

Individualización y riesgo de desempleo en los periódicos del norte de México**Individualized Work and Unemployment Risk in Northern Mexico Newspapers**Víctor Hugo Reyna García¹

RESUMEN

El presente artículo analiza el vínculo entre la individualización de las relaciones laborales y la escenificación del riesgo de desempleo en los periódicos del norte de México. Definidos como pioneros de la modernización del periodismo mexicano, los periódicos de esta región también se han distinguido por sus esquemas de contratación directa. A partir de la teoría laboral de Beck, y trabajo de campo en Baja California, Nuevo León y Sonora, este artículo estudia las experiencias y percepciones de los periodistas sobre sus relaciones laborales y continuidad en el empleo. Los resultados exhiben las consecuencias indeseadas del proyecto modernizador.

Palabras clave: 1. individualización, 2. riesgo de desempleo, 3. periodismo, 4. trabajo, 5. norte de México.

ABSTRACT

Abstract: The present article analyzes the relationship between the individualization of labor relations and the actualization or staging of unemployment risk in different newspapers in northern Mexico. Once defined as pioneers in the modernization of Mexican journalism, newspapers in the region have also distinguished themselves by their use of direct contracting schemes with their employees. Based on Beck's theory of labor and fieldwork conducted in Baja California, Nuevo León, and Sonora, this study describes the experiences and perceptions of journalists who work in these organizations concerning their labor relations and employment continuity. Our results revealed the unintended consequences of the modernizing project.

Keywords: 1. individualization, 2. unemployment risk, 3. journalism, 4. labor, 5. northern Mexico.

Fecha de recepción: 23 de febrero de 2018

Fecha de aceptación: 8 de octubre de 2018

¹ Universidad de La Salle, El Bajío, México, vreyna@delasalle.edu.mx,
<http://orcid.org/0000-0001-8870-7067>



INTRODUCCIÓN

Los periódicos del norte de México han sido identificados como pioneros de la modernización del periodismo mexicano² (Hughes, 2009; Lawson, 2002; Schmitz, 2008). La cultura empresarial y política de la región, así como su proximidad con Estados Unidos, habrían sido los factores que permitieron la emergencia de nuevas culturas periodísticas y modelos de producción de noticias. Antes que en el centro y sur del país, en esta región se adoptaron e institucionalizaron la norma de la objetividad y los ideales de investigación y denuncia. Ya sea por asesoría directa, expansión o imitación, estos estándares hoy rigen a la mayoría de las organizaciones periodísticas de México.

Más allá del cambio normativo que aún debaten los estudiosos del periodismo mexicano (González y Echeverría, 2018; Reyna, 2016; Salazar, 2018), el proceso de modernización no se ha limitado a la transformación de los estándares de reporte y edición; sino que también ha marcado un cambio en materia contractual y laboral. En otras palabras, aunque la academia se ha enfocado en la dimensión normativa, paralelamente ha ocurrido una transformación tan o más importante, la laboral, que define las características del empleo y el trabajo de quienes ponen en práctica y sustentan el cambio normativo: los periodistas.

A pesar de la heterogeneidad de prácticas, algunas de las organizaciones periodísticas que encabezaron el proyecto modernizador en la región comparten esquemas de contratación directa. Diarios como *El Imparcial*, en Sonora, y *El Norte*, en Nuevo León, o semanarios como *Zeta*, en Baja California, se distinguen por imponer relaciones laborales individuales³, directamente entre empleado y empleador, y restringir la formación de sindicatos de trabajadores. Algunos incluso hacen firmar contratos de confidencialidad a sus empleados para prohibirles expresarse sobre su labor fuera de las salas de redacción.

A cuatro décadas y media del inicio de la transformación productiva de *El Norte* y a tres décadas y media de la fundación de *Zeta*, esta individualización de las relaciones laborales está escenificando el riesgo de desempleo en la nueva generación de periodistas y transformando su continuidad en el empleo. Este fenómeno, aún no examinado por los estudiosos del periodismo en México, está contribuyendo a incrementar la insatisfacción

² Se entiende a la modernización del periodismo mexicano como un proceso de transformación iniciado durante la década de 1970 con la intención de erradicar las prácticas de corrupción e incompetencia de las organizaciones periodísticas del país. Numerosos académicos nacionales y extranjeros han estudiado y siguen estudiando sus alcances y limitaciones.

³ Entendidas como el vínculo entre capital y trabajo, las relaciones laborales constituyen un espacio de negociación entre empleados y empleadores. A través de ellas, se definen los derechos y las obligaciones de ambas partes. En la práctica se identifican tres tipos de relaciones laborales: las colectivas, entre un sindicato de trabajadores y la empresa; las tripartitas, también entre el sindicato y la empresa, pero con la mediación del Estado; y las individuales, directamente el empleado y el empleador.

laboral y la rotación de personal voluntaria en organizaciones otrora caracterizadas como lugares para el desarrollo de trayectorias profesionales de larga duración.

Mediante la teoría laboral de Beck (2007; 2013; Beck y Beck-Gernsheim, 2012) y un trabajo de campo que consta de 64 entrevistas –no estructuradas– a periodistas y experiodistas de los periódicos de Baja California, Nuevo León y Sonora, este artículo analiza el vínculo entre la individualización de las relaciones laborales y la escenificación del riesgo de desempleo en el periodismo de la región. Las experiencias y percepciones de los entrevistados exhiben una serie de consecuencias indeseadas derivadas del proyecto modernizador y desafían la caracterización positiva que prevalece en los estudios del periodismo nacional.

El artículo está dividido en cuatro apartados. En el primero se presenta un marco conceptual para el estudio del vínculo entre la individualización de las relaciones laborales y la escenificación del riesgo de desempleo en el periodismo. En el segundo apartado se describe el diseño metodológico y se justifica el análisis de cohortes como estrategia para examinar cambios y continuidades en el trabajo periodístico. Por último, en el tercero y en el cuarto apartados se analiza la individualización de las relaciones laborales en los periódicos de los estados en estudio y su expresión en forma de riesgo de desempleo.

INDIVIDUALIZACIÓN Y RIESGO DE DESEMPLEO

En la teoría laboral de Beck (2007; 2013; Beck y Beck-Gernsheim, 2012), las nociones de individualización y riesgo de desempleo están estrechamente vinculadas: la primera alude a la institucionalización de las relaciones laborales individuales y la fragmentación de las identidades colectivas de los trabajadores; mientras la segunda hace referencia a la amenaza de desempleo en una organización o sector productivo. La conexión entre ambas es una relación de causa y efecto en la que el empleo, el riesgo de desempleo y el desempleo se individualizan como consecuencia indeseada del éxito de los procesos de modernización, industrialización y neoliberalización.

En contraste con Bauman (2008), quien concibe a la individualización en el contexto de su teoría de la modernidad líquida a manera de fragmentación de la sociedad y temporalización de las experiencias sociales, Beck (2007; 2013; Beck y Beck-Gernsheim, 2012) la define como un proceso que disuelve las formas y vínculos sociales tradicionales, así como las certezas de la sociedad de clases, para permitir el surgimiento de un nuevo tipo de cohesión social. En ese sentido, es un proceso de desacoplamiento y acoplamiento social en el que el individuo es puesto en libertad incluso contra su voluntad.

Individualización, aclara el autor, no es sinónimo de emancipación o fragmentación y fin de lo social, sino una transformación societal en la que el individuo es forzado a elegir su propia trayectoria de vida. A diferencia del individualismo, comúnmente entendido como las actitudes y preferencias centradas en el individuo, la individualización es un proceso

macrosociológico que está más allá de las preferencias del individuo porque significa tanto la liberación de los patrones de comportamiento preestablecidos como la incertidumbre de no saber si vivir la vida propia será mejor o peor que dejarse orientar por la tradición.

En el mundo del trabajo, la individualización es producto del éxito del movimiento obrero –y no de la bondad de los capitalistas–, pues generó una individualización dentro del mercado laboral al elevar los estándares de vida de los trabajadores y desvincularlos de las condiciones de miseria que despertaban una consciencia de clase y desataban una lucha de clases (Beck, 2013, pp. 136-137). Después, la neoliberalización desestandarizó contractual, espacial y temporalmente el trabajo para ahondar en la individualización del empleo, el riesgo de desempleo y el desempleo (Beck, 2007, pp. 9-15).

La individualización de las relaciones laborales reafirma ambas transformaciones porque instituye al esquema de contratación directa, sin mediación de sindicatos de trabajadores, como nueva normalidad y a su vez desliga a los empleados de sus identidades laborales colectivas. Esta individualización del trabajo se entrelaza con la individualización biográfica para erosionar las biografías laborales tradicionales en las que la educación garantizaba una carrera a largo plazo en un solo lugar de trabajo, obligando al individuo a adaptarse de manera permanente a las nuevas realidades del mercado laboral.

En este punto, la individualización del trabajo ocasiona lo que Beck y Beck-Gernsheim (2012) denominan biografías de riesgo, en tanto el individuo se expone a una situación de peligro permanente en la que la fachada de prosperidad y libertad a menudo enmascara una trastienda de crisis y aprisionamiento. La libertad de la inseguridad del *freelancer* ejemplifica a la perfección esta circunstancia: quienes trabajan de esta manera, sin un contrato temporal o permanente que regule la relación laboral, disfrutan de mayores libertades espaciales y temporales que quienes lo hacen bajo un esquema tradicional, pero su continuidad en el empleo siempre pende de un hilo.

Los críticos de Beck han cuestionado su teoría social y laboral. Plantean que se equivoca al desplazar al esquema de clases y objetan la generalizabilidad de sus postulados (Atkinson, 2007; Curran, 2013; Mythen, 2005). En países subdesarrollados desde el punto de vista industrial, como México, es común que se argumente que las conceptualizaciones de Beck no son aplicables porque se generaron en un país desarrollado desde el punto de vista industrial, como Alemania. Esta lógica no suele ser empleada para criticar las teorías de Durkheim, Marx o Weber, incluso cuando fueron desarrolladas en el siglo XIX, hace más de cien años.

A pesar de las resistencias, desde la década de 1990 diversos autores han destacado que los conceptos de riesgo, inseguridad e incertidumbre de Beck pueden contribuir a renovar los estudios laborales porque describen la experiencia de la desestandarización, flexibilización y precarización (Allen y Henry, 1997; Ekinsmyth, 1999; Reimer, 1998). En el mismo sentido, se ha mostrado que la teoría de la individualización es adaptable para el estudio de países subdesarrollados porque las identidades colectivas no sólo están en

reconfiguración en los países desarrollados (Del Castillo, 2012; Flores, 2011; Zabludovsky, 2013).

En México, los estudios laborales tienen larga tradición y han logrado consolidar líneas de investigación tan diversas como el trabajo no clásico, el sindicalismo y la ergonomía. Sin embargo, en las últimas ediciones del Congreso Nacional de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo (AMET) –unidas solo por un par de presentaciones (Carballar, 2017; Reyna, 2017)– se ha abordado el fenómeno que interesa a este artículo: la individualización del trabajo y su expresión en la nueva generación de trabajadores. En su lugar, tanto los estudiosos del trabajo joven como aquellos analistas del sindicalismo, privilegian las nociones de explotación y precariedad.

Tal como diversos estudiosos del periodismo lo han hecho notar, las condiciones salariales en las organizaciones periodísticas en estudio están por encima del promedio nacional (De León, 2012; Hernández, 2010; Orozco, 2010). En un país en el que hay periodistas que ganan 20 pesos por nota publicada (Díaz, 2014) o 100 pesos al día (Carmona, 2018), el hecho de que los sueldos base de los reporteros en la región de estudio oscilen entre los 8 000 y los 15 000 pesos mensuales impiden que se les cataloguen como bajos o precarios. Por esta razón, los conceptos de explotación y precarización no alcanzan a describir el carácter cambiante del trabajo y el empleo en estas empresas.

Para los efectos de esta investigación, la teoría de la individualización de Beck sirve para representar a la institucionalización de las relaciones laborales individuales y la fragmentación de las identidades colectivas en los periódicos que lideraron el proyecto modernizador en el norte de México. Aunque tal proceso puede ser entendido más como continuidad que como cambio, pues no hay antecedentes de sindicalismo en estas organizaciones, supone una fase superior en tanto retrata a la organización colectiva de los trabajadores como un obstáculo de la modernización normativa que propone.

Esta individualización de las relaciones laborales es un medio para la flexibilización de las condiciones laborales y contribuye a difuminar las fronteras entre empleo formal e informal, haciendo vulnerables incluso a quienes se creían protegidos por un contrato de tiempo completo y duración indefinida. De esta manera, más allá de la precarización de las condiciones laborales que también produce, la individualización de las relaciones laborales aumenta el riesgo de desempleo e impacta tanto en la satisfacción laboral de los periodistas como en sus intenciones de mantenerse o renunciar a sus puestos de trabajo.

En esta conceptualización, riesgo de desempleo no equivale a desempleo, sino al patrón perceptivo del peligro del desempleo. La noción de escenificación, entendida como percepción y anticipación al peor escenario posible, articula esta idea porque da sentido a su transición de un estado latente a uno manifiesto. El riesgo de desempleo en estado latente es aquel que existe no obstante aún no haya sido socialmente percibido, y el riesgo de desempleo en estado manifiesto es aquel que se ha hecho presente para provocar diversos tipos de reacciones por parte de los actores sociales.

En los periódicos del norte de México que promovieron la modernización del periodismo nacional, el riesgo de desempleo se mantuvo en estado latente y fue caracterizado como residual durante décadas. Había despidos de elementos que presentaban desviaciones de actitud, pero se insistía en que eran casos aislados. En el siglo XXI, con la recesión de los periódicos, no sólo ha emergido una narrativa sobre el fin del periodismo (McChesney y Nichols, 2010; McChesney y Pickard, 2011; Ryfe, 2012), sino que estas organizaciones se han visto en la necesidad de hacer recortes de secciones y personal, haciendo aún más presente el riesgo de desempleo.

En 2016, *Grupo Reforma* despidió a 130 empleados (Pazos, 2017). No se ha divulgado cuántos de esos 130 trabajadores eran periodistas, ni si laboraban en *El Norte*, *Mural* o *Reforma*, los tres diarios generalistas que pertenecen a este grupo editorial. A fines de 2017, *Grupo Healy* también tuvo despidos masivos. No se hizo pública la cantidad de trabajadores que quedaron sin empleo ni la función que desempeñaban o si lo hacían en *El Imparcial*, *Frontera* o *La Crónica*, los tres diarios generalistas de este grupo editorial. Pero entre los despedidos también se incluyó al director general que había asumido en 2015, con 16 años en la empresa.

Extrapolando la lógica de su teoría social a su teoría laboral, Beck (2007; 2013; Beck y Beck-Gernsheim, 2012) argumenta que el nuevo riesgo de desempleo erosiona las zonas de protección laboral de la sociedad de clases y hace vulnerables al desempleo a grupos sociales e individuos que antes eran inmunes a éste. No supone la desaparición de las desigualdades, sino el surgimiento de una amenaza que crecientemente deja de estar circunscrita a determinado grupo, cualificación, profesión o posición. El caso del director general de *Grupo Healy* que fue echado a pesar su antigüedad, posición y formación académica, ilustra esta nueva normalidad.

DISEÑO METODOLÓGICO

Como parte de un proyecto de investigación mayor, este artículo está basado en 64 entrevistas no estructuradas a periodistas y experiodistas de Baja California, Nuevo León y Sonora. Diversas investigaciones han identificado a los periódicos de estos estados como pioneros del proceso de modernización del periodismo mexicano iniciado en la década de 1970 (Hughes, 2009; Lawson, 2002; Schmitz, 2008). Esto los hace un objeto de estudio idóneo para analizar el estado actual del proyecto modernizador y sus consecuencias. En este caso, el énfasis recae en la individualización de las relaciones laborales y en la escenificación del riesgo de desempleo.

El trabajo de campo ha contemplado a periodistas con presente o pasado en las siguientes organizaciones periodísticas: *Frontera* y *Zeta*, en Baja California, *El Norte* y *Milenio*, en Nuevo León, *El Imparcial* y *Expreso*, en Sonora. Para cotejar la expresión de los fenómenos en estudio en otros periódicos de la región, se ha entrevistado a periodistas y experiodistas de *El Mexicano*, *El Sol de Tijuana* y *Newsweek Baja*, en Baja California,

ABC, El Horizonte y Reporte Índigo, en Nuevo León, y *Cambio Sonora, El Sol de Hermosillo y Media Zoom*, en Sonora. La mayor parte de los entrevistados tenía experiencia en más de una organización.

La selección de estas organizaciones periodísticas obedece, en primer lugar, a su papel de pioneras del proyecto modernizador del periodismo nacional y, en segundo lugar, a la relevancia que aún mantienen en términos de circulación y capacidad de influencia societal. Se marginaron a los periodistas que se desempeñan en estaciones de radio, canales de televisión, portales de Internet o publicaciones impresas de menor impacto porque las empresas en las que se trabajan no han sido identificadas como parte del proceso de transformación en estudio. Por el contrario, este tipo de organizaciones han sido caracterizadas como reacias al cambio.

Las entrevistas se realizaron entre enero de 2016 y febrero de 2017. Se entrevistó a periodistas que se encontraban activos en los periódicos de la región, así como a quienes habían sido despedidos o habían renunciado a ellos, para conocer sus experiencias y percepciones sobre su empleo. La intención de este proceder fue registrar la expresión de la individualización de las relaciones laborales y la escenificación del riesgo de desempleo no sólo en los periodistas que se encontraban en las salas de redacción al momento de realizar el trabajo de campo, sino también en los que voluntaria o involuntariamente ya no estaban ahí.

Procurando el balance de género, se entrevistó a 36 mujeres y a 28 hombres (cuadro 1). En Baja California se entrevistó a 10 mujeres y a 10 hombres, mientras en Nuevo León y en Sonora fueron 13 mujeres y nueve hombres. El desbalance a favor de las mujeres derivó de factores como la creciente feminización de las redacciones periodísticas de la región, tanto en los puestos de reportero como en los de editor y directivo, y la negativa a concretar las entrevistas de algunos hombres. Como distintos estudios han evidenciado que las mujeres son más proclives a renunciar (Hardin y Whiteside, 2009; Reinardy, 2009; Smith, 2015), se mantuvo el desbalance.

Cuadro 1. Distribución de periodistas y experiodistas entrevistados por género

	Baja California	Nuevo León	Sonora	Total
Hombres	10	9	9	28
Mujeres	10	13	13	36
Total	20	22	22	64

Fuente: Elaboración propia.

En el mismo sentido, se entrevistó a periodistas de diversas generaciones. Los de más edad y experiencia nacieron entre las décadas de 1950 y 1960 e ingresaron al campo profesional del periodismo entre las décadas de 1970 y 1980; mientras que los de menor edad y experiencia nacieron entre las décadas de 1980 y 1990 e iniciaron sus carreras periodísticas entre las décadas de 2000 y 2010. Esto significa que se entrevistaron a

periodistas de tres cohortes demográficas, pertenecientes a las generaciones *baby boomer*, *X* y *Y*⁴, y se abarcaron más de cuatro décadas de experiencia profesional.

El análisis de cohortes permitió construir dos tipos ideales, el de las generaciones *baby boomer* y *X*, y el de la generación *Y*, para examinar los patrones de cambio y continuidad a través de distintas generaciones. Esto facilitó la comparación entre las experiencias y percepciones de los periodistas que fueron parte del inicio o auge del proyecto modernizador y las de los que son parte de su crisis. La comparación entre estas cohortes demográficas era necesaria para entender por qué una de ellas, la generación *Y*, está renunciando a sus puestos de trabajo en organizaciones que antes eran caracterizadas como lugares para desarrollar carreras de larga duración.

Se ha entrevistado a 41 periodistas y experiodistas pertenecientes a la generación *Y* y a 23 periodistas y experiodistas de las generaciones *X* y *baby boomer* (cuadro 2). La generación *Y* es mayoría porque es mayoría en las salas de redacción, sobre todo en los puestos de reportero, y porque son los que generan mayor cantidad de eventos de renuncia. En cambio, los periodistas de las generaciones *X* y *baby boomer* que se mantienen en los periódicos son minoría porque son los que suelen ocupar los puestos de editores y directivos. La jerarquía y el apego organizacional de los periodistas mayores hacen que el acceso a ellos sea aún más restringido.

Cuadro 2. Distribución de periodistas y experiodistas entrevistados por generación

	Baja California	Nuevo León	Sonora	Total
Generación <i>Y</i>	13	14	14	41
Generaciones <i>X</i> y <i>baby boomer</i>	7	8	8	23
Total	20	22	22	64

Fuente: Elaboración propia.

Para intentar superar los obstáculos organizacionales y aproximarse a los actores, se optó por un muestreo no probabilístico en cadena, mejor conocido como bola de nieve. Este muestreo consiste en la selección de los sujetos a estudiar a partir de las sugerencias de la población. Como indica su nombre, “del mismo modo que una bola de nieve al rodar por una ladera se va haciendo más y más grande, esta técnica permite que el tamaño de la muestra vaya creciendo a medida que los individuos seleccionados invitan a participar a sus conocidos” (Ochoa, 2015). Fue útil tanto para identificar a los periodistas en activo como a los experiodistas a entrevistar.

⁴ Se identifica como generación *Y* a la cohorte integrada por personas nacidas entre 1980 y 1996. *Gallup*, *Eventbrite* y *Dale Carnegie Training* usan esta delimitación. En contraste, se define como *baby boomers* a los nacidos entre 1946 y 1964 y como generación *X* a quienes nacieron entre 1965 y 1979. Aunque las fronteras entre generaciones son porosas antes que sólidas, su tipificación ideal permite observar algunas tendencias generales de empleo.

En lugar de la entrevista estructurada o semiestructurada, se ha empleado a la entrevista no estructurada como técnica de investigación. A diferencia de la entrevista estructurada o semiestructurada, en la entrevista no estructurada no hay un orden preestablecido de preguntas, por lo que se asemeja a una conversación. Las preguntas se hacen según las respuestas, anteponiendo la expresión del entrevistado a la del entrevistador. Al igual que el muestreo no probabilístico en cadena, se recomienda este tipo de entrevista cuando la población es de difícil acceso o muestra recelo ante actores externos.

Todas las entrevistas fueron grabadas en audio, transcritas en Microsoft Word y codificadas en el programa QDA Miner Lite. Siguiendo la lógica inductiva de la investigación, se realizó una codificación abierta. Esta técnica de codificación, común en la teoría fundamentada, permite derivar las categorías de análisis de las experiencias y percepciones de los actores, y no viceversa. Al igual que las anotaciones realizadas después de cada jornada de trabajo de campo, este tipo de codificación facilitó la identificación de las categorías de análisis. Este artículo está basado en las categorías de relaciones laborales y continuidad en el empleo.

LA INDIVIDUALIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

La individualización de las relaciones laborales en los periódicos del norte de México no inició con el proceso de modernización normativa y productiva, pero fue reforzada por él. Mientras en el centro y sur del país surgían nuevos sindicatos de periodistas y se renovaban los ya existentes (Trejo, 1990), en las organizaciones periodísticas de esta región se avanzaba en sentido opuesto en pos del éxito del proyecto modernizador. Para tales efectos, se imponían relaciones laborales individuales y se estigmatizaba a los sindicatos de trabajadores. Así se lograba que su ausencia adquiriera un carácter dado e incuestionable en las salas de redacción.

Aunque la sindicalización de los periodistas no se opone, en teoría, a la modernización de los estándares profesionales, el largo historial de partidismo –a favor del Partido Revolucionario Institucional (PRI)– de los sindicatos nacionales supuso un obstáculo para que ambos procesos convergieran. Sobre todo entre las décadas de 1970 y 1990, la resistencia hacia los sindicatos de trabajadores por parte de las organizaciones que promovieron la transformación del periodismo mexicano se justificaba porque sindicalismo equivalía a partidismo, a tradición, a continuidad, a todo aquello que buscaban evitar.

En Baja California, Nuevo León y Sonora se hizo más evidente esta resistencia gracias a la conectividad organizacional entre *Grupo Healy* y *Grupo Reforma*. Además de estándares de reporte y edición, entre los periódicos pertenecientes a estos grupos editoriales se transmitió un modelo de relaciones laborales individuales, sin mediación de sindicatos, en el que se generaba un apego organizacional a partir del desarrollo de un sentido de pertenencia. Aprovechando sus orígenes familiares, ambos grupos implementaron las

nociones de la *familia Periódicos Healy* y la *familia Reforma* para reemplazar los prospectos de la lucha de clases y generar consenso.

Esto significa que cambiaron de manera radical la forma de hacer periodismo, e incluso mejoraron condiciones laborales tales como el salario; sin embargo, al mismo tiempo reafirmaron el esquema de contratación directa que heredaron. Desde luego, esto tenía múltiples razones. Por una parte, mantenía a las organizaciones con un control absoluto sobre la rotación de personal, lo que las facultaba para seguir contratando, despidiendo y amenazando con despedir sin ningún tipo de obstáculo. Por otra parte, neutralizaba la organización colectiva de los trabajadores so pretexto de la continuidad de la modernización.

El éxito de la estigmatización de los sindicatos surge en las entrevistas con los periodistas que fueron parte de la transformación de *El Imparcial*, *El Norte* y *Frontera*. Para ellos no sólo no resulta problemático no pertenecer a un sindicato, sino que no conciben alternativa alguna a las relaciones laborales individuales. Hasta quienes han sido despedidos u obligados a renunciar a estos diarios defienden la ausencia de mediación laboral: “no hay [sindicatos en los periódicos, pero] pues no sé si hagan falta... porque luego los sindicatos son cosa seria” (periodista 1 de Sonora, mujer, 49 años).

Una periodista que fue despedida de *El Norte* a principios de la década de 1980 por un intercambio de palabras altisonantes con el entonces director editorial de la publicación, Ramón Alberto Garza, es de la misma idea. Ha entrado y salido del periodismo y las relaciones públicas durante tres décadas, y encabeza un proyecto del colegio de periodistas en Nuevo León, pero no abandona la idea de que los sindicatos son un mal innecesario. Para ella, como para los pioneros del proyecto modernizador en el cual se formó, el objetivo principal sigue siendo profesionalizar a los periodistas y no intervenir en la definición de sus condiciones y relaciones laborales:

Un sindicato no creo que sea lo mejor porque la forma en que se manejan los sindicatos en México no es con la tendencia de profesionalizar... de crecer en la sociedad... para [generar] mayores ingresos o prestaciones sociales. Por el simple hecho de ser trabajador tienes el derecho a prestaciones. ¿Por qué un periodista no? ¿Por qué se tiene que crear un sindicato de periodistas o de reporteros? (periodista 1 de Nuevo León, mujer, 58 años).

Esta lógica impide que los periodistas perciban que el esquema de contratación directa es producto de un tiempo y espacio determinado y que no es dado e inevitable. También evita que observen que la mayor parte de los avances en materia laboral derivan de las luchas sindicales y no de la bondad de los empresarios. Como plantea Beck (2013), las condiciones salariales –por encima de la media de los periodistas de estos periódicos– los desvinculan de las condiciones de miseria que podrían despertar una consciencia de clase y movilizarlos hacia una lucha de clases, por lo que, sin advertirlo, contribuyen a la reproducción social de su riesgo de desempleo.

La ausencia de sindicatos en las organizaciones individualiza las relaciones laborales y la experiencia del trabajo (Beck 2007; 2013; Beck y Beck-Gernsheim, 2012) (ver cuadro 3). Al no ser parte de una asociación dentro de la organización, las identidades colectivas de los trabajadores deben ser construidas más allá de su lugar de trabajo, con la colectividad de periodistas, donde no pueden influir en la toma de decisiones organizacionales. Pocos periodistas son conscientes de ello y suelen emplear estos espacios de relaciones informales (Zelizer, 1993) para transmitir, de generación en generación, el discurso administrativo en el cual han sido formados.

Además de la transferencia de conocimiento que hacen los exempleados de *Grupo Healy* y *Grupo Reforma* al incorporarse a otra organización periodística o dedicarse a la docencia, ésta es la forma como la idea de que los sindicatos de periodistas son un mal innecesario permea en periódicos como *El Horizonte*, *El Sol de Hermosillo*, *Expreso*, *Media Zoom*, *Milenio* o *Reporte Índigo* y en el campo periodístico de estos estados. Como la máxima de que el periodismo “tiene su horario de entrada, pero no de salida” (periodista 2 de Sonora, mujer, 52 años), la socialización de estos conceptos hace que adquieran un carácter incuestionable y que se perpetúen.

Cuadro 3. La individualización de las relaciones laborales en los periódicos del norte de México

Características básicas del empleo en los periódicos del norte de México
Predominio de esquemas de contratación directa (entre empleado y empleador).
Definición individual de condiciones laborales.
Estigmatización de sindicatos de trabajadores.
Contratos fácilmente rescindibles por empleador.
Modificación unilateral de condiciones laborales y salariales.
Incapacidad de trabajadores para influir en la definición de condiciones laborales y salariales.
Incapacidad de trabajadores para influir en la definición de orientación editorial.
Horarios de trabajo sin salida definida (jornadas laborales de 12 horas o más).
Trabajo para múltiples plataformas a cambio de un solo salario.
Difuminación de fronteras entre empleo formal e informal.
Contratos de confidencialidad para prohibir hablar sobre trabajo afuera de redacción.

Fuente: Elaboración propia.

Más allá de *Grupo Healy* y *Grupo Reforma*, el caso más extremo de la divergencia entre modernización y sindicalización en Baja California, Nuevo León y Sonora se encuentra en *Zeta*. Fundado por los periodistas Jesús Blancornelas y Héctor “El Gato” Félix, este semanario crítico e independiente con sede en Tijuana surge como respuesta a un golpe de redacción orquestado por la Confederación de Trabajadores de México (CTM) en contra de Blancornelas en el diario *ABC*. Como consecuencia, los fundadores de *Zeta* decidieron no sólo que en esta organización no hubiera sindicato, sino que los trabajadores no tuvieran contrato y se les pagara por honorarios.

La lógica de esta política laboral es que, ante la ausencia de un sindicato, se reducen o se eliminan las posibilidades de un estallamiento de huelga, lo que brinda continuidad al proyecto editorial “Libre como el viento”. Pero, precisamente por su línea editorial progresista, resulta en todo sentido llamativo que *Zeta* haya mantenido este esquema de contratación neoliberal durante tres décadas y media. Hasta publicaciones menores como *InfoBaja* emplean a sus periodistas de manera formal, bajo contrato. Por ello es paradójico que un periódico que ha sufrido múltiples atentados y que se mantiene bajo amenaza no proteja laboralmente a sus trabajadores.

Durante décadas, este esquema de contratación se mantuvo incuestionado. Los periodistas asumían no sólo el riesgo de desempleo, sino el riesgo de muerte, porque ser parte del semanario —que establecía agenda mediante sus reportajes de investigación y denuncia— era motivo de orgullo y satisfacción laboral. Con el asesinato de un editor en 2004 y el fallecimiento de Blancornelas en 2006 esta situación empezó a cambiar. Renunciaron dos editores por temor a ser asesinados y llegaron a la sala de redacción los periodistas de la generación *Y*, con mayor consciencia sobre sus derechos laborales.

Sin contrato y sin poder asociarse, esta nueva generación de periodistas es enfrentada a un dilema: asimilar las relaciones y condiciones laborales o renunciar a lo que ideológicamente conceptualizan como un periodismo crítico e independiente, acorde a las funciones societales del periodismo. Algunos han tomado la segunda opción e incluso le han ganado juicios laborales a la organización, que se rehúsa a pagarles el finiquito correspondiente. Otros ponen sobre la balanza el proyecto editorial y hacen a un lado su insatisfacción laboral e intenciones de renuncia, hasta nuevo aviso:

Es raro, yo no tengo contrato con *Zeta*... Es más, trabajo por honorarios; nunca he firmado un contrato para trabajar aquí. Esa también es una práctica un poco extraña: todos los reporteros y fotógrafos estamos bajo el régimen de honorarios, no somos empleados de nómina. La explicación es que cuando Blancornelas tenía el *ABC*, el sindicato del periódico, que era —creo— de la CTM, de una organización afiliada al PRI, se levantó en huelga... que es muy parecido como lo que pasó con *Excélsior*... ordenaron desde el gobierno una huelga para quitar a Blancornelas como director y dejarlo sin medio. Entonces, tengo entendido que cuando él hizo su nuevo medio dijo: “Sabes qué, no voy a correr el riesgo de que me vuelva a pasar algo así”, y a todos los empleados, reporteros y fotografía, [los empleó] bajo honorarios [...]. En realidad, estar aquí es una cuestión de convicción. Te digo, me quejo, por ejemplo, de que en *Frontera* estaría trabajando a lo mejor temas que no me llenarían o en una forma que no me gustaría, pero tendría IMSS, tendría [un crédito del] Infonavit [Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores] y tendría bonos, tendría todo... y aquí eso es un régimen totalmente... como si fuera de fuera... pero realmente eres un empleado de la empresa (periodista 1 de Baja California, mujer, 27 años).

De esta manera, el carácter dado e incuestionable de la individualización de las relaciones laborales empieza a resquebrajarse con el cambio generacional. Aunque aún no

se vislumbra una organización colectiva de los trabajadores en respuesta a ella, pues los intentos de negociación y los eventos de renuncia se articulan de manera individual, ha emergido una corriente crítica ante el esquema de contratación de *Zeta*. Incluso si esta corriente crítica no logra cambiar el estado de las cosas, ya está mostrándole a los directivos de esta organización sus consecuencias indeseadas a través del mecanismo de la rotación de personal voluntaria.

LA ESCENIFICACIÓN DEL RIESGO DE DESEMPLEO

La noción de escenificación del riesgo de desempleo hace referencia al proceso de percepción y anticipación de la amenaza del desempleo. Al igual que la de clase marxista, esta es una consciencia que empodera y se orienta a la acción. La diferencia es que este conocimiento, este saber, también es un no saber y este no saber, esta incertidumbre, genera ansiedad y estrés. Como consecuencia de la individualización del empleo y el desempleo en la sociedad contemporánea, de manera creciente la percepción y anticipación del riesgo de desempleo deviene en experiencia individual.

Con y contra Marx (1989), Beck (2007; 2013; Beck y Beck-Gernsheim, 2012) argumenta que las identidades de clase han sido erosionadas para reemplazar a la *clase por sí* con una *clase en sí*, con una clase *sin* consciencia de clase. El caso de los periodistas empleados por los periódicos de Baja California, Nuevo León y Sonora es un claro ejemplo de este fenómeno, pues comparten relaciones laborales que no les son del todo favorables, mas no desarrollan una consciencia de clase para transformarlas. Por el contrario, contribuyen a la reproducción social del esquema de contratación directa en el que han sido socializados.

Los periodistas y experiodistas entrevistados son conscientes de su riesgo de desempleo. Tal vez no en términos sociológicos o en toda su dimensión, pero reconocen que su continuidad en el empleo está amenazada por factores organizacionales e institucionales. En primer lugar, la cultura del miedo y el discurso “contigo y sin ti, el periódico seguirá saliendo” hacen presente o escenifican la amenaza. En segundo lugar, los despidos de quienes no se ajustan a la disciplina organizacional despojan al peligro de su carácter hipotético y lo hacen real. Además, la narrativa del fin del periodismo hace que su futuro profesional sea aún más incierto.

La cultura del miedo no es sólo un mecanismo para imponer los estándares profesionales. También es un instrumento para hacerle saber al trabajador que su continuidad en el empleo es frágil y que cualquier problema de actitud puede determinar su despido. En las organizaciones periodísticas que impulsaron la modernización normativa se emplean numerosas estrategias para amedrentar a los periodistas, pero una de las más comunes es la rotación de funciones sin previo aviso. El argumento, embebido en la lógica del proyecto modernizador, es que así evita que se acostumbren a una sola función y mermen su productividad.

En el caso de los periodistas empleados como reporteros, la rotación de funciones es una rotación de fuentes de información. La poca o mucha especialización que los reporteros alcanzan en una fuente de información es sacrificada para prevenir prácticas de corrupción. Los desmotiva porque pone en duda su ética profesional y porque lo perciben como una desestabilización que se orienta a inducirlos para renunciar. Si se ajustan a la disciplina organizacional, se les puede permitir continuar en el empleo. Pero tampoco hay una garantía porque, en el fondo, se trata de un juego de poder:

Yo pienso que [moverme de la fuente de salud a la fuente de seguridad pública] era como el primer movimiento como para desequilibrarme, como que yo... a lo mejor pensaban que cambiándome de fuente iba a decir: “¡Ay, no... no quiero la policiaca, ya me voy, voy a renunciar!”. Porque ahí ya empezaban los cambios. Entonces hubo muchos cambios y hubo tres personas que corrieron en el mismo periodo... en tres meses, con un mes de diferencia cada uno... entre ellas yo. Y a estos tres reporteros, incluida yo, nos cambiaron de fuente [antes de despedirnos]. O sea, después de que habíamos estado... digo, es saludable también que nos cambien, pero pensamos, en ese momento, nosotros [que era con la intención de desequilibrarnos] y ya después lo confirmamos, que sí era para destantearnos (periodista 3 de Sonora, mujer, 29 años).

La rotación de funciones como preámbulo de la rotación de personal tiene dos funciones: remover al periodista que se niega a ajustarse a las demandas organizacionales e intimidar a los periodistas que permanecen en la redacción. En la época dorada del proyecto modernizador, que también fue una época de auge para las publicaciones impresas, despedir o hacer renunciar a un trabajador tenía el efecto deseado porque los que se quedaban se disciplinaban para mantener su empleo. En suma, ser despedido de un periódico era un riesgo a evitar porque significaba tener que intentar reincorporarse al mercado laboral con el estigma de haber sido echado.

Esto ha perdido parte de su vigencia con el cambio generacional y la crisis mundial de los periódicos, pues la nueva generación de periodistas está anticipándose al riesgo de desempleo y renunciando antes de que los despidan. En contraste con las generaciones previas, la generación *Y* no permanece estoica en sus lugares de trabajo cuando es directa o indirectamente amenazada por el desempleo. En la mayoría de los casos, renuncian porque cuentan con el soporte financiero de sus familias y reconocen que la movilidad vertical en los periódicos no siempre es posible o deseable:

Yo le aprendí muchísimo a *El Norte*... como escuela, es muy buena... pero si yo quería avanzar de ser reportera a ser editora... ¡uy! Yo creo que me tendría que esperar a que mi editor se fuera o se muriera o algo... algo muy radical porque hay muy poco movimiento interno. Hay muchos reporteros que llevan 10 o 15 años en el mismo puesto... algunos porque les encanta reportear y no quieren ser editores, otros porque no hay movimiento, no hay la opción de moverse [...]. [En mi caso, cuando tomé la decisión de renunciar], yo vivía con mis papás, no pagaba renta, no pagaba servicios, no tenía deudas. Mis únicos como pagos obligatorios eran Telcel y la mensualidad del iPad. Entonces, pues

me sentí libre en ese sentido, de decir: “Ok, no nada más renuncio; renuncio y me voy más de un mes fuera [del país] y regreso y a ver qué hago” [...]. Pero no sé qué tan frecuente sea el caso, así de renunciar sin nada [asegurado]. Aparte, yo estaba en una posición en la que podía hacerlo. Te digo, no pagaba renta, no tenía deudas, no pagaba los servicios... no nada... (periodista 2 de Nuevo León, mujer, 27 años).

Con el alimento, la vivienda y la salud aseguradas por sus padres, los periodistas de esta generación pueden renunciar a un empleo poco satisfactorio porque trabajan sólo para cubrir sus gastos personales y no para mantener a una familia. Es por ello que responden a la cultura del miedo y al discurso “contigo y sin ti, el periódico seguirá saliendo” buscando la puerta de salida. Su capacidad de entrar y salir del mercado laboral impide que se emancipen de sus familias, pero al mismo tiempo evita que se tengan que mantener en un trabajo que no corresponde con sus expectativas.

Los periodistas de las generaciones *baby boomer* y *X* también manifiestan insatisfacción laboral e intenciones de renuncia, pero aluden a sus compromisos familiares y financieros como obstáculos para concretar tales intenciones. En *El Imparcial*, un editor con dos décadas y media de experiencia fue cambiado de sección contra su voluntad, pero se mantuvo en su puesto porque es el proveedor de su familia: “Me gustaba más lo otro, pero, pues... uno se tiene que ajustar... yo empecé en el periodismo a los 17 años, y ahorita tengo 43... échale pluma... hace 26 años. Pues en 26 años tuve familia y hay que atenderla” (periodista 4 de Sonora, hombre, 43 años).

Esto significa que mientras la nueva generación de periodistas se anticipa a la amenaza del desempleo renunciando y percibiéndola como una oportunidad para vivir la vida propia, las generaciones precedentes se mantienen inmóviles esperando que el desempleo no los alcance (cuadro 4). Al ser quienes ocupan los puestos de editores y directivos, les corresponde transmitir el discurso de “contigo y sin ti, el periódico va a seguir saliendo” a la nueva generación. Repiten que también aplica para ellos, pero perciben su antigüedad –y a su compensación por despido– como una zona de protección laboral.

Cuadro 4. La escenificación del riesgo de desempleo en los periódicos del norte de México

Generación Y	Generaciones X y baby boomer
Riesgo de desempleo en estado manifiesto.	Riesgo de desempleo en estado latente.
No confían en zonas de protección laboral.	Confían en zonas de protección laboral.
Cuestionan condiciones laborales, en particular horarios y salarios.	Cuestionan algunas condiciones laborales, pero al mismo tiempo las normalizan.
Expresan insatisfacción laboral e intenciones de renuncia.	Expresan insatisfacción laboral e intenciones de renuncia.
Se anticipan al riesgo de desempleo renunciando.	Se mantienen en sus puestos de trabajo a pesar del riesgo de desempleo.

Renuncian porque tienen apoyo financiero de sus familias y nadie depende de sus ingresos (individualización en el seno familiar). No niegan posible fin de periodismo, periódicos y periodistas.	No renuncian porque han adquirido diversos compromisos financieros (individualización en el mercado laboral). Niegan posible fin de periodismo, periódicos y periodistas.
---	--

Fuente: Elaboración propia.

Este estado de negación incluso sirve a los periodistas de esta generación para rechazar el fin de los periódicos y el trabajo periodístico: “Mucha gente dice que van a desaparecer, yo digo que nunca van a desaparecer los periódicos impresos” (periodista 2 de Baja California, hombre, 38 años). O bien: “Yo creo que, por el lugar donde estamos, precisamente en la parte mexicana... creo que los periódicos fuertes, escritos... o sea... físicos, van a permanecer buen tiempo [...]. No veo un panorama [oscuro] porque los que estamos trabajando para la edición en papel vamos a trabajar en la edición digital” (periodista 4 de Sonora, hombre 43 años).

A pesar de este optimismo, al momento de esta redacción circula una noticia sobre una nueva ola de despidos en *El Universal*, *Milenio* y *Reforma* como consecuencia del recorte a la publicidad gubernamental que propone el nuevo gobierno federal (Malo, 2018). Aunque aún no hay novedades sobre su expresión en las publicaciones del norte de México, es previsible que la recesión también toque a estas organizaciones periodísticas conforme se reduzca el presupuesto de la publicidad gubernamental a nivel estatal. Esto hace saltar por los aires la idea de que los periódicos mexicanos son inmunes a la crisis e instala en ellos el riesgo y la incertidumbre.

En suma, al igual que el riesgo de desempleo derivado del esquema de contratación directa de las organizaciones que encabezaron el proyecto modernizador en la región, la amenaza del fin de los periódicos y el trabajo periodístico ha pasado de un estado latente a uno manifiesto. Ya no es algo que sólo pasa en países desarrollados desde el punto de vista industrial cuando los lectores migran a las plataformas digitales, sino algo tan presente que ya no puede ocultarse bajo de la alfombra. Muchos periodistas perderán sus empleos por cuestiones ajenas a su aptitud o actitud. Algunos encontrarán el camino de regreso al periodismo y otros se alejarán de manera definitiva.

Más allá del futuro de las organizaciones que encabezaron el proyecto modernizador en Baja California, Nuevo León y Sonora, la individualización del empleo, el riesgo de desempleo y el desempleo mismo, impiden que sus periodistas se organicen de manera colectiva para intervenir en su reconfiguración. Como experimentan la amenaza de quedarse sin trabajo de manera individual y no están acostumbrados a influir en las tomas de decisiones organizacionales, estos profesionales no conciben alternativas a la asimilación del estado de las cosas o la renuncia. En este sentido, de manera involuntaria, reproducen socialmente su riesgo de desempleo.

CONCLUSIONES

A partir de la teoría laboral de Beck (2007; 2013; Beck y Beck-Gernsheim, 2012) y un trabajo de campo en Baja California, Nuevo León y Sonora, este artículo ha analizado la relación entre la individualización de las relaciones laborales y la escenificación del riesgo de desempleo en los periódicos del norte de México. Identificados como pioneros del proyecto modernizador del periodismo mexicano, los periódicos de esta región también han encabezado un proceso de transformación en el que se han elevado las condiciones salariales y se ha establecido al esquema de contratación directa como norma.

La individualización de las relaciones laborales permite a las organizaciones periodísticas contratar, despedir y amenazar con despedir sin mediación alguna, individualizando el empleo y el desempleo. Esto escenifica o hace presente la amenaza del desempleo en sus trabajadores y los mantiene en una situación de peligro permanente. Durante décadas este riesgo fue caracterizado como residual, insistiendo en que los despidos eran casos aislados de periodistas con problemas de actitud o aptitud. Mediante esta cultura del miedo y el discurso “contigo y sin ti, el periódico seguirá saliendo” se mantenía la disciplina en las salas de redacción.

Esto cambia con el cambio generacional y la crisis de los periódicos, pues los periodistas de la generación *Y* se anticipan al riesgo de desempleo a través del mecanismo de la renuncia. Se valen de la capacidad de movilidad laboral que les proporciona el apoyo financiero de sus padres para dejar puestos de trabajo que antes, durante el apogeo del proyecto modernizador, eran de los más codiciados en el campo profesional del periodismo. Al hacerlo, se liberan de los patrones de comportamiento preestablecidos y exponen el malestar que genera el trabajo periodístico, aunque también se enfrentan a un futuro marcado por la incertidumbre laboral.

Individualizados el empleo, el riesgo de desempleo y el desempleo en los periódicos de la región, la rotación de personal voluntaria también es individualizada y no tiene como propósito la transformación de las condiciones y relaciones laborales en este sector productivo. Se trata de actos individuales, en muchas ocasiones impulsivos, en los que la misma individualización de las relaciones laborales previene que los trabajadores tomen medidas de fuerza colectiva y articulen sus demandas antes de concretar sus intenciones de renuncia. Al haber una reserva de egresados de comunicación y periodismo en el desempleo, sólo se les reemplaza con otro elemento.

Dado el impacto social y político del periodismo, el incremento de la rotación de personal que deriva de la individualización de las relaciones laborales y la escenificación del riesgo de desempleo adquiere mayores dimensiones. No es sólo la entrada y salida de trabajadores de una empresa cualquiera, sino la entrada y salida de trabajadores que podrían dedicarse a fiscalizar a los grupos de poder económico y político. Impacta directamente en la calidad de la información que circula en Baja California, Nuevo León y Sonora y, como consecuencia, en la calidad de la democracia de la región.

REFERENCIAS

- Allen, J. y Henry, N. (1997). Ulrich Beck's risk society at work: labour and employment in the contract service industries. *Transactions of the Institute of British Geographers*, 22(2), 180-196.
- Atkinson, W. (2007). Beck, individualization and the death of class: a critique. *The British Journal of Sociology*, 58(3), 349-366.
- Bauman, Z. (2008). *The individualized society*. Cambridge, UK: Polity.
- Beck, U. (2007). *Un nuevo mundo feliz: la precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona: Paidós.
- Beck, U. (2013). *La sociedad del riesgo: hacia una nueva modernidad*. Barcelona: Paidós.
- Beck, U. y Beck-Gernsheim, E. (2012). *La individualización: el individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*. Barcelona: Paidós.
- Carballar, C. (2017). Individualización y precariedad en los jóvenes freelancers informacionales: un análisis sobre las identidades de estos trabajadores de la cultura digital. En *X Congreso Nacional de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo*. 13 de octubre, Hermosillo, Sonora, México.
- Carmona, M. A. (1 de febrero de 2018). *La comparecencia sobre periodistas que terminó en pleito en Congreso de Veracruz*. Recuperado de <https://lasillarota.com/veracruz-violencia-salario-100-pesos/203306>
- Curran, D. (2013). Risk society and the distribution of bads: theorizing class in the risk society. *The British Journal of Sociology*, 64(1), 44-62.
- De León, S. (2012). *Comunicación pública y transición política: los rasgos de lo global en el periodismo local*. Aguascalientes: Universidad Autónoma de Aguascalientes.
- Del Castillo, M. (2012). Ulrich Beck y la individualización en México. *Estudios*, 10(100), 85-107.
- Díaz, G. L. (19 de marzo de 2014). *Asesinato de "Goyo", en riesgo de quedar impune como caso Regina: Misión de Observación*. Recuperado de <http://www.proceso.com.mx/367603/caso-goyo-no-debe-cerrarse-mision-de-observacion>
- Ekinsmyth, C. (1999). Professional workers in a risk society. *Transactions of the Institute of British Geographers*, 24(3), 353-366.
- Flores, J. M. (2011). La individualización en el medio rural mexicano. *Estudios Sociológicos*, 29(85), 215-239.
- González, R. A. y Echeverría, M. (2018). A medio camino: el sistema mediático mexicano y su irregular proceso de modernización. *Revista Mexicana de Opinión Pública*, 13(24), 35-51.

- Hardin, M. y Whiteside, E. (2009). Token responses to gendered newsrooms: factors in the career-related decisions of female newspaper sports journalists. *Journalism*, 10(5), 627-646.
- Hernández, M. E. (2010). Franquicias periodísticas y sinergias productivas en la prensa mexicana: en busca de nuevos modelos de financiamiento. En M. E. Hernández (Coord.), *Estudios sobre periodismo: marcos de interpretación para el contexto mexicano* (pp. 55-121). Guadalajara: Universidad de Guadalajara.
- Hughes, S. (2009). *Redacciones en conflicto: el periodismo y la democratización en México*. Ciudad de México: Miguel Ángel Porrúa/Universidad de Guadalajara.
- Lawson, C. H. (2002). *Building the fourth estate: democratization and the rise of a free press in Mexico*. Berkeley: University of California Press.
- Malo, V. (30 de agosto de 2018). AMLO y los despidos en Milenio y Reforma... y los que vienen en otros diarios, radio, etc. Recuperado de <https://www.sdpnoticias.com/nacional/2018/08/30/amlo-y-los-despidos-en-milenio-y-reforma-y-los-que-vienen-en-otros-diarios-radio-etc>
- Marx, K. (1989). *Introducción general a la crítica de la economía política*. México: Siglo XXI.
- McChesney, R. W. y Nichols, J. (2010). *The death and life of American journalism: the media revolution that will begin the world again*. Filadelfia: Nation Books.
- McChesney, R. W. y Pickard, V. (2011). *Will the last reporter please turn out the lights: the collapse of journalism and what can be done to fix it*. Nueva York: The New Press.
- Mythen, G. (2005). From 'goods' to 'bads'? Revisiting the political economy of risk. *Sociological Research Online*, 10(3). DOI: 10.5153/sro.1140
- Ochoa, C. (2015). Muestreo no probabilístico: muestreo por bola de nieve. Recuperado de <https://www.netquest.com/blog/es/blog/es/muestreo-bola-nieve>
- Orozco, R. (2010). *Relaciones prensa-gobierno en Tepic: una caracterización de prácticas predominantes en el periodismo local de México*. Guadalajara: Universidad de Guadalajara.
- Pazos, F. (20 de julio de 2017). El ciudadano Junco. Recuperado de <http://www.ejecentral.com.mx/el-ciudadano-junco>.
- Reimer, S. (1998). Working in a risk society. *Transactions of the Institute of British Geographers*, 23(1), 116-127.
- Reinardy, S. (2009). Female journalists more likely to leave newspapers. *Newspaper Research Journal*, 30(3), 42-57.

Reyna, V. H. (2017). El síndrome de puerta giratoria en los periódicos del norte de México. . En *X Congreso Nacional de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo*. 13 de octubre, Hermosillo, Sonora, México.

Reyna, V. H. (2016). Cambio y continuidad en el periodismo mexicano: una revisión bibliográfica. *Comunicación y Sociedad*, (27), 79-96.

Ryfe, D. M. (2012). *Can journalism survive? An inside look at American newsrooms*. Cambridge: Polity.

Salazar, M. G. (2018). ¿Cuarto poder? Mercados, audiencias y contenidos en la prensa estatal mexicana. *Política y Gobierno*, 25(1), 125-152.

Schmitz, A. C. (2008). *The transformation of the newsroom: the collaborative dynamics of journalists' work* (Tesis de doctorado no publicada). Universidad de Texas en Austin.

Smith, V. (2015). *Outsiders still: why women journalists love – and leave – their newspaper careers*. Canadá: University of Toronto Press.

Trejo, R. (1990). *Crónica del sindicalismo en México, 1976-1988*. México: Siglo XXI.

Zabludovsky, G. (2013). El concepto de individualización en la sociología clásica y contemporánea. *Política y Cultura*, (39), 229-248.

Zelizer, B. (1993). Journalists as interpretive communities. *Critical Studies in Mass Communication*, 10(3), 219-237.