



## Equilibrismo entre la profesión y la vida: análisis de la organización laboral del trabajo periodístico en la era de la plataformización

*Balancing career and life: an analysis of the organization of journalistic  
work in the era of platformization*

---

Romero, Jesús

Universidad de Castilla-La Mancha (UCLM)

[jesusromeroserrano3@gmail.com](mailto:jesusromeroserrano3@gmail.com)



### Forma de citar este artículo:

Romero, J. (2025). Equilibrismo entre la profesión y la vida: análisis de la organización laboral del trabajo periodístico en la era de la plataformización. *RAE-IC, Revista de la Asociación Española de Investigación de la Comunicación*, 12(24), raeic122405. <https://doi.org/10.24137/raeic.12.24.5>

### Resumen:

La presente investigación analiza cómo se organizan laboralmente las redacciones de los medios de comunicación en España. En un contexto de transformación digital, estos espacios han modificado sus condiciones laborales caracterizadas por una alta precariedad laboral. Desde la perspectiva teórica de la economía política de la comunicación, se realizaron 25 entrevistas en profundidad a periodistas, cargos intermedios y directivos. Estos profesionales trabajaban durante el año 2023 en medios de comunicación españoles de ámbito local, regional o nacional. Los resultados muestran un proceso de cambio en la organización de estas corporaciones. Las nuevas

tecnologías han permitido la introducción del teletrabajo y mejoras en la coordinación de los profesionales de la redacción. A cambio de aumentar la presión de la inmediatez y de disminuir la barrera existente entre el horario laboral y la vida personal. La mayoría de los participantes consideran su trabajo estresante y absorbente, lo que afecta a su salud mental y capacidad de conciliación. Problema que afecta más a las periodistas mujeres y que se intenta paliar dentro de la redacción gracias al compañerismo y a medidas específicas de conciliación, como la reducción de jornada.

**Palabras clave:** organización periodística, práctica periodística, precariedad laboral, conciliación laboral, plataformización.

**Abstract:**

This research analyses the organization of media newsrooms in Spain, characterized by a high degree of job insecurity. In a context of digital transformation, this places has changed his working conditions. From the theoretical perspective of the Political Economy of Communications, 25-in depth interviews were conducted with journalists, middle managers and managers. This professionals were working at Spanish media in 2023 at national, regional or local level. Results shows a process of change in the organization of this corporations. New technologies have enabled to introduce remote work and better coordination of newsrooms. But in return, have increased the pressure of immediacy and reduced the boundary between working time and private life. This problem impacts female journalists more than their male colleagues, and they try to alleviate it in the physical space of the newsroom through the camaraderie that prevails there, or through the specific work-life balance measures offered by companies, such as reduced working hours.

**Keywords:** journalistic organization, journalistic practice, labor conciliation, job insecurity, plataformization.

## 1. INTRODUCCIÓN

En la era de la plataformización, el trabajo de los periodistas se encuentra marcado por la emergencia de los entornos digitales, que ha modificado sus condiciones laborales. Frente a otros problemas de la profesión, como la crisis del modelo de negocio, las plataformas digitales influyen directamente en las rutinas de los profesionales. Como señala el informe anual de la Asociación de la Prensa de Madrid, en España “un 69% de los periodistas contratados realizan su actividad en el mundo digital” (APM, 2023). En un entorno de precariedad laboral y de dificultad en la conciliación laboral, debido a que la mayoría de los periodistas contratados trabaja más de cuarenta horas semanales (APM, 2023).

Investigaciones previas han enlazado esta problemática con el síndrome del *burnout* que pueden padecer los periodistas (Waisbord, 2018; Norbäck, 2022), y agravada por el uso de teléfonos personales en el trabajo que pueden difuminar las barreras entre su vida laboral y personal (Robinson, 2011). Estas cuestiones se engloban en el concepto de *bad work* desarrollado por Hesmondhalgh y Baker (2011) para referirse a problemas laborales en el contexto de las industrias culturales, que influyen negativamente en la calidad del producto final. Según Miége (1987), el origen de estos problemas surge en la adaptación que realizan los medios de comunicación ante las exigencias de las tecnologías de la información y la comunicación.

En este contexto, la investigación tiene como objetivo principal analizar la organización del trabajo periodístico en España en la era de la plataformización. Las normas y rutinas que rigen la labor de los periodistas en un escenario dominado por la influencia de las plataformas digitales. Para ello se busca caracterizar la rutina laboral del periodista en España dentro de la redacción. Además de examinar las formas de autogestión del trabajo fuera de la redacción por parte de los periodistas españoles. Y por último, conocer la percepción de los periodistas sobre la reducción horaria de su jornada laboral.

## 2. MARCO TEÓRICO

### 2.1. PERSPECTIVA TEÓRICA: ECONOMÍA POLÍTICA DE LA COMUNICACIÓN

La investigación se centra en el análisis de la organización laboral de la producción periodística en España bajo la economía política de la comunicación. Esta perspectiva teórica tiene como principal objeto de estudio las relaciones de poder que constituyen la producción, la distribución y el consumo de bienes, incluidos los relativos a la

comunicación (Mosco, 2009). El análisis, desde un enfoque histórico-estructural, se centra en las industrias culturales, integradas por empresas encargadas de proporcionar información y entretenimiento a la sociedad (Smythe, 1960).

Para la economía política de la comunicación, los medios se encuentran integrados en los procesos económicos, políticos, sociales y culturales de la sociedad (Mosco, 2009). Los sistemas mediáticos actuales son el resultado de la acción de diferentes actores sociales como las empresas, los sindicatos, los miembros del Gobierno o las organizaciones por la justicia social (Albornoz, 2011). Centrados en el sistema capitalista, los primeros teóricos, formados en la economía neoclásica y la teoría marxista, empezaron a analizar los medios de comunicación como organizaciones industriales, productoras y distribuidoras de mercancías (Califano, 2021).

Destaca el análisis de Bernard Miége, focalizado en las estructuras y procesos de trabajo de estas empresas junto a la valoración de sus productos culturales. Este autor apunta a que la creación se rige por un “conjunto heterogéneo de lógicas de producción en función del momento en que se consumen las mercancías” (Miége, 1987). La diversidad de medios de información implica modos de producción distintos. Lo que obliga a una reconversión constante de su estructura organizativa y una formación continua de los trabajadores, para adaptarse a las exigencias de las tecnologías de la información y la comunicación (Miége, 1987).

Los teóricos de esta corriente también estudiaron el funcionamiento del poder en estas grandes empresas (Mosco, 2009). Hasta el punto de que conciben a los trabajadores del sector como mercancías destinadas a producir beneficios económicos a los empresarios, individuos inversores del sistema (Albornoz, 2011). Y es que el contexto laboral de los periodistas afecta a la calidad del producto final. Estos factores tanto favorables como desfavorables son clasificados por David Hesmondhalgh y Sarah Baker (2011) en *good work* y *bad work*.

En el modelo de *good work*, el trabajador consigue una buena conciliación y sueldo junto a autonomía en su trabajo (Hesmondhalgh & Baker, 2011). Condiciones laborales que contribuyen a un aumento de la calidad de los productos periodísticos. En cambio, la

calidad disminuye si las condiciones laborales son más desfavorables. En el modelo de *bad work* se presentan condiciones laborales negativas como la sobrecarga de trabajo, la insatisfacción profesional y la inseguridad laboral (Hesmondhalgh & Baker, 2011). Esto último conlleva efectos negativos para la salud como lesiones o ansiedad.

## 2.2. ESTADO DE LA CUESTIÓN: EL TRABAJO DEL PERIODISTA EN LA ERA DE LA PLATAFORMIZACIÓN

El estudio del funcionamiento de la redacción de un medio de comunicación se enmarca en la etnografía de las redacciones, campo de investigación que “proporciona una comprensión de la naturaleza del periodismo en las sociedades contemporáneas” (Cottle, 2007). Esta área se centra en el estudio de cuestiones como las rutinas laborales de los periodistas (Fishman, 1990) o el tratamiento de las noticias en relación con la división del trabajo en la redacción (Sigal, 1973). Esto faculta “recoger y obtener sistemáticamente las informaciones y los datos fundamentales sobre las rutinas productivas operantes en la industria de los medios de comunicación” (Wolf, 1987).

En la actualidad, las dinámicas del periodismo son influenciadas por la plataformización. Consistente en el avance de las plataformas digitales y su influencia sobre las dinámicas sociales, económicas y culturales de la sociedad (Barbeta-Viñas, 2023). En este contexto, el redactor pierde su papel de intermediario y solo produce contenidos para el algoritmo (Garde et al, 2024). En el caso de España, los medios tuvieron dificultades para abandonar el modelo analógico frente a la aparición de medios nativos digitales (Salaverría, 2022).

La demanda informativa constante de las plataformas repercute en el trabajo de la redacción (Reich, 2013). Estos espacios permiten aumentar la audiencia del contenido periodístico junto con un incremento de los beneficios y una bajada de los costes laborales de los medios. A cambio de aumentar la presión y acelerar el ritmo de trabajo de los redactores (Hayes, 2024). La transformación digital en el periodismo se encuentra en la búsqueda de un equilibrio, por un lado, entre la eficiencia y salud e intereses de sus trabajadores, y, por otro lado, entre la rapidez y la profundidad de las piezas periodísticas (Febri, 2025).

Investigaciones recientes evidencian que la precariedad ha transformado la visión de los periodistas sobre el modo en el que gestionan su jornada y productividad laboral (Peña-Fernández & Larrondo, 2024). En el caso de los colaboradores de medios españoles, la precariedad de los horarios afecta a la calidad de sus piezas periodísticas (Gutiérrez-Cuesta et al, 2022). Aunque la vocación es importante para el desarrollo de su labor, las malas condiciones laborales y la exigencia emocional pueden producir reflexiones sobre el abandono de la profesión. (Papadopolou et al, 2024).

En este aspecto, destacan los trabajos en torno al *burnout*<sup>1</sup> que pueden experimentar los periodistas, especialmente los más jóvenes, quienes sufren mayor precariedad laboral y tienen dificultades para conciliar su vida laboral y profesional (Waisbord, 2018; Norbäck, 2022). Un fenómeno que se incrementa en contextos de crisis estructural (Ufarte Ruiz, 2013).

La aparición de las redes sociales ha creado un nuevo modelo de producción periodística. La mayoría de los profesionales reconocen ventajas significativas en el uso de estas herramientas (Kaale & Mijema, 2025). Pero la normalización de estos espacios también afecta directamente a las obligaciones laborales del periodista fuera de las redacciones. (Cañedo et al, 2023). Esta práctica contribuye al *burnout* porque crea frustración y ansiedad a los periodistas que deben estar permanentemente conectados (Holton et al., 2023; Šimunjack, 2023).

Además, a raíz de la implementación del teletrabajo y la normalización del uso de los teléfonos móviles personales de los periodistas tras la pandemia de Covid-19 (Quandt & Whal-Jorgensen, 2021), se constata que se han difuminado los límites entre su tiempo de trabajo y su tiempo libre (Robinson, 2011; Bossio & Holton, 2019). La obligada gestión del trabajo fuera de la redacción es una cuestión que afecta al periodismo actual, haciendo que los periodistas tengan que elegir entre la familia o el trabajo, especialmente en el caso de las mujeres (Papí-Gálvez, 2007; Villanova Pelluch & Jabardo Velasco, 2012).

---

<sup>1</sup>La Organización Mundial de la Salud indica que este término alude a “un síndrome que surge de una situación laboral de estrés crónico que no ha sido manejada de forma adecuada” (OMS, 2019). Además, se caracteriza por una sensación de cansancio y negativismo relacionado con el trabajo y un bajo rendimiento laboral (OMS, 2019).

En base a esto, este estudio plantea las siguientes preguntas de investigación:

- **PI1:** ¿Cuál es la autopercepción de los periodistas acerca de la organización laboral del trabajo periodístico en España dentro y fuera de la redacción?
- **PI2:** ¿Cómo afecta la organización laboral del trabajo periodístico en España a la vida personal de los periodistas?

### **3. METODOLOGÍA**

En el desarrollo de la investigación se ha aplicado una metodología de investigación cualitativa a partir de la entrevista individual en profundidad. La investigación cualitativa utiliza las representaciones y discursos obtenidos en condiciones establecidas por el investigador para analizar e interpretar el origen y significado de los elementos que componen las unidades de sentido (Pérez Andrés, 2002). De este modo, la investigación cualitativa sirve para aproximarse al conocimiento de la realidad social del individuo (Pérez Andrés, 2002). Dentro de este modelo, la investigación utiliza un guion semiestructurado que permite flexibilidad en el desarrollo de la entrevista (Sierra Caballero, 2019). Esta modalidad implica cierto control del investigador para orientar la búsqueda y obtención de la información para la comprobación de las hipótesis (González, 2013).

La selección de los participantes de la muestra se ha basado en un muestro intencional a partir de la identificación de posibles participantes a través de formularios de contacto y directorios públicos de medios de comunicación españoles y de las redes sociales de los periodistas. La muestra, compuesta por profesionales de empresas informativas en prensa, radio y televisión, se ha configurado bajo un doble muestreo poblacional: puesto de trabajo y tipo de medio para el que trabaja. Esta segmentación se basa en las variaciones organizativas y de perspectiva de los participantes según su realidad laboral, sumado al alcance territorial de las empresas periodísticas que afecta a estas cuestiones. Esta elección ha buscado la igual proporción de las características de los individuos presente en la muestra. Tanto en el género de los participantes como en las características de sus medios de comunicación.

El contacto con los participantes se ha efectuado mediante el envío de correos electrónicos, que recibieron una respuesta mayormente positiva. Las entrevistas tuvieron una duración de media hora de media y se realizaron mediante videollamada en Zoom (86%) o llamada telefónica (32%), según las preferencias del entrevistado. Asimismo, se les ha garantizado la confidencialidad y pseudonimización de su testimonio, cuyo uso se ha limitado a la transcripción literal de las entrevistas sobre el que aplicar el proceso de codificación a partir de un análisis temático. Este sistema permite al investigador analizar las experiencias y conocimientos compartidos en los datos presentes en la muestra (Braun & Clarke, 2021).

La saturación teórica se alcanzó en la entrevista número 22, a partir de cuyo momento se realizaron tres entrevistas más hasta alcanzar un total de 25, configurándose como resultado una muestra diversa de periodistas, cargos intermedios, y directores de medios de comunicación. Todos los participantes en el momento de hacer la entrevista trabajaban tanto en medios públicos como privados, de ámbito local, regional y nacional. Como por ejemplo RTVE, Onda Madrid, Canal Sur y Nueva Alcarria.

**Tabla 1.** Características de la muestra

<b>Edad</b>	19-31 años (n=6)	32-45 años (n=9)	+45 años (n=10)
<b>Género</b>	Hombre (n=12)	Mujer (n=13)	
<b>Experiencia</b>	Menos de 10 años (n=6)	10-20 años (n=8)	+20 años (n=11)
<b>Puesto ocupado</b>	Periodistas (n=15)	Responsables de sección/ Cargo intermedio (n=7)	Directores (n=3)
<b>Titularidad del medio</b>	Público (n=12)	Privado (n=13)	
<b>Ámbito del medio</b>	Local (n=8)	Regional (n=11)	Nacional (n=7)
<b>Tipo de medio</b>	Radio (n=7)	Televisión (n=7)	Prensa (n=11)

Fuente: Elaboración Propia

El desarrollo de las entrevistas se estructuró siguiendo un guion con cinco bloques de preguntas, en las que algunas presentaban diferencias según la posición del entrevistado en la empresa. Pero otros temas se mantenían de manera independiente a esta variable. Además, se les preguntaba por su experiencia en otros medios y si tiene o tuvo que colaborar en varios medios para tener un sueldo que garantizara unas

condiciones de vida adecuadas. De esta manera se realizaba un primer acercamiento a su experiencia y perfil laboral.

Tras esta identificación, a los redactores se les interrogaba acerca de la organización laboral y de su percepción ante el impacto de las nuevas tecnologías en su profesión. Dentro de esta sección se encuentran temas como la existencia de sobrecarga de trabajo o su experiencia con el teletrabajo. Posteriormente, se les preguntaba acerca de su estado de salud mental y de su capacidad para desconectar fuera del trabajo.

En el caso de los cargos intermedios, la entrevista comenzaba con la organización de los periodistas a su cargo, con especial incidencia en horarios y posibles conflictos. Sus testimonios también explicaban sus métodos de coordinación y cuando llamaban a periodistas fuera del horario laboral. En la misma línea, a los directores se les preguntaba acerca del proceso de selección de personal y la conciliación personal-laboral en su medio de comunicación. Y por último, se les preguntaba acerca de si consideraban que hubiera un equilibrio entre su visión y la de sus superiores o subordinados.

#### **4. RESULTADOS**

##### **4.1. ORGANIZACIÓN LABORAL DEL PERIODISTA EN LA REDACCIÓN**

###### *4.1.1. Las dinámicas de coordinación del trabajo en equipo y la asignación de tareas.*

Los resultados de la investigación evidencian dinámicas diversas en la organización interna de los medios de comunicación. La existencia de las reuniones tradicionales depende de las preferencias de cada responsable de sección. Por ejemplo, la Participante 21 señala que, en su redacción de ámbito nacional, “normalmente hacemos una reunión semanal. Luego cada jefe de área hace sus reuniones cuando considera”. Pero en otros medios la coordinación con los periodistas se ha trasladado a las redacciones, que se conciben como espacios abiertos. “Una redacción es una oficina abierta, tampoco es mucho problema reunirse con alguien. Estás aquí en la mesa de al lado” (Participante 17), explica uno de los responsables de sección. En su experiencia ha

reducido las reuniones a casos excepcionales porque las reuniones generales “es hacer perder mucho el tiempo a los periodistas” (Participante 17).

Este cambio en la organización de los medios de comunicación ha sido apoyada por el uso de herramientas y plataformas digitales, como los chats en los que se coordina el equipo: “Tenemos un grupo de *WhatsApp* donde estamos hablando durante todos los días varias horas y, como normalmente tenemos una relación más allá de lo laboral, pues es muy fácil coordinarnos” (Participante 20). Y el uso de documentos compartidos en la nube que facilitan el seguimiento de las publicaciones y previsiones informativas en el momento del relevo:

*Tenemos documentos compartidos, a los que llamamos papelas, donde los jefes de las diferentes áreas van dejando por escrito los temas previstos para publicar las cosas que van a pasar al día siguiente y que se van a ir siguiendo* (Participante 22).

Como se puede observar, la presencia de estas herramientas es una muestra del cambio de los medios de comunicación tras la revolución tecnológica. En la actualidad, los espacios digitales tienen una gran presencia en la coordinación de la redacción.

#### *4.1.2 La organización laboral en la redacción y la gestión temporal de los imprevistos*

Junto con la coordinación interna, los horarios de los periodistas son otro pilar de la organización de las redacciones. El desarrollo de estas jornadas laborales está marcado, principalmente, por la actualidad. Como señala la Participante 2, “la persona que abre la redacción por la mañana se encarga de revisar las cuestiones más inmediatas. [...] A partir de ahí, se decide a qué convocatorias se va a acudir o qué hechos noticiosos se van a seguir”. Asimismo, también se hace un seguimiento del trabajo realizado en otros medios de comunicación. Por ejemplo, en medios locales se revisa lo publicado por medios nacionales porque ocurre que “hay temas a nivel nacional que tienen repercusión a nivel local” (Participante 7).

En este seguimiento, el trabajo en las redacciones se distribuye en diferentes turnos, según las necesidades del medio de comunicación. Por ejemplo, hay medios en los que su estructura horaria se establece por secciones:

*La sección de local, la más potente del periódico, trabaja grosso modo de nueve a cinco. Ahí entra a suplirle una sección que se llama 'Última hora', que va desde las cinco hasta las once. Luego hay otro cuerpo de redacción, que es el de los editores web, que tiene otro turno para cubrir desde las siete de la mañana a once y media de la noche, más o menos (Participante 17).*

Además, en algunos turnos los horarios son menos estables. Así lo confirma un periodista deportivo que trabaja en fin de semana:

*Durante la semana, los turnos eran y son de siete horas. Yo eso lo superaba con creces muchos días. Solo cualquier sábado o domingo ya estamos hablando de diez, once o doce horas porque hay fútbol desde la mañana hasta las nueve de la noche que es el último partido (Participante 4).*

En otros medios, el horario se basa en la producción de un programa diario o de piezas semanales. En la primera casuística, según el Participante 11, la jornada laboral se centra en la emisión del día: “De diez a doce tenemos reuniones de escaleta, de contenidos, acabamos de perfilar con los compañeros algunos temas del programa del mismo día y revisamos el programa del día siguiente”. Pero cuando el redactor o redactora gestiona la elaboración de sus piezas semanales, la organización es autónoma y flexible, pero más estresante:

*Yo hacía unos tres o cuatro temas a la semana. Tres o cuatro reportajes, entrevistas, o lo que sea. Lo ideal era dedicar un día a la investigación y otro a la escritura. En estos dos días lo que tenía que hacer era leer varios libros, investigar muchas horas, y redactar un texto. La verdad es que era muchísimo trabajo y había poco tiempo (Participante 5).*

Más allá de las rutinas, el trabajo diario de los medios se enfrenta a urgencias e imprevistos de la actualidad y de la vida personal de los periodistas: “pasa continuamente por las necesidades informativas y pasa continuamente por las circunstancias personales” (Participante 25). La solución a estos casos se encuentra en la coordinación y el diálogo entre los diferentes miembros de la redacción. En palabras de la Participante 3: “Se pide un favor a un compañero. Y todos estamos capacitados para hacer el turno solos si no hay más remedio. Con eso no hay problema nunca”. Pero

existen determinados momentos en los que la carga de trabajo no permite esta posibilidad: “en las horas de cierre fuertes hay que estar” (Participante 19).

En algunos medios de comunicación también existen redes internas para notificar y gestionar este tipo de situaciones. Como menciona una participante, “te lo pides por la Intranet, porque siempre lo debemos tener todo muy justificado” (Participante 15). Así lo confirma un responsable, encargado de autorizar este tipo de permisos en un medio de comunicación regional “a través del portal del empleado” (Participante 23).

Su existencia es independiente al tamaño de la empresa, pero se exige una mayor justificación en los medios públicos. En palabras de una de las participantes que trabaja en una empresa pública: “En las empresas privadas es más fácil pedir, pero te ponen más pegos. Aquí creo que es más fácil que no te pongan pegos, pero lo debes tener más justificado” (Participante 15).

#### *4.1.3 El impacto del estrés y la sobrecarga de trabajo en los periodistas*

La organización de los medios de comunicación bajo la presión e inmediatez de las plataformas digitales afecta a los periodistas, que lidian con el estrés y etapas de sobrecarga de trabajo. Esto se produce en determinados momentos del año: “sobre todo en periodos de vacaciones y fines de semana, que son bastante duros y es cuando falta personal porque nuestra sección nunca se refuerza” (Participante 18). Una dinámica habitual en el sector, como explica otra participante: “Incluso en el convenio de prensa viene reflejado que estas cosas pueden ocurrir. Porque es parte de la profesión y se entiende que es algo con lo que tenemos que lidiar” (Participante 2).

El ritmo de trabajo en las redacciones, independientemente de sus alteraciones, produce situaciones de estrés. Sensación que se encuentra influida por el enfoque y dedicación que dedica el periodista a su labor: “eso va un poco en la exigencia de cada uno. Si eres una persona conformista, por así decirlo, te va a ocurrir en pocas ocasiones” (Participante 6). La experiencia también ayuda a lidiar con ese estrés. Como confirma uno de los testimonios: “Ahora no tengo mucho estrés, la verdad. Sí que creo que la experiencia te hace verlo todo de otra forma” (Participante 7).

Este ritmo de trabajo bajo las nuevas lógicas de producción digital afecta a la salud mental de los redactores: “es tal la saturación porque no se llega a tiempo, que explotas y la salud mental se resiente por la carga de estrés” (Participante 1). Incluso pueden derivar en una baja laboral. Según la experiencia de una de las personas entrevistadas: “Yo estuve de baja dos años por estrés porque no aguantaba. Es difícil aguantar el ritmo. Ahora ya estoy acostumbrado y ya sé lo que hay” (Participante 10). Otra participante también evidencia que el estrés laboral le derivó en problemas de salud físicos:

*No dormía, no hacía deporte. Tuve problemas por el estrés. Por ejemplo, la regla se me desregularizó totalmente. Es cierto que eso se le puede achacar a muchas cosas, pero, entre esas cosas, mi médico, al diagnosticarme, me dijo claramente que, si estaba pasando estrés en el trabajo, esa era la causa (Participante 5).*

Al igual que su impacto, la gestión del estrés varía en función de cada persona. Así, el Participante 10 señala que “intentó meditar y priorizar el descanso, muchas veces a costa de la vida social” mientras que la Participante 5 confiesa que “lo he gestionado un poco saliendo de fiesta, trasnochando”. También destaca la presencia del recurso al deporte como método para combatir el estrés: “intenté entrenar, si no todas las mañanas, cuatro-cinco días a la semana. Entrenar por las mañanas es el momento que tengo de evasión” (Participante 8).

## 4.2 AUTOGESTIÓN DEL TRABAJO FUERA DE LA REDACCIÓN Y CONCILIACIÓN CON LA VIDA PERSONAL

### 4.2.1 La irrupción de las nuevas tecnologías en la vida de los periodistas.

A pesar de que las nuevas tecnologías han facilitado el desarrollo de tareas cotidianas del periodismo, esto ha repercutido negativamente en las condiciones laborales de los redactores: “El trabajo que puede hacer una sola persona se ha multiplicado. Lo que antes eran tres sueldos, ahora es uno. Y ese sueldo probablemente sea muchísimo más bajo que el que había hace veinte años” (Participante 5). Además, han aumentado la presión de la inmediatez informativa y la dificultad de la desconexión, ya que fuera del trabajo los periodistas se comunican con su empresa a través del teléfono móvil.

En algunos casos, este teléfono es facilitado por la empresa: “Yo tengo un teléfono de empresa y la comunicación suele ser por ahí” (Participante 12). Pero, en otros, el redactor utiliza su móvil personal: “Mi empresa no me pone ningún teléfono de empresa, así que utilizo el mío personal para todo. Lo mezclo para temas de trabajo y temas personales” (Participante 11). Esta última elección también se basa en la necesidad de mantener el acceso a sus contactos en un futuro: “Tengo la posibilidad de utilizar un teléfono de empresa, pero yo no lo uso. A la gente le doy mi personal” (Participante 13).

La disponibilidad de estos dispositivos depende del tamaño del medio de comunicación. Por ejemplo, el Participante 8, que trabaja en un medio nacional, confirmó que tenía acceso a un teléfono de empresa: “A efectos prácticos lo tengo, pero no lo uso”. En cambio, la mayoría de los periodistas locales utilizaban su número personal para cuestiones de trabajo. En este contexto es complejo desconectar, por lo que algunos participantes limitan su conexión durante sus momentos de descanso: “todas las tardes intento salir con el perro, pero sin el móvil” (Participante 15).

También se identifican medios de comunicación que intentan limitar este contacto, aunque reconocen cierta dificultad. Por ejemplo, el Participante 17, jefe de sección, señala que “si hay una cuestión que tenga la suficiente importancia, se contacta con el periodista especializado en el tema”. Aunque, como indica otro participante, esto también depende del nivel de disponibilidad que se puede indicar a través de mecanismos de aceptación:

*Hay una cláusula en la que permites que la empresa te contacte a través de tu teléfono personal. En nuestro caso, la tienen activada todos los miembros de equipo. Les pagamos más, pero puedo cambiar el horario todas las veces que pueda. No es conflictivo porque todas las personas lo hacen de forma voluntaria (Participante 18).*

Las nuevas tecnologías también permiten trasladar determinadas tareas fuera de la redacción. El confinamiento producido a raíz de la pandemia de Covid-19 obligó a la implementación del trabajo en muchas redacciones: “En pandemia, el teletrabajo se gestionó como una solución de urgencia con nuestros equipos personales y con grupos de *WhatsApp*. Y lo que quedó de ahí fueron los grupos de *WhatsApp*” (Participante 10).

Según estas experiencias, el teletrabajo no ha tenido dificultades para introducirse en la organización de los medios de comunicación “sobre todo, en la prensa” (Participante 19). Incluso existen medios de comunicación que han prescindido de la oficina física, sobre todo en el espacio local. Como explica la participante 25, “trabajamos desde nuestra casa y vamos a donde tengamos que ir dentro del municipio porque para nosotros no tiene sentido tener un local ahora. Nos complicaría la vida”.

En general, los participantes defienden esta modalidad laboral: “Yo creo que el teletrabajo, si tuviera que decirlo muy rápido, es muy positivo. En el sentido en el que facilita la coordinación y ahorra costes, aunque tú te estés pagando Internet” (Participante 3). En algunos casos se combina la presencialidad con algunos días de teletrabajo. Un sistema que favorece la organización del periodista porque cuando “tenía que entrevistar a alguien no me importaba estar en la redacción, pero otros días tenía que estar muy concentrada leyendo un libro y me gustaba más estar en mi casa” (Participante 5). Es más, se observa como una herramienta que favorece la conciliación: “Bien entendido, y si es para ayudar a la conciliación, bienvenido sea” (Participante 1).

Sin embargo, algunos participantes señalan el mantenimiento de la presencialidad por el contacto con los compañeros. Sin este contacto, uno de los entrevistados considera que se vería afectada la calidad del trabajo porque “si pierdes el contacto diario con los compañeros, si no hablas con ellos, el trabajo que sale no es el mismo” (Participante 21). Del mismo modo, otro de los entrevistados considera que el teletrabajo disminuye la calidad de los productos audiovisuales. Como director de radio considera que este formato “ha empobrecido el producto, ya que, en una tertulia o un debate, es mucho más enriquecedor que los participantes estén cara a cara” (Participante 23).

#### *4.2.2 Los problemas de conciliación con la vida personal derivados de la labor periodística*

El seguimiento de las novedades informativas puede complicar la desconexión laboral del periodista. Entre los participantes se repite el mantra de que “es muy difícil desconectar” (Participante 15). Dificultad que se ve justificada por la vocación “Tengo mis pequeños momentos de desconexión, pero el periodista es periodista las

veinticuatro horas al día, los siete días a la semana” (Participante 6)”. Con todo “va un poco en la forma de ser de cada uno porque es un trabajo muy humano” (Participante 12).

Además del seguimiento informativo, la relación del periodista con sus fuentes informativas complica la desconexión laboral. Una de las personas entrevistadas lo ilustra así: “A mí, hay gente que me escribe a las once de la noche de un sábado para decirme un tema” (Participante 2). De igual modo, otra participante alude a su responsabilidad como periodista en estas situaciones: “Tengo todas las fuentes y a mí me llegan cosas y yo tengo que trasladarlas. No es que nadie me obligue, pero me veo en la obligación de hacerlo” (Participante 14).

Por otro lado, el periodismo es un mundo competitivo que puede absorberte: “Hay mucha gente muy buena y yo la verdad es que echaba muchas horas. Y si es verdad que hubo una época en lo que me olvidé de lo que había alrededor”. Una situación que afecta a la salud mental: “En ese momento no te das cuenta, pero te viene todo de golpe y te pasa factura, a nivel de cabeza, a nivel familiar, a nivel emocional” (Participante 8). Por ese motivo, el Participante 4 cree que en el periodismo hay que cambiar el *chip* cuando uno sale de la redacción: “Al volver a casa la mente sigue funcionando y, si no vas a la velocidad que te exige la profesión, te termina arrollando. Yo recomiendo cambiar radicalmente el *chip* cuando llegas a casa”.

La clave, en palabras de la Participante 3, es “desconectar y tener una vida fuera de la redacción”. Un apoyo importante es la familia: “cuesta, pero el núcleo que me hace desconectar es mi familia: veo a mi hermana pequeña, voy al supermercado con mi abuela, hago croquetas con mi madre” (Participante 11). Estas relaciones familiares obligan al periodista a olvidarse del trabajo y centrarse en su familia. Como reflexiona la Participante 7: “Cuando voy a casa tengo que ocuparme, tengo dos niños, y la desconexión la tienes que hacer sí o sí. Ocuparte de ellos te obliga”. A raíz de estos testimonios, se puede observar que para los periodistas varones la familia es un espacio de desconexión y de convivencia, mientras que para las periodistas el cuidado de la familia supone una cuestión que obliga a desconectar.

En algunos casos, se reparten las necesidades familiares debido a que las entrevistadas comparten profesión con su pareja. Así lo apunta la Participante 13: “Yo tengo dos niños pequeños, pero mi pareja también es periodista y lo tenemos muy bien equilibrado”. Una cuestión que consideraría más compleja si no compartieran profesión: “Si es una persona que no ha tenido contacto con la profesión y no la vive así, entiendo que puede ser muy complejo” (Participante 13).

*En este aspecto también destaca la colaboración de los compañeros de redacción ante problemas de conciliación. Una participante reconoce que ha cambiado turnos de trabajo con sus compañeros para gestionar esta problemática: “Tenía una niña pequeña y tuve que meterla en una guardería con cuatro meses y medio. Era un problema de conciliación, pero si me hace falta cambiar un turno, los compañeros se ofrecen” (Participante 14).*

Para encargarse de los cuidados, que se extienden al conjunto de la familia más allá de la maternidad, varias mujeres participantes han indicado hacer uso del derecho a la reducción de jornada: “Ahora mismo estoy trabajando en este horario porque tengo a mi marido ingresado en el hospital desde hace varios meses y temporalmente he reducido el horario” (Participante 22). Una de las directivas entrevistadas confirma que, en su empresa, de ámbito local, las reducciones de jornada por motivos familiares las ejecutan, en porcentaje, un mayor número de mujeres que de hombres:

*Me gustaría romper una lanza aquí porque siempre son las mujeres las que piden la reducción de jornada. Las que se sacrifican desde el punto de vista profesional son ellas. Yo soy madre también, nunca pedí reducción de jornada. Y en los treinta y tantos años que llevo trabajando de periodista, solamente conozco un caso en el que fue el padre el que se pidió la reducción de jornada (Participante 24).*

En este sentido, los resultados de nuestra investigación evidencian que la reducción de jornada por motivos de conciliación es una cuestión presente en los medios de comunicación españoles, y que afecta, principalmente, a las mujeres.

## 5. CONCLUSIONES

Las conclusiones indican que el trabajo en las redacciones se ha visto modificado por la aparición de las nuevas tecnologías. Para facilitar la coordinación se utilizan diferentes canales de comunicación que permiten un seguimiento constante de la actividad de los periodistas. Esto evidencia, como señalaba Miége (1987), la reconversión de los medios de comunicación para adaptarse a las utilidades y exigencias de las tecnologías de la información y la comunicación.

También se destaca la existencia de redes internas para notificar y justificar las ausencias de los trabajadores. Mientras que las ausencias breves se cubren a través del compañerismo entre los y las trabajadores de la redacción. Un buen ambiente que hace que el teletrabajo no sea una opción ideal, a pesar de su incorporación adecuada a las dinámicas del periodismo. En este sentido, se han detectado empresas periodísticas que funcionaban de forma exclusiva mediante este método. Muestra de la actualización organizativa de algunas empresas en la pandemia de la COVID-19 (Quandt & Whal-Jorgensen, 2021).

Por otro lado, los participantes perciben el periodismo como una profesión estresante cuyo ritmo de trabajo ha aumentado por las lógicas de las plataformas digitales. Esta percepción se encuentra condicionada por las nuevas tecnologías, que han introducido avances y nuevas dinámicas en la redacción (Kaale & Mijema, 2025). El uso de estas herramientas ha agravado la presión de la inmediatez y la dificultad para desconectar de la vida profesional. Como señalaron Bossio y Holton (2019), la obligación de los periodistas a estar activos en redes sociales afecta a su relación con la profesión y supone una sobrecarga de trabajo.

A esto se suma la dificultad para desconectar derivada del uso del teléfono personal para desarrollar labores periodísticas. Lo que dificulta la aplicación del derecho a la desconexión digital recogido en el artículo 88 de la ley 3/2018 de la legislación española. Aunque la flexibilidad laboral este presente en los medios, la vocación profesional condiciona la relación con el oficio fuera del horario laboral, dado que los avances de la actualidad pueden surgir en cualquier momento (Šimunjak, 2023).

Ligado a esto, otro problema emergente es la capacidad para conciliar la vida profesional y personal del periodista. En línea con lo señalado por Papí-Gálvez (2007), el horario y la dificultad para armonizar responsabilidades afecta especialmente a las mujeres periodistas, identificándose una brecha de género que obliga a utilizar derechos laborales como la reducción de jornada. El ritmo de trabajo y los horarios ha producido un replanteamiento en los periodistas de cómo gestionan sus horarios y productividad laboral (Peña-Fernández & Larrondo, 2024).

Las nuevas herramientas tecnológicas han mejorado las capacidades de los medios de comunicación, pero no las condiciones y necesidades laborales de los periodistas. La era de la plataformización ha incidido negativamente en los aspectos laborales, profundizando en los problemas derivados del *bad work* (Hesmondhalgh & Baker, 2011). Las tareas de este contexto plataformizado han aumentado la presión por la carga de trabajo, pese a la mayor velocidad y posibilidades para producir noticias (Hayes, 2021). La irrupción de las nuevas tecnologías lleva a la búsqueda en las redacciones de equilibrio en dos cuestiones. Entre la eficiencia y la salud e intereses de sus trabajadores. Y entre la velocidad de producción, influida por las lógicas de las plataformas digitales, y la profundidad de sus productos (Febri, 2025).

La plataformización ha mejorado la coordinación y producción del periodismo, pero ha empeorado las condiciones laborales. Además, el surgimiento de medios con redacciones digitales se contrapone con los problemas de desconexión y conciliación de los periodistas, especialmente en el caso de las mujeres. En este escenario, la precarización del periodismo ha aumentado por el incremento de la exigencia informativa y una falta de adaptación de los ritmos de trabajo de los periodistas.

Las limitaciones de la investigación derivan de la técnica empleada. Como los resultados se construyen en torno a la autopercepción individual de los participantes, sería interesante completar el estudio con investigaciones que apliquen técnicas complementarias en las que el sesgo de la persona entrevistada sea menor.

## **8. CONFLICTO DE INTERESES**

La persona firmante declara que no existe ningún conflicto de interés.

## 9. DECLARACIÓN DE USO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

El autor declara no haber hecho uso de inteligencia artificial para la elaboración del artículo.

## 10. BIBLIOGRAFÍA

Albornoz, L. A. (comp.), (2011). *Poder, medios, cultura. Una mirada crítica desde la economía política de la comunicación*. Paidós.

APM (2023). *Informe Anual de la Profesión Periodística 2023*.

Barbeta-Viñas, M. (2023). La plataformización del consumo: algoritmos y desimbolización. *Revista Española de Sociología*, 32(3).

<https://doi.org/10.22325/fes/res.2023.172>

Bossio, D., & Holton, E.A. (2019). Burning out and turning off: Journalists disconnection strategies on social media. *Journalism*, 22(10), 2475-2492.

<https://doi.org/10.1177/1464884919872076>

Braun, V., & Clarke, V. (2021). *Thematic analysis: a practical guide*. SAGE Publications Ltd.

Califano, B. (2021). Economía Política de la Comunicación: de sus orígenes a la consolidación del campo en América Latina. *Perspectivas de la comunicación*, 14(2), 57-94. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-48672021000200057>

Cañedo, A., Demeter, M., & Goyanes, M. (2023). The nonpartisan, the equidistant and the allied: How journalists negotiate their digital selves on social media. *Journalism*, 25(6), 1365-1382. <https://doi.org/10.1177/14648849231183246>

Caputo, M. (2024). De regreso a Frankfurt (desde Frankfurt): Crítica comunicacional de la plataformización de la cultura. *Hipertextos*, 12(21), 082.

<https://doi.org/10.24215/23143924e082>

Cottle, S. (2007). Ethnography and News Production: New(s) Developments in the Field. *Sociology Compass*, 1(1), 1-16. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9020.2007.00002.x>

Febri Sonni, A. (2025). Digital transformation in journalism: mini review on the impact of AI on journalistic practices. *Frontiers in Communication*, 10.

<https://doi.org/10.3389/fcomm.2025.1535156>

Fishman, M. (1990). *Manufacturing the News*. University of Texas Press.

Garde Cano, C., Gayà Morlà; C., & Vidal Castell, D. (2024). Periodismo Oscuro: Cómo los Algoritmos Han Invasado los Medios de Comunicación. *Clivatge*, 12.

<http://doi.org/10.1344/CLIVATGE2024.1>

González Mendoza, L. H. (2013). Acerca de la investigación sociológica y la entrevista cualitativa. *Praxis Investigativa ReDIE*, 5(8), 82-93.

Hayes, K. (2021). The Networked Newsroom: Navigating New Boundaries of Work.

*Journalism Practice*, 18(4), 803-817. <https://doi.org/10.1080/17512786.2021.1949627>

Hesmondhalgh, D., & Baker, S. (2011). *Creative Labour: Media Work in Three Cultural Industries*. Routledge.

Holton, E. A., Bélair-Gagnon, V., Bossio, D., & Molyneux, L. (2023). "Not Their Fault, but Their Problem": Organizational Responses to the Online Harassment of Journalists.

*Journalism Practice*, 17(4), 859-874. <https://doi.org/10.1080/17512786.2021.1946417>

Kaale, K. & Mijema, D. (2025). The impact of use social media in communication flow from State House to traditional media in Tanzania. *Technium Social Sciences Journal*,

67, 508-527. <https://doi.org/10.47577/tssj.v67i1.12408>

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. *Boletín Oficial del Estado* 294, 6 de diciembre.

<https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3/con>

Miège, B. (1987). The logics at work in the new cultural industries. *Media, Culture & Society*, 9(3). [https://doi.org/10.1177/016344387009003002\\_](https://doi.org/10.1177/016344387009003002_)

Mosco, V. (2009). *The Political Economy of Communication*. SAGE Publications Ltd.

<https://doi.org/10.4135/978144627994>

Norbäck, M. (2022). Maintaining a Freelance Career: How Journalists Generate and Evaluate Freelance Work. *Journalism Studies*, 23(10), 1141-1159.

<https://doi.org/10.1080/1461670X.2022.2073257>

Papadopoulou, L., Angelou, I., & Katsaounidou, A. (2024). "I love my job, but my job is destroying me". Permacrisis' toll on journalistic practice and perceptions about journalism in Southern Europe. *Journalism*, 26(11), 2439-2460.

<https://doi.org/10.1177/14648849241272219>

Peña-Fernandez, S., & Larrondo Ureta, A. (2024). La conciliación laboral y familiar en el periodismo. En Peña-Fernandez, S. & Larrondo Ureta, A. *Kazetaritza eta kontziliazioa / Periodismo y conciliación* (pp.29-39). Universidad del País Vasco (UPV/EHU).

Papí-Gálvez, N. (2007). ¿Maternidad y periodismo? La conciliación de la vida familiar y laboral en la prensa diaria valenciana. En: L. Álvarez Pousa, A. B. Puñal Rama, & J. Evans Pim (Eds.), *Comunicación e xénero: actas do Foro internacional* (pp. 391- 413). Colexio Profesional de Xornalistas de Galicia: Observatorio Galego dos Medios.

Pérez Andrés, C. (2002). Sobre la metodología cualitativa. *Revista Española de Salud Pública*, 76(5), 373-380.

Quandt, T., & Whal-Jorgensen, K. (2021). Coronavirus Pandemic as a Critical Moment for Digital Journalism. *Digital Journalism*, 9(9), 1199-1207.

<https://doi.org/10.1080/21670811.2021.1996253>

Reich, Z. (2013). The impact of Technology on News Reporting: A Longitudinal Perspective. *Journalism & Mass Communication Quarterly*, 90(3), 417-434.

<http://dx.doi.org/10.1177/1077699013493789>

Robinson, S. (2011). Convergence Crises: News Work and News Space in the Digitally Transforming Newsroom. *Journal of Communication*, 61(6). 1122-1141.

<https://doi.org/10.1111/j.1460-2466.2011.01603.x>

Sierra Caballero, F. (2019). La entrevista en profundidad. Función, sentido y técnica. En J.A. González & C.M. Krohling Peruzzo (Ed.), *Arte y oficio de la investigación científica: cuestiones epistemológicas y metodológicas*, (pp. 301-379). Ediciones Ciespal.

Sigal, V. L. (1973). *Reporters and Officials: The Organization and Politics of Newsmaking*. D C Health & Co.

Šimunjak, M. (2023). "You have to Do That for Your Own Sanity": Digital Disconnection as journalists' Coping and Preventive Strategy in Managing Work and Well-Being. *Digital Journalism*, 13(2). <https://doi.org/10.1080/21670811.2022.2153711>

Smythe, W. D. (1960). On the Political Economy of Communications. *Journalism & Mass Communication Quarterly*, 37(4). <https://doi.org/10.1177/107769906003700409>

Ufarte Ruiz, M.J. (2013). El burnout en la profesión periodística: un estudio del síndrome de estar quemado en los profesionales de la prensa escrita en Almería. *Hologramática*, 18(2), 23-40.

Villanova Pelluch, L., & Jabardo Velasco, M. (2012). La conciliación de la vida familiar y laboral en el periodismo. En Villegas-Suárez, J. C.; Liberia Vayá, I.; Berenguer-Zurbano, B. *I Congreso Internacional de Comunicación y Género. Libro de Actas I* (pp. 461-471). Universidad de Sevilla.

Waisbord, S. (2018). The vulnerabilities of journalism. *Sage Journals*, 20(1), 210-213. <https://doi.org/10.1177/1464884918809283>

Wolf, M. (1987). *La Investigación De La Comunicación de Masas (instrumentos)*. Ediciones Paidós.