legitima prácticas, acciones y actitudes con base en la estructuración de un sistema simbólico donde lo androcéntrico se presenta como la norma.

En el caso de la cita anterior, la entrevistada reconoce una ausencia en la legitimación que encuentra en sus compañeros cuando ella ya ha asumido el cargo que le detenta autoridad dentro de su medio de comunicación; encuentra múltiples resistencias en las interacciones con tales personas, así como con las temáticas que ella delega a sus trabajadores. La siguiente cita intenta reforzar lo mencionado en este espacio y, además, agregar dos elementos más: la antigüedad en el medio y la relación de la periodista con personas que ocupan un puesto técnico dentro del medio de comunicación.

Pues a lo mejor también cuando fue el tema de, cuando me hice cargo de toda como lo de la jefatura de información, pues era eh, en ese entonces creo que eran 10, 12 reporteros, 3 fotógrafos, 4 chóferes, entonces como que el hecho de ser mujer y ser más joven que todos, era como, me costaba como que me hicieran caso, ¿no?, al principio. Entonces era así como, pues o sea, “sí, si les estoy dando una indicación es como por algo, ¿no?”, y ahí la verdad es que el señor [*director de noticias*] y y la licenciada, la Directora, o sea siempre tuve como su respaldo. (Entrevista 12)

Otra manifestación de esta necesidad por legitimarse identificada por las entrevistadas se visibiliza cuando justifican las acciones de sus subordinados. En la cita anterior, la entrevistada menciona que el hecho de la edad fue la razón principal a que sus indicaciones no fueran atendidas, lo que infiere una relación directa entre este elemento y la experiencia necesaria al adoptar un puesto de toma de decisión. Lo que parece corroborar aún más este proceso se hace evidente cuando la entrevistada menciona el *apoyo* recibido por el director de noticias y la directora, lo que implica que en algún punto de la trayectoria de la periodista se volvió necesario

el respaldo institucional de la empresa para que ella pudiera realizar las tareas que le fueron asignadas.

Por otro lado, y como se muestra en la Figura 27, las entrevistadas reconocen que sus trayectorias se enfrentan con el techo de cristal. A continuación se presentan algunas citas que muestran bajo qué modalidades ellas observan la aparición de este concepto.

Tabla 17

Manifestaciones del techo de cristal dentro de las trayectorias laborales de las periodistas jefas, gerentes y directoras.

Cita	Entonces el trabajo que se ha hecho de las mujeres siento que es muy bueno, o sea que los espacios existen, sólo que el vicio está justo en estas cabezas [énfasis agregado], o sea yo siento que, o dime, es lo que te decía, ¿cuántos directoras hay, no?, y de esas directoras que hay si están en el sistema patriarcal [énfasis agregado], porque pueden ser mujeres en un sistema patriarcal, pues. Entonces, y de ahí qué tanto más se puede subir, qué más tanto se puede escalar; llegamos a jefaturas de información y ahí quedamos, o sea más arriba	Eh, en eso va a comenzar la campaña [electoral], y pues ya en pláticas eh [funcionario público] me había preguntado que pues cómo estaba la situación en [estación de radio] [énfasis agregado], “no pues así así así”, “pues qué onda, ¿y te vas a quedar ahí o qué?”, “la verdad es que, yo siento que ya no, o sea ya ya es mucho tiempo, y las condiciones no van a mejorar o sea, seamos sinceros”. (Entrevista 6)	Yo creo que, yo creo que, digo hay muchas que lo hacen, pero creo que tu tope para crecer desgraciadamente, es es digamos que está más presente, porque a los jefes al ser siempre hombres, van a privilegiar a una mujer que no tenga hijos [énfasis agregado]; entonces a lo mejor te dan un, un un área de conducción o te dan algo pero, para que llegues a ser directora o gerente o algo así, yo yo creo que se son más se reservan más. (Entrevista 19)	... te preguntas: “¿qué es lo que sigue, ¿no?, ya tienes experiencia, tienes a lo mejor ya como el curriculum para, de ya tengo experiencia coordinando equipos, ¿qué es lo que sigue? O sea, ¿ser director de un medio? [risas] no realmente no, hay muy pocas posiciones y esas posiciones son políticas, ¿no? [énfasis agregado] (Entrevista 22)	No es que yo ya estaba donde, en el lugar más alto en el que podía estar. En su momento [locutor de radio] me ofreció la posibilidad de irme a Ciudad de México, pero yo decía: “no mames, los de allá se están viniendo para acá [risas], o sea yo no quiero perder mi mi calidad de vida queretana” [énfasis agregado]. Y también probablemente para algunos sonará conformista pero yo decía: “güey, ¿a qué chingados voy allá a pelearme, a agarrarme a codazos, cuando aquí ya soy [la entrevistada hace un gesto de señalarse a sí misma]”,
------	---	---	--	---	---

Elementos identificados	yo ya no, ya no visibilizo a nada, no veo a una mujer, ¿por qué? (Entrevista 2)					<i>[risas] ¿no?</i> [énfasis agregado] (Entrevista 23)
	Reconocimiento de hombres que históricamente han tomado posiciones de toma de decisión en medios de comunicación. Reconocimiento de una cuestión estructural (sistema patriarcal) que afecta el desarrollo de las trayectorias laborales verticales.	Uso de contactos para posibilitar el cambio horizontal de posiciones. Salida de medios de comunicación para realizar tareas periodísticas desde la Comunicación Social.	Reconocimiento del sistema patriarcal que afecta el desarrollo de las trayectorias laborales verticales. Preferencia a mujeres que no realicen labores de cuidado hacia las infancias.	Reconocimiento de un tope estructural, que se deslinda del trabajo periodístico para atravesar cuestiones administrativas.	Necesidad de migración para avanzar verticalmente dentro de una empresa. Establecimiento de trayectorias con base en experiencia y trabajo, que pueden perturbarse con la búsqueda de posiciones de toma de decisión.	

Los elementos que interfieren en las trayectorias laborales de las mujeres que ya ocupan posiciones de toma de decisión dentro de sus respectivos medios, aunque variados, sí demuestran patrones identificables. El reconocimiento de un sistema patriarcal implica que las entrevistadas no sólo saben del tope al que frecuentemente llegan dentro de sus empresas, sino que su superación implica cambios que se alejan de la esfera productiva del periodismo para caer en dimensiones no contempladas anteriormente, como la estructura económica del medio de comunicación y la relación que éste tiene con fuerzas de carácter institucional, como los gobiernos municipales y estatales. A la par de esto, la migración se observa como un elemento que necesariamente tiene que entrar en la ecuación; y aunque podría argüir que esto afecta indirectamente a mujeres y hombres en el periodismo y en cualquier otro ámbito de trabajo, dentro del periodismo se complejiza pues una parte importante del trabajo requiere conocimiento del espacio geográfico donde se desarrolla, sin mencionar por supuesto la creación de contactos entre funcionarios, activistas y demás participantes de la escena pública, para no sólo facilitar, sino permitir la realización del trabajo periodístico.

Conclusiones del tercer objetivo.

Las mujeres que ocupan puestos de toma de decisión en los medios de comunicación se construyen de forma variada, pero con puntos en común. Muchas de ellas tienen posgrados que realizaron para mejorar el trabajo que realizan constantemente, y por lo tanto demuestran un reconocimiento a la importancia de la capacitación continua para afinar sus habilidades técnicas y de investigación informativa. En relación a las palabras clave que de forma recurrente aparecieron en las entrevistas, se puede observar un énfasis en la producción de información, pero no de su parte sino en el control y revisión de los productos generados por sus subordinados y subordinadas. En contraste con las mujeres reporteras que realizan diarismo, las jefas, gerentes y directoras reconocen la responsabilidad que tienen ante su medio y ante el público para que una de sus labores principales sea controlar la calidad de los productos transmitidos.

Su labor cotidiana es muchas veces preferida sobre dinámicas familiares, lo que las motiva a seguir los lineamientos establecidos por la empresa y sus objetivos de trabajo individuales, lo que implica una inversión de tiempo que atraviesa festividades y descansos. Aunque esto no es particularmente exclusivo de las jefas, gerentes y directoras, sí complejiza su labor debido a la reducción en la negociación que ellas pueden tener con su medio de comunicación (a diferencia de las mujeres periodistas que realizan diarismo, quienes sí acomodan sus esfuerzos, tiempos y recursos para generar productos informativos en distintos medios de comunicación de manera simultánea); si esto se atraviesa con una percepción interseccional de la migración, entonces se observa claramente cómo las periodistas jefas, gerentes o directoras pueden ver vulneradas sus redes de apoyo. Sin embargo, en general demuestran poder solventar tal cuestión y comparten redes fortalecidas, esencialmente construidas en sus relaciones familiares representadas en las figuras de sus madres, por ejemplo.

Esto último dirige la mirada hacia las y los hijos de las jefas, gerentes o directoras. Aunque algunas periodistas no son madres, quienes sí lo son reconocen que gran parte de su trayectoria se construye con base en estas redes, que posibilitan que la inversión de tiempo sea dirigida hacia sus trayectorias laborales. Es justamente en el proceso de embarazo donde acontecen puntos de inflexión: aunque muchas de las periodistas mujeres que son madres continúan realizando su trabajo y lo interrumpen hasta el momento en que solicitan un permiso de maternidad, es cuando se reincorporan a las filas de sus trabajos donde experimentan cambios evidentes, como la pérdida de tareas que antes realizaban cotidianamente. Si bien este no es un

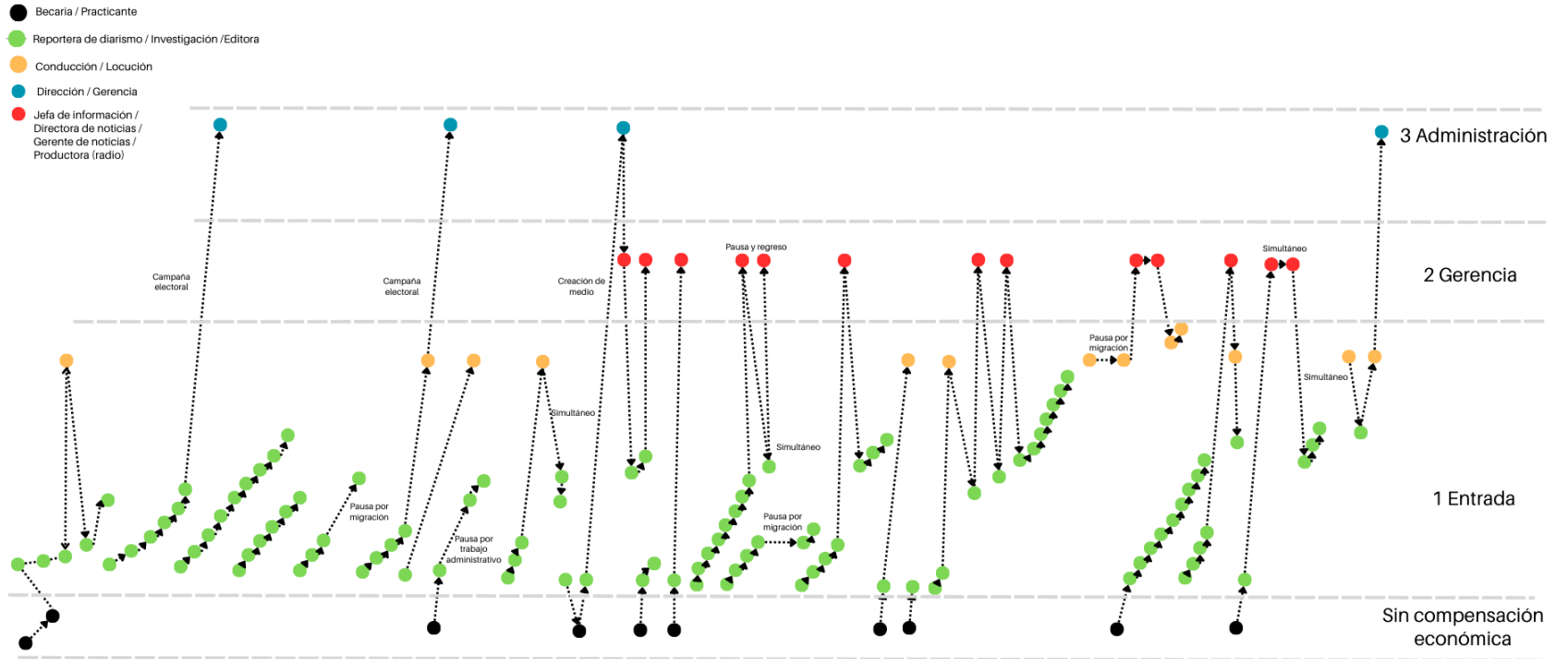
elemento presente en cada una de las trayectorias laborales analizadas, sí demuestra la vulnerabilidad por las que pueden atravesar cuando atraviesan procesos que conjugan un cambio en sus dinámicas familiares e incluso en las corporales.

Esto, a su vez, las invita a reflexionar sobre los elementos que ellas identifican como influencias en su pausa o limitación dentro del desarrollo de sus trayectorias. Al asumir cargos de toma de decisión, tienen que enfrentarse a la duda y falta de reconocimiento por parte de colegas y subordinados, lo que agrega un grado de vulnerabilidad a su trayectoria. Si bien la experiencia laboral al desempeñar tales cargos empieza, eventualmente, a difuminar tales percepciones, algunas recurren a figuras institucionales dentro de su medio para solventar tales obstáculos. Esto implica el reconocimiento de una estructura patriarcal que arropa a las dinámicas laborales de los medios de comunicación; ellas reconocen que su mantenimiento y reproducción puede encontrarse en la repetición histórica de puestos gerenciales y de toma de decisión ocupados frecuentemente por hombres, quienes no reflexionan sobre estas prácticas o llegan acaso a reconocer su existencia. Estas posiciones son todavía más legitimadas por las implicaciones sociales y políticas que enmarcan, y la relación que forjan con figuras representantes de los gobiernos municipales y estatales. La migración, entonces, aparece como elemento que influye en las trayectorias laborales, pues se reconoce la reducción de los espacios de desarrollo laboral en el espacio geográfico donde se desarrollan y que las invita a cambiar de residencia, hecho que trastorna el desarrollo de sus trayectorias y desestabiliza la construcción de sus redes de apoyo.

A continuación, se presenta una gráfica que busca representar la trayectoria laboral de las mujeres periodistas entrevistadas.

Figura 28

Posiciones ocupadas dentro de los medios de comunicación durante las trayectorias laborales de las periodistas entrevistadas.



La gráfica anterior agrupa los puestos que históricamente fueron ocupados por las mujeres periodistas, desde sus puntos de inicio hasta el momento en que se aplicó la entrevista semi estructurada. Si bien los puntos están unidos mediante flechas que podrían indicar ascendencia, lo que hacen es más bien mostrar movimientos históricos entre las periodistas concernientes al cambio de medios de comunicación. Por lo mismo, aunque los elementos visuales podrían interpretarse como movimientos verticales continuos, lo que se busca es agruparlos bajo las categorías visualizadas en la Figura 13, y que demuestren hacia dónde fueron los movimientos dentro de sus empresas y cuando cambiaron a otras.

Como puede observarse en la gráfica anterior, una parte importante del inicio de las trayectorias laborales de las mujeres periodistas se encuentra en los primeros niveles, iniciando con posiciones de becarias o practicantes, lugar donde su compensación económica es baja o nula. Al avanzar en sus trayectorias, las primeras posiciones ocupadas corresponden a las reporteras que hacen diarismo, reportajes de investigación o editoras. Es únicamente en 2 casos que el inicio periodístico no se liga con posiciones de becarias, practicantes o de periodistas, sino que están directamente dentro de aquellas posiciones que deambulan entre las periodistas y las conductoras y las locutoras de radio. Es en estos lugares donde la toma de decisión, si bien no tiene el mismo grado que las jefaturas, direcciones, gerencias o posiciones de productora, se vuelve una cuestión contextual y dependiente de las necesidades específicas del medio. Cuando en la gráfica aparece el término “simultáneo”, es cuando las periodistas ocupan más de una posición al mismo tiempo en distintos medios. En algunos casos este trabajo simultáneo sucede entre diversas jerarquías, principalmente entre conducción / locución y las periodistas.

En esta visualización se demuestra cómo gran cantidad de los puestos ocupados por las mujeres periodistas están dentro del nivel de Entrada; quienes comparten haber cambiado de posición hacia una con mayor jerarquía, a veces tienen que regresar a posiciones de la jerarquía anterior, y ninguna de las que realizan este camino llega hasta las últimas posiciones. Esto nos demuestra que las trayectorias no son lineales, sino que existen puntos de pausa, de avance y retroceso, y todos estos están marcados por la subjetividad de las entrevistadas y las relaciones que van forjando entre colegas y entre funcionarios públicos. Estos últimos son de alta importancia para algunas trayectorias, como aquellas que se encuentran en posiciones de Entrada para dar un brinco significativo hacia la dirección o gerencia. Estas posiciones están relacionadas con los departamentos de Comunicación Social, que son liderados por las periodistas que

participaron en campañas políticas y que comienzan a realizar periodismo desde estos espacios institucionales.

VI. Discusión

En este capítulo se dialoga con los estudios contenidos en el Estado del Arte a través de la interpretación de la información obtenida en esta investigación. Se enfatizan puntos de conexión, patrones coherentes con aquellas investigaciones, y se mencionan los puntos en que se percibe un alejamiento de lo propuesto por otros autores. También, se comparten algunas categorías que emergieron durante la recolección de información y su pertinente análisis; se propone que estos puntos pueden contemplarse como espacios fértiles para investigaciones posteriores. Estos elementos incluyen la exclusividad dentro de los contratos establecidos entre las periodistas y los medios de comunicación, la importancia de los medios emergentes como lugares de creación de identidad laboral, el proceso electoral como elemento coyuntural en la transformación de las trayectorias laborales de las periodistas, la existencia de riesgos psicosociales inherentes a su trabajo cotidiano, y el sindicato como espacio de protección y lucha de los derechos laborales de quienes ejercen el periodismo.

Las trayectorias laborales de las mujeres periodistas se encuentran llenas de reflexiones sobre sistemas patriarcales y organizacionales que restringen su creatividad. Al realizar sus labores cotidianas, las mujeres periodistas se encuentran en continua dinamización de tiempos, dinámicas, agencias y conflictos, entre ellas y sus medios de comunicación. Estas negociaciones, si bien podrían enmarcarse en niveles como la estructura de los horarios o la elección de sus temáticas, el contacto con personajes de la escena pública o investigaciones a profundidad, también se relacionan con una comprensión que ellas tienen de sí mismas como agentes reflexivos dentro de sistemas productivos que muchas veces deja de lado su bienestar individual. Si podemos interpretarla como una inmanencia del poder contemplada dentro del aparato foucaultiano, se explica como prácticas que reafirman posiciones de poder por el hecho de estar reproducidas en espacios contruidos para la interpelación de subjetividades, como sucede en la interacción entre la periodista y las personas que representan a su empresa. Por ejemplo, la siguiente cita demuestra tales resistencias:

Eh, cuando corren a [*jefa de información*] a mí me piden quedarme a cargo como de sus actividades y que para cuando llegara el nuevo jefe pues yo le explicara al nuevo para

que, pues él supiera cómo se iba a hacer el trabajo, ¿no? Pero en cambio él llegó y no quería hacer esas funciones, ¿no?, entonces siempre me las dejó, me las dejó, pasaron las semanas, y pues un día yo le dije, ¿no?, o sea, es como de: “esto te toca hacerlo a ti, ¿no?, porque no tengo un horario a lo mejor si tú quieres pero, esta función no es la función de un reportero, ¿no?, no lo hacen los demás compañeros, ¿por qué lo tengo que hacer específicamente yo?, o no recibo una remuneración extra por hacer esta función” (Entrevista 3)

Como ya se ha mencionado en párrafos anteriores, existen diversas tareas que son adjudicadas a las mujeres periodistas sin que éstas reciban una remuneración al realizarlas. Además, que ellas tengan que ser quienes *capaciten* a las nuevas figuras, especialmente aquellas que ocupan un lugar con mayor jerarquía dentro del medio, implica una subordinación simbólica que precariza su trabajo pues ahora no sólo se expresa en la compensación recibida, en los tiempos invertidos en tal capacitación o siquiera en los recursos físicos empleados para el proceso, sino en las también en las acciones que realizan: al ser parte de estas dinámicas que brindan herramientas definidas a las nuevas posiciones sin que ellas puedan adquirir parte del estatus concerniente a esas posiciones, implica una manifestación, si bien flexible, sobre la inmanencia del poder.

Cuando se observa este punto desde la operacionalización de la interseccionalidad, contemplando las características físicas, sociales, afectivas, etc., que definen la realidad subjetiva de una periodista, las acciones traspasan a las comprensiones laborales individuales y se acercan inminentemente a las familiares. Se ha mencionado la necesidad de realizar trabajos, coberturas y demás con las infancias de las periodistas; cuando ocurren cambios profundos en las dinámicas laborales son ellas quienes las resienten y, lo que puede agudizar el cambio, es que las resistencias no sean fructíferas e involucren rupturas drásticas. La siguiente cita busca mostrar cómo las redes familiares acompañan el trabajo de las periodistas no sólo en coberturas, sino en la manifestación más básica de las relaciones laborales: las negociaciones con jefes, gerentes y demás directivos.

Y entonces ya vino esa pregunta, ¿no?, “¿quién te dijo que te puedes entrevistar al gobernador?”, y yo: “¿quién me dijo que puedo qué?, o sea, jamás se pide permiso para entrevistar a alguien” [énfasis agregado]. “¿Quién te dijo que lo podías entrevistar? Nadie te dio una autorización a ti, siempre se tiene que consultar”, y yo dije: “claro que

no, o sea”. Entonces fueron 20,000 cosas y pues yo soy bien contestona, tengo la mala costumbre de contestar, entonces todo se lo respondía, se salió de control todo y yo estaba ya llorando porque me estaban gritando y diciendo cosas muy feas, y mi hijo estaba afuera escuchando todo, ¿no? (Entrevista 3; énfasis del autor)

El contexto de esta cita ayuda para enfatizar en dos puntos: el primero, que algunas actividades que realizan las periodistas está acompañado de sus infancias, por lo que tanto los procesos informativos como sus negociaciones son atravesados por la experiencia de su vida familiar y personal. Segundo: existe una relación entre las manifestaciones del Estado, como los gobiernos municipal y estatal, que entran en las dinámicas pertinentes a la realidad de la mujer periodista.

Debido a la forma en que las periodistas realizan su trabajo, especialmente cuando realizan las coberturas informativas que las invita a participar físicamente en los espacios de cobertura, tienen la posibilidad de hacer conjugaciones continuas entre la reflexión de su trabajo, las elecciones concernientes a las temáticas cubiertas, su reconocimiento de una línea editorial y una agenda informativa predispuesta por la propia empresa, y la posibilidad de expandir sus acciones reflexivas en forma de preguntas, acercamientos a los funcionarios. Este tipo de relación flexible, altamente significativa debido a los procesos de elección y creatividad que implica, es parte de las tareas cotidianas de la periodista; pero cuando estos elementos están dispuestos bajo dinámicas restrictivas que dialogan únicamente entre las fuerzas del Estado y los intereses privados de sus respectivas empresa, se pone en un lugar tangencial el desarrollo integral de la periodista. En el caso de la cita anterior, la conjugación reflexiva de la periodista entre sus capacidades creativas y la línea editorial (lo subjetivo y lo *objetivo*, considerando a éste último como una manifestación de un sistema que arropa a la periodista) se ve truncado de golpe; el raciocinio que continuamente se ejerce en el trabajo cotidiano de pronto tiene una interpretación negativa por parte del medio, pues al comunicar que la periodista debe solicitar permiso para entrevistar al gobernador, se busca no sólo restringir su actuar corporal sino también la construcción de su creatividad²⁷. Este es un tipo de control basado en el poder

²⁷ En muchas coberturas donde se tiene acceso a funcionarios públicos, por ejemplo gobernadores o presidentes municipales, es necesario un cierto grado de preparación y conocimiento por parte de la periodista antes de realizar sus entrevistas. Con el conocimiento previo y la actualización de un tema relevante, la periodista tiene a bien acercarse al funcionario y solicitarle, en la cobertura que pudo haber sido creada con fines distintos a las necesidades inmediatas de la periodista (o sea, si la periodista busca información con el gobernador, ella tiene que aprovechar la aparición pública del funcionario para poder extraer los productos informativos que ella necesita) la información que ella y el medio requieren. Este proceso de entrevista *improvisada*, surgida con la combinación de

disciplinario, donde la cooptación de la creatividad se entrelaza con las prioridades políticas y sociales que tiene el estado muy por encima del bienestar individual de las trabajadoras, y que por supuesto atraviesa por una empresa de comunicación apegada más a los lineamientos establecidos en su relación con la relación publicitaria -encarnada en acuerdos económicos de publicidad, por ejemplo- con el Estado.

La expresión de este tipo de control se manifiesta en una autocensura que las mismas periodistas reconocen y repudian, que reconocen haberla experimentado gracias al ejercicio de reflexión realizado en las entrevistas realizadas.

Así lo así lo aprendí con el tiempo. Y, y es algo, ahorita me pasa, ¿no?, trabajo en dos medios: [*portal de noticias*] y [*televisión pública*]. [*Portal de noticias*] es un medio comercial, empresa privada y [*televisión pública*] es un medio público, es de [*institución pública*]. Entonces tengo una nota pegadora contra [*funcionario público*], eh tal vez sí la puedo mandar a [*portal de noticias*], pero no va a ser el mismo enfoque que le voy a dar a la nota pegadora que si puedo mandar a [*televisión pública*]. Entonces más o menos por ahí va mi autocensura, ¿no?, saber qué sí puedo poner en una nota y qué si puedo poner en otra. (Entrevista 4)

...

... y yo no puedo en este momento como medio de comunicación nuevo, como una [*nombre de la entrevistada*] News güey, poner que [*funcionario público*] tiene un pasado turbio, ¿cuando qué crees?, si en una de esas gana qué va a pasar conmigo, ya no me van a dar dinero de los de comunicación social. ¿Sí me explico? ¿Para qué, para qué supeditarte a alguien que te controle, cuando a lo mejor tienes un un un jefe que de 10 trancazos que tú puedas aventar te respalde ocho güey? Ya verá a lo mejor él cómo le hace, pero ya me respaldó en ocho; es más, me respaldo en 2 de los 10 que yo aventé. (Entrevista 9)

La restricción de su acción cotidiana, en este sentido, está supeditada a su manejo y negociación con fuerzas que ellas reconocen plenamente, pero que también identifican como inamovibles. Si acaso tales fuerzas no pueden ser desatendidas y afectan las labores cotidianas de

los conocimientos previos de la periodista y la aparición del funcionario en un evento en el que ella se encuentra, se le denomina chacaleo; es un término “que hace referencia a aquellas entrevistas informales que se hacen para abordar temas coyunturales, generalmente se hacen a funcionarios y funcionarias al término de alguna actividad pública” (Rosario, 2013, p. 49).

las periodistas, se cumple lo mencionado por Isorni (2011) cuando se realiza una "transformación consciente e intencional de las condiciones naturales" (p. 59), pues aunque tales fuerzas vulneran -al restringir la flexibilidad que en otros aspectos sí se presenta, como la elección de temáticas y la disposición de horarios- la labor cotidiana, no implica que están en continuo acecho.

Esta reflexión continua da paso a la apreciación del periodismo como parte de las tareas enarboladas por una sujeta laboral ampliada, con variadas construcciones de su identidad (laboral, familiar, social, cultural) que se enmarcan bajo su adhesión a líneas de actuación como las editoriales, que están construidas con base en los lineamientos comerciales ideados por los medios principalmente privados. Es justamente el proceso de creación de identidad el que está presente en gran parte de las acciones cotidianas de las periodistas, y que de forma indirecta también puede observarse a través de la diferenciación que ellas realizan sobre el trabajo periodístico realizado por hombres. Aunque no es intención de este estudio realizar una comparación entre ambas percepciones, ni tampoco expandirla al amplio espectro de expresiones de género, sí es notar la importante relevancia que ellas señalan cuando se habla de diferencias entre el actuar de ambas partes. La siguiente tabla recoge algunas de estas apreciaciones.

Tabla 18

Diferencias mencionadas por las periodistas sobre su trabajo y el que es realizado por hombres.

Cita	<p>Porque nadie les ha dicho que tienen que hacerse cargo eh de los niños y ser eh, super héroes y superhombres en todo, <i>a las mujeres sí nos dijeron que tenemos que ser súper mujeres en todo, y te la crees, te la crees de verdad, te la crees</i> [énfasis agregado]. Y entonces eh, estás todo el tiempo comparándote, si eres mejor reportera, peor reportera, si eres mejor madre o peor madre, si eres buena hija o mala hija, eh si eres buena esposa o mala esposa; o sea esta</p>	<p><i>... digamos yo fuera hombre y tengo prácticas y mentalidades machistas muy seguramente pues voy a, voy a congeniar con alguien que también tenga prácticas y mentalidad machistas</i> [énfasis agregado], y entonces a lo mejor pues como me da la confianza pues es a él a quien [risas] le doy el puesto que sigue, ¿no? Le doy</p>	<p>Pues yo creo que porque quien toma esas decisiones son hombres, al fin y al cabo, ¿no? O lo que te decía, mujeres masculinizadas, ¿no?, o sea. Por ejemplo, alguna vez con esta jefa que te digo que se llamaba [jefa de información], tuve esa conversación de: "<i>es que no puedo irme a la Sierra 5 días</i>", ¿no?, pues como esta onda de: "pues</p>	<p>A ver, si tú eres una madre de familia, la gran mayoría de ellas lamentablemente madres solteras, que tienen que llevar a sus hijos a la escuela, empiezan a reportear a partir de que dejaron al hijo en la escuela, y terminan de reportear a la hora que hay que ir a recoger al chamaco. <i>La labor de cuidado de las mujeres nos pone en una</i></p>
------	--	---	---	---

	comparación es inevitable porque la tienes bien metida, ¿no? (Entrevista 18; énfasis del autor)	mi confianza para estar para tenerlo ahí. ¿Por qué? Porque una mujer no piensa igual que yo, porque yo tengo prácticas o pensamientos machistas que a lo mejor, como mujeres también llegamos a tenerlos, pero como los vivimos de diferente forma, pues no es exactamente o sea, no es exactamente lo mismo; o sea es más fácil que congenie con otro hombre que con una mujer. (Entrevista 20)	<i>o eres profesional o eres mamá, ¿no?, no puedes”; o: “tú escogiste, ¿no?, ser mamá y tener una carrera entonces, pues resuélvelo”</i> [énfasis agregado]. Y a los hombres jamás se les ha ocurrido, o sea, jamás se les ocurre porque ellos no piensan en eso. (Entrevista 21)	<i>situación distinta</i> [énfasis agregado]. (Entrevista 23)
Elementos encontrados	Expectativas y establecimiento de normas con base en el género. Reconocimiento de particularidades de su identidad laboral.	Visión androcéntrica en el periodismo. Espacios de poder de hombres.	Redes de cuidado. Opción de hierro. Visión androcéntrica en el periodismo.	Redes de cuidado. Labores de cuidado.

Aun cuando los elementos anteriores están sujetos a la reflexión individual, y que se establecen firmemente en las manifestaciones eidéticas de su identidad, aún existen otros que escapan a su albedrío que precarizan su trabajo desde lo que simbolizan y que se expresa en las acciones. Si bien las mujeres periodistas encuentran las diferencias expuestas de la tabla anterior, éstas no son en algún sentido todas las que resienten; la masculinización de los espacios, por ejemplo, implica una lucha que históricamente se ha realizado con los hábitos, actitudes y dinámicas laborales periodísticas que, generacionalmente, parecen estar construidas bajo los cimientos de una estructura patriarcal que no pone dentro de sus consideraciones las labores de cuidado, los procesos de embarazo, o demás transiciones corporales y sociales por las que las mujeres son socialmente impelidas a atravesar. Si bien tales no tendrían que ser exclusivamente dirigidas hacia ellas -recuérdese que este es un tipo de segregación y discriminación al aplicar solamente hacia una parte del universo de personas periodistas-, en la actualidad son todavía socialmente adjudicadas a las mujeres.

Lo que se vuelve importante en este punto es dirigir la mirada hacia las razones que las periodistas comparten sobre por qué no tienen intenciones de participar en los procesos que podrían llevarles a tomar posiciones de toma de decisión dentro de sus medios de comunicación. Desde la reflexión compartida en el Segundo Objetivo de esta investigación se ha dado un énfasis en la agencia de las periodistas como un elemento que motiva el desarrollo de sus trayectorias laborales, pues aunque se enfrenten a cuestiones estructurales y a la arbitrariedad de sus empresas representada en algunas decisiones unilaterales de las jefaturas, por ejemplo, para generar la agendas informativas que guían el desarrollo cotidiano de las periodistas -especialmente las que realizan diarismo, pero no exclusivo a ellas-, aún con ello hacen de su trabajo cotidiano un espacio de resistencia y creatividad. Si tales posiciones, entonces, tienen tal nivel de subjetividad, entonces se vuelve claro que sus intereses, vivencias y características particulares no son unidades rígidas de significado, donde las particularidades de una estén repetidas en las reflexiones de la otra periodista. Por ello, el conjunto de razones sobre por qué deciden no buscar posiciones de toma de decisión contiene profundos significados que evidencian los espacios de conflicto, resolución y negociación por el que atraviesan.

Una de estas razones es fácilmente reconocible: la dificultad para maniobrar con las demandas de tiempo que incluyen estas posiciones, en conjunto con el tiempo que se desea invertir en la esfera familiar. La siguiente cita ejemplifica esta cuestión:

Cuando yo entro al [*periódico impreso*] me ofrecen la jefatura de información, pero yo no la acepté porque, ya cuando me piden quedarme, pero yo no la acepté porque tenía, yo sabía el trabajo del [*periódico impreso*], ¿no?, yo tenía ya a mi hija este, daba clases, privilegiaba más a mi familia y a mí misma, me gustaba tener tiempo para mí en las tardes y pensar en regresar en las tardes, no quería. (Entrevista 18)

Los tiempos familiares son prioridad para el proceso de reflexión de la periodista, quien no tiene en el centro de su subjetividad al trabajo de forma exclusiva (por más que éste se difumine bajo trabajo desde el hogar, el rebasamiento de un horario establecido para realizar sus productos informativos, el uso de recursos personales para poder facilitar o incluso realizar su trabajo), sino que, gracias a la experiencia laboral por la que ha atravesado, tiene la posibilidad tomar decisiones que afectan su individualidad. Este es uno de los resquicios donde se podría distinguir una de las particularidades del poder reticular comentado por Foucault (1991a): si bien bajo este sistema el poder está tan inmerso que normaliza hábitos, acciones y ejecución de

pensamientos, también permite la existencia de otras manifestaciones que, si bien no son totalmente contrarias, sí dan cabida a la reflexión crítica del actuar cotidiano. Este tipo de decisiones no es exclusivo a la reportera, gerente, jefa de información o directora, sino que está presente en la cotidianidad de la mujer periodista.

Si se abre la posibilidad, adelante; quiero externar mi intención, pero no es algo que realmente esté buscando fervientemente, porque sé lo que implicaría, y tal vez en este momento no lo quiero. Si se da, conforme a lo que yo trabaje y y al trabajo en el que, o o a la forma en como hable mi trabajo, lo recibiré totalmente y entonces sí me me prepararé para eso, pero además también sé que pueden faltar muchas cosas como lo que te decía: la relación con el Círculo Rojo, tener una familia a lo mejor posicionada, tener otro tipo de lugar, ¿no? (Entrevista 9)

Existe, entonces, un reconocimiento pleno de las inversiones de tiempo, corporales y emocionales que implica adoptar una posición de toma de decisión, y los rendimientos no son suficientes como para seguir en ese camino. Lo que esta cita agrega a la discusión es lo que aparece hacia el final, lo que la periodista denomina Círculo Rojo. Esto es lo que, bajo otros nombres, las periodistas reconocen como grupos de poder dentro de los medios de comunicación, que si bien no actúan de forma directa para delimitar deliberadamente el desarrollo de la trayectoria de las periodistas, una importante manifestación de lo que Gayle Rubin (1986) denominó masculinidad adulta colectiva, “encarnada en cultos secretos, casas de hombres, guerra, redes de intercambio, conocimientos ritual y diversos procedimientos de iniciación” (p. 105). La presencia de este tipo de uniones, gracias a su repetición histórica en los medios de comunicación (y que, por supuesto, no es exclusivo a este ámbito) deslegitima la presencia femenina en espacios de poder e incluso lo estigmatiza.

VI.1 Relación con estudios previos

A la par de parte de los estudios retomados en el Estado del Arte, la presencia de las mujeres periodistas en posiciones de toma de decisión no es escasa, pero tampoco puede afirmarse que esta participación implica directamente equidad. Se llegan a observar actitudes sexistas y discriminatorias dentro de las dinámicas laborales, así como diferencias socio-estructurales como modalidades de segregación (Blumell y Mulupi, 2012; Martín-Llaguno, 2007). También, que existen nuevas modalidades de contratación que se alejan estentóreamente

de las tradicionales, traducidas en la firma de un contrato y el cumplimiento de beneficios de ley, y que las mujeres que alcanzan estas posiciones se sienten continuamente discriminadas y subestimadas, que en el caso particular de este estudio se traduce en la necesidad de legitimar su trabajo ante subordinados y colegas (Amado, 2017; Suárez, 2015).

Un elemento que no apareció con suficiente contundencia fue la segregación basada en la identidad de género dirigida específicamente a la asignación de notas, temáticas y fuentes (Lundsten, 2021; Borrero y Espejo, 1994) Gracias a la forma en que estructuran sus tiempos, así como las fuentes que ocupan (muchas de estas establecidas en relación con la persona que dejó un puesto anterior, mismo que ellas adoptan), este tipo de segregación no fue observada lo suficiente como para mencionarla dentro de los hallazgos. La variedad de fuentes que tienen las periodistas no se centran únicamente en sociales, cultura, espectáculos, o demás concepciones tradicionales de las noticias *blandas*, sino que las fuentes que compartieron durante sus entrevistas van desde economía, política e incluso en ocasiones nota roja. La diferencia con la asignación de cada fuente se basa en las necesidades inmediatas del medio (cuando una vacante no es cubierta con la suficiente celeridad) o por los intereses personales de información de cada periodista.

Algunos puestos de toma de decisión son otorgados directamente desde los dueños de medios o los gerentes comerciales, lo que implica que existe una valoración altamente subjetiva sobre quiénes toman las decisiones informativas que afectan directamente a las periodistas. Esto se apareja con lo mencionado por Suárez (2015) quien habla sobre esta asignación con base en cargos de confianza o veteranos. Coincidentemente, estas posiciones sí son mayoritariamente ocupadas por hombres.

La importancia de los medios digitales o emergentes también se observa claramente en esta investigación, no sólo como espacios alternativos donde las periodistas pueden desarrollar sus trayectorias, sino también como espacios que muchas veces precarizan su trabajo debido a la ausencia de condiciones formales de trabajo, como la firma de un contrato de trabajo o incluso el pago a modo de destajo (Blanco-Herrero et al., 2020). Como ventaja significativa en su participación en estos medios, también existe la posibilidad de erigirse como espacios donde las mujeres periodistas pueden más fácilmente adoptar una posición que le permita tener poder de decisión (Alamilla, 2019). Esto se convierte en una opción distinta a la búsqueda de empleo en

los medios tradicionales, ya que en éstos últimos es donde más resienten el techo de cristal (Cepeda, 2020).

Finalmente, en la particularidad de los estudios centrados en Querétaro, se observa un aumento en las actividades y tareas hacia las mujeres periodistas sin que esto se traduzca en un cambio positivo en su remuneración. La reducción de los puestos dentro de las organizaciones permite que las periodistas obtengan una mayor cantidad de labores, que eventualmente pueden transformarse en repercusiones físicas o psicológicas debido a la inversión de tiempos y energía que requieren estas posiciones, y que al mismo tiempo tienen que realizar actividades de diarismo o investigación (Chávez y Del Prado, 2018). También, existe una marcada presencia de egresadas y egresados de las carreras de comunicación (Arcos, 2010), pero debido a la actualización que representa la presente investigación, no se puede señalar directamente una “sobresaturación”, sino más bien una concentración de las mujeres periodistas recién egresadas en los puestos de entrada en los medios de comunicación.

VI.2 Categorías emergentes

La gran cantidad de información obtenida durante la fase del trabajo de campo y su eventual codificación, exige que este tipo de investigaciones sea llevada a otros ámbitos de las investigaciones laborales. La riqueza de las vivencias expresadas en los relatos que enmarcan las trayectorias laborales permite que exista una amplia gama de vértices desde dónde abordar el fenómeno de la segregación laboral por la que atraviesan las mujeres en distintos ámbitos del trabajo. Gracias a la aparición de categorías emergentes, este trabajo tiene la posibilidad de motivar aspectos específicos de futuras investigaciones, y que pueden explotarse ampliamente si se mantiene una búsqueda eidética de las experiencias laborales.

A continuación, se presentan algunas de las categorías que tienen la potencialidad para germinar en otros caminos de la investigación:

- ***La exclusividad.***

Si bien se ha establecido que algunos medios de comunicación no generan un contrato escrito con las y los periodistas, los que sí lo hacen suelen exigir que sus trabajadores sean exclusivos con la empresa. Esto puede expresarse en distintas formas: una es que las y los periodistas, al establecer una relación laboral con, dígame, un periódico, entonces no pueden

trabajar simultáneamente en otro periódico, o sea, en otro medio que realice sus publicaciones o transmisiones bajo una expresión específica de la comunicación. Otra modalidad es que la exclusividad sea total, donde se pide el compromiso completo, de tiempo y esfuerzos, por parte de las y los periodistas, a la empresa que les contrata; esto implica que no pueden realizar actividades ajenas al periodismo, como impartir clases en alguna universidad. En cualquiera de estas modalidades, y en particular dentro del contexto que enmarcó esta investigación, existen negociaciones entre la empresa y las y los periodistas para “ignorar” esta parte de sus acuerdos, lo que se encarna en realizar actividades periodísticas que no estén signadas por quienes realizan los productos informativos, y que en el espacio donde se dispondría el nombre de la o el autor aparezca “Redacción”, el nombre del medio, o algún otro seudónimo. Esto precariza en otro nivel el trabajo periodístico, pues invisibiliza a quienes lo realizan.

Retomar la exclusividad como una característica de la precarización del ejercicio periodístico contemporáneo invita a visibilizar su transformación como un síntoma de prácticas neoliberales que reducen los beneficios del trabajador y aumentan los frutos de la empresa de comunicación. En algunas investigaciones, asimilan este elemento como una estrategia adoptada por el propio medio para evitar prácticas clientelares por parte de las y los periodistas; estas prácticas refieren a todas las formas que podrían adoptar estos trabajadores para obtener beneficios -principalmente económicos- de manera personal y que son conocidas como “comisiones” (Del Palacio, 2023). Esto implica una justificación unilateral por parte de las empresas para reproducir acciones que precarizan a las y los periodistas, a la par de los bajos salarios, la ausencia de la seguridad social y en este caso, que estén obligados a trabajar de forma velada en distintos medios de comunicación.

- ***La importancia de los medios emergentes.***

Si bien la expansión de los medios digitales es innegable (portales de noticias, tanto escritas como visuales; su expresión en plataformas distintas, desde las escritas como Wordpress o Blogger, hasta las que conjugan la imagen y el audio como elementos básicos de sus producciones, como Youtube, Tiktok o Instagram), ésta acompaña un grado de informalidad en el ejercicio informativo.

Algunos de los medios que van emergiendo en la escena queretana solicitan informalmente el trabajo de las y los periodistas (expresada en invitaciones y acuerdos verbales,

y cuya forma de acreditar la relación laboral se basa en historiales de transferencias electrónicas a través de aplicaciones bancarias), quienes proporcionan la información generada en campo sin que esto implique trabajar de forma exclusiva con el medio. Las tradicionales cuotas informativas se vuelven innecesarias y son reemplazadas por una invitación a las y los periodistas a enviar a su gusto; esto implica, en algunos casos, que sus compensaciones económicas se establezcan en forma de un pago por cada nota enviada y publicada (o transmitida, en su caso). Esta es una forma contemporánea del pago a destajo, considerada de la siguiente manera:

La práctica consistente en remunerar a los trabajadores por unidad de obra realizada o servicio prestado (por ejemplo, se fija una cantidad determinada para pagar un número previamente convenido de camisetas o ladrillos producidos), en vez de remunerarlos sobre la base del tiempo empleado para desempeñar su trabajo. (Organización Internacional del Trabajo, 17 de enero de 2017, “1.7 El pago a destajo”)

La atención aquí se centra en la facilidad en que las y los periodistas tienen acceso a estos trabajos. Eso explica, como se ha mencionado en apartados anteriores, cómo es que las periodistas comparten estar trabajando simultáneamente en hasta cuatro medios de comunicación, pues muchos de sus productos informativos son compartidos con estos medios emergentes. Estas expresiones laborales son un espacio fértil para futuras discusiones.

La pertinencia de este apartado estriba en su cercanía a lo que en otros espacios académicos han denominado como *entrepreneurial journalism* o periodismo emprendedor. Esta categoría relaciona la manera en qué las formas actuales de la organización del trabajo en el ámbito periodístico obligan a que los profesionales de este ejercicio construyan sus propios medios de comunicación o estructuras mediáticas, principalmente a través de las redes sociales. Si bien esto puede considerarse como una alternativa adecuada para resistir las formas actuales del trabajo, como el desempleo en el gremio, esto también implica una importante desprotección y una despolitización de las responsabilidades que tiene el Estado con estos profesionales. Los periodistas *freelance*, bajo esta categoría, son emprendedores que rentan su fuerza de trabajo para obtener una remuneración económica, y nada más; además, aceptan trabajos temporales o por proyectos e incluso toman decisiones de tipo empresarial (Elmore y Massey, 2014).

- *El proceso electoral.*

Si bien se ha mencionado que algunas periodistas que actualmente trabajan en departamentos de Comunicación Social encontraron sus posiciones por la relación que pudieron establecer con funcionarios públicos mientras ellas desarrollaban sus trayectorias laborales dentro del periodismo, investigaciones futuras pueden hacer el énfasis en cómo gran parte de estas relaciones nacen o se fortalecen dentro de los procesos electorales. A la par del establecimiento de esas relaciones, el proceso electoral también significa un momento coyuntural para las periodistas, pues su carga de trabajo aumenta significativamente y en pocos casos también aumenta su compensación. Además, los medios de comunicación aumentan la demanda, al relacionarla tanto con las necesidades informativas de sus consumidores, como con los propios intereses de la empresa (en gran parte de los medios de comunicación, un proceso electoral se convierte en una importante oportunidad económica, pues los funcionarios públicos utilizan sus recursos económicos, políticos y sociales, para tener una mayor presencia mediática; esto, por supuesto, no deja de lado su participación en medios emergentes o en redes sociales), que se manifiestan en la apertura de secciones del periódico o segmentos de radio y televisión.

Con este aumento de la demanda informativa, también aumenta el empleo de las periodistas. Aparecen espacios de trabajo eventual, temporal o por tiempo determinado; éste último es el término utilizado por la Ley Federal del Trabajo (2024), quien menciona “el señalamiento de un obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza” (Art. 36). Bajo esta modalidad, las periodistas tienen la posibilidad de adherirse a medios de comunicación, tanto después de su egreso de sus respectivas carreras, como cuando ya están activas dentro del mercado de trabajo pero buscan un ingreso adicional (en algunos casos, el acercamiento a otros medios, motivado por las propias periodistas, tiene en su centro una reflexión sobre sus identidades subjetivas, que las acerca a medios que se alinean con sus intereses personales o representan un posible punto de inflexión en su trayectoria).

Sobre la relación entre las implicaciones del trabajo periodístico dentro de las campañas electorales, existe un amplio campo de estudio. Por ejemplo, Campos (2022) menciona que existen dos posiciones que, en general, engloban la interpretación del trabajo periodístico durante las elecciones políticas: una brinda un tratamiento estrictamente cercano al hecho noticioso sin que intervenga ninguna apreciación personal o de los equipos de campaña; esto implica una búsqueda de objetividad sin que exista una reflexión sobre la misma, pues se construye bajo el

alejamiento de relacionarse directamente y de forma personal con los protagonistas de la noticia. Por otro lado, están aquellos trabajadores que tienen “una relación demasiado cercana con las fuentes, lo que los convierte, en los hechos, en meras correas de transmisión de los mensajes de campaña; en esa lógica, el periodista se vuelve casi una extensión del equipo del candidato” (p. 59). Como se mencionó en esta investigación, la cercanía que tiene un periodista con los protagonistas de la escena pública es esencial no sólo para la realización de su trabajo cotidiano, sino también para reforzar o crear lazos de confianza, amistad y eventualmente laborales entre el profesional periodista y los funcionarios públicos. Sobre cómo la subjetividad del periodista y cómo interpreta esta realidad noticiosa, a la par de sus construcciones subjetivas que relacionan su ejercicio con sus intereses personales, familiares y sociales, se convierte en un área de estudio importante, pues conjuga trayectorias laborales con los recortes de la realidad que realizan, desde un primer nivel, las y los periodistas, y en un segundo nivel, los medios de comunicación a los que pertenecen.

- ***Los riesgos psicosociales.***

Las periodistas reconocen que realizan su trabajo cotidiano bajo estrés, agotamiento mental, y una sensación constante de desgaste físico. Además, aunque tienen la posibilidad de organizar sus tiempos para poder participar en más de un medio de comunicación (e incluso participar en otros ámbitos laborales, como sus emprendimientos o algunas labores organizacionales en otras instituciones), las dinámicas laborales les impiden incluir integralmente todos los ámbitos personales que les son pertinentes, como el desarrollo de su esfera familiar y afectiva, así como su salud física.

Entre los elementos de esta índole que experimentan están descuidos en su alimentación, enfermedades físicas ligadas a las excesivas cargas de trabajo y a los reducidos tiempos de descanso. Dentro de las dinámicas pertinentes a la estructura organizacional de su medio, llegan también a atravesar por cuestiones como el *mobbing*, un sentimiento de frustración en su espacio laboral, e incluso algunos problemas como inseguridad emocional sobre el trabajo que realizan, ansiedad o desmotivación. Además, las periodistas reconocen la importancia que tiene obligación de atender su aplicación y las modificaciones internas pertinentes.

Visibilizar la existencia de riesgos psicosociales y disponerlos en la discusión de las condiciones laborales de los medios de comunicación, tiene la posibilidad de despolitizar un

problema que está presente en la construcción histórica del ejercicio periodístico. Esto, debido a que características básicas de esta profesión, como realizar jornadas laborales amplias, la práctica inexistencia de horarios establecidos para la alimentación y el ocio de las y los trabajadores, se han considerado inexorables, atadas íntimamente a la misma existencia del periodismo. Una parte importante de la responsabilidad sobre la atención de estos factores la tienen, sin duda, los responsables de los medios de comunicación, quienes “tienen la oportunidad para generar un impacto positivo para sus trabajadores y para sus empresas. ... [estas] deben contar con un análisis de los factores de riesgo psicosocial que les permita identificar posibles problemas y anticiparse a ellos” (Asociación de Periodistas de Aragón, 2018, p. 13). Es por eso que investigaciones como esta permiten dirigir la mirada hacia los riesgos psicosociales por los que tienen que atravesar las y los periodistas, y abonar a la concientización de los trabajadores pero también, y de forma muy importante, a las empresas donde se desarrollan.

- ***El sindicato.***

Este elemento contiene mucha riqueza y significados para las periodistas. Como se pudo observar en el análisis de páginas anteriores, el sindicato significó una respuesta integral para la protección de los derechos laborales de las y los periodistas, pero los intentos de su implementación se han visto restringidos estentóreamente. Uno de los casos paradigmáticos para este estudio fue, precisamente, cuando una entrevistada mencionó como punto de inflexión haber perdido su trabajo cuando intentaba formar este tipo de organizaciones.

En la actualidad existe una organización nacional denominada Asamblea Tenemos Que Hablar, cuyo propósito principal es “formar un sindicato para proteger los derechos laborales de los periodistas ... La organización busca informar y acompañar a los comunicadores para que conozcan y hagan valer sus derechos” (Reyes, s.f., “La asamblea «*Tenemos que hablar*» y su lucha por un sindicato”). Su presencia en Querétaro va cada vez más en aumento, y entre sus actividades están protestas públicas frente a oficinas gubernamentales estatales.

Para las entrevistadas, el sindicato tiene una variada interpretación. Por un lado, la mayoría de las periodistas reconoce la importancia de tener una organización que sepa abogar por los derechos laborales de los periodistas; sin embargo, reconocen la dificultad para crear tal organización debido a distintos puntos, como la falta de unión entre periodistas (con recelo de notas realizadas, de fuentes elegidas, y demás prácticas que buscan afianzar sus posiciones

individuales dentro de las dinámicas laborales dentro de su propio medio y en las dinámicas entre colegas periodistas de distintos medios); la visible diferencia de jerarquías entre las y los periodistas que realizan diarismo y quienes realizan labores de conducción o locución, lo que se acrecenta todavía más cuando se consideran elementos como la antigüedad y el género de las personas con trayectorias longevas; una valoración negativa sobre la participación en un sindicato (una entrevistada reconoce la necesidad de esta organización, pero también comparte un cierto grado de animadversión a lo que, para ella, socialmente representa).

Son precisamente los contrastes en las interpretaciones los que permiten que este elemento tenga la potencialidad de generar nuevas investigaciones, en cuyo centro esté la protección de las y los trabajadores de la comunicación. Lo que sí puede afirmarse con certeza es que para el ejercicio periodístico, el sindicalismo puede aparecer como una opción viable para la protección de los derechos laborales de sus trabajadores, pero también tiene la responsabilidad imperante de convertirse en una fuerza que lleve de la mano a su gremio hacia las transformaciones contemporáneas de la organización del trabajo en cuyo centro están las innovaciones tecnológicas. Por ello, a la par de promover una alfabetización mediática con todos sus miembros (parte esencial de la profesionalización del ejercicio periodístico), deben “promover y exigir la capacitación en tecnología y la adaptación a las plataformas digitales como nuevas formas de distribución de contenidos y relación con las audiencias, comunidades y usuarios” (Bravo, 2023, párr. 19).

VII. Alcances y limitaciones

Una de las limitaciones más importantes fue retomada en las Consideraciones éticas de esta investigación: la dificultad por la que el investigador hombre tiene que atravesar para tratar temáticas que conciernen directamente a las mujeres. Gracias a las fases que fueron explicadas del proceso fenomenológico adoptado -principalmente la *epojé*-, se puede avanzar con confianza hacia la construcción de una investigación que refleje lo más fielmente posible la realidad de las mujeres periodistas que trabajan en Querétaro. Sin embargo, existe la posibilidad de que, aún con este proceso y el establecimiento de un *rapport* previo a las entrevistas, las experiencias hayan sido compartidas con ciertas precauciones por parte de las entrevistadas; esto, justamente por la identidad corporal del investigador y la dificultad de asimilar sus propias experiencias -especialmente las corporales-, con las compartidas por las participantes.

Otra limitante es la ausencia de la percepción masculina de los periodistas. Si bien se ha puesto constantemente en claro que esta investigación no es comparativa, las experiencias de otros grupos que también están involucrados en las dinámicas laborales está ausente, y es mencionada de forma tangencial cuando las periodistas hablan de las diferencias de su trabajo subjetivo con el de otros grupos, así como la creación de espacios masculinizados donde ellos imperan y donde la presencia de la mujer es constantemente estigmatizada.

El concepto *empoderamiento*, al ser utilizado en la aplicación de las entrevistas semi estructuradas, trajo consigo dos valoraciones importantes: por un lado, algunas periodistas desdeñaban el concepto por creer que su uso está más relacionado con conceptos patriarcales dentro de su profesión, como si su cotidianidad laboral estuviera por completo y continuamente desarraigada de reflexión, crítica o toma de decisión. Por otro lado, este término era observado como una parte de discursos de segregación, donde quien *tiene* poder apabulla a quien no. Por eso, este concepto está inmerso en la dinamización de las categorías teóricas sin que se tome un espacio específico para tratarlo, precisamente por las interpretaciones mayormente negativas que generaba en las entrevistas.

También, la dificultad para acceder a los testimonios de un número mayor de jefas, gerentes o directoras. La forma de realizar el trabajo de campo implicó adoptar una estrategia de bola de nieve, permitiendo que sean las mismas entrevistadas quienes den entrada a nuevas participantes. Por ello, si bien la presencia de las mujeres en posiciones de toma de decisión es visible, no pudieran realizarse los contactos necesarios para ahondar en la totalidad de las mujeres periodistas jefas, gerentes o directoras. Aunque el corte de este trabajo no es cualitativo, las voces de las mujeres que ocupan estas posiciones fue menor al de las periodistas que realizan diarismo. Afortunadamente, el acercamiento fenomenológico permitió explorar en estas pocas entrevistas una construcción general de sus percepciones y los obstáculos por los que tienen que atravesar.

Del lado correspondiente a la metodología utilizada, que le da un énfasis a las voces de las entrevistadas y categoriza su información a través de códigos operacionalizables, se obtuvo una gran cantidad de información que, si bien refleja la aproximación eidética que caracteriza a la fenomenología, también sugiere distintos problemas en relación con la prioridad de la información. Para solventar esta problemática, se utilizó una adhesión constante a los conceptos propuestos por el Marco Teórico, así como una constante mirada a los objetivos propuestos en la

investigación. Sin embargo, la complejidad del fenómeno y su análisis desde una perspectiva que integra el poder como una manifestación reticular, simbólica, con la racionalización y creatividad exigidos para la realización del trabajo, así como una perspectiva de género, evita que cada rasgo del fenómeno tenga cabida en la investigación. Además, atinar a desmenuzar cada aspecto de las construcciones históricas que delimitan la acción periodística a sistemas estructurales de dominación, como el patriarcal, implica una mirada histórica que no fue el centro de esta investigación. Sin embargo, sí son palpables las diferenciaciones sobre las características subjetivas y las que son ajenas a su agencia, que son identificadas por las periodistas como la manifestación impune de grupos de poder forjados por hombres.

VIII. Conclusiones

Las dinámicas laborales por las que atraviesan las mujeres periodistas para alcanzar posiciones de toma de decisión dentro de sus respectivos medios de comunicación, y que además realizan su trabajo en las dimensiones geográficas del municipio de Querétaro, están construidas con negociaciones entre sus propias subjetividades y los lineamientos que les son establecidos por sus empresas. Este de por sí complejo proceso intersecta con sus procesos familiares y corporales, donde trabajar atravesando un proceso de embarazo no significa un término a su ejercicio periodístico, pero sí significa una ruptura importante en relación con dinámicas previamente establecidas. Esto demuestra que, si bien las labores cotidianas de las mujeres periodistas que realizan diarismo es distinta a las labores realizadas por mujeres que toman decisiones dentro de su medio de comunicación, ambas presentan un patrón establecido en dinámicas laborales androcéntricas.

Sobre el supuesto de esta investigación, se encontró que no todos los elementos se conjugan en la forma en que se pensó al inicio. Se proponía que el acceso a las posiciones de poder estaba en función de la feminización de la profesión, las dinámicas y elementos laborales que precarizan su trabajo y la segregación laboral. Todo esto atravesado por la perspectiva de género, que permitía ahondar en las características analizadas sin que éstas fueran únicamente representación de particularidades contextuales enriquecidas de forma exclusiva por la aplicación de las entrevistas. Esta es la fórmula propuesta al inicio:

$$Ap = f[F + P + L]G$$

Sin embargo, gracias al análisis fenomenológico de la información recuperada, se vuelve necesario reestructurar la primera propuesta.

$$Ap = f[F + G]P - L/S$$

El elemento extra en relación con la versión anterior es la “S”, que implica la subjetividad. Agregar este elemento implica que muchas de las decisiones tomadas por las periodistas, si bien están enmarcadas por sistemas macro estructurales sobre los cuales ellas generan resistencias y negociaciones, definen potencialmente el mantenerse o no bajo la posibilidad de acceder a estas posiciones. En otras palabras: al reconocer las ventajas y desventajas de esas posiciones, no todas las periodistas tienen interés en ocuparlas. Además, el elemento “L”, la segregación laboral, está involucrada en el proceso pero no en la forma inicialmente pensada, pues tal característica del fenómeno se observa en distintas modalidades pero la más imperante es la que segrega a una mujer sin hijos a otra que no los tiene.

El trabajo de las mujeres periodistas está enmarcado por una percepción generalizada de recibir un salario bajo que no representa la cantidad de tiempo y energías físicas y mentales que las trabajadoras invierten en su labor. Si bien la transformación de las formas de comunicar exige un desapego de las formas tradicionales y un énfasis en las TICS para desarrollar sus trayectorias, existe una marcada necesidad de que sean las mismas empresas las que brinden sus herramientas de trabajo, especialmente en relación con los traslados, pues muchas de las entrevistadas utilizan sus propios recursos para atender las coberturas requeridas.

El pluriempleo se convierte en una necesidad cotidiana. Al involucrarse en más de un medio de comunicación de manera simultánea, existe la implicación de participar en dinámicas de poder que recaen en las subjetividades de la periodista, en conjunto con las de sus demás colegas. Es la correspondencia entre ambas fuerzas y la construcción de redes de apoyo de índole laboral e informativa la que permite la creación de espacios de poder e influencia, primero desde el nivel de las periodistas y su trabajo cotidiano para luego trasladarse hacia la posibilidad de acceder a otras posiciones, si bien no con mayor jerarquía, sí dentro de otros medios de comunicación que puedan ofrecer mejores condiciones laborales que su medio anterior.

A la par del pluriempleo, la polivalencia es una cualidad presente en casi la totalidad de las periodistas. Esto implica que sus tareas cotidianas son continuamente rebasadas tanto por las necesidades del medio, como por las de ellas para adherirse a nuevas tendencias informativas, como su participación en redes sociales. A esto se le suma una identificación de espacios

masculinizados donde la presencia de mujeres periodistas está estigmatizada, y que por lo tanto implica una barrera en los movimientos verticales de sus trayectorias.

En sus primeros acercamientos al mercado laboral, muchas de ellas tienen que atravesar por un trabajo de becarias y practicantes que muchas veces no es remunerado, y cuya consigna es el pago por el aprendizaje obtenido. Uno de los aprendizajes que sí puede llegar a ser significativo al grado de poder ser operacionalizable, es la relación que pueden establecer con diversas figuras del escenario público, como funcionarios municipales y estatales. Son estas figuras las que potencialmente pueden solicitar su participación en campañas electorales, y una vez victoriosos invitan a las periodistas a trabajar en sus departamentos de Comunicación Social. Si bien esto implica una mejora en sus condiciones laborales, también significa una salida del periodismo desde los medios de comunicación para ahora hacerlo desde una oficina.

En cuanto a las pausas que tienen que realizar, muchas de estas corresponden a su participación en procesos de embarazo, pero casi exclusivamente cuando nacen sus hijos pues su trabajo no se interrumpe sino hasta ese momento. Esto implica que realizan coberturas embarazadas, y cuando este proceso termina y toman sus permisos de maternidad, se reincorporan a sus labores. En algunos casos, al regresar sus tareas se ven considerablemente reducidas, pero en la generalidad los cambios estructurales son pertinentes a la subjetividad de la periodista, quien ahora realiza coberturas acompañada de las infancias.

El acceso de las mujeres periodistas está enriquecido por la reflexión y subjetividad de cada participante. Ellas reconocen que los espacios donde se desarrollan están continuamente precarizados, desde los horarios que tienen que invertir hasta la compensación económica recibida. Aún con ello, encuentran resquicios donde estas fuerzas estructurales pueden ser, al menos en un grado personal, minimizadas. Si su presencia en estas posiciones es menor, ellas lo reconocen como un usufructo de un sistema patriarcal que se estableció desde hace mucho tiempo en los rincones del ejercicio periodístico.

Reconocen a su vez que la lucha por los espacios de toma de decisión no está estrictamente localizado en la punta de las pirámides o de las estructuras jerárquicas de los medios de comunicación, sino que pueden hacerlo desde su propia trinchera. La construcción de su identidad laboral se basa justamente en la diferencia de los estatutos o expectativas sociales que del periodismo se tiene sobre ellas; no por nada las fuentes asignadas no responden a

parámetros tradicionales que atienden la dualidad de noticias duras y blandas, sino a procesos de reflexión que enmarcan sus subjetividades y sus intereses familiares y afectivos.

Sin embargo, está plenamente reconocido por ellas que el sistema patriarcal está en constante modificación para poder adaptarse a la realidad contemporánea, y una forma de hacerlo es su involucramiento y participación en las condiciones laborales existentes. Aunque reconocen que tienen la libertad de elegir o no las condiciones ofrecidas por un medio de comunicación, es muchas veces su gusto por ejercer la profesión lo que las motiva a desarrollarse con bajos salarios, ausencia de contratos, exigencia informal de horarios amplios, etc. Esta aceptación de las condiciones aún reconociendo estas características no puede, empero, restringirse a una simple aceptación por necesidad de trabajo, pues esto restringiría colosalmente los procesos subjetivos y reflexivos por los que atraviesan las periodistas. En lugar de eso, estas decisiones tienen el potencial de ser propuestas de cambio estructurales, pues son ellas mismas quienes modifican parte de sus dinámicas para poder acoplar de la mejor manera posible los tiempos entre su trabajo y su descanso, entre las coberturas y la esfera familiar.

En esto es justamente donde recae la recuperación de espacios y lugares históricamente perdidos ante sistemas patriarcales: en la construcción de una identidad laboral que se adhiere a los lineamientos establecidos, pero bajo un choque encarnado en la negociación con las jefaturas, con las gerencias y con las directoras, pero también con las y los colegas con quienes hacen comunidad. Aceptar trabajar bajo estas condiciones, entonces, implica una postura política que alza la voz contra violencias estructurales que precarizan el trabajo de las mujeres.

Uno de los intereses principales de este trabajo es poner de manifiesto el acceso a posiciones de poder entre las mujeres periodistas en los medios de comunicación en Querétaro, así como explicar las posibles causas de su presencia o ausencia, tomando la perspectiva de género como una categoría de análisis que permita dar cuenta de los obstáculos a los que se tienen que enfrentar. Como se ha observado en el Estado del Arte, las investigaciones, trabajos o ensayos que relacionan la cuestión laboral con el periodismo en el contexto queretano son escasas, por lo que se vuelve necesario hacer visible una situación que precariza a gran parte de las trabajadoras de los medios de comunicación. De esta manera, se abre una puerta desde el ámbito académico que puede influir en la creación de políticas públicas que tengan como intención principal el proponer soluciones relacionadas con la forma en que las mujeres periodistas emplean su fuerza de trabajo.

La forma en que se relaciona la dinámica entre medios de comunicación y el Estado debería estar fundada en una construcción integral de la ciudadanía. Evitar mirar la situación particular de las formas laborales de las trabajadoras periodistas, implica ignorar una dimensión completa que interfiere profundamente tanto en la construcción de su labor cotidiana, como la cimentación de las formas en que se vive el ámbito profesional de la comunicación en la entidad. Un ejercicio pleno del periodismo, que por supuesto incluye el bienestar laboral de quienes lo realizan cotidianamente, implica que la creación de políticas públicas se convierta en un proceso de profunda transformación social, pues ambos elementos generan una relación estrecha: el y la ciudadana es adecuadamente escuchada, y sus problemáticas son dispuestas en el lugar histórico que le corresponde.

Esta investigación considera una política pública bajo dos definiciones: la primera la considera como “un proceso de mediación social, en la medida que el objeto de cada política pública es tomar a su cargo los desajustes que pueden ocurrir entre un sector y la sociedad global” (Muller, 2007, p. 11); la segunda, considera que las políticas públicas “son el conjunto de iniciativas, decisiones y acciones del régimen político, frente a situaciones socialmente problemáticas y buscan solucionar esas situaciones o -al menos- llevarlas a niveles manejables” (Salazar, 2012, p. 49) Gracias a ambas definiciones se avanza a la comprensión del fenómeno central de esta investigación como uno que afecta a un sector de la sociedad como un reflejo de una situación global, y que atañe al régimen político pues es justamente éste el que está obligado a atender el fenómeno como si éste fuera un problema que requiere ser resuelto para obtener el bienestar del sector central del problema pero, al avanzar en su resolución, reconocerlo como uno creado en razón de una construcción macro estructural que puede visibilizarse en la dimensión microestructural: las relaciones laborales de las mujeres periodistas.

Todo diseño y posible implementación de las políticas públicas tiene que ir de la mano del Estado. Según mencionan Valenti y Flores (2009), “a diferencia de lo que sucede en contextos liberal-democráticos, en la región latinoamericana el Estado es un actor que dificulta o coadyuva en el proceso de las políticas públicas en mayor medida” (p. 181), por lo que no puede pensarse en una transformación de fondo de la realidad laboral de las mujeres periodistas sin la participación del Estado, quien está obligado a reconocer los fenómenos que le conciernen dentro de su espacio social, histórico y geográfico, y por lo mismo atenderlos con miras al bienestar de las personas directa e indirectamente afectadas. La búsqueda por parte del Estado para optimizar

favorablemente la vida de sus ciudadanos incluye la construcción de la democracia y el interés público adherido al ejercicio del periodismo; en este sentido, ha sido ampliamente aceptada la existencia de algún tipo y nivel de interés público sobre la forma en que operan los medios de comunicación, y esto tiene mucho que ver con el surgimiento de la democracia y de una esfera pública, donde las opiniones se forman y expresan por los ciudadanos sobre una base de conocimientos socialmente aceptados y de valores ampliamente aceptados (McQuail, 1992, p. 4).

Esta investigación puede ayudar a comprender las dinámicas laborales de las periodistas. Gracias a su desarrollo dentro del espacio académico, existe la posibilidad de que pueda fomentar diálogos integrales entre las mujeres que ejercen el periodismo, las personas dueñas de los medios de comunicación, y los representantes del Estado. El intercambio de ideas inherentes a cada una de estas posiciones amplifica, por un lado, las características específicas de cada trabajadora, y por otro, da pie a la creación de soluciones sostenibles que tengan en el centro el bienestar de las trabajadoras, pero que no pierdan de lado los intereses económicos, sociales y políticos de cada uno de los medios de comunicación interesados en transformar la realidad de sus periodistas.

Este tipo de políticas públicas, que pueden ser motivadas por lo expuesto en este trabajo, tienen que ser consideradas como *acciones afirmativas*²⁸: al reconocer la situación laboral de las mujeres periodistas, y cómo su presencia en posiciones de toma de decisión en sus medios de comunicación puede implicar una serie de discriminaciones basadas en la división sexual del trabajo, la feminización de su profesión, etc., y que a su vez evidencian las desigualdades profundamente arraigadas en el trabajo de las periodistas en la entidad.

Las *acciones afirmativas* pueden servir como elemento fundamental en la creación de políticas públicas que trabajen para garantizar la transformación laboral de las mujeres y su mayor alejamiento de situaciones que precarizan su labor cotidiana, manifestada en el techo de cristal, el piso pegajoso y el laberinto. Al reflexionar sobre estos puntos y actuar sobre ellos, los espacios que históricamente han sido negados a las mujeres dentro de los medios de

²⁸ Las *acciones afirmativas* refieren a:

Todas las acciones utilizadas por los poderes públicos y aquellas provenientes de los *inputs* que ejercen los individuos en la esfera pública tendientes a lograr políticas públicas, prácticas equiparadoras y restablecedoras de los derechos fundamentales para grupos excluidos y discriminados como los afroamericanos, mujeres, indígenas, personas en situación de discapacidad, entre otros. (Durango, 2016, p. 138)

Por lo tanto, su uso está ligado al empoderamiento como proyecto global de recuperación de derechos humanos, potestades jurídicas y sociales y recuperación de espacios de grupos históricamente vulnerados.

comunicación pueden comenzar a flexibilizarse o, en su defecto, puede encaminar hacia una nueva reflexión que tenga en el centro el bienestar de las periodistas.

El objetivo general propuesto por esta investigación, que busca analizar las experiencias de trabajo de las mujeres periodistas y de las jefas de información, permitió que fueran sus particularidades las que dieran luz sobre sus trayectorias. Al brindar una dinamización sobre lo que se considera como periodista (y no restringirla a las periodistas reporteras que realizan diarismo, sino a las periodistas que generan agendas informativas, que se involucran en departamentos de Comunicación Social), se abarca un espectro más amplio que refleja las resistencias y negociaciones que mujeres reflexivas, creativas, emprenden con su entorno. Esa es la esencia de lo que les permite desarrollar sus trayectorias laborales: las resistencias que articulan sobre un sistema conformado por características patriarcales, muy cercanas al sistema de dominación enmarcado por un poder disciplinario, y que les permite expresar posturas políticas que devienen en posiciones contrarias al *animal laborans* informativo, construido por mitos periodísticos física y psicológicamente lacerantes como “la noticia no descansa”.

Por lo tanto, esta investigación tiene la potencialidad de hacer visible la necesidad de repensar las prácticas periodísticas y observarlas desde una mirada desde el género; cómo sus dinámicas más esenciales tienen que ser reconstruidas con la aplicación de acciones afirmativas generadas desde la subjetividad y guiadas hacia la creación de políticas públicas que conjuguen las características interseccionales de las y los periodistas para motivar, primero, a la acción colectiva de quienes realizan el periodismo; y segundo, el compromiso de sus respectivos medios de comunicación para tener en el centro el bienestar de sus trabajadoras.

Referencias

- Adams, C. (2022). The Importance of Journalism in Our Society. *Journal of Mass Communication & Journalism*, 12(2).
<https://www.hilarispublisher.com/open-access/the-importance-of-journalism-in-our-society.pdf>
- Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación [ANECA]. (2005). *Títulos de grado en Comunicación*. ANECA.
https://www.aneca.es/documents/20123/63950/libroblanco_comunicacion_def.pdf/0c0517b1-d2bd-b726-123c-4b30a7c3be5e?t=1654601743040
- Aguado, J. A., Cano, F. J., y Sánchez, M. J. (2020). Segregación por género y Formación Profesional: aportaciones al debate sobre la situación actual. *Revista de Sociología de la Educación-RASE*, 13(3), 308-327.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7477448>
- Akorsu, A. (2016). Feminization of Labor. *The Wiley Blackwell Encyclopedia of Gender and Sexuality Studies*, 1-3. DOI: 10.1002/9781118663219.wbegss027
- Alamilla, L. (2019). Empoderamiento de mujeres periodistas de Tlaxcala: un lento y firme proceso en el 2018. *Cathedra et Scientia. International Journal*, 5(2), 5-28.
http://www.profesoresuniversitarios.org.mx/catedra_ciencia_international_journal/0093_empoderamiento_mujeres_periodistas_alamilla_castillo_leticia.pdf
- Alcázar, M. (2005). La reducción eidética en Husserl y Scheler. En C. Moreno y A. M. De Mingo (Eds.), *Signo, intencionalidad, verdad: Estudios de Fenomenología*. (pp. 171-177). Secretariado de Publicaciones de la Universidad de Sevilla.
<https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/70972/Reducci%C3%B3n%20eid%C3%A9tica%20en%20Husserl%20y%20Scheler.pdf?sequence=1>
- Amado, A. (2017). Las periodistas desde los estudios del periodismo: perfiles profesionales de las mujeres en los medios informativos. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, (12), 325-346.
<https://revpubli.unileon.es/ojs/index.php/cuestionesdegenero/article/view/4846>
- American Sociological Association. (1999). *Code of Ethics and Policies and Procedures of the ASA Committee on Professional Ethics*. American Sociological Association.
<https://www.asanet.org/wp-content/uploads/savvy/images/asa/docs/pdf/CodeofEthics.pdf>

- Amuyunzu-Nyamongo, M., y Francis, P. (2006). Collapsing Livelihoods and the Crisis of Masculinity in Rural Kenya. En I. Bannon y M. Correia (Eds.), *The Other Half of Gender: Men's Issues in Development* (pp. 219-244). World Bank.
<https://documents1.worldbank.org/curated/en/673491468313860266/pdf/365000Other0ha101OFFICIAL0USE0ONLY1.pdf>
- Andrés-Rosales, R., Czarnecki, L., y Mendoza-González, M. Á. (2019). A spatial analysis of precariousness and the gender wage gap in Mexico, 2005-2018. *The Journal of Chinese Sociology*, 6(13), 1-21.
<https://journalofchinesesociology.springeropen.com/articles/10.1186/s40711-019-0104-2>
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional del Trabajo*, 116(3).
https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/servaem/media/f01_r2_SegregacionProfesional_ANKER.pdf
- Arciniega, F. (2003). El contrato de trabajo. En P. Kurczyn y C. A. Puig (Eds.), *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano* (pp. 73-123). Universidad Nacional Autónoma de México.
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1090/7.pdf>
- Arcos, M. G. (2010). *Dos visiones de la práctica periodística en Querétaro: los nuevos y los viejos periodistas* [Tesis de licenciatura]. Universidad Autónoma de Querétaro.
<https://ri-ng.uaq.mx/xmlui/handle/123456789/7124>
- Arendt, H. (2003). *La Condición Humana*. Paidós.
<https://ezequielssingman.blog/wp-content/uploads/2020/09/la-condicion-humana-hannah-arendt.pdf>
- Arévalo, C., y Paz, J. (2015). Desigualdad entre géneros en el uso del tiempo total de trabajo (remunerado y no remunerado). Una exploración para la Ciudad de Buenos Aires. *Laboratorio. Revista de Estudios sobre Cambio Estructural y Desigualdad Social*, (26), 81-105.
<https://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/laboratorio/article/view/1297/1193>
- Ariza, M. (2006). Mercados de trabajo urbanos y desigualdad de género en México a principios del siglo XXI. En E. De la Garza y C. Salas (Eds.), *La situación del trabajo en México* (pp. 377-411). México: Instituto de Estudios del Trabajo (IET), Universidad Autónoma

- Metropolitana (UAM), Centro Americano para la Solidaridad Sindical Internacional, AFL–CIO y Plaza y Valdés Editores.
- Ashiq, U. (2021). Glass Ceiling Effect and Women Career: Determining factors in Higher Education Institutions. *Sir Syed Journal of Education & Social Research*, 4(1), 1-8. DOI: 10.36902/sjesr-vol4-iss1-2021(1-8)
- Asociación de Periodistas de Aragón. (2018). *Guía de Riesgos Psicosociales en los Medios de Comunicación* [Guía]. Gobierno de Aragón.
<https://fape.es/wp-content/uploads/2019/01/Gu%C3%ADa-de-riesgos-psicosociales-en-los-medios-de-comunicaci%C3%B3n.pdf>
- Asociación Médica Mundial. (2019). *Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial* [Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos]. ICIMER.
https://icmer.org/wp-content/uploads/2019/Etica/declarac_Helsinki_ivestigacs_medicas_seres_hum.pdf
- Aspiazu, E. (2013). Trabajo y cuidado: la promoción de la justicia de políticas de conciliación con perspectiva de género. *Trabajo y Sociedad*, (21), 363-371.
<https://www.redalyc.org/pdf/3873/387334693023.pdf>
- Association for Women's Rights in Development. (2004). Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica. *Derechos de las mujeres y el cambio social*, (9), 1-8.
https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/nterseccionalidad_-_una_herramienta_para_la_justicia_de_genero_y_la_justicia_economica.pdf
- Aurora, Á. J. (2008). *La construcción del discurso político-electoral de Arena: elecciones 2006* [Tesis de Doctorado]. FLACSO El Salvador.
<https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/1992/10/A-Cubierta-T-2008AJA.jpg>
- Benería, L. (2019). Reproducción, Producción y División Sexual del Trabajo. *Revista de Economía Crítica*, (28), 129-152.
<https://revistaeconomiacritica.org/index.php/rec/article/view/245/229>
- Bergson, H. (1998). *Creative evolution*. Dover Publications.
<http://www.evolocus.com/Textbooks/Bergson1998.pdf>

- Berhide, C. W. (2013). Sticky Floor. En V. Smith (Ed.), *Sociology of Work. An Encyclopedia* (pp. 825-826). Sage.
- Bernal, N., y Ruiz, A. (11 de octubre de 2021). Fiscalía de Querétaro persigue tras 8M; activistas acusan criminalización. *Pie de Página*.
<https://piedepagina.mx/fiscalia-de-queretaro-persigue-tras-8m-activistas-acusan-criminalizacion/>
- Betti, E. (2018). Historicizing Precarious Work: Forty Years of Research in the Social Sciences and Humanities. *Internationaal Instituut voor Sociale Geschiedenis*, 63, 273-319.
 10.1017/S0020859018000329
- Bhattacharjee, A. (2012). *Social Science Research: Principles, Methods, and Practices*. University of South Florida.
https://digitalcommons.usf.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1002&context=oa_textbooks
- Blanco-Herrero, D., Oller, M., y Arcila, C. (2020). Las condiciones laborales de los periodistas iberoamericanos. Diferencias temporales y geográficas en Brasil, México, Chile, España y Portugal. *Comunicación y Sociedad*, 17, 1-39.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-252X2020000100102&script=sci_arttext
- Blanco Sepúlveda, O., Rain Rain, A., y Julián Vejar, D. (2022). Precariedades, racialización e interseccionalidad. Segmentos y perfiles laborales de mujeres mapuche residentes en La Araucanía, Chile. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, (245), 331-369.
<http://dx.doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2022.245.78829>
- Blazquez, N. (2010). Epistemología feminista: temas centrales. In N. Blazquez, F. Flores, & M. Ríos (Eds.), *Investigación feminista: epistemología, metodología y representaciones sociales* (pp. 21-38). Universidad Nacional Autónoma de México, Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades.
https://biblioteca.clacso.edu.ar/Mexico/ceiich-unam/20170428032751/pdf_1307.pdf
- Blumell, L., y Mulupi, D. (2021). "Newsrooms need the metoo movement." Sexism and the press in Kenya, South Africa and Nigeria. *Feminist Media Studies*, 1-18.
<https://doi.org/10.1080/14680777.2020.1788111>

- Bonilla-García, M. Á., y López-Suárez, A. D. (2016). Ejemplificación del proceso metodológico de la teoría fundamentada. *Cinta de moebio*, (57), 305-315.
<https://www.scielo.cl/pdf/cmoebio/n57/art06.pdf>
- Bordón, C. V. (2018). El biopoder patriarcapitalista y la destrucción de la masculinidad: la resistencia en clave femenina y feminista. *Acheronta. Revista de Investigaciones en Filosofía*, (3), 2-22. <https://revistas.unne.edu.ar/index.php/ach/article/view/3081>
- Borrero, S., y Espejo, A. (1994). *La ganancia del espacio laboral de la mujer periodista* [Tesis de licenciatura]. Universidad Autónoma de Occidente.
<https://red.uao.edu.co/handle/10614/931>
- Bourdieu, P. (1989). Social Space and Symbolic Power. *Sociological Theory*, 7(1), 14-25.
https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/3958155/mod_resource/content/1/Social%20space%20and%20symbolic%20power.pdf
- Bourdieu, P. (1991). *Language and Symbolic Power* (J. B. Thompson, Ed.). Polity Press.
https://monoskop.org/images/4/43/Bourdieu_Pierre_Language_and_Symbolic_Power_1991.pdf
- Bourdieu, P. (1999). *Meditaciones pascalianas* (T. Kauf, Trad.). Anagrama.
- Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina* (J. Jordá, Trad.). Anagrama.
- Bourdieu, P., y Wacquant, L. J.D. (1995). *Respuestas : Por Una Antropología Reflexiva*. Grijalbo.
<https://fundacion-rama.com/wp-content/uploads/2023/01/2007.-Respuestas-por-una-%E2%80%A6-Bourdieu-y-Wacquan.pdf>
- Bravo, J. (13 de octubre de 2023). Sindicalismo en los medios públicos digitales. *Proceso*.
<https://www.proceso.com.mx/opinion/2023/10/13/sindicalismo-en-los-medios-publicos-digitales-316660.html>
- Browne, I., y Misra, J. (2008). Labor-market Inequality: Intersections of Gender, Race, and Class. En M. Romero y E. Margolis (Eds.), *The Blackwell Companion to Social Inequalities* (pp. 165-189). Wiley.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1002/9780470996973.ch9>
- Buckingham, S., Fiadzo, C., Dalla, V., Todaro, L., Dupont, C., y Hadjivassiliou, K. (2020). *El trabajo precario desde una perspectiva de género e interseccionalidad, y formas de combatirlo*. Policy Department for Citizen's Rights and Constitutional Affairs.

- [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/662491/IPOL_STU\(2020\)662491_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/662491/IPOL_STU(2020)662491_EN.pdf)
- Burin, M. (2008). Las "fronteras de cristal" en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización. *Anuario de Psicología*, 39(1), 75-86.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=97017401006>
- Burin, M., y Meler, I. (2010). *Género y familia: poder, amor y sexualidad en la construcción de la subjetividad*. Paidós.
- Busto, A. (2010). Posicionamiento profesional y techo de cristal de las Periodistas en Argentina. *Chasqui. Revista Latinoamericana de Comunicación*, (109), 72-77.
<https://www.redalyc.org/pdf/160/16057454008.pdf>
- Bustos, O. (2002). Mujeres rompiendo el techo de cristal: el caso de las universidades. *OMNIA. Revista de la Coordinación de Estudios de Posgrado*, (41), 1-7.
http://poseidon.posgrado.unam.mx/publicaciones/ant_omnia/41/07.pdf
- Byerly, C. M., y Ross, K. (2006). *Women and media: a critical introduction*. Wiley.
- Calhoun, C. (2002). *Dictionary of the Social Sciences*. Oxford University Press, USA.
- Camacho, A. (2015). Flexibilización sin precarización: estrategias para prevenir la precarización en la era de la modernización económica. *Criterio Jurídico*, 13(2), 11-33.
https://www.researchgate.net/publication/301863295_Flexibilizacion_sin_precarizacion_estrategias_para_prevenir_la_precarizacion_en_la_era_de_la_modernizacion_economica
- Camarena, M. E., y Saavedra, M. L. (2018). El techo de cristal en México. *La Ventana*, (47), 312-347. <https://www.scielo.org.mx/pdf/laven/v5n47/1405-9436-laven-5-47-00312.pdf>
- Camarero, L. A. (2006). *El trabajo desvelado. Trayectorias ocupacionales de las mujeres rurales en España*. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
https://solidaridadintergeneracional.es/files/biblioteca/documentos/El_Trabajo_Desvelado_Trayectorias_ocupacionales_de_las_mujeres_rurales_en_Espaa.pdf
- Camberos, M., y Bracamontes, J. (2021). La informalidad laboral en las entidades de México en el siglo XXI: posibles factores explicativos. *Revista Internacional de Estadística y Geografía*, 12(1), 30-47.
https://rde.inegi.org.mx/wp-content/uploads/2021/04/RDE33_03.pdf
- Cambridge. (s.f.). *intermarriage*. Recuperado el 8 de junio de 2023, desde <https://dictionary.cambridge.org/es/diccionario/ingles-espanol/intermarriage>

- Campos, M. (2007). El (falso) problema cuantitativo-cualitativo. *Liberabit. Revista de Psicología*, 13, 5-18. <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v13n13/a02v13n13.pdf>
- Campos, M. (2022). La cobertura político-electoral: clase política, opinión pública y medios de comunicación. En S. López (Ed.), *Manual de periodismo judicial electoral* (pp. 57-60). Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación. https://www.te.gob.mx/editorial_service/media/pdf/090420241441566400.pdf
- Carbajal, Y., y De Jesús Almonte, L. (2017). Empleo manufacturero en la Región Centro de México. Una estimación por gran división. *Contaduría y Administración*, 62, 880-901. <https://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v62n3/0186-1042-cya-62-03-00880.pdf>
- Cárdenas, A., Correa, N., y Prado, X. (2014). Segregación laboral y género: tendencias y desafíos relativos al mercado laboral de la salud y la educación en Chile. *Polis, Revista de la Universidad Bolivariana*, 13(38), 397-418. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30531773018>
- Carli, L. L., y Eagly, A. H. (2007). *Through the Labyrinth: The Truth about how Women Become Leaders*. Harvard Business School Press.
- Carli, L. L., y Eagly, A. H. (2016). Women face a labyrinth: an examination of metaphors for women leaders. *Gender in Management: An International Journal*, 31(8), 514-527. 10.1108/GM-02-2015-0007
- Caro, F. J., García, M., Rodríguez, C. J., y Jiménez, G. (2007). Techo de cristal en las empresas periodísticas: percepción de las habilidades y capacidades de la mujer en las tareas de dirección. *Ámbitos: Revista Internacional de Comunicación*, 16, 395-407. <https://idus.us.es/handle/11441/23761>
- Caro-González, F. J., García-Gordillo, M., y Bezunartea-Valencia, O. (2014). La metodología mixta de investigación aplicada a la perspectiva de género en la prensa escrita. *Palabra Clave*, 17(3), 828-853. <https://www.redalyc.org/pdf/649/64931834010.pdf>
- Carrasquer, P. (2009). *La doble presencia. El trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas* [Tesis de doctorado]. Universidad Autónoma de Barcelona. <https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2009/tdx-0406110-152629/pco1de1.pdf>
- Castells, M. (2009). *Comunicación y poder*. Alianza Editorial. <https://www.felsemiotica.com/descargas/Castells-Manuel-Comunicaci%C3%B3n-y-poder.pdf>

- Castillo, L. (2015). *Los techos de cristal en el periodismo. La experiencia de una directora* [Memorias]. XXVII AMIC.
https://www.uaq.mx/amic/docs/memorias/GI_05_PDF/GI_05_Los_techos_de_cristal.pdf
- Cenobio-Narcizo, F. J., Guadarrama-Orozco, J. H., Medrano-Loera, G., Mendoza-de la Vega, K., y González-Morales, D. (2019). Una introducción al enfoque del curso de vida y su uso en la investigación pediátrica: principales conceptos y principios metodológicos. *Boletín Médico del Hospital Infantil de México*, (76), 203-209. 10.24875/BMHIM.19000007
- Cepeda, D. A. (2020). Condiciones laborales de las mujeres periodistas en Tamaulipas. *Comunicación y Sociedad*, 17, 1-21. <https://doi.org/10.32870/cys.v2020.7614>
- Cerva, D., y López Hernández, G. Y. (2020). Violencia política en razón de género en México: Reconstrucción del proceso 2008-2018. En D. C. Fernández-Matos y M. N. González Martínez (Eds.), *Violencia Política Contra las Mujeres* (pp. 139-181). Universidad Simón Bolívar.
- Chávez, M., y Del Prado, R. (2018). *El Periodismo Polivalente en Querétaro*. Recuperado el 4 de mayo de 2023, desde <https://www.anahuac.mx/investigacion/sites/default/files/inline-files/32-COMUNICACION%20COMUNICACION%20INFORMACION%20DE%20LA%20MUJER.pdf>
- Comunicación e Información de la Mujer (2008). *Condiciones laborales de las y los periodistas en México, un acercamiento*. CIMAC y Fundación Friedrich Ebert.
<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/06447.pdf>
- Comunicación e Información de la Mujer A.C. (2021). *Impactos de la Covid-19 en las periodistas* [Reporte]. CIMAC.
https://cimac.org.mx/wp-content/uploads/2022/07/informe_junio-30.pdf
- Conelly, W. T., y Chaiken, M. S. (2000). Intensive Farming, Agro-Diversity, and Food Security Under Conditions of Extreme Population Pressure in Western Kenya. *Human Ecology*, 28(1), 19-51. 10.1023/a:1007075621007
- Consejo de Europa. (2011). *Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica* (210) [Council of Europe Treaty Series]. Council of Europe. Conseil De Europe. <https://rm.coe.int/1680462543>
- Consejo de Europa. (2023). *Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul)*. Council of

- Europe. Conseil De L'Europe.
<https://rm.coe.int/istanbul-convention-questions-and-answers-spanish/1680944855>
- Conway, J. K., Bourque, S. C., & Scott, J. W. (2013). El concepto de género. In M. Lamas (Ed.), *El Género: la construcción cultural de la diferencia sexual* (pp. 21-33). Universidad Nacional Autónoma de México.
- Coraggio, J. L. (2011). *Economía social y solidaria: el trabajo antes que el capital* (A. Acosta y E. Martínez, Eds.). Abya-Yala.
<https://www.coraggioeconomia.org/jlc/archivos%20para%20descargar/economiasocial.pdf>
- Corona, S. (2012). Notas para construir metodologías horizontales. En S. Corona y O. Kaltmeier (Eds.), *En diálogo. Metodologías horizontales en Ciencias Sociales y Culturales* (pp. 85-109). Gedisa.
https://sarahcorona.net/lecturas/corona_y_kaltmeier_2012_En_dialogo_metodologias_horizontales_en_ciencias_sociales_y_culturales.pdf
- Coronel, S. S. (2012). *Digging Deeper: A Guide for Investigative Journalists in the Balkans*. BIRN. Balkan Investigative Reporting Network.
<https://birnsummerschool.org/wp-content/uploads/2016/12/Digging-Deeper-A-Guide-for-Investigative-Journalists-in-the-Balkans-Chapter-One.pdf>
- Czarnecki, L., y Vargas-Chanes, D. (2019). Welfare Regime, Neoliberal Transformation, and Social Exclusion in Mexico, 1980-2015. En M. A. Fallov y C. Blad (Eds.), *Social Welfare Responses in a Neoliberal Era: Policies, Practices, and Social Problems* (pp. 72-87). Brill.
https://www.researchgate.net/publication/329470916_Welfare_Regime_Neoliberal_Transformation_and_Social_Exclusion_in_Mexico_1980-2015_Policies_Practices_and_Social_Problems
- De Buen Lozano, N. (1997). Clases de Contratos de Trabajo. En N. De Buen Lozano y E. Morgado (Eds.), *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social* (pp. 315-328). Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/20.pdf>
- De la Garza, E. (2005). *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina*. CLACSO.
<https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20101109023754/garza6.pdf>

- De la Garza, E. (2009). Hacia un concepto ampliado de trabajo. En J. C. Neffa, E. De la Garza, y L. Muñiz (Eds.), *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales* (pp. 111-140). Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
<http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20160216041739/07.pdf>
- Del Palacio, C. (2014). Relaciones prensa-poder en Veracruz, México. Del modelo-clientelar autoritario a la nueva estrategia de negocios en un entorno violento. *Jerónimo Zurita. Revista de Historia*, (89), 115-136.
<https://ifc.dpz.es/recursos/publicaciones/34/48/07delpalacio.pdf>
- Denzin, N. K., y Lincoln, Y. S. (2018). *The SAGE Handbook of Qualitative Research*. SAGE Publications.
- De Oliveira, O., y Ariza, M. (1999). Trabajo, familia y condición femenina: una revisión de las principales perspectivas de análisis. *Papeles de Población*, 5(20), 89-127.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11202005>
- Deuze, M. (2008). The Changing Context of News Work: Liquid Journalism and Monitorial Citizenship. *International Journal of Communication*, 2, 848-865.
<https://ijoc.org/index.php/ijoc/article/viewFile/290/197>
- De Vuyst, S., y Raeymaeckers, K. (2019). Gender as a multi-layered issue in journalism: A multi-method approach to studying barriers sustaining gender inequality in Belgian newsrooms. *European Journal of Women's Studies*, 26(1), 23-38.
<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1350506817729856>
- Díaz-Bravo, L., Torruco-García, U., Martínez-Hernández, M., y Varela-Ruiz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en Educación Médica*, 2(7), 162-167. <https://www.redalyc.org/pdf/3497/349733228009.pdf>
- Dirección General de Estadística y Censos. (2023). *Informe de Resultados N° 1743: Indicadores de resultados 2023* [Reporte]. Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.
https://www.estadisticaciudad.gob.ar/eyc/wp-content/uploads/2023/03/Ir_2023_1743.pdf
- Dumănescu, L., Mârza, D., y Eppel, M. (2014). Introduction. En L. Dumănescu, D. Mârza, y M. Eppel (Eds.), *Intermarriage Throughout History* (pp. 1-18). Cambridge Scholars Publishing.

- Durango, G. (2016). Las acciones afirmativas como mecanismos reivindicadores de la paridad de género en la participación política inclusiva: Ecuador, Bolivia, Costa Rica y Colombia. *Revista de Derecho*, (45), 137-168. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r35050.pdf>
- Ebenstein, A. (2013). *Why Do Parents Abort Girls? Patrilocality and Its Historical Origin* [Seminario]. Hebrew University of Jerusalem. https://fsi-live.s3.us-west-1.amazonaws.com/s3fs-public/evnts/media/Patrilocality_and_Missing_Women_%28November_2013%29.pdf
- Eckert, S., y Assmann, K. (2021). The "ProQuote" initiative: women journalists in Germany push to revolutionize newsroom leadership. *Feminist Media Studies*, 1-18. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/14680777.2021.1881984>
- Eddy, K., Arguedas, A. R., Mukherjee, M., y Nielsen, R. K. (2023). *Women and Leadership in the News Media 2023: Evidence from 12 Markets* [Hoja Informativa]. Instituto Reuters. Universidad de Oxford. https://reutersinstitute.politics.ox.ac.uk/sites/default/files/2023-03/Eddy_et_al_Women_and_Leadership_2023.pdf
- Eilifsen, M. (2011). Capture the Unexpressed: Anecdote as a Device in Hermeneutic Phenomenological Research. *Indo-Pacific Journal of Phenomenology*, 11(1), 1-9. 10.2989/IPJP.2011.11.1.7.1106
- Elmore, C., y Massey, B. (2014). Need for instruction in entrepreneurial journalism: Perspective of full-time freelancers. *Journal of Media Practice*, 13(2), 109-124. https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1386/jmpr.13.2.109_1
- Errasti-Ibarrondo, B., Jordán-Sierra, J. A., Díez-del-Corral, M., y Arantzamendi, M. (2018). Conducting phenomenological research: Rationalizing the methods and rigour of the phenomenology of practice. *Leading Global Nursing Research*, 74(1), 1-32. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jan.13569>
- Escalante, E. (2009). Una nota metodológica sobre los análisis cualitativos. El análisis de las relaciones entre los elementos: el análisis de las frecuencias y co-ocurrencias. *Theoria*, 18(1), 57-67. <http://www.ubiobio.cl/miweb/webfile/media/194/v/v18-1/5.pdf>
- Fairclough, N. (1995). *Critical discourse analysis: the critical study of language*. Longman. <https://www.felsemiotica.com/descargas/Fairclough-Norman-Critical-Discourse-Analysis.-The-Critical-Study-of-Language.pdf>

- Fernández Massi, M. (2014). Dimensiones de la precariedad laboral: un mapa de las características del empleo sectorial en la Argentina. *Cuadernos de Economía*, XXXIII(62), 231-257. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=282130698010>
- Ferrater, J. (1978). *Diccionario de Filosofía*. Montecasino. <https://profesorvargasguillen.files.wordpress.com/2011/10/jose-ferrater-mora-diccionario-de-filosofia-tomo-i.pdf>
- Flego, L., y Ortega, J. (2020). Mujeres en el trabajo: persistencia de los condicionantes de género en el ámbito laboral. *CUHSO (Temuco)*, 30(2), 160-188. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2452-610X2020000200160
- Foucault, M. (1976). *Vigilar y castigar: nacimiento de la prisión*. Siglo Veintiuno Editores. <https://www.ivanillich.org.mx/Foucault-Castigar.pdf>
- Foucault, M. (1991a). *Microfísica del Poder*. La Piqueta. <https://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2014/12/doctrina39453.pdf>
- Foucault, M. (1991b). *El sujeto y el poder*. Carpe Diem Ediciones. <https://transdisciplinariaduj.wordpress.com/wp-content/uploads/2010/09/foucault-michel-el-el-sujeto-y-el-poder.pdf>
- Foucault, M. (2000). *Historia de la sexualidad*. Siglo XXI.
- Foucault, M. (2001). El sujeto y el poder. En *Michel Foucault: más allá del estructuralismo y la hermenéutica* (pp. 241-259). Nueva Visión SAIC. https://monoskop.org/images/f/f7/Dreyfus_Hubert_L_Rabinow_Paul_Foucault_mas_alla_del_estructuralismo_y_la_hermeneutica.pdf
- Foucault, M. (2004). *El Orden Del Discurso* (A. González, Trad.). Tusquets Editores.
- Foucault, M. (2005). *El poder psiquiátrico: curso en el Collège de France (1973-1974)* (J. Lagrange, Ed.; H. Pons, Trad.). Fondo de Cultura Económica. https://proletarios.org/books/Foucault-El_poder_psiquiatrico.pdf
- Fuentes, A. F. (2015). Cuaderno de campo. En P. M. Jørgensen, A. F. Fuentes, T. Miranda, y L. Cayola (Eds.), *Inventario botánico de la Región Madidi* (pp. 60-72). Proyecto Madidi. https://www.researchgate.net/profile/Alfredo-Fuentes-4/publication/278678399_Cuaderno_de_campo/links/5583220e08ae89172b85d683/Cuaderno-de-campo.pdf
- Fuentes, M. (2016). *Los derechos laborales de los periodistas en México. "En cualquier momento puedo ser lanzado al cesto de basura como si fuera una bola de papel"*.

- Sindicato Nacional de Redactores de la Prensa.
<https://snrp.org.mx/DocumentsSNRP/Los-derechos-laborales-de-los-periodistas-en-Mexico.pdf>
- Fuster, D. E. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. *Propósitos y Representaciones*, 7(1), 202-215.
<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.267>
- Gaete, R., Álvarez, J., y Ramírez, M. (2019). Reflexiones y experiencias de profesoras-investigadoras mexicanas sobre el techo de cristal. *Calidad en la Educación*, (50), 457-491. <https://www.scielo.cl/pdf/caledu/n50/0718-4565-caledu-50-457.pdf>
- García, B. (2001). Reestructuración económica y feminización del mercado de trabajo en México. *Papeles de Población*, 45-61.
- García, B., Márquez, L., y Ávila, J. L. (2009). Planeación y Desarrollo del Proyecto de Investigación. En B. García (Ed.), *Manual de métodos de investigación para las ciencias sociales: un enfoque de enseñanza basado en proyectos* (pp. 1-47). El Manual Moderno.
- García, S. (2020). *Brecha de género en el periodismo. El papel de la mujer en los medios de comunicación: discriminación en la inserción* [Tesis de Licenciatura].
<https://idus.us.es/handle/11441/102408>
- Gargallo, F. (2007). Feminismo Latinoamericano. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, 12(28), 15-34. http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_vem/article/view/2179
- Ginzburg, C. (1989). *Mitos, emblemas e indicios: morfología e historia*. Gedisa.
- Glaser, B. G., y Strauss, A. L. (2006). *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. Aldine.
- Global Media Monitoring Project. (2021). *Who Makes the News?* (6th ed.) [Reporte]. GMMP Global Network.
https://whomakesthenews.org/wp-content/uploads/2021/07/GMMP2020.ENG_.FINAL20210713.pdf
- Godoy, L., Díaz, X., y Mauro, A. (2009). Imágenes sobre el trabajo femenino en Chile, 1880-2000. *Revista UNIVERSUM*, 2(24), 74-93.
https://www.scielo.cl/pdf/universum/v24n2/art_05.pdf
- Gouges, O. d., Palm, E., Méricourt, T. d., y Lacombe, C. (2007). *Cuatro mujeres en la revolución francesa* (J. E. Burucúa y N. Kwiatkowsky, Trads.). Editorial Biblos.

- Güereca, R. (2016). Capítulo 3. Metodología feminista e investigación-acción. En R. Güereca, L. I. Blásquez, y I. López (Eds.), *Guía para la investigación cualitativa: etnografía, estudio de caso e historia de vida* (pp. 69-93). Universidad Autónoma Metropolitana. Unidad Lerma.
- Haraway, D. J. (2016). *Staying with the Trouble: Making Kin in the Chthulucene*. Duke University Press.
- Hardt, M., y Negri, A. (2001). *Empire*. Harvard University Press.
https://monoskop.org/images/9/95/Hardt_Michael_Negri_Antonio_Empire.pdf
- Hernández, L. (2018). *Periodistas mexicanas, entre la desigualdad de género y la baja movilidad social*. Centro de Estudios Espinosa Yglesias. Consultado el 24 de enero de 2024, desde
<https://ceey.org.mx/periodistas-mexicanas-entre-la-desigualdad-de-genero-y-la-baja-movilidad-social/>
- Hernández, L. (1 de noviembre de 2023). *Periodistas mexicanas: poco salario y doble trabajo*. Nexos. <https://www.nexos.com.mx/?p=76023>
- Herrera, J., y Chávez, J. d. C. (2022). Las desigualdades de género en la vida cotidiana. En C. Casas (Ed.), *Igualdad de género, una mirada feminista desde el Trabajo Social* (pp. 115-130). Centro de Investigación y Estudios de Género, Universidad Nacional Autónoma de México.
https://www.trabajosocial.unam.mx/publicaciones/2022/Portadas_pdf/Igualdad_de_Genero_3ra_vuelta.pdf
- Hitlin, S., y Elder Jr., G. H. (2007). Time, Self, and the Curiously Abstract Concept of Agency. *Sociological Theory*, 25(2), 170-191.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1467-9558.2007.00303.x>
- Horsfall, M., Eikelenboom, M., Draisma, S., y Smit, J. H. (2021). The Effect of Rapport on Data Quality in Face-toFace Interviews: Beneficial or Detrimental? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18, 1-10. <https://doi.org/10.3390/ijerph182010858>
- Hurtado, T. (2013). Mercados globales del cuidado, parte de la nueva división internacional del trabajo femenino. *Géneros*, 19(12), 113-138.
http://bvirtual.ucol.mx/descargables/627_mercados_globales_113-138.pdf

- Husserl, E. (1977). *Phenomenological Psychology: Lectures, Summer Semester, 1925*. Nijhoff.
10.1007/978-94-010-1083-2
- Husserl, E. (1980). *Experiencia y juicio: investigaciones acerca de la genealogía de la lógica*.
Universidad Nacional Autónoma de México.
- Husserl, E. (1982). *La idea de la fenomenología: cinco lecciones*. Fondo de Cultura Económica.
- Husserl, E. (2001). *Logical Investigations* (D. Moran, Ed.; J. N. Findlay, Trans.). Routledge.
- Husserl, E. (2014). *Ideas for a Pure Phenomenology and Phenomenological Philosophy: General introduction to pure phenomenology. First book*. Hackett Publishing Company.
- Husserl, E. (2020). *Introducción a la ética: lecciones de los semestres de verano de 1920 y 1924* (M. Chu García, Ed.; M. Chu García, M. Crespo, y L. R. Rabanaque, Trad.). Editorial Trotta.
- Hutchison, E. D. (1999). A Life Course Perspective. En E. D. Hutchison y S. Kowalski (Eds.), *Dimensions of Human Behavior: The Changing Life Course* (pp. 1-38). SAGE Publications.
- Ibeas, E. J., Cervera, M. F., y Tapia, W. (2019). Riesgos y beneficios de la investigación científica. *Acc Cietna*, 6(1), 89-94. DOI:10.35383/cietna.v6i1.236
- Indeed. (21 de junio de 2024). *Qué hace un gerente comercial - Funciones y responsabilidades*. Indeed. Consultado el 10 de noviembre de 2024, desde <https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/como-encontrar-empleo/que-hace-gerente-comercial>
- Indeed. (18 de enero de 2024). *Qué hace un Community Manager y cómo serlo*. Indeed. Consultado el 3 de noviembre de 2024, desde <https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/como-encontrar-empleo/que-hace-community-manager>
- INMUJERES. (2019). *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*. Instituto Nacional de las Mujeres.
http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101332.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2020). *Estadísticas a propósito de las personas ocupadas como periodistas y locutoras (Datos Nacionales)* [Comunicado de prensa]. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/LibertadPrensa2020_Nal.pdf

- International Labour Organization. (2012). *Global Employment Trends for Women*. International Labour Organization.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_195447.pdf
- International Sociological Association. (2001). *Código ético*. Código Ético de la Asociación Internacional de Sociología. Retrieved mayo 21, 2024, from
<https://www.isa-sociology.org/es/sobre-isa/codigo-etico-440>
- Isorni, M. E. (2011). Los conceptos de hombre y trabajo en Karl Marx y Jean Paul Sartre. *Cifra*, 6, 55-64. <https://fhu.unse.edu.ar/carreras/rcifra/emiliaisorni.pdf>
- Izcara, S. P. (2007). *Introducción al muestreo*. Universidad Autónoma de Tamaulipas.
- Jiménez, R. (2021). Diseño y desafíos metodológicos de la investigación feminista en ciencias sociales. *EMPIRIA. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales*, (50), 177-200.
<https://doi.org/10.5944/empiria.50.2021.30376>
- Karimu, O. (2015). Mixed Methods Design in Human Services Research. *Global Journal of Interdisciplinary Social Sciences*, 4(1), 4-8.
<https://www.walshmedicalmedia.com/open-access/mixed-methods-design-in-human-services-research.pdf>
- Katzenbach, J. R., y Smith, D. K. (1996). *Sabiduría de los equipos: el desarrollo de la organización de alto rendimiento*. Díaz de Santos.
<https://www.trabajo.gba.gov.ar/ipfl/sites/default/files/orientaciones-pedagogicas/Sabiduria%20de%20los%20equipos.pdf>
- Kaufman, M. (1994). *Los hombres, el feminismo y las experiencias contradictorias del poder entre los hombres*. Sage Publications.
<https://www.michaelkaufman.com/wp-content/uploads/2008/12/los-hombres-el-feminismo-y-las-experiencias-contradictorias-del-poder-entre-los-hombres.pdf>
- Kearney, R. (1986). Edmund Husserl (R. Bullé-Goyri, Trad.). En R. Kearney (Ed.), *Modern Movements in European Philosophy* (pp. 101-119). Manchester University Press.
<https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/213/2006138P101.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Küng, G. (1975). The Phenomenological Reduction as Epoche and as Explication. *The Monist*, 59(1), 63-80. <https://www.jstor.org/stable/27902404>

- Lago, J. L. (2014). La polivalencia: una aproximación a su factibilidad. *Faces. Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales*, (42-43), 21-36.
http://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/2105/1/FACES_n42-43_21-36.pdf
- Lamas, M. (1994). Cuerpo: diferencia sexual y género. *Debate Feminista*, (10), 3-31.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7520510>
- Lamas, M. (1996). Introducción. En M. Lamas (Ed.), *El Género: la construcción cultural de la diferencia sexual* (pp. 9-20). Universidad Nacional Autónoma de México.
- Lázaro Castellanos, R., y Jubany Baucells, O. (2017). Interseccionalidad del género y mercado de trabajo postfordista. *La Ventana*, (46), 202-243.
<https://www.scielo.org.mx/pdf/laven/v5n46/1405-9436-laven-5-46-00202.pdf>
- Leacock, E. (1983). Interpreting the origins of gender inequality: conceptual and historical problems. *Dialectical Anthropology*, 7(4), 263-284. 10.1007/bf00249543
- Lévi-Strauss, C. (1969). *The Elementary Structures of Kinship* (R. Needham, Ed.; J. Harle Bell y J. R. von Sturmer, Trans.). Beacon Press.
- Ley Federal del Trabajo. [LFT], Reformada, Diario Oficial de la Federación [DOF] (México).
 Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares. (5 de julio de 2010). Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPDPPP.pdf>
- Lister, M., Dovey, J., Giddings, S., Grant, I., y Kelly, K. (2009). *New Media: A Critical Introduction*. Taylor & Francis.
- Loden, M. (13 de diciembre de 2017). 100 Women: 'Why I invented the glass ceiling phrase'. *BBC*. <https://www.bbc.com/news/world-42026266>
- López, M. A. (2022). El techo de hormigón de las mujeres periodistas. *Cuadernos de periodistas: revista de la Asociación de la Prensa de Madrid*, 44, 95-99.
https://www.cuadernosdeperiodistas.com/media/2022/11/95_100-Mayte-Antona-1.pdf
- López Sáenz, M. C. (2014). Fenomenología y feminismo. *Daimon. Revista Internacional de Filosofía*, (63), 45-63. <http://dx.doi.org/10.6018/daimon/197001>

- Lundsten, S. (2021). *Gender and Newsroom Practices* [Tesis de Maestría]. Universidad de Estocolmo.
<https://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A1565903&dswid=-9778>
- Mallimaci, F., y Giménez, V. (2006). Historia de vida y métodos biográficos. En I. Vasilachis de Gialdino (Ed.), *Estrategias de investigación cualitativa* (pp. 175-212). Gedisa.
<https://investigacionsocial.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/103/2013/03/Estrategias-de-la-investigacin-cualitativa-1.pdf>
- Mancini, F. (2019). Movilidad social intrageneracional en México. La herencia social del primer trabajo. En M. C. Bayón (Ed.), *Las grietas del neoliberalismo: dimensiones de la desigualdad contemporánea en México* (pp. 67-107). Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Sociales.
- Marchetti, D. (2005). Sub-fields of specialized journalism. En R. Benson y E. Neveu (Eds.), *Bourdieu and the Journalistic Field* (pp. 64-82). Wiley.
- Marín Cardona, K. Y. (2017). *La segregación y discriminación de género en el mercado de trabajo en España* [Tesis de Grado]. Universidad de Valladolid.
<https://core.ac.uk/download/pdf/211107442.pdf>
- Martín-Crespo, M. C., y Salamanca, A. B. (2018). El muestreo en la investigación cualitativa. *Nure Investigación*, (27), 1-4.
<http://www.sc.ehu.es/plwllumuj/ebalECTS/praktikak/muestreo.pdf>
- Martínez-Licerio, K. A., Marroquín-Arreola, J., y Ríos-Bolívar, H. (2019). Precarización laboral y pobreza en México. *Análisis Económico*, (86), 113-131.
<https://www.scielo.org.mx/pdf/ane/v34n86/2448-6655-ane-34-86-113.pdf>
- Martínez Miguélez, M. (2004). *Ciencia y arte en la metodología cualitativa*. Trillas.
- Martín-Llaguno, M. (2007). La mujer en la industria publicitaria. La segregación vertical en la comunicación vertical: techo de cristal y suelo pegajoso. *Revista Zer*, 22, 429-452.
<http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/25692>
- Martín-Llaguno, M., y Navarro-Beltrá, M. (2015). La segregación vertical y horizontal en las agencias de publicidad antes y después de la ley de igualdad de mujeres y hombres. *Reis. Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, (150), 113-149.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99743654006>

- Marx, K. (1982). *Capital Volume One* (B. Fowkes, Trad.). Penguin Classics.
<https://www.surplusvalue.org.au/Marxism/Capital%20-%20Vol.%201%20Penguin.pdf>
- May, V. M. (2015). *Pursuing Intersectionality, Unsettling Dominant Imaginaries*. Routledge.
https://chinesefeminismblog.files.wordpress.com/2017/07/vivian_m_may_pursuing_intersectionality_unsettl.pdf
- McCombs, M., y Ghanem, S. I. (2001). The Convergence of Agenda Setting and Framing. En S. D. Reese, O. H. Gandy, Jr., y A. E. Grant (Eds.), *Framing Public Life: Perspectives on Media and Our Understanding of the Social World* (pp. 67-81). Taylor & Francis.
- McFarland, M. J., Pudrovska, T., Schieman, S., Ellison, C. G., y Bierman, A. (2013). Does a cancer diagnosis influence religiosity? Integrating a life course perspective. *Social Science Research*, 42(2013), 311-320. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ssresearch.2012.10.006>
- McQuail, D. (1992). *Media Performance: Mass Communication and the Public Interest*. SAGE Publications.
- McQuail, D. (2000). *Introducción a la teoría de la comunicación de masas*. Paidós.
- Mendieta, G. (2015). Informantes y muestreo en investigación cualitativa. *Investigaciones Andina*, 17(30), 1148-1150. <https://www.redalyc.org/pdf/2390/239035878001.pdf>
- Mertens, D. M. (2010). *Research and Evaluation in Education and Psychology: Integrating Diversity With Quantitative, Qualitative, and Mixed Methods* (D. M. Mertens, Ed.). SAGE Publications.
- Meyers, M., y Leide, J. (2020). Gender, Race, and the News: Enduring Bias. *Encyclopedia of Gender, Media, and Communication*, 1-11.
<https://doi.org/10.1002/9781119429128.iegmc212>
- Mondragón-Barrios, L. (2009). Consentimiento informado: una praxis dialógica para la investigación. *Rev Invest Clin*, 61(1), 73-82.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2788237/pdf/nihms158286.pdf>
- Monje, C. A. (2011). *Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa*. Universidad Surcolombiana.
- Montrose, L. (1991). The Work of Gender in the Discourse of Discovery. *Representations*, (33), 1-41. <https://www.jstor.org/stable/2928756>

- Moretti, M. (2021). Las periodistas y trabajadoras de la comunicación frente a las violencias y discriminación en medios tradicionales en Ecuador. *Global Media Journal México*, 18(34), 94-110. <https://doi.org/10.29105/gmjmx18.34-5>
- Moriña, A. (2016). *Investigar con historias de vida: Metodología biográfico-narrativa*. Narcea Ediciones.
- Muller, P. (2007). Prólogo. En *Ensayos Sobre Políticas Públicas* (pp. 11-13). Universidad Externado de Colombia.
https://api.pageplace.de/preview/DT0400.9789587105537_A24800155/preview-9789587105537_A24800155.pdf
- Mustakoski, K. (2021). *Work Under the Façade of Mainstream Discourse: Defining Work with George Orwell, Hannah Arendt, Bertrand Russell and David Graeber* [Tesis de Maestría]. Universidad de Turku. <https://www.utupub.fi/handle/10024/153962>
- North, L. (2016). The Gender of "Soft" and "Hard" News. Female journalists' views on gendered story allocations. *Journalism Studies*, 17(3), 356-373.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1461670X.2014.987551>
- Observatorio Laboral. (2021). *Estadísticas de carreras profesionales por área*.
<https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/Sociales.html>
- Organización de las Naciones Unidas. (1976). *Informe de la Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer* [Informe]. Organización de las Naciones Unidas.
<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N76/353/99/PDF/N7635399.pdf?OpenElement>
- Organización de las Naciones Unidas. (1980). *Informe de la Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz* [Informe]. Organización de las Naciones Unidas.
<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N80/211/46/PDF/N8021146.pdf?OpenElement>
- Organización de las Naciones Unidas. (1985). *Informe para la Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz* [Informe]. Organización de las Naciones Unidas.
<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N85/380/39/PDF/N8538039.pdf?OpenElement>

- Organización de las Naciones Unidas. (1995). *Informe sobre la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer* [Informe]. Organización de las Naciones Unidas.
<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N96/273/04/PDF/N9627304.pdf?OpenElement>
- Organización de las Naciones Unidas. (s.f.). *Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer | Naciones Unidas*. Conferencias | Mujeres e igualdad de género. Retrieved junio 12, 2023, from <https://www.un.org/es/conferences/women/mexico-city1975>
- Organización de las Naciones Unidas. (s.f.). *Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz | Naciones Unidas*. Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer. 14 a 30 de julio de 1980, Copenhague, Dinamarca. Recuperado el 12 de junio de 2023, desde <https://www.un.org/es/conferences/women/copenhagen1980>
- Organización de las Naciones Unidas. (s.f.). *Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz | Naciones Unidas*. La Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer. Recuperado el 12 de junio de 2023, desde <https://www.un.org/es/conferences/women/nairobi1985>
- Organización de las Naciones Unidas. (s.f.). *Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer | Naciones Unidas*. La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Recuperado el 13 de junio de 2023, desde <https://www.un.org/es/conferences/women/beijing1995>
- Organización de las Naciones Unidas. (s.f.). *Journalism is a public good* [Reporte Global]. World Trends in Freedom of Expression and Media Development.
https://unesdoc.unesco.org/in/documentViewer.xhtml?v=2.1.196&id=p::usmarcdef_0000380618&file=/in/rest/annotationSVC/DownloadWatermarkedAttachment/attach_import_9b29e1e0-1c8d-4700-acd9-b6611e9713f0%3F_%3D380618eng.pdf&locale=en&multi=true&ark=/ark:/48223/pf
- Organización de los Estados Americanos. (s.f.). *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará)* [Folleto]. Canadian International Development Agency. Organización de los Estados Americanos.
<https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/folleto-belemdopara-es-web.pdf>

- Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Guía Preguntas y Respuestas. La mujer en la gestión empresarial. Cobrando Impulso* [Guía]. International Labour Organization. https://webapps.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/downloads/events/2015/wib_qa_london_2015_sp.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Las mujeres en el trabajo: tendencias de 2016*. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_483214.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (17 de enero de 2017). *Capítulo 1: ¿Qué es un salario mínimo?* International Labour Organization. Consultado el 5 de noviembre de 2024, desde <https://www.ilo.org/es/resource/17-el-pago-destajo-0>
- Organización Internacional de Normalización. (2008). *Information and documentation — Statistics on the production and distribution of books, newspapers, periodicals and electronic publications*. ISO - Online Browsing Platform. Recuperado el 28 de octubre de 2023, desde <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:9707:ed-2:v1:en>
- Orlikowski, W., y Baroudi, J. J. (1990). Studying Information Technology in Organizations: Research Approaches and Assumptions. *Center for Digital Economy Research*, 2, 1-39. <https://archive.nyu.edu/bitstream/2451/14404/1/IS-90-04.pdf>
- Padovani, C., Bobba, G., Baroni, A., Belluati, M., Biancalana, C., Bomba, M., Fubini, A., Marrazzo, F., Rega, R., Ruggiero, C., Sallusti, S., Splendore, S., y Valente, M. (2021). Italy. A highly regulated system in search of equality. En J. Trappel y T. Tomaz (Eds.), *The Media for Democracy Monitor 2021: How Leading News Media Survive Digital Transformation (Vol. 2)* (pp. 315-385). Nordicom. <https://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1559293/FULLTEXT01.pdf>
- Padrón Nacional de Medios Impresos. (s.f.). *Resultado de consulta de medios*. Padrón Nacional de Medios Impresos. Recuperado el 15 de mayo de 2023, desde <https://pnmi.segob.gob.mx/reporte/resultado>
- Palomino, H. (2000). Trabajo y teoría social: conceptos clásicos y tendencias contemporáneas. *Revista de Ciencias Sociales*, (17), 95-115.

- Páramo, P., y Otálvaro, G. (2007). Investigación Alternativa: Por una distinción entre posturas epistemológicas y no entre métodos. En F. Osorio (Ed.), *Epistemología de las ciencias sociales: breve manual* (pp. 13-21). UCSH.
- Pedraza, C. (2012). Mujeres en el periodismo deportivo: Reflexiones para comprender la transgresión desde la práctica discursiva de las reporteras de deportes. *Derecho a Comunicar*, 4, 46-69.
<https://biblat.unam.mx/es/revista/derecho-a-comunicar/articulo/mujeres-en-el-periodismo-deportivo-reflexiones-para-comprender-la-transgresion-desde-la-practica-discursiva-de-las-reporteras-de-deportes>
- Phillippi, J., y Lauderdale, J. (2018). A Guide to Field Notes for Qualitative Research: Context and Conversation. *Qualitative Health Research*, 28(3), 381-388.
https://www.researchgate.net/profile/Jana-Lauderdale/publication/315944152_A_Guide_to_Field_Notes_for_Qualitative_Research_Context_and_Conversation/links/5eb2fb8445851523bd496666/A-Guide-to-Field-Notes-for-Qualitative-Research-Context-and-Conversation.pdf
- Phillips, A. (2018). The Technology of Journalism. En T. P. Vos (Ed.), *Journalism* (pp. 321-334). De Gruyter Mouton.
<https://www.degruyter.com/document/doi/10.1515/9781501500084-016/html?lang=en>
- Rabanaque, L. R. (2011). Actitud natural y actitud fenomenológica. *Sapientia*, LXVII, 147-163.
<https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/4637/1/actitud-natural-actitud-fenomenologica-rabanaque.pdf>
- Raworth, K., Narayan, S., Sweetman, C., Rowlands, J., y Hopkins, A. (2019). Realizar entrevistas semi estructuradas. *Directrices para la Investigación*, 1-8.
<https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/252993/ml-guideline-conducting-semistructured-interviews-221112-es.pdf;jsessionid=25797F070EFEC13C0A29AC3090DA83EE?sequence=16>
- Real Academia Española. (s.f.). *oposición* | *Definición* | *Diccionario de la lengua española* | *RAE - ASALE*. Diccionario de la lengua española. <https://dle.rae.es/oposici%C3%B3n>
- Reyes, P. (s.f.). *Precarización laboral en el periodismo mexicano: Diálogo y lucha por los derechos*. Observatorio Mexicano de Medios. Consultado el 5 de noviembre de 2024, desde

- <https://www.observatoriomx.media/noticias/precarizacion-laboral-en-el-periodismo-mexicano-dialogo-y-lucha-por-los-derechos/>
- Ribas, M. A., y Sajardo, A. (2004). La desigual participación de hombres y mujeres en la economía social: teorías explicativas. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, (50), 77-103. <https://www.redalyc.org/pdf/174/17405005.pdf>
- Richter, J. (2011). El concepto ampliado de trabajo: los diversos trabajos. *Gaceta Laboral*, 17(2), 169-189. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33619713002>
- Rivera, A. (2020). *"Ahora somos prácticamente esclavos": la precariedad laboral del periodismo en México* [Tesis de Maestría]. CIDE. <http://repositorio-digital.cide.edu/handle/11651/4251>
- Riveros, J. (24 de abril de 2022). *Buena alimentación y vida saludable: las prácticas descuidadas por los periodistas*. Hoy Paraguay. Consultado el 12 de noviembre de 2024, desde <https://www.hoy.com.py/especiales/buena-alimentacion-y-vida-saludable-las-practicas-de-scuidadas-por-los-periodistas>
- Robertson, C. T., Selva, M., y Nielsen, R. K. (2021). *Women and Leadership in the News Media 2021: Evidence from 12 Markets* [Reporte]. Reuters Institute for the Study of Journalism. <https://reutersinstitute.politics.ox.ac.uk/sites/default/files/2021-03/Robertson%20et%20al%20Women%20and%20Leadership%20FINAL.pdf>
- Robledo, J. (2009). Observación Participante: informantes clave y rol del investigador. *Nure Investigación*, (42), 1-4. <https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/download/461/450>
- Rocha-Sánchez, T. E. (2013). Entre el techo y las fronteras de cristal en Latinoamérica: retos y vicisitudes vigentes en el proceso de empoderamiento de las mujeres. *Revista Entorno*, (54), 1-11. <https://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/366/3661887005/3661887005.pdf>
- Rosario, O. (2013). *La ausencia del rigor periodístico en la construcción de la nota principal de seis periódicos de la ciudad de Oaxaca* [Tesis de maestría]. Centro de Investigación y Docencia Económicas. <http://datos.cide.edu/bitstream/handle/10089/16549/TES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rosenstiel, T., y Kovach, B. (2014). *The Elements of Journalism: What Newspeople Should Know and the Public Should Expect*. Three Rivers Press.

- Ross, K. (2001). Women at Work: journalism an en-gendered practice. *Journalism Studies*, 2(4), 531-544. DOI: 10.1080/14616700120086404
- Ruijter, A. D. (1981). Ambiguities in Lévi-Strauss's Distinction Between Mechanical and Statistical Models. *Bijdragen tot de Taal-, Land- en Volkenkunde*, 137(1), 126-144. https://www.jstor.org/stable/pdf/27863349.pdf?refreqid=excelsior%3A55abe0595994416ecef67151741f3b47&ab_segments=&origin=&initiator=&acceptTC=1
- Salazar, C. (2012). La definición de Política Pública. *Dossier Bien Común*, 18, 47-52. https://proyectos.javerianacali.edu.co/cursos_virtuales/posgrado/maestria_asesoria_familiar/proyectos_I/m%C3%B3dulo%202/C_Salazar.pdf
- Salcudean, M., y Muresan, R. (2017). El impacto emocional de los medios tradicionales y los nuevos medios en acontecimientos sociales. *Comunicar*, XXV(50), 109-118. <https://www.redalyc.org/pdf/158/15849613010.pdf>
- Sánchez-Castañeda, A. (2023). Derecho del Trabajo y Seguridad Social. In J. L. Soberanes Fernández (Ed.), *Lexicón jurídico* (pp. 320-336). Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/15/7166/13.pdf>
- Santos, A. (2010). *La división sexual del trabajo* [Curso]. Universitat De Valencia. http://ocw.uv.es/ciencias-sociales-y-juridicas/2/tema_iii_pdf.pdf
- Schensun, S. L., Schensul, J. J., Singer, M., Weeks, M., y Brault, M. (2015). Participatory Methods and Community-Based Collaborations. En H. R. Bernard y C. C. Gravlee (Eds.), *Handbook of Methods in Cultural Anthropology* (pp. 185-212). Rowman & Littlefield.
- Scheufele, D. A., y Tewksbury, D. (2007). Framing, Agenda Setting, and Priming: The Evolution of Three Media Effects Models. *Journal of Communication*, 57(1), 9-20. doi:10.1111/j.1460-2466.2006.00326.x
- Schudson, M. (2002). The News Media as Political Institutions. *Annual Review of Political Science*, 5(1), 249-269. 10.1146/annurev.polisci.5.111201.115816
- Schütz, A. (1966). Some Leading Concepts of Phenomenology. En M. Natanson (Ed.), *Essays in Phenomenology* (pp. 23-39). Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-94-017-5403-3_2

- Schütz, A. (1993). *La construcción significativa del mundo social: introducción a la sociología comprensiva*. Paidós.
<https://fundacion-rama.com/wp-content/uploads/2023/01/2231.-La-construccion-significativa-del-mundo-%E2%80%A6-Schutz.pdf>
- Schütz, A. (2008). *El problema de la realidad social*. Amorrortu Editores España SL.
- Scott, J. W. (1986). Gender: A Useful Category of Historical Analysis. *The American Historical Review*, 91(5), 1053-1075. 10.2307/1864376
- Scott, J. W. (1996). El género: una categoría útil para el análisis histórico. En M. Lamas (Ed.), *El Género: la construcción cultural de la diferencia sexual* (pp. 265-302). Universidad Nacional Autónoma de México.
- Secretaría de Economía. (s.f.). *Periodistas y Redactores* [Data México]. Gobierno de México. Consultado el 18 de mayo de 2024, desde
<https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/occupation/periodistas-y-redactores>
- Segato, R. L. (2016). *La guerra contra las mujeres*. Traficantes de Sueños.
https://traficantes.net/sites/default/files/pdfs/map45_segato_web.pdf
- Serret Bravo, E. A. (2018). Las mujeres como objetos transaccionales en la instauración de sociedades androcáticas. *Atlánticas. Revista Internacional de Estudios Feministas*, 3(1), 175-191. <http://dx.doi.org/10.17979/arief.2018.3.1.3394>
- Showalter, E. (1977). *A Literature of Their Own: British Women Novelists from Brontë to Lessing*. Princeton University Press.
<https://archive.org/details/literatureofthei00showrich/page/n1/mode/2up?q=isbn>
- Sierra, R. (2001). *Técnicas de investigación social. Teoría y ejercicios*. Ediciones Paraninfo, S.A.
- Sotelo, A. (1998). La precarización del trabajo: ¿premisas de la globalización? *Papeles de Población*, 4(18), 82-98. <https://www.redalyc.org/pdf/112/11201804.pdf>
- Standing, G. (1999). Global Feminization Through Flexible Labor: A Theme Revisited. *World Development*, 27(3), 583-602.
https://www.brooklyn.cuny.edu/web/aca_socialsciences_polisci/150422_IA_Comps_Stan dingGlobal-Feminization-Through-Flexible-Labor.pdf
- Strauss, A., y Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa: técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Universidad de Antioquia.
<https://www.lengua25.com/bases-investigacion-cualitativa.pdf>

- Suárez, L. (2015). *El "techo de cristal" en RTVE: el acceso de las mujeres periodistas a puestos de responsabilidad* [Tesis de Maestría]. Universidad de Valladolid.
<https://uvadoc.uva.es/handle/10324/19118>
- Suárez, L. (2020). Periodismo y Responsabilidad Social Empresarial: Informar para la Democracia. En J. C. Suárez Villegas y S. Marín Conejo (Eds.), *Ética, Comunicación y Género. Debates actuales* (pp. 33-42). Editorial Dykinson, S.L.
<https://philpapers.org/archive/MONPYR.pdf>
- Suharnomo, A. (2019). Sticky Floor Phenomenon in Women's Career. *International Conference on Economics, Business and Economic Education Science*, 1-8.
<http://eprints.undip.ac.id/77836/>
- Svinth, L. (2006). "Leaky pipeline" - to be or not to be a useful metaphor in understanding why women to a disproportional degree exit from scientific careers. *The Danish University of Education*, 1-9.
https://www.dpu.dk/fileadmin/www.dpu.dk/upgem/conferencesandseminars/europeangen derresearchconference/subsites_upgem_20080704130249_lone_-6th-gender-and-research-conference-paper.pdf
- Symington, A. (2004). Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica. *Derechos de las mujeres y cambio económico*, (9), 1-8. AWID
- Thumin, J. (1998). 'Mrs Knight Must Be Balanced'. Methodological problems in researching early British television. En S. Allan, C. Carter, y G. Branston (Eds.), *News, Gender and Power* (pp. 91-104). Taylor y Francis.
- Tilak, G. (2020). Journalism and Politics. *Journal of Xidian University*, 14(3), 451-473.
https://www.researchgate.net/publication/349686312_Journalism_and_Politics
- Toffler, A. (1983). *Avances y premisas*. Plaza & Janés.
- Toledo, U. (2003). Fenomenología del Mundo Social. *Cinta de Moebio*, (18), 1-19.
<https://www.redalyc.org/pdf/101/10101804.pdf>
- Tonon, G. (2013). La Entrevista Semi-Estructurada como Técnica de Investigación. En G. Tonon (Ed.), *Reflexiones Latinoamericanas sobre Investigación Cualitativa* (pp. 47-68). Universidad Nacional de La Matanza.
https://colombofrances.edu.co/wp-content/uploads/2013/07/libro_reflexiones_latinoamericanas_sobre_investigacin_cu.pdf#page=48

- Torres Guzmán, N., Pacheco Lupercio, F., y Salazar Vintimilla, A. C. (2023). Conciliación trabajo-familia: las académicas y la construcción social del género. *Millcayac*, *X*(18), 1-18. <https://www.redalyc.org/journal/5258/525874126017/525874126017.pdf>
- Trinidad, A., Carrero, V., y Soriano, R. M. (2006). *Teoría fundamentada "Grounded theory": la construcción de la teoría a través del análisis interpretacional*. Centro de Investigaciones Sociológicas. <https://www.uv.mx/mie/files/2012/10/LaConstrucciondeLaTeoriadelAnalisisInterpretaciona1.pdf>
- Tula, M. I. (2021). La Convención de Belém do Pará. Aportes y experiencias. *Revista Anales*, *V*, 57-75. https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/166916/CONICET_Digital_Nro.70f707e1-0a32-451c-846b-c875a924c5f7_B.pdf?sequence=2
- Ufarte, M. J. (2012). Las mujeres periodistas en los puestos de dirección: el techo de cristal en la prensa escrita. *I Congreso Internacional de Comunicación y Género*, 678-689. <https://core.ac.uk/download/pdf/51401005.pdf>
- United Nations Development Programme. (2019). *Human Development Report 2019: Beyond Income, Beyond Averages, Beyond Today - Inequalities in Human Development in the 21st Century*. United Nations Publications. <https://hdr.undp.org/system/files/documents/hdr2019.pdf>
- Vacca, L., y Coppolecchia, F. (2012). Una crítica feminista al Derecho a partir de la noción de Biopoder de Foucault. *Páginas de Filosofía*, (16), 60-75. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5037660>
- Valenti, G., y Flores, U. (2009). Ciencias sociales y políticas públicas. *Revista Mexicana de Sociología*, *71*, 167-191. <https://www.redalyc.org/pdf/321/32119200007.pdf>
- Valles, R. (2006). Mujeres periodistas: empoderamiento restringido. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, *48*(197), 137-147. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-19182006000200137&script=sci_abstract
- Vandavelde, P. (2016). Edmund Husserl. En N. Keane y C. Lawn (Eds.), *The Blackwell Companion to Hermeneutics* (pp. 383-388). Wiley.

- Van Manen, M. (2003). *Investigación Educativa y Experiencia Vivida* (Oh Mira, Servicios Editoriales, Trad.). Idea Books, S.A.
<https://www.calameo.com/read/005857547f20462a0e0c6>
- Van Manen, M. (2014). *Phenomenology of Practice: Meaning-Giving Methods in Phenomenological Research and Writing*. Left Coast Press.
- Vega, A. (2009). El derecho de las mujeres a la Comunicación: la transversalización de la legislación de medios con perspectiva de género. *Intercom. Revista Brasileira de Ciências da Comunicação*, 32(2), 111-128.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=69830992007>
- Vega, A., y Ortega, P. (2014). Acceso y participación de las mujeres en los medios informativos. *Revista TELOS (Revista de Pensamiento, Sociedad y Tecnología)*, 98, 1-14.
<https://telos.fundaciontelefonica.com/archivo/numero098/acceso-y-participacion-de-las-mujeres-en-los-medios-informativos/?output=pdf>
- Vegas, X. R., Gómez-Colell, E., Figueras-Maz, M., y Medina-Bravo, P. (2020). Las mujeres como outsiders en el periodismo deportivo: percepción de los estudiantes y personas expertas. *Estudios sobre el Mensaje Periodístico*, 26(3), 1183-1194.
<https://revistas.ucm.es/index.php/ESMP/article/view/64526/4564456553782>
- Vela, F. (2013). Un acto metodológico básico de la investigación social: la entrevista cualitativa. En M. L. Tarrés (Ed.), *Observar, escuchar y comprender sobre la tradición cualitativa en la investigación social* (pp. 63-92). El Colegio de México. FLACSO.
https://biblioteca.colson.edu.mx/e-docs/RED/Observar_escuchar_y_comprender_63-131.pdf
- Walby, S. (1990). *Theorizing Patriarchy*. Basil Blackwell.
- Walsham, G. (2006). Doing interpretive research. *European Journal of Information Systems*, 15, 320-330. <https://link.springer.com/article/10.1057/palgrave.ejis.3000589>
- Weaver, P. H. (2006). Dos clases de periodismo. *Revista Latinoamericana de Comunicación Chasqui*, (94), 2006.
<https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/10469/13455/REXTN-Ch94-01-Weaver.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Widholm, A., y Appelgren, E. (2022). A softer kind of hard news? Data journalism and the digital renewal of public service news in Sweden. *New Media & Society*, 24(6), 1363-1381. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1461444820975411>
- Wirth, L. (2001). *Breaking through the glass ceiling : women in management*. International Labour Office. https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2001/101B09_102_engl.pdf
- Woolf, V. (2018). *Un cuarto propio*. Ministerio de Educación de la Provincia de Santa Fe. https://campuseducativo.santafe.edu.ar/wp-content/uploads/adjuntos/recursos/20180703/campus_20180703173022phps5SnaC.pdf
- Yáñez, S. (2004). La flexibilidad laboral como nuevo eje de la producción y la reproducción. En R. Todaro y S. Yáñez (Eds.), *El trabajo se transforma: relaciones de producción y relaciones de género* (pp. 35-122). Centro de Estudios de la Mujer. <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/52884/9567023131.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Zabludovsky, G. (2007). Las mujeres en México: trabajo, educación superior y esferas de poder. *Política y Cultura*, (28), 9-41. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26702802>



Lic. Luis Enrique Santamaría Luna
Responsable de la investigación



Dra. Oliva Solís Hernández

Dra. Oliva Solís Hernández
Directora de tesis

Anexos

Matriz General de Operacionalización.

Variables	Definición conceptual	Dimensiones / Indicadores
<i>Relaciones de poder y acceso al poder</i>		
Relaciones de poder	"Un modo de acción que no actúa directa e inmediatamente sobre los otros. En cambio, actúa sobre sus acciones: una acción sobre una acción, sobre acciones existentes u otras que puedan suscitarse en el presente y en el futuro". (Foucault, 2001, p. 253)	<ul style="list-style-type: none"> ● Dinámicas cotidianas. ○ Número diario de contactos con jefaturas. ○ Explicitación de órdenes (discursos). <ul style="list-style-type: none"> ● Acciones recursivas en el espacio laboral. ○ Retroalimentación desde jefaturas. <ul style="list-style-type: none"> ● Manifestación cotidiana de jerarquías. ○ Re-edición de notas redactadas. ○ Selección arbitraria de información para su publicación.
Empoderamiento femenino	"Proceso de cambio en varios niveles que debería conducir a que las mujeres disfruten de cuotas crecientes de poder y control sobre sus vidas" (De Oliveira y Ariza, 1999, p. 12)	<ul style="list-style-type: none"> ● Constitución de dinámicas laborales diferenciadas según género. ○ Estrategias de integración. <ul style="list-style-type: none"> ● Espacios y prácticas específicamente creadas o motivadas por las mujeres periodistas. ○ Columnas. ○ Departamentos. ○ Temáticas o coberturas. <ul style="list-style-type: none"> ● Prácticas de segregación o discriminatorias. ○ Identificación de tales prácticas. ○ Resistencia a su ejecución. <ul style="list-style-type: none"> ● Participación en la toma de decisiones. ○ Manifestación de la participación. ○ Nivel de involucramiento permitido. ○ Nivel de involucramiento motivado por mujer periodista.

<i>Trabajo y Sujeto Laboral Ampliado</i>		
Trabajo ampliado	"La acción colectiva entre trabajadores situados en relaciones poco claras de asalariamiento o bien con la imbricación con clientes, usuarios y, tal vez, de recapitular acerca de un concepto ampliado de trabajo que no se restrinja al trabajo asalariado". (De la Garza, 2009, p. 113)	<ul style="list-style-type: none"> ● Dinamización de las esferas familiar y laboral. ○ Tiempos invertidos en el trabajo de oficina. ○ Tiempos invertidos en el trabajo fuera de oficina. ○ Tiempos destinados a la vida familiar.
División sexual del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Organización laboral con manifestaciones que "constituyen en su totalidad un complejo sistema de relaciones de poder entre los sexos que tipifica la subordinación de la mujer a diferentes niveles sociales" (Benería, 2019, p. 131). - Según Richter (2011), "la relación de poder entre los sexos es un elemento constitutivo de las relaciones sociales y es además una forma básica de otorgar significado a las relaciones de poder" (p. 179) 	<ul style="list-style-type: none"> ● División sexual del trabajo. ○ Asignación de fuentes según género. ○ Cantidad comparativa de notas publicadas, según fuentes. ○ Compartición y desarrollo dentro de espacios laborales físicos.
Precariedad laboral	"Un aumento de la vulnerabilidad de los trabajadores a consecuencia de las relaciones que definen la continuidad y su trayectoria laboral, lo que supone un incremento de inseguridad, dependencia y vulnerabilidad del trabajador, tanto en la estabilidad del empleo como en la calidad de las condiciones de trabajo". (Martínez-Licerio et al., 2019, p. 116).	<ul style="list-style-type: none"> ● Remuneración. ○ Económica. ○ Otros tipos. ● Horarios. ○ Establecidos formalmente. ○ Ejercidos cotidianamente. ● Contrato laboral. ○ Existencia o ausencia de contrato. ○ Tipo de contrato: determinado o indeterminado. ● Permanencia en el empleo. ● Beneficios de ley. ○ Descansos. ○ Vacaciones. ○ Aguinaldo. ○ Seguro Social. ● Número de empleos por periodista.
Feminización laboral	"Alude a la sobrerepresentación de las mujeres en tales actividades respecto de su participación en el total de la fuerza de trabajo"; estigmatización de una ocupación completa como correspondiente de forma directa al sexo femenino, lo que "refuerza su desvalorización por el condicionamiento de género inherente al mercado de trabajo". (Ariza, 2006, p. 396)	<ul style="list-style-type: none"> ● Presencia en espacios laborales. ○ Número de compañeras periodistas. ○ Número de puestos directivos ocupados por mujeres. ○ Quién ha ocupado, históricamente, tales posiciones. ● Concepción del trabajo femenino.

		<ul style="list-style-type: none"> ○ Valoraciones del trabajo desde experiencias personales. ○ Valoraciones del trabajo desde comparaciones de distintos puntos históricos de sus trayectorias.
Segregación ocupacional por género	<p>Reproduce la propia diferenciación entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, pues su presencia en las dinámicas productivas interfiere en la forma en que las mujeres y los hombres conciben su propio trabajo, y si además se atiende el postulado de que esta segregación ocupacional por género mantiene a la mujer dentro de posiciones relacionadas con estereotipos corporales y de conducta (Organización Internacional del Trabajo, 2012).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Segregación vertical (<i>techo de cristal</i>). <ul style="list-style-type: none"> ○ Presencia de mujeres en puestos directivos. ○ Mecanismos para acceder a tales puestos. ● Segregación horizontal (<i>piso pegajoso</i>). <ul style="list-style-type: none"> ○ Posición de entrada a la empresa. ○ Tiempo promedio de presencia en tales posiciones. ○ Organización de la vida privada para la movilización a otros puestos. ● Acceso a oportunidades de crecimiento laboral. <ul style="list-style-type: none"> ○ Manifestaciones del crecimiento. ○ Ventajas y desventajas del crecimiento. ○ Lapsos de tiempo y acciones recursivas que acompañan el crecimiento laboral.
<i>Uso de la perspectiva de género como herramienta de análisis</i>		
Sistemas de género y tecnología	<p>Los sistemas de género están enfocados para comprender cómo es que éstos "moldean las relaciones de los hombres y las mujeres con la tecnología, y por qué un mercado de trabajo de dos niveles y definido por el género resulta tan reactivo al cambio". (Conway et al., 2013, p. 30) Según afirma Phillips (2018), el trabajo ejercido por las periodistas tiene una relación simbiótica con la tecnología, pues cualquier avance "que provea de mayor velocidad y propagación de la comunicación ha sido adoptado por las organizaciones de noticias o proveen de una plataforma para nuevos participantes que compiten en el mercado" (p. 321).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Cambios en usos de tecnología. ○ Cursos de capacitación. <ul style="list-style-type: none"> ● Acceso a tecnologías (personal e institucional). ○ A quién pertenece el equipo básico de trabajo. ○ Relación tecnología-eficacia. <ul style="list-style-type: none"> ● Posición relativa en el mercado de trabajo (comparativa). ○ Experiencia como capital social dentro del mercado de trabajo.
Identidades subjetivas	<p>"Son procesos de diferenciación y distinción, que requieren la eliminación de ambigüedades y de elementos opuestos con el fin de asegurar (y crear la ilusión de) coherencia y comprensión común". (Scott, 1996, p. 283)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Trabajo periodístico femenino. ○ Diferencias observadas en el trabajo, con respecto al masculino. ○ Descripción de relaciones laborales con compañeras. <ul style="list-style-type: none"> ● Percepción desde las jefaturas. ○ Interpretación individual de relación con jefaturas. ○ Caracterización técnica del trabajo individual.

<p>Visión androcéntrica</p>	<p>"La visión androcéntrica se impone como neutra y no siente la necesidad de enunciarse en unos discursos capaces de legitimarla. El orden social funciona como una inmensa máquina simbólica que tiende a ratificar la dominación masculina en la que se apoya." (Bourdieu, 2000, p. 22)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Lenguaje en redacción (escrita y en interacciones). <ul style="list-style-type: none"> ○ Lenguaje motivado desde jefaturas. ○ Descripción de cuestiones de género en las noticias redactadas. ● Distribución tradicional de cargas de trabajo. <ul style="list-style-type: none"> ○ Justificación de cargas horarias. ○ Justificación del número de notas redactadas.
<p>Interseccionalidad</p>	<p>Estrategia "que sirve para vincular las bases de la discriminación (raza, género, etc.) con el entorno social, económico, político y legal que alimenta la discriminación y que estructura las vivencias de la opresión y el privilegio". (Association for Women's Rights in Development, 2004, pp. 4-5)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Características de identidad. <ul style="list-style-type: none"> ○ Edad. ○ Género ○ Escolaridad. ○ Estado civil. ○ Procedencia étnica. ○ Zona de residencia. ● Labores de cuidado. <ul style="list-style-type: none"> ○ Personas bajo sus cuidados. ○ Tiempo invertido en labores de cuidado.

Guía de observación.

La siguiente Guía de Observación fue ideada en relación con las dimensiones e indicadores expuestos en la Matriz General de Operacionalización, el instrumento aplicado para la recolección de información, y los objetivos secundarios (específicos) que buscan atender.

Variables	Dimensiones / Indicadores	Ítems específicos
<i>Relaciones de poder y acceso al poder</i>		
Relaciones de poder	<ul style="list-style-type: none"> ● Dinámicas cotidianas. ○ Número diario de contactos con jefaturas. ○ Explicitación de órdenes (discursos). 	<ul style="list-style-type: none"> ● Recolección en trabajo de campo del número aproximado de contacto entre jefaturas y periodistas. ● Reconocer cuáles son los discursos que explícitamente manifiestan relaciones jerárquicas.
	<ul style="list-style-type: none"> ● Acciones recursivas en el espacio laboral. ○ Retroalimentación desde jefaturas. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Se expresa hacia el grupo una interpretación del investigador sobre los discursos expresados por las jefaturas hacia las periodistas. ● Se debate con las periodistas si el seguimiento continuo desde las jefaturas hacia su trabajo cotidiano contiene discursos jerárquicos, y las apreciaciones de los mismos.
	<ul style="list-style-type: none"> ● Manifestación cotidiana de jerarquías. ○ Re-edición de notas redactadas. ○ Selección arbitraria de información para su publicación. 	<ul style="list-style-type: none"> ● ¿Es recurrente la acción de que una nota redactada por la periodista, sea modificada por las jefaturas antes de que sea publicada? ● ¿Qué significa que una nota sea modificada después de haber sido enviada por la reportera? ● Si existen tales cambios, ¿son ejercidos sobre el material enviado por todas las y los periodistas? ● Si esto no es recurrente con todas las compañeras y compañeros, pero sí con ciertas personas, ¿esto tiene algún significado?
Empoderamiento femenino	<ul style="list-style-type: none"> ● Constitución de dinámicas laborales diferenciadas según género. ○ Estrategias de integración. 	<ul style="list-style-type: none"> ● ¿Cuáles son las dinámicas de integración realizadas en el espacio laboral? ● ¿Existen dinámicas que, tradicionalmente, están destinadas a la integración pero motivan la segregación entre los compañeros de trabajo? ● Si existen tales dinámicas, ¿cómo describiría su involucramiento o participación?

	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Quiénes son las personas que mayoritariamente promueven estas dinámicas? 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Espacios y prácticas específicamente creadas o motivadas por las mujeres periodistas. <ul style="list-style-type: none"> ○ Columnas. ○ Departamentos. ○ Temáticas o coberturas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Existen distintos espacios dentro de las publicaciones de los medios: páginas, secciones, etc., ¿Alguno de éstos ha sido creado por las compañeras periodistas? Si ha sido así, por favor descríbalas. Si no hay alguno de estos espacios, por favor comparta cómo interpretan que tales no existan. <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo es la distribución que, tradicionalmente, se le hace a las compañeras y compañeros cuando se les asigna una tarea o una fuente específica? • ¿Existen coberturas que sean motivadas o sugeridas por las compañeras periodistas? Si existen, por favor explique cómo son tales sugerencias recibidas por las jefaturas.
	<ul style="list-style-type: none"> • Prácticas de segregación o discriminatorias. <ul style="list-style-type: none"> ○ Identificación de tales prácticas. ○ Resistencia a su ejecución. 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera que existen prácticas dentro de su empresa, que segreguen a las compañeras periodistas? Por favor, descríbalas. <ul style="list-style-type: none"> • Si existen prácticas que, tradicionalmente, segregan el trabajo periodístico femenino del masculino, ¿cómo las podría describir? • Con respecto a tales prácticas, ¿usted tiene alguna estrategia de resistencia?
	<ul style="list-style-type: none"> • Participación en la toma de decisiones. <ul style="list-style-type: none"> ○ Manifestación de la participación. ○ Nivel de involucramiento permitido. ○ Nivel de involucramiento motivado por mujer la periodista. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los periodistas continuamente ofrecen posturas o alternativas que pueden abonar al desarrollo cotidiano de la información presentada por parte de la empresa al público. ¿Cómo se expresan tales cambios? <ul style="list-style-type: none"> • Por favor, describa el proceso en que una compañera periodista puede proponer un espacio, una columna o una temática que no ha sido contemplada por las jefaturas. • Describa cuál es la reacción que normalmente manifiestan las jefaturas cuando reciben estas sugerencias. • Considerando su posición como mujer periodista, ¿cómo describiría la facilidad o dificultad que tiene para proponer nuevas dinámicas o temáticas dentro de su medio?
<p>Trabajo y Sujeto Laboral Ampliado</p>		
<p>Trabajo ampliado</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Esferas familiar y laboral. <ul style="list-style-type: none"> ○ Tiempos invertidos en el trabajo de oficina. ○ Tiempos invertidos en el trabajo fuera de oficina. ○ Tiempos destinados a la vida familiar. 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuánto tiempo invierte en su labor periodística, cuando se encuentra en su casa? • ¿Cuánto tiempo de su día invierte, en general, en las labores periodísticas? • ¿Cuánto tiempo invierte en sus relaciones familiares? • ¿Cuánto tiempo invierte en su trabajo dentro de la oficina de su medio de comunicación? <ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera que es común que los tiempos de la labor periodística excedan las jornadas <i>tradicionales</i> (por ejemplo, 8 horas diarias)? Si lo considera así, por favor explique por qué esto sucede. <ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera que invertir horas en la labor periodística, repercute directamente en su crecimiento laboral? • ¿Cuáles son los sacrificios más importantes que ha tenido que realizar para equilibrar los tiempos laborales y los familiares?

		<ul style="list-style-type: none"> • Históricamente, ¿considera que los tiempos que se invierten en cada esfera han cambiado, con respecto a generaciones anteriores de periodistas?
División sexual del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • División sexual del trabajo. ○ Asignación de fuentes según género. ○ Cantidad comparativa de notas publicadas, según fuentes. ○ Compartición y desarrollo dentro de espacios laborales físicos. 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la forma tradicional en que se asignan las fuentes de información? • Durante su trayectoria laboral, ¿cuáles han sido las fuentes que usualmente tiene? • Según la fuente correspondiente, ¿es distinto el número de notas requeridas dentro de la cuota? • Dependiendo de las fuentes asignadas, ¿qué tan distintas son las cargas de trabajo, con respecto a los lugares que implica cada cobertura? • ¿Cómo se asignan las fuentes de cada periodista? • ¿Existe una diferenciación clara entre quiénes cubren, por ejemplo, la nota roja y quiénes la sección de espectáculos? • ¿Qué significados tiene que haya esta diferenciación en cuanto a quién cubre respectivas fuentes? • ¿Hay algún factor que relacione el número de notas de cuota, con la fuente o con las mujeres u hombres periodistas?
		<ul style="list-style-type: none"> • Cómo es la dinámica de distintas periodistas, según las fuentes donde son enviadas. •Cuál es el significado que las periodistas tienen de los espacios fuera de las oficinas de la empresa. • Cómo son los espacios donde laboran las mujeres periodistas fuera de la oficina, en comparación con los espacios de hombres periodistas.
Precariedad laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneración. ○ Económica. ○ Otros tipos. 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la cantidad económica que recibe en su medio de comunicación? • ¿Qué otras formas de compensación existen, aparte de la económica y de los beneficios de ley, que se le ofrezca en su trabajo?
	<ul style="list-style-type: none"> • Horarios. ○ Establecidos formalmente. ○ Ejercidos cotidianamente. 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es su horario laboral formal? • ¿Cuál es el horario laboral que normalmente ejerce diariamente? • ¿Tiene que trabajar en días festivos u oficiales de descanso?
	<ul style="list-style-type: none"> • Contrato laboral. ○ Existencia o ausencia de contrato. ○ Tipo de contrato: determinado o indeterminado. 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuenta usted con un contrato laboral? • ¿Qué tipo de contrato tiene? • ¿Ha tenido trabajos, dentro de los medios de comunicación, donde no haya tenido contrato?
	<ul style="list-style-type: none"> • Permanencia en el empleo. 	<ul style="list-style-type: none"> • En cuanto a su permanencia en su medio de comunicación actual, ¿considera que puede perderlo? Si es así, por favor explique por qué. • ¿Qué estrategias puede implementar para mantener su trabajo? • Históricamente, ¿cuánto tiempo duran sus compañeras/os dentro de los medios de

		<p>comunicación?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo calificaría la facilidad en que una periodista mantenga su trabajo?
	<ul style="list-style-type: none"> • Beneficios de ley. 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Usted cuenta con beneficios de ley como aguinaldo? • ¿Cuenta con vacaciones pagadas? • ¿Cuenta con Seguro Social? • ¿Cuenta con Infonavit?
	<ul style="list-style-type: none"> • Número de empleos por periodista. 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Con cuántos empleos cuenta actualmente? • ¿Considera necesario tener más de un empleo dentro de los medios de comunicación? Si es así, por favor explique por qué.
Feminización laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Presencia en espacios laborales. <ul style="list-style-type: none"> ○ Número de compañeras periodistas. ○ Número de puestos directivos ocupados por mujeres. ○ Quién ha ocupado, históricamente, tales posiciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuántas compañeras periodistas están dentro de su medio de comunicación? • ¿Cuántas mujeres ocupan, dentro de su medio, puestos directivos? • Históricamente, ¿quién ha ocupado los puestos directivos en los medios donde usted ha trabajado? Dependiendo de su respuesta, ¿por qué cree que sea de esta forma?.
	<ul style="list-style-type: none"> • Concepción del trabajo femenino. <ul style="list-style-type: none"> ○ Valoraciones del trabajo desde experiencias personales. ○ Valoraciones del trabajo desde comparaciones de distintos puntos históricos de sus trayectorias. 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo describiría el trabajo que ha realizado dentro de los medios de comunicación? • ¿Cómo describiría el trabajo de las compañeras periodistas con quien usted convive? • Si usted ha trabajado en distintos medios de comunicación, ¿qué diferencias ha encontrado entre uno y otro? <ul style="list-style-type: none"> • Históricamente, ¿en qué forma han cambiado las formas en que trabajan las compañeras periodistas? • ¿Qué diferencias observa entre el trabajo que usted realizó cuando acababa de entrar a los medios de comunicación, y el que realiza actualmente?
Segregación ocupacional por género	<ul style="list-style-type: none"> • Segregación vertical (<i>techo de cristal</i>). <ul style="list-style-type: none"> ○ Presencia de mujeres en puestos directivos. ○ Mecanismos para acceder a tales puestos. 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué elementos cree que entran en juego para que una mujer pueda acceder a puestos directivos dentro de los medios de comunicación? • ¿Cómo calificaría el proceso que tiene que retomar una mujer periodista, si tuviera interés de acceder a puestos directivos dentro de los medios? • ¿Existen desventajas si se accede a tales posiciones? Si es así, por favor descríbalas.
	<ul style="list-style-type: none"> • Segregación horizontal (<i>piso pegajoso</i>). 	<ul style="list-style-type: none"> • Por favor, describa cuál era su puesto y las tareas que realizaba cuando entró a su primer medio de comunicación.

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Posición de entrada a la empresa. ○ Tiempo promedio de presencia en tales posiciones. ○ Organización de la vida privada para la movilización a otros puestos. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Con respecto a la primera posición ocupada, por favor mencione qué tuvo que hacer para cambiar de posición (en caso de que la posición haya cambiado). ● ¿Cuánto tiempo considera usted que sea necesario para que una periodista pueda cambiar de posición dentro de un medio de comunicación? ● ¿Qué estrategias tienen que implementarse para solventar los tiempos del trabajo y los requeridos por su esfera familiar?
	<ul style="list-style-type: none"> ● Acceso a oportunidades de crecimiento laboral. ○ Manifestaciones del crecimiento. ○ Ventajas y desventajas del crecimiento. ○ Lapsos de tiempo y acciones recursivas que acompañan el crecimiento laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> ● ¿Considera que existe crecimiento laboral dentro de su medio de comunicación? Por favor, describa sus razones. ● Asumir la posición de jefatura, ¿qué beneficios y desventajas puede reconocer? ● Según ha observado o vivido, ¿cuál considera que es el camino “común” o “tradicional” que una periodista toma para encabezar un departamento o jefatura? ● ¿Se ocupan largos periodos de tiempo para obtener una jefatura? ¿De qué depende alcanzar esos puestos?
Uso de la perspectiva de género como herramienta de análisis		
Sistemas de género y tecnología	<ul style="list-style-type: none"> ● Cambios en usos de tecnología. ○ Cursos de capacitación. 	<ul style="list-style-type: none"> ● ¿Existen cursos de capacitación impartidos por las empresas que busquen mejorar o modificar las labores cotidianas de las periodistas? ● ¿Qué significa mantenerse actualizada, con respecto a la tecnología utilizada? ● El estar actualizada con respecto a la tecnología, ¿de qué manera influye en el cambio de puesto dentro su empresa de comunicación?
	<ul style="list-style-type: none"> ● Acceso a tecnologías (personal e institucional). ○ A quién pertenece el equipo básico de trabajo. ○ Relación tecnología-eficacia. 	<ul style="list-style-type: none"> ● ¿Cuál es el equipo tecnológico que se utiliza cotidianamente? ● Este equipo, ¿por quién es proveído? ● ¿Cómo se relaciona la tecnología con la calidad de notas entregadas? ● ¿Cuáles han sido los cambios tecnológicos, durante su trayectoria laboral, que más han marcado su trabajo?
	<ul style="list-style-type: none"> ● Posición relativa en el mercado de trabajo (comparativa). ○ Experiencia como capital. 	<ul style="list-style-type: none"> ● ¿Cómo han sido las empresas de comunicación donde ha trabajado anteriormente? ● ¿Qué puntos en común encuentra entre las empresas donde ha participado? ● La participación en ciertas empresas, ¿incrementa o reduce el valor individual de la periodista en el mercado? ● ¿Considera que existe una relación entre experiencia de la periodista y su posición

		jerárquica dentro de una empresa? Por favor, describa esa relación.
Identidades subjetivas	<ul style="list-style-type: none"> ● Trabajo periodístico femenino. ○ Diferencias observadas en el trabajo, con respecto al masculino. ○ Descripción de relaciones laborales con compañeras. 	<ul style="list-style-type: none"> ● ¿Cuáles son las diferencias esenciales entre el trabajo femenino y el masculino? <ul style="list-style-type: none"> ○ Uso de la tecnología. ○ Discursos. ○ Relación con las jefaturas. ● ¿Las relaciones entre periodistas mujeres es distinta a las relaciones entre periodistas hombres? <ul style="list-style-type: none"> ● ¿Cómo ha sido históricamente la relación existente entre mujeres y hombres periodistas? ● Si existe una presencia minoritaria de mujeres en posiciones jerárquicas dentro de las empresas de comunicación, ¿cómo puede explicarse esto? ● ¿Existen prácticas dentro de los medios que sean consideradas tradicionalmente benéficas para los hombres?
		<ul style="list-style-type: none"> ● ¿Cómo distingue su trabajo del que puede realizar un hombre, cuando ambos traten la misma fuente y el mismo tema? ● ¿Considera que ha cambiado numéricamente la presencia de mujeres periodistas? ¿Cómo nota esto?
	<ul style="list-style-type: none"> ● Percepción desde las jefaturas. ○ Interpretación individual de relación con jefaturas. ○ Caracterización técnica del trabajo individual. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Por favor, describa cómo es su relación con su jefe directo. ● Históricamente, ¿cómo han sido las relaciones que ha establecido con sus jefes? ● ¿Qué género considera es el que más ocupa los puestos de dirección? ¿Por qué cree que sea así? ● ¿Cuáles son las prácticas que, a su parecer, son ejercidas históricamente por los jefes hacia usted? ● Cuando retroalimentan su trabajo, ¿usted reconoce que tiene una forma particular de trabajar? Por favor, describa esa forma específica..
Visión androcéntrica	<ul style="list-style-type: none"> ● Lenguaje en redacción (escrita y en interacciones). ○ Lenguaje motivado desde jefaturas. ○ Descripción de cuestiones de género en las noticias redactadas. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Históricamente, el lenguaje utilizado dentro de las salas de redacción puede considerarse androcéntrico; o sea, que se construye desde la perspectiva del hombre. ¿Cuál es la opinión general al respecto? <ul style="list-style-type: none"> ● ¿Cuáles son las características básicas del lenguaje expresado entre los miembros de sus respectivos medios? ● ¿Existen espacios, dentro del medio de comunicación, que favorezcan el desarrollo laboral de las mujeres periodistas?
	<ul style="list-style-type: none"> ● Distribución tradicional de cargas de trabajo. ○ Justificación de cargas horarias. 	<ul style="list-style-type: none"> ● ¿Cuáles son las situaciones en las que su labor periodística alcanza a su esfera familiar y social? ● ¿Cuáles son las razones que usted considera, son utilizadas para justificar sus horarios laborales? ● ¿Por qué considera usted que existe una cuota básica de notas por entregar?

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Justificación del número de notas redactadas. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Esta cuota básica, ¿tiene alguna diferencia entre trabajadores: sea por fuente, por experiencia, etc.? Por favor, describa estas diferencias. ● ¿Considera que estas dinámicas de horarios y producción de notas ha cambiado históricamente?
<p>Interseccionalidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Características de identidad. ○ Datos generales. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Edad. ● Género ● Escolaridad. ● Estado civil. ● Procedencia étnica. ● Zona de residencia. ● Años de experiencia.
	<ul style="list-style-type: none"> ● Labores de cuidado. ○ Personas bajo sus cuidados. ○ Tiempo invertido en labores de cuidado. 	<ul style="list-style-type: none"> ● ¿En qué forma influye su edad en su trabajo cotidiano? ● ¿Existen diferencias en los tratos por parte de las jefaturas con respecto a su edad? ● ¿Su género ha sido un factor que haya influenciado en su trayectoria laboral? Si es así, por favor describa cómo se refleja esto. ● ¿Cómo es que su estado civil influye en su trayectoria laboral? ● Su zona de residencia, ¿influye en sus actividades cotidianas? Si es así, por favor explique cómo. ● ¿Cuáles considera que son los elementos esenciales para poder subir de posición dentro de su empresa? ● ¿Su experiencia influye en la dinámica que tiene con sus jefes, o con sus compañeros? Si es así, por favor explique cómo.
		<ul style="list-style-type: none"> ● ¿Qué opinión le genera la premisa de que la edad es un elemento importante para establecer dinámicas laborales de las mujeres periodistas con su propio medio de comunicación? ● ¿Existen dinámicas laborales dentro de los medios de comunicación que van acorde con las dinámicas familiares de las periodistas? ● ¿Las dinámicas laborales de las mujeres periodistas se diferencian de las dinámicas de los hombres periodistas? ● Históricamente, ¿han cambiado las dinámicas laborales dentro de los respectivos medios de comunicación, para beneficiar o perjudicar la labor de la mujer periodista?

		<ul style="list-style-type: none">• ¿Cuáles son sus formas de autocuidado?• ¿Cuántas horas dedica a su autocuidado?
		<ul style="list-style-type: none">• Bajo el supuesto de que las labores de cuidado son tradicionalmente dirigidas hacia las mujeres, ¿esto también es expresado entre las compañeras periodistas?• Si existe esta división de tiempo entre labores domésticas y laborales, ¿esto lo han observado también aplicado en los compañeros periodistas?

Carta de consentimiento informado.

La siguiente carta responde al formato proporcionado por la Coordinación. Se acomodan y agregan distintos datos para acomodarse a los intereses de esta investigación.

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por este medio se constata que Luis Enrique Santamaría Luna, quien se encuentra actualmente adscrito en el Posgrado en la **Maestría** de Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo, perteneciente a la Facultad de Psicología y Educación de la Universidad Autónoma de Querétaro y como programa dentro del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONAHCYT) bajo la dirección de **Dra. Oliva Solís Hernández**, me ha explicado en qué consiste el proyecto de investigación denominado “*El trabajo de las mujeres periodistas en Querétaro: Género, poder y condiciones laborales*”, el cual tiene como objetivo **conocer y analizar las experiencias de trabajo de las mujeres periodistas y de las jefas de información que trabajan en medios de comunicación ubicados dentro del municipio de Querétaro, para identificar sus condiciones personales y laborales que les permiten desarrollar sus trayectorias laborales.**

La participación en este estudio es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de establecidos en esta investigación.

Con base en lo anterior, hago constatar que he sido informado (a) de que mi participación en dicha investigación no implica ningún tipo de riesgo sobre mi salud, de índole física o emocional.

Por lo tanto, tengo el conocimiento de que nunca seré identificada (o) y siempre se mantendrá el anonimato y confidencialidad de mi identidad personal. Acepto que los datos demográficos (nombre opcional, edad, sexo, profesión, estado civil, nivel de estudios, etc.) y los datos de las entrevistas a profundidad sean analizados y discutidos. Autorizo su uso de publicación, solamente para la elaboración de reporte y carpeta de evidencias.

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Declaro que he sido informado e invitado a participar en la investigación denominada “*El trabajo de las mujeres periodistas en Querétaro: Género, poder y condiciones laborales*”; reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento, a menos que desee lo contrario. He sido informado(a) que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento.

Asimismo, estoy en conocimiento que no habrá retribución por la participación en este estudio. De igual manera, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí. Si acepto voluntariamente participar en este estudio, he recibido una copia del presente documento y puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

He leído la información proporcionada, estoy de acuerdo y, de manera voluntaria, doy mi consentimiento para participar en esta investigación.

Nombre: _____

Firma: _____

Confirmando que el participante ha dado su consentimiento libremente.

Nombre del investigador: Luis Enrique Santamaría Luna

Firma: _____

Director(a) de Tesis: Dra. Oliva Solís Hernández

Firma: _____

Codirector(a) de tesis: Dr. José Domingo Schievenini Stefanoni

Firma: _____

Evidencias de acercamiento a las empresas.




UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO
FACULTAD DE PSICOLOGÍA



Universidad Autónoma de Querétaro, Campus Aeropuerto, a 7 de noviembre de 2023.
Santiago de Querétaro, Querétaro.

A QUIEN CORRESPONDA

Por este medio se hace constar que el Lic. Luis Enrique Santamaría Luna, con número de expediente 127698, es estudiante del segundo semestre del programa SNP-CONAHCYT de Maestría en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo (MEMST) de la Facultad de Psicología y Educación de la Universidad Autónoma de Querétaro. La línea de investigación en la que se encuentra trabajando es: Trabajo, Relaciones de Género y Cambio Social. Su tema de tesis lleva por título: "El trabajo de las mujeres periodistas en Querétaro: género, poder y condiciones laborales".

Por lo anterior y para llevar a cabo su trabajo de campo, le comento que el Lic. Luis Enrique Santamaría Luna, requiere establecer diálogos con las reporteras a través de entrevistas, y también acompañarlas en algunas de rutinas cotidianas tanto dentro como fuera de sus oficinas. También, es menester para su investigación platicar con los/las jefes/jefas de distintas áreas informativas, con la intención de conocer sus trayectorias laborales. Esto, con la finalidad de conocer las dinámicas de trabajo y entender las carreras que han desarrollado dentro del periodismo queretano. Por lo anterior, le solicito atentamente pueda brindarle las facilidades necesarias para el desarrollo de su investigación. El uso de la información será tratado estrictamente con fines académicos y de manera confidencial.

Sin más por el momento y en espera de contar con su valioso apoyo, quedo de Usted.

Saludos cordiales.



RECIBIDO
AVISO DE OCASION
R.F.C. PSG-790784-C90
TEL. 212-13-00
C.c.p. Archivo.

ATENTAMENTE
"La psicología no sólo para interpretar sino para transformar"



Dr. Rolando Javier Salinas García
Director



SOMOSUAQ *Asociación*
SERVIR CONSTRUIR TRANSFORMAR

DR. SALINAS

Sanito Universitario, Cerro de las Campanas s/n. Santiago de Querétaro, Qro. México C.P. 76010
Tel. 442 1921200 Ext. 6301 y 6322, Dirección 6303



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

Universidad Autónoma de Querétaro, Campus Aeropuerto, a 7 de noviembre de 2023.
Santiago de Querétaro, Querétaro.



A QUIEN CORRESPONDA

Por este medio se hace constar que el Lic. Luis Enrique Santamaría Luna, con número de expediente 127698, es estudiante del segundo semestre del programa SNP-CONAHCYT de Maestría en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo (MEMST) de la Facultad de Psicología y Educación de la Universidad Autónoma de Querétaro. La línea de investigación en la que se encuentra trabajando es: Trabajo, Relaciones de Género y Cambio Social. Su tema de tesis lleva por título: "El trabajo de las mujeres periodistas en Querétaro: género, poder y condiciones laborales".

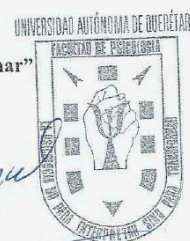
Por lo anterior y para llevar a cabo su trabajo de campo, le comento que el Lic. Luis Enrique Santamaría Luna, requiere establecer diálogos con las reporteras a través de entrevistas, y también acompañarlas en algunas de rutinas cotidianas tanto dentro como fuera de sus oficinas. También, es menester para su investigación platicar con los/las jefes/jefas de distintas áreas informativas, con la intención de conocer sus trayectorias laborales. Esto, con la finalidad de conocer las dinámicas de trabajo y entender las carreras que han desarrollado dentro del periodismo queretano. Por lo anterior, le solicito atentamente pueda brindarle las facilidades necesarias para el desarrollo de su investigación. El uso de la información será tratado estrictamente con fines académicos y de manera confidencial.

Sin más por el momento y en espera de contar con su valioso apoyo, quedo de Usted.

Saludos cordiales.

ATENTAMENTE
"La psicología no sólo para interpretar sino para transformar"

Dr. Rolando Javier Salinas García
Director



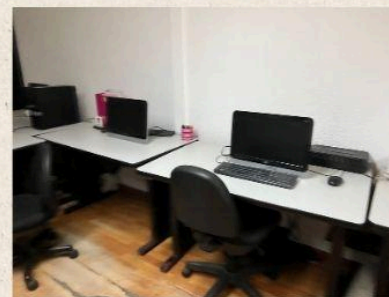
C.c.p. Archivo.

SOMOS UAQ
SERVIR CONSTRUIR TRANSFORMAR

Centro Universitario, Centro de las Campañas s/n. Santiago de Querétaro, Gro. México C.P. 76010
Tel. 442 1921200 Ext. 6301 y 6327, Dirección 6303



Periódico Noticias



Guía de Entrevista Semi Estructurada

Guía de Entrevista Semi Estructurada			
<i>Encuadre</i>			
Datos Generales	<ul style="list-style-type: none"> ● Nombre ● Edad ● Estado Civil ● Lugar de procedencia ● Formación académica ● Años en el periodismo ● Edad de inicio en el periodismo ● Actividades de autocuidado 	Datos Laborales Generales	<ul style="list-style-type: none"> ● Medio(s) actual(es) ● Puesto(s) actual(es) ● Horas de trabajo al día (se incluye lectura de noticias) ● Días de descanso semanal ● Horarios aproximados
Variables	Dimensiones / Indicadores	Ítems específicos	
<i>Relaciones de poder y acceso al poder</i>			
Relaciones de poder	<ul style="list-style-type: none"> ● Manifestación cotidiana de jerarquías. <ul style="list-style-type: none"> ○ Interpretación del contacto con jefaturas. ○ Dinámicas cotidianas, conversacionales, entre periodista y jefatura. ○ Re-edición de notas redactadas. ○ Posible censura de información. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Interpretación subjetiva con respecto a los requerimientos y exigencias para la realización de sus notas periodísticas. ● Reconocer cuáles son los discursos que explícitamente manifiestan relaciones jerárquicas. ● Sobre el reconocimiento de las periodistas de acciones de las jefaturas que se relacionan con: horarios, número de notas, fuentes asignadas o fuentes deseadas. ● ¿Qué significa que una nota sea modificada después de haber sido enviada por la reportera? ● ¿Quién realiza estos cambios y en qué momento? ● Si esto no es recurrente con todas las compañeras y compañeros, pero sí con ciertas personas, ¿esto tiene algún significado? ● ¿Se ha expresado censura en sus notas? Si es así, ¿en qué notas y por qué? 	
	<ul style="list-style-type: none"> ● Acciones recursivas en el espacio laboral. <ul style="list-style-type: none"> ○ Retroalimentación desde jefaturas. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Se pide evaluar subjetivamente si la relación con las jefaturas es un elemento de ascenso laboral o mejora de las condiciones de trabajo. ● Se pregunta sobre la transformación, si acaso sucede, de su relación como trabajadora con las jefaturas. 	
Empoderamiento femenino	<ul style="list-style-type: none"> ● Constitución de dinámicas laborales diferenciadas según género. 	<ul style="list-style-type: none"> ● ¿Cómo es su relación con sus colegas, ya sean periodistas mujeres, hombres o no binarixs? ● ¿La asignación de fuentes tiene algún significado o propósito, por parte de los medios de comunicación? 	

	<ul style="list-style-type: none"> ● Prácticas específicamente creadas o motivadas por las mujeres periodistas. <ul style="list-style-type: none"> ○ Temáticas o coberturas. ○ Nivel de involucramiento permitido. 	<ul style="list-style-type: none"> ● ¿Cómo es la distribución que, tradicionalmente, se le hace a las compañeras y compañeros con respecto a sus fuentes informativas? <ul style="list-style-type: none"> ● ¿Hasta qué punto pueden proponer coberturas de alguna temática específica, motivada por ellas mismas? ● Describa cuál es la reacción que normalmente manifiestan las jefaturas cuando reciben estas sugerencias.
	<ul style="list-style-type: none"> ● Prácticas de segregación o discriminatorias. <ul style="list-style-type: none"> ○ Identificación de tales prácticas. 	<ul style="list-style-type: none"> ● ¿Existen negociaciones entre la mujer periodista y su medio de comunicación (laborar en más de un medio, días de vacaciones, horas de trabajo)? <ul style="list-style-type: none"> ● Si existen prácticas que, tradicionalmente, segregan el trabajo periodístico femenino del masculino, ¿cómo tales se expresan?
Concepto ampliado de trabajo		
Trabajo, sujeto laboral ampliado y concepto ampliado de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ● Esferas familiar y laboral. <ul style="list-style-type: none"> ○ Tiempos invertidos en el trabajo, que incluye fuera de coberturas informativas. <ul style="list-style-type: none"> ○ Choques o contrastes con la vida familiar. 	<ul style="list-style-type: none"> ● ¿Cuánto tiempo invierte en su labor periodística? (Se considera el tiempo de lectura de notas). ● ¿Cuánto tiempo de su día invierte, en general, en las labores periodísticas? ● Hablar sobre por qué “el periodismo no tiene horario”. (Implicaciones, acatamiento al significado de esta frase) ● ¿Considera que invertir horas en la labor periodística, repercute directamente en su crecimiento laboral? ● Motivar a que la periodista hable sobre cómo dinamizar la esfera familiar con la laboral.
Precariedad laboral	<ul style="list-style-type: none"> ● Remuneración. <ul style="list-style-type: none"> ○ Económica. ○ Otros tipos. ● Horarios. <ul style="list-style-type: none"> ○ Establecidos formalmente. ● Contrato laboral. <ul style="list-style-type: none"> ○ Existencia o ausencia de contrato. <ul style="list-style-type: none"> ○ Tipo de contrato: determinado o indeterminado. . ● Permanencia en el empleo. ● Beneficios de ley. ● Número de empleos por periodista. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Percepción económica en cada uno de los medios donde ha estado. ● Motivar a que las compañeras periodistas mencionen algún otro tipo de compensación, distinta a la económica. ● ¿Cuál es su horario? (Principalmente en el medio actual) ● ¿Cuál es el horario laboral que normalmente ejerce? (Medio actual) ● Motivar a que la compañera periodista comparta si trabaja en días festivos (Negociación con jefaturas o con compañerxs). <hr/> <ul style="list-style-type: none"> ● ¿Cuenta usted con un contrato laboral? (Preguntar por cada medio donde trabajaron) ● Tipo de contrato. ● ¿En cuáles medios no ha tenido contrato? ● Motivar a que las compañeras compartan la estabilidad que experimentan en su(s) empleo(s) actual(es). ● ¿Cuánto tiempo duró en sus anteriores medios de comunicación? ● Motivar a que las compañeras periodistas recuerden, con respecto a cada uno de sus medios, cuáles fueron los beneficios de ley que disfrutaban. ● Número de empleos actuales. ● Preguntar sobre la interpretación de las compañeras periodistas sobre tener

		más de un empleo dentro de los medios de comunicación.
<i>Uso de la perspectiva de género como herramienta de análisis</i>		
Identities subjetivas	<ul style="list-style-type: none"> ● Trabajo periodístico femenino. <ul style="list-style-type: none"> ○ Diferencias observadas en el trabajo, con respecto al masculino. ○ Descripción de relaciones laborales con compañeras. 	<ul style="list-style-type: none"> ● ¿Cuáles son las diferencias esenciales entre el trabajo femenino y el masculino? (Motivar a que esto sea parte de las reflexiones finales) ● ¿Las relaciones entre periodistas mujeres es distinta a las relaciones entre periodistas hombres? (Rescatar con respecto a una anécdota, pero obviar si tal no está presente). ● Si existe una presencia minoritaria de mujeres en posiciones de toma de decisión dentro de las empresas de comunicación, ¿cómo lo interpreta? (Motivar a que esto sea parte de las reflexiones finales)
		<ul style="list-style-type: none"> ● ¿Considera que ha cambiado numéricamente la presencia de mujeres periodistas? ¿Cómo nota esto?
	<ul style="list-style-type: none"> ● Percepción desde las jefaturas. <ul style="list-style-type: none"> ○ Interpretación individual de relación con jefaturas. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Por favor, describa cómo es su relación con su jefe directo. ● Motivar a que las compañeras periodistas ahonden en alguna anécdota inherente a su relación con alguna jefatura.
	<ul style="list-style-type: none"> ● Posición relativa en el mercado de trabajo (comparativa). <ul style="list-style-type: none"> ○ Experiencia como capital. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Motivar a las compañeras a que brinden énfasis a las empresas donde más han disfrutado trabajar. ● Recategorizar las posiciones según el medio (Categoría emergente: la variabilidad en los puestos y cómo varían en cada medio). ● Motivar a las compañeras a que ahonden en anécdotas donde su experiencia haya cambiado alguna dinámica laboral.
Interseccionalidad		<ul style="list-style-type: none"> ● ¿Existen diferencias en los tratos por parte de las jefaturas con respecto a su edad? Motivar a que, si no hay tales diferencias con las jefaturas, que sí mencione con quiénes son tales diferencias.
	<ul style="list-style-type: none"> ● Características de identidad (revisar encuadre) <ul style="list-style-type: none"> ○ Datos generales. 	<ul style="list-style-type: none"> ● ¿Existen dinámicas laborales dentro de los medios de comunicación que van acorde con las dinámicas familiares de las periodistas? ● ¿Las dinámicas laborales de las mujeres periodistas se diferencian de las dinámicas de los hombres periodistas? ● Históricamente, ¿han cambiado las dinámicas laborales dentro de los respectivos medios de comunicación, para beneficiar o perjudicar la labor de la mujer periodista?
	<ul style="list-style-type: none"> ● Labores de cuidado. <ul style="list-style-type: none"> ○ Personas bajo sus cuidados. 	<ul style="list-style-type: none"> ● ¿Puede compartir si existen personas en su esfera familiar, que estén directamente bajo sus cuidados? ● Si tiene a personas bajo sus cuidados, motivar a que la compañera periodista

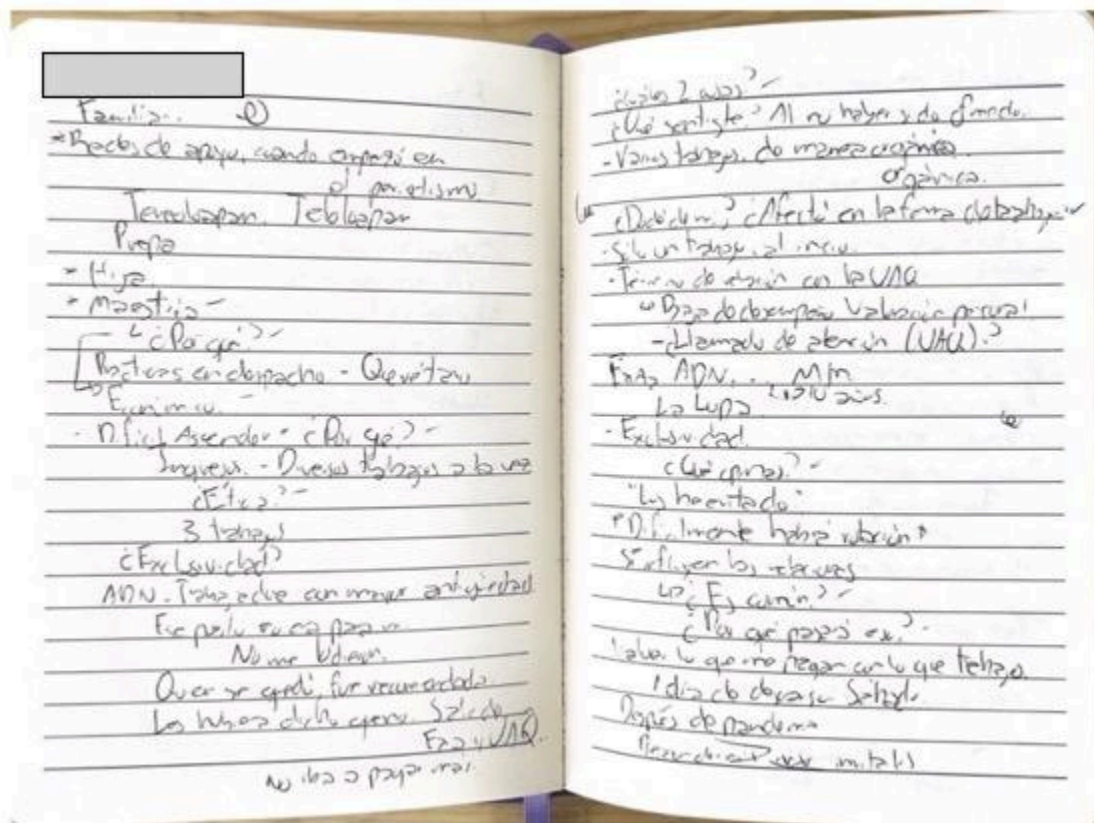
		<p>mencione su relación con tal persona.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo divide sus horas activas, entre el trabajo en su medio de comunicación y sus labores de cuidado? • ¿Cuáles son sus formas de autocuidado?
		<ul style="list-style-type: none"> • Bajo el supuesto de que las labores de cuidado son tradicionalmente dirigidas hacia las mujeres, ¿esto también es expresado entre las compañeras periodistas? • Motivar a que las compañeras hablen si estas diferencias en el ejercicio de los cuidados también pueden observarlos en compañeros periodistas hombres.
División sexual del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • División sexual del trabajo. ○ Asignación de fuentes. ○ Jerarquías de fuentes. ○ Diferencias generales entre quienes cubren fuentes específicas. 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es su fuente de información? (Aplica en cada medio mencionado dentro de su trayectoria laboral) • Explique la jerarquía de las fuentes existentes en su medio. (Esto conjuntarlo con las diversas fuentes que han tenido) • ¿Cómo se asignan las fuentes de cada periodista? • Motivar a que la entrevistada hable sobre las diferencias, si acaso existen, entre quién cubre cada fuente de información. • ¿Observa más compañeros periodistas hombres, o compañeras periodistas mujeres? • Recopilar algún momento donde se hayan realizado comentarios de diferencias entre mujeres y hombres, en el ámbito periodístico.
Feminización laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Presencia en espacios laborales. ○ Número de compañeras periodistas. ○ Número de puestos directivos ocupados por mujeres. ○ Quién ha ocupado, históricamente, tales posiciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Motivar a las compañeras periodistas a reflexionar si el número de mujeres periodistas es menor o mayor al de los hombres periodistas. • Motivar a las compañeras periodistas a comentar qué mujeres periodistas conocen que tengan acceso a estas posiciones. • Motivar a las compañeras a reflexionar y compartir por qué creen que sea de esta forma.
	<ul style="list-style-type: none"> • Concepción del trabajo femenino. ○ Diferencias subjetivas desde su trabajo individual. ○ Valoraciones del trabajo desde experiencias personales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Motivar a las compañeras periodistas a compartir sus reflexiones con respecto a las diferencias entre su trabajo y el realizado por periodistas hombres. • Reflexiones con respecto a las características específicas del trabajo periodístico femenino. (Punto de reflexión hacia el final de la conversación).
Segregación ocupacional por género	<ul style="list-style-type: none"> • Segregación vertical (<i>techo de cristal</i>). ○ Presencia de mujeres en puestos directivos. ○ Mecanismos para acceder a 	<ul style="list-style-type: none"> • Motivar a las compañeras periodistas a que recuerden alguna compañera que esté en posiciones directivas. Con eso, reflexionar sobre su camino hacia tal posición. • ¿Usted accedería a una posición de toma de decisión en su medio de comunicación?

	tales puestos.	
	<ul style="list-style-type: none"> ● Segregación horizontal (<i>piso pegajoso</i>). ○ Posición de entrada a la empresa. ○ Proceso de salida de la empresa. ○ Organización de la vida privada para la movilización a otros puestos. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Describa cuál era su puesto en cada medio de comunicación. ● ¿Cómo fue su cambio hacia otros medios? ● ¿Cuál fue el motivo de salida de su medio? ● Motivar a la compañera periodista a compartir cómo organiza sus tiempos laborales y familiares (Considera aquí la categoría emergente de “Autocuidados”)
	<ul style="list-style-type: none"> ● Acceso a oportunidades de crecimiento laboral. ○ Manifestaciones del crecimiento. ○ Ventajas y desventajas del crecimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Asumir la posición de jefatura, ¿qué beneficios y desventajas puede reconocer? ● Motivar a la compañera periodista a mencionar qué modificaciones de tiempo o familiares se vuelven necesarias para alcanzar puestos de toma de decisión en sus medios.

Primera manifestación del diario de campo.

<i>Relaciones de poder y acceso al poder</i>	
Construcciones teóricas	Interpretaciones <i>in situ</i>
Dinámicas cotidianas: número diario de contactos con jefaturas; explicitación de órdenes.	
Acciones recursivas en el espacio laboral: retroalimentación desde jefaturas	
Manifestación cotidiana de jerarquías: re-edición de notas redactadas; selección arbitraria de información para su publicación.	

Ejemplo del uso del diario de campo



Calendarización de entrevistas y su transcripción

	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	
Febrero	Entrevista 1	Entrevista 2	Entrevista 3	Entrevista 4	
	<i>Sin cambios significativos</i>	<i>Adición de recuento cronológico</i>	<i>Redacción de ítems para jefaturas</i>	<i>Adición de encuadre epistemológico</i>	
				Entrevistas 5 y 6	
				<i>Revisión del diario de campo</i>	
	<i>Revisión inicial del instrumento</i>				
	<i>Pilotaje</i>				
Marzo	<i>Revisión del pilotaje</i>				
	<i>Inicio del proceso de transcripción</i>		<i>Refinamiento de instrumento</i>	<i>Versión final del instrumento</i>	
	Entrevista 7				
			Entrevistas 8 a 11		
				Entrevista 12 a 14	
Abril	<i>Continúa proceso de transcripción</i>				
	Entrevista 15 y 16				