

# Satisfacción laboral de las periodistas chilenas: comparación entre profesionales de Santiago y de provincias entre 2016 y 2022

**Ricardo Alberto Leiva Soto<sup>1</sup>**  
**Alejandra Natalia Riveros Martínez<sup>2</sup>**

Recibido: 14/11/2023  
Aceptado por pares: 23/02/2024

Enviado a pares: 07/12/2023  
Aprobado: 13/03/2024

DOI: 10.5294/pacla.2024.27.3.9

## **Para citar este artículo / to reference this article / para citar este artigo**

Leiva, R. A. y Riveros, A. N. (2024). Satisfacción laboral de las periodistas chilenas: comparación entre profesionales de Santiago y de provincias entre 2016 y 2022. *Palabra Clave*, 27(3), e2739. <https://doi.org/10.5294/pacla.2024.27.3.9>

## **Resumen**

Con este estudio, en 2022 medimos la satisfacción laboral de las mujeres periodistas chilenas y comparamos los datos con los obtenidos en 2016, gracias a encuestas conducidas en conjunto con la Asociación Nacional de Mujeres Periodistas de Chile. Además, medimos qué variables podían estar afectando dicha satisfacción y comparamos los resultados de las mujeres periodistas de Santiago y de provincias. Las comparaciones de medias y los análisis de regresión nos confirman que la libertad para tomar decisiones, la promoción de la diversidad en la redacción, la igualdad de género en el trabajo y la flexibilidad horaria son variables más determinantes que el

---

1  <https://orcid.org/0000-0003-1388-9120>. Universidad de los Andes, Chile. [rleiva@uandes.cl](mailto:rleiva@uandes.cl)

2 <https://orcid.org/0000-0001-6853-3223>. Universidad Central de Chile, Chile. [ariverosm@ucentral.cl](mailto:ariverosm@ucentral.cl)

salario para explicar la satisfacción laboral de las periodistas provincianas, que ha descendido significativamente respecto de 2016.

### **Palabras clave**

Análisis de regresión; diversidad; flexibilidad laboral; igualdad de género; periodistas; satisfacción laboral.

# Job Satisfaction of Chilean Female Journalists: Comparison between Professionals from Santiago and the Provinces in 2016–2022

## **Abstract**

This study measures the job satisfaction of Chilean women journalists in 2022 and compares the data with those obtained in 2016 using surveys conducted in conjunction with the Chilean National Association of Women Journalists. It also figures out what variables could affect such satisfaction and compares the results of women journalists from Santiago and the provinces. The comparisons of means and the regression analyses confirm that the freedom to make decisions, the promotion of diversity in the editorial staff, gender equality at work, and flexible hours are more determining variables than wage in accounting for provincial journalists' job satisfaction, which has decreased significantly compared to 2016.

## **Keywords**

Regression analysis; diversity; work flexibility; gender equality; journalists; job satisfaction.

# Satisfação profissional das jornalistas chilenas: comparação entre profissionais de Santiago e de províncias entre 2016 e 2022

## Resumo

Com este estudo, em 2022, avaliamos a satisfação profissional das jornalistas chilenas e comparamos os dados com os obtidos em 2016, graças a pesquisas realizadas em conjunto com a Associação Nacional de Mulheres Jornalistas do Chile. Além disso, mensuramos quais variáveis poderiam estar afetando a satisfação no trabalho e comparamos os resultados das jornalistas em Santiago e nas províncias. As comparações de médias e as análises de regressão confirmam que a liberdade para tomar decisões, a promoção da diversidade na redação, a igualdade de gênero no trabalho e o horário flexível são variáveis mais importantes do que o salário para explicar a satisfação profissional das jornalistas nas províncias, que diminuiu significativamente em relação a 2016.

## Palavras-chave

Análise de regressão; diversidade; flexibilidade no trabalho; igualdade de gênero; jornalistas; satisfação no trabalho.

Algunos recientes artículos académicos han resaltado que aún se observa una gran escasez de investigaciones sobre la realidad profesional y las condiciones laborales de los periodistas de América Latina (Blanco-Herrero *et al.*, 2020; Gutiérrez-Coba, 2020). Esta carencia de estudios y datos sobre las condiciones laborales de los periodistas iberoamericanos parece más apremiante en la actualidad, considerando que solo en mayo de 2023 la Organización Mundial de la Salud dio por superada la emergencia sanitaria generada por la Covid-19 (BBC News Mundo, 2023), pandemia que afectó la salud, estabilidad laboral, empleabilidad y seguridad económica de miles de profesionales de la prensa en todo el orbe. Sin duda, la pandemia intensificó algunas tendencias muy desfavorables para el ejercicio de la labor periodística en estas latitudes, como la crisis económica que sufren desde hace años los medios de comunicación tradicionales, la pérdida de lectores dispuestos a pagar por contenidos periodísticos y la precariedad laboral que, directa o indirectamente, termina deteriorando el valor de la profesión periodística (Blanco-Herrero *et al.*, 2020).

Por todo lo anterior, resulta imperioso conocer cuánto pudo empeorar la satisfacción laboral de las mujeres periodistas por la irrupción de la Covid-19 y las tendencias estructurales ya identificadas. En concreto, con este estudio se busca analizar qué variables podrían estar afectando la satisfacción de las periodistas femeninas chilenas, comparando datos obtenidos antes de la pandemia con otros recopilados con posterioridad. Para ahondar en esas posibles causas “satisfactorias” o “disatisfactorias”, comparamos también los datos de las periodistas de provincia (que viven y trabajan fuera de la capital) con los de las periodistas santiaguinas. Como han demostrado algunos estudios conducidos en zonas y ciudades alejadas de las grandes urbes iberoamericanas, allí los riesgos para el ejercicio periodístico de las mujeres se acrecientan considerablemente: a la marginalidad, la violencia y el crimen organizado suelen sumarse la desigualdad laboral y el acoso sexual (Cepeda, 2020).

El territorio geográfico chileno se divide actualmente en 16 regiones. En la Región Metropolitana se ubica la capital del país, la ciudad de Santiago, sede del Poder Ejecutivo y del Poder Judicial (Biblioteca del Congreso Na-

cional, 2023). Como Chile es un país muy concentrado, en la Región Metropolitana vive el 40% de la población nacional, que en 2023 sumaba 17,5 millones de personas. La Región Metropolitana también suma el 38% del producto interno bruto nacional (PIB), que ascendió en 2022 a \$262.593 miles de millones de pesos, cerca de UD \$400 mil millones de dólares estadounidenses. Por estas razones, las regiones o provincias de Chile se han sentido históricamente desplazadas y desatendidas (Abarzúa, 2012).

A principios del nuevo milenio, las periodistas chilenas representaban el 48% de las personas que trabajaban en las redacciones (Mellado *et al.*, 2010). Sin embargo, el último informe del Proyecto de Monitoreo Global de Medios (GMMP) confirmó que las noticias con mujeres como presentadoras y reporteras en periódicos, canales de televisión y estaciones de radio solo alcanzaron el 37% en 2020. Este predominio de los hombres sobre las mujeres se observa en todos los medios de comunicación chilenos. Por ejemplo, solo el 36% de los reporteros de prensa escrita eran mujeres en 2020. Las locutoras de radio eran un 38% y las reporteras de radio 33%. En televisión, las presentadoras eran el 35% y las reporteras el 41% (Macharia, 2020).

Este detrimento femenino también se observa entre los sujetos y fuentes de los medios informativos: las protagonistas y voces femeninas de los noticieros de prensa escrita, televisión y radio eran 34%, 26% y 17%, respectivamente. En promedio, las sujetos y fuentes femeninas chilenas citadas por los medios noticiosos representaron en 2020 solo el 24%, en comparación con el 76% de hombres (Macharia, 2020). El último informe del GMMP también confirmó que en los medios de comunicación chilenos existen “reductos” femeninos y masculinos claramente establecidos. Por ejemplo, la proporción de mujeres reporteras en secciones de noticias como “economía” o “ciencia y salud” es significativamente baja (32% y 33%, respectivamente) en comparación con “género y temas afines” donde las mujeres copan el 100%.

Otros estudios, como los de Blanco-Herrero (2020), han constatado tendencias similares en Chile, algunas positivas y otras, la mayoría, más bien desfavorables para la profesión. Por ejemplo, es positivo que en los úl-

timos años haya aumentado significativamente la proporción de periodistas con estudios universitarios y haya caído en las redacciones chilenas la proporción de profesionales sin contrato fijo o a destajo (*freelance*), lo que reduce en consecuencia el porcentaje de periodistas que complementan su oficio con otras formas de empleo. Por otro lado, es más bien negativo que hayan disminuido los años de experiencia de los periodistas chilenos (desde un promedio de 11,69 años, entre 2007 y 2011, a 8,46 años, entre 2012 y 2017), lo que implica que, en promedio, los periodistas de las redacciones son cada vez más jóvenes (pasando de un promedio de 35,87 años entre 2007 y 2011 a uno de 32,99 entre 2011 y 2017). Se observa también una mayor presencia masculina en las redacciones chilenas, con salarios más bajos y con rangos de menos responsabilidad (Blanco-Herrero *et al.*, 2020).

Esa mayor presencia masculina se intensifica a medida que los periodistas chilenos y chilenas se hacen mayores. En el segmento de menos de 29 años –principalmente de periodistas junior, que suelen cobrar salarios más bajos–, hay más mujeres periodistas que hombres en las redacciones. Sin embargo, a medida que los periodistas envejecen y compiten por mayores puestos de responsabilidad, la proporción femenina tiende a disminuir. Así, los hombres prácticamente copan los puestos de alto nivel en las redacciones chilenas (Mellado, 2012).

La satisfacción laboral de los periodistas que trabajan en medios de comunicación y en agencias y empresas que prestan servicios de comunicación estratégica y relaciones públicas ha sido ampliamente investigada y reportada en naciones desarrolladas como Estados Unidos (Barrett, 1984; Beam, 2006; Everbach y Flournoy, 2007; Kelly, 1989; Massey y Elmore, 2011; Mellado, 2020; Olson, 1989; Reinardy, 2009; 2012; Samuelson, 1962; Seely, 2019; Shaver, 1978; Smucker *et al.*, 2003; Stamm y Underwood, 1993; Walsh-Childers *et al.*, 1996; Weaver y Willnat, 2013; Willnat *et al.*, 2013). Por el contrario, en algunos países latinoamericanos en desarrollo, como Chile, hace muchos años que no existen censos actualizados de periodistas ni estudios respecto a esos temas (Mellado y Ovando, 2019). “A pesar del importante rol que han jugado los medios de comunicación en el desarrollo político, económico y social del país, los estudios empíricos sobre periodistas chilenos son bastante limitados” (Mellado, 2020).

Los investigadores han relacionado la satisfacción laboral en las redacciones con un amplio conjunto de variables: rango del estatus laboral, liderazgo, políticas de la sala de redacción, tamaño de la organización, equidad en la distribución del estatus, logro, seguridad laboral, compromiso organizacional, afrontamiento del control, percepción de la calidad del trabajo, condiciones laborales, posibilidad de crecimiento, nivel salarial anual, libertad, autonomía percibida y flexibilidad (Barrett, 1984; Beam, 2006; Everbach & Flournoy, 2007; Kelly, 1989; Mellado, 2020; Reinardy, 2009, 2012; Samuelson, 1962; Seely, 2019; Shaver, 1978; Stamm y Underwood, 1993; Walsh-Childers *et al.*, 1996; Weaver y Willnat, 2013; Willnat *et al.*, 2013). La discriminación de género, como se ha descrito anteriormente, se ha asociado positivamente con niveles más bajos de satisfacción laboral entre las mujeres periodistas (Kelly, 1989; Walsh-Childers *et al.*, 1996; Willnat *et al.*, 2013). El estado civil, la maternidad y las cuestiones familiares también se han identificado como factores relevantes que afectan la satisfacción laboral de las mujeres periodistas (Barrett, 1984; Everbach y Flournoy, 2007; Shaver, 1978).

La edad es otro indicador crítico para comparar la satisfacción laboral entre cohortes femeninas, ya que “muy pocas mujeres mayores de 50 años siguen trabajando en los medios de comunicación chilenos” (Mellado, 2020, p. 388). A medida que aumenta la edad de los periodistas chilenos, surgen importantes diferencias de género. En el segmento de menos de 29 años –principalmente, periodistas júnior que suelen ganar sueldos más bajos–, las mujeres periodistas son más numerosas que los hombres en las redacciones. Sin embargo, a medida que los periodistas envejecen y compiten por los puestos más altos, la proporción de mujeres disminuye y la de hombres se eleva a más del 70%. “Aunque ha aumentado considerablemente la participación de las mujeres en los medios de comunicación chilenos, no ocupan puestos de alto nivel y se retiran del periodismo antes que los hombres” (Mellado, 2020, p. 396). Siguiendo la tendencia mundial, la edad promedio de los periodistas chilenos ha disminuido en las últimas décadas. En la actualidad, cuatro de cada cinco periodistas chilenas tienen menos de 40 años y solo el 7% de ellas supera los 50 (Mellado, 2020). Como los periodistas chilenos son cada vez más jóvenes, su experiencia ha disminuido

rápidamente, pasando de un promedio de 11,69 años en 2011 a 8,46 años en 2017 (Blanco-Herrero *et al.*, 2020).

Comparando datos de 22 países, Weaver y Willnat (2013) informaron que Chile tenía la peor satisfacción laboral en las redacciones entre las naciones occidentales: solo el 7,4% de los periodistas chilenos estaba “muy” satisfecho con su trabajo, en comparación con el 27,5% de los medios en general. Los periodistas chilenos eran también los menos autónomos entre los países occidentales. Solo el 17,3% de ellos expresaba una gran libertad, frente al 59,4% de un país latinoamericano muy similar como Colombia. Los predictores más fuertes de la satisfacción laboral en Chile fueron el salario, la posibilidad de que los periodistas utilicen todas sus habilidades y conocimientos y la conciliación de la vida laboral y familiar (Weaver y Willnat, 2013). Basándose en estos datos, Mellado (2020) describió al periodista típico de los medios de comunicación chilenos “como un hombre, de menos de 40 años, que trabaja como reportero a tiempo completo sin una especialidad específica, mal pagado y que se inclina hacia la izquierda política” (p. 396). Por lo anterior, se proponen las siguientes preguntas de investigación: ¿ha cambiado la satisfacción laboral de las periodistas femeninas chilenas entre 2016 y 2022? (PI1); ¿qué variables podrían estar incidiendo en una mayor/menor satisfacción laboral de las mujeres periodistas chilenas con respecto a la medición anterior (2016)? (PI2); ¿hay diferencias significativas entre la satisfacción laboral de las periodistas de provincias y aquellas que viven en la capital, Santiago? (PI3).

## Metodología

La recolección de datos se realizó a través de encuestas a las inscritas en la Asociación Nacional de Mujeres Periodistas de Chile (Anmpe), siguiendo los criterios del estudio seminal de Barrett (1984) con la Federación Nacional de Mujeres de la Prensa y la Asociación de Mujeres en Comunicaciones de Estados Unidos. La Asociación Nacional de Mujeres Periodistas de Chile es una organización profesional creada en 1962 y es la rama chilena de la Asociación Mundial de Mujeres Periodistas y Escritoras. La primera oleada de la encuesta se realizó en 2016 y respondieron 164 mujeres periodistas de todo Chile: 75 de provincias y 89 de la Región Metropolitana (RM). La

segunda oleada fue completada por 363 periodistas femeninas: 90 de provincias y 273 de la RM, donde se ubica la ciudad de Santiago, capital de la nación. El marco muestral estuvo compuesto por todas las mujeres que figuran en la base de datos de la Anmpe, que sumaba 859 periodistas en marzo de 2022. Entonces, la tasa de respuesta de la primera oleada se acercó al 20% y la de la segunda oleada llegó al 42%, asumiendo que el marco muestral se mantuvo relativamente estable.

La encuesta se envió a través de correos electrónicos firmados por la presidenta de la Anmpe, en las que se pedía un consentimiento formal y explícito a las socias interesadas en contestar el sondeo. En 2022, los correos electrónicos se enviaron tres veces en septiembre y octubre. El correo electrónico conducía a un programa informático que permitía a cada socia responder la encuesta una sola vez. El cuestionario incluía 31 preguntas, con el objetivo de lograr una herramienta de investigación parsimoniosa.

En ambas oleadas, y para comparar correctamente los resultados, utilizamos las mismas escalas de 7 puntos, validadas previamente por Goetz *et al.* (2011) para cuantificar el alto/bajo acuerdo/satisfacción con todas las afirmaciones solicitadas. Asimismo, adaptamos algunas escalas de Barrett (1984) de la siguiente forma: “totalmente de acuerdo/totalmente satisfecho” fue codificado con 7 puntos por los encuestados, y “totalmente en desacuerdo/totalmente insatisfecho” fue calificado con 1 punto. Así, una puntuación numérica alta (cercana a 7) reflejaba un altísimo nivel de acuerdo/satisfacción, mientras que una puntuación numérica cercana a 1 expresaba un bajísimo nivel de acuerdo/satisfacción. Las respuestas de los “indecisos” no se puntuaron.

Desde hace varias décadas, la satisfacción laboral de los periodistas y de los profesionales que trabajan en las redacciones de los medios de comunicación ha sido objeto de numerosas investigaciones e informes en países desarrollados, principalmente Estados Unidos (Barrett, 1984; Beam, 2006; Kelly, 1989; Samuelson, 1962; Shaver, 1978; Stamm y Underwood, 1993). Sin embargo, como ya hemos advertido, en las naciones iberoamericanas contamos con pocos informes y estudios al respecto, destacando por

su excepcionalidad algunos, como los de Blanco-Herrero *et al.* (2020), Cepeda (2020), Gutiérrez-Coba (2020), Mellado y Parra (2008), Mellado *et al.* (2010), Mellado y Lagos (2012) y Mellado (2012).

Para evaluar la satisfacción laboral de los periodistas, los investigadores han considerado variables como discriminación de género, cargo en la jerarquía del medio de comunicación, tipo de liderazgo del medio o compañía, políticas de la redacción, tamaño y estructura corporativa de la organización, estatus profesional, estado civil, menores a cargo, cumplimiento de metas laborales, posibilidad de ascender dentro del medio de comunicación o compañía, salario, libertad y autonomía para trabajar, y flexibilidad horaria o administrativa (Barrett, 1984; Beam, 2006; Blanco-Herrero *et al.*, 2020; Cepeda, 2020; Gutiérrez-Coba, 2020; Kelly, 1989; Mellado, 2012; Mellado *et al.*, 2010; Mellado y Lagos, 2012; Mellado y Parra, 2008; Samuelson, 1962; Shaver, 1978; Stamm y Underwood, 1993).

Al igual que Kelly (1989), realizamos sucesivos análisis de regresión para medir cómo las variables mencionadas anteriormente afectaban la satisfacción laboral de las mujeres periodistas chilenas. También realizamos pruebas *t* de Student para comparar las medias de aquellas periodistas viviendo y trabajando en la Región Metropolitana con las de aquellas que residían en las provincias chilenas. Siguiendo la metodología de Blanco-Herrero (2020), algunas escalas fueron reducidas a binarias (*dummies*) para discriminar fácilmente entre grupos. Como el estado civil o familiar de las mujeres periodistas ha sido mencionado específicamente en el pasado por algunos académicos como una variable que pudiera frenar la carrera ascendente de muchas (Barrett, 1984), la primera *dummy* incluida fue “estado civil”. Con ella, separamos a las periodistas que vivían solas (0 = soltera, viuda, divorciada, separada o sin pareja) de aquellas que vivían en pareja (1 = casada o viviendo en pareja).

Siguiendo los criterios validados por Beam (2006) y Blanco-Herrero (2020), creamos una segunda *dummy* sobre el “estatus laboral de las periodistas”, para separar a las periodistas sin cargo de jefatura o sin personas bajo su responsabilidad (0) de las coordinadoras, editoras, redactoras

jefe o supervisoras con al menos una persona bajo su responsabilidad (1). Para evaluar si había diferencias significativas por generación, con la tercera *dummy* dividimos entre periodistas junior o menos experimentadas (0 = menos de 39 años) y periodistas sénior o con más experiencia (1 = 39 años o más). Establecimos el corte de los 39 años, siguiendo los criterios generacionales del Pew Research Center: con menos de 39 ó 40 años una persona pertenece a la generación de los centénials o milénials y con más pertenece a las generaciones X o *baby boomer*. En 2016, la edad media de las encuestadas de todo el país era 35 años ( $s = 32$ ). La mayoría trabajaba en medios impresos (41%). El 21% trabajaba en televisión; el 19%, en medios en línea; el 16%, en radio, y el 2%, en agencias noticiosas. La mayoría (48%) tenía un salario anual calculado en UD \$75.000 dólares estadounidenses o menos; el 30% ganaba entre UD \$75.000 y UD \$200.000 dólares; el 17% tenía un sueldo entre UD \$200.000 y UD \$400.000 dólares, y el 4% ganaba más de UD \$400.000 dólares al año. En promedio, las periodistas contaban 10 años de experiencia ( $s = 13$ ).

El 71% de las encuestadas trabajaba como periodista, reportera o *freelance* sin ninguna persona a cargo. El 19% describió su función como coordinadora, supervisora o editora de sección con personas a cargo. El 4% era productora de noticias y el 5% describió su función como redactora jefe o profesional responsable de la redacción. Al preguntarles por su estado civil, el 31% de las periodistas reportó que estaba legalmente casada; el 20% tenía pareja legal o formal sin estar casada; el 4% era viuda; el 7% estaba legalmente divorciada o separada; y el 38% era soltera o estaba sin pareja al momento de contestar.

En 2022, la edad media de las encuestadas era de 36 años ( $s = 34$ ). Este dato es complementario con el aportado por Blanco-Herrero *et al.* (2020), quienes analizaron las condiciones laborales de periodistas de una media docena de naciones iberoamericanas, entre ellas Chile. La edad promedio de los periodistas chilenos incluidos en ese estudio fluctuaba entre los 36 y los 33 años, observándose, con el paso del tiempo, un rejuvenecimiento de las redacciones chilenas. “En general los periodistas chilenos han pasado a ser significativamente más jóvenes” (p. 25). Estos académicos también constataron que en las redacciones chilenas se observa actualmente “ma-

yor presencia masculina [...] con salarios más bajos [...] y con rangos de menos responsabilidad” (p. 25).

El 13% de las encuestadas tenía un salario anual de UD \$75.000 dólares o menos. El 38% ganaba entre UD \$75.000 y UD \$200.000 dólares. El 36% tenía un sueldo anual de 200.000 a 400.000 dólares, y el 13% superaba los 400.000 dólares anuales. La media de años de experiencia en el trabajo era de 17 años (DE = 12). El 60% de las encuestadas trabajaba como periodista, reportera o *freelance* sin ninguna persona a cargo. El 36% describió su función como coordinadora, supervisora o editora de sección con alguna persona a cargo. El 4% se desempeñaba como redactora jefe o profesional responsable de la redacción. El 42% de las periodistas estaba legalmente casada. El 28% no tenía pareja o estaba soltera. Las periodistas legalmente divorciadas o separadas sumaban el 15%. El 13% tenía una pareja legal o formal sin matrimonio. Las viudas representaban el 2%.

## Resultados

### **Cambios en la satisfacción laboral de las periodistas chilenas**

En 2016, midiendo con una escala de 1 a 7 (siendo 1 muy insatisfecha y 7 muy satisfecha), la satisfacción laboral declarada por las periodistas chilenas fue de 5,79 [ $n_{2016} = 164$ ;  $s = 1,217$ ] y en 2022 fue de 5,43 [ $n_{2022} = 352$ ;  $s = 1,323$ ]. La diferencia temporal fue altamente significativa [ $t(514) = -2,884$ ,  $p < 0,001$ ] y el tamaño del efecto fue moderado [ $d = 0,278$ ], según los parámetros establecidos por Cohen (1988; 1992). En consecuencia, durante los seis años analizados, la satisfacción laboral de las periodistas chilenas disminuyó significativamente. Es digno de destacar que la caída de la satisfacción laboral fue mucho más pronunciada entre las de provincias. En 2016, la satisfacción laboral declarada por las periodistas provincianas fue de 5,71 [ $n_{2016} = 75$ ;  $s = 1,136$ ] y en 2022 fue de 5,00 [ $n_{2022} = 88$ ;  $s = 1,478$ ]. La diferencia temporal fue muy robusta [ $t(161) = -3,337$ ,  $p < 0,001$ ]. El tamaño del efecto fue mediano según la prueba  $d$  de Cohen (1988; 1992) = 0,54. Entre las periodistas capitalinas, en cambio, la caída de la satisfacción laboral no fue significativa entre 2016 y 2022 [ $t(351) = -1,793$ ,  $p > 0,05$ ]. Ella alcanzó una media de 5,85 en 2016 [ $n_{2016} = 89$ ;  $s = 1,284$ ] y bajó a 5,58 en 2022 [ $n_{2022} = 264$ ;  $s = 1,237$ ].

De esta forma, podemos confirmar que la caída global de la satisfacción profesional de las periodistas femeninas en Chile se explica fundamentalmente por un empeoramiento de las condiciones laborales de las profesionales que trabajan fuera de Santiago. Es consecuencia, entre 2016, antes de la propagación del Coronavirus, y 2022, cuando ya se daba por superada la pandemia, la robusta disminución de la satisfacción laboral de las periodistas chilenas se debe principalmente a una percepción de precarización laboral entre las que no viven ni trabajan en la capital de Santiago, la zona más rica del país.

### **Diferencias de la satisfacción laboral**

¿Por qué podría estar cayendo la satisfacción laboral de las periodistas de las regiones de Chile y no así la de las periodistas santiaguinas? Es necesario entonces comparar la evaluación que hacen las periodistas chilenas respecto de varias variables comentadas que, según muchos investigadores desde los años sesenta, en los países desarrollados, y más recientemente, en las naciones iberoamericanas, parecen estar afectando el grado de satisfacción laboral de los profesionales de la prensa.

La primera variable que siempre se mide en estas investigaciones es el salario. En 2022, las periodistas de la Región Metropolitana (Santiago) mostraban un alto grado de satisfacción con su salario anual (1-7, siendo 1 muy insatisfecha con mi salario anual y 7 muy satisfecha con mi salario anual [ $n_{RM} = 270$ ;  $M_{RM} = 6,09$ ;  $s = 1,061$ ]). Ese mismo año, entre las periodistas de provincias la satisfacción con el sueldo anual fue ligeramente mayor [ $n_p = 89$ ;  $M_p = 6,13$ ;  $s = 0,979$ ]. La diferencia entre periodistas regionales y santiaguinas no es significativa [ $t(357) = -0,332$ ;  $p > 0,05$ ]. En 2022, entonces, se observaba una similar satisfacción salarial entre las periodistas que vivían en Santiago vs. las que trabajaban fuera de la capital.

Esta satisfacción salarial de las periodistas de provincias se ha mantenido estable en el tiempo. Es decir, no cambió entre 2016 y 2022 [ $n_{2016} = 75$ ;  $M_{2016} = 5,96$ ;  $s = 1,224$ ;  $n_{2022} = 89$ ;  $M_{2022} = 6,13$ ;  $s = 0,979$ ;  $t(162) = 1,016$ ;  $p > 0,05$ ]. Pero sí se notó en 2022 una mayor satisfacción salarial relativa entre las periodistas santiaguinas [ $n_{2016} = 89$ ;  $M_{2016} = 5,76$ ;  $s = 1,665$ ;

$n_{2022} = 270$ ;  $M_{2022} = 6,09$ ;  $s = 1,061$ ;  $t(357) = 2,172$ ;  $p < 0,05$ ]. El tamaño del efecto fue mediano según la prueba  $d$  de Cohen (1988; 1992) = 0,236.

### **Diferencias de la “libertad para trabajar”**

Otras variables también exhiben claras diferencias entre las periodistas de regiones y las de Santiago, como la libertad para trabajar, ya mencionada como un aspecto clave para medir la satisfacción laboral de los profesionales de la prensa. En 2022, las periodistas capitalinas evaluaban con nota 5,42 su libertad para trabajar (1-7, siendo 1 muy insatisfecha con mi libertad para trabajar y 7 muy satisfecha con mi libertad para trabajar) [ $n_{2022} = 255$ ;  $M_{2022} = 5,42$ ;  $s = 1,31$ ]. En cambio, las periodistas de provincias exhibían ese mismo año una libertad para trabajar significativamente menor [ $n_{2022} = 86$ ;  $M_{2022} = 4,91$ ;  $s = 1,394$ ;  $t(339) = 3,087$ ;  $p < 0,001$ ]. El tamaño del efecto fue moderado-medio según la prueba  $d$  de Cohen (1988; 1992) = 0,236.

En consecuencia, después de la pandemia las periodistas de regiones se sentían con menos libertad para trabajar que sus pares de Santiago. Sin embargo, no había diferencia entre ambos grupos antes de la irrupción de la Covid-19, pues en 2016 la libertad para trabajar entre periodistas de Santiago y de regiones no mostraba una diferencia significativa [ $n_{RM} = 89$ ;  $M_{RM} = 5,21$ ;  $s = 1,682$ ;  $n_p = 75$ ;  $M_p = 5,35$ ;  $s = 1,538$ ;  $t(162) = -0,525$ ;  $p > 0,05$ ]. Esto quiere decir que la libertad para trabajar empeoró solo entre las periodistas provincianas durante los seis años analizados, pero no necesariamente entre sus colegas de la capital.

### **Diferencias en “la discriminación de género”**

Similar comportamiento se observa cuando se incluye otra variable al análisis, la que podría estar incidiendo en la menor satisfacción laboral de las periodistas provincianas de Chile en comparación con la que manifiestan las capitalinas: la discriminación de género, también considerada clave entre los académicos que han estudiado el entorno del trabajo en las redacciones. En 2022, para las periodistas de Santiago había mayor igualdad de género en sus redacciones si se las comparaba con las profesionales de provincias (1-7, siendo 1 en mi medio o empresa no se promueve en absoluto la igualdad de género y 7 en mi medio o empresa se promueve ab-

solutamente la igualdad de género) [ $n_{RM} = 261$ ;  $M_{RM} = 5,05$ ;  $s = 1,677$ ;  $n_p = 87$ ;  $M_p = 4,56$ ;  $s = 1,682$ ;  $t(346) = 2,360$ ;  $p < 0,05$ ]. En esta materia, el tamaño del efecto fue medio-moderado según la prueba  $d$  de Cohen (1988; 1992) = 0,291.

Durante los seis años analizados, la percepción de igualdad de género empeoró en regiones, pues bajó significativamente entre 2016 y 2022 [ $n_{2016} = 70$ ;  $M_{2016} = 5,26$ ;  $s = 1,501$ ;  $n_{2022} = 87$ ;  $M_{2022} = 4,56$ ;  $s = 1,682$ ;  $t(155) = -2,694$ ;  $p < 0,01$ ]. El tamaño del efecto fue mediano, según la prueba  $d$  de Cohen (1988; 1992) = 0,44. Pero esta variable se mantuvo estable entre las periodistas de la Región Metropolitana [ $n_{2016} = 86$ ;  $M_{2016} = 5,27$ ;  $s = 1,498$ ;  $n_{2022} = 261$ ;  $M_{2022} = 5,05$ ;  $s = 1,677$ ;  $t(345) = -1,052$ ;  $p > 0,05$ ].

Lo anterior se puede ver refrendado al observar que la percepción de las periodistas de Chile respecto de si existen o no suficientes mujeres ocupando puestos de liderazgo o jefatura en los medios de comunicación disminuyó significativamente entre 2016 y 2022, pero solo en las regiones, pues en Santiago esa variable también se mantuvo constante. En 2016 las periodistas de regiones ponían una nota 4,97 a la cantidad de mujeres ocupando puestos de liderazgo o jefatura en su medio de comunicación o empresa, pero esa nota cayó significativamente en 2022 [ $n_{2016} = 72$ ;  $M_{2016} = 4,97$ ;  $s = 1,583$ ;  $n_{2022} = 87$ ;  $M_{2022} = 4,31$ ;  $s = 2,142$ ;  $t(157) = -2,175$ ;  $p < 0,05$ ]. En esta materia, el tamaño del efecto, al comparar la percepción de las periodistas de provincias entre 2016 y 2022, fue moderado-mediano, según la prueba  $d$  de Cohen (1988; 1992) = 0,35. En Santiago, en cambio, la variable se mantuvo constante entre 2016 y 2022 [ $n_{2016} = 89$ ;  $M_{2016} = 5,17$ ;  $s = 1,611$ ;  $n_{2022} = 260$ ;  $M_{2022} = 5,03$ ;  $s = 1,918$ ;  $t(347) = -0,625$ ;  $p > 0,05$ ].

## **Análisis de regresión**

Al igual que Kelly (1989), realizamos análisis de regresión para medir cómo la satisfacción laboral de las periodistas regionales de Chile pudo verse afectada por algunas de las variables ya mencionadas, las que, según muchos estudios e investigaciones desarrolladas principalmente en países desarrollados como Estados Unidos, pero también en México, Colombia y Chile,

podían estar incidiendo en las condiciones de trabajo de los profesionales de la prensa. Trabajamos con dos modelos. En ambos, la variable dependiente fue la satisfacción laboral declarada por las periodistas chilenas (1-7, siendo 1 muy insatisfecha y 7 muy satisfecha). Con el primer modelo introdujimos las siguientes variables independientes:

- Posibilidad de ascender y hacer carrera en mi medio o empresa de comunicación (1-7, siendo 1 muy en desacuerdo con que puedo ascender y hacer carrera en mi medio o empresa de comunicación y 7 muy de acuerdo con que puedo ascender y hacer carrera en mi medio o empresa de comunicación).
- Libertad para tomar decisiones en mi trabajo (1-7, siendo 1 no tengo ninguna libertad para tomar decisiones en mi trabajo y 7 tengo plena libertad para tomar decisiones en mi trabajo).
- Igualdad de género en el trabajo (1-7, siendo 1 no existe ninguna igualdad de género en mi trabajo y 7 existe plena igualdad de género en mi trabajo).
- Flexibilidad horaria y administrativa (1-7, siendo 1 no existe ninguna flexibilidad horaria y administrativa en mi trabajo y 7 existe plena flexibilidad horaria y administrativa en mi trabajo).
- Diversidad en mi trabajo (1-7, siendo 1 no se promueve en absoluto la diversidad en mi trabajo y 7 se promueve absolutamente la diversidad en mi trabajo).
- Mujeres ocupando puestos de liderazgo o jefatura (1-7, siendo 1 en mi medio o empresa de comunicación no existen suficientes mujeres ocupando puestos de liderazgo o jefatura y 7 en mi medio o empresa de comunicación sí existen suficientes mujeres ocupando puestos de liderazgo o jefatura).
- Rango salarial (1-4, siendo 1 salario anual equivalente a 75.000 dólares o menos, 2 salario anual entre 75.000 y 199.999 dólares, 3 sala-

rio anual entre 200.000 y 399.999 dólares, y 4 salario anual superior a 400.000 dólares).

- Variable *dummy* estado civil (0-1, siendo 0 soltera, viuda, divorciada, separada o sin pareja, y 1 casada o viviendo en pareja).
- Variable *dummy* estatus laboral (0-1, siendo 0 periodista sin cargo de jefatura o sin personas bajo mi responsabilidad y 1 coordinadora, editora, redactora jefe o supervisora con al menos una persona bajo mi responsabilidad).
- Variable *dummy* generación (0-1, siendo 0 menos de 39 años y 1 39 años o más). Con el segundo modelo, más parsimonioso, eliminamos las tres variables *dummy* y mantuvimos las otras siete.

Los resultados presentados en la Tabla 1 confirman que el modelo 1 se ajusta bien y que el tamaño del efecto es robusto ( $R^2 = 0,664$ ,  $p < 0,0001$ ). Cuatro variables independientes resultaron altamente significativas, ya que tuvieron un efecto sólido sobre la satisfacción laboral declarada por las periodistas femeninas de las provincias de Chile. En orden de importancia, según la potencia de los coeficientes estandarizados, ellas son: la libertad para tomar decisiones, la promoción de la diversidad en la redacción, la equidad de género y el rango salarial. Por el contrario, la promoción laboral, la flexibilidad horaria y el número de mujeres ocupando puestos de liderazgo o jefatura no aparecieron como variables relevantes para que las periodistas evaluaran su satisfacción laboral. Tampoco arrojan coeficientes significativos ninguna de las tres variables *dummy* incluidas en el modelo, por lo que podemos confirmar que ni el estado civil (solteras o solas vs. casadas o viviendo en pareja) ni el estatus laboral (periodistas sin cargo de jefatura vs. coordinadoras, editoras, redactoras jefe o supervisoras) ni la edad o generación (jóvenes con menos de 39 años vs. seniors con 40 años o más) resultaron elementos relevantes para medir la satisfacción laboral de las periodistas provincianas.

**Tabla 1. Modelo 1**

	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Nivel de significancia del modelo
	0,815	0,664	0,601	0,909	0,000**
	B	Error estándar	Beta		
(Constante)	1,008	1,146		0,880	0,383
Posibilidad de ascender	-0,011	0,103	-0,010	-0,107	0,915
Libertad para tomar decisiones	0,530	0,098	0,522	5,405	0,000
Igualdad de género	-0,235	0,111	-0,268	-2,119	0,039
Flexibilidad	-0,283	0,163	-0,161	-1,736	0,088
Promoción de la diversidad	0,432	0,120	0,497	3,607	0,001
Suficientes mujeres líderes o jefas	0,055	0,075	0,085	0,735	0,465
Rango salarial	0,349	0,170	0,191	2,052	0,045
Dummy generación*	0,398	0,242	0,139	1,643	0,106
Dummy estado civil**	0,279	0,263	0,098	1,059	0,294
Dummy estatus profesional***	0,193	0,262	0,067	0,737	0,464

\* 0: mujeres menores de 39 años; 1: mujeres de 39 años o más; \*\* 0: soltera, viuda, divorciada, separada o sin pareja y 1: casada o viviendo en pareja; \*\*\* 0: periodista sin persona a cargo; 1: coordinadora, editora de sección o supervisora de noticias con al menos una persona a cargo.

Fuente: elaboración propia.

Los resultados exhibidos en la Tabla 2 confirman que este segundo modelo, más parsimonioso, también se ajusta bien y que, pese a la extrac-

ción de tres variables independientes, el tamaño del efecto se mantiene muy potente ( $R^2 = 0,61$ ,  $p < 0,0001$ ).

**Tabla 2. Modelo 2**

	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Nivel de significancia del modelo
	0,781	0,61	0,574	0,909	0,000 <sup>*</sup>
	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
(Constante)	2,522	0,866		2,913	0,005
Posibilidad de ascender	-0,034	0,096	-0,027	-0,350	0,727
Libertad para tomar decisiones	0,628	0,088	0,585	7,146	0,000
Igualdad de género	-0,232	0,097	-0,253	-2,402	0,019
Flexibilidad	-0,318	0,129	-0,193	-2,475	0,016
Promoción de la diversidad	0,375	0,108	0,412	3,485	0,001
Suficientes mujeres líderes o jefas	0,024	0,068	0,034	0,354	0,724
Rango salarial	0,355	0,146	0,185	2,429	0,017

Fuente: elaboración propia.

Con este segundo modelo aumenta a cinco el número de variables independientes que aparecen como altamente significativas. En orden de importancia, según la potencia de los coeficientes estandarizados, ellas son: la libertad para tomar decisiones, la promoción de la diversidad en la redacción, la igualdad de género en el trabajo, la flexibilidad horaria y el rango salarial. Por el contrario, la promoción laboral y el número de mujeres ocupando puestos de liderazgo o jefatura no aparecieron como variables relevantes para que las periodistas evaluaran su satisfacción laboral.

Los estadísticos de colinealidad de ambos modelos confirman que las variables analizadas no se sobreponen, ya que la tolerancia y el factor de inflación de la varianza (VIF) mostraron niveles aceptables, según las referencias de Field (2009).

## Conclusiones y limitaciones

Como han constatado otros académicos que se han preguntado recientemente por las condiciones laborales y el grado de satisfacción de los periodistas iberoamericanos frente a las múltiples amenazas que enfrenta su profesión en la actualidad (crisis económica estructural de los medios de comunicación; envejecimiento y pérdida de lectores, auditores y receptores en general; precariedad laboral; pérdida de credibilidad y aumento de la desinformación; y debilitamiento del pluralismo, entre otras muchas situaciones problemáticas para la profesión), con nuestro estudio también confirmamos que, tras la irrupción y lento control de la pandemia de Covid-19, el clima laboral en las redacciones chilenas, en general, y entre las periodistas femeninas regionales, en particular, ha empeorado.

Considerando que distintas investigaciones que nos antecedieron habían confirmado que las mujeres periodistas suelen afrontar más dificultades que los hombres periodistas –mayor marginalidad; escasas posibilidades de ascender en la carrera periodística o corporativa; desigualdad laboral, que se traduce en salarios más bajos por realizar el mismo trabajo; acoso laboral y sexual (Cepeda, 2020)– con nuestra P11 quisimos averiguar si había cambiado, y en qué dirección, la satisfacción laboral de las periodistas femeninas chilenas entre 2016 y 2022. Nuestros datos demuestran que esa satisfacción laboral efectivamente disminuyó, de la mano de algunas variables que mostraron un empeoramiento en los seis años analizados (2016-2022). Si en 2016 las periodistas chilenas ponían una nota 5,8 a su satisfacción laboral general, en 2022 (después del Covid-19) esa nota cayó a 5,4. La diferencia es significativa y el tamaño de efecto, moderado.

Al responder a la pregunta acerca de qué variables podrían estar incidiendo en una mayor/menor satisfacción laboral de las periodistas femeninas chilenas con respecto a la medición anterior (P12), descartamos que

la caída de la satisfacción laboral ya reseñada pudiera estarse produciendo por una baja satisfacción salarial, pues las periodistas chilenas en su conjunto expresaron sentirse contentas con su sueldo anual. Es en el terreno de la libertad para trabajar, la igualdad de género y la diversidad donde se producen las mayores diferencias con los tiempos previos a la pandemia y, más acentuadamente, entre las periodistas de la capital Santiago y las de las regiones menos privilegiadas del país.

Al responder la pregunta por si hay diferencias significativas entre la satisfacción laboral de las periodistas de provincias y aquellas que viven en la capital, Santiago (PI3), con nuestro trabajo pudimos confirmar que efectivamente las mujeres periodistas de provincias están bastante más disconformes con sus condiciones de trabajo y su nivel de satisfacción laboral que las periodistas que trabajan en Santiago, la zona más rica y dinámica del país. Nuestros datos confirman que son precisamente las periodistas de las áreas menos privilegiadas las que están experimentando una mayor precarización laboral en estos últimos años.

Al respecto, llama la atención que no sea el sueldo la variable clave. Aunque el salario sí aparece como una variable significativa en los dos análisis de regresión conducidos, es la que tiene el efecto más pequeño (con un menor coeficiente estandarizado) en comparación con otros factores que resultan comparativamente más determinantes para las periodistas de regiones, a saber: la libertad para tomar decisiones, la promoción de la diversidad en la redacción, la igualdad de género en el trabajo y la flexibilidad horaria.

¿Cuánto podría afectar esta mayor precariedad de las mujeres periodistas, en general, y de las provincianas, en particular, la calidad periodística, el pluralismo y la diversidad informativa que hoy se reclama, la lucha contra la desinformación y la proliferación de noticias falsas, y de qué modo incide en el mayor profesionalismo que se requiere para competir con miles de sitios de noticias gratuitos que no cuentan con profesionales y estándares necesarios para una sana convivencia democrática? Es una pregunta que queda sin respuesta. Tampoco sabemos cuán desbalanceados, en términos de género, podrían ser los contenidos periodísticos que hoy se difunden a través de los periódicos, los canales de televisión y las estaciones de

radio provinciales chilenas, si esas redacciones cuentan con menos mujeres felices con su trabajo y menos motivadas para cumplir sus deberes profesionales. Resulta difícil esperar que las mujeres líderes de regiones estén siendo bien representadas, en número y calidad, si no hay suficientes mujeres periodistas haciendo un buen trabajo en las redacciones de todo el país.

Sin duda, dejar estas dos grandes y cruciales preguntas sin respuesta son dos de las limitaciones que tiene este trabajo. A ellas se suman otras dos. En primer lugar, sería una excelente contribución comparar la situación chilena con la de otros países latinoamericanos e, idealmente, con algunos europeos, como tan bien hicieron Blanco-Herrero *et al.* (2020). Igualmente, también se necesita saber qué resultados, en términos de los contenidos, está generando esta caída de la satisfacción laboral de las mujeres periodistas que no viven ni trabajan en la capital.

## Referencias

- Abarzúa, E. (2012). Descontento regional: los indignados de la descentralización negada. *Observatorio Económico*, 63, 6-7. <https://doi.org/10.11565/oe.vi63.202>
- Barrett, G. H. (1984). Job satisfaction among newspaper women. *Journalism Quarterly*, 61(3), 593-599. <https://doi.org/10.1177/107769908406100316>
- BBC News Mundo (2023). La OMS declara el fin de la emergencia sanitaria global por la covid-19. 5 de mayo. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-65500141>
- Beam, R. A. (2006). Organizational goals and priorities and the job satisfaction of US Journalists. *Journalism & Mass Communication Quarterly*, 83(1), 169-185. <https://doi.org/10.1177/107769900608300111>
- Biblioteca del Congreso Nacional (2023). División del territorio. Chile Nuestro País, 28 de mayo. <https://www.bcn.cl/siit/nuestropais/division.htm>

- Blanco-Herrero, D., Oller Alonso, M. y Arcila Calderón, C. (2020). Working conditions of Ibero-American journalists. Temporary and geographical differences in Brazil, Mexico, Chile, Spain and Portugal. *Comunicación y Sociedad*, 2020(0), 1-39. <https://doi.org/10.32870/cys.v2020.7636>
- Cepeda Robledo, D. A. (2020). Working conditions of women journalists in Tamaulipas. *Comunicación y Sociedad*, 2020(0), 1-21. <https://doi.org/10.32870/cys.v2020.7614>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Routledge.
- Cohen, J. (1992). Statistical power analysis. *Current Directions in Psychological Science*, 1(3), 98-101. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>
- Everbach, T. y Flournoy, C. (2007). Women leave journalism for better pay, work conditions. *Newspaper Research Journal*, 28(3), 52-64. <https://doi.org/10.1177/073953290702800305>
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS*. Sage.
- Goetz, K., Campbell, S. M., Steinhäuser, J., Broge, B., Willms, S. y Szecsenyi, J. (2011). Evaluation of job satisfaction of practice staff and general practitioners: An exploratory study. *BMC Family Practice*, 12. <https://doi.org/10.1186/1471-2296-12-137>
- Gutiérrez-Coba, L. (2020). Professional situation and job satisfaction of Colombian journalists. *Comunicación y Sociedad*, 1-26. <https://doi.org/10.32870/cys.v2020.7556>
- Kelly, J. D. (1989). Gender, pay and job satisfaction of faculty in journalism. *Journalism Quarterly*, 66(2), 446-452. <https://doi.org/10.1177/107769908906600226>
- Macharia, S. (2020). *Who makes the news?* 6th Global Media Monitoring Project. [https://whomakesthenews.org/wp-content/uploads/2021/11/GMMP2020.ENG\\_.FINAL\\_.pdf](https://whomakesthenews.org/wp-content/uploads/2021/11/GMMP2020.ENG_.FINAL_.pdf)

- Massey, B. L. y Elmore, C. J. (2011). Happier working for themselves?: Job satisfaction and women freelance journalists. *Journalism Practice*, 5(6), 672-686. <https://doi.org/10.1080/17512786.2011.579780>
- Mellado, C. (2012). The Chilean journalist. En Weaver, D. H. y Willnat, L. (eds.), *The global journalist in the 21 Century* (pp. 382-399). Taylor Francis.
- Mellado, C. y Lagos, C. (2012). Características y factores condicionantes de la situación salarial de los periodistas en Chile. *Palabra Clave*, 16(2), 520-540. <https://doi.org/10.5294/pacla.2013.16.2.10>
- Mellado, C. y Parra, E. (2008). Indicadores de identidad y perfil del periodista regional en Chile. *Opción*, 24(55), 145-167.
- Mellado, C., Salinas, P., Del Valle, C. y González, G. (2010). Estudio comparativo de cuatro regiones: mercado laboral y perfil del periodista. *Cuadernos de Información*, 26(1), 45-64. <https://doi.org/10.7764/cdi.26.11>
- Mellado, C. y Ovando, A. (2019). Informe nacional: periodistas y redes sociales en Chile 2019. Academia.edu.
- Olson, L. D. (1989). Job Satisfaction of Journalists and PR Personnel. *Public Relations Review*, 15(4), 37-45. [https://doi.org/10.1016/S0363-8111\(89\)80063-3](https://doi.org/10.1016/S0363-8111(89)80063-3)
- Reinardy, S. (2009). Beyond satisfaction: Journalists doubt career intentions as organizational support diminishes and job satisfaction declines. *Atlantic Journal of Communication*, 17(3), 126-139. <https://doi.org/10.1080/15456870902873192>
- Reinardy, S. (2012). Job security, satisfaction influence work commitment. *Newspaper Research Journal*, 33(1), 54-70. <https://doi.org/10.1177/073953291203300105>

- Samuelson, M. (1962). A Standardized test to measure job satisfaction in the newsroom. *Journalism Quarterly*, 39(3), 285-291. <https://doi.org/10.1177/107769906203900301>
- Seely, N. (2019). Journalists and mental health: The psychological toll of covering everyday trauma. *Newspaper Research Journal*, 40(2), 239-259. <https://doi.org/10.1177/0739532919835612>
- Shaver, H. C. (1978). Job satisfaction and dissatisfaction among journalism graduates. *Journalism Quarterly*, 55(1), 54-60. <https://doi.org/10.1177/107769907805500107>
- Smucker, M. K., Whisenant, W. A. y Pedersen, P. M. (2003). An investigation of job satisfaction and female sports journalists. *Sex Roles*, 49(7/8), 401-407. <https://doi.org/10.1023/A:1025120406343>
- Stamm, K. y Underwood, D. (1993). The relationship of job satisfaction to newsroom policy changes. *Journalism Quarterly*, 70(3), 528-541. <https://doi.org/10.1177/107769909307000305>
- Walsh-Childers, K., Chance, J. y Herzog, K. (1996). Women journalists report discrimination in newsrooms. *Newspaper Research Journal*, 17(3-4), 68-87. <https://doi.org/10.1177/073953299601700306>
- Willnat, L., Weaver, D. H. y Choi, J. (2013). The global journalist in the 21st Century. *Journalism Practice*, 7(2), 163-183. <https://doi.org/10.1080/17512786.2012.753210>
- Weaver, D. H. (2012). *The global journalist in the 21st century*. Routledge.