



ENCUESTA DE REGIDORES 2023

ESTUDIO GLOBAL

Realizado: Octubre 2023

Informe publicado: febrero de 2024

Investigador principal: David J. McGraw

Investigadora asistente: Brianna Boucher

<https://www.stagemanagersurvey.com/>

La novena edición de la *Stage Manager Survey* (Encuesta de Regidores) reveló un repunte de varios indicadores de la regiduría. El impacto de la pandemia de COVID-19 fue totalmente evidente en la encuesta de 2021: una caída sustancial del empleo, un aumento del pesimismo profesional y fuertes preocupaciones sobre el futuro de la profesión. Si bien no es universalmente optimista, la encuesta de 2023 registró aumentos en las oportunidades de empleo y los salarios y un interés renovado en la salud del sector a largo plazo.

La *Encuesta de Regidores (Stage Manager Survey)* comenzó en 2006 como un estudio voluntario sobre la regiduría en términos de prácticas de producción, educación y capacitación, condiciones de trabajo y empleo. Este estudio bienal está abierto a cualquier persona que haya trabajado como regidor o asistente de regiduría en al menos tres producciones con público en vivo. Las primeras siete ediciones del estudio se limitaron a participantes estadounidenses, pero la encuesta se extendió a todo el mundo en 2021. La edición de 2023 dio un importante paso adelante para convertirse en un estudio global al ofrecerse en francés, mandarín y español. Me gustaría agradecer a Elaine Normandeau, Ada Zhang y María Dávila por traducir no solo el texto sino también el léxico y las prácticas de regiduría tanto de la encuesta como de este informe. Ya he aprendido mucho de estas tres regidoras e incorporaré nuevas preguntas en 2025 basadas en nuestras conversaciones.

También me gustaría agradecer a la Asociación de Regidores con sede en EE. UU., tanto por los 410 miembros que participaron (¡un nuevo récord!) como por la formación de la Cohorte Becarioacial de la SMA, liderada por Hope Rose Kelly. Este grupo de regidores de todo el mundo probó muchas preguntas y ofreció opciones de respuesta adicionales.

Este estudio no está relacionado con ningún grupo activista o medio de comunicación; No hay leyendas ni barras laterales que intenten resaltar algunos datos por encima del resto de información. El objetivo es ser lo más neutral posible, aunque ciertamente existe sesgo: la mera existencia de preguntas sobre temas como las negociaciones salariales implica que estas prácticas son importantes. Los intentos de neutralidad y la cantidad de datos recopilados pueden hacer que la lectura sea lenta. Espero que usted discuta con otros regidores los hallazgos individuales y las razones detrás de las respuestas. Y, lo más importante, espero que este estudio le ayude a saber que no está solo: tiene un lugar en una comunidad global.

ÍNDICE

Sección I: Datos demográficos de la regiduría	5
Figura 1: Países primarios y agrupaciones de países	6
Figura 2: Viabilidad profesional Regidor por agrupación de países	7
Figura 3: Disponibilidad de empleo por agrupación de países	7
Figura 4: Edad	8
Figura 5: Años de experiencia	8
Figura 6: Grupos de edad por niveles de experiencia	9
Figura 8: Grupos de edad por identidad de género	10
Figura 9: País por identidad de género	11
Figura 10: Identificación como parte de la comunidad LGTBIQA+	11
Figura 11: Género por estado civil	12
Figura 12: País por estado civil	12
Figura 13: País/Región por nivel educativo de Regiduría	13
Figura 14: Capacitación laboral / formación en regiduría por grupo de edad	13
Figura 15: Talleres y formación relacionados con el trabajo	14
Figura 16: Discapacidad por grupo de edad	14
Figura 17: Raza (Estados Unidos)	15
Figura 18: Representación de BIPOC por grupo de edad (Estados Unidos)	15
Figura 19: Representación de BIPOC por género (Estados Unidos)	16
Figura 20: Estado de Residencia (Estados Unidos)	16
Sección II: Responsabilidades de los Regidores	17
Figura 21: Formatos/géneros artísticos del trabajo de Regiduría en los últimos dos años	17
Figura 22: Ocupación actual	17
Figura 23: Puestos de regiduría en el proyecto más reciente	18
Figura 24: Puestos de regiduría en el proyecto más reciente por país	19
Figura 25: Responsabilidades por puesto en el proyecto más reciente: Australia	20
Figura 26: Responsabilidades por puesto en el proyecto más reciente: Canadá	21
Figura 27: Responsabilidades por puesto en el proyecto más reciente - España	21

Figura 28: Responsabilidades por puesto en el proyecto más reciente: Reino Unido	22
Figura 29: Responsabilidades por puesto en el proyecto más reciente: Estados Unidos	22
Figura 30: Responsabilidades por puesto en el proyecto más reciente: multinacional	23
Figura 31: Terminología para cues de proyección y vídeo	24
Figura 32: Nivel de comodidad/soltura al leer partituras	25
Figura 33: Formación en lectura musical	25
Figura 34: Conexiones familiares con las artes escénicas	26
Figura 35: Acceso a las artes durante infancia (preuniversitario)	27
Figura 36: Apoyo financiero recibido al inicio de la carrera por país	28
Figura 37: Apoyo financiero recibido al inicio de la carrera por grupo de edad	29
Figura 38: Número de personas que dependen del salario del participante por país	29
Figura 39: Número de personas que dependen del salario del participante por género	30
Figura 40: Equipo técnico proporcionado por la productora más reciente	30
Figura 41: Robo en el lugar de trabajo en los últimos 5 años por país	31
Figura 42: Método de desplazamiento al trabajo en su producción como SM más reciente	32
Figura 43: Comida/Bebida/Ejercicio en una Semana Laboral Regular por Año	33
Figura 44: Género en la AEA según la SM Survey y el Informe anual de la AEA 2022-23	34
Figura 45: Carrera en la AEA basada en la SM Survey y el informe anual de la AEA 2022-23	34
Figura 46: Edad al unirse a la Actors' Equity Association	35
Section III: Employment	36
Figura 47: Ingresos de la regiduría en comparación con los niveles previos a la pandemia	36
Figura 48: Gastos relacionados con la regiduría en comparación con los niveles previos a la pandemia	36
Figura 49: Accesible con un salario de regiduría - Australia	37
Figura 50: Accesible con un salario de regiduría - Canadá	37
Figura 51: Accesible con un salario de regiduría - España	37
Figura 52: Accesible con un salario de regiduría - Reino Unido	38
Figura 53: Accesible con un salario de regiduría - Estados Unidos	38
Figura 54: Salario asequible en un puesto de dirección - Grupo multinacional	38
Figura 55: Porcentaje de ingresos anuales provenientes de la regiduría por país	39

Figura 56: Porcentaje de ingresos anuales provenientes de la regiduría por estatus sindical	40
Figura 57: Semanas trabajadas en un rol de regiduría durante el último año	40
Figura 58: Número de empleadores de regidores y nuevos empleadores durante los últimos 12 meses	
41	
Figura 59: Pago semanal en el proyecto más reciente (EE. UU.)	42
Figura 60: Pago semanal en el proyecto más reciente por estatus sindical (EE. UU.)	43
Figura 61: Pago semanal en el proyecto más reciente por género (EE. UU.)	44
Figura 62: Pago semanal en el proyecto más reciente por raza (EE. UU.)	45
Figura 63: Fuentes utilizadas para encontrar trabajos de regiduría (EE. UU.)	47
Figura 64: Frecuencia de negociación y éxito de la negociación por año	48
Figure 65 : Frecuencia de negociación y éxito según múltiples factores	48
Figura 66: Ganancias adicionales en la última negociación exitosa por múltiples factores	49
Figura 67: Elementos no salariales negociados en trabajos de regiduría	50
Figura 68: Tiempo de vacaciones pagadas en los últimos 12 meses por país	50
Figura 69: Discriminación por identidad en la contratación de regiduría	51
Figura 70: Pago semanal de las prácticas/aprendizaje más recientes (EE. UU.)	52
Figura 71: Compensación no remunerada de becarios basada en el pago semanal	53
Figura 72: Utilidad de las prácticas/beca en los últimos dos años	53
Sección IV: Perspectivas a largo plazo	54
Figura 73: Satisfacción con el equilibrio entre vida personal y laboral	54
Figura 74: Satisfacción con la carrera de Regiduría	55
Figura 75: Probabilidad de dejar la regiduría en los próximos cinco años	59
Figura 76: Factores que contribuyen a la probabilidad de abandonar la regiduría	60
Conclusión	62
Anexo: Terminología de Dirección de Escenarios en España	63

SECCIÓN I: DATOS DEMOGRÁFICOS DE LA REGIDURÍA

Este estudio se realizó online durante tres semanas a partir del Día Becarioacional de la Regiduría: del 10 al 31 de octubre de 2023. La encuesta registró 1979 respuestas viables, un aumento de 530 respuestas más que las recibidas en 2021 y la mayor cantidad que esta encuesta haya registrado jamás. La viabilidad de una respuesta se determinó si el participante respondía al menos el 10% de la encuesta. El recuento inicial incluyó 2.103 respuestas; se sospecha que algunas de estas respuestas parciales se debieron a que se descubrió que no eran elegibles o a la necesidad de realizar la encuesta completa en otro momento. La selección del idioma no tuvo un impacto significativo en la viabilidad de una respuesta, pero cabe señalar que dos países fueron eliminados porque sus representantes únicos no completaron al menos el 10% de la encuesta. Este estudio reporta los resultados de las 1.979 respuestas viables.

No se requirió que los participantes respondieran todas las preguntas y algunas preguntas solo aparecieron basadas en respuestas anteriores (por ejemplo, un conjunto de preguntas sólo si el participante identificó que trabajaba en los Estados Unidos), por lo que los porcentajes están determinados por la cantidad de respuestas a esa pregunta. Por ejemplo, la pregunta sobre años de experiencia [Figura 5] enumera porcentajes junto con “n=1.856”, donde 1.864 es el número de respuestas recibidas para esa pregunta. Cabe señalar que, debido a la incertidumbre sobre el número de regidores en cada país, y mucho menos a nivel mundial, este estudio no incluye margen de error ni niveles de confianza para las respuestas. En otras palabras, solo informamos las respuestas de los encuestados y no extrapolamos las creencias o acciones de toda la comunidad de la regiduría. Además, para evitar porcentajes sesgados y preservar el anonimato de los participantes, no se aplicarán segundas capas de análisis a grupos de menos de 20 personas. Recibimos cuatro respuestas de regidores argentinos; si tres de ellos están de acuerdo en una pregunta, no afirmaremos que la mayoría de los argentinos creen en algo ni causaremos que ninguno de los participantes se preocupe de que su anonimato haya sido comprometido. Este umbral de informes se aplica a todas las preguntas demográficas.

Este estudio se creó en los Estados Unidos y, por lo tanto, la gran mayoría de los participantes son estadounidenses: 1.533 informaron que trabajan principalmente en los Estados Unidos o en giras con origen en los Estados Unidos; 440 participantes trabajan principalmente en otros 31 países. Si bien aún no se ha vuelto al récord anterior a la pandemia de 1.775 respuestas estadounidenses, hubo un aumento del 32% en el número de regidores estadounidenses en comparación con 2021. Mientras tanto, los participantes fuera de Estados Unidos han aumentado un 54% siendo esta la segunda edición que se ofreció a una audiencia global. Para brindar una perspectiva global, las respuestas a muchas preguntas de este informe se presentan por país o grupo de países. Los regidores de Australia, Canadá, España, Reino Unido y Estados Unidos tenían un grupo lo suficientemente grande como para enumerar sus respuestas por separado. Para los países que no tuvieron al menos 20 representantes, se utilizará la siguiente agrupación y abreviaturas [Figura 1]. La agrupación “Multinacional” (MULTI) tiene 93 participantes, incluidos 8 que seleccionaron países fuera de los EE. UU. pero no seleccionaron un país específico.

Figura 1: Países primarios y agrupaciones de países

(n=1.603)

Country	Participants	Grouping Abbreviation
Argentina	4	MULTI
Armenia	1	MULTI
Australia	61	AUS
Canadá	124	CAN
China	8	MULTI
Dinamarca	12	MULTI
Francia	1	MULTI
Alemania	5	MULTI
Haití	1	MULTI
RAE de Hong Kong	4	MULTI
India	1	MULTI
Irlanda	3	MULTI
Israel	1	MULTI
Italia	1	MULTI
Japón	1	MULTI
México	4	MULTI
Países Bajos	1	MULTI
Nueva Zelanda	13	MULTI
Noruega	3	MULTI
Filipinas	1	MULTI
Polonia	1	MULTI
Rumanía	1	MULTI
Arabia Saudí	2	MULTI
Serbia	1	MULTI
Singapur	2	MULTI
Sudáfrica	5	MULTI
España	33	ESP
Suecia	2	MULTI
Emiratos Árabes Unidos	5	MULTI
Reino Unido	129	UK
Estados Unidos	1,553	USA
Uruguay	1	MULTI

Los regidores que trabajan fuera de los Estados Unidos recibieron varias preguntas antes de la encuesta principal, incluido qué idioma(s) utilizaban para comunicarse con los artistas y el equipo durante una actuación. De 438 respuestas, 325 respondieron inglés y otras 52 señalaron inglés y otro idioma. Entre las otras 61 respuestas, el español recibió 27 votos, el francés 14 y el danés 7; se mencionaron otros idiomas, pero menos de cinco participantes los informaron. Canadá reportó el porcentaje más alto de trabajo bilingüe: el 10% reportó trabajar en francés y otro 10% reportó trabajar tanto en inglés como en otro idioma.

También se preguntó a los participantes que no residen en Estados Unidos si la regiduría paga lo suficiente como para ser viable como carrera [Figura 2] y si hay suficientes empleos remunerados para regidores con experiencia [Figura 3].

Figura 2: Viabilidad profesional Regidor por agrupación de países (n=437)

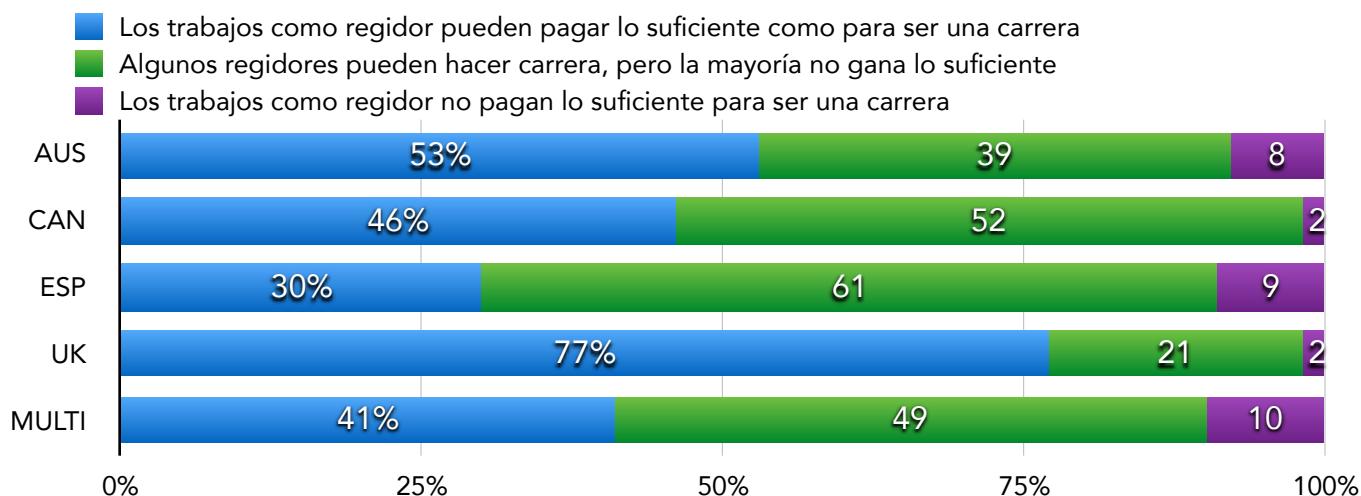
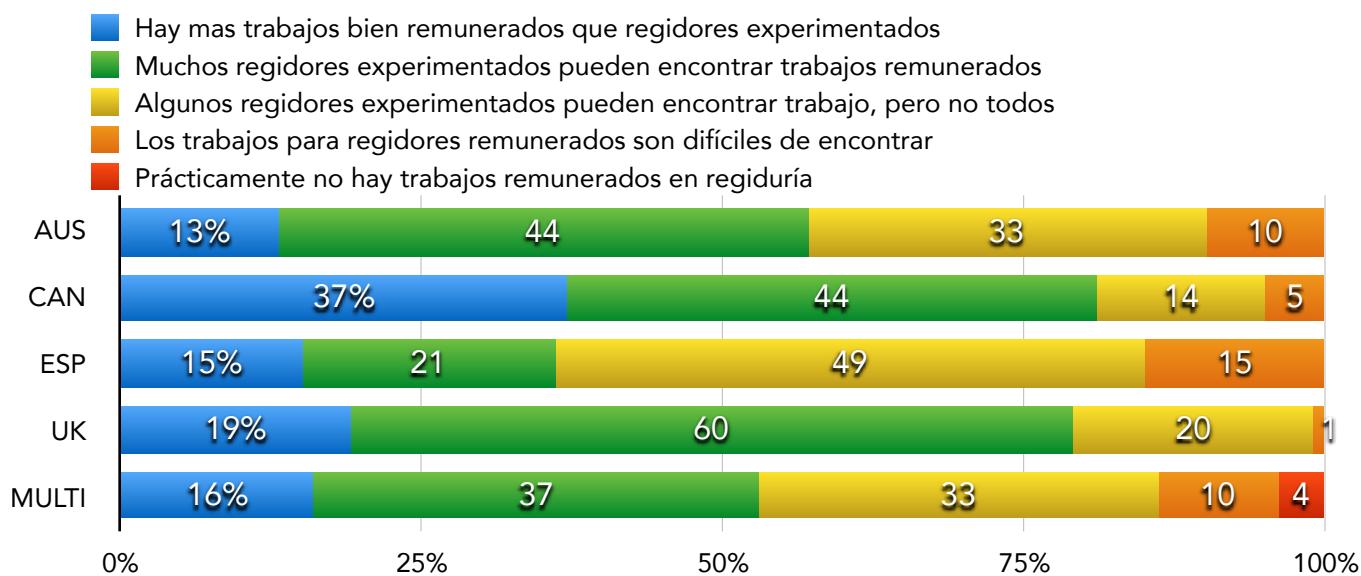


Figura 3: Disponibilidad de empleo por agrupación de países (n=438)



A todos los participantes de la encuesta se les hizo una serie de preguntas demográficas para determinar tanto el impacto inmediato de la pandemia sobre quienes permanecieron (o regresaron) en la profesión como la evolución a largo plazo de quién elige ser regidor. Se preguntó a los participantes tanto su edad [Figura 4] como el número de años que llevaban trabajando como regidor [Figura 5]. El Reino Unido tiene la combinación más equilibrada de categorías, mientras que España tiene los regidores más antiguos y experimentados que participan en este estudio. En cuanto a los niveles de experiencia, se observa un descenso notable en la representación de las categorías de 1 a 5 años y de 6 a 10 años, cuyas razones se deducen de preguntas posteriores sobre la satisfacción laboral. En comparación con la encuesta de 2021, la participación de los "menores de 21" aumentó del 4% al 7%, quizás debido a un aumento en la oferta de educación en regiduría. En términos de años de experiencia, la encuesta de 2023 registró un aumento similar en la categoría "1-5 años" (28 % a 33 %) con las correspondientes disminuciones menores para las otras categorías. La Figura 6 compara las categorías de edad y experiencia de todos los participantes.

Figura 4: Edad

(n=1.610)

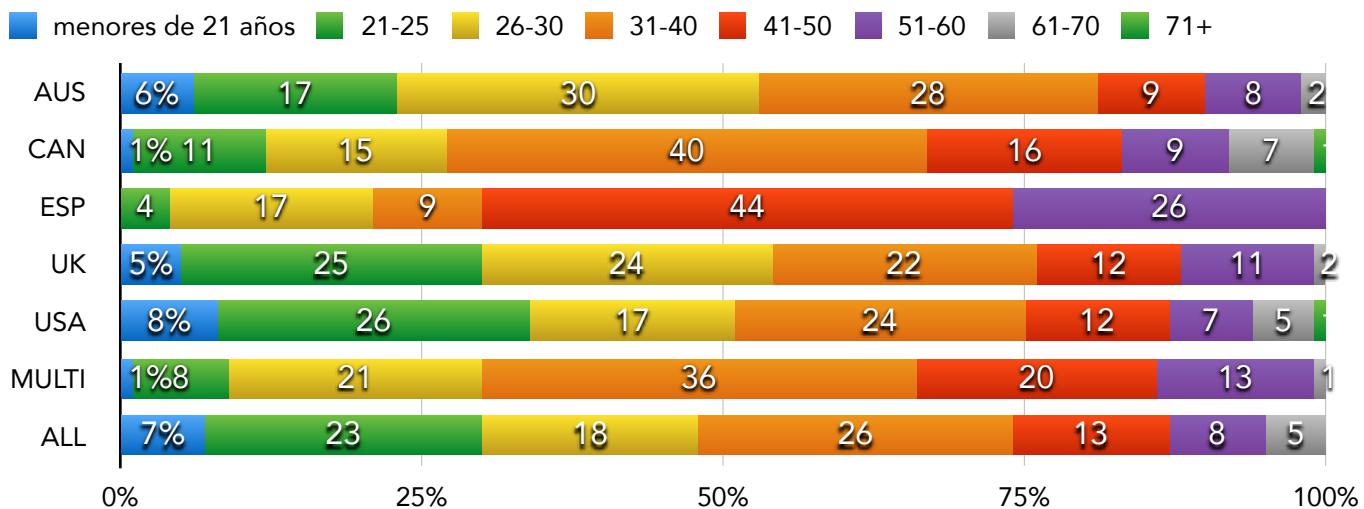


Figura 5: Años de experiencia

(n=1.856)

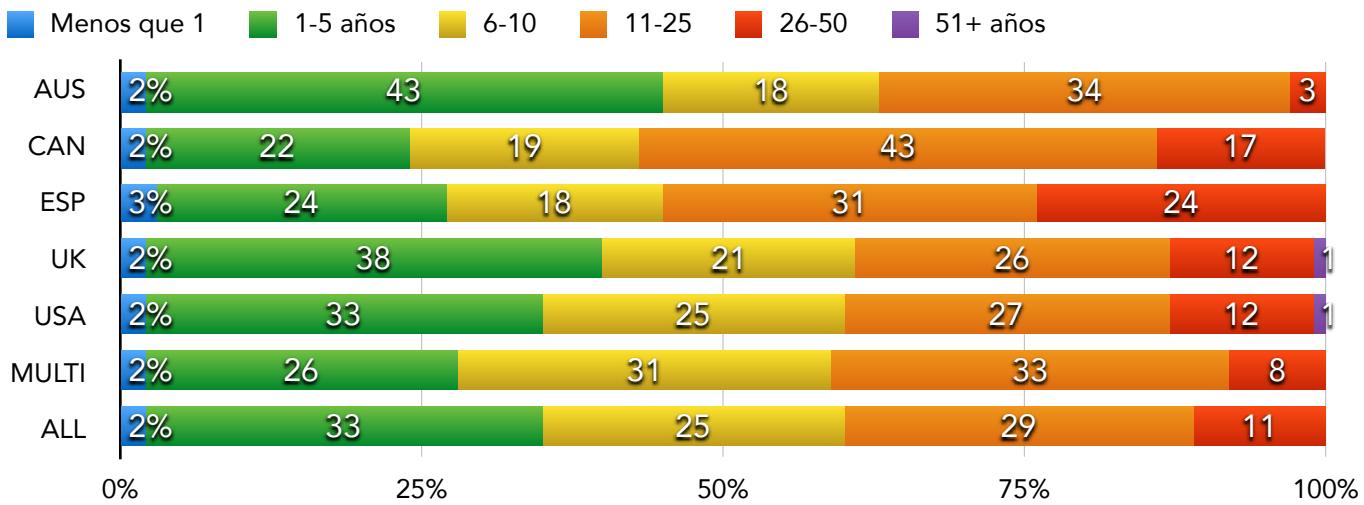


Figura 6: Grupos de edad por niveles de experiencia

(n=1.617)

Edad	Regidores por grupo de edad	<1 año como SM	1-5 años	6-10 años	11-25 años	26-50 años	51+ años
menores de 21 años	110	6%	89%	5%	—	—	—
21-25	375	3%	71%	25%	1%	—	—
26-30	284	1%	35%	56%	8%	—	—
31-40	419	<1%	7%	27%	66%	<1%	—
41-50	210	—	4%	9%	69%	18%	—
51-60	130	—	2%	8%	23%	68%	—
61	89	—	1%	1%	10%	83%	4%

A diferencia de la Figura 5, la Figura 6 no incluye una categoría separada para los 14 participantes que tenían más de 70 años, ya que está por debajo del umbral demográfico para su informe. Para comparaciones de grupos de edad, se utiliza una categoría combinada de "61+" tanto para los grupos de edad de 61-70 como de 70+.

Uno de los objetivos de la encuesta original en 2006 fue probar la afirmación de que una mayoría creciente de regidores se identifican como mujeres. Si bien esta encuesta no es un estudio longitudinal verdadero, ya que los participantes varían en cada edición, la Figura 7 muestra la identificación de género en las nueve ediciones.

"Non-Binary" también incluye las auto-identificaciones de Trans, Género no binario, Género fluido, No conforme al género y Agénero, mientras que 12 participantes (<1%) prefirieron no responder.

Figura 7: Identidad de género

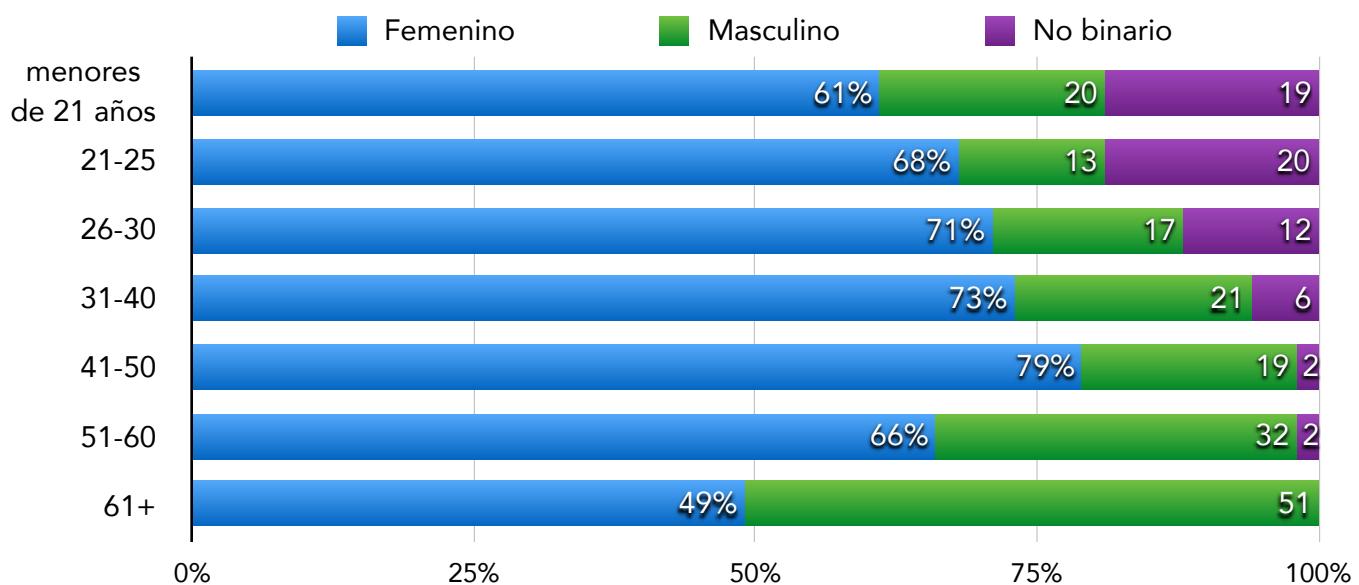
(2023 n=1.602)

	Femenino	Masculino	No binario
Encuesta 2023	69%	20%	10%
Encuesta 2021	70%	23%	6%
Encuesta 2019	71%	23%	4%
Encuesta 2017	70%	26%	2%
Encuesta 2015	73%	25%	< 1%
Encuesta 2013	69%	31%	< 1%
Encuesta 2011	70%	30%	Sin datos
Encuesta 2009	68%	32%	Sin datos
Encuesta 2006	66%	34%	Sin datos

Si bien el porcentaje de regidores que se identifican como hombres ha seguido disminuyendo, el crecimiento se ha producido entre regidores no binarios. Es más, parte del “crecimiento” puede deberse a la información y la identificación pública de una comunidad que siempre había estado presente: las tres primeras ediciones de la encuesta proporcionaron sólo una división binaria de géneros y las dos siguientes ediciones no incluyeron un cuadro de texto para la auto-identificación. Este año hemos recibido una solicitud para no restringir esta pregunta a una sola selección en encuestas futuras.

La Figura 8 compara la identidad de género por grupo de edad. La respuesta de género de “Prefiero no responder” se distribuyó uniformemente entre múltiples grupos de edad. En comparación con el informe anterior a la pandemia de 2019, un porcentaje más alto de regidores menores de 30 años se identifican como no binarios y porcentajes más bajos de regidores mayores de 50 años se identifican como hombres que hace dos años.

Figura 8: Grupos de edad por identidad de género (n=1.589)



La Figura 9 compara la identidad de género por país. No existe una tendencia consistente que se aplique a todos los países en términos de respuestas de género para 2021. También se preguntó a los participantes de la encuesta si se identifican como “parte de la comunidad LGTBIQA+”; con una mayoría general de participantes identificándose como tales [Figura 10]. Por país (n=1.616), Estados Unidos tuvo el mayor porcentaje de regidores LGTBIQA+ (56%), seguido del Reino Unido (50%), Australia (40%), España (39%), Canadá (29%).) y el grupo de países multinacionales (29%). En referencia a las identidades de género (n=1.608), el 59% de los regidores masculinos se identificaron como LGTBIQA+ en comparación con el 42% de las regidoras y el 100% de los regidores no binarios. Entre los 834 participantes que se identificaron como LGTBIQA+, el 26% informó haberse sentido inseguro en la comunidad de las artes escénicas en algún momento de sus carreras.

Figura 9: País por identidad de género

(n=1.602)

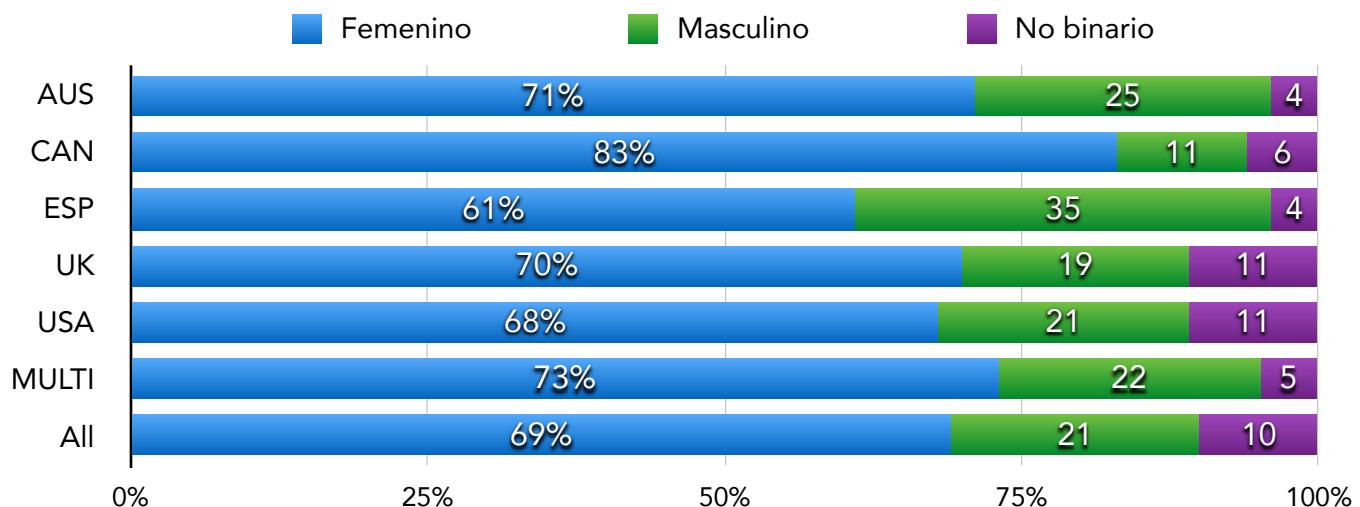


Figura 10: Identificación como parte de la comunidad LGTBIQA+

(2023 n=1.623)

	Afirmativa
Encuesta 2023	52%
Encuesta 2021	43%
Encuesta 2019	41%
Encuesta 2017	35%
Encuesta 2015	30%
Encuesta 2013	27%

La encuesta también preguntó a los participantes su estado civil (n=1.617), que puede verse por identidad de género [Figura 11] y país [Figura 12]. Las viudas/viudos y aquellos que prefirieron no responder constituyían menos del 1% de los participantes en la encuesta y no están incluidos en estas cifras. De los 433 participantes con cónyuges y parejas estables, el 39% informó que su pareja también trabaja en las artes escénicas y otro 18% respondió que su pareja anteriormente trabajaba en las artes escénicas.

Figura 11: Género por estado civil

(n=1.581)

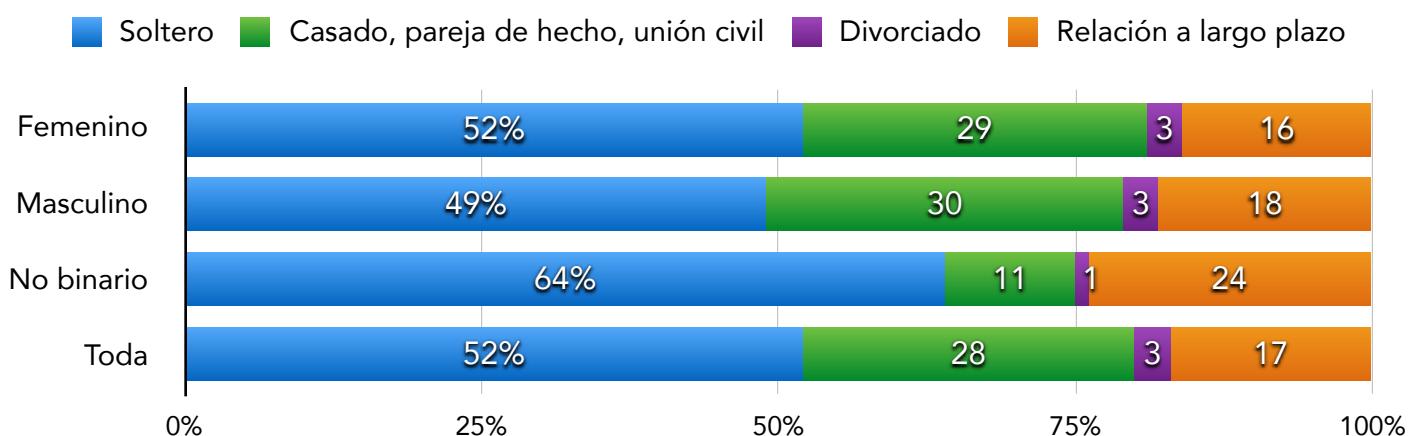
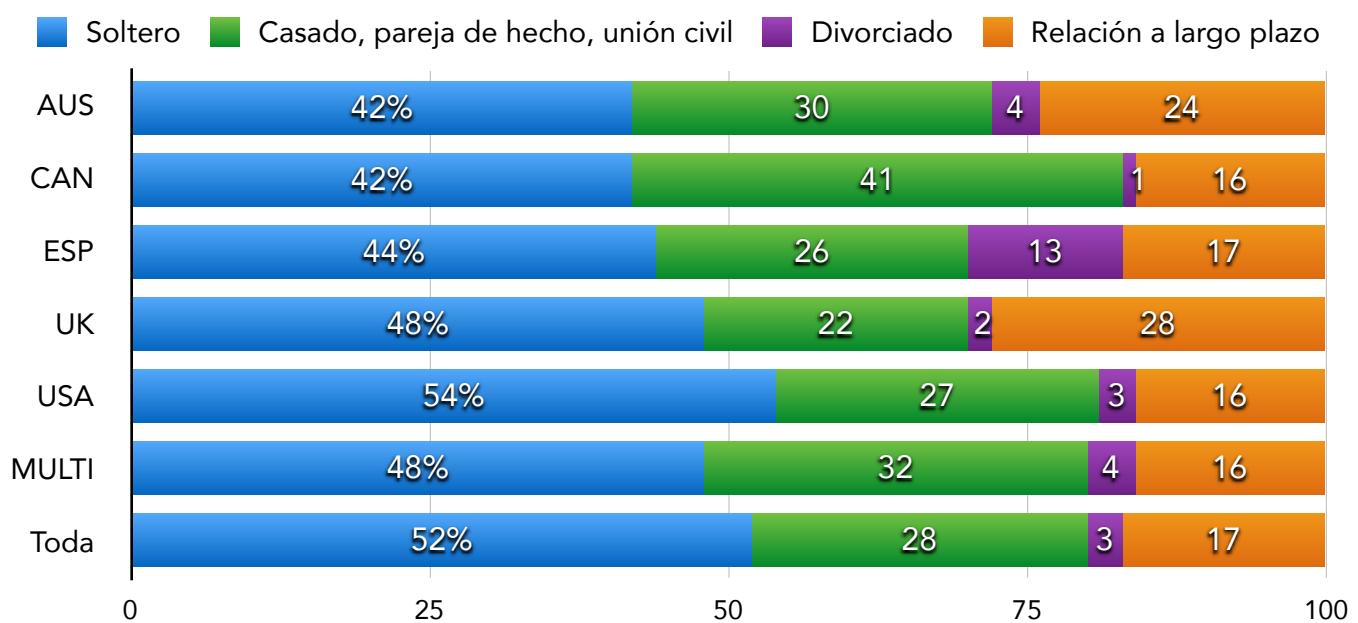


Figura 12: País por estado civil

(n=1.587)



La encuesta de 2023 registró un ligero descenso en el número de participantes (n=1.593) con "un hijo o dependiente menor de 18 años": el 9% en 2023 frente al 11% en 2021. España registró el mayor número de padres (22%) , seguido del grupo Multinacional (15%), Canadá (13%), Estados Unidos (9%), Australia (8%) y Reino Unido (6%). Por género (n=1.579), el mayor porcentaje de regidores con hijos se identificaban como mujeres (11%), luego como hombres (6%) y no binarios (1%).

La cuestión de la educación en regiduría es difícil de plantear a escala global debido a la gran diversidad de formatos de educación superior. Además, de las 11 opciones presentadas en la pregunta, 139 participantes enumeraron otras categorías de educación. Se hicieron tres grandes agrupaciones de todas las respuestas ($n=1660$), lo que arrojó porcentajes casi idénticos a los datos de 2021:

Sin educación formal en regiduría: 19%

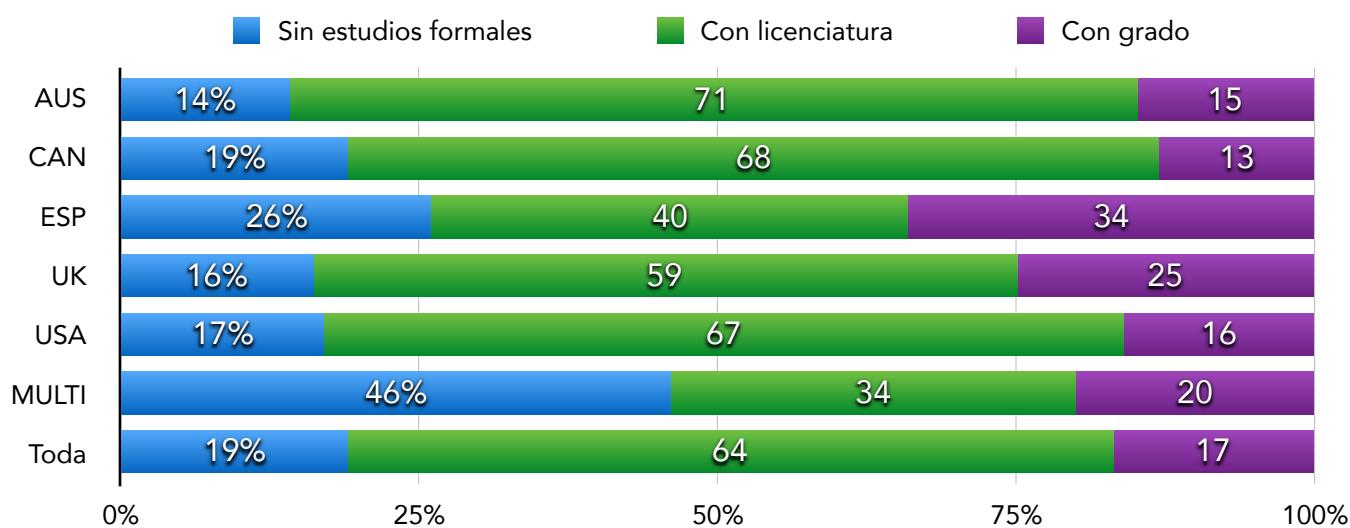
Educación de pregrado/universitaria en regiduría: 64%

Formación de grado o posgrado en regiduría: 17%

Los agrupamientos de educación por país [Figura 13] también siguen siendo muy similares a los datos de 2021, incluso con una mayor participación global.

Figura 13: País/Región por nivel educativo de Regiduría

(n=1.652)



Varios participantes señalaron que la educación sólo te llevará hasta cierto nivel como regidor. En este sentido, el 86% de los encuestados ($n=1.647$) había completado algún tipo de formación profesional, siendo la mayor representación los regidores entre 20 y 30 años [Figura 14]. Las opciones de formación proporcionadas por la pregunta incluyeron seguimiento (observación/sombra) de alguien dando cues (69%), seguimiento en el backstage o al equipo técnico (63%), unas práctica en regiduría (47%), como asistente de producción (32%) y algún otro tipo de prácticas en artes escénicas (18%). Los participantes enumeraron otras oportunidades de formación o capacitación, como asistencia como observador a ensayos y proceso técnico, talleres como SMART (Stage Managing the Arts in Canada), cohortes como Beyond the Stage Door en los Estados Unidos y prácticas o como meritorio. Es posible que en futuras ediciones de la encuesta se intente analizar las distinciones entre prácticas, aprendizajes, becas y asistencias.

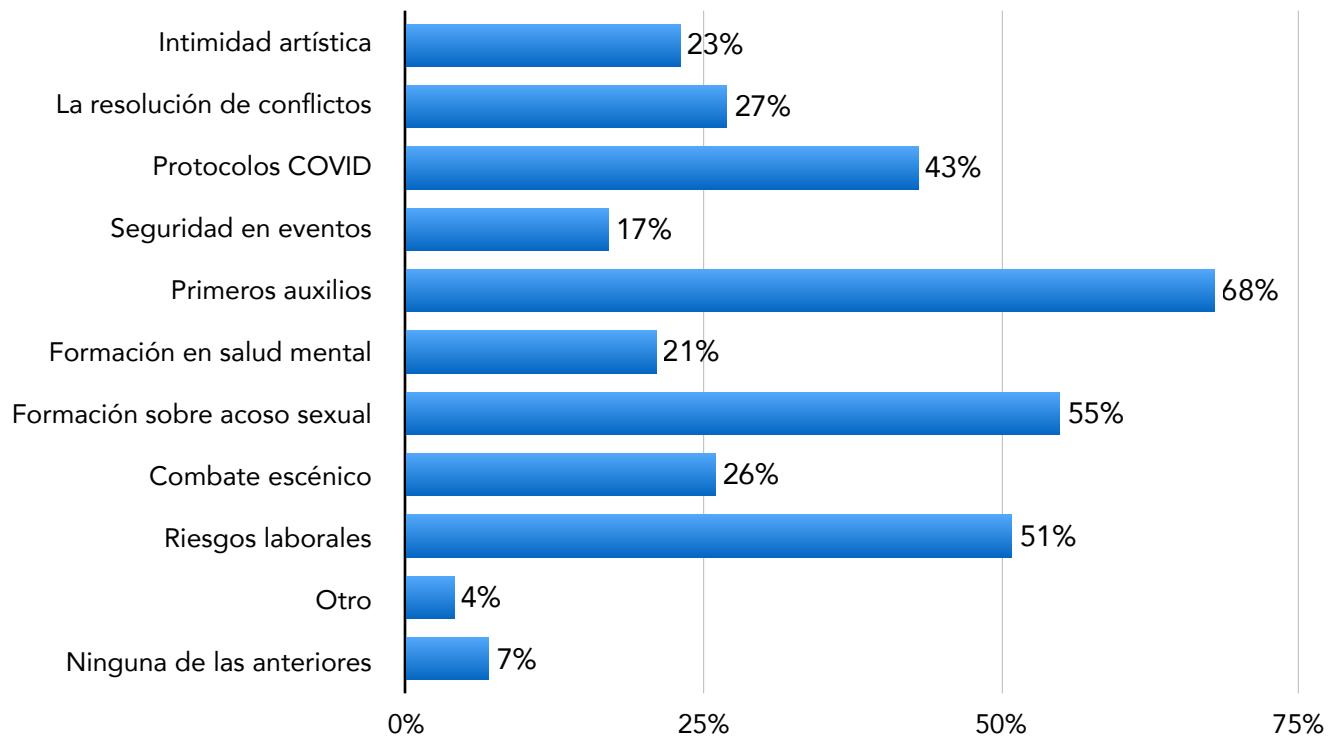
Figura 14: Capacitación laboral / formación en regiduría por grupo de edad

(n=1.647)

Edad	menores de 21 años	21-25	26-30	31-40	41-50	51-60	61-70
Cualquier capacitación laboral / formación	79%	89%	90%	91%	82%	80%	72%

Como muchas profesiones, los regidores también han realizado talleres o formación centrada en habilidades en temas específicos relacionados con el trabajo [Figura 15]. Los mayores aumentos con respecto a la encuesta de 2021 se produjeron en Cumplimiento de protocolos COVID (un testimonio del impacto a largo plazo de la pandemia), Resolución de conflictos e Intimidad artística.

Figura 15: Talleres y formación relacionados con el trabajo (n=1.622)



Existe una creciente conciencia de la discapacidad como identidad tanto dentro de la comunidad de regiduría como entre la población en general. En 2023, el 17% de los participantes (n=1614) informaron tener una discapacidad, lo que está en línea con el 16% de la población mundial según la Organización Mundial de la Salud. Esto también representa un aumento con respecto al 11% de los participantes en la encuesta de 2021 y el 8% de las respuestas a la encuesta de 2019. La discriminación en la contratación por motivos de discapacidad se detalla en la Sección III [Figura 69]. Al igual que en la encuesta de 2021, parece haber una conexión entre informar de una discapacidad y la edad del encuestado.

Figura 16: Discapacidad por grupo de edad (n=1.598)

Edad	menores de 21 años	21-25	26-30	31-40	41-50	51-60	61+
Tienen discapacidad	34%	25%	20%	12%	10%	6%	14%

Se plantearon dos preguntas sobre identidad demográfica únicamente a los regidores estadounidenses. La primera pregunta fue sobre raza y etnia. El censo de EE. UU. utiliza terminología muy específica y a menudo obsoleta (por ejemplo, caucásico) que no se aplicaría en otros países y combina a muchos pueblos diferentes en ciertas categorías. **La Figura 17** compara las respuestas de 2023 con las tres encuestas anteriores utilizando estas categorías del censo.

Parte de la complejidad del sistema estadounidense es que los hispanos/latinos están categorizados como una etnia y no como una raza. Para la **Figura 17**, los participantes podrían seleccionar más de una identidad racial; el porcentaje Blanco/caucásico cuenta a aquellos que eligieron esta raza y ninguna otra. En 2023, el 9 % de los regidores estadounidenses se identificaron como hispanos/latinos(a), en comparación con el 6 % de los participantes en 2021. En el momento de este estudio, categorías más nuevas como BIPOC (negros, indígenas y personas de color) y la Mayoría Global se utilizan para identificar a los estadounidenses que no se clasifican como blancos no hispanos. Para estudiar tanto la representación como la discriminación, se utilizará la dicotomía BIPOC/Blanco para varias preguntas sobre los regidores estadounidenses [Figuras 18, 19, 45, 62, 65, 66, 69, 73, 74 y 75].

Figura 17: Raza (Estados Unidos)

(2023 n=1.201)

	Blanca / caucásica	Negra / afroamericana	Asiática	Native americana /isleña del Pacífico	Multirracial	Otra	Prefiero no responder
Encuesta 2023	82%	3%	5%	2%	3%	<1%	<1%
Encuesta 2021	87%	2%	1%	<1%	6%	<1%	2%
Encuesta 2019	86%	2%	4%	1%	6%	1%	1%
Encuesta 2017	91%	3%	3%	1%	3%	—	1%

Figura 18: Representación de BIPOC por grupo de edad (Estados Unidos)

(n=1.189)

	menores de 21 años	21-25	26-30	31-40	41-50	51-60	61+
BIPOC	27%	23%	20%	19%	9%	11%	9%
Blancos	73%	77%	80%	81%	91%	89%	91%
Toda	96	310	199	295	145	85	59

Figura 19: Representación de BIPOC por género (Estados Unidos)

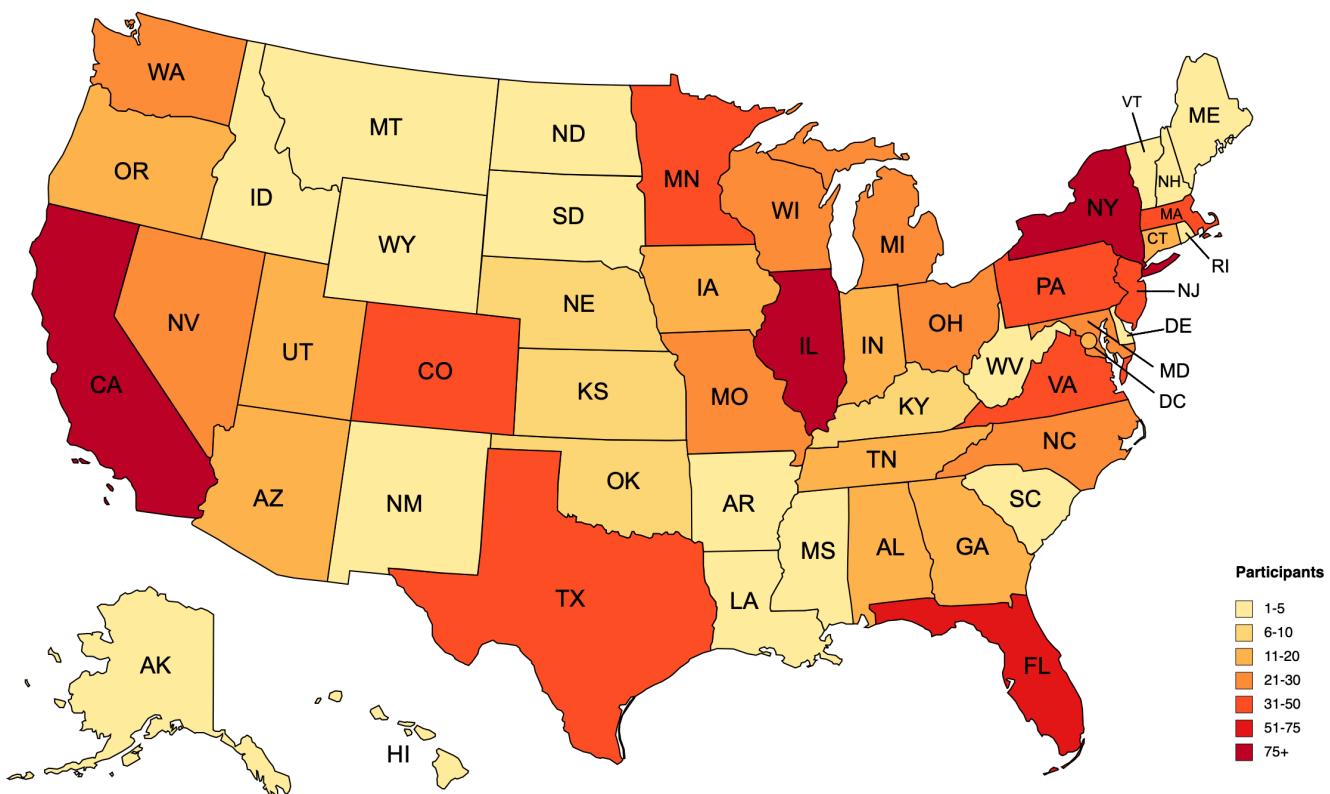
(n=1.193)

	Femenina	Masculino	No binaria
BIPOC	16%	24%	24%
Blanca	84%	76%	76%
Toda	812	251	130

La segunda pregunta demográfica planteada únicamente a los regidores estadounidenses fue el estado de residencia. Por primera vez en la historia de este estudio, los 50 estados estuvieron representados [Figura 20, creada con mapchart.net]. No ha habido cambios en el orden de los estados con más participantes: Nueva York (214), California (125), Illinois (80), Florida (60) y Massachusetts (48).

Figura 20: Estado de Residencia (Estados Unidos)

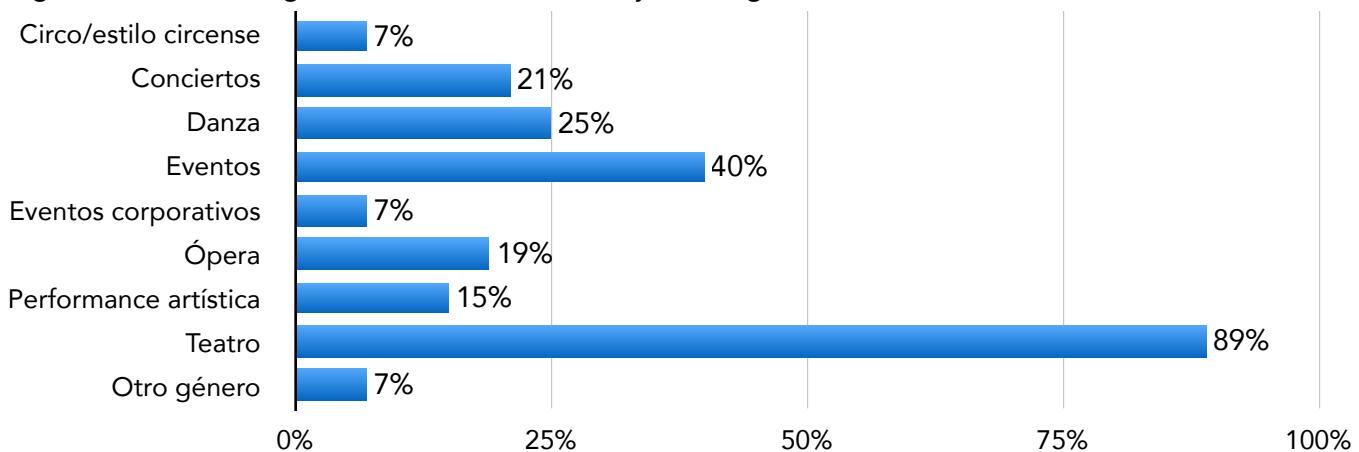
(n=1.208)



SECCIÓN II: RESPONSABILIDADES DE LOS REGIDORES

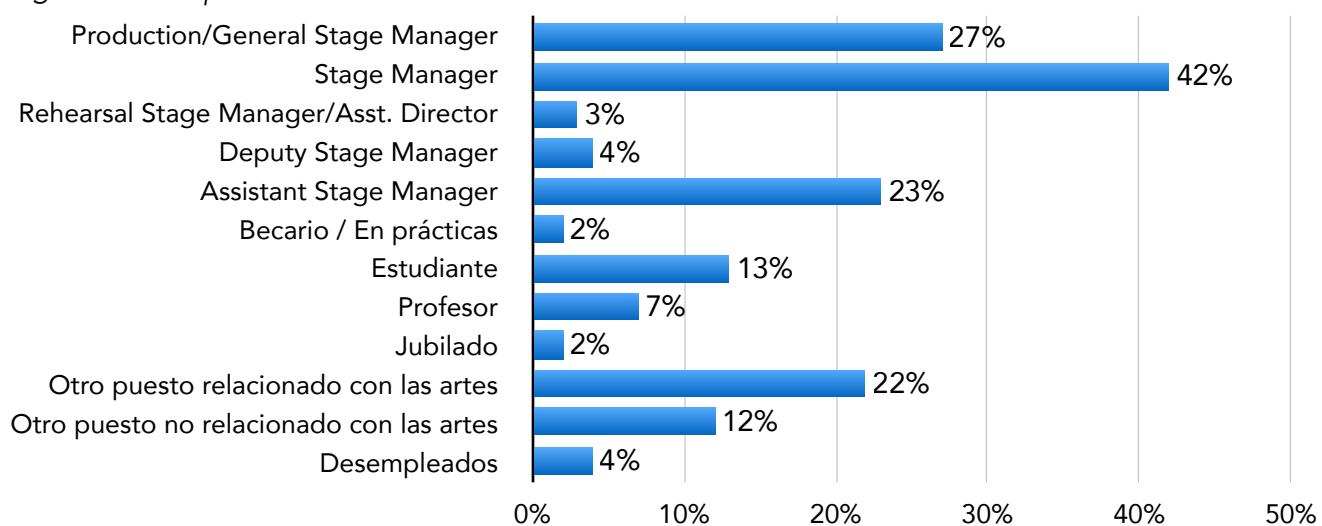
Los participantes de la encuesta han regido una gran diversidad de producciones en vivo; **Figura 21** enumera los formatos/géneros artísticos trabajados desde octubre de 2021 hasta octubre de 2023. Cuando se les preguntó su elección de géneros, el 77% de los encuestados (n=1863) prefirieron el teatro, seguido de la ópera (6%), la danza (4%) y eventos (4%).

Figura 21: Formatos/géneros artísticos del trabajo de Regiduría en los últimos dos años (n=1.847)



A los participantes se les preguntó su ocupación actual [Figura 22] y pudieron seleccionar más de una respuesta. Quizás como señal de mejores oportunidades de empleo, la encuesta de 2023 registró aumentos en las categorías de regidor y segundo regidor y disminuciones en las categorías de otros puestos no relacionados con las artes y desempleados. Durante este informe, se utilizará la terminología comúnmente empleada en EEUU para los puestos de trabajo. Sin embargo, dado que los sistemas organizativos de los equipos de regiduría en España pueden diferir, hemos incluido una traducción aproximada de estos términos en una tabla adjunta para facilitar la comprensión a aquellos no familiarizados con la terminología. Consulte la tabla al final del documento [Página 63].

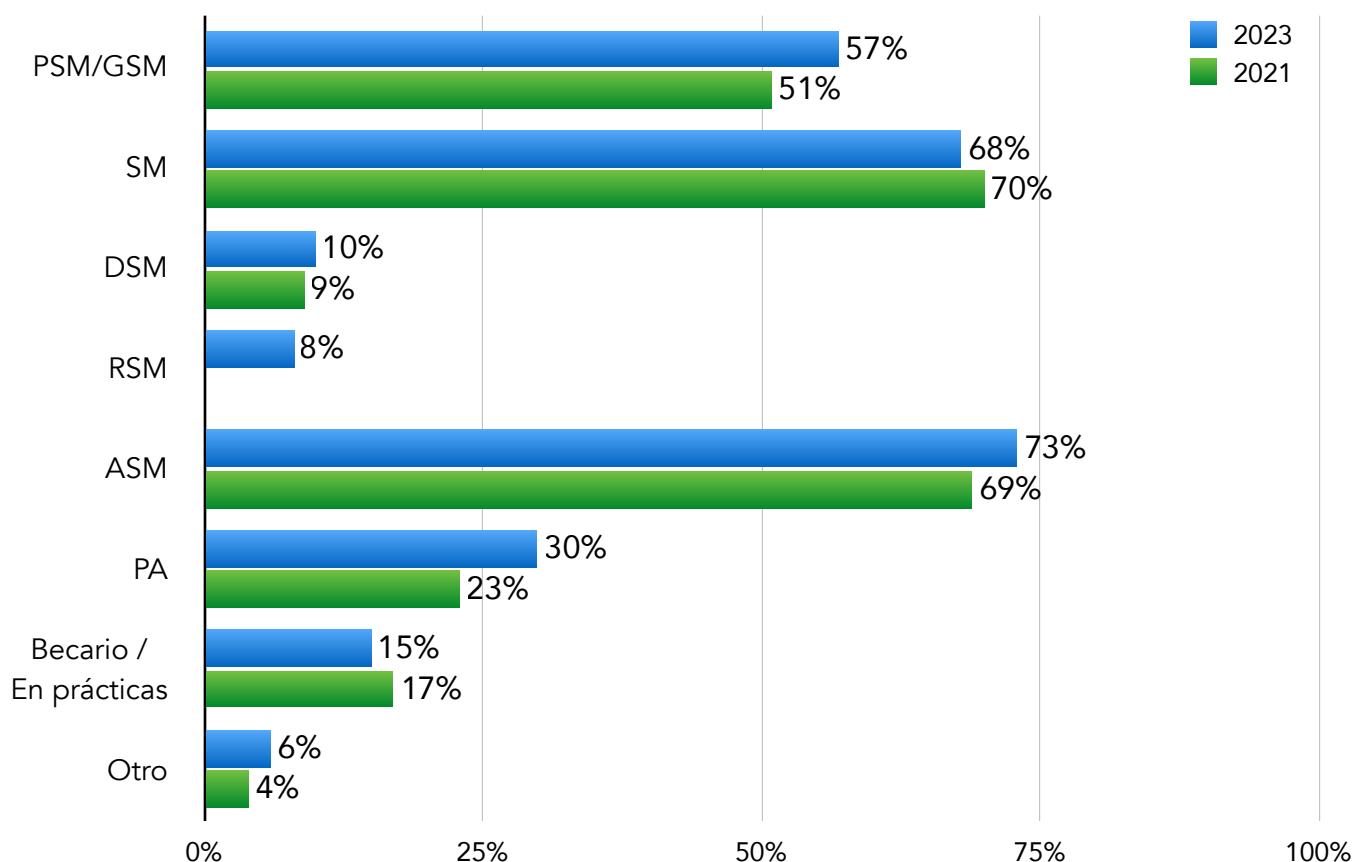
Figura 22: Ocupación actual (n=1.864)



Se preguntó a los participantes qué puesto preferían en un equipo de regiduría. Entre 1.865 respuestas, el 39% prefirió el regidor (SM), el 28% el Production/General Stage Manager (PSM), el 20% el Assistant Stage Manager (ASM), el 5% el Deputy Stage Manager (DSM), el 2% ninguna preferencia, el 1% Asistente de dirección / Regidor de ensayos (RSM), y el 1% enumeró otros roles como Company Stage Manager, Showcaller y el rol alemán Inspizient. Pero no todos los roles están disponibles en cada producción. La Figura 23 indica que es más probable que los equipos de regiduría incluyan un ASM o PA (Production Assistant) que hace dos años, pero varios participantes señalaron que sus equipos aún son más pequeños que antes de la pandemia y otros señalaron que en su país es común que el regidor incluya trabajar solo. La categoría "Otros" incluía una amplia gama de roles (Company Stage Manager, asistente de dirección, etc.), pero ninguno igualaba al menos el 1% del total de respuestas.

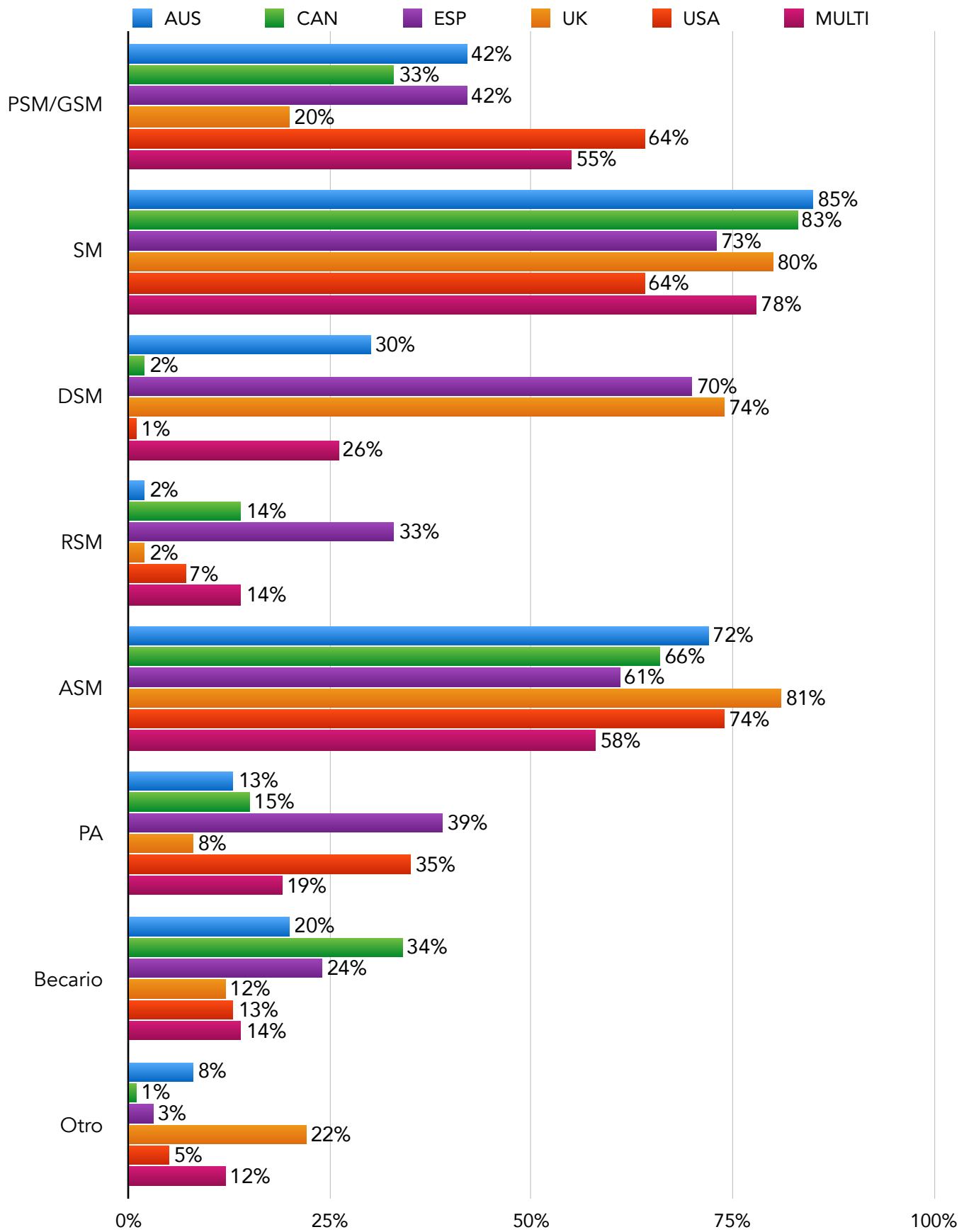
Figura 23: Puestos de regiduría en el proyecto más reciente

(2021 n=1.114, 2023 n=1.759)



Además, algunas funciones de regiduría son más comunes en determinados países y regiones [Figura 24]: Deputy Stage Manager en el Reino Unido y España, Rehearsal Stage Manager / Asistente Director en España y Canadá, Becario / en prácticas en Canadá y Production Assistant en España y Estados Unidos. Estas comparaciones se basan en 60 respuestas de Australia, 125 de Canadá, 33 de España, 127 del Reino Unido, 1.315 de Estados Unidos y 91 del grupo Multinacional.

Figura 24: Puestos de regiduría en el proyecto más reciente por país



No sólo los títulos de los puestos varían según el país, sino también las responsabilidades de cada puesto. Las **figuras 25 a 30** examinan una docena de responsabilidades para el equipo de regiduría y a qué puesto es más probable que se le asigne esa responsabilidad. Si la responsabilidad no forma parte de la producción más reciente del participante (por ejemplo, no hubo suplentes) o si normalmente no está a cargo de la regiduría (el director ensaya con los covers), se enumera como en blanco (gris). Tenga en cuenta que el título de Stage Manager (SM) parecerá tener muchas responsabilidades si el “equipo” es solo un regidor.

Una limitación de las **Figuras 25 a 30** es que las respuestas se basan en el proyecto más reciente del participante: si el proyecto más reciente no fuera teatral, tal vez un concierto musical o una pieza de danza, muchas de estas responsabilidades no se aplicarían. Sin embargo, se pueden hacer varias observaciones sobre las diferencias regionales generalizadas:

- Si bien los participantes australianos y españoles también informaron sobre el uso del segundo regidor, este puesto se utiliza predominantemente en el Reino Unido y muchas de esta docena de responsabilidades recaen en este puesto.
- Los equipos canadienses de regiduría asignan la mayor parte de las responsabilidades al puesto de Stage Manager (SM); los equipos españoles son los que menos asignan a esta posición. Es posible, aunque no confirmado, que más proyectos canadienses utilicen regidores únicos en lugar de equipos. Este escenario también podría explicar el alto uso del puesto SM entre los participantes multinacionales.
- Teniendo en cuenta el alto porcentaje de respuestas “en blanco” en el gráfico español, la regiduría en España requiere un conjunto diferente de responsabilidades.
- Los participantes canadienses y estadounidenses señalaron el mayor uso del puesto de Asistente de regiduría (ASM) para estas responsabilidades específicas.

Figura 25: Responsabilidades por puesto en el proyecto más reciente: Australia

(n= 61)

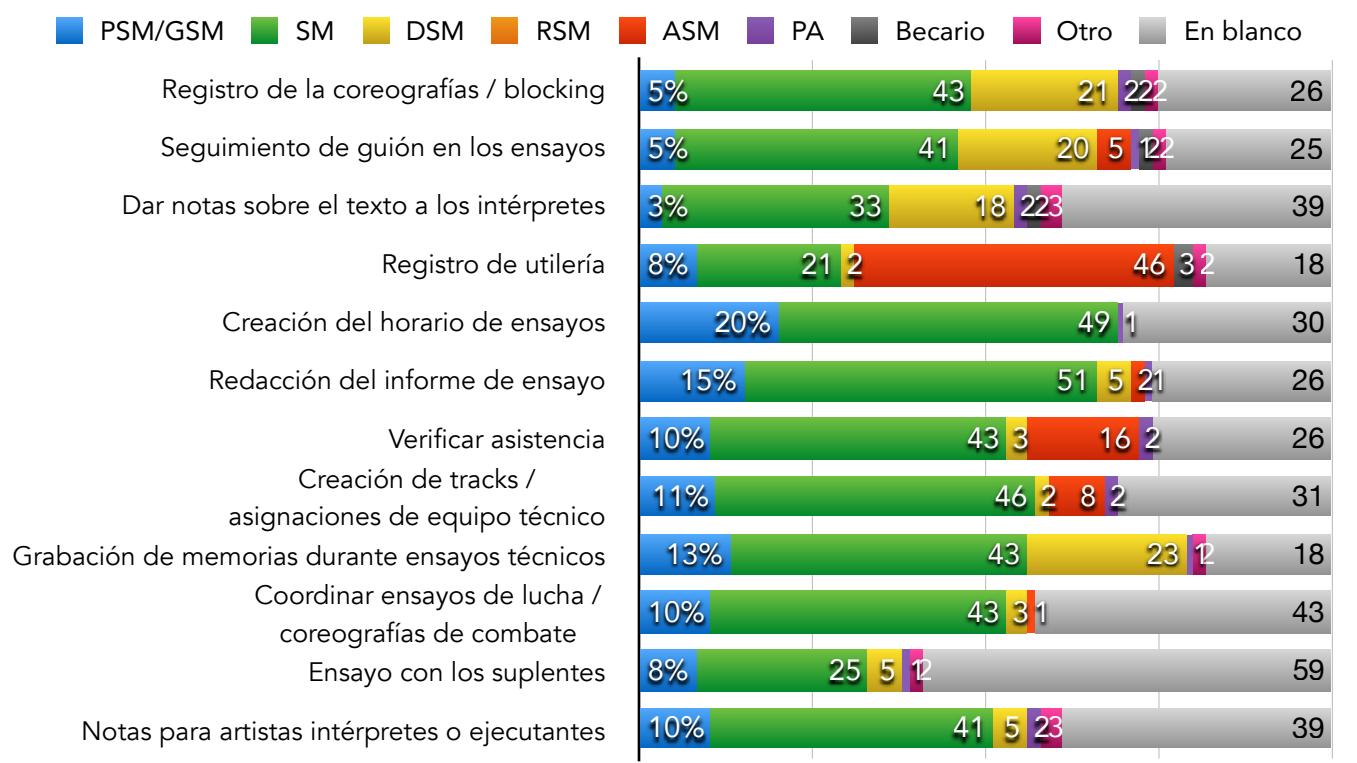


Figura 26: Responsabilidades por puesto en el proyecto más reciente: Canadá (n= 125)

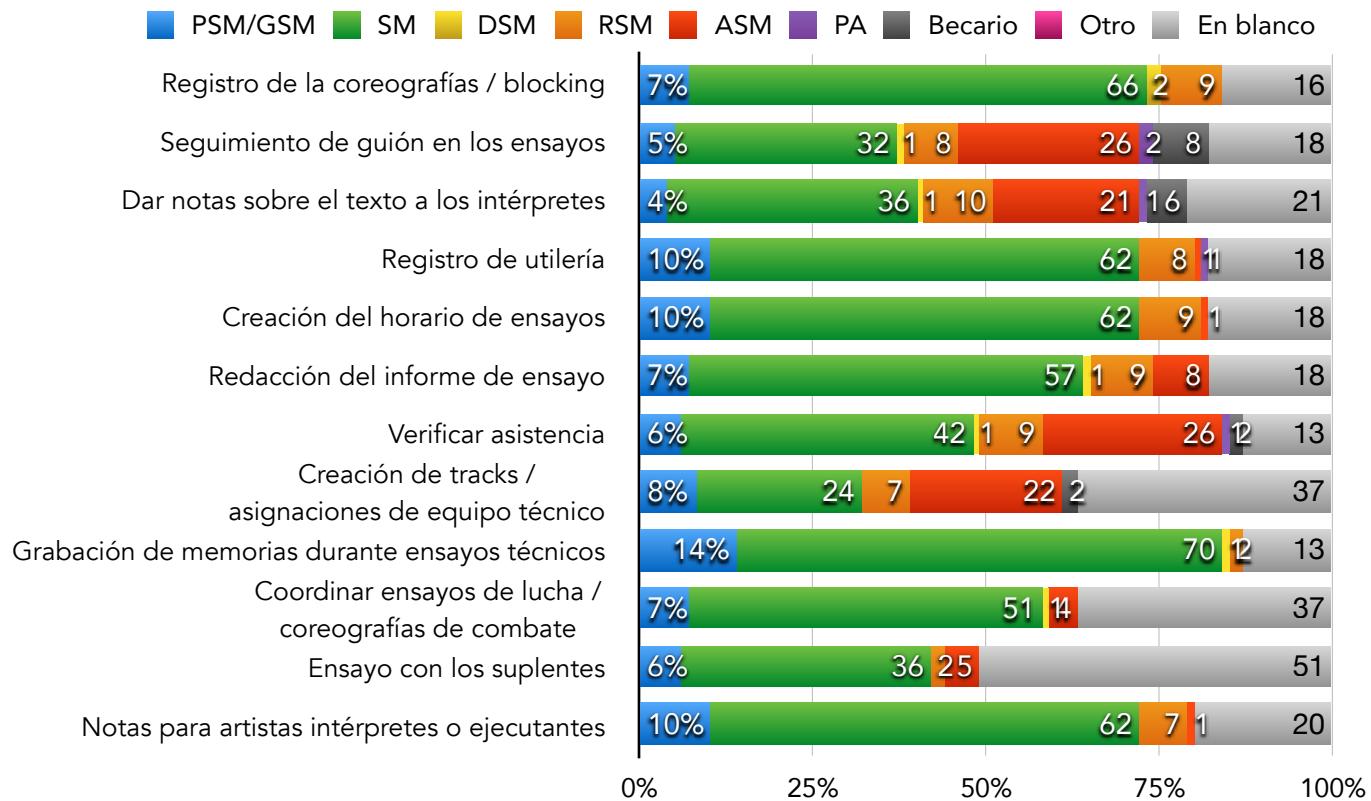


Figura 27: Responsabilidades por puesto en el proyecto más reciente - España (n= 33)

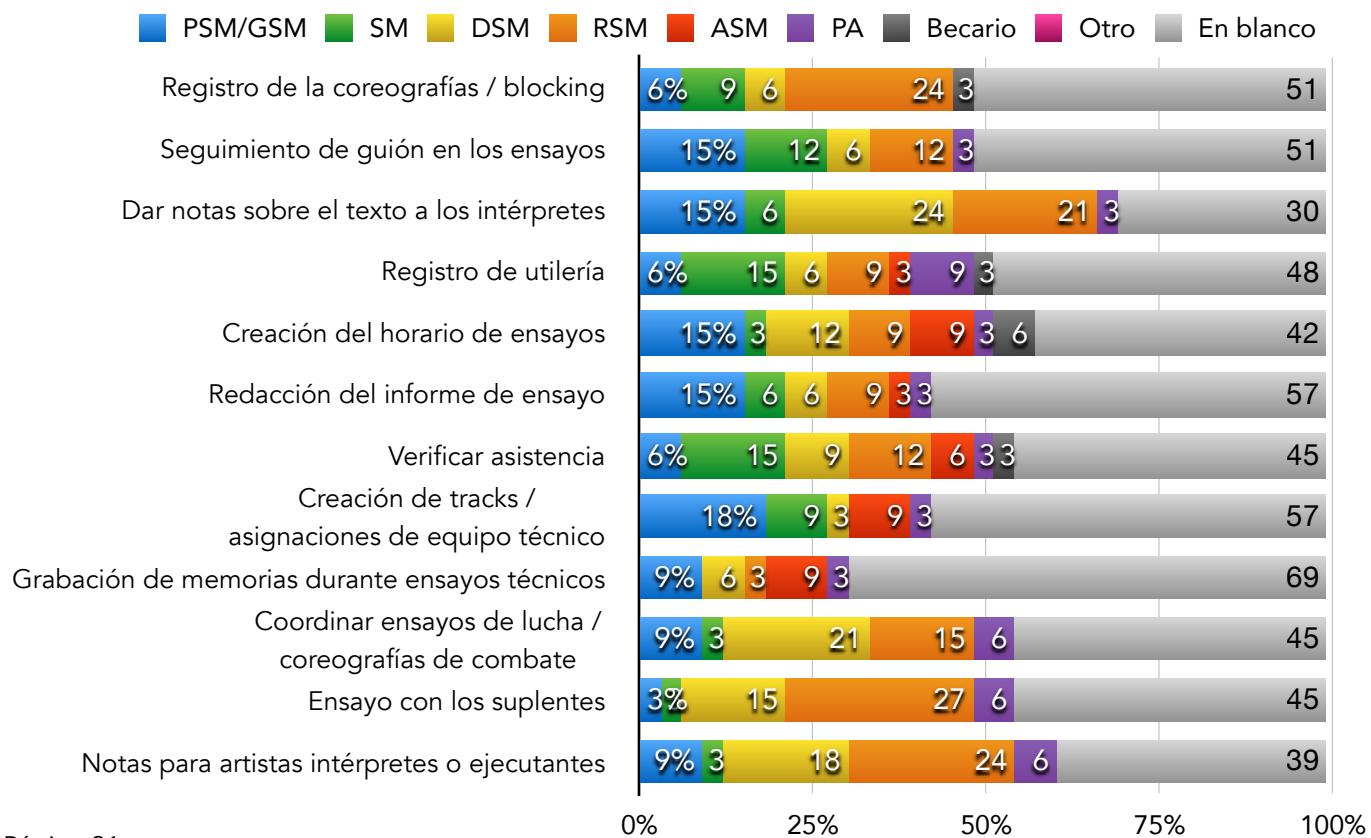


Figura 28: Responsabilidades por puesto en el proyecto más reciente: Reino Unido

(n= 128)

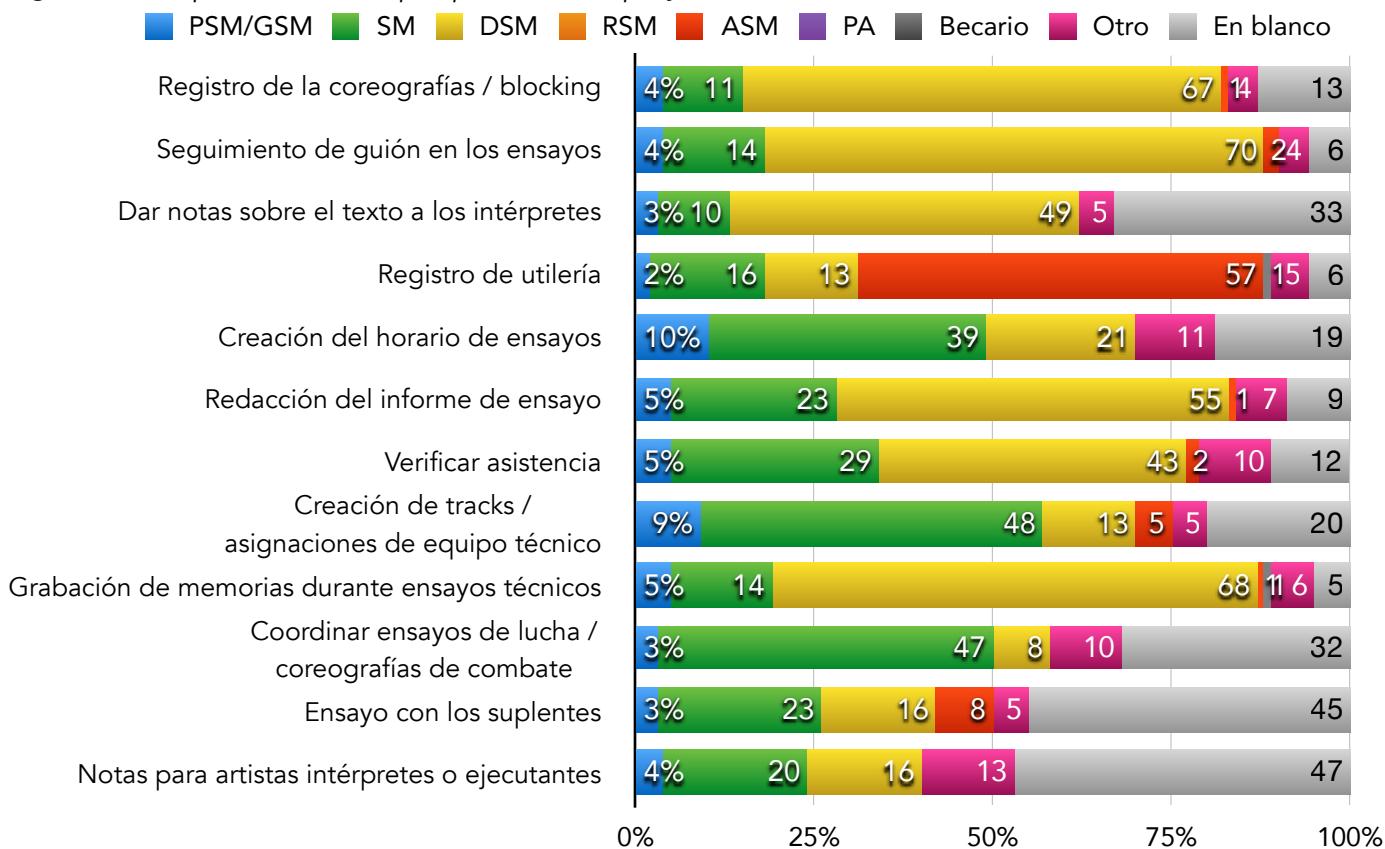


Figura 29: Responsabilidades por puesto en el proyecto más reciente: Estados Unidos

(n= 1.533)

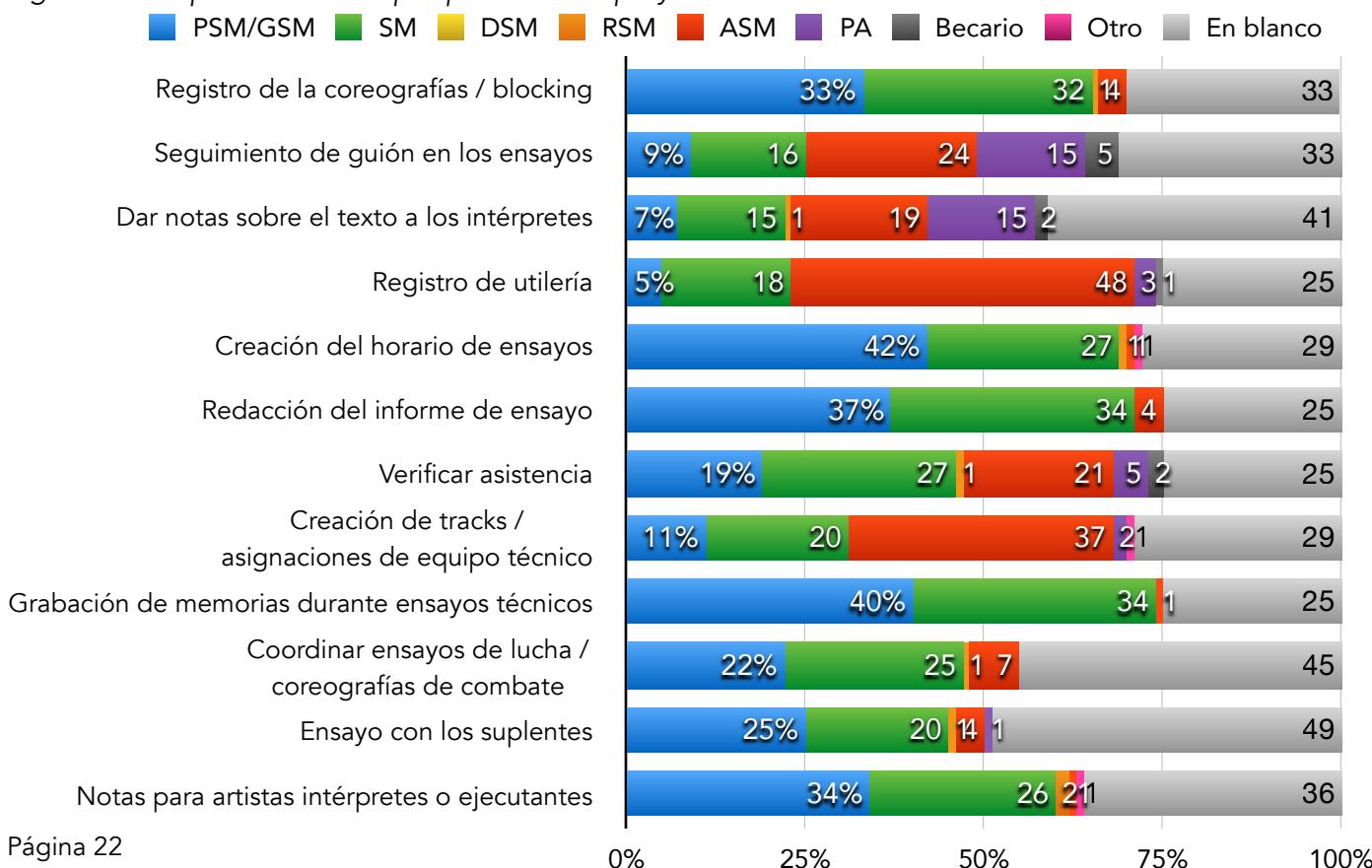
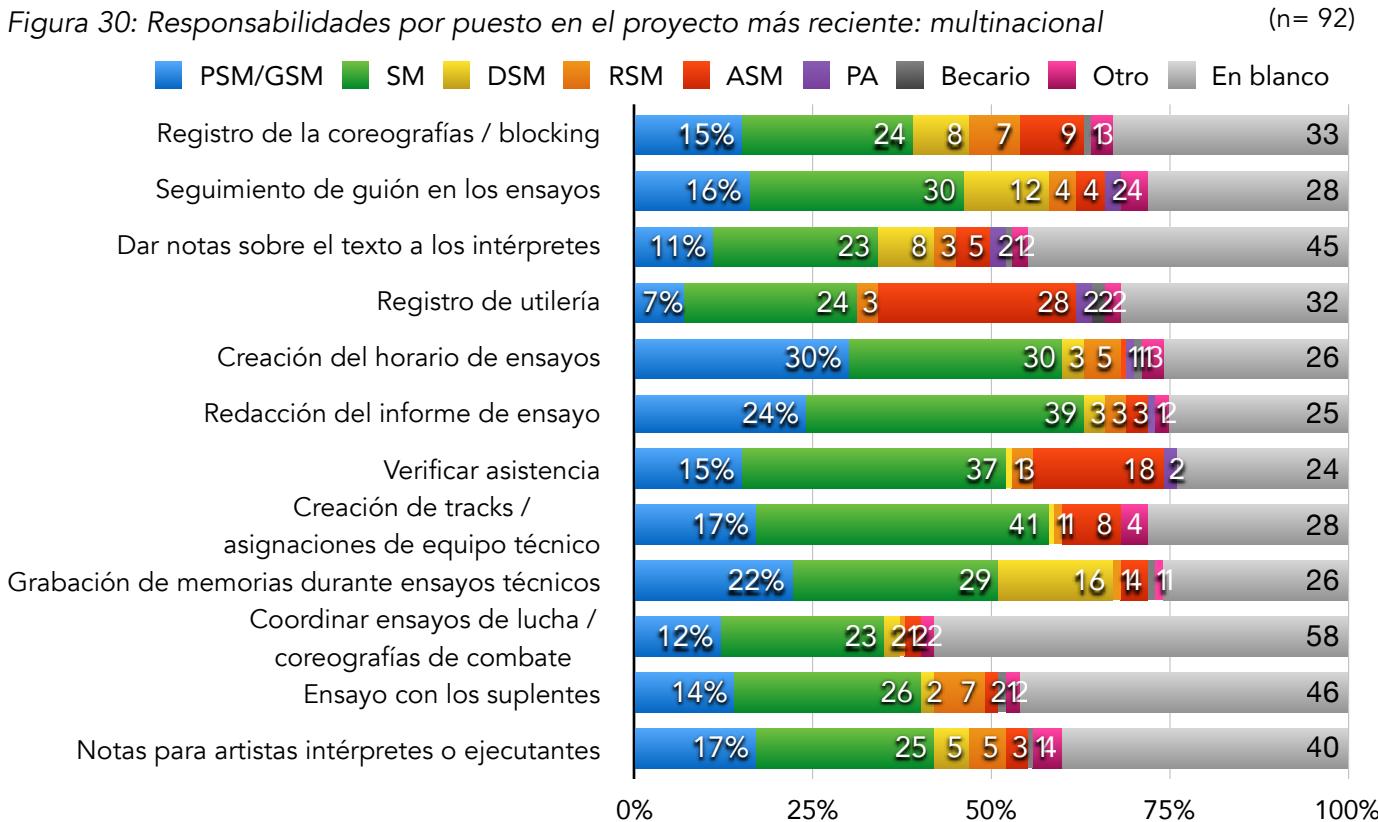


Figura 30: Responsabilidades por puesto en el proyecto más reciente: multinacional



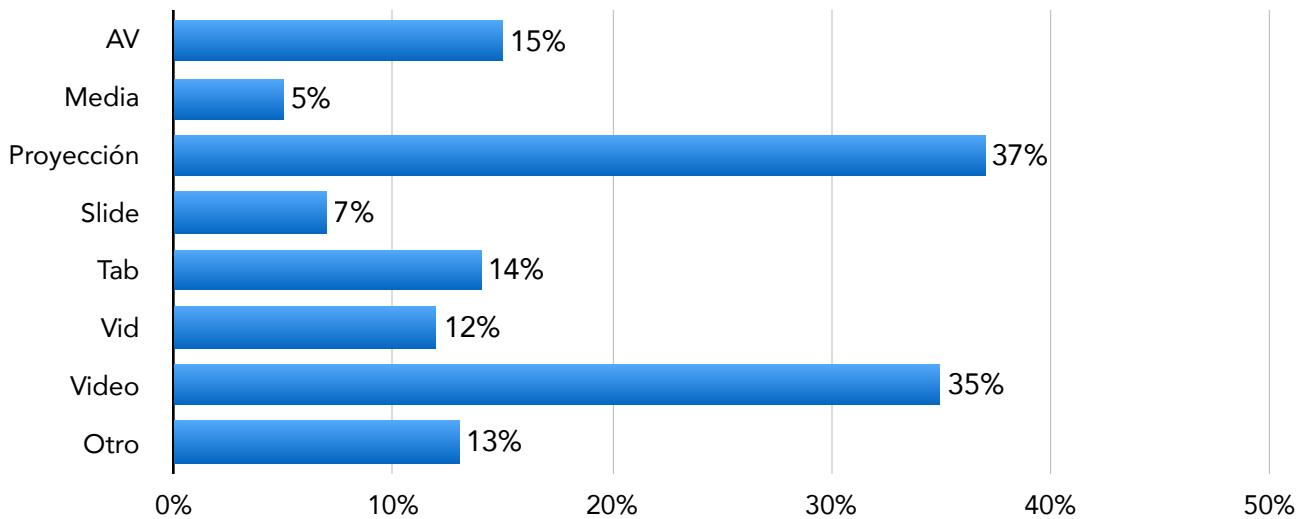
La responsabilidad más asociada con la regiduría es lanzar o “cantar” cues / órdenes: el 83% de los 1,981 participantes confirmaron que dan cues a sus equipos. Los participantes canadienses y españoles informaron esta práctica con mayor frecuencia (92%), seguidos por los estadounidenses (84%), australianos (80%), multinacionales (79%) y participantes del Reino Unido (69%). La edad (y los años de experiencia) se alinean directamente con la probabilidad de dar cues: la probabilidad aumenta constantemente desde el 68% para menores de 21 años hasta el 96% de los participantes mayores de 60 años. Curiosamente, los informes sobre dar cues varían según la identidad de género: el 90% de los participantes que se identifican como masculinos, el 83% de los que se identifican como femeninos y el 74% de los participantes no binarios.

Se preguntó a los participantes de la encuesta cómo aparecían las cues en el guión de su proyecto más reciente. Entre 1,380 respuestas, el 66% eligió escritas a mano, el 23% mecanografiado e imprimió guiones con las cues, el 22% eligió “Nota adhesiva/pegatina” y el 20% escribió cues en un guión digital. Si bien la pregunta se limitaba al guión más reciente, los participantes podían seleccionar más de una respuesta. Otros enfoques incluyeron hojas de cálculo, indicaciones escritas a mano en tablets digitales, software como ShoFlo y StageWrite, e indicaciones escritas a mano transferidas a una copia digital después de estrenar el espectáculo.

Si bien “Standby” es el término preferido para “prevención antes de dar una señal” en los Estados Unidos (más del 90 % en 2021), también es el término preferido a nivel mundial: entre 440 regidores fuera de los EE. UU., el 86 % usa Standby, el 9% usa Warning y el 1% usa Ready. Otros términos incluyen Achtung, Attentie, Prevenido, Varsel y Attention.

Si bien el uso de "Standby" ha aumentado a lo largo de los años, el término de prevención para "cues que incluyen proyecciones y/o video" aún está en debate. Para la **Figura 31**, los participantes podían elegir más de un término. La proyección ha superado al vídeo en popularidad, pero ningún término se acerca a una clara mayoría. Además, muchos indicaron en "Otros" que estas cues a menudo se ejecutan a través de un programa de sonido (es decir, Qlab) o de la mesa de luces, por lo que están etiquetadas como tales. Los términos adicionales utilizados son Graphics, Millumin, Multi-media, Playback, y VT, según el formato.

Figura 31: Terminología para cues de proyección y vídeo (n= 1.377)



Otro método para comunicar cues a los miembros del equipo (y a los artistas) es un sistema de luces o semáforos: pequeñas luces en las posiciones del equipo o en los bordes del escenario que la persona que da las señales activa directamente mediante botones o interruptores. Entre 1.662 respuestas, el 73% de los participantes utilizaron luces de señal. Geográficamente, los regidores en el Reino Unido son los que más las han utilizado (91%), seguido de España (75%), Estados Unidos (73%), el grupo multinacional (69%), Canadá (65%), y Australia (59%).

Ser capaz de leer partituras musicales es esencial para algunos proyectos de regiduría, pero no tan necesario en otros. Si bien no existe una prueba de competencia para saber leer partituras, la encuesta preguntó a los participantes su nivel de comodidad/soltura [Figura 32] y su formación [Figura 33] en esta habilidad. Si bien aquellos con niveles más altos de educación en regiduría también informaron niveles más altos de formación musical, es posible que esta formación se haya producido fuera de sus estudios en regiduría. Aquellos que pudieron realizar estudios formales en regiduría también pueden haber tenido más oportunidades de educación musical mientras crecían.

Figura 32: Nivel de comodidad/soltura al leer partituras

(n=1.691)

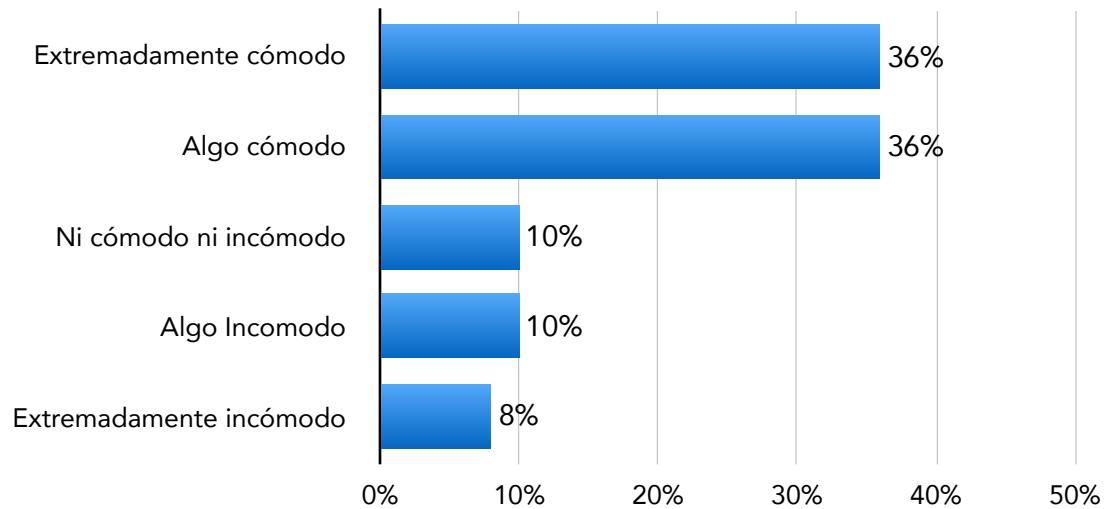
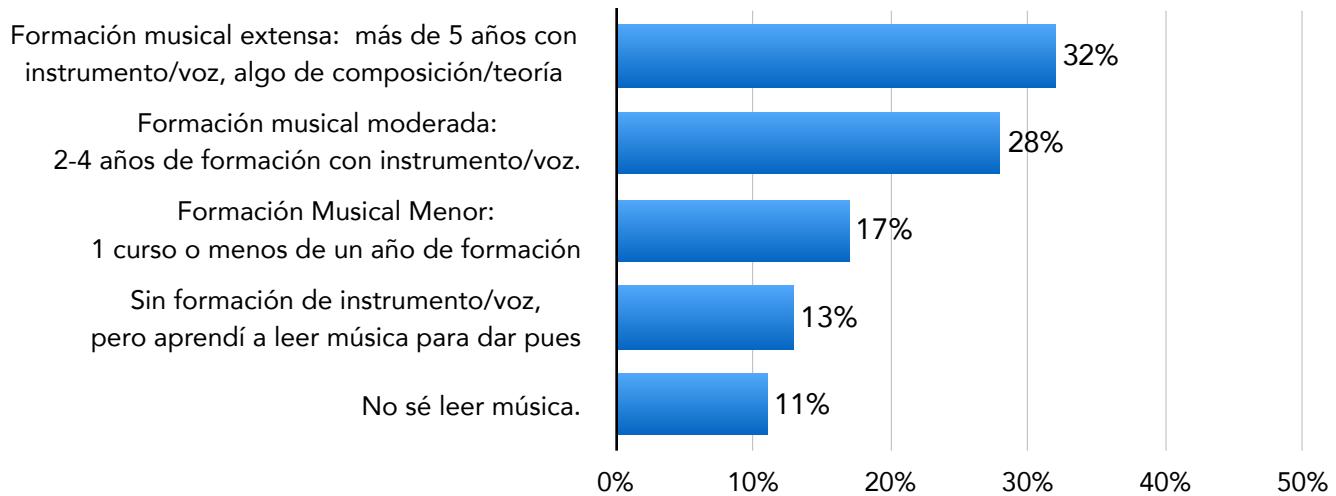


Figura 33: Formación en lectura musical

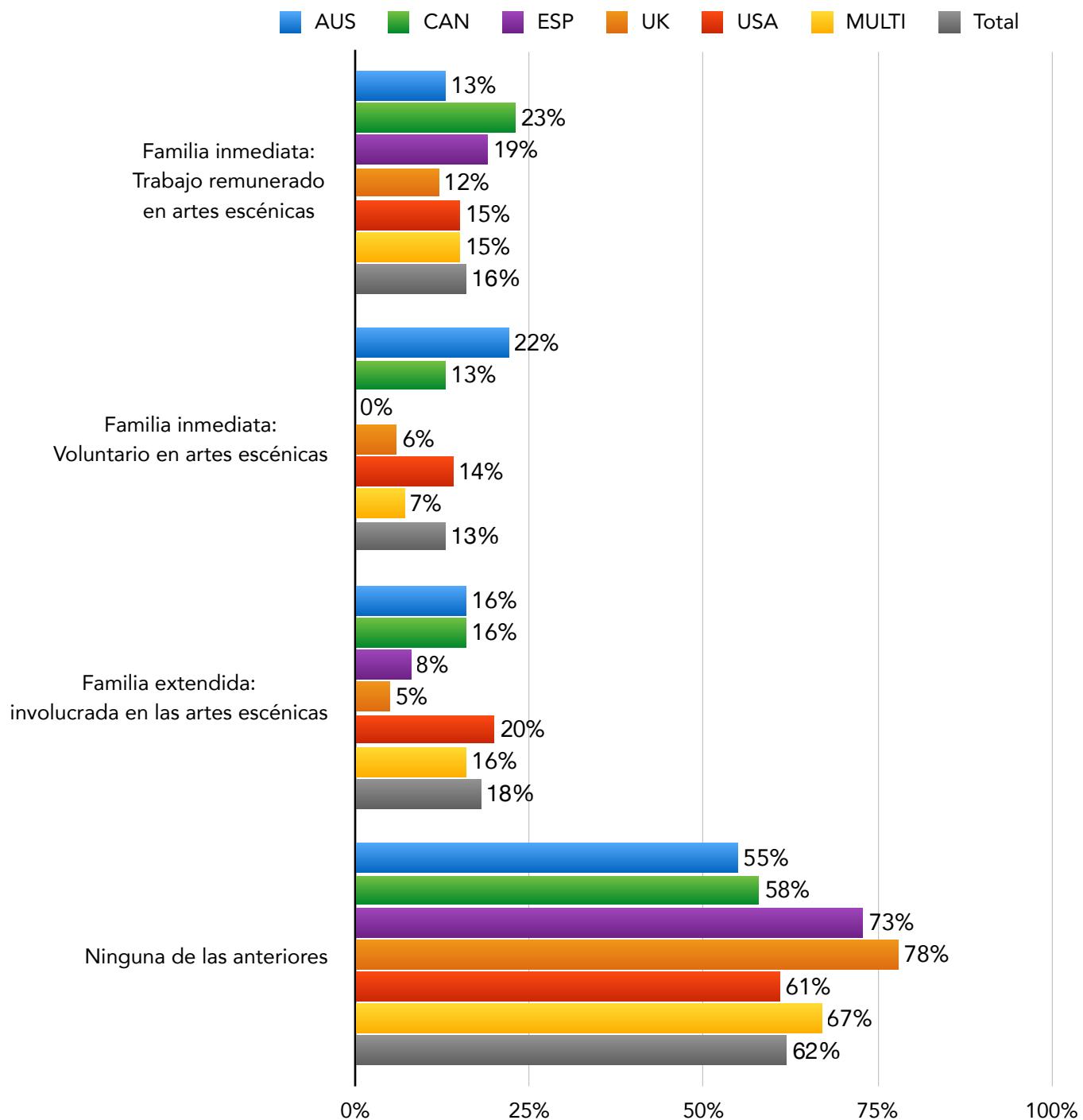
(n=1.692)



Para examinar más a fondo el impacto del entorno infantil en una carrera en regiduría, se preguntó a los participantes de la encuesta si tenían conexiones familiares con las artes escénicas [Figura 34] y su acceso preuniversitario al arte [Figura 35]. Para ambas preguntas, se pidió a los participantes que indicaran todas las conexiones y actividades artísticas que se aplicaran y los datos se informan por geografía. Para estas preguntas, el recuento de participación en las **Figuras 34/35** fue Australia: 55, Canadá: 118, España: 26, Reino Unido: 124, EE. UU.: 1277/1278 y Multinacional: 82.

Figura 34: Conexiones familiares con las artes escénicas

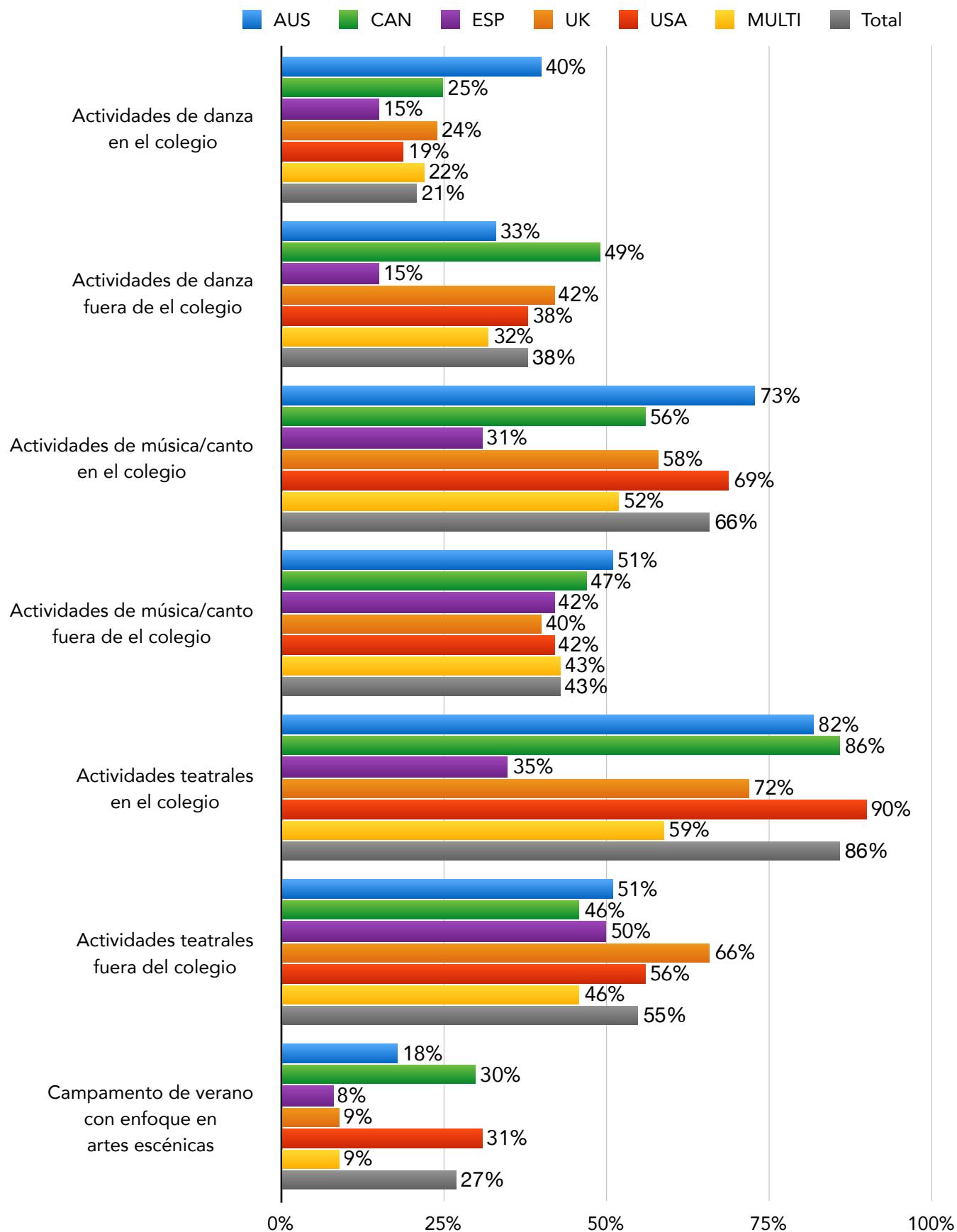
(Total n=1.682)



Al analizar los vínculos familiares por grupo de edad, no hay una tendencia identifiable: el grupo de edad de 41 a 50 años tuvo el porcentaje más alto de no tener vínculos familiares ligados a la profesión (65%), pero tanto el grupo de 31-40 como el de 51-60 tuvieron algunos de los porcentajes más bajos. Los regidores que se identifican como hombres tuvieron el porcentaje más alto de ausencia de conexiones familiares (68%), seguidos por mujeres (61%) y no binarios (59%).

Figura 35: Acceso a las artes durante infancia (preuniversitario)

(Total n=1.682)



La **Figura 35** se puede utilizar para comparar el acceso dentro y fuera del colegio a experimentar las artes escénicas. La categoría Total en gris oscuro se basa en todas las respuestas, por lo que está ponderada con el mayor número de respuestas estadounidenses. Los participantes australianos informaron el mayor acceso a actividades de danza y música dentro de sus sistemas educativos, mientras que los participantes españoles informaron el menor acceso. Los campamentos de verano en artes escénicas parecen ser una experiencia norteamericana. Y, como era de esperar, existe una fuerte correlación entre la participación en actividades de música y canto en el colegio y la formación en lectura musical ($n=1.119$).

Estas preguntas sobre las conexiones familiares y el acceso infantil a las artes se relacionan con una discusión en curso sobre si las carreras en regiduría están limitadas a aquellos con recursos financieros. En el Reino Unido, esta discusión ha incluido debates sobre el sistema educativo, mientras que en Estados Unidos la conversación a menudo ha girado en torno al impacto de las prácticas no remuneradas o mal remuneradas. Otra forma de examinar si las personas pueden permitirse el lujo de dedicarse a la regiduría es examinar cuánto apoyo financiero recibieron los participantes de sus familias, cónyuges o parejas al comienzo de sus carreras. Entre 1.424 respuestas, el 10% informó haber recibido apoyo para todos sus gastos de costo de vida, mientras que el 32% informó no recibir apoyo financiero cuando comenzaron sus carreras. La **Figura 36** examina el apoyo financiero por grupo de países y la **Figura 37** compara las respuestas por grupo de edad. Las tasas de respuesta para la **Figura 36** fueron Australia: 49, Canadá: 110, España: 23, Reino Unido: 103, Estados Unidos: 1.059 y Multinacional: 73. La Figura 37 no incluye el grupo de edad de menores de 21 años ya que el total de respuestas de ese grupo de edad era demasiado pequeño e incluían tanto a menores como a personas que vivían de forma independiente. Si bien los niveles más bajos de apoyo financiero (categorías <25% y 25-49%) no varían mucho según el grupo de edad, "sin apoyo" y los niveles más altos de apoyo financiero muestran una tendencia clara a lo largo del tiempo.

Figura 36: Apoyo financiero recibido al inicio de la carrera por país

(n=ver texto)

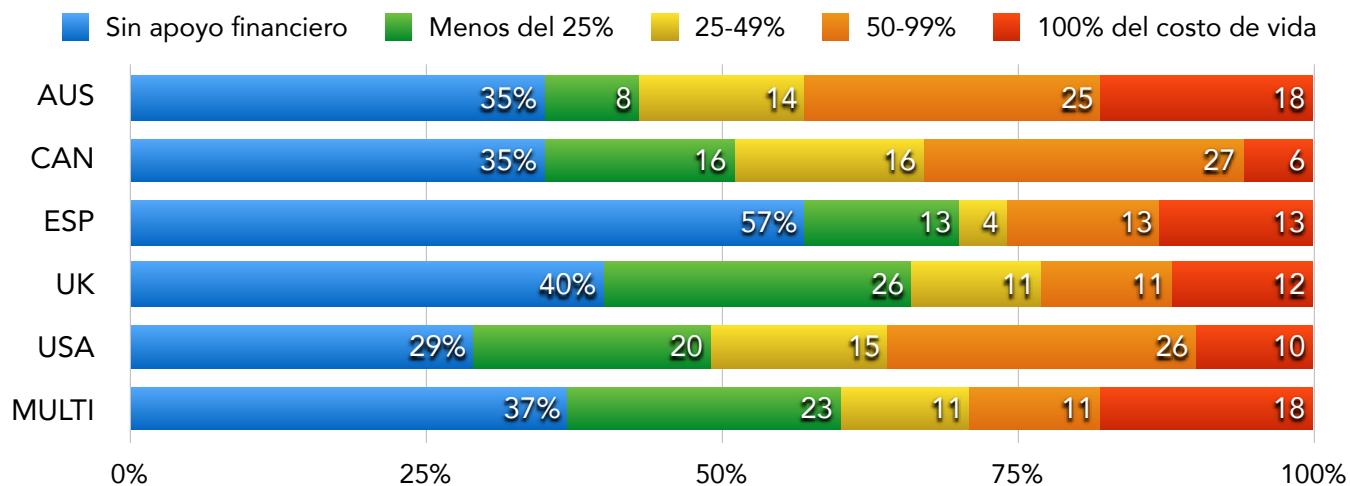
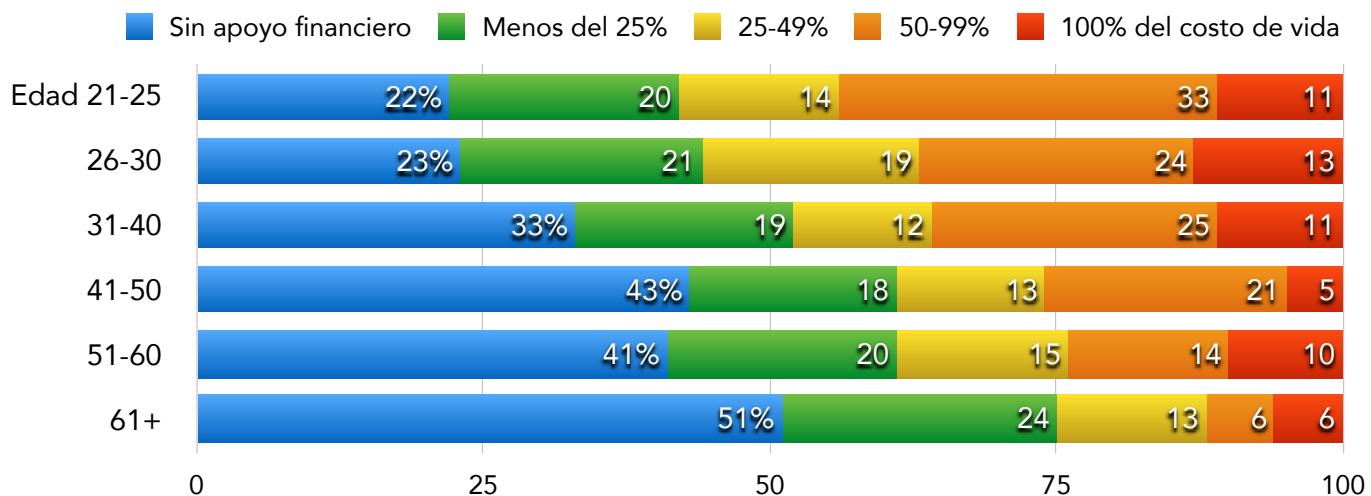


Figura 37: Apoyo financiero recibido al inicio de la carrera por grupo de edad (n=1.389)



Al considerar el apoyo financiero que recibe un regidor, también es importante considerar si el regidor está apoyando financieramente a otros. Esta pregunta solo se dio a los participantes que identificaron su ocupación actual como PSM, SM, DSM, RSM o ASM. La Figura 38 compara el número de personas que dependen del salario del regidor por grupo de países (AUS n=35, CAN n=87, ESP n=22, UK n=95, USA n=889, MULTI n=66). El dependiente podría ser un hijo o un cónyuge, pero también podría ser un parent o un familiar de segundo grado. Estos datos se pueden comparar con el 11% de los participantes que declararon tener hijos o dependientes menores de 18 años (página 12). Es posible que no se hayan reportado las respuestas de Solo Yo, o Nadie especialmente en los Estados Unidos, ya que varios participantes no respondieron esta pregunta. La Figura 39 hace una referencia cruzada del número de dependientes según la identidad de género del regidor. También puede ser útil examinar los niveles salariales (Sección III) ya que pueden afectar si un regidor decide tener hijos.

Figura 38: Número de personas que dependen del salario del participante por país (n=ver texto)

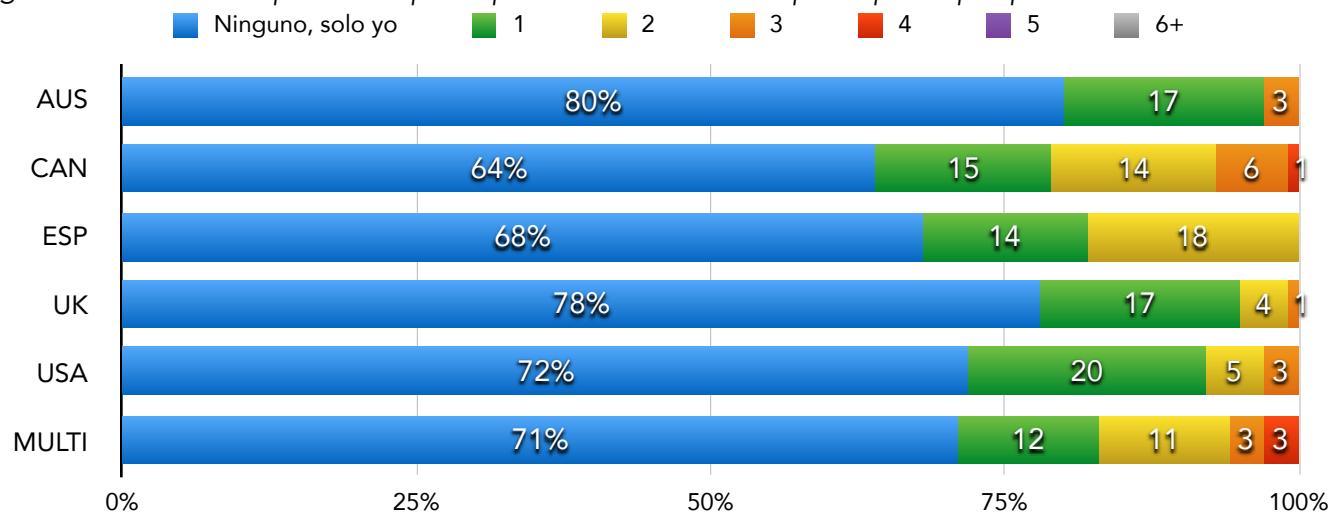
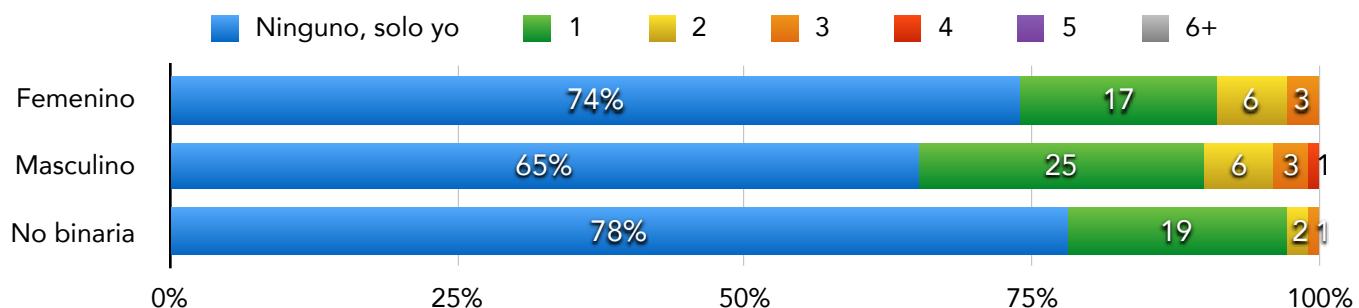
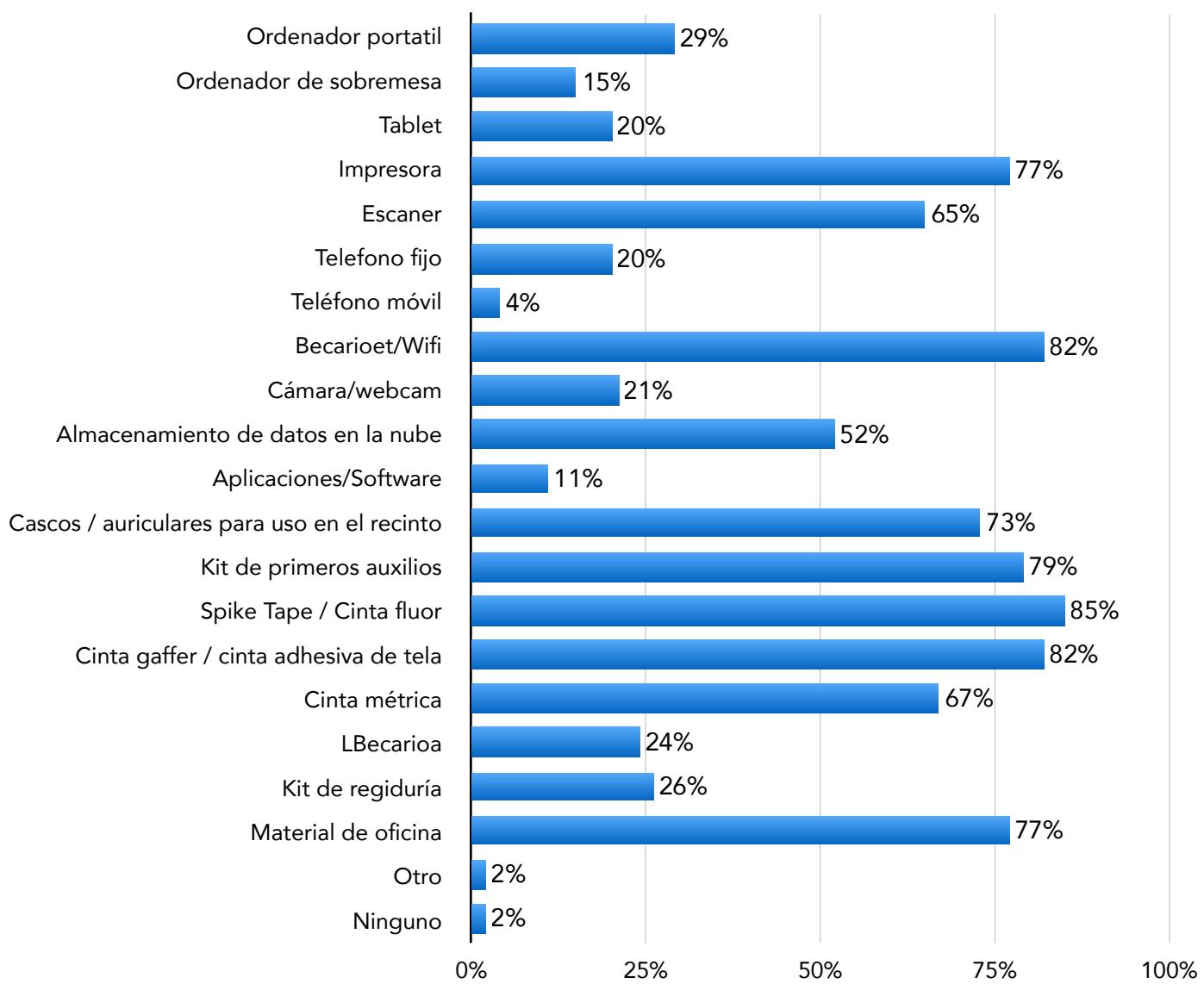


Figura 39: Número de personas que dependen del salario del participante por género (n=1.178)



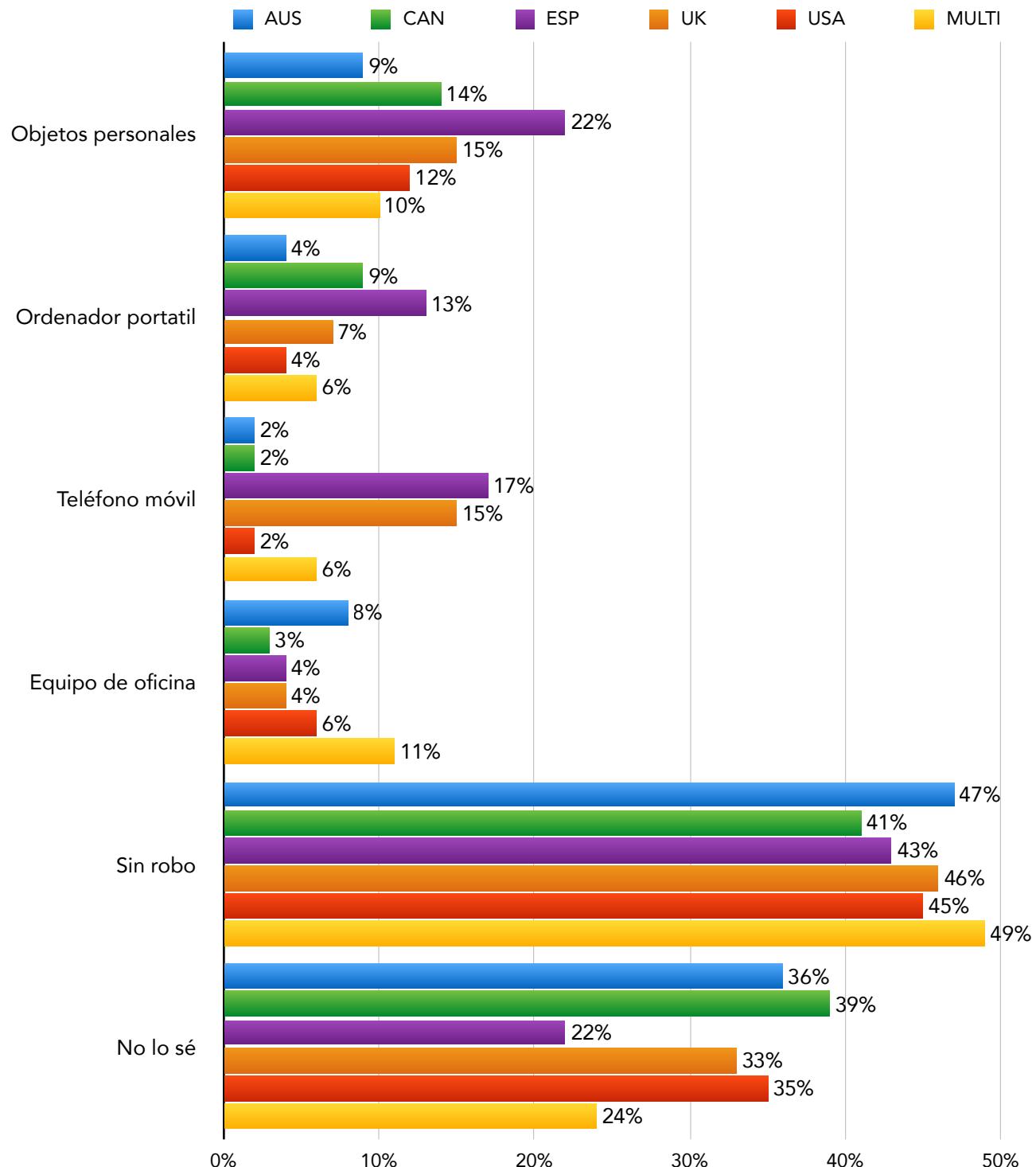
La capacidad de mantener a las personas dependientes también puede estar relacionada con los gastos relacionados con el trabajo: se preguntó a los participantes, en función de su producción más reciente, qué equipo técnico les había proporcionado la productora.

Figura 40: Equipo técnico proporcionado por la productora más reciente (n=1.448)



También se preguntó a los participantes de la encuesta sobre los robos en el lugar de trabajo, incluidos tanto artículos personales como equipos técnicos propiedad de la productora. Mientras que el 46% de los participantes ($n=1.599$) no reportaron ningún robo y otro 33% no sabía si se había producido un robo, **la Figura 41** desglosan Robos en el lugar de trabajo por país (AUS $n=53$, CAN $n=115$, ESP $n=23$, UK $n=117$, USA $n=1219$, MULTI $n=72$).

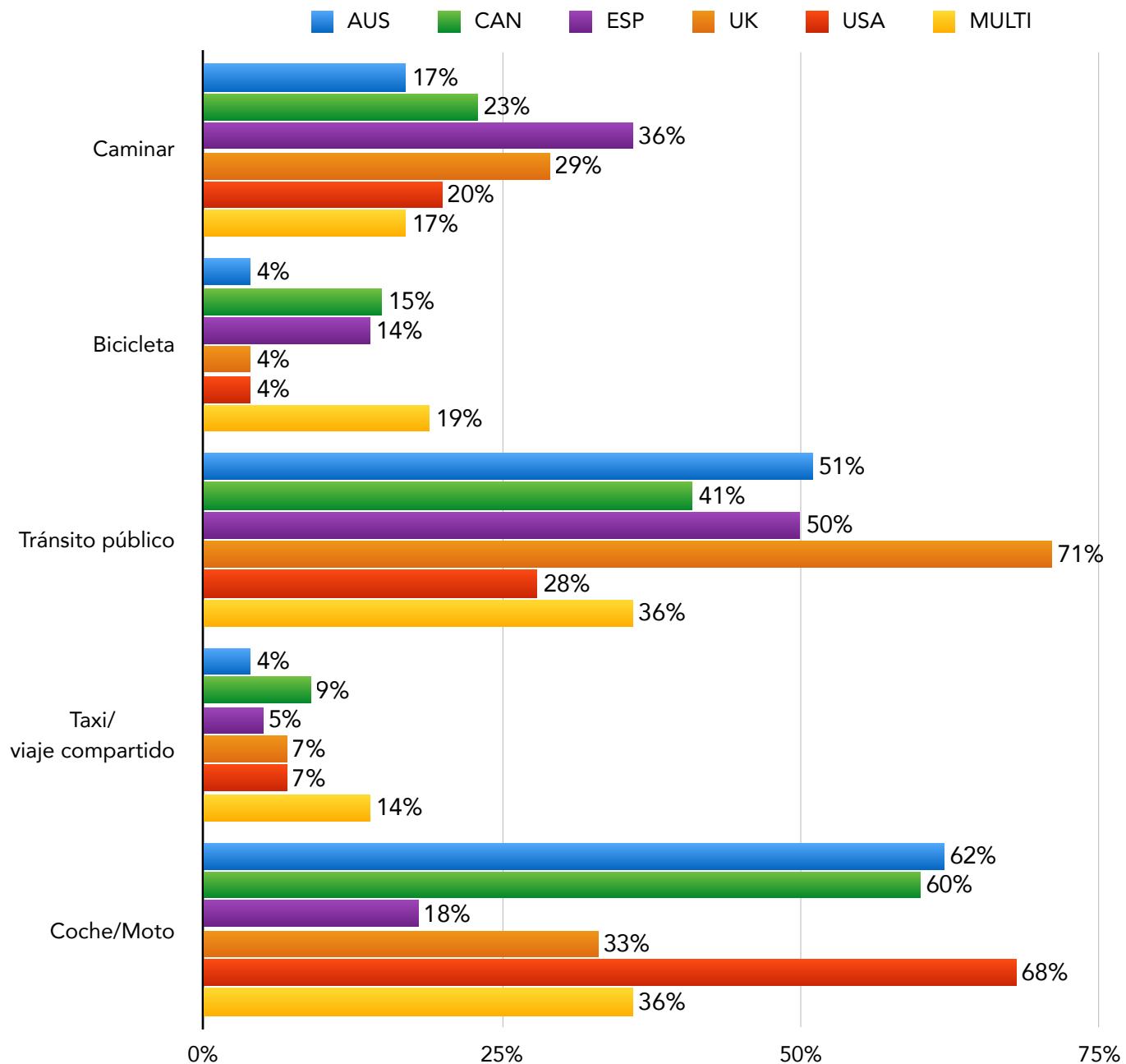
Figura 41: Robo en el lugar de trabajo en los últimos 5 años por país (n=ver texto)



A los participantes de la encuesta también se les hicieron varias preguntas sobre rutina diaria mientras trabajaban. La **Figura 42** muestra cómo los participantes se trasladaron a su trabajo de regiduría más reciente (AUS n=47, CAN n=103, ESP n=22, UK n=102, USA n= 1.046, MULTI n=70). Algunos participantes utilizaron una combinación de opciones de transporte.

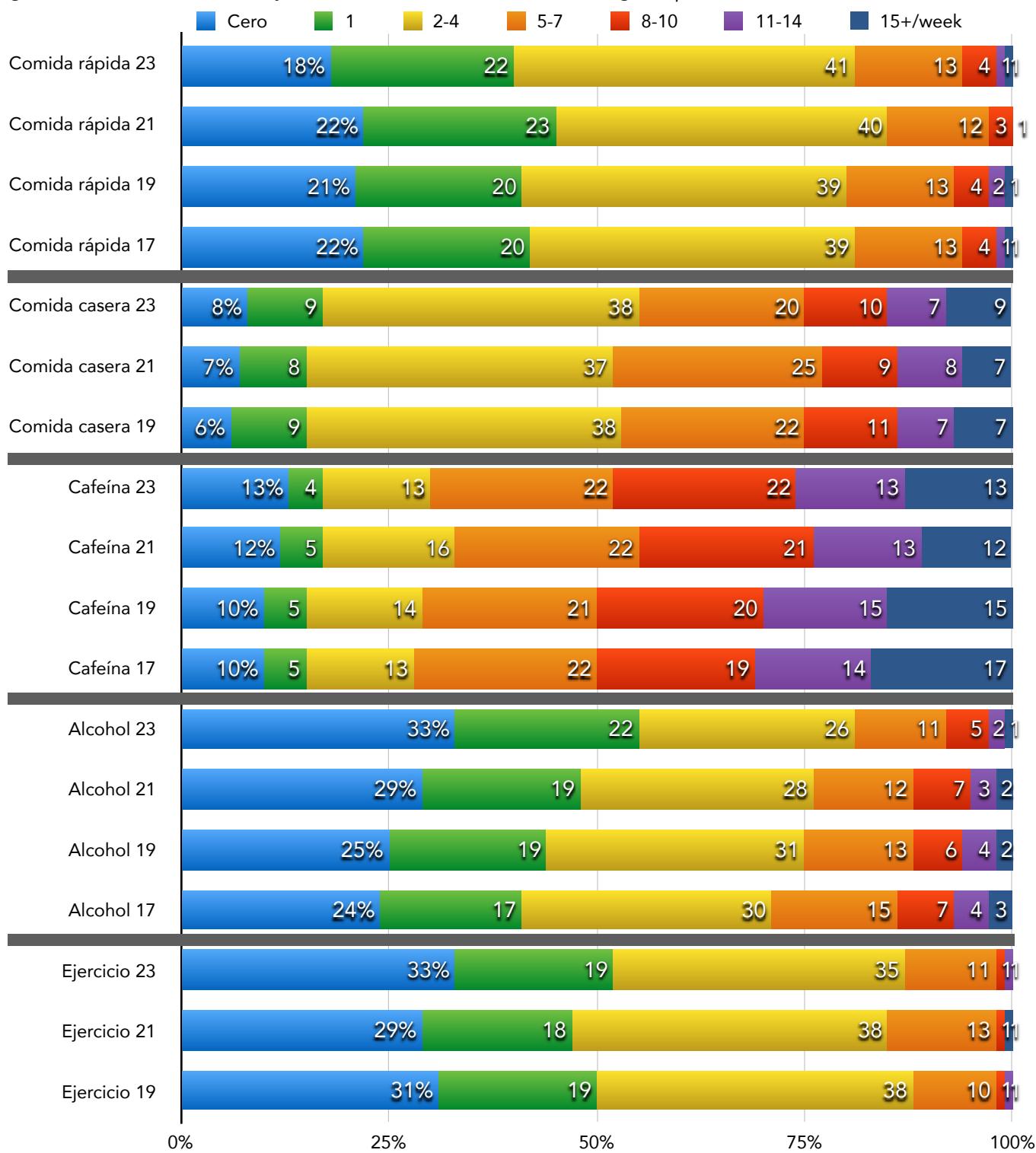
Indirectamente, los métodos de transporte también pueden proporcionar pistas sobre el número de regidores que trabajan en áreas urbanas que proporcionan transporte público. El cuatro por ciento del total de respuestas enumeró otros métodos como Transporte proporcionado por los productores durante las giras, sin desplazamientos debido a trabajar en cruceros u online, viajes compartidos y scooters.

Figura 42: Método de desplazamiento al trabajo en su producción como SM más reciente (n=ver texto)



La Figura 43 indica el consumo de comida rápida, comidas cocinadas por uno mismo / caseras, cafeína y alcohol, así como el ejercicio durante una semana laboral regular. Para hacer un seguimiento de cómo nuestras vidas han cambiado (y no) las cifras de 2017 (n=1.497), 2019 (n=1365) y 2021 (n=1197) han sido incluidas. La encuesta no incluyó una comunidad global de regidores hasta 2021.

Figura 43: Comida/Bebida/Ejercicio en una Semana Laboral Regular por Año (2023 n=1.589)



A los regidores, principalmente en los Estados Unidos, se les preguntó si pertenecían a un sindicato, ya que es un factor importante para las preguntas de la siguiente sección de este informe. Las 1,187 respuestas estaban divididas equitativamente: el 51% pertenecía a al menos un sindicato, mientras que el 49% no lo hizo. El sindicato más representado fue Actors' Equity Association, que obtuvo 529 miembros o el 45% de las respuestas a esta pregunta. Tanto los niveles de representación sindical/no sindicalizado como de la AEA fueron los mismos que en la encuesta de 2021. Otros sindicatos con al menos el 1% de representación fueron AGMA (7%), IATSE (5%), AGVA (1%) y SAG-AFTRA (1%).

La Actors' Equity Association publica un informe anual que incluye datos autoinformados sobre la identidad de género y la raza/etnia de sus miembros. La misma encuesta que recopila esta información también pregunta a los miembros si se identifican como actor o regidor (el sindicato sirve tanto), pero el sindicato nunca ha publicado esa información, por lo que no es posible determinar qué porcentaje de regidores de escena de AEA participan en este estudio. Las figuras 44 y 45 comparan los miembros de AEA que realizaron esta encuesta ($n=529$ por género, $n= 515$ para raza/etnia) a los miembros de la AEA que proporcionaron información demográfica en el Informe Anual 2022-23 ($n=47,936$ para género, $n=40,924$ para raza/etnia).

Figura 44: Género en la AEA según la SM Survey y el Informe anual de la AEA 2022-23

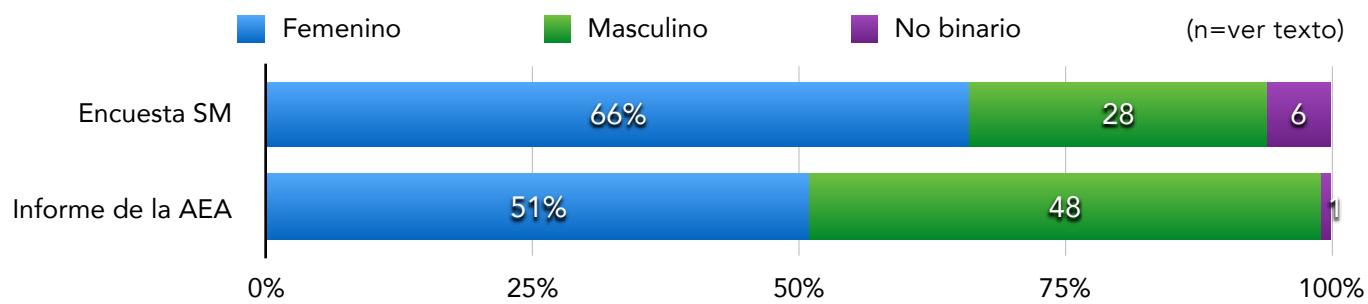
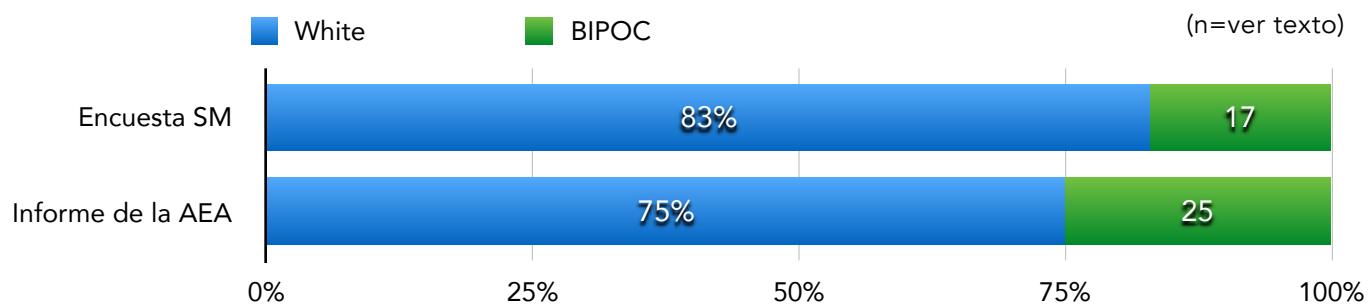
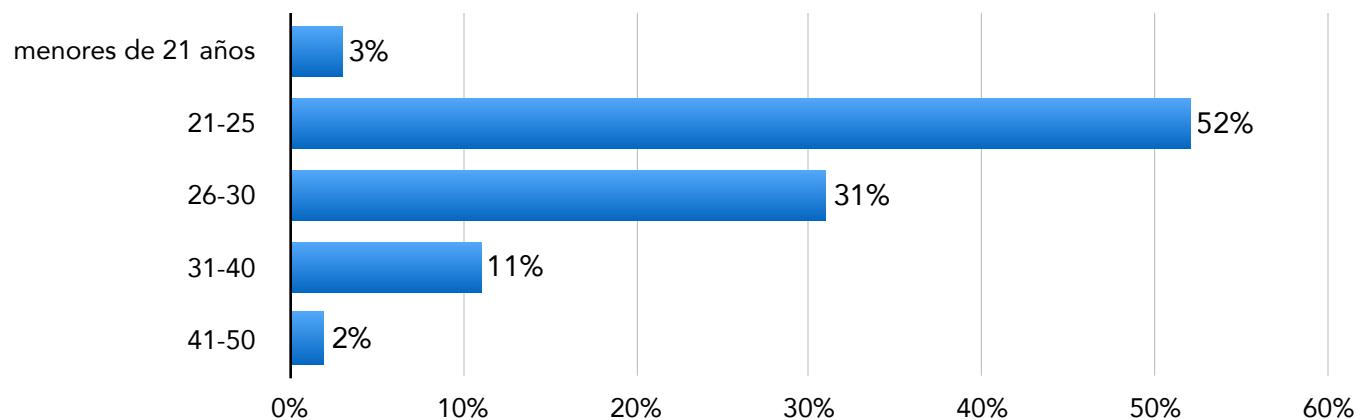


Figura 45: Carrera en la AEA basada en la SM Survey y el informe anual de la AEA 2022-23



A los participantes de la encuesta estadounidense que no eran miembros de la Actors' Equity Association (n=694) se les preguntó sobre su posible afiliación futura: el 31% planeaba afiliarse al sindicato y otro 36% estaba indeciso. Dado que AEA prohíbe a sus miembros aceptar trabajos de regiduría no sindicalizados, muchos regidores intentan buscar el momento adecuado en sus carreras para sindicalizarse. Aunque menos del 1% de los miembros se unieron después de cumplir 50 años, hubo regidores que se unieron a partir de los sesenta años.

Figura 46: Edad al unirse a la Actors' Equity Association (n=529)



SECTION III: EMPLOYMENT

Un grupo de defensa de los trabajadores del Reino Unido publicó el informe Big Freelancer Survey 2023 (BFS3) basado en una encuesta online realizada entre marzo y abril de 2023 a 1.156 participantes de diversas profesiones, incluidos 123 regidores, en las industrias del teatro y el entretenimiento del Reino Unido. BFS3 formuló dos preguntas sobre ingresos y gastos durante el año pasado que queríamos replicar en nuestro estudio usando la situación prepandémica y actual.

Las figuras 47 y 48 están divididas por agrupaciones de países (AUS n=37/39, CAN n=85/ 89, ESP n=22/21, UK n=76/73, USA n=824/880, MULTI n=60/60). Nota: 514 participantes de la encuesta consideraron que esta pregunta no era aplicable porque no trabajaban como regidores antes de la pandemia o han cambiado de profesión desde entonces. La SM Survey informa que un porcentaje más alto experimenta aumentos de ingresos que BFS3, pero ambos muestran una mayoría de participantes con mayores gastos laborales.

Figura 47: Ingresos de la regiduría en comparación con los niveles previos a la pandemia (n=ver texto)

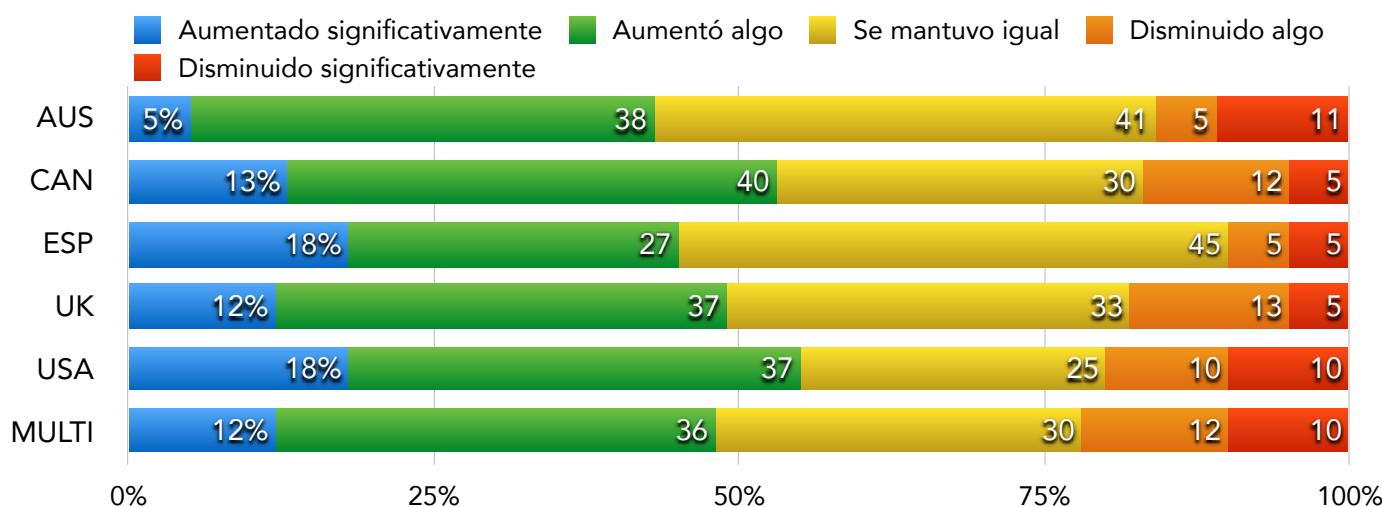
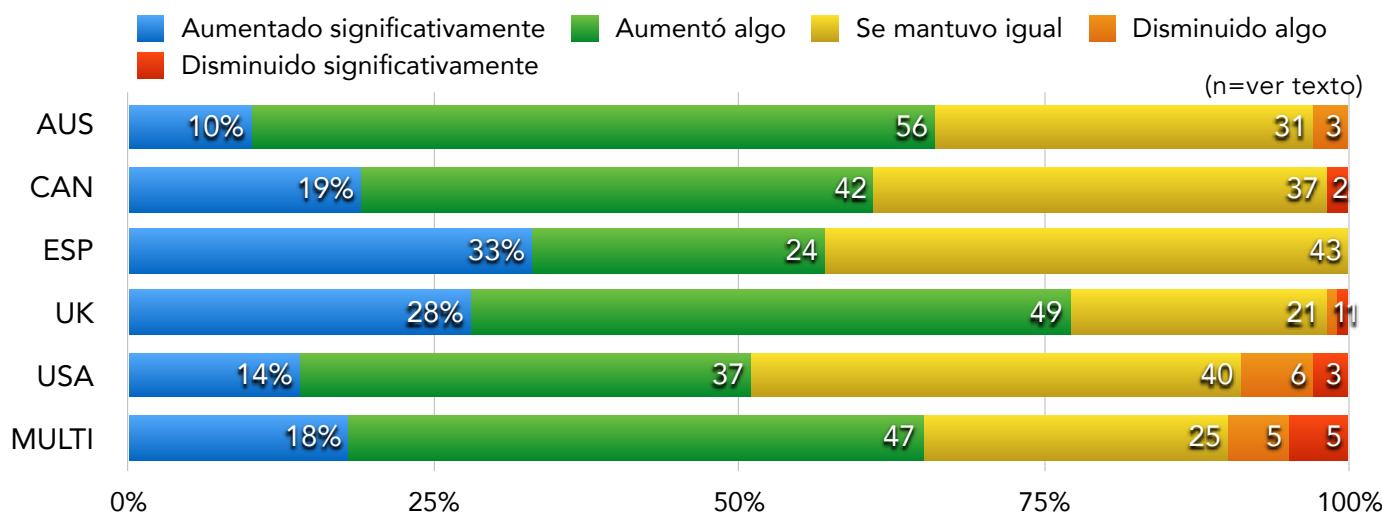


Figura 48: Gastos relacionados con la regiduría en comparación con los niveles previos a la pandemia



Si bien es muy alentador que el 56% de los participantes en la encuesta hayan experimentado aumentos en los ingresos en la regiduría, ¿el aumento de los gastos supera las ganancias? ¿Son suficientes los ingresos de la regiduría? Dado que el costo de vida varía según el país y, a menudo, según las regiones de cada país, se preguntó a los participantes si creían que un salario de regiduría era suficiente para afrontar cuatro posibles acontecimientos de la vida.

Figura 49: Accesible con un salario de regiduría - Australia

(n=35)

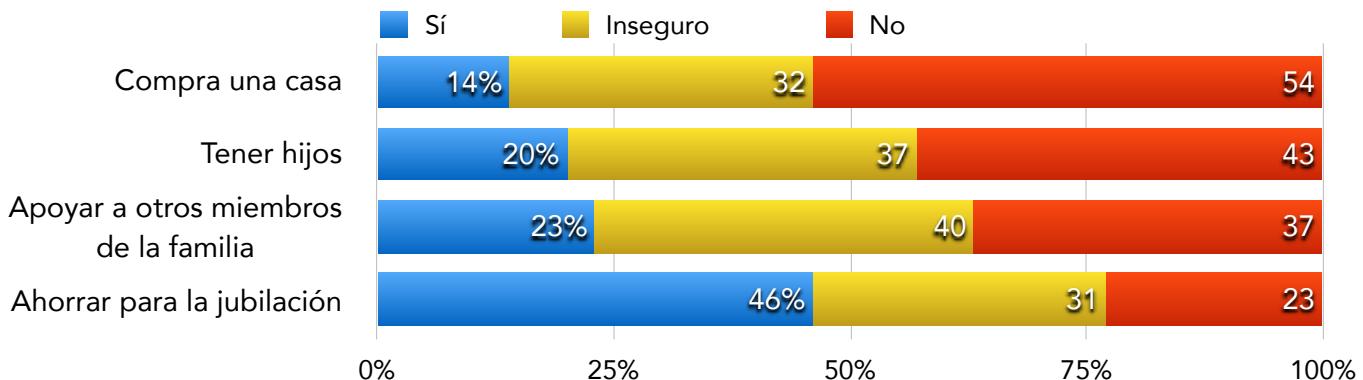


Figura 50: Accesible con un salario de regiduría - Canadá

(n=86)

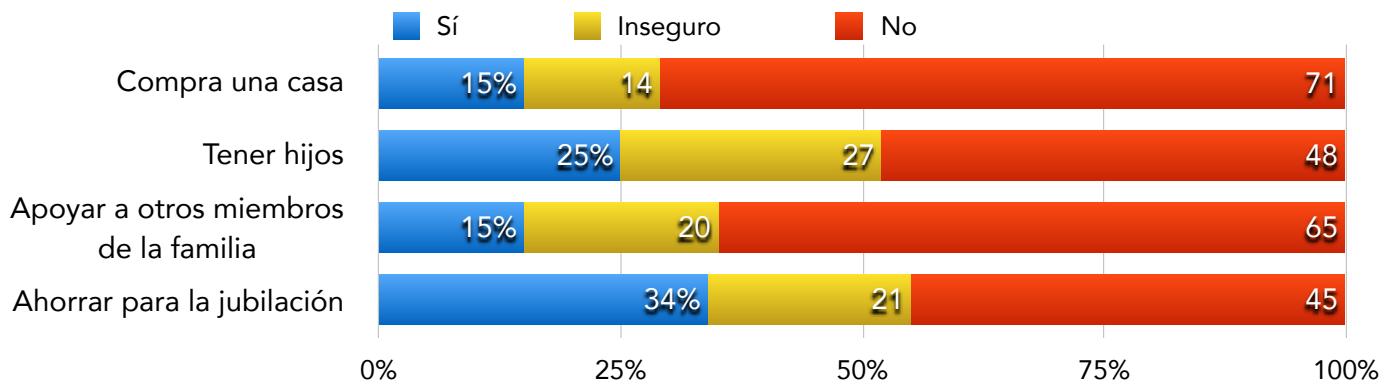


Figura 51: Accesible con un salario de regiduría - España

(n=22)

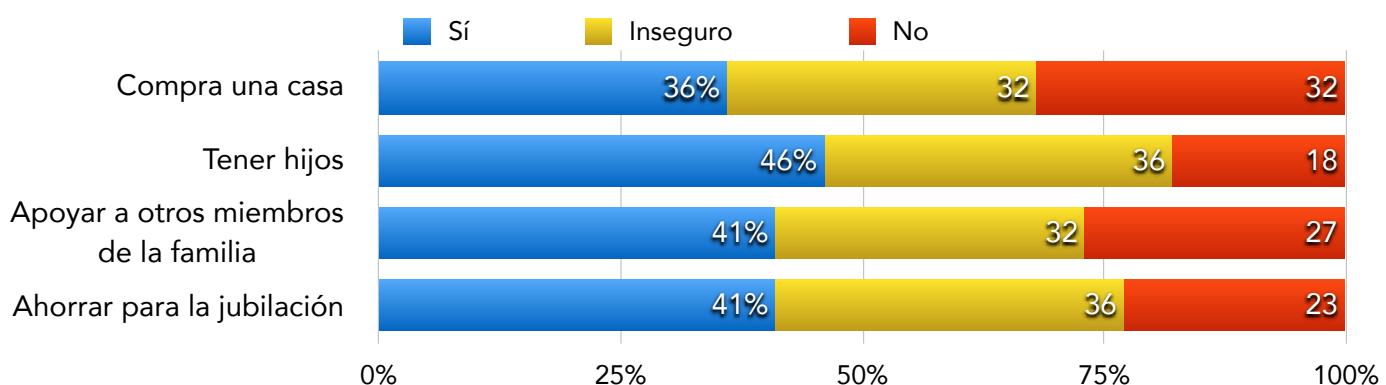


Figura 52: Accesible con un salario de regiduría - Reino Unido

(n=95)

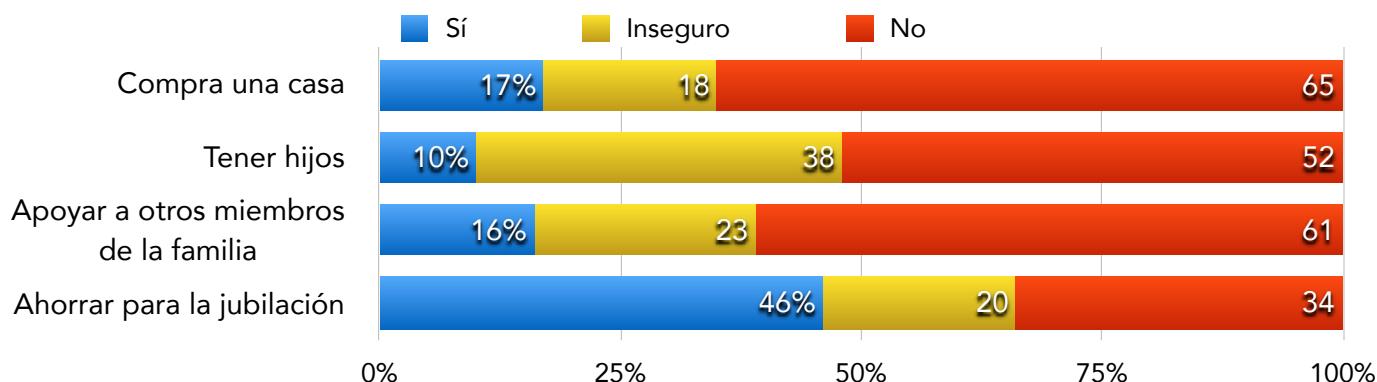


Figura 53: Accesible con un salario de regiduría - Estados Unidos

(n=880)

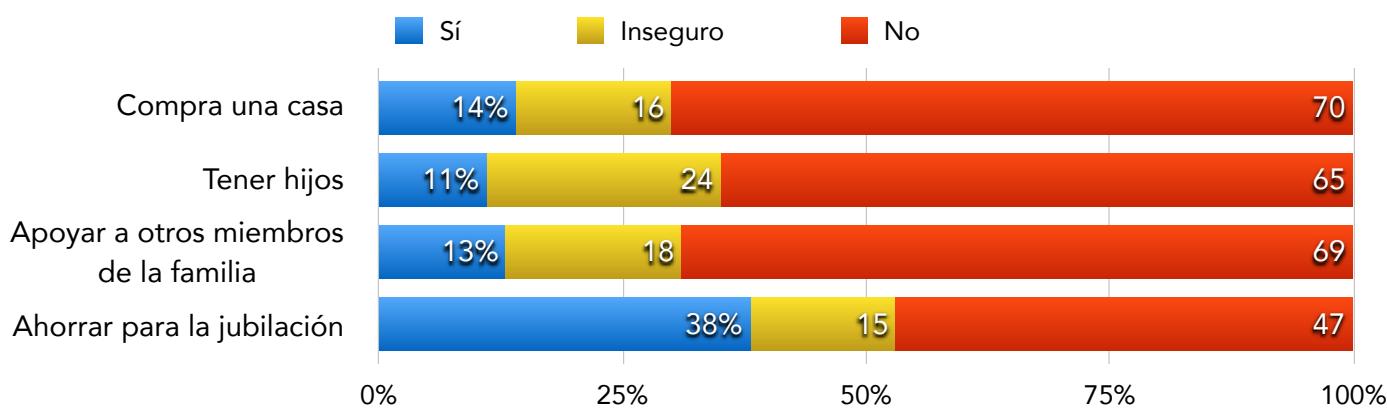
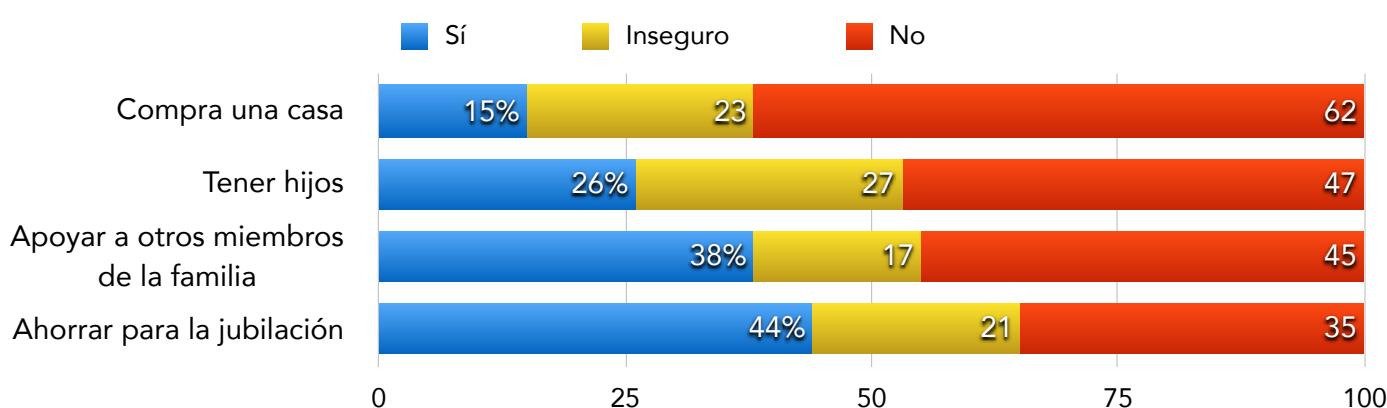


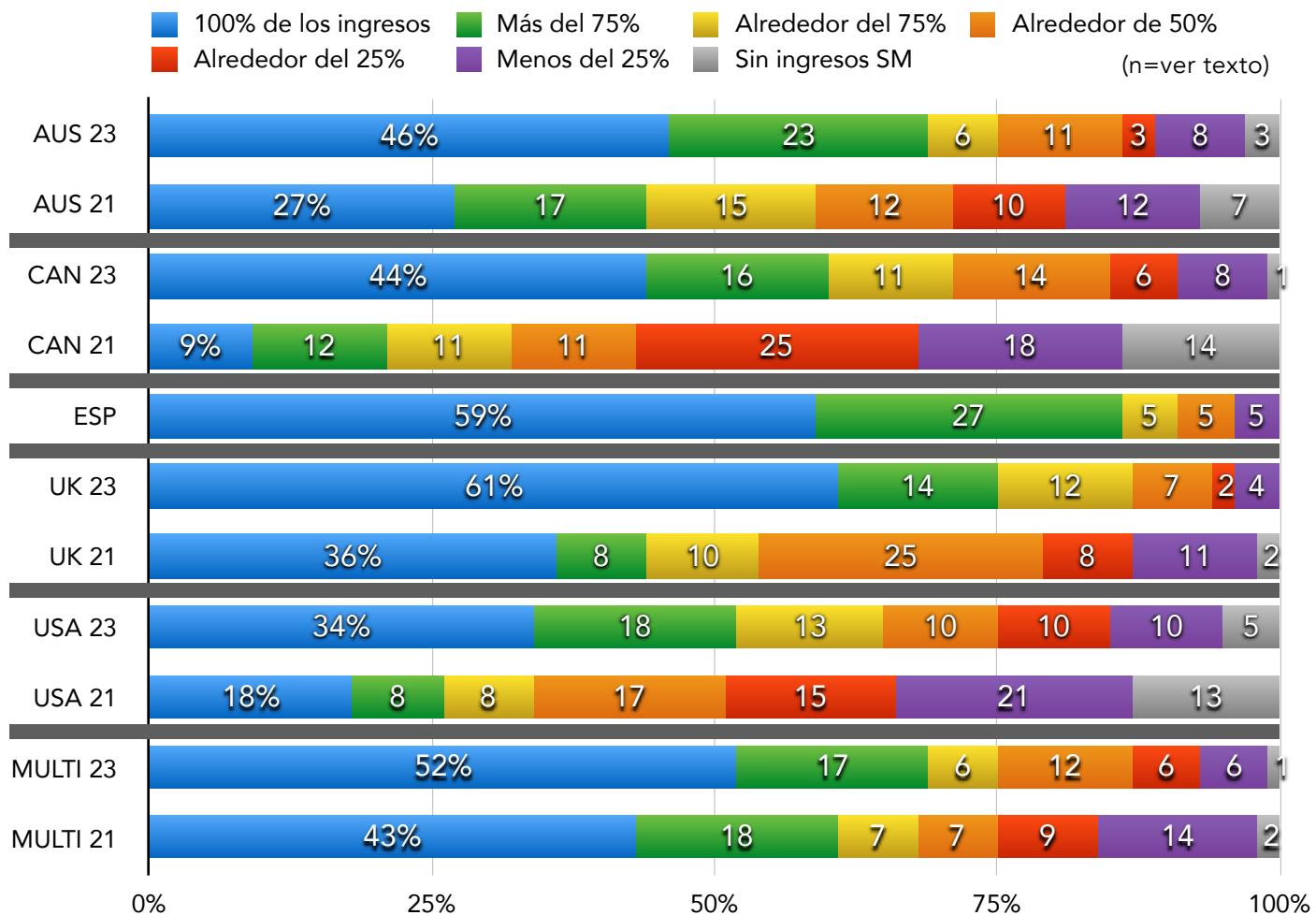
Figura 54: Salario asequible en un puesto de dirección - Grupo multinacional

(n=66)



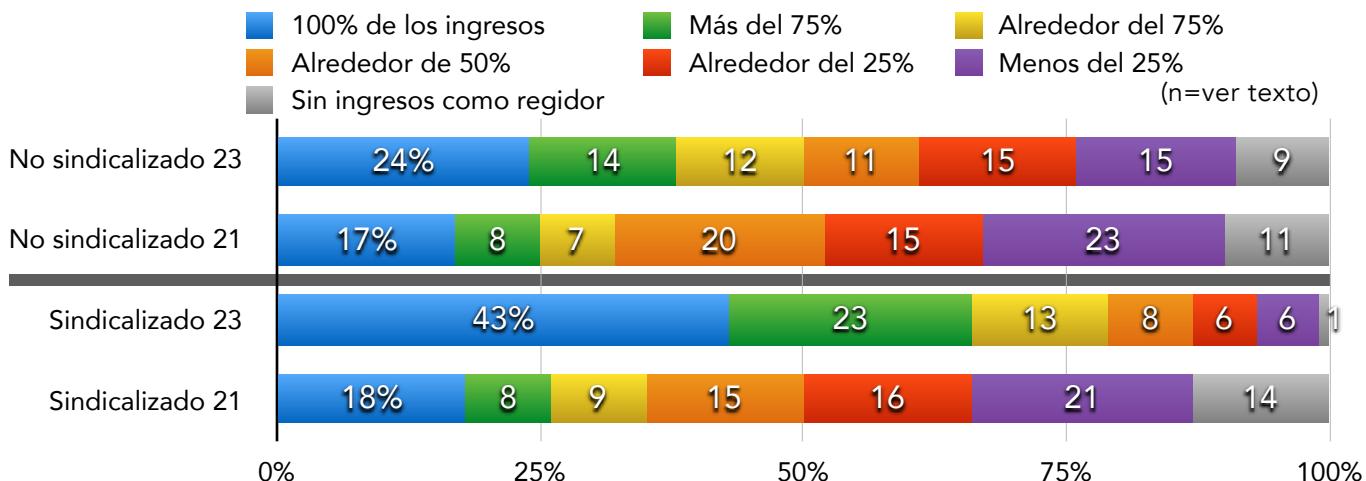
Los datos anteriores sobre el poder adquisitivo deben equilibrarse con la proporción de los ingresos totales de un regidor que proviene del trabajo de regiduría. La **Figura 55** muestra el porcentaje de ingresos anuales durante los últimos 12 meses (octubre de 2022 - octubre de 2023) factorizados por agrupación de países (AUS n=35, CAN n=87, ESP n=22, UK n=95, USA n=891, MULTI n=66). Sin excepción, los porcentajes de ingresos por regiduría en 2023 son significativamente más altos que los niveles reportados en 2021. Para ilustrar esta diferencia, cada grupo de países (con la excepción de España, que no tenía su propio grupo hace dos años) incluye los datos de 2023 y 2021 (AUS n=41, CAN n=44, UK n=52, EE.UU. n=602, MULTI n=44).

Figura 55: Porcentaje de ingresos anuales provenientes de la regiduría por país



La **Figura 56** reduce el porcentaje de ingresos anuales de Estados Unidos por estado no sindicalizado (2023 n=369, 2021 n=270) y afiliación sindical (2023 n=482 y 2021 n=314). Aunque había poca diferencia entre el número de afiliados a sindicatos y no afiliados en 2021 y ambos grupos mostraron un crecimiento este año, los miembros del sindicato informaron porcentajes mucho más altos de ingresos anuales en 2023.

Figura 56: Porcentaje de ingresos anuales provenientes de la regiduría por estatus sindical



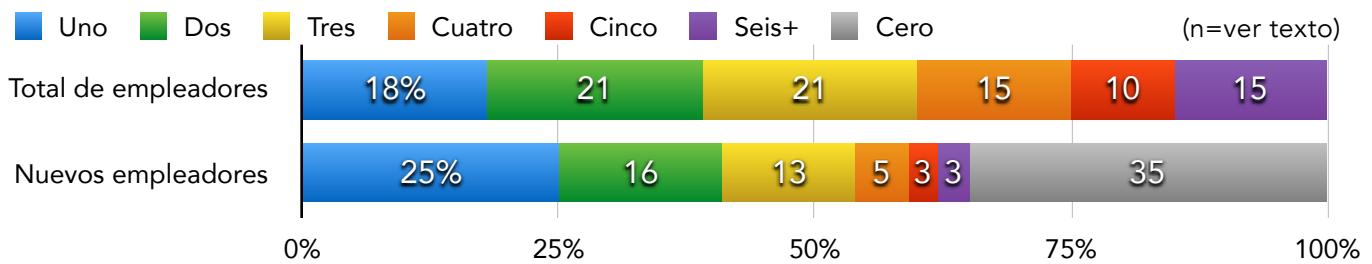
Los aumentos en las Figuras 55 y 56 se alinean con el aumento de ingresos informado en la Figura 47. La encuesta también intentó determinar si hubo un aumento en la cantidad de trabajo, pero es difícil conectar las semanas laborales y los ingresos, ya que puede haber más trabajo pero con salarios más bajos. Además, algunos interpretaron que la pregunta “¿Cuántas semanas ha trabajado en un rol de regiduría durante los últimos 12 meses” incluía proyectos de voluntariado o proyectos educativos no remunerados. **La Figura 57** indica cuántas semanas trabajaron los participantes en cada categoría de trabajo de regiduría (aún no se incluyó una categoría separada para el puesto de RSM). Utilizando los porcentajes Cero Semanas y 41-52 Semanas incluidos en el informe de 2021 (seguimiento de octubre de 2020 a 2021), hay un aumento sustancial en el trabajo semanal. La excepción del aumento en la categoría Cero Semanas reportadas para los DSMs puede deberse a un aumento en la participación en la encuesta de países que no utilizan ese puesto.

Figura 57: Semanas trabajadas en un rol de regiduría durante el último año

	Cero Semanas 2021	Cero Semanas 2023	1-2 Semanas	3-10 Semanas	11-20 Semanas	21-30 Semanas	31-40 Semanas	41-52 Semanas 2021	41-52 Semanas 2023
Becario	N/A	87%	3%	4%	3%	1%	1%	N/A	1%
PA	N/A	66%	9%	14%	4%	3%	2%	N/A	1%
ASM	40%	28%	8%	23%	19%	10%	7%	1%	5%
DSM	70%	77%	3%	7%	5%	2%	2%	<1%	4%
SM	52%	17%	7%	24%	20%	12%	10%	1%	11%
PSM	62%	30%	6%	16%	14%	12%	10%	<1%	12%

Este aumento en las semanas laborales puede estar relacionado con un aumento en el número de empleadores. Algunos participantes no estaban seguros de si "nuevo" significaba nuevo para ellos o productoras que acaban de comenzar sus operaciones por completo. Quizás debido a esta incertidumbre, 1,342 respondieron a la pregunta sobre el total y 1.281 respondieron a la pregunta sobre nuevos empleadores.

Figura 58: Número de empleadores de regidores y nuevos empleadores durante los últimos 12 meses



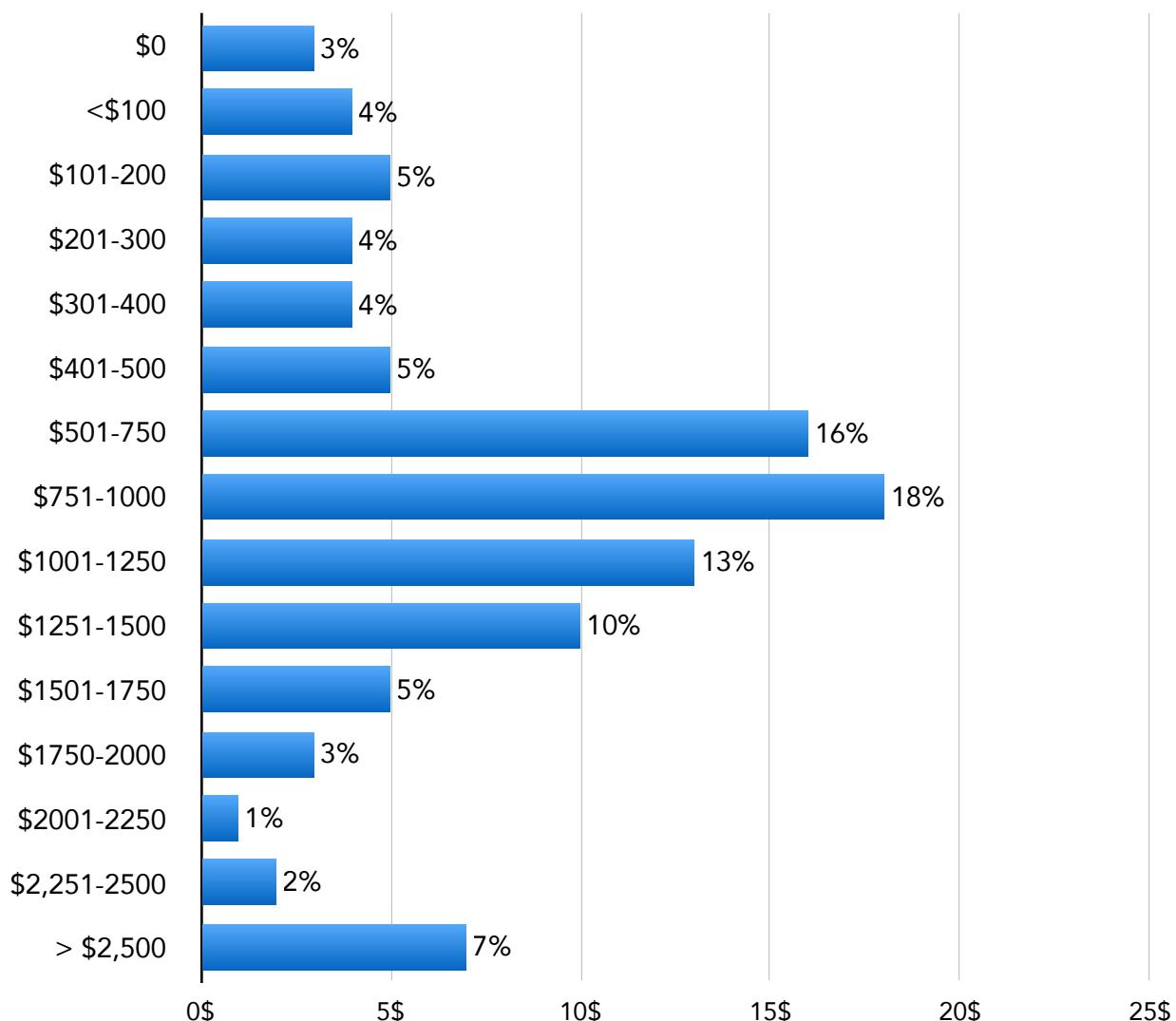
El trabajo también ha vuelto en gran medida a ser presencial: el 17% informó haber hecho alguna regiduría online en los últimos dos años (octubre de 2021-octubre de 2023, n=1766) en comparación con el 39% de las respuestas en 2021 (n=1301). En la encuesta de 2021, el 94% de los participantes mencionaron que preferían el trabajo presencial cuando estuviera disponible.

Si bien anteriormente se hicieron preguntas a todos los participantes sobre los ingresos totales, una pregunta sobre las tasas de pago de forma semanal se limitó a los Estados Unidos, ya que puede ser engañoso utilizar una simple conversión de moneda, ya que el costo de vida y los impuestos varían mucho según el país. Al regidor estadounidense se le pagó una tarifa única por todo el proyecto, dividieron la cantidad entre lo que sería el pago semanal. La encuesta de 2023 agregó cuatro tramos salariales más (en 2021, el tramo final fue de más de \$1500), pero es necesario continuar la escala. Además de las respuestas totales [Figura 59], estos datos también se analizan por estatus sindical [Figura 60], género [Figura 61] y raza [Figura 62]. Las Figuras 60, 61 y 62 incluyen una nota de que se necesita un análisis factorial completo, que tenga en cuenta los años de experiencia, el puesto de trabajo y la ubicación geográfica, para hablar con confianza sobre el impacto de factores individuales como el estatus sindical, el género y la raza. Por ejemplo, dados los datos presentados en la Figura 8 de que los regidores que se identifican como no binarios tienden a ser más jóvenes, hay motivos para sospechar que la edad puede ser un factor que explica por qué los participantes no binarios informaron tasas de pago semanales más bajas. Nos encantaría colaborar con investigadores para investigar más a fondo estas preguntas.

En comparación con los datos de 2021, la distribución de los tramos salariales no sindicalizados se ha mantenido bastante estable, pero los participantes sindicales informaron una mayor frecuencia de los tramos salariales de menos de \$500 por semana en la última encuesta. La brecha salarial de género parece haberse reducido ligeramente desde 2021, con la excepción de los participantes ganan más de \$2,500 por semana en sus proyectos más recientes. Al analizar por raza usando la categorización Blanca/BIPOC, solo hay diferencias mínimas (menos del 2%) para todos menos uno de los tramos de salario medio.

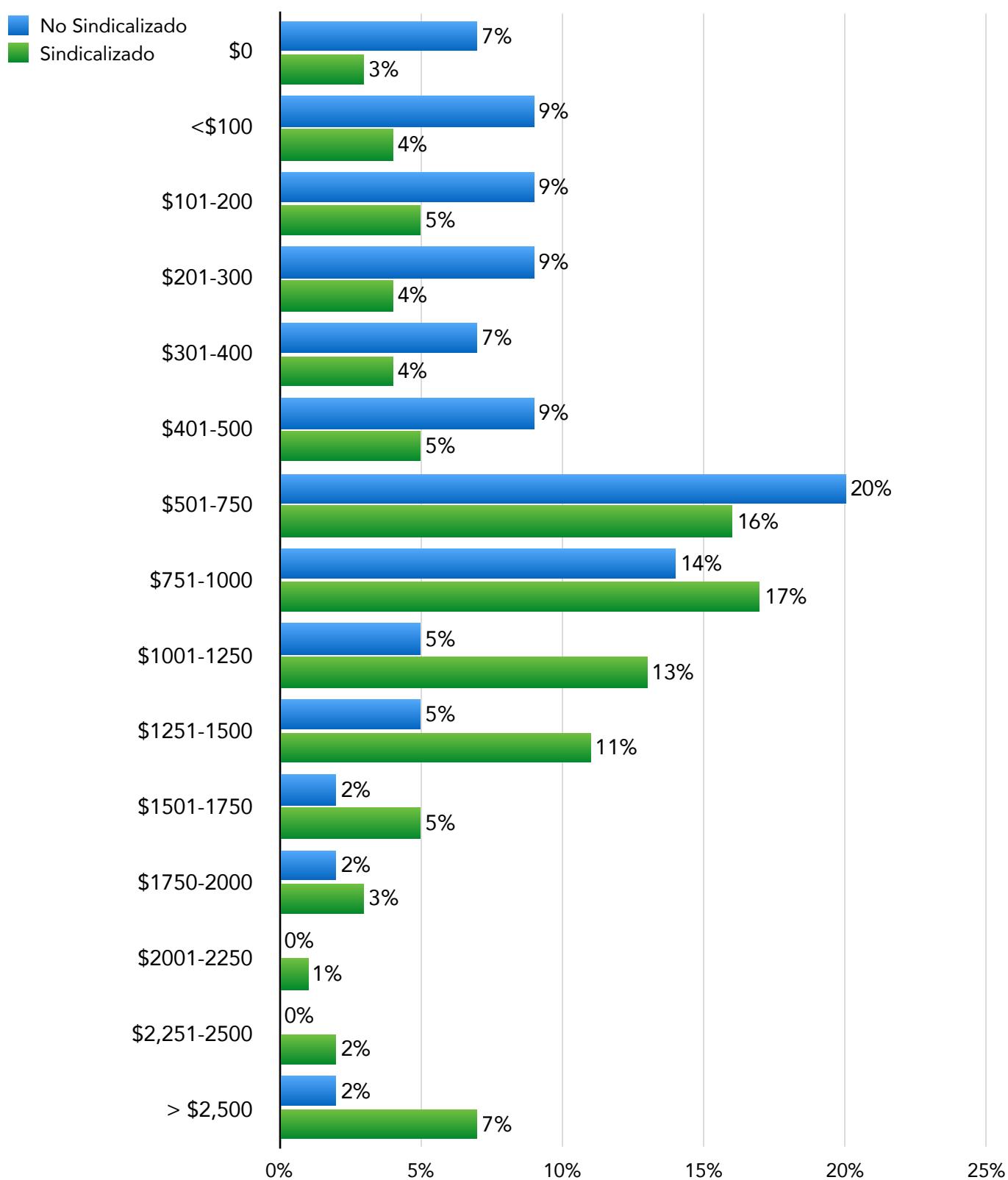
Figura 59: Pago semanal en el proyecto más reciente (EE. UU.)

(n=846)



También se preguntó a los regidores estadounidenses sobre el desempleo; la pregunta se limitó a un solo país ya que cada país utiliza diferentes requisitos para el estatus. En 2023 (n=879), solo el 16% de los participantes indicó haber cobrado desempleo en los últimos doce meses, en comparación con el 51% en 2021 y el 17% en 2019.

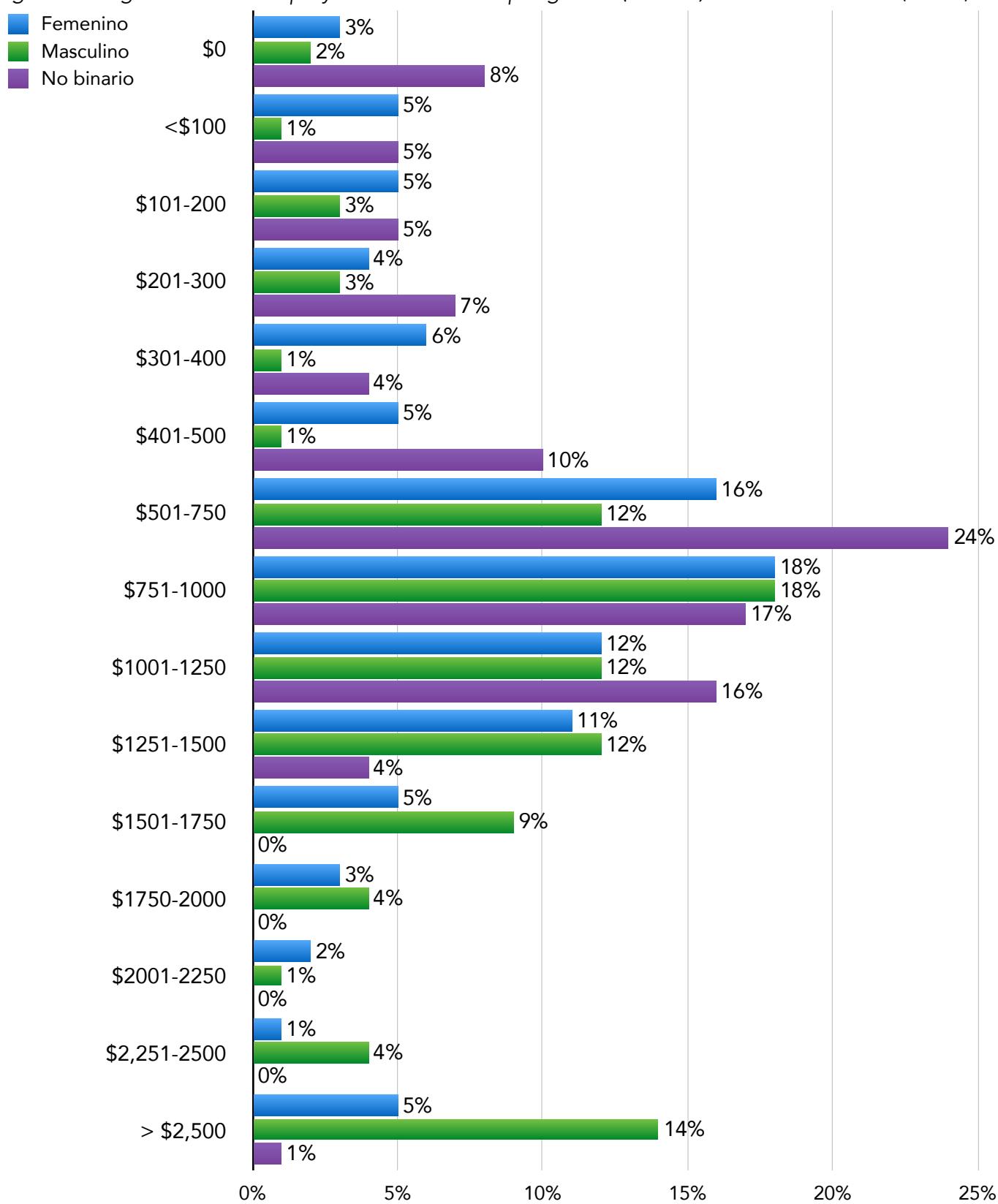
Figura 60: Pago semanal en el proyecto más reciente por estatus sindical (EE. UU.)



NOTA: Este análisis no tiene en cuenta los años de experiencia, el puesto de trabajo ni la ubicación geográfica.

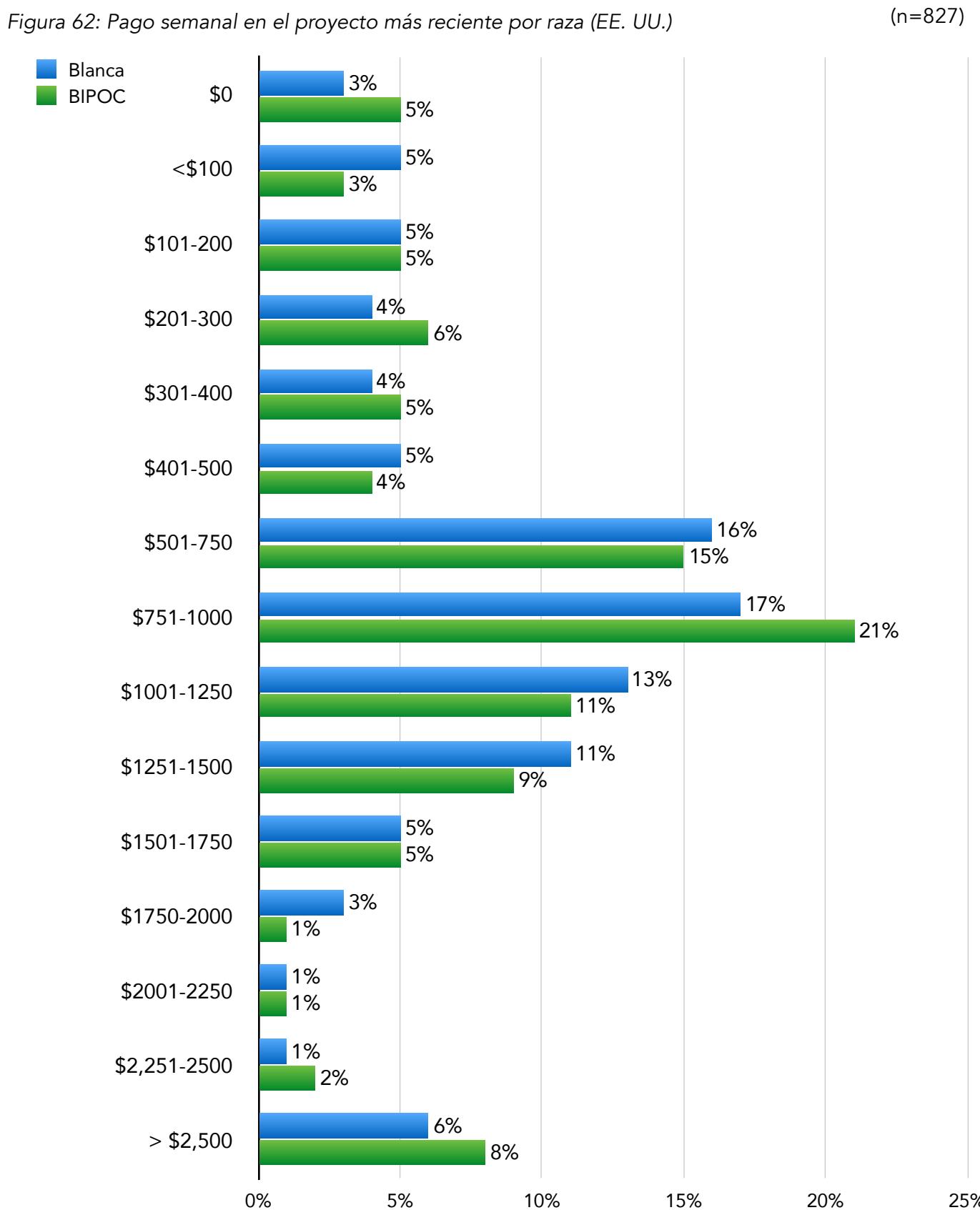
Figura 61: Pago semanal en el proyecto más reciente por género (EE. UU.)

(n=837)



NOTA: Este análisis no tiene en cuenta los años de experiencia, el puesto de trabajo ni la ubicación geográfica.

Figura 62: Pago semanal en el proyecto más reciente por raza (EE. UU.)



NOTA: Este análisis no tiene en cuenta los años de experiencia, el puesto de trabajo ni la ubicación geográfica.

El empleo, al menos en Estados Unidos, proporciona no sólo un salario sino también la posibilidad de obtener un seguro médico. A los participantes estadounidenses que identificaron su ocupación actual como PSM, SM, ASM o Becario se les preguntó si tenían actualmente seguro médico y cómo lo obtenían. Entre 885 respuestas, el 6% no poseía seguro médico. Otro 35% informó haber adquirido su seguro a través de su trabajo de regiduría, que a menudo implica un seguro ofrecido por el sindicato pero que puede realizarse directamente a través de un empleador. Fuera de la regiduría, el 12% obtuvo su seguro médico a través de un trabajo no de regidor, el 17% compró un plan a través de un intercambio y el 30% tenía seguro médico a través de la póliza de otra persona.

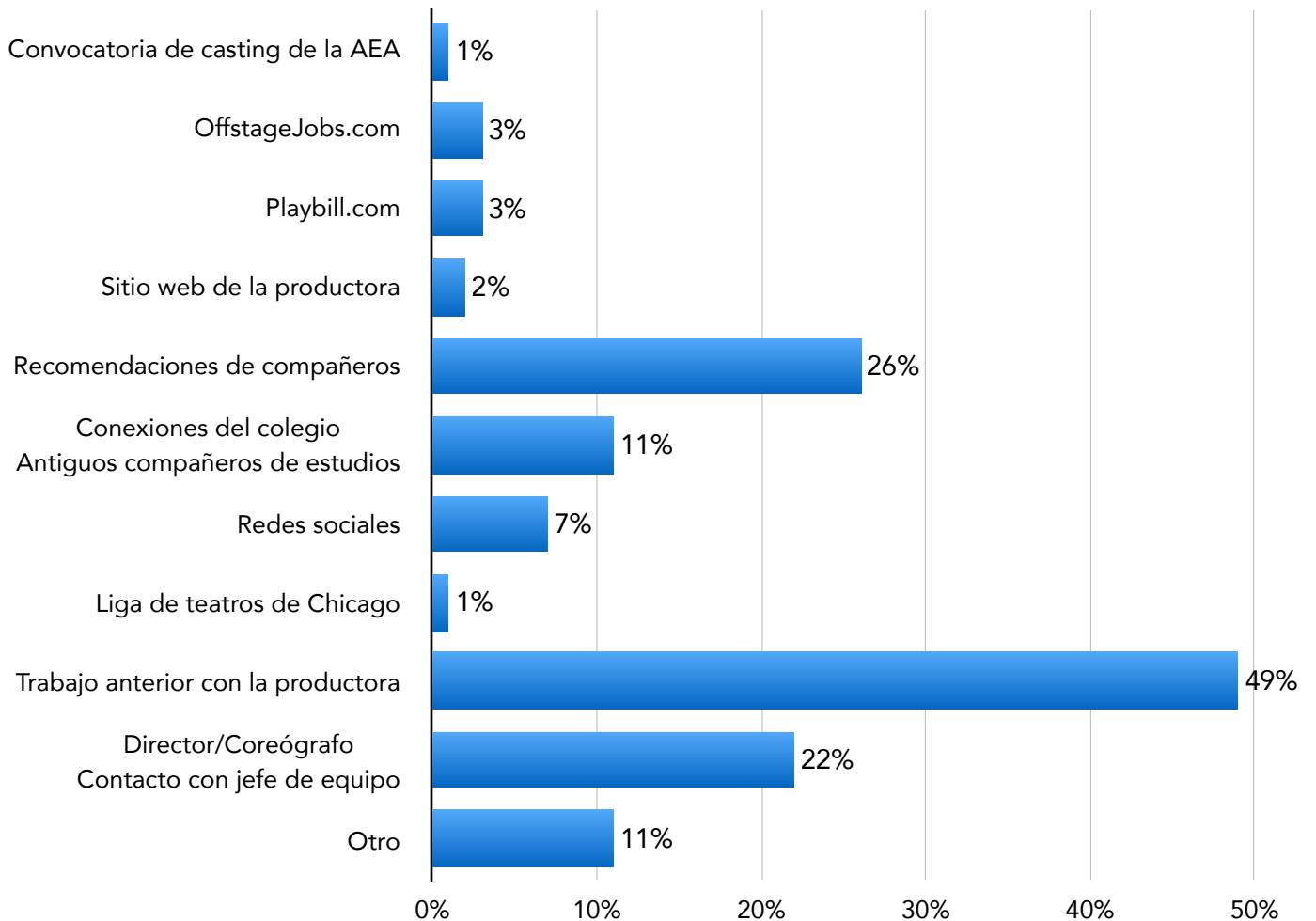
Para determinar el nivel de competencia por los puestos de trabajo, la encuesta preguntó a algunos de sus propios participantes: 371 encuestados indicaron que ocupan puestos en los que contratan a miembros del equipo de regiduría. Cuando se les preguntó cuántas solicitudes reciben en promedio para los puestos anunciados (n=360), la mayoría respondió solo entre 1 y 10 solicitudes (55%). Otro 26% recibió entre 11 y 25 solicitudes, el 11% recibió entre 26 y 50 solicitudes, el 2% recibió entre 51 y 75 y el 4% recibió más de 75 solicitudes para puestos anunciados. En cuanto a las cualidades que buscaban en un candidato (esta era una pregunta de texto abierto; luego se categorizaron las respuestas), las respuestas más comunes fueron: experiencia previa, habilidades laborales, personalidad, capacidad para trabajar en equipo y voluntad de aprender. Algunas respuestas destacadas incluyeron:

- Capacidad de respuesta a comentarios, notas y directrices, capaz de percibir y comprender el ambiente, el tono y las dinámicas sociales en una situación específica, profesionalidad.
- Alguien que esté dispuesto a aprender. Trabajo en una industria única donde la regiduría es diferente a cualquier otro lugar. Por lo tanto, tienen que estar dispuestos a dejar de lado sus forma habitual de hacer las cosas y adaptarse a nuestros métodos.
- Amabilidad, sentido del humor, adaptabilidad, buena capacidad de escucha.
- Alguien que sea organizado, tenga atención al detalle, capacidad para realizar múltiples tareas y comprensión de instrucciones simples, con un historial laboral que muestre niveles crecientes de responsabilidad en su trabajo y/o ascenso a nivel de supervisor.

Varios empleadores señalaron que intentan contratar personas que conocen y que no se anuncian todos los puestos. A los participantes estadounidenses se les preguntó a través de qué fuente consiguieron su trabajo más reciente y pudieron indicar más de una fuente. Las fuentes que recibieron menos del 1% de las 860 respuestas incluyeron ARTSEARCH, DanceUSA, Opera America, Stage Managers' Association, SETC, USITT, asociaciones municipales/regionales (la Liga de Teatros de Chicago sí figura en la lista con el 1%), y referencias de otros regidores.

Figura 63: Fuentes utilizadas para encontrar trabajos de regiduría (EE. UU.)

(n=860)



Las últimas cinco ediciones de esta encuesta han incluido preguntas sobre la negociación de salario. Con un aumento general de las oportunidades laborales, ¿hay más regidores intentando negociar y, de ser así, están teniendo éxito? A los participantes se les hizo una serie de preguntas: En los últimos tres puestos de regiduría, ¿intentó negociar un salario más alto?

¿Tus intentos tuvieron éxito?

En la última negociación exitosa, ¿cuánto más ganó?

¿Negoció por algo que no sea el salario (enumere todo lo que corresponda)?

Para las dos primeras preguntas, la **Figura 64** muestra el total de respuestas por año y luego los datos de 2023 se dividen en la **Figura 65** por género (n=1,401), raza en los Estados Unidos (n=1,016), estado sindical en los Estados Unidos (n =1,014) y agrupación de países (n=1,405). Las ganancias extra porcentualmente respecto a la oferta inicial aparecen en la **Figura 66**.

Figura 64: Frecuencia de negociación y éxito de la negociación por año

(n=1.412)

	Negociado las 3 veces	Negociado al menos una vez	Nunca negociado	Siempre tuvo éxito	A veces tuvo éxito	Nunca tuvo éxito
2023	15%	36%	49%	33%	50%	17%
2021	14%	31%	55%	31%	53%	16%
2019	10%	33%	56%	34%	47%	19%
2017	8%	26%	66%	29%	51%	20%
2015	8%	33%	59%	24%	69%	7%

Figure 65 : Frecuencia de negociación y éxito según múltiples factores

(n=ver texto)

	Negociado las 3 veces	Negociado al menos una vez	Nunca negociado	Siempre tuvo éxito	A veces tuvo éxito	Nunca tuvo éxito
Femenino	12%	37%	51%	34%	48%	17%
Masculino	22%	34%	44%	30%	56%	15%
No binario	13%	38%	49%	33%	46%	21%
BIPOC	16%	31%	53%	24%	46%	30%
Blanca	15%	38%	47%	38%	47%	15%
No sindicalizado	9%	34%	57%	39%	44%	17%
Sindicalizado	20%	40%	41%	34%	48%	18%
AUS	12%	31%	57%	19%	67%	14%
CAN	15%	32%	53%	22%	67%	12%
ESP	14%	15%	71%	50%	50%	0%
UK	8%	39%	53%	38%	44%	19%
USA	15%	37%	48%	35%	47%	17%
MULTI	16%	41%	43%	21%	65%	14%

Figura 66: Ganancias adicionales en la última negociación exitosa por múltiples factores (n=588)

	<5% del salario	6-10% del salario	11-20% del salario	>20% del salario
Total	49%	32%	12%	8%
Femenino	50%	32%	12%	6%
Masculino	42%	35%	13%	11%
No binario	52%	24%	12%	12%
BIPOC	41%	32%	17%	10%
Blanca	48%	33%	11%	8%
Sindicalizado	43%	32%	14%	12%
No Sindicalizado	51%	31%	11%	6%
AUS	67%	22%	11%	0%
CAN	55%	34%	9%	2%
ESP	17%	33%	33%	17%
UK	53%	32%	8%	8%
USA	47%	33%	12%	8%
MULTI	47%	22%	18%	11%

Las negociaciones laborales pueden incluir más que solo el salario. **La Figura 67** enumera otras áreas de los contratos que los participantes negociaron más allá de lo que el productor ofreció originalmente. La categoría "Mejora del alojamiento" incluía un mayor espacio o una vivienda más cercana al lugar de trabajo; "Tecnología personal" era el reembolso por gastos personales como un plan de telefonía móvil.

El tiempo de vacaciones pagadas es otro tema que se puede negociar. **La Figura 68** ilustra el tiempo de vacaciones de octubre de 2022 a octubre de 2023 para aquellos que indicaron que su ocupación actual era la regiduría. Los datos están divididos por agrupaciones de países (AUS n=29, CAN n=74 , ESP n=21, UK n=84, USA n=730, MULTI n=56) ya que las leyes y costumbres nacionales tienen un impacto importante en la duración de las vacaciones.

Figura 67: Elementos no salariales negociados en trabajos de regiduría

(n=1.362)

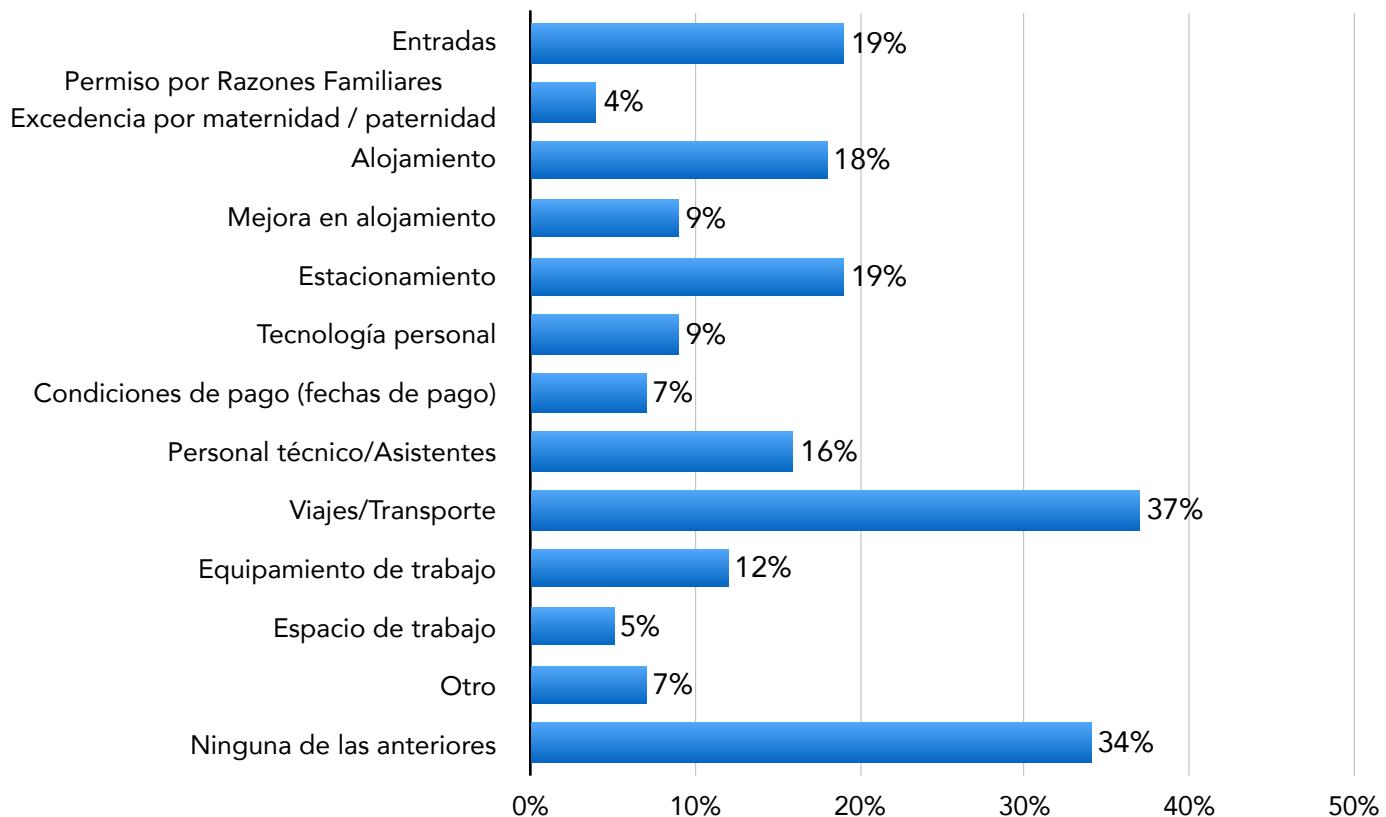
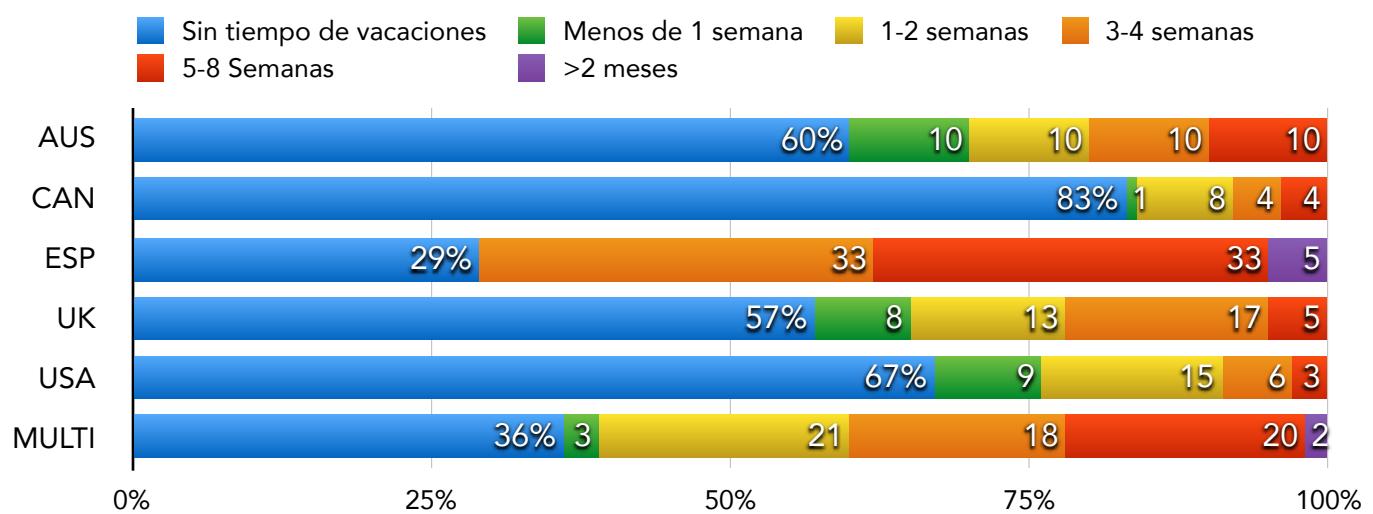


Figura 68: Tiempo de vacaciones pagadas en los últimos 12 meses por país

(n=ver texto)



Las tendencias del empleo no pueden analizarse sin examinar también la discriminación en la contratación. El cincuenta y dos por ciento de los participantes de la encuesta (n=1,594) informaron que la discriminación por identidad había afectado su capacidad para obtener un trabajo de regiduría y otro tres por ciento seleccionó “preferiría no responder”. Esta es una estadística autoinformada que se aplica a toda la carrera de regiduría del participante, por lo que estos datos no se pueden utilizar para identificar un número específico de casos o rastrear si las tasas de discriminación cambian cada año. También vale la pena señalar que muchos regidores informaron haber enfrentado discriminación en la contratación debido a una intersección de múltiples identidades demográficas.

La Figura 69 presenta el porcentaje de participantes de la encuesta que se identifican dentro de un grupo demográfico que han informado sobre discriminación en la contratación en regiduría. En este formato no se pueden analizar dos categorías de discriminación. La primera es “nacionalidad/país de origen” (3% de todas las respuestas), ya que esta categoría se extiende más allá de las identidades raciales, además, la raza solo se preguntó a los participantes estadounidenses. La segunda categoría fue la edad: el 39% de todos los participantes informaron haber experimentado discriminación por edad en algún momento de sus carreras. De los 614 regidores que denunciaron discriminación por edad, el 81% lo fue por ser demasiado joven, el 14% por ser demasiado mayor y el 5% había enfrentado discriminación durante el curso de sus carreras tanto por ser demasiado joven como por ser demasiado mayor. Además, el 3% de los participantes notó discriminación en la contratación basada en otras identidades como religión, estatus parental y talla corporal.

Figura 69: Discriminación por identidad en la contratación de regiduría

(n=ver texto)

Discriminación	Grupo de identidad	n= para el grupo	Denuncia discriminación en la contratación
Género	Femenino	1,093	26%
	Masculino	328	19%
	No binario	158	34%
Raza (USA)	BIPOC (USA)	219	26%
	Blanca	963	6%
Orientación sexual	LGTBIQA+	820	6%
	No LGTBIQA+	725	3%
Discapacidad	Tener discapacidad	282	28%
	No tener discapacidad	1289	<1%

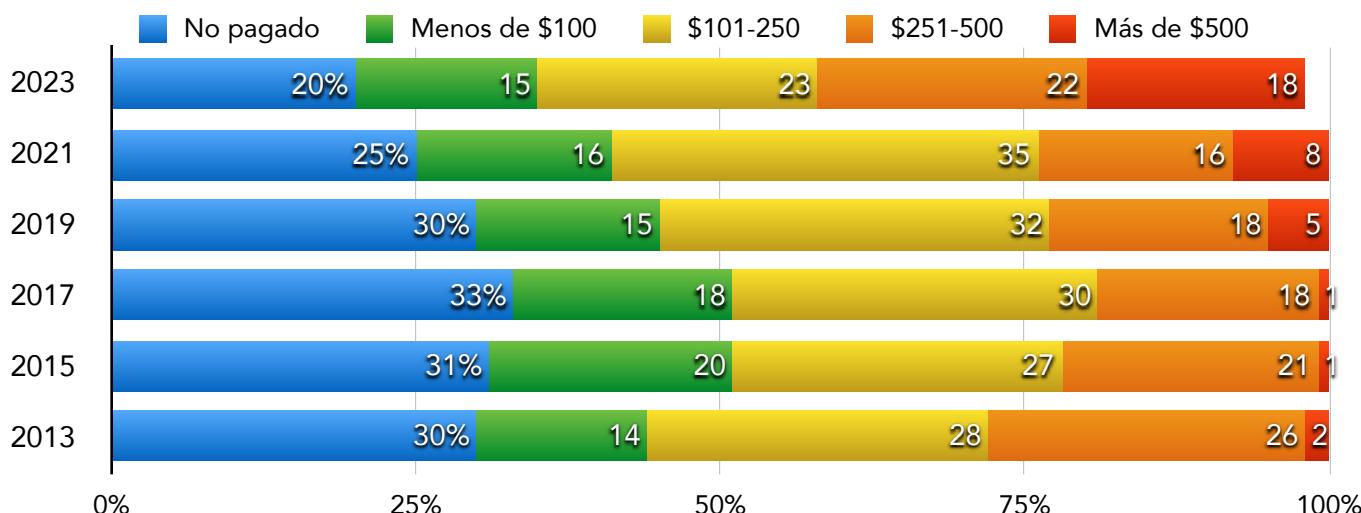
Por identidad de género (n=1,570), el 38% de las personas se identifican como género femenino, el 29% como masculino y el 31% de las personas identificadas como no binarias reportaron haber experimentado acoso sexual en el lugar de trabajo. No hubo distinciones significativas por país: 36% en Estados Unidos, 35% en Canadá y España, 34% en Australia, 33% en el Reino Unido y 31% en el grupo multinacional.

También se preguntó a los participantes sobre el acoso sexual en su trabajo de regiduría. En un grupo de 1.615 regidores, el 53% había sido testigo de acoso sexual en el trabajo (el 3% eligió Prefiero no responder) y el 35% había experimentado acoso sexual ellos mismos (el 3% eligió Prefiero no responder).

Una forma en que las industrias de las artes escénicas están tratando de combatir el acoso sexual en el lugar de trabajo es mediante el empleo de entrenadores, coordinadores, coreógrafos y consultores de Arts Intimacy. Arts Intimacy aborda solo formas específicas de acoso en el lugar de trabajo, pero el 71% de los regidores a nivel mundial (n=1,614) han trabajado con un representante de Arts Intimacy al menos una vez.

El último conjunto de preguntas sobre empleo fue para los participantes que se encuentran al comienzo de sus carreras. Entre 217 becarios, aprendices y estudiantes encuestados, el 67% tenía "muchas probabilidades" de seguir una carrera en regiduría y otro 25% era "algo probable". Como se examinó anteriormente, la decisión de dedicarse a la regiduría puede verse afectada por la capacidad de costear el proceso de formación. A los estadounidenses que habían participado en unas prácticas o aprendizaje durante los últimos dos años se les preguntó cuánto recibían como compensación. **La Figura 70** incluye datos de cinco encuestas anteriores para mostrar cómo ha cambiado la compensación por prácticas desde la pandemia (2023 n=175, 2021 n=142, 2019 n=207, 2017 n=312, 2015 n=420, 2013 n=204). Los datos de 2023 suman el 98% ya que el 2% reportó tener que pagar sus prácticas. De 137 participantes que recibieron compensación, el 23% informó haber recibido pago de horas extras, una mejora desde la pandemia.

Figura 70: Pago semanal de las prácticas/aprendizaje más recientes (EE. UU.) (n=ver texto)



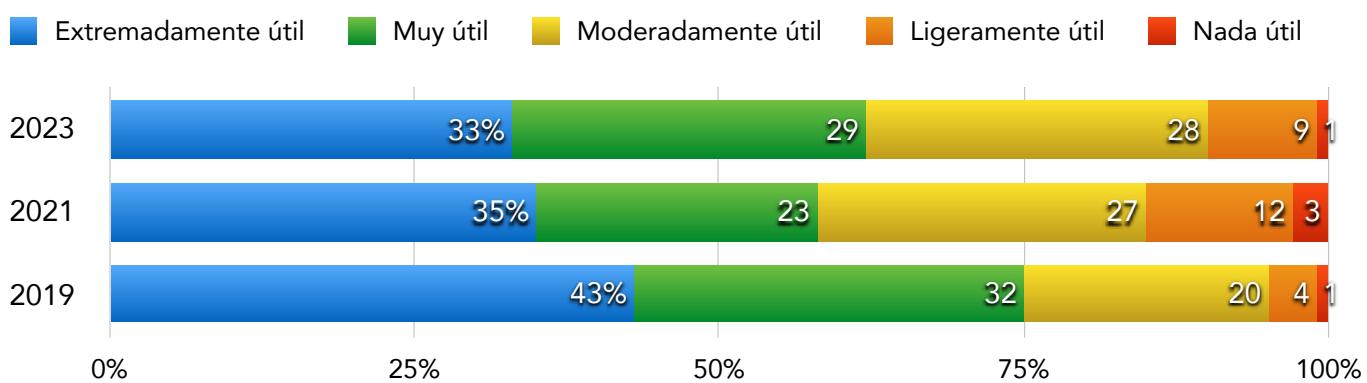
Así como los regidores pueden ser compensados con algo más que un simple salario, los becarios y aprendices también pueden recibir una compensación no económica [Figura 71]. El “Transporte local” incluía abonos de transporte público, mientras que los “Viajes por contrato” incluían viajes hacia/desde la ciudad sede. En general, el 40 % de 173 respuestas consideró que la remuneración de sus prácticas/beca era justa, un aumento con respecto al 32 % en 2021, pero aún no representa la mayoría de las respuestas.

Figura 71: Compensación no remunerada de becarios basada en el pago semanal (n=168)

Categoría de pago semanal	Alojamiento	Vivienda con descuento	Comidas	Transporte local	Viajes por contrato
Le pagué la productora	33%	33%	67%	0%	0%
No pagado	9%	0%	0%	3%	0%
Menos de \$100	38%	0%	4%	4%	8%
\$101-250	72%	8%	13%	10%	10%
\$251-500	50%	11%	5%	11%	8%
Más de \$500	34%	3%	14%	10%	14%

Aunque la remuneración está mejorando, el valor de lo percibido en las prácticas de regiduría en los Estados Unidos no ha vuelto a los niveles prepandémicos [Figura 72]. ¿Cuáles son los objetivos de las prácticas? ¿Se comunican de manera efectiva a los becarios? ¿Los cumplen el productor, el equipo de regiduría y el becario?

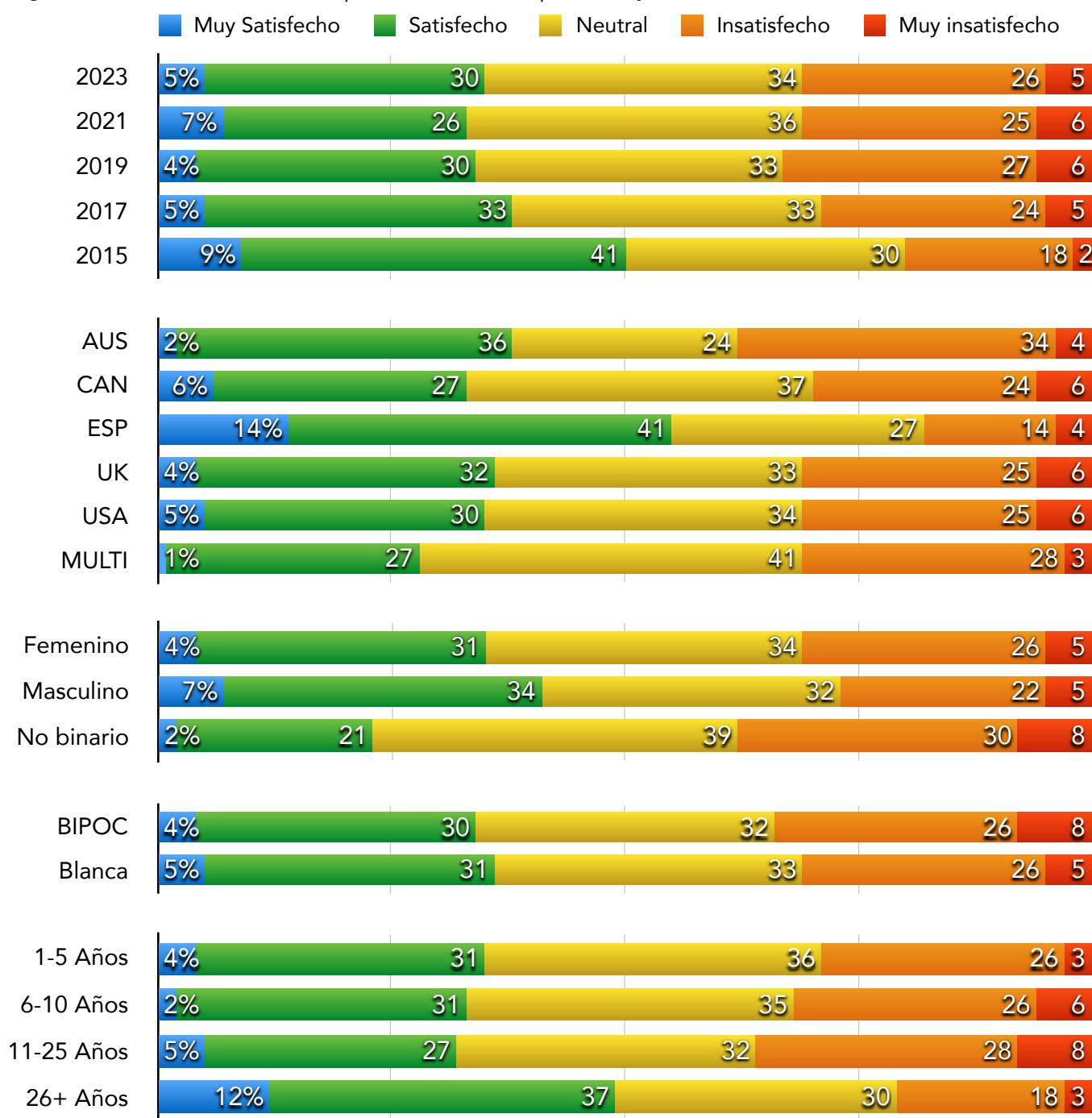
Figura 72: Utilidad de las prácticas/beca en los últimos dos años (n=173)



SECCIÓN IV: PERSPECTIVAS A LARGO PLAZO

La pandemia mundial presentó una oportunidad para reajustar o reorganizar prioridades. La **Figura 73** analiza la satisfacción de los participantes con el equilibrio entre vida personal y laboral en general (n=1.403), por grupo de países (AUS n=47, CAN n=104, ESP n=22, Reino Unido n=103, EE.UU. n=1.049, MULTI n= 71), identidad de género (n=1391), raza en los Estados Unidos (n=1021) y años de experiencia en el campo (n=1391).

Figura 73: Satisfacción con el equilibrio entre vida personal y laboral (n=ver texto)



Junto con la pregunta sobre el equilibrio entre vida personal y laboral se planteó una pregunta sobre la satisfacción general con la regiduría como carrera. Ambas preguntas estaban abiertas a todos los participantes, excepto a los actuales estudiantes y aquellos con menos de un año de experiencia. La **Figura 74** analiza la satisfacción de los participantes por año (2023 n=1406, 2021 n=731), por grupo de países (AUS n=47, CAN n=105, ESP n=22, UK n=103, USA n=1050, MULTI n =72), identidad de género (n=1394), raza en los Estados Unidos (n=1022) y años de experiencia en el campo (n=1394). Como se señala en cada adición de esta encuesta, las personas que no están satisfechas con la regiduría tienen menos probabilidades de dedicar entre 10 y 15 minutos a una encuesta voluntaria sobre el campo, por lo que es posible que los niveles de insatisfacción puedan estar poco reflejados respecto a los niveles reales.

Figura 74: Satisfacción con la carrera de Regiduría (n=ver texto)



Se pidió a los participantes de la encuesta que identificaran los factores que contribuían a su nivel de satisfacción o insatisfacción. Recibimos 577 respuestas relacionadas con la satisfacción profesional, que luego se clasificaron con citas representativas de los participantes:

Pasión por hacer arte, 27% de todos los factores de satisfacción

- ¡Me encanta mi trabajo! Siento que he encontrado un empleo que me estimula y se ajusta a mis habilidades, deseos, cualidades personales y mi experiencia variada. Todavía tengo muchas cosas por probar y aprender en la regiduría, lo cual es muy emocionante porque me siento muy competente y bajo control al mismo tiempo. No acepto contratos que estén más allá de mis habilidades, las cuales he llegado a aprender con mis experiencias anteriores. Me siento satisfecha cuando siento que he dado más de lo que se esperaba de mí y cuando he anticipado posibles problemas...
- Me pagan decentemente (definitivamente me deberían pagar más y recibir otros beneficios sería bueno, pero mejor que otras personas que conozco de todos modos), trabajo con buena gente, tengo un estilo de vida aventurero y tengo desafíos y crezco personalmente cada día que trabajo. Tengo una vida social/hogar saludable, y si bien hay espacio para crecer, siento que mi trayectoria va en la dirección correcta a buen ritmo.
- La producción teatral cambia cada 2 meses y disfruto del arte en primera fila.
- He tenido la suerte de trabajar como regidor a tiempo completo durante más de 25 años, haciendo lo que amo, trabajar con todo tipo de artistas y al mismo tiempo sentirme seguro financieramente. Como miembro de AEA, tengo seguro médico, un 401K y después de 25 años, todavía siento alegría al ir a trabajar.

Disponibilidad de trabajo, 19%

- He podido trabajar constantemente y gano lo suficiente para vivir cómodamente y ahorrar para el futuro.
- Estoy trabajando de manera sostenida y continua, y las conexiones que he hecho a lo largo de mi carrera están generando ofertas y oportunidades de trabajo. Es satisfactorio ver que eso da sus frutos con el tiempo y me permite tomar las decisiones que mejor me vengan ahora.
- Me encanta el trabajo en general y he construido un lugar dentro de la comunidad donde me siento apreciado y querido. Finalmente estoy en un lugar donde puedo elegir contratos con buenas empresas en lugar de tomar todo lo que llegue para mantener un techo sobre mi cabeza.
- Haciendo un trabajo interesante y desafiante, teniendo una variedad de puestos diferentes (SM, ASM) cerrados para una temporada, trabajando con grandes colaboradores en producciones. ¡La variedad lo es todo!

Sentido de comunidad o equipo, 16%

- Las personas con las que trabajo, los shows en los que trabajo (¿son emocionantes y atractivos para mí?), la flexibilidad en mi jornada laboral, reformular las expectativas lejos de la perfección, cómo de bien el trabajo alimenta mis pasiones.
- Estoy satisfecho cuando estoy trabajando porque amo lo que hago. Trabajar con personas que me agradan supone una gran diferencia. Sentirse apreciado supone una gran diferencia.

- Me he labrado un nombre y he hecho conexiones con personas que continúan contratándome para trabajar en múltiples proyectos a lo largo del año. Tengo muchos actores de producciones anteriores que todavía son mis amigos y elogian mi ética de trabajo y les encanta tenerme en sus producciones.
- Un ambiente de trabajo agradable, los compañeros/amigos que encontramos en un proyecto, los nuevos retos asumidos, el descubrimiento de nuevos textos, nuevas personas, nuevas perspectivas.

Estructura laboral y salarios, 12%

- Mejor salario, atención genuina por parte de la empresa contratante y apoyo de los productores que permiten suficiente tiempo, espacio y fondos para fomentar un ambiente creativo y colaborativo saludable.
- Salario decente, equilibrio decente entre vida personal y laboral, buena relación de equipo, buena relación gerencial, oportunidad de ascenso, oportunidad de recibir comentarios y opiniones
- Soy un presentador independiente de espectáculos corporativos. Tomo todo el trabajo que quiero y (en su mayor parte) tengo la opción de rechazar trabajos para proveedores cuyo estilo de trabajo no se adapta al mío. Trabajo intensamente durante largos períodos. , pero luego tengo la libertad de tomarme más tiempo libre porque estoy bien compensado por mi trabajo y nivel de experiencia.
- Pasar a una semana laboral de 5 días, tener tiempo libre adicional durante los espectáculos, tener empleadores más abiertos a la necesidad de tiempo libre.

También recibimos 147 respuestas relacionadas con causas de insatisfacción profesional:

Falta de oportunidades, 28% de todos los factores de insatisfacción

- Salario bajo, no conozco suficiente gente en mi área, por lo que consigo menos trabajos, no trabajo de regiduría a tiempo completo.
- Incapacidad para ascender en la carrera profesional y sentirse estancado en el purgatorio a mitad de carrera.
- La pandemia de COVID fue un revés importante para la progresión de mi carrera, estaba en el camino hacia un puesto en la industria que deseaba, y aún deseo, y me vi obligado a posponerlo para sobrevivir. He podido empezar a trabajar de nuevo para avanzar en mi carrera.
- Me está costando mantener un trabajo consistente. Quiero que me contraten de manera confiable y todavía no he llegado a ese punto.

Carga de trabajo, 20%

- La necesidad de estar "de guardia" todo el tiempo, especialmente en respuesta al covid y en la gestión de cambios de reparto.

- La falta de recursos (humanos y económicos) que dificultan el trabajo como regidor en el teatro, las horas siempre fueron largas e intensas y post-pandemia se ha terminado de volverse intolerable.
- Falta de apoyo adecuado para los SM, especialmente a la luz de las crecientes necesidades del proceso teatral (neuro divergencias, ensayos de grabación de video, Zoom, expectativas tecnológicas). El trabajo ya no es reconocible como lo que solía ser y solo ha aumentado en el trabajo/ desequilibrio en mi vida. Cuando trabajo en una obra de teatro todo lo demás se detiene, ni amigos ni familiares, ni cocinar, ni limpiar la casa, solo hay tiempo para sumergirse en el cronograma del espectáculo y los compromisos. Cuando no estoy trabajando en teatro tengo un maravilloso equilibrio con una vida social, comidas caseras, ropa limpia, etc. Simplemente ya no vale la pena el dolor que esto conlleva en esta etapa de mi vida, la vida es demasiado corta para renunciar tanto a ella por productores ingratos a cambio de un sueldo malo/insostenible.
- No hay equilibrio entre el trabajo y la vida, adiciones continuas a mis responsabilidades de trabajo dado que me hago responsable del trabajo de los demás y luego esas tareas se agregan a mí porque claramente puedo abarcarlo.

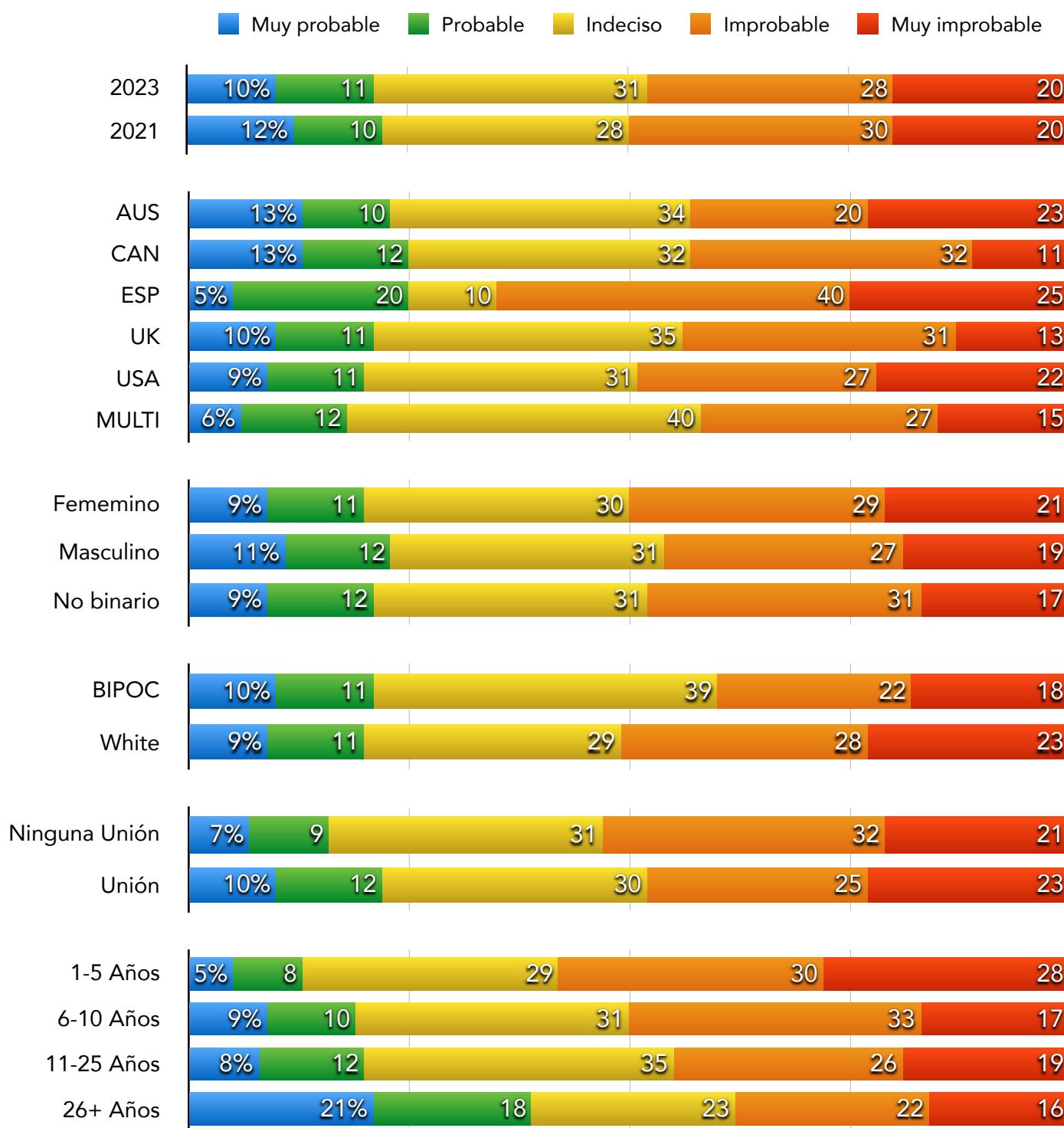
Salarios, 16%

- Salario e incapacidad para escapar del trabajo independiente como joven SM. La falta de seguridad laboral es el problema número uno en mi vida.
- Las pocas o nulas oportunidades laborales que existen. La precariedad laboral y salarial. En la gran mayoría de empresas la Regiduría se considera innecesaria o entra dentro de tareas de otro apartado como el de Atrezzo o Sastrería.
- Tuve que alejarme de la regiduría como mi carrera principal por varias razones: mala paga, malos horarios, maltrato, etc. A los 30 años, me dejó en una posición extraña en la que esencialmente necesito comenzar de nuevo en un nuevo mundo. campo, uno en el que tampoco estoy del todo seguro si me quedaré. Prácticamente no tengo dinero ahorrado para la jubilación o en general, lo cual es una posición preocupante. E incluso a pesar de eso, la escena teatral/comunidad que tengo en es tan increíblemente hostil hacia los artistas trans y está tan centrado en el capitalismo que, para empezar, resultaba insatisfactorio.
- En los últimos años desde que me mudé a Nueva York tengo más veces de desempleo. Si bien mis trabajos están mejor pagados, la naturaleza esporádica de los trabajos equivale a igual o menos dinero. Desearía que no hubiera tantas barreras de entrada en la carrera. en Nueva York.

El desafío de cualquier estudio ocupacional es llegar a las personas que están tan insatisfechas que abandonaron la profesión. Si bien esta encuesta no puede llegar directamente a ese grupo, desde 2009 incluye la pregunta: “¿cuál es la probabilidad de que dejes el campo de la profesión?” ¿Gestión de etapas en los próximos cinco años?” **La Figura 75** desglosa las respuestas por año (2023 n=934, 2021 n=634), agrupación de países (AUS n=30, CAN n=75, ESP n=20, Reino Unido n= 83, EE. UU. n=676, MULTI n=48), identidad de género (n=923), raza en Estados Unidos (n=657), estatus sindical en Estados Unidos (n=664) y años de experiencia en el campo (n=925).

Figura 75: Probabilidad de dejar la regiduría en los próximos cinco años

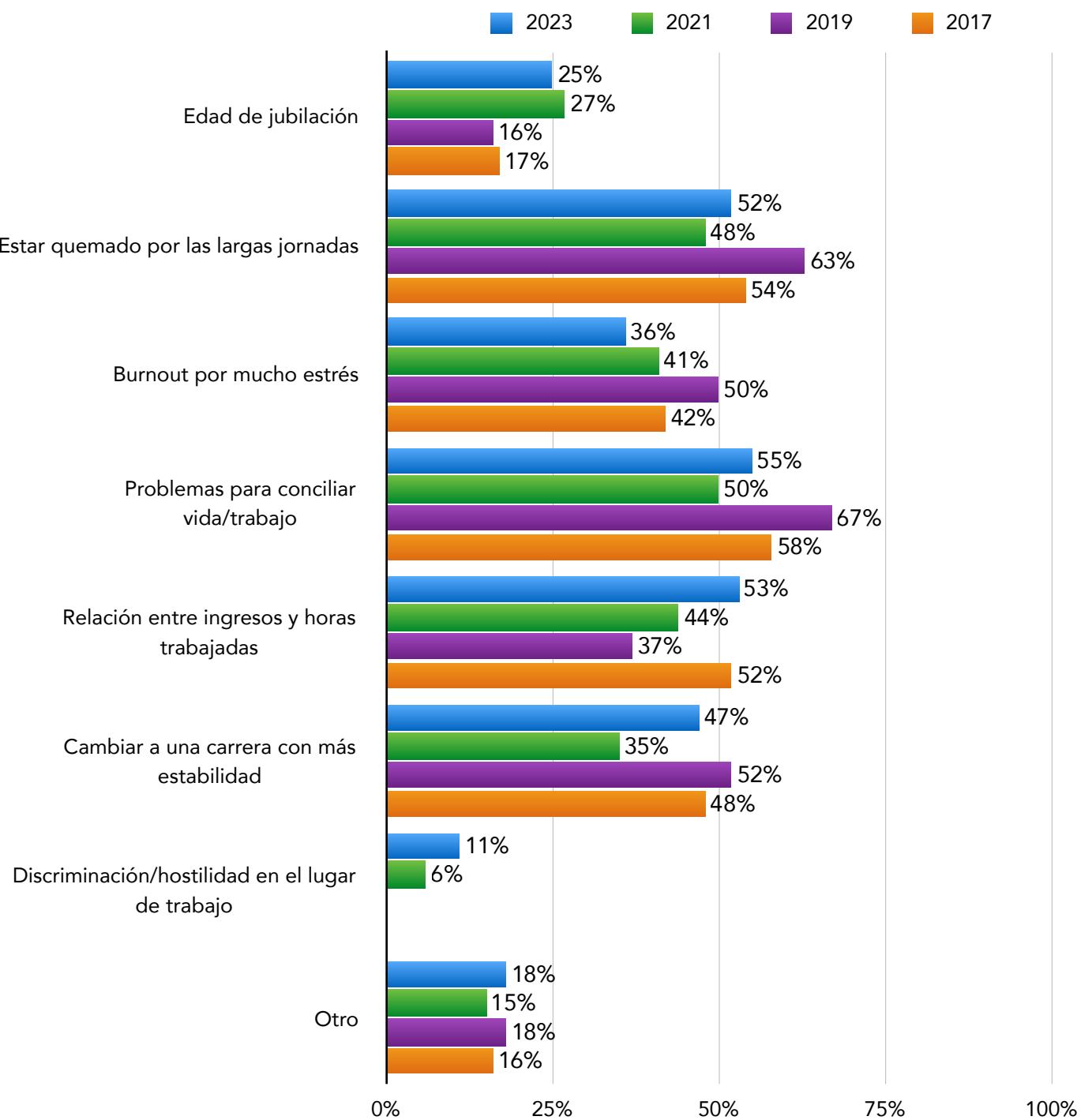
(n=ver texto)



Hay muchas razones potenciales para abandonar la profesión de regiduría. A los participantes de la encuesta que indicaron que era "Muy probable" o "Probable" que abandonaran la profesión se les preguntó por qué (los participantes podían proporcionar más de una respuesta). La **Figura 76** compara los factores más comunes durante tres períodos, pre pandemia, durante el apogeo de la pandemia y a medida que el mundo emerge de las restricciones. Algunas de las "Otras" respuestas están relacionadas con la salud, el cuidado de la familia, la falta de satisfacción laboral y la búsqueda de nuevos desafíos.

Figura 76: Factores que contribuyen a la probabilidad de abandonar la regiduría

(2023 n=195)



La pregunta final de la encuesta de 2023 era nueva: ¿qué es lo más importante que debería cambiar en la regiduría? Recibimos 900 respuestas a esta pregunta, que fueron difíciles de categorizar dada la variedad de experiencias. Pero los tres temas más comunes que surgieron de estas respuestas fueron una compensación salarial justa por el trabajo, la necesidad de mejores horarios y equilibrio entre vida personal y laboral, y el aprecio y respeto de los empleadores y los miembros del equipo. Estas 900 recomendaciones por si solas podrían conformar un informe a parte pero este informe se cierra con once muestras:

- Horas de trabajo, es común entre quienes conozco trabajar muchas horas y trabajar mientras otros están descansando. La intensa programación de la industria en general debe volverse más razonable y sostenible para que la gente pueda seguir trabajando durante muchos años en lugar de "agotarse" o tener que renunciar por motivos familiares.
- 報酬的提高 (Aumento del salario)
- Un aumento de sueldo que nos permitiría tomarnos unos días de vacaciones entre proyectos en lugar de hacerlos uno tras otro sin parar nunca.
- Necesitamos más gente en los equipos de regiduría. La dotación de personal adecuada permite una mejor delegación, mejores flujos de trabajo y ayudará a mitigar parte de la carga y la presión con la que cargamos en regiduría.
- No somos sólo observadores que "se sientan atrás y toman notas"; somos colaboradores artísticos. Desde los ensayos hasta las reuniones de producción, nuestra responsabilidad radica en sentar las bases para que otros exploren libremente. Somos parte del equipo creativo tanto como cualquier otra persona.
- La alta dirección debe comprender que a medida que estos espectáculos se vuelven técnicamente más grandes y el clima social del mundo se vuelve más complejo, deben apoyar y validar a sus regidores en su trabajo, ya que los representan en el teatro....
- Trabajo no remunerado o no contabilizado (reportes, organización de horarios, correos electrónicos, tiempo de preparación, desmontaje, etc.)
- Prácticas no remuneradas y la profesionalización del trabajo no sindicalizado. Esas expectativas crecientes sobre lo que los jóvenes regidores deberían ser capaces de hacer sin el apoyo y el salario que conlleva ser un regidor sindical experimentado son injustas y constituyen una barrera de entrada para muchos regidores.
- Dos días libres a la semana. Sin recortar los horarios ya de por si comprimidos, ni que te pierdas cosas ("haremos que el ASM se encargue de ese ensayo", "no es necesario que estés allí")
- Transición para ser más ecológicos: adoptar y desarrollar tecnología que sea intuitiva, fiable y flexible... Reducir la cantidad de desperdicio de papel y tinta.
- No tener que volver a Londres si no quieres trabajar fuera de casa todo el tiempo. Además, dar por hecho de que vives en Londres, por lo que no pagan a los suplentes, no es financieramente viable.
- Debería haber más cobertura para los SM. Regidor suplente / cover, esencialmente. Veo que poco a poco se está volviendo más común, pero los productores realmente deberían presupuestar eso y hacerlo común en todos los shows. Sin suplentes de regidor, los regidores se sienten obligados a trabajar cuando están enfermos, se sienten obligados a perderse eventos importantes en su vida personal (bodas, cumpleaños, graduaciones, funerales) y, en general, no les dan la oportunidad de abogar por ellos mismos y lograr un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

CONCLUSIÓN

Un estudio de esta escala revela cuán amplio se ha vuelto el campo de la regiduría con el tiempo. Todos tenemos nuestras percepciones sobre el trabajo y el entorno laboral, pero esperamos que este estudio haya ampliado esa visión, particularmente sobre los regidores que trabajan en otras partes del mundo. En la sección de comentarios, varios participantes se disculparon porque pensaron que serían un caso atípico; Es gracias a estas respuestas que este estudio ha pasado de ser una mirada al teatro regional sin ánimo de lucro en los Estados Unidos a abarcar una comprensión mucho más amplia (por ejemplo, ¿debería la regiduría para eventos tener su propia sección de preguntas?). Todavía hay suposiciones y sesgos presentes en la encuesta; Le pido perdón por estas limitaciones y espero que compartan recomendaciones para mejorar la encuesta en años futuros.

Si bien este informe ha crecido en escala, la encuesta en sí fue más corta que las ediciones anteriores. En la década de 2010, la encuesta ofrecía una serie de preguntas para que los participantes que habían contestado la encuesta en ediciones anteriores testaran nuevas preguntas. Debido a la pérdida de tantos regidores durante la pandemia, las versiones de 2021 y 2023 no ofrecieron esta opción de "veterano de encuesta", ¡pero volverá en la décima edición del estudio! Participe en esta encuesta nuevamente en octubre de 2025 para responder nuevas preguntas y compartir lo que ha cambiado. Puede registrarse en una lista de correo que se utiliza únicamente para anunciar la encuesta y su informe en www.stagemanagersurvey.com.

Me gustaría agradecer a los 1.979 regidores de todo el mundo que en conjunto trabajaron voluntariamente durante más de 550 horas para brindar esta información increíblemente valiosa sobre nuestra profesión. También me gustaría agradecer a todos los líderes en nuestro campo por promover este estudio, a la Universidad Elon por apoyar esta investigación y a Brianna Boucher por ayudarme durante todo el proceso. Si tiene correcciones o recomendaciones para futuras encuestas, comuníquese conmigo en davidjmcgraw@gmail.com. Me gustaría asegurarme de que una nueva generación de regidores pueda continuar este diálogo: si desea ayudar a producir estudios futuros, ¡contácteme!

Esta obra está bajo la licencia Creative Commons Attribution-Noncommercial-NoDerivatives 4.0 International. Usted es libre de compartir o publicar este informe para uso no comercial siempre que proporcione un enlace a www.stagemanagersurvey.com. Si comparte partes de esta encuesta en sus redes sociales, indique la dirección del sitio web para que otros puedan descubrir el informe completo. Si desea utilizar alguna parte de este informe para uso comercial, comuníquese con David McGraw en davidjmcgraw@gmail.com.



**Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International
(CC BY-NC-ND 4.0)**

Anexo: Terminología de Dirección de Escenarios en España

Término en inglés	Acrónimo	Traducción aproximada
Production/General Stage Manager	PSM/GSM	Director técnico / Jefe de producción
Stage Manager	SM	Jefe de regiduría / Jefe de escenario / Primer regidor
Rehearsal Stage Manager/Asst. Director	RSM	Asistente de dirección / Regidor de ensayos
Deputy Stage Manager	DSM	Deputy Stage Manager / Regidor de calling
Assistant Stage Manager	ASM	Asistente de regiduría / regidor de escenario
Production Assistant	PA	Asistente de producción