

INFORME GENERAL **ARE** SOBRE LA REGIDURÍA DE ESPECTÁCULOS EN ESPAÑA



**Asociación de Regiduría
de Espectáculos**
Mayo 2022



INFORME PRESENTADO POR
elmuro

Pilar de zaragoza, 104 . 28028 Madrid
667 987 937 . elmuro@elmuro.es
www.elmuro.es



elmuro

CONTENIDO

PRÓLOGO

1. INTRODUCCIÓN

Objetivos
Lanzamiento
Autores

2. FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA

3. ANÁLISIS GENERAL DE LOS RESULTADOS

Parte introductoria: Perfil General encuestados/as
Primera Parte: Aspectos laborales de la regiduría
Segunda parte: Apartado profesional
Tercera parte: La profesión y la vida personal

4. ANÁLISIS CRUZADOS DE VARIABLES

El género como ventana a los resultados
La edad como variable de análisis
Algunos aspectos diferenciales entre Madrid y Barcelona

5. LA ENCUESTA ARE A LA LUZ DE OTRAS ENCUESTAS

Stage Manager Survey (Estados Unidos)
Observatorio Científico de Eventos, Icono 14

6. CONCLUSIONES GENERALES

7. GRUPO DE OPINIÓN

ANEXOS

Listado de asociaciones colaboradoras
Cartas en lenguas
Enlaces
Bibliografía

PRÓLOGO

La regiduría es una **profesión decisiva para la celebración de los espectáculos en vivo de artes escénicas y música y eventos**, pues una vez puesto en pie el acontecimiento en vivo de que se trate, sobre regidoras y regidores recae el éxito técnico y las condiciones artísticas diseñadas.

Su presencia y relevancia, cada vez mayores, su diferenciación y entronque con otras profesiones escénicas técnicas, su especialización respecto a los profesionales que ejercen multifunción, son elementos clave del desarrollo y la calidad de los espectáculos que tienen lugar sobre escenarios. En buena parte de los países en los que las artes escénicas, los espectáculos en vivo y los eventos están más desarrollados, la profesión de regiduría -con éste o con otros nombres- constituye una **pieza clave del buen funcionamiento de los proyectos escénicos**.

En nuestro país, a diferencia del entorno internacional señalado como más avanzado en este campo, el anglosajón, no existen recorridos formativos profesionales específicos, si bien existe oferta formativa complementaria, lo que junto a la experiencia de numerosos

profesionales que han desarrollado esas competencias a lo largo de los años, permite que existan cientos de especialistas y profesionales al servicio de los espacios públicos y privados, y de las compañías y empresas de eventos.

La regiduría en España es una profesión que necesita afianzarse por su relevancia, acompañando su desarrollo al de la calidad de los procesos de creación y de exhibición.

La **Asociación de Regiduría de Espectáculos (ARE)**, organización profesional que agrupa a una parte relevante de las y los profesionales españoles de la regiduría, asume con esta encuesta la necesidad de avanzar en la descripción adecuada del perfil profesional de la regiduría en nuestro país, así como de conocer la situación de sus profesionales demandando su opinión y **unificando su voz para abordar la mejora de sus condiciones de desarrollo formativo, laboral y profesional**.



1. INTRODUCCIÓN

El presente Informe resume los resultados de una encuesta lanzada a todos los profesionales españoles de la regiduría de espectáculos en vivo y eventos en los primeros meses de 2022. Su **objetivo general** era recabar su opinión sobre aspectos claves de su realidad laboral, profesional, y con ellos conocer y analizar las condiciones laborales, profesionales y aquellas otras relacionadas con la conciliación entre el trabajo y la vida personal.

Otros **objetivos**, más concretos, que persigue este Informe son los siguientes:

- Conocer el **perfil profesional y laboral** de quienes trabajan en regiduría en el sector del espectáculo en vivo y el evento.
- Identificar las **diferencias y especificidades** de la profesión de regidor/a y los rasgos compartidos de estos y de las otras profesiones técnicas de la escena.
- Conocer y analizar la **situación laboral** en sus diversos matices: contratación, salario, condiciones laborales, conciliación laboral...
- Identificar en concreto las **condiciones técnicas y profesionales** en las que se desarrolla el trabajo de regiduría.
- Establecer **comparaciones** de rasgos comunes con la **situación en otros países** de los que se tengan datos.
- Generar **sentimiento de pertenencia** al sector y en particular al colectivo de regidores/as, identificando los rasgos que generan identidad, contribuyendo, en consecuencia, a reforzar ARE e incrementar su número de asociados.

Las preguntas fueron elaboradas y definidas por ARE atendiendo a los objetivos señalados, en colaboración con el equipo que ha realizado la Encuesta. El **cuestionario estaba dividido en cuatro partes**:

- Seis preguntas iniciales destinadas a recabar **da-**

tos sociodemográficos y de género, así como sobre el nivel formativo general y específico y la forma de **adquisición de la especialidad**.

- Una primera parte específica con preguntas sobre **aspectos laborales** relacionados con la regiduría: tareas, acceso a la profesión, horarios, días trabajados y empresas contratantes, disciplinas en las que ha trabajado, ingresos y un apartado sobre su asociación profesional o sindical. Todo ello implicaba responder a dieciséis preguntas.
- Una segunda parte, dedicada a **contenidos profesionales**, que demandaba datos sobre reciclaje, responsabilidades asumidas en su desempeño profesional, dependencia jerárquica, tecnología, equipos y aplicaciones empleadas... Este apartado estaba compuesto por nueve preguntas.
- Un apartado final, orientado a conocer aspectos de la **profesión y la vida personal**, en el que se planteaban cuestiones relacionadas con su nivel y razones de satisfacción/insatisfacción con su profesión, personas a su cargo, estrés, salud, alimentación y transporte. Componían este apartado ocho preguntas.

La encuesta, además de con los asociados a ARE, fue compartida con asociaciones profesionales del sector de la técnica y la regiduría de todo el país y con agencias especializadas de eventos, contactando con las directivas de dichas asociaciones para pedir su implicación en la consulta con el compromiso de compartir los resultados.

Contribuía a cerrar el universo de encuestados/as el hecho de que se fijara el criterio de que quienes respondieran debían ser regidores profesionales como primera ocupación profesional o segunda o tercera. Un breve recorrido separaba a quienes respondían uno u otros niveles de dedicación. Para quienes la regiduría era su primera ocupación (56,0%) y para quienes en ese momento lo era la segunda (28,7%) sumaban un 84,7%.

La encuesta estaba redactada en las cuatro lenguas oficiales y cooficiales de España, así como las cartas enviadas a Galicia, País Vasco y Cataluña lo fueron en las lenguas cooficiales de cada comunidad ¹.

La Encuesta ha sido completada por un alto número de participantes y un número de abandonos relativamente bajo: **la iniciaron 319 y la terminaron 222**.

Dado que era un cuestionario exigente en el que se demandaba un cierto nivel de reflexión en las respuestas, y que era obligatorio responder a una pregunta habiendo

respondido previamente a la anterior, la utilidad de la encuesta se mantiene a lo largo de todas las preguntas sin que decaiga su fiabilidad.

El éxito de respuestas logrado, adquiere una muy notable importancia, además de por la cantidad de participantes, por la calidad de las respuestas, que ayudan a definir los perfiles profesionales, los temas relevantes en la profesión y las líneas de trabajo que hay que transitar para resolverlos.

Los autores de la Encuesta



Todos los trabajos necesarios para la realización de la Encuesta han sido llevados a cabo por **elmuro**, empresa dedicada a la consultoría cultural que ha realizado trabajos de análisis e investigación de carácter cultural para distintas empresas y asociaciones culturales y no culturales ².

En el equipo ³, dirigido por Robert Muro, responsable de la redacción final, han trabajado también Ivonne Varas en tareas de programación y tabulación, y Pedro Antonio García, en labores de tabulación, gráficos y análisis de datos cruzados.

¹ En Anexo ejemplares de las cartas y las comunicaciones en las diversas lenguas.

² **elmuro** ha elaborado y analizado encuestas para los Premios Buero de Teatro Joven (Coca-Cola), Asociación TeVeo, Federación Española de Amigos de los Museos, Universidad Carlos III, AAI (Asociación de Iluminadores), Observatorio de la Academia de las Artes Escénicas (dos ediciones)... Algunos de esos trabajos se mencionan a lo largo de este Informe. Los principales se mencionan en Bibliografía final.

³ Ivonne Varas es licenciada en Comunicación y Relaciones Públicas por la Universidad de Las Américas de Chile, y Master en Comunicación Corporativa por la Universidad Complutense de Madrid. Es responsable de comunicación y marketing en elmuro; Pedro Antonio García es licenciado en Ciencias Empresariales por la Universidad Autónoma de Madrid, y MBA por el IE Business School. Es experto en Mercadotecnia y análisis de mercado.; Robert Muro es doctor en Historia por la Universidad del País Vasco, Master en Gestión Cultural por la Universidad Complutense, director de elmuro, s.l. Gestión y Consultoría Cultural y de ASIMÉTRICA, Desarrollo de Audiencias.

2. FICHA TÉCNICA

Metodología

La Encuesta ARE de Situación sobre la profesión de la Regiduría del espectáculo en vivo y el evento en España, consistía en un cuestionario de 39 preguntas de respuesta individual, la mitad de las cuales incorporaba una opción que permitía a los/las encuestados especificar brevemente comentarios. El resto eran preguntas cerradas.

El diseño de la encuesta buscaba que no se requiriesen más de 15'-20' para responderla, con el objetivo de que se produjera el mínimo número de abandonos posible.

Tipo de encuesta

Cuestionario estructurado on line de 39 preguntas, mayoritariamente cerradas, autoadministradas y de respuesta individual. El cuestionario incorporaba una opción que permitía a los/las encuestados especificar brevemente comentarios, en la mitad de las preguntas. Cada pregunta debía ser respondida previamente para pasar a la siguiente.

Las encuestas se han realizado en todas las lenguas oficiales del estado.

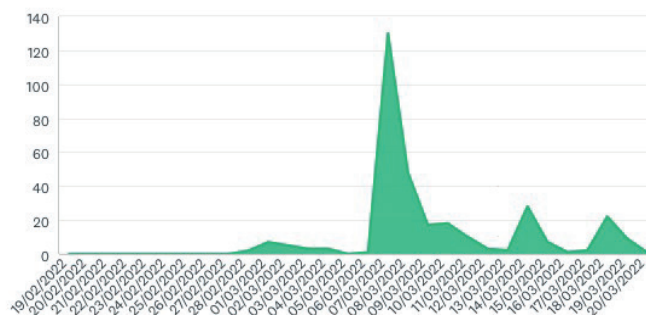
El cuestionario tiene un carácter no comercial y manifiesta el compromiso de Asociación de Regiduría de Espectáculos ARE, por conocer el estado de la profesión y desarrollar distintas líneas de actuación. La Asociación informa a los encuestados de que pone a disposición de todo el sector sus resultados y análisis.

Proceso

Los profesionales han podido acceder a la encuesta a través de distintas asociaciones, cerca de cincuenta. Se contactó con las directivas de dichas asociaciones para pedir su implicación en la consulta con el compromiso de compartir los resultados. Asimismo, se ha enviado a los principales auditorios, teatros, festivales y agencias de eventos de todo el territorio nacional en los que se estimaba la existencia de regidores en sus plantillas. Se demandaba a todas estas organizaciones que hicieran llegar la encuesta a los y las regidoras con los que trabajarán.

Fecha de recogida

La encuesta se realizó entre el 7 y el 19 de marzo. Sin embargo, se distribuyó unos días antes a las distintas asociaciones colaboradoras, por lo que existen alrededor de quince respuestas entre el 28 de febrero y el 7 de marzo, fecha del lanzamiento oficial de la encuesta.



Universo objetivo

El universo de este estudio han sido los regidores de espectáculos en vivo y eventos de toda España. Número de profesionales no censados.

Tamaño de la muestra

Tamaño de la muestra: En la encuesta han participado un total de 319 profesionales de la regiduría en España. El número de personas que ha completado el total de la encuesta es de 222.

Márgen de error

Un 4% con un nivel de confianza del 95%.

Los datos presentados son bajo supuesto de muestra aleatoria.

3. RESULTADOS DE LA ENCUESTA

Los resultados de la encuesta se presentan en varios apartados:

En este primero, titulado Resultados de la encuesta, tras enunciar cada pregunta numerada, se irán dando los datos de las respuestas en general en términos porcentuales, lo que permite una mejor comparación entre las opciones.

Todos los cuadros o gráficos se acompañan de explicaciones y análisis breves con el objetivo de situar los resultados.

Ocasionalmente se citarán algunas fuentes o estudios que permitan entender con la máxima precisión los datos mencionados.

En siguientes apartados se establecen análisis complementarios que persiguen proporcionar matices y referencias no apreciables en los datos generales:

- En el Apartado 4 de este Informe, titulado Análisis cruzado de variables, se analizan los resultados de la Encuesta a la luz de algunas variables, particularmente el género y la edad de los participantes. Se eligen aquellas preguntas en las que las diferencias de la muestra, por géneros o edades, sea lo suficientemente significativa. Cuando no hay diferencias notables se desestima el cruce.
- En el Apartado 5, titulado Los resultados a la luz de otras encuestas, se analizan comparativamente los resultados de la Encuesta ARE con la Stage Manager Survey norteamericana de 2021, y con el Informe Situación actual y problemáticas de Técnic@s del Espectáculo, elaborada por el Observatorio Científico de Eventos Icono 14, en 2020. Han sido elegidas aquellas variables que permiten la comparación por tratar los mismos temas o/y establecer similares sistemas de medición.

La muestra

La participación en la Encuesta ARE es notablemente elevada. Aunque el universo total de regidores y regidoras en España es desconocido con precisión pues no hay ningún censo profesional, sí que podemos ver comparativamente la importancia de los números al **establecer referencias con otras encuestas españolas y americanas**.

Las encuestas Stage Management Survey, de Estados Unidos, son específicas y dirigidas a los regidores de escena de aquel país. La última encuesta, correspondiente a 2021, incorpora respuestas de 1.163 stage managers (directores de escena/regidores) USA, cifra que incluye jubilados y estudiantes, y tiene un alto grado de abandonos ⁴.

Por su parte, el Informe Situación actual y problemáticas de Tecnic@s del Espectáculo, del Observatorio Científico de Eventos, en 2020, fue respondida por 612 técnicos españoles profesionales de todas las especialidades: sonido, iluminación, producción, vídeo, regiduría y hasta otras ocho profesiones más. Las respuestas específicas de regidores en ella suponían la participación de 36 regidores, el 5% del total ⁵.

Otras encuestas a profesionales de las artes escénicas confirman la especial respuesta a esta encuesta. Por ejemplo, la del Observatorio de la Academia de las Artes Escénicas de España de 2018, contó con una participación de 1.063 profesionales de todo el país y fue considerada una muestra muy elevada del conjunto del sector, que incluye a todas las profesiones, desde intérpretes a escenógrafos. El Informe del Observatorio de la Academia correspondiente a 2020 alcanzó una participación de 1.164 personas de todas las profesiones ⁶.

La presente encuesta ARE 2022 ha sido respondida por 319 personas, todas ellas profesionales de la regiduría, lo que refleja unas proporciones que aportan una gran relevancia a los resultados y garantiza el carácter exclusivo y específico.

⁴ Stage Management Survey, 2021. <https://www.smsurvey.info>

⁵ Situación actual y problemáticas de Tecnic@s del Espectáculo, 2020, Observatorio Científico de Eventos Icono 14. <https://www.eventosysuseguridad.es/observatorio-de-eventos/estudio-situacion-actual-y-problematicas-de-trabajadores-t%C3%A9cnicos-de-eventos-y-espect%C3%A1culos/>

⁶ Informe sobre las Artes Escénicas en España, 2018. Academia de las Artes Escénicas de España, 2019. <https://academia-delasartesescenicas.es/revista/31/informe-sobre-las-artes-escenicas-en-espana-su-financiacion-y-situacion-laboral-2018/>

PARTE INTRODUCTORIA

EL PERFIL GENERAL DE LOS/LAS ENCUESTADAS

1. ¿En qué Comunidad tiene la base su actividad profesional?

La pregunta indaga sobre el lugar desde el que se articula la actividad profesional, que es en el que además se vive habitualmente. Una pregunta relevante sobre una actividad que, como la del espectáculo en vivo y el evento, tiene un alto grado de movilidad profesional, y está abierta a largos periodos de desplazamientos. Las respuestas van asociadas a la geografía del tejido empresarial o institucional que produce o crea y exhibe espectáculos o eventos, y que por lo tanto promueve el trabajo de los regidores/as encuestados.

Las respuestas confirman que Madrid es eje de la actividad de regiduría. En efecto, el 57,7% de los encuestados trabajan en ella, con Cataluña como segunda comunidad con el 16,0% de respuestas. Por detrás están Murcia (7,5%) y Andalucía (6,6%); y por debajo de esas cifras Canarias, Valencia y País Vasco. Comunidades con una presencia muy pequeña entre quienes han respondido la encuesta son Castilla y León, Castilla La Mancha, Asturias, Cantabria y Baleares. No hay respuestas de las otras cinco comunidades (Aragón, Navarra, La Rioja, Extremadura y Galicia)⁷.

El conjunto dibuja la densidad del mapa español de teatros, agencias, compañías, así como la existencia de

producción y espacios de exhibición estables y extendidos por la geografía. El teatro musical -incluido el lírico-, los espectáculos musicales y eventos tienen sus sedes principales en las grandes ciudades de las comunidades señaladas⁸.

Ciertamente algunas comunidades parecen estar infra-representadas en términos absolutos en la encuesta: es el caso de Cataluña (con 51 respuestas), Andalucía (21 respuestas), Valencia (10 respuestas) y País Vasco (8), pues en todas ellas la densidad de producción y exhibición que requiere de regiduría especializada es superior a su proporción en la encuesta⁹. Explicaciones sobre este punto se encuentran, por un lado, en el tejido asociativo a través del cual se ha realizado la encuesta: las asociaciones más fuertes están en Madrid y Barcelona, o por el contrario son débiles o inexistentes en otras comunidades, con lo que el acceso al regidor o regidora individualmente se hace más difícil cuanto más se aleja de los centros de producción y exhibición. Por otro, el propio perfil de regidor profesional cuya primera o única dedicación es la regiduría de escena se centra en esos grandes espacios y zonas, frente a los regidores que compaginan esta dedicación con otras labores profesionales, aunque sean de carácter técnico o similar, más propias en zonas de menor densidad del mercado.

⁷ La participación en base a las comunidades autónomas sigue un patrón similar en casi todas las encuestas de las artes escénicas. Véase el Informe sobre las Artes Escénicas en España del Observatorio de la Academia de las AAEE de España en 2018 y 2020. En todas ellas se mantiene en general el peso de las comunidades en relación a su peso de producción, creativo y de exhibición, salvo en el caso de Galicia. Esta comunidad llama poderosamente la atención por su práctico aislamiento en relación a este tipo de cuestiones en las que se demanda respuesta de todas las comunidades para conformar un mapa general.

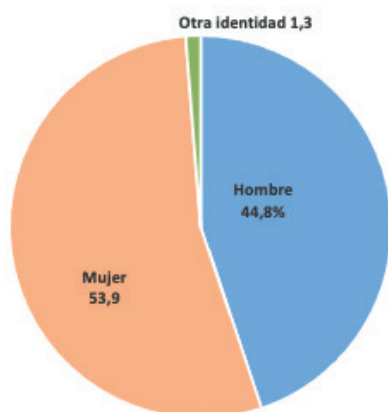
⁸ Véase también los Anuarios SGAE de las Artes Escénicas y Musicales, y los Anuario de Estadísticas Culturales del Ministerio de Cultura y Deporte. En ellos se puede comprobar el peso relativo de cada comunidad -en producción y en consumo- y su evolución en los últimos años. Ello define el territorio natural de desarrollo de la regiduría. Resúmenes de esas cifras pueden verse también en los Informes del Observatorio de la Academia señalados en la Nota anterior y disponibles en www.academiaae.es

⁹ Alguna especificidad ofrece el Informe Situación actual y problemáticas de Técnic@s del espectáculo, realizada por el Observatorio Científico de Eventos en 2020, ya citado. Esta encuesta está lanzada al conjunto de los técnicos/as y además, en ella tienen una presencia notable los eventos.

Opciones	Respuestas	
Andalucía	6,58%	21
Aragón	0,00%	0
Islas Baleares	0,31%	1
Canarias	3,76%	12
Cantabria	0,31%	1
Castilla-La Mancha	0,94%	3
Castilla y León	0,94%	3
Cataluña	15,99%	51
Comunidad de Madrid	57,68%	184
Comunidad Foral de Navarra	0,00%	0
Comunidad Valenciana	3,13%	10
Extremadura	0,00%	0
Galicia	0,00%	0
País Vasco	2,51%	8
Principado de Asturias	0,31%	1
Región de Murcia	7,52%	24
La Rioja	0,00%	0
Contestadas		319

2. Se identifica como...

La pregunta sobre el género con el que se identifican los encuestados nos dice que más de la mitad de los profesionales de la regiduría en España son mujeres, en concreto el 53,9%, frente al de hombres, con un 44,8%. Solamente cuatro personas no se identifican con las opciones hombre/mujer, lo que supone el 1,3% ¹⁰.



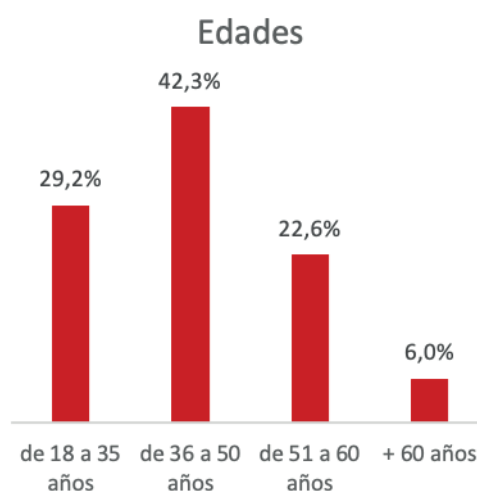
3. Señale el tramo de edad en el que se encuentra

Los tramos de edad establecidos no reflejan entre ellos enormes diferencias como se da en otros sectores escé

nicos, lo que muestra una situación en principio positiva en este tema ¹¹

El tramo más denso es el central, entre los 36 y los 50 años, que recoge al 42,3% de los regidores/as. Le sigue el tramo más joven, entre los 18 y los 35 años, con un 29,2%, y el que va de los 51 a los 60 años, con un 22,6%. Por encima de los 60 años declara situarse apenas el 6,0%.

Las respuestas, que hablan de una cierta juventud de quienes se dedican a la regiduría, constatan también la juventud de una dedicación que apenas comienza su desarrollo notable desde 1990, es decir desde hace treinta años.



¹⁰ La proporción de género es un elemento a resaltar en la encuesta ARE. Lo habitual en las encuestas en el ámbito escénico es que la participación de los hombres sea notablemente superior a la de las mujeres. Puede verse a este respecto las encuestas del Observatorio de la Academia 2018 y 2020, o la misma encuesta del Observatorio Científico de Eventos, ya citadas. Solo en la Stage Manager Survey las proporciones son inversas y con una presencia femenina muy destacada por encima de la de los hombres. Veremos esta cuestión en el Apartado 5, en el que se comparan los resultados de estas encuestas con la de ARE.

¹¹ Las proporciones de menores de 25 años en las encuestas globales del Observatorio de la Academia en los años 2018 y 2020 no superaban en ese tramo el 4% de participación. Aunque exageradamente bajo, debido en parte a la escasa cultura asociativa de las profesiones mayoritarias en número, como la de intérpretes, el dato de participación de los tramos jóvenes en la de ARE es digno de ser subrayado.

4. ¿Cuál es su nivel máximo de formación alcanzado?

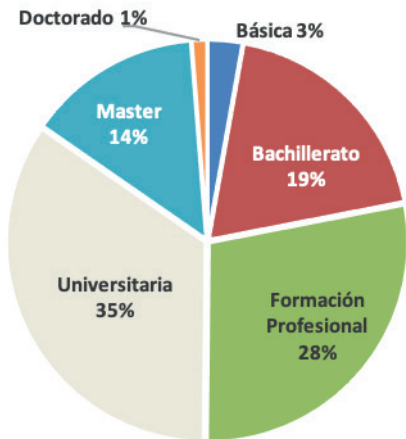
La pregunta perseguía identificar el perfil académico alcanzado en una profesión con un notable grado de exigencia de conocimientos técnicos o/y artísticos.

Pues bien, el resultado es que prácticamente la mitad de los regidores/as tiene formación universitaria o superior (49,8%), con un 14,1% entre ellos que ha realizado un master y un 1,3% que se ha doctorado.

Por otro lado, quienes tiene formación de enseñanzas medias suponen el 47,3%, de ellos son más los que han cursado Formación Profesional (28,2%) que los de Bachillerato (19,1%). Apenas el 2,8% tiene solamente formación Básica.

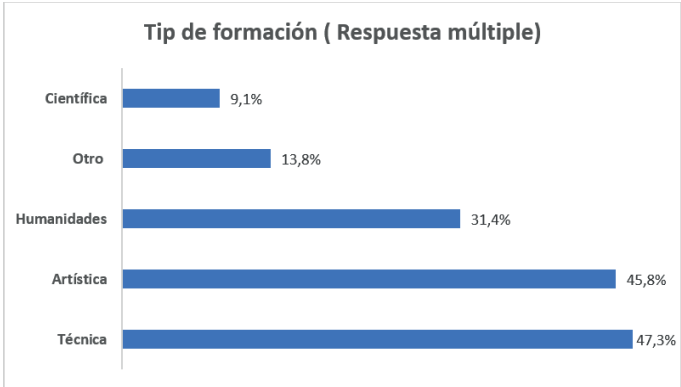
La alta cualificación educativa informa de una profesión percibida por los propios profesionales como de un nivel elevado al tiempo que reclama una alta exigencia.

La orientación técnica queda refrendada por la notable presencia de formación técnica profesional de una tercera parte de los encuestados. Veremos confirmación parcial de esto en la siguiente pregunta.



Opciones	Respuestas	
Básica	2,82%	9
Bachillerato	19,12%	61
Form. Profesional	28,21%	90
Universitaria	34,48%	110
Master	14,11%	45
Doctorado	1,25%	4
Contestadas		319

5. Señale el tipo o área de formación que ha tenido.



Opciones	Respuestas	
Humanidades	37,62%	120
Artística	49,53%	158
Científica	9,78%	31
Técnica	49,22%	157
Otro (especifique)	1,25%	4
Contestadas		319

Dado que en nuestro país es bastante usual la duplicidad en recorridos formativo, esta pregunta podía responderse eligiendo dos opciones simultáneamente de entre las que se le ofrecían. Para la tabulación de las respuestas en esta pregunta hemos sumado a los datos las respuestas de “Otro”, que podían perfectamente encontrar acomodo en cualquiera de las elecciones posibles. Por ejemplo, quien respondió Música en “Otro”, la hemos sumado a Artísticas.

Pues bien, son mayoría quienes se formaron en conocimientos artísticos (49,5%) o/y humanísticos (37,6%), frente a quienes recibieron formación técnica (49,2%) o/y científica (9,8%).

Sin descartar el peso de la formación científica o técnica, el peso entre de lo artístico y las humanidades parece remarcar el origen de quienes a día de hoy trabajan en regiduría, y su sensibilidad “artística” previa.

Obviamente no es incompatible que algunas de las personas que afirman haber recibido una formación artística o humanística hayan recibido formación técnica o científica, y viceversa, pero ello no afecta al resultado global.

6. ¿Cómo adquirió la especialización en regiduría?

Opciones	Respuestas	
Experiencia profesional	76,85%	229
Estudios como Técnico Superior en Realización Audiovisual y Espectáculos	15,44%	46
Centro de Tecnología del Espectáculo	19,13%	57
Talleres	10,40%	31
Cursos	29,53%	88
Otro (especifique)	10,40%	31
	Contestadas	298

respondieron podían elegir hasta tres opciones. (Hemos sumado aquellas respuestas de “Otro” que podían identificarse con las opciones planteadas en las respuestas).

La primera conclusión es que la experiencia forma parte decisiva formación y cualificación profesional de las/los regidores: un 76,9% así lo señala.

Modo de especialización en regiduría (respuesta múltiple)



La suma de los porcentajes de quienes habían seguido cursos o talleres era de 42,6%, la de quienes habían seguido recorridos en el Centro de Tecnología del Espectáculo un 19,1%, y quienes habían estudiado como Técnicos Superiores en Realización Audiovisual y Espectáculos, eran un 15,4%.

Apenas un 4,0% señalan otras formas de especializarse, entre ellas

cursar masters (3 personas), comunicación audiovisual (2), o artes escénicas o musicales (5).

En los resultados a esta pregunta es decisiva la escasa formación específica en regiduría disponible en el “mercado” ¹².

Con esta cuestión se buscaba conocer el recorrido formativo empleado en la especialidad de regiduría, para la que apenas hay oferta regular/reglada.

Dado que es frecuente utilizar diversos recorridos para acceder al conocimiento especializado, quienes

¹² El Centro de Tecnología del Espectáculo dispone de formación específica en Regiduría en Espectáculos en Vivo y Eventos, de 230 horas (Ver <http://cte.mcu.es/regiduria/>), o http://cte.mcu.es/wp-content/uploads/2021/05/COMPRIMIDO_Ficha-final-REGIDUR%C3%8DA-2-comprimido.pdf, de 530 horas. La oferta es muy limitada por la propia capacidad de oferta del CTE. Otros centros que ofrecen formación son www.estudiosaudiovisualesmasterd.es, <https://formacionuniversitaria.com/regidor-de-escena> y en internet puede encontrarse una variada oferta de diversos niveles y calidades. Por su parte el Institut del Teatre (Diputació de Barcelona), a través de la Escola Superior de Tècniques de les Arts de l'Espectacle (<https://www.institutdelteatre.cat/estudis/oferta/tecniquestespectacle.htm>) imparte contenidos de Luminotecnica, Sonido y Maquinaria, pero no de Regiduría, aunque forma parte de sus preocupaciones y planes.

CONCLUSIONES PARTE SOCIO-DEMOGRÁFICA



La mayor parte de los profesionales de la regiduría articulan su profesión desde Madrid y en menor medida desde Barcelona. La regiduría crece y se desarrolla pues en los centros de producción y exhibición, particularmente en los más grandes. En este caso concreto, el mapa dibuja la densidad del espectáculo en vivo en España; y desde otra perspectiva, muestra las zonas en que la regiduría profesional forma parte del tejido productivo más avanzado, aquel que no concibe la producción como algo completo sin la existencia de regiduría. Por decirlo de otro modo, la propia extensión de la profesión es la prueba del desarrollo del sector.

Más de nueve puntos diferencian el número de regidoras (53,9%) del de regidores (44,8%) (como se verá más adelante, es el sector público, con mejores condiciones, el que asume un mayor número de regidoras frente al privado).

La franja básica de edades de los profesionales se sitúa entre los 35 y 50 años (42,3%), en plena madurez y juventud profesional al tiempo. Pero el tramo siguiente de densidad profesional es el más joven, entre los 18 y 35 años. Esto expresa la juventud de la propia profesión que demanda por su propio crecimiento la incorporación de nuevos expertos jóvenes.

Llama enormemente la atención el nivel académico alcanzado por los profesionales de la regiduría: prácticamente la mitad de ellos tiene titulación universitaria. Lo que contrasta con otros sectores e incluso otros países. Ese nivel académico no lleva aparejada una formación especializada, dada la inexistencia de estudios reglados de regiduría, y el acceso se adquiere en numerosos casos a través de la experiencia.

Al mismo tiempo, esta peculiaridad puede expresar que la propia definición de profesionalidad de la regiduría requiere elevados niveles de formación por las características intrínsecas de este trabajo: diversidad funcional, desarrollo tecnológico, responsabilidad de amplio espectro...

Cuando profundizamos en este aspecto, vemos que la formación académica base era ya artística ya humanística, juntando entre ambas el 87,1%, mientras que las formaciones técnicas o /y científica sumaban el 58,9%.

Dada la inexistencia de escuelas específicas de regiduría no resulta sorprendente descubrir que la especialización de buena parte de los regidores y regidoras haya sido basada en la experiencia (76,9%).

PRIMERA PARTE

ASPECTOS LABORALES DE LA REGIDURÍA

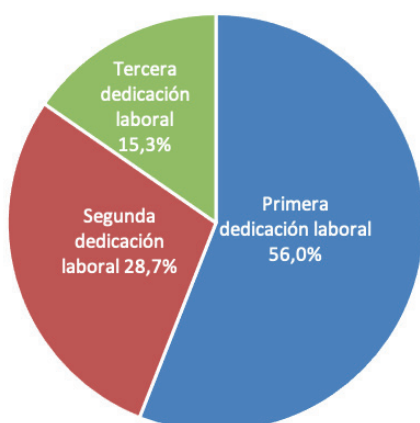
7. Sobre si la regiduría es la primera dedicación...

Para más de la mitad de los encuestados (56,0%) la regiduría es la primera dedicación laboral. No podemos distinguir, entre quienes responden primera o segunda dedicación, si se producen cambios en esa relación a lo largo del tiempo, es decir, si quienes hoy se dedican principalmente a la regiduría, lo hacían como segunda opción hace un año, y viceversa hacia el futuro ¹³.

Como señalábamos anteriormente, las respuestas denotan un alto nivel de dedicación a la profesión de regiduría. Recordemos que en la Stage Manager Survey norteamericana, se incluyen entre los encuestados a estudiantes y en prácticas, además de jubilados, algo que en la Encuesta ARE no ocurre.

Para el 28,7 % la regiduría es su segunda dedicación, y lo es como tercera dedicación para un 15,3%

La compaginación de la labor de regiduría con otras profesiones técnicas se analiza en la pregunta número 18.

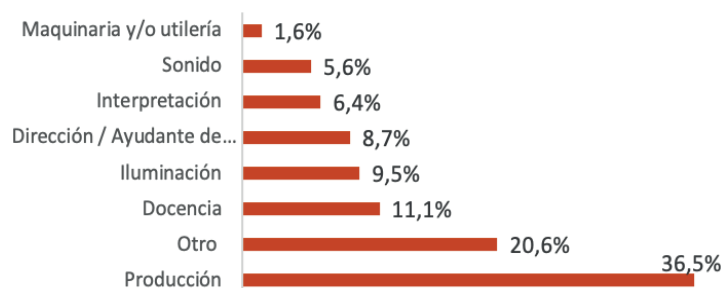


8. ¿Cuál es la primera dedicación cuando la regiduría no lo es?

Lo primero que hay que destacar es que la inmensa mayoría de las opciones señaladas se encuentran dentro de las artes en vivo.

La primera dedicación cuando no lo es la regiduría, es Producción (40,5%), seguida de Iluminación (9,5%), Interpretación y Dirección/ayudante dirección (8,7%) cada uno, y Sonido (5,6%).

Hay que destacar que el 11,1% se dedica a la docencia, y hasta un 13,5% elige la opción "Otro", lo que supone 17 personas. Al especificar, entre ellos, 7 son coordinadores técnicos, 3 artistas, y tan solo 5 (1,6%) trabajan fuera del sector escénico o artístico.



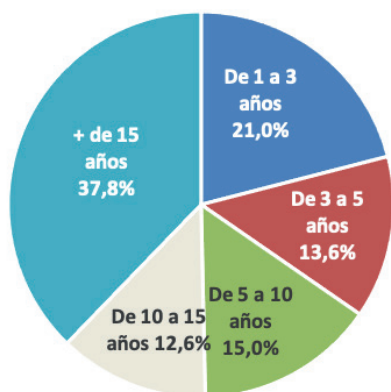
9. Señale los años que lleva como profesional en regiduría

Destaca el hecho de que el 37,8% lleve como profesional más de 15 años, lo que supone una larga vida activa especializada en una profesión relativamente joven en España.

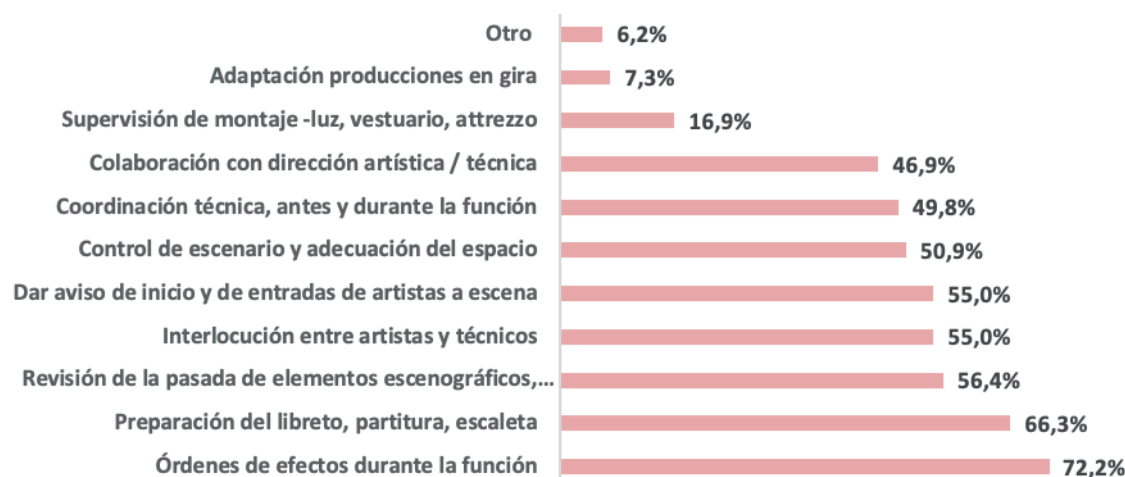
¹³ El mapa de la regiduría en España plantea una reflexión sobre las diferencias profesionales que adquiere su labor en función de dónde la realiza. Así, un regidor profesional puede ser requerido para que trabaje con un perfil multifunción en numerosas compañías, agencias y teatros en zonas en las que el mercado no permite un desarrollo acabado de los diversos perfiles laborales técnicos. El concepto de primera, segunda y tercera dedicación a la regiduría empleado en esta encuesta permite incorporar a todos los profesionales por encima de la situación concreta en que se encuentren y de las necesidades del mercado a las que sirva en cada momento.

Si a esto sumamos a quienes llevan entre 10 y 15 años (12,6%), y quienes llevan entre 5 y 10 años (15,0%), el porcentaje de estabilidad y continuidad profesional en la regiduría española es muy destacado, pues un porcentaje del 61,4% llevan ya más de 5 años como regidores profesionales.

Por el otro extremo, quienes llevan como profesionales entre 1 y 5 años, suman el 34,6%.



10. Competencias que definen la profesión de regiduría



Las diez opciones entre las que podían elegir los encuestados, recogían un amplio abanico de posibilidades a lo que se unía la opción "Otro", debiendo especificar en este caso la respuesta. Se permitía elegir únicamente cinco respuestas para provocar la concentración en aquellas que tuvieran el máximo consenso.

Para los encuestados, las competencias que definen el trabajo profesional de regiduría con mayor porcentaje de acuerdo -esto es, más de la mitad de coincidencias- son: Dar las órdenes de efectos durante la función (72,2%), Preparar el libreto, la partitura, la escaleta... (66,3%), Hacer la "pasada" de elementos escenográficos, utilería, sastrería... (56,4%), Dar aviso del inicio y de las entradas de artistas a escena (55,0%), y Servir de interlocución entre artistas y técnicos (55,0%).

Con el acuerdo de menos de la mitad de las respuestas, pero muy cercanas al cincuenta por ciento, se sitúan otras dos competencias: Coordinar técnicamente el espectáculo, antes y durante la función (49,8%), y Colaborar con la dirección artística y técnica (46,9%).

A distancia y con mucha menor coincidencia están, Supervisión del montaje -luz, vestuario, attrezzo...- (16,9%) y Adaptación de las producciones en gira (7,3%).

El conjunto de rasgos define a los regidores como auténticos directores de lo que ocurre en el escenario.

La opción "Otro" fue elegida por el 6,2% de los encuestados, pero prácticamente la totalidad de las respuestas recogidas en esta opción señalan que las competencias son todas las ofrecidas como opciones: "Todos los puntos anteriores", "Todo lo anterior", "Todos los puntos son básicos", "Todas las que se quedan sin marcar también forman parte de la regiduría". Tan solo dos apuntan en una dirección no recogida en las respuestas: "Velar por el buen ambiente y la disciplina en el trabajo", y "Máximo responsable del correcto funcionamiento del equipo artístico y técnico durante funciones."

11. Sistema empleado habitualmente para buscar trabajo como regidor/a

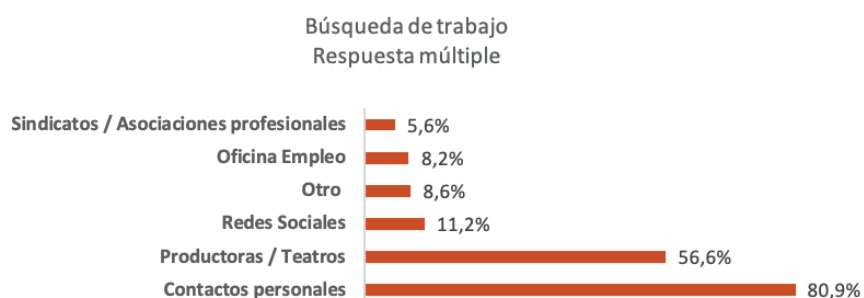
Para responder a esta pregunta podían marcarse hasta tres opciones. La fuente de trabajo más comúnmente señalada son los Contactos personales (80,9%), y las Productoras y los Teatros (56,6%).

Las demás opciones son muy minoritarias: Redes Sociales (11,2%), Oficina de Empleo (8,2%) y Sindicatos y Asociaciones profesionales (5,6%).

Un 8,6%, lo que significa 23 respuestas, elige la opción "Otro" y dentro de estas respuestas destaca la de Bolsas

de empleo, especificado por siete encuestados, y los concursos u oposiciones, elegida por otros cuatro.

Parece faltar una web de referencia a la que dirigirse para recabar información, como existe en Estados Unidos, como veremos.



12. ¿Cuál es su situación laboral actual?

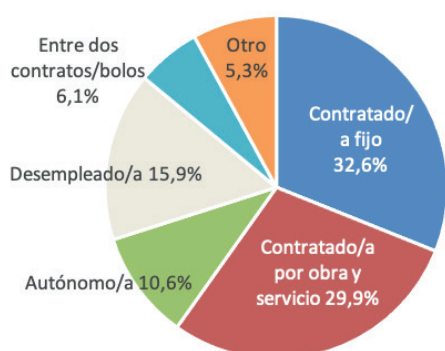
Han sido sumadas a la tabulación final en esta pregunta las respuestas de "Otro" que debían situarse entre alguna de las opciones.

En el momento de responder la encuesta eran Contratados fijos el 32,6%, Contratado por obra o servicio el 29,9%, y era Autónomo el 10,6%. Es decir, el 72,7% de los encuestados afirma estar contratado -fijo o por obra y servicio- o ser autónomo.

El 15,9 se encontraba en paro y el 6,1% estaba entre dos contratos o bolos.

Catorce encuestados, el 5,3%, respondía "Otro", expresando una gran variedad de situaciones, entre la que algunos se declaran fijos discontinuos (3), con contrato en prácticas (3), de interinidad/excedencia (3)...

El conjunto de las respuestas marca una situación profesional con un elevado índice de ocupación.



13. Número aproximado de días trabajados como regidor en los últimos cuatro años.

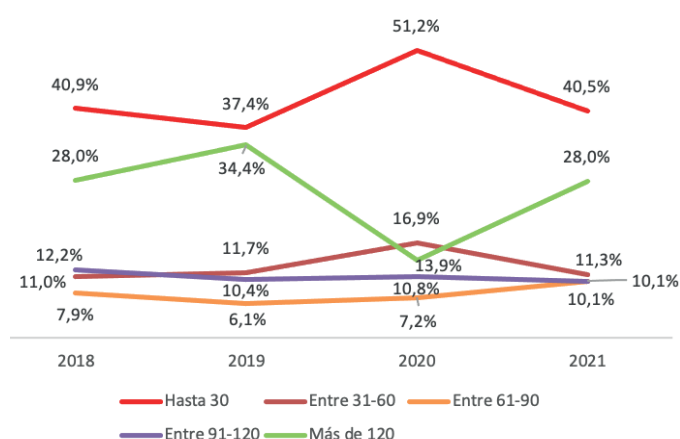
Esta pregunta perseguía conocer la situación y la evolución laboral en los últimos años¹⁴. Dado que al menos en dos de ellos -2020 y 2021- se produjeron circunstancias especiales, se marcaba para el análisis el periodo 2018 – 2021, lo que permitía conocer la situación punto de partida y su evolución en la pandemia. Por tramos de días trabajados los porcentajes más relevantes se polarizan en extremos, en los tramos Hasta 30 días y Más de 120 días.

El tramo de Hasta 30 días trabajados fluctúan entre el 40,9% en 2018 y el 40,5% en 2021, con un pico notable en 2020 del 51,2%. Es decir, que en ese tramo que refleja un bajo índice de empleo anual, se produce un incremento de encuestados que solamente trabajan ese máximo que se acerca a la mitad de todos los encuestados en el año de máximo apogeo de la pandemia.

Por su parte, quienes han trabajado más de 120 días, es decir, el máximo empleo salvo de quienes son fijos, eran el 28,0% en 2018 y también en 2021, con un incremento en 2019 (año en el que casi el 34,4% de los encuestados trabajaron más de 120 días), y una drástica reducción en 2020, año en el que tan solo el 16,9% trabajó más de 120 días.

Como puede verse en los gráficos, los tramos de encuestados que trabajan entre 31-60 días, oscilan en torno al diez u once por ciento a lo largo de esos cuatro años; los que declaran haber trabajado entre 61-90 días, oscilan entre el 6,1% y el 10,1%, y quienes han trabajado entre 91-120 días, varían en ese periodo entre el 12,2% y el 10,1%.

Días trabajados en los últimos 4 años



¹⁴ Esta pregunta, como la número 14, debía ser respondida únicamente por aquellos encuestados que no fueran contratados fijos, lo que explica la reducción de respuestas en ambas preguntas. (Por defectos técnicos contestaron también un muy reducido de encuestados que eran fijos. Sus resultados se han eliminado.)

14. Número de empresas /instituciones empleadoras para las que ha trabajado los últimos cuatro años.

El número de empleadores que contratan a regidores y regidoras no ha tenido variaciones destacables en los últimos cuatro años, aunque el año 2020 muestra la debilidad del mercado debido a la pandemia, con la caída notable del número de empleadores del tramo de seis o más.

Los tramos principales, por concentrar la mayor parte de las contrataciones, son Empleador único y Entre 2 y 5 empleadores, dado que entre los dos suman más del 90% de respuestas. El primero siempre ha contratado en torno al 40% de los trabajadores no fijos; mientras que entre 2 y 5 contratadores se han hecho con el trabajo de entre el 50 y el 56% de los regidores no fijos.

El conjunto muestra una cierta estabilidad y concentración de los empleadores de regidores y regidoras.

	Empleador			
	único	Entre 2 -5	Entre 6-10	+ de 10
2018	40,59%	49,41%	5,88%	4,12%
2019	41,76%	50,59%	4,71%	2,94%
2020	40,59%	56,47%	0,59%	2,35%
2021	40,00%	54,71%	1,76%	3,53%

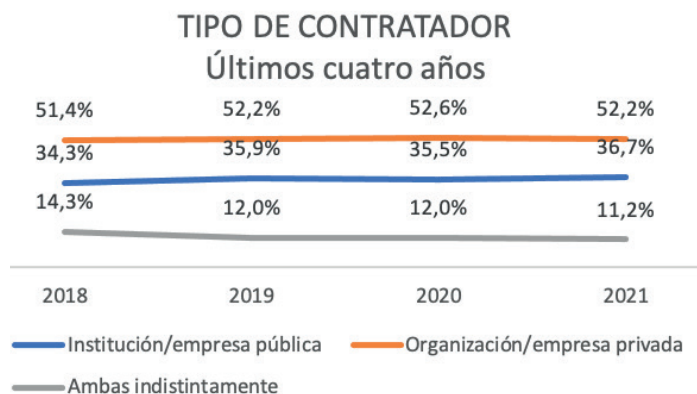
15. Con qué tipo de institución ha trabajado en más ocasiones en los últimos años

La predominancia general, sin que varíe en los años analizados, es que las instituciones/empresas privadas son las mayores contratadoras. En ese periodo, entre el 51,4% y el 52,6% de los encuestados había trabajado para el sector privado.

Para instituciones/empresas públicas los porcentajes de esos años varían entre el 34,3% y el 36,7%, una diferencia respecto a los contratadores privados de en torno a al 16%.

Por otro lado, entre el 11,2% y el 14,3% declaran haber trabajado indistintamente esos años para el sector público y el privado.

El conjunto dibuja una clara estabilidad estructural del mercado de trabajo de regiduría en España.

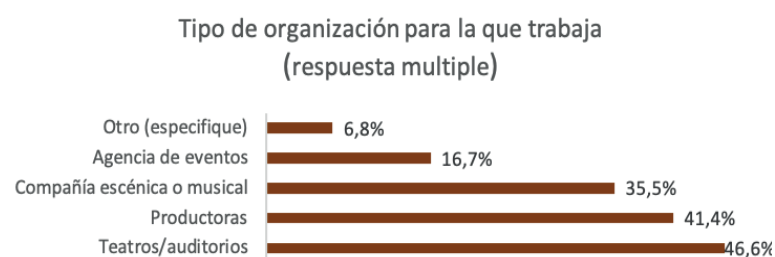


16. Organizaciones para las que desarrolla más habitualmente su trabajo.

Podían responderse en esta pregunta dos opciones simultáneamente. Como en otras preguntas, hemos sumado a los campos aquellas respuestas que en "Otro" se ajustaban a las opciones de respuesta planteadas en la pregunta.

Los Teatros y auditorios (47,8%), y las Productoras (41,8%) agrupan el mayor número de respuestas, seguidas de las Compañías escénicas o musicales (36,7%) y las Agencias de eventos (16,7%).

Tan solo un 4,0% de los encuestados queda fuera de esta clasificación, y entre sus respuestas están Festivales (2) o Formación (3), entre otras.



17. Disciplinas o expresiones artísticas en las que ha trabajado

Los encuestados, en esta pregunta, podían marcar todas las opciones, pues lo que se buscaba era verificar los ámbitos de trabajo desde la perspectiva de las expresiones a las que sirven como regidores. Al igual que en otras preguntas, aquellas respuestas de "Otro" que podían incluirse dentro de las opciones iniciales, se han sumado a aquellas.

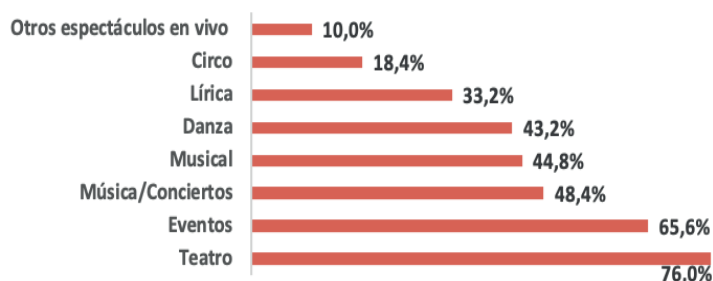
Las expresiones para las que se ha trabajado más frecuentemente son Teatro (76,0%), y Eventos (68,0%).

Las expresiones vinculadas a la música tienen también una muy alta proporción conjunta e individual: Conciertos (48,4%), Música (44,8%) y Lírica (33,2%).

La Danza es señalada en un 43,2% de las respuestas, y el Circo en un 18,4%.

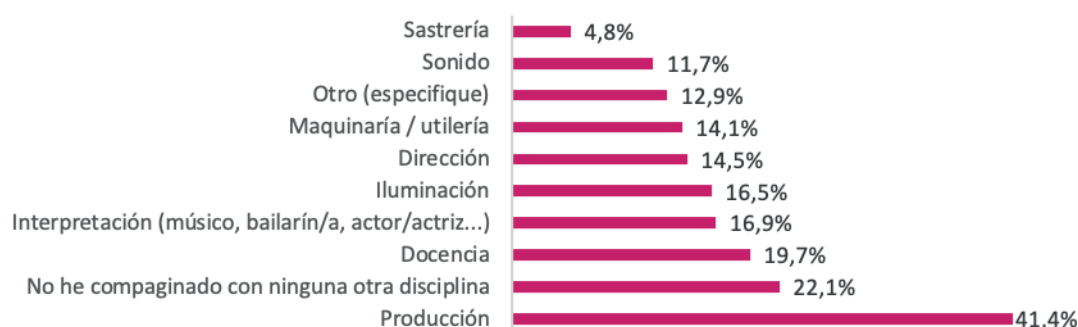
Casi un diez por ciento de las respuestas señalan otras expresiones en las que han trabajado como regidores los encuestados. Entre ellas destaca notablemente los espectáculos de calle e incluye, cabalgatas, pasacalles, desfiles, animaciones, ferias..., casi todas ellas realizadas en espacios de exterior.

Disciplinas en las que ha trabajado



18. Dedicaciones especializadas con las que ha compaginado su trabajo

Otras dedicaciones además regiduría (respuesta múltiple)



Podían elegirse tres opciones, dado que son frecuentes los trabajos alternativos.

La primera dedicación con la que se compagina la actividad de regiduría es la de Producción (41,4%), muy por delante de Docencia (19,7%), Interpretación artística (16,9%), Iluminación (16,5%), Dirección (14,5%) Maquinaria/utilería (14,1%), Sonido (11,7%) o Sastrería (4,8%).

Un 22,1% afirma no compagnar la regiduría con ninguna otra disciplina.

Quienes responden "Otro", por no encontrar los suficientes matices en las opciones propuestas, ofrecen una gran diversidad en sus respuestas: Coordinación técnica o actividades técnicas (8) Audiovisuales (4), además de actividades artísticas (títeres, dramaturgia...)... Solamente seis respuestas afirman compagnar con actividades no relacionadas con el arte ni la regiduría.

19. Ingresos por regiduría, media anual, 2018-2021

Más allá del número de días trabajados, los ingresos concretos, establecidos como horquillas de mínimos y máximos, explicitan la intensidad laboral de la primera dedicación como regidores.

A pesar de que se recordó a los encuestados que la información era confidencial, los datos han de tomarse con la prudencia debida cuando se abordan preguntas relacionadas con los ingresos, siempre recibidas con una cierta prevención.

En torno al 50%, afirma percibir menos de 10.000,00 € de ingresos anuales por regiduría.

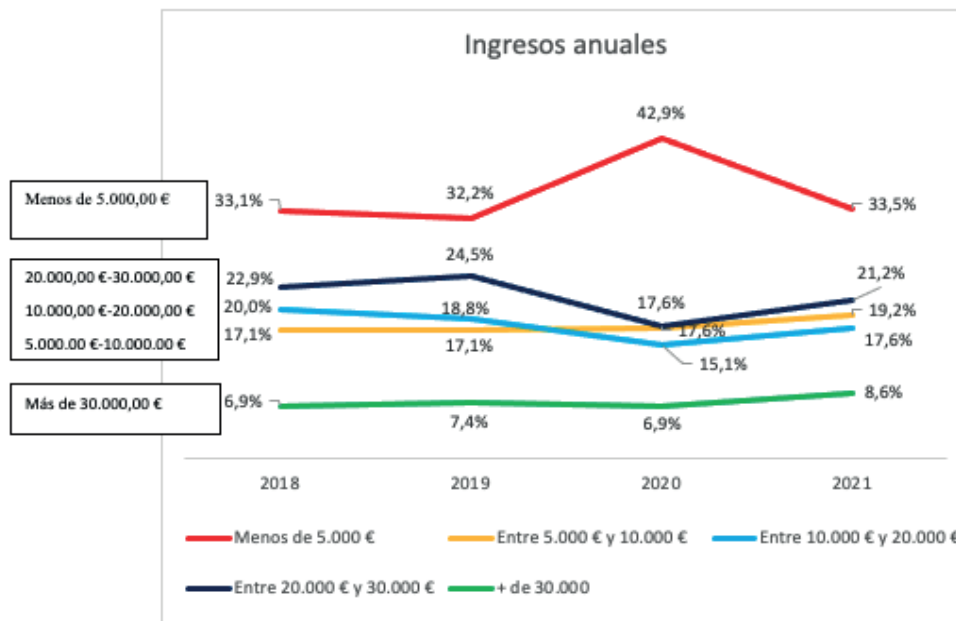
Se observa el efecto negativo de 2020 en los tramos más humildes: en ese año casi el 43% no llegó a los 5.000,00 €, con deficientes coberturas de ERTE, frecuentes suspensiones...

Aunque las cifras parecen mejorar en 2021, una cierta precarización se ha impuesto en los tramos medios y bajos.

En un análisis de la evolución por años se ve que los tramos que ingresan de 20.000,00 € en adelante se han movido entre el 24,5% y el 29,8%, siendo la

cifra más baja la correspondiente a 2020.

El tramo central, quienes ingresan entre 10.000,00 € y 20.000,00 €, se ha movido entre el 15,10% y el 20,0%, siendo el primero también correspondiente a 2020.

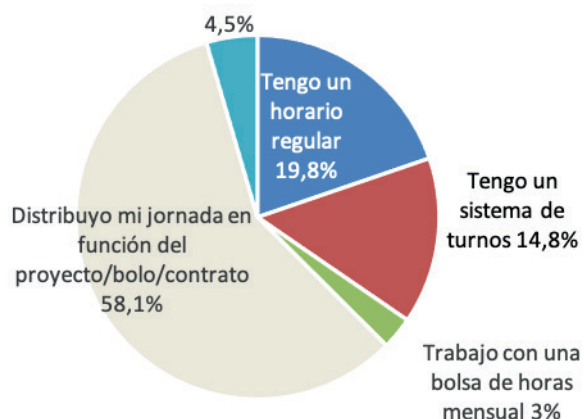


20. Organización de la jornada laboral

Los regidores que tienen un horario regular alcanzan el 19,8%, una quinta parte del total.

Pero la mayor parte de los encuestados, casi el sesenta por ciento, distribuye su jornada en función del proyecto o de sus necesidades. Mientras que siguen un sistema de turnos el 14,8%, y tan solo un 2,9% organiza su trabajo con un sistema de bolsa mensual de horas.

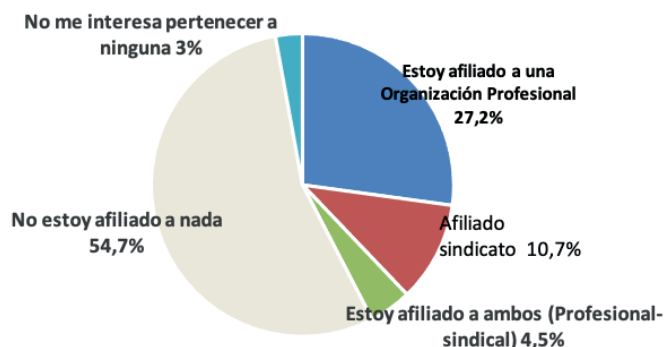
Del 4,5% que responde "Otro", se deduce que la variabilidad de la distribución del horario de trabajo queda reforzada, pues son varias las respuestas que señalan esta situación.



21. ¿Está afiliado a alguna organización profesional o sindicato?

Esta pregunta buscaba conocer la afección o desafección a encuadrarse organizativamente.

Pues bien, el 54,7% de los encuestados no forma parte de ningún tipo de organización profesional o sindical. Sin embargo, otra de las opciones de respuesta aclara que no se produce por falta de interés: tan solo el 2,9% de las respuestas de los encuestados afirma que no le interesa pertenecer a ninguna asociación, sindical o profesional.



Respecto a quienes sí se encuadran en algún tipo de organización, aquellos que están afiliados a una organización de carácter profesional son el 27,2%, los que están afiliados a un sindicato suman el 10,7%, y quienes afirman estar afiliados a ambos tipos de organización suman el 4,5%.

En su conjunto, las respuestas parecen alentar un elevado interés de los regidores y regidoras por el asociacionismo profesional o sindical.

22. ¿Cuál considera que es el marco de agrupación más apropiado para su profesión?

Esta pregunta completa y matiza la anterior demandando las preferencias organizativas de los regidores/as. El 58,5% señala que prefiere una asociación profesional, frente al 22,8% que prefiere un sindicato sectorial, lo que parece afianzar la primera de las dos opciones.

Quienes consideran que esta cuestión no es relevante alcanzan el 18,7%.



CONCLUSIONES APARTADO LABORAL

Para más de la mitad de los encuestados la regiduría es su primera dedicación laboral. Si incluimos a aquellos para quienes esta dedicación es su segunda ocupación -cosa que puede ocurrir coyunturalmente, pero con frecuencia en un tipo de mercado escénico como el español- se alcanza el 84,7%. Es necesario tener en cuenta que en los casos en que la regiduría es la segunda o tercera dedicación, las ocupaciones que informan como primera opción están vinculadas masivamente a las artes escénicas y el espectáculo en vivo, en las áreas artísticas, de producción y técnica.

En una profesión relativamente joven en España como la regiduría -al menos en sus contenidos actuales-, más del 37,8% lleva más de quince años, y si sumamos a quienes llevan más de cinco años, lo que indicaría en todo caso una estabilidad no solo laboral sino profesional, el porcentaje alcanza el 61,4%.

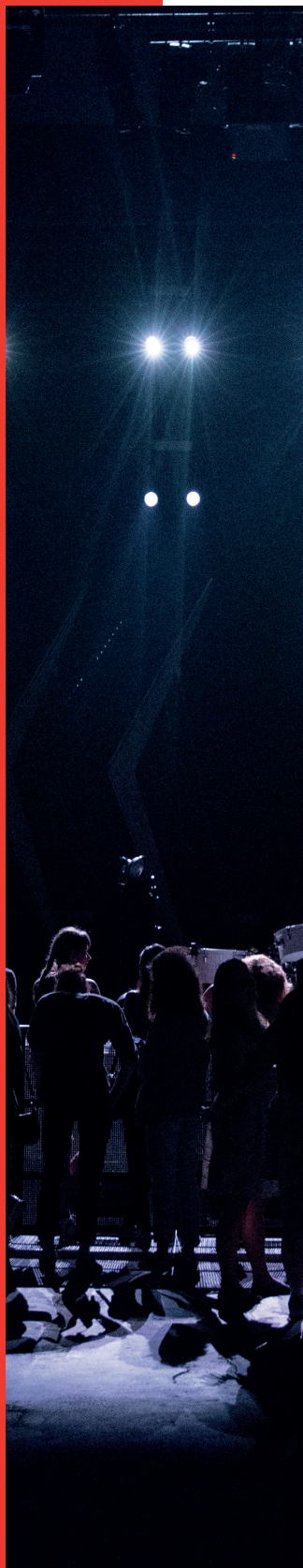
La mayor parte de ellos, el 72,7%, disfruta de una situación laboral que podría considerarse estable pues es ese porcentaje de encuestados el que afirma estar contratado fijo, por obra o servicio, o ser autónomo.

A margen de quienes están fijos (32,6%), en el último año que podríamos considerar cercano a la normalidad, 2021, el 26,9% trabajó más de 120 días y el 9,7% entre 91 y 120 días. Dadas las características laborales del espectáculo en vivo y el evento, en el que el “bolo” y el contrato de corta duración tienen un elevado peso porcentual, consideramos que a partir de 91 días trabajados podría tenerse una “cierta regularidad” laboral. Sumados pues los tramos de fijos y quienes han trabajado más de tres meses al año, suman el 69,2% de los encuestados¹⁵. Este apartado puede relacionarse con los ingresos declarados y con el hecho de que la regiduría constituya la primera o segunda dedicación: los tramos que expresan una dedicación exclusiva o preferente -entre 10.000,00 € y más de 30.000,00 €, agrupan prácticamente a la mitad de los encuestados, frente aquellos para quienes la regiduría profesional es un complemento económico.

La relación laboral de regidores y regidoras se establece habitualmente con un bajo número de empresas o instituciones contratantes, probablemente recurrentes. Descontando aquellos que mantienen una relación de carácter fijo, en 2021 el 40,0% de los encuestados mantenía relación laboral con un solo empleador, y el 54,7% con entre dos y cinco empleadores. La pandemia y las caídas forzadas en las contrataciones en 2020 no afectaron a estos porcentajes, que muestran una cierta estabilidad en las relaciones entre contratadores y contratados.

Aunque es el sector privado el que mantiene algo más de la mitad de las contrataciones de regidores (52,2% en 2021), las instituciones públicas tienen un considerable peso como contratantes, pues el 36,7% de los regidores trabajan para ellas, mientras que el 11,2% lo hace indistintamente para unas y otras.

¹⁵ Compárese este porcentaje con el de otros sectores del espectáculo en vivo. En la Encuesta del Observatorio..., ya citada, correspondiente a 2018, y en la que la suma corresponde a todas las profesiones escénicas, solo un 43,0% afirmaba haber cotizado más de 180 días, el 14,9% entre 90 y 180 días, el 11,6% entre 60 y 90, el 8,7% entre 30 y 60 días, y el 21,8% había cotizado menos de 30 días.





El Teatro y los Eventos son las expresiones que agrupan la mayor parte del empleo, con el 76,0% y el 68,0% respectivamente, muy por delante de la Música, la Lírica o la Danza, todas en torno al cuarenta por ciento. La dedicación especializada más compartida con la regiduría es la Producción entre quienes la han compaginado con otros ámbitos.

Acabamos estas conclusiones parciales con dos temas relevantes: las competencias que en opinión de los encuestados definen la profesión, y la necesidad de organizarse como sector específico.

Respecto a la primera cuestión, el mayor porcentaje de acuerdo, con más del cincuenta por ciento de apoyo o muy cercano a ese porcentaje, son Dar las órdenes de efectos durante la función, Preparar el libreto, la partitura, la escalera..., Hacer la “pasada” de elementos escenográficos, utilería, sastrería..., Dar aviso del inicio y de las entradas de artistas a escena, Servir de interlocución entre artistas y técnicos, Coordinar técnicamente el espectáculo, antes y durante la función, y Colaborar con la dirección artística y técnica. Sin duda estos cinco rasgos componen el núcleo duro de la definición de la profesión de regiduría a ojos de los propios profesionales, pero parece que es necesario definir con mucha mayor precisión los contornos profesionales para el conjunto de los regidores y regidoras.

Respecto a la segunda cuestión, y aunque algo más de la mitad de los encuestados afirma no estar afiliado o inscrito en ninguna organización, más de un cuarenta por ciento sí lo está, y sobre todo, apenas un 2,9% afirma no tener interés en pertenecer a alguna. La opción en este sentido preferida es si duda la de la asociación profesional, casi tres veces más que la sindical.

SEGUNDA PARTE

APARTADO PROFESIONAL

23. ¿Ha realizado algún tipo de formación o reciclaje profesional en los últimos cuatro años?

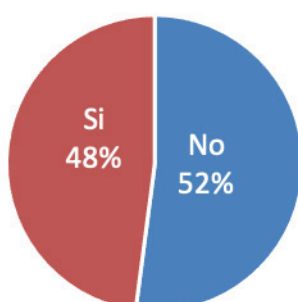
La importancia de esta pregunta es doble. Por un lado, busca conocer la proporción de profesionales de la regiduría encuestados que han cursado formación o reciclaje frente a los que no lo han hecho; y, por otro lado, dado que se pedía a quienes afirmaran haber realizado algún tipo de formación, que lo explicitaran para conocer las principales vías de reciclaje empleadas. Las respuestas entre una y otra opción están bastante equilibradas: el 47,9% de los encuestados ha realizado procesos de reciclaje en estos últimos cuatro años, frente al 52,1% que no ha hecho ninguna actividad formativa profesional.

De quienes han seguido algún tipo de formación o reciclaje lo ha hecho en actividades de Regiduría (22,9%), Programas específicos, entre los que destaca QLab (8,6%), y Técnicos, particularmente audiovisuales (10,5%), lo que suma el 42%.

Otros contenidos elegidos para el reciclaje son los vinculados a Producción (20,0%), y Conocimientos artísticos (12,4%).

Un 7,5% ha seguido cursos de Idiomas, y un 18,1% procesos diversos de formación que incluyen master, o Formación Profesional sin especificar.

Como veremos en el apartado correspondiente, esta cuestión es una de las que establece diferencias notables en relación a la regiduría en otros países, particularmente en Estados Unidos.



24. Aspectos más valorados para mejorar su cualificación profesional.

Para responder a esta cuestión se ofrecían hasta siete opciones parciales diferentes, y una más, "Otro", que podía contestarse especificando lo que en opinión del encuestado quedase fuera. Podía marcarse del 1 al 5, donde el 1 era Menos necesario y el 5 Más necesario. Para su tabulación agrupamos porcentualmente las opciones 4 y 5, esto es, Necesario y Más necesario.

Las más valoradas fueron:

- Conocimiento en lenguaje artístico y musical: 70,2%
- Conocimiento de idiomas: 69,0 %
- Aumentar experiencias en grandes espacios escénicos/eventos: 68,2%
- Conocimiento en software específico: 54,0%
- Conocimientos en iluminación, 51,5%

Por debajo, quedan Conocimiento en máquina y control de motores y Sonido, con un 49,4%.

Entre quienes respondieron "Otro", tan solo doce personas, merece la pena destacar que varios señalaron como un aspecto que mejoraría su cualificación "Conocimiento en gestión de equipos", e "Inteligencia emocional".

Muy y Bastante relevante (4y5)



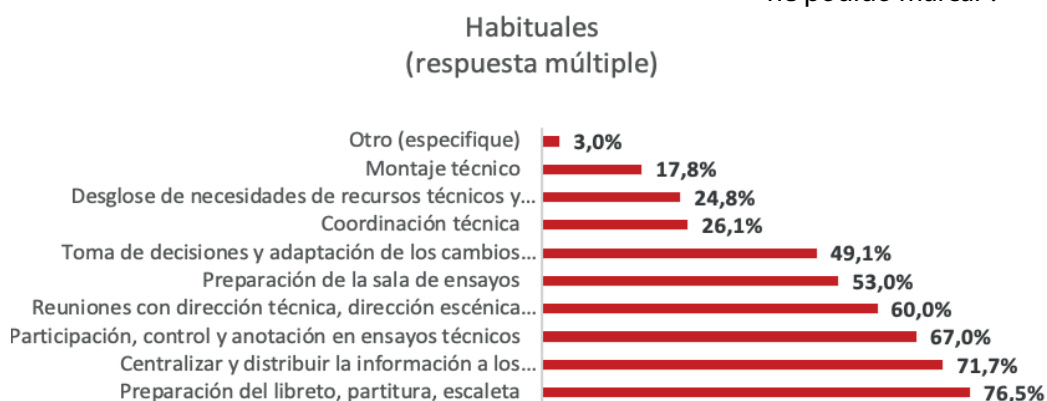
A continuación, la encuesta planteaba dos cuestiones relacionadas con las tareas o responsabilidades que asume habitualmente el regidor en la práctica. Se separaban para identificar si variaban en periodo de preproducción y ensayos, o en representaciones y gira. De un listado de nueve opciones, podían marcarse hasta cinco, y había posibilidad también de especificar otras opciones en “Otro”.

25. Responsabilidades habituales en PREPRODUCCIÓN Y ENSAYOS

La opción que acumuló más votos fue la de Preparación del libreto/partitura/escaleta, con un 76,5%, seguida de Centralizar y distribuir la información de los diferentes equipos técnicos y artísticos, con un 71,7%, Participación, control, anotaciones en ensayos técnicos, con un 67,0%, Reuniones con dirección técnica, escénica y producción, con un 60,0%, Preparación de la sala de ensayos, con un 53,0% y Toma de decisiones y adaptación de cambios en ensayos y representaciones, con un 49,1%. Por debajo y lejos de estas votaciones estaban Coordinación técnica, con un 26,1%, Desglose de necesidades de recursos técnicos y humanos, con un 24,8%, y Montaje técnico, con un 17,8%.

Tan solo seis encuestados respondieron a “Otro”, y varios de ellos remarcaban la dificultad de elegir tan solo cinco posibilidades de entre las nueve opciones, dado que todas ellas formaban parte de sus responsabilidades.

La obligación de dejar fuera algunas opciones, aunque formaran parte de las tareas habituales, buscaba forzar en los encuestados una priorización de entre ellas, que tendría como resultado poner en los primeros puestos las responsabilidades más comúnmente asumidas.



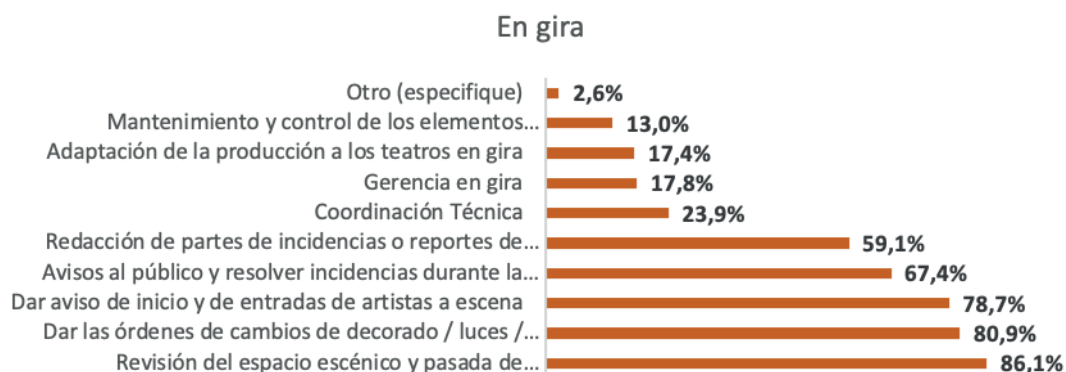
26. Responsabilidades habituales en REPRESENTACIONES Y GIRA

Como en la anterior pregunta solo se podían marcar cinco opciones, y en las respuestas se produjo una mayor concentración entre las cinco opciones más votadas y el resto de ellas.

Durante las representaciones y las giras las tareas y responsabilidades asumidas con más consenso de los encuestados fueron Revisión del espacio escénico y “pasada” de elementos escenográficos..., con un 86,1%; Dar las órdenes de cambios de decorado, luces, sonido..., con un 80,9%; Dar aviso de inicio, entradas y salidas, con un 78,7%; Avisos al público e incidencias durante la representación, con un 67,4%; y Redacción de partes de incidencias o reportes de función, con un 59,1%.

Las demás opciones, todas ellas por debajo del 25% de consenso fueron, Gerencia en gira (23,9%), Mantenimiento y control de elementos escenográficos en gira (17,8%); Adaptación de la producción a los teatros en gira (17,4%), y Mantenimiento y control de los elementos escenográficos en gira (13,0%).

De las pocas respuestas dadas a la alternativa “Otro”, cabe destacar de nuevo la presencia de “El resto que no he podido marcar”.



27. Diferenciación actual del perfil profesional de la regiduría respecto a otras profesiones técnicas relacionadas

La respuesta con más consenso, aunque por debajo de la mitad de los encuestados, es que la diferenciación actual del perfil es Confusa, con un 43,5% de respuestas, frente a quienes afirman que es Adecuada, que suman el 25,2%. Tal vez podría añadirse a este porcentaje, el de quienes piensan que Cada vez se diferencian más mis tareas de las de otras profesiones (12,2%).

Un 19,1% afirma que Cada vez asume más tareas de otras profesiones.

En la regiduría actual parece haber un solapamiento de tareas con otras profesiones escénicas, lo que en parte puede venir explicado por el reducido tamaño de las empresas que operan en el sector. El conjunto, además de señalar la situación actual de cierta confusión parece señalar una tendencia de futuro de mayor claridad, apoyada en que para una cuarta parte de los encuestados la situación es buena y para otro doce por ciento va mejorando.

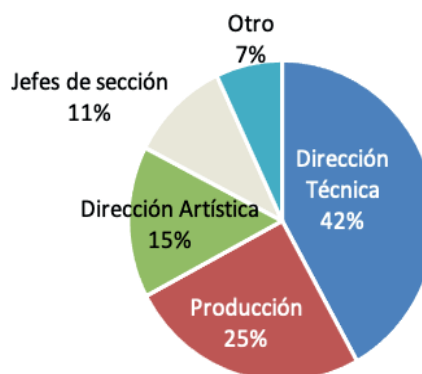


28. Dependencia jerárquica de los/las regidoras

El 41,9% de los encuestados afirma que dependen de la Dirección Técnica, mientras que un 23,3% dependen de Producción.

Tan solo un 15,3% afirma depender jerárquicamente de la Dirección artística, y un 10,5% de Jefes de sección.

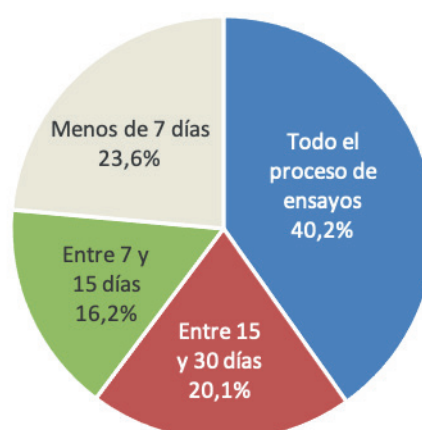
“Otro” responden 16 personas (7,0%), de las que se extrae la conclusión de que a menudo son una mezcla o combinación de dependencias de Producción y Dirección Técnica.



29. Número medio de ensayos previos al estreno en los que participa

Un 40,2% de los encuestados responden que asisten a Todo el proceso de ensayos, un 20,1% entre 15 y 30 días, un 16,2% entre 7 y 15 días, y cerca de una cuarta parte, el 23,6%, asiste menos de una semana.

Una tan importante participación de los y las regidoras en el proceso de puesta en pie de una obra refleja la relevancia de la profesión en el proceso creativo. También certifica que los profesionales de la regiduría, hoy, están vinculados a las producciones de más nivel, que son las que pueden incorporarlos durante largos procesos.

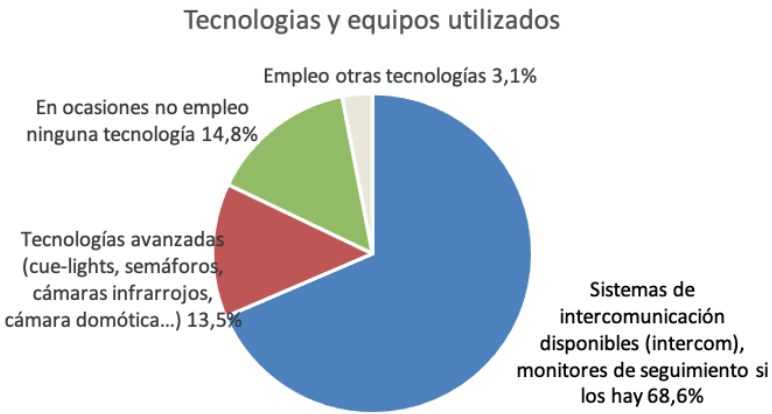


30. Tecnologías y equipos empleados durante los ensayos y representaciones

Los Sistemas básicos de intercomunicación -intercom y monitores de seguimiento- son los equipos de uso más extendido, hasta un 68,6% de los encuestados afirman utilizarlos, lo que es la primera opción respondida, muy por delante de Tecnologías avanzadas, tan solo empleadas por el 13,5%.

Un 14,8% afirma que En ocasiones no emplea ninguna tecnología y todo se produce en su trabajo como regidor, por tanto, a vista.

Quienes responden “Otro”, solamente siete personas, señalan que habitualmente combinan el empleo de tecnologías básicas con avanzadas, figurando también en varias ocasiones el uso de walkies.

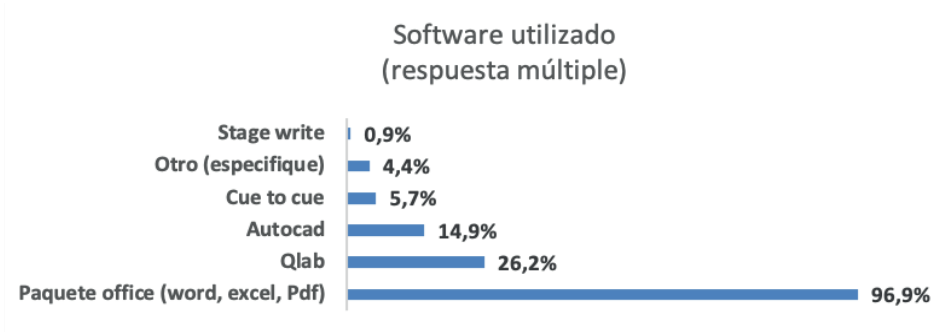


31. Principales tipos de aplicaciones utilizadas

En esta pregunta se ofrecían cinco opciones, más “Otro” si deseaba especificar alguna aplicación no señalada como opción. Se podían marcar todas, pues lo que se buscaba es el nivel de uso, de popularidad, de las aplicaciones.

El Paquete básico office -excel, pdf... - es el más popular, 96,9% de uso, siendo la siguiente, a gran distancia, QLab, con un 26,2%, Cue to Cue (5,7%) y Stage write (0,9).

De quienes responden especificando otras aplicaciones no se extraen nuevas opciones, sino confirmaciones de que los sistemas básicos son actualmente predominantes en el trabajo profesional de regiduría.



CONCLUSIONES APARTADO PROFESIONAL

La formación y el reciclaje profesional en una actividad joven y que requiere cada día el aprendizaje de nuevos conocimientos para avanzar en ella, no figura como una cuestión unánime para los regidores. Prácticamente la mitad ha realizado algún tipo de formación o reciclaje en los últimos años frente a la otra mitad que no lo ha hecho.

Los conocimientos más valorados para mejorar la cualificación profesional, son los relacionados con el Lenguaje artístico y musical, los Idiomas, las Experiencias profesionales, el Software específico y la Iluminación. Todos ellos señalados como preferidos por más de la mitad de los encuestados.

Una cuestión clave en este apartado era conocer las tareas y responsabilidades que asume el regidor/a en su trabajo, diferentes, aunque complementarias para el periodo de preproducción y ensayos y para el de representaciones y gira. En ensayos, los regidores mayoritariamente señalan que sus principales tareas son Preparar libreto/partitura/escaleta, Centralizar y distribuir la información de los diferentes equipos técnicos y artísticos, Participación, control y anotaciones en ensayos técnicos, Reuniones con dirección técnica, escénica y producción, y Preparación de la sala de ensayos.

Durante las representaciones las tareas señaladas como principales son, Revisión del espacio escénico y “pasada” de elementos escenográficos..., Dar las órdenes de cambios de decorado, luces, sonido..., Dar aviso de inicio, entradas y salidas, Avisos al público e incidencias durante la representación, y Redacción de partes de incidencias o reportes de función. El conjunto define un verdadero papel de Director de Escenario en todo el proceso creativo y de exhibición.

La opinión más compartida por los encuestados sobre la delimitación del perfil profesional de la regiduría respecto a otras profesiones relacionadas es que es Confusa (43,5%), frente a quienes piensan que Están bien definidas (25,2%), pero el conjunto de las respuestas parece marcar una cierta tendencia de futuro de mayor diferenciación.

TERCERA PARTE

LA PROFESIÓN Y LA VIDA PERSONAL

La Tercera Parte de la Encuesta ARE solicita información sobre aspectos menos conocidos de la actividad de los profesionales de la Regiduría, y en particular aquellos que tienen que ver con la satisfacción profesional, la conciliación de la vida personal con la laboral, el estrés, la alimentación o el transporte empleado en los desplazamientos al trabajo. Responde todo ello a la búsqueda de un enfoque más completo y matizado de la realidad profesional de los regidores y regidoras, que indudablemente va más allá de su horario de trabajo.

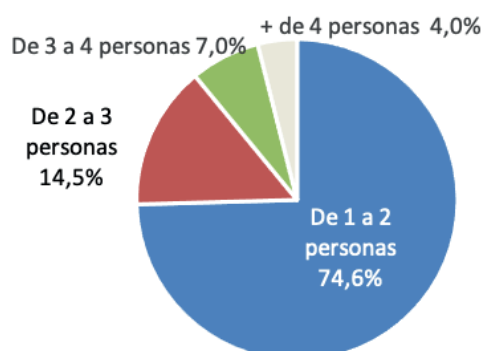
Como veremos más adelante al abordar la comparativa de los resultados de esta encuesta con los obtenidos en otras encuestas americanas y españolas, es una perspectiva de relevancia creciente y cuya comparación con otras realidades permite incorporar nuevos matices a la percepción del trabajo y la vida de los profesionales.

32. Número de personas que dependen de su salario

Esta pregunta pretende conocer las responsabilidades familiares que se afrontan con los ingresos de cada encuestado. La amplia mayoría, correspondiendo a la sociología actual de España, responde que son una o dos personas las que dependen de su salario, en concreto un 74,6%, siendo decreciente el número de encuestados con mayores responsabilidades a su cargo.

Un 14,5% tiene bajo su responsabilidad entre dos y tres personas; un 7,0% entre tres y cuatro, y solamente un 4,0% más de cuatro personas.

Personas que dependen de su salario



33. Factores que contribuirían a abandonar la profesión de regiduría

A esta pregunta se podía responder eligiendo hasta tres opciones simultáneamente de las diez propuestas.

Es grande la multiplicidad de factores de insatisfacción, que podrían contribuir a dejar la regiduría, aunque tan solo uno de ellos supera la mitad de las respuestas de los encuestados. Se trata de la Falta de estabilidad laboral, señalada por un 50,2%.

Otra importante razón para el posible abandono, señalada por el 39,2%, es la Deficiente conciliación con la vida personal y familiar.

Otras razones marcadas por en torno a una tercera parte de los encuestados son: Falta de oportunidades y ofertas laborales (33,5%), Baja remuneración, y Alto nivel de estrés laboral, ambas señaladas por el 30,0%.

Por debajo están Malos horarios de trabajo (23,8%), y Escaso reconocimiento profesional (17,6%)

Ya con escasa relevancia figuran Falta de especialización laboral (6,2%) y Falta de formación (3,5%).

Factores de abandono de la profesión)



Tan solo el 4,0% de los encuestados opta por señalar la opción "Otro". Entre las respuestas las hay que reafirman la insatisfacción con el escaso reconocimiento profesional, y el agotamiento. Pero también hay quien afirma: "Nunca dejaría la profesión".

34. Nivel de satisfacción/insatisfacción con diversos conceptos sobre la Regiduría

Dado que en esta cuestión la puntuación se establecía entre el 1 y el 5, hemos optado por agrupar los niveles extremos de insatisfacción (1 y 2: muy y bastante insatisfecho) y los de satisfacción (4 y 5: muy o bastante satisfecho) para la evaluación de las respuestas.

La única opción que provoca un elevado nivel de satisfacción de los encuestados, del 74,8%, es de Satisfacción general con el trabajo. Es decir, que tres cuartas partes de los regidores afirman estar satisfechos con su trabajo.

Sin embargo, a partir de esta afirmación marco, las respuestas al resto de las opciones -más concretas- expresan diversos grados de insatisfacción.

Así, el mayor nivel de insatisfacción se produce por la escasa Formación disponible en el mercado, señalada por el 71,1%.

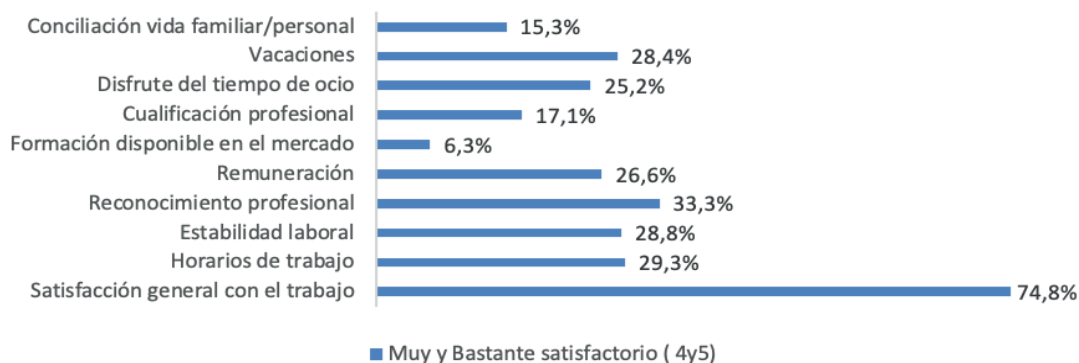
Otras dos cuestiones son señaladas como insatisfactorias por más de la mitad de los encuestados. Se trata de Conciliación vida familiar/profesional (56,3%), y Estabilidad laboral (55,9%).

Por debajo de estos baremos, y en torno al cuarenta por ciento, se sitúan Cualificación profesional (45,5%), Vacaciones (44,6%) y Disfrute del tiempo de ocio (39,8%).

La Remuneración, los Horarios de trabajo o el Reconocimiento profesional aún reflejando un reseñable nivel de insatisfacción en las respuestas, tienen así mismo, un cierto nivel de satisfacción fruto del equilibrio generado por el alto número de encuestados que eligen el nivel 3 (equivalente a Ni satisfecho Ni insatisfecho).

En su conjunto, esta pregunta ilumina un elevado nivel de satisfacción general de los profesionales con la regiduría, e incluso los motivos de insatisfacción, a menudo, son en realidad obstáculos a superar para una más completa dedicación: formación, vacaciones, reconocimiento...

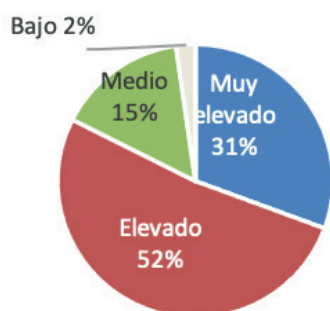
Nivel de satisfacción con aspectos de la regiduría



35. Nivel de estrés del trabajo de regiduría

Se pregunta en esta ocasión por el nivel de estrés sentido, y para expresarlo deben elegir niveles desde Muy bajo a Muy elevado.

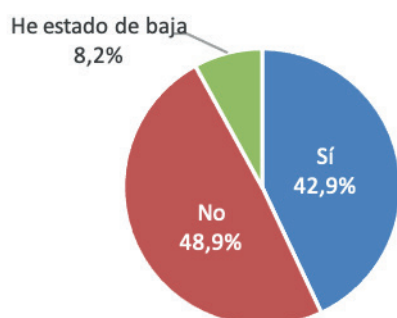
Agrupando las cifras que consideran Elevado o Muy elevado el estrés, el resultado es que el 82,4% así lo considera, frente al 2,3% que lo considera Bajo o Muy bajo. Probablemente sea una de las preguntas con más alto o más claro nivel de acuerdo.



36. ¿Ha padecido algún problema de salud a consecuencia del estrés?

A quienes habían respondido que sufrían un estrés elevado o muy elevado, y solamente a ellos, se les preguntaba si habían sufrido como consecuencia algún problema de salud. Además de responder Sí o No, o si Habían estado de baja, podían escribir algún comentario sobre el particular.

Algo menos de la mitad de los encuestados (48,9%) afirmaban no haber tenido problemas de salud por el estrés. Pero el 42,9% afirmaba haber tenido problemas y el 8,2% incluso había estado de baja por esa razón, lo que sumadas ambas respuestas da que más de la mitad de los regidores que responden a esta pregunta (51,1%) han tenido problemas de salud a causa del estrés.



Respecto a los encuestados que optan por dejar comentarios (11,5%), los más numerosos aluden a depresión y ansiedad, por delante de los físicos, relacionados

con problemas musculares en general, fibromialgia y contracturas. También hay dos casos de bulling.

Es necesario destacar, en todo caso, que también hay respuestas en que el estrés es señalado como positivo: "Me encanta el estrés en mi trabajo", "Nos engancha"

37. Transporte empleado usualmente para ir al trabajo

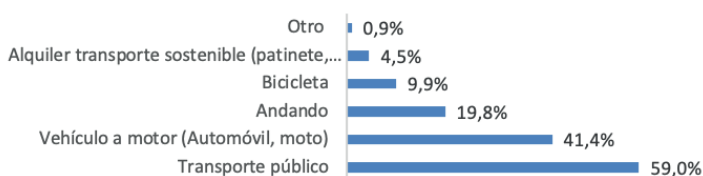
De entre las opciones ofrecidas, se podían marcar dos simultáneamente dado lo frecuente de combinar o alternar medios de transporte para acudir al trabajo.

Según los resultados, el 59,0% emplea el transporte público, el 19,8% va andando al trabajo, el 9,9% emplea bicicleta, y el 4,5% utiliza transporte sostenible de alquiler.

El vehículo a motor (coche o moto) es señalado como utilizado por el 41,4%.

Probablemente nos muestra el empleo de un modo de transporte elevadamente sostenible por el sector profesional.

Medio de transporte para ir al trabajo



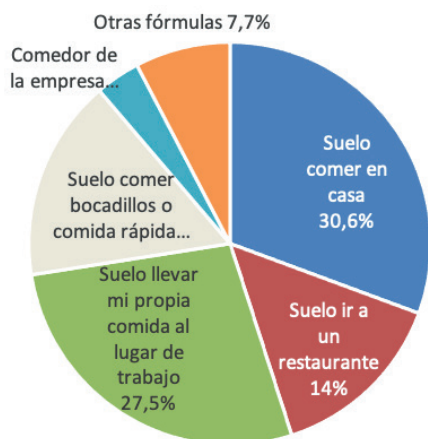
38. Organización de las comidas durante el trabajo

A esta pregunta el 30,6% responde que come en casa y el 27,5% que lleva su propia comida de casa al lugar de trabajo. Ello indica una alta responsabilidad propia o familiar en la elaboración de los alimentos consumidos.

Entre quienes no consumen alimentos preparados en su casa están los que consumen bocadillos o comida rápida (16,2%), o acuden a habitualmente un restaurante (14,4%).

Tan solo el 3,6% dispone de comedor en sus empresas. Y el 7,7% opta por señalar "Otra" fórmula.

Entre estos últimos la gran mayoría señala la extrema diversidad de formas de alimentarse dependiendo de si se está o no en gira, de los horarios laborales, o de la fase en que se encuentre la producción (ensayos, representaciones...)



39. Comentarios relevantes sobre la profesión

A esta pregunta, que ofrecía un espacio de expresión no delimitado por la elección de opciones, se permitía responder con un máximo de cien caracteres.

Con las respuestas se ha elaborado una nube visual de palabras, expresiones o temas que persiguen agrupar las respuestas para que pueda disponerse de algo similar a una imagen general de los comentarios recibidos. Para ello se ha destacado la palabra central o clave o la expresión o tema del que se trate. El tamaño de las palabras o expresiones nos da idea del número de veces que los comentarios individuales los mencionan, y por tanto de su importancia relativa.

reglados que posibiliten el acceso a la profesión con los conocimientos previos -básicos, homogéneos y especializados- imprescindibles. En este sentido se menciona por ejemplo la necesidad de una Escuela de Regiduría. Por otro lado, la importancia dada a la formación se incrementa por las especiales características de los conocimientos requeridos para el desempeño profesional de la regiduría, en constante evolución y necesitada de afrontar las transformaciones tecnológicas del conjunto de las profesiones escénicas. Esta cuestión, también se plantea como un reto en otras encuestas, particularmente en la Stage Manager Survey, de la que hablaremos en un próximo apartado.



La preocupación general por la **formación, y el reciclaje profesional** y los temas con ellos relacionados son los más recurrentes en los comentarios, y están en consonancia con las preguntas relacionadas con esta cuestión en el apartado profesional. Parecen responder a dos problemas que multiplican su trascendencia al ir juntos. Por un lado, la carencia de procesos formativos

Un segundo grupo de cuestiones relevantes planteadas en esta pregunta son las que tienen que ver con el **reconocimiento profesional**, unido a menudo a las quejas por el desconocimiento -social, pero particularmente de otros profesionales- del valor de la regiduría

para el desarrollo de espectáculos y eventos, y de la reclamación de una mayor visibilidad independiente de la profesión. A cierta distancia, pero que podemos incluir en este apartado, figuran las menciones a la vocación, necesaria para desempeñarse en la regiduría.

Otro apartado es el de comentarios que tienen que ver con los **aspectos laborales de la regiduría**. Cuestiones como los convenios, salarios, certificación profesional, intrusismo, e incluso los horarios de trabajo son planteados como un conjunto de temas que reclama mayor definición, y precisión en beneficio de los trabajadores, y soluciones concretas.

Vinculado a los aspectos laborales están los relacionados con el **acceso mismo a la profesión**, sobre todo la necesidad de más oportunidades laborales, particularmente para los más jóvenes. Otros, señalan simplemente dificultades en el acceso a la regiduría.

Otro grupo de comentarios podríamos englobarlo en lo que tiene que ver con la **conciliación de la vida familiar y laboral**, y otros aspectos de la vida personal, junto a las consecuencias del estrés que se subraya como característico de la regiduría, unido a la presión laboral. Esto último tiene que ver con la alta responsabilidad de quienes desde los puestos de dirección de escenario asumen un papel decisivo en la marcha y el éxito general de un espectáculo o evento.

Con menor número de referencias hay dos temas relevantes: la importancia del **trabajo en equipo** y el papel de los regidores en la **resolución de conflictos**, que, por su posición en los procesos, reclaman estar mejor preparados; y el de la **profesionalización**, señalada como urgente e imprescindible, o la desprofesionalización, enunciada como un riesgo.

CONCLUSIONES PROFESIÓN Y VIDA PERSONAL



La mayor parte de los regidores -tres cuartas partes- se encuentra satisfecha con su trabajo de un modo general, aunque los factores de insatisfacción son varios y diversos: el que mas acuerdo suscita de ellos es la escasa oferta de formación disponible, pero también la conciliación de la vida personal y la estabilidad laboral; también la cualificación profesional, las vacaciones y el disfrute del tiempo de ocio. Una diversidad de elementos de insatisfacción que refleja un elevado nivel de madurez en la relación de los encuestados con su profesión.

Algunos de estos factores figuran entre los que una parte de los regidores y regidoras encontraría razones para pensar en abandonar la profesión. Por delante de todos, la falta de estabilidad laboral, con cerca de la mitad de los encuestados preocupada por ella, o la deficiente conciliación de la vida laboral con la personal y familiar. Las pocas oportunidades laborales, la baja remuneración y el estrés figuran también en este apartado con un consenso cercano a la tercera parte de las respuestas.

El estrés, sobre el que se pregunta, es señalado como un rasgo de su trabajo y como elevado o muy elevado por más de cuatro quintas partes de las respuestas. La mitad de los encuestados afirma haber padecido problemas de salud (43,2%) o haber estado de baja por ello (8,2%).

Otros aspectos de este apartado que enriquecen el perfil de la profesión tienen que ver con el número de personas a cargo del encuestado como dependientes de su salario (una o dos personas para el 74,6%); el tipo de transporte empleado en sus desplazamientos al trabajo (casi el sesenta por ciento emplea transporte público y se van abriendo claramente hueco ir andando, en bicicleta o en transporte sostenible de alquiler: 34,2%), o la organización de las comidas en una profesión tan inestable en los ritmos laborales (más de la mitad come en casa o lleva su comida al trabajo, frente a quienes comen bocadillos o comida rápida (16,2%) o en restaurantes (14,4%).

4. Algunos análisis cruzados de variables

Una encuesta del tipo de la realizada por la Asociación de Regiduría de Espectáculos permite analizar los datos de una variable a la luz de otra u otras, con lo que se enriquecen los matices y se completa una visión compleja de la realidad que se pretende conocer. De otro modo, para explicarlo podríamos decir que en una encuesta hay docenas de encuestas: la que han respondido las mujeres, la que han respondido quienes tienen menos de 35 años, quienes han respondido en determinada comunidad, o quienes están en paro, por poner solamente unos ejemplos comprensivos.

Ese es un trabajo difícilmente abarcable, dados los cientos de variables que pueden cruzarse, pero en este estudio hemos elegido algunas consideradas como preferentes porque aportan información cruzada relevante.

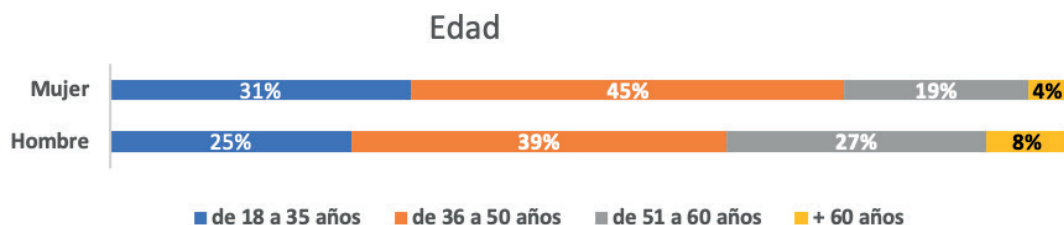
Las variables que hemos elegido en principio son el género, edad, y las comunidades, y dentro de estas variables aquellos cruces en los que la diferencia de datos entre las variables son lo suficientemente significativos, de más de cinco puntos de diferencia.

EL GÉNERO COMO VENTANA A LOS RESULTADOS

Género y Edad (Ver preguntas 2 y 3)

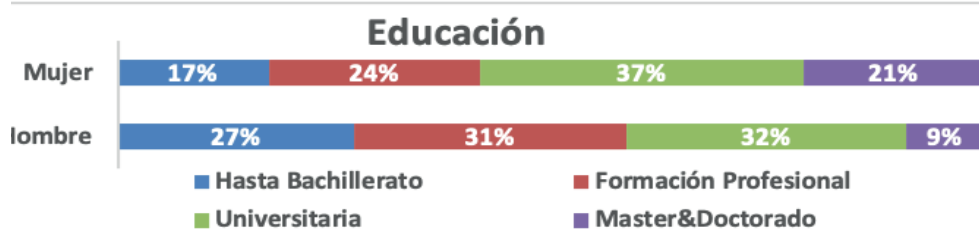
Las mujeres que se dedican a la regiduría son más y más jóvenes que los hombres. Ello tiene que ver con varios factores combinados: el envejecimiento de quienes iniciaron esta

actividad hace unas décadas, mayoritariamente hombres; la entrada de mujeres en elevado número en la profesión, al compás del incremento de su actividad en todas las actividades sociales y laborales; y el fuerte peso de las instituciones públicas en la demografía de la regiduría. Esto último, que se explica por ser las instituciones públicas una parte relevante de las contratadoras de regidores/as (los centros públicos de teatro y ópera son líderes en la implantación de la regiduría y en la contratación de regidores), explica a su vez la alta presencia de mujeres en esos espacios en los que la administración lidera también la incorporación de mujeres y el cumplimiento de las normas políticas de igualdad y de acceso.

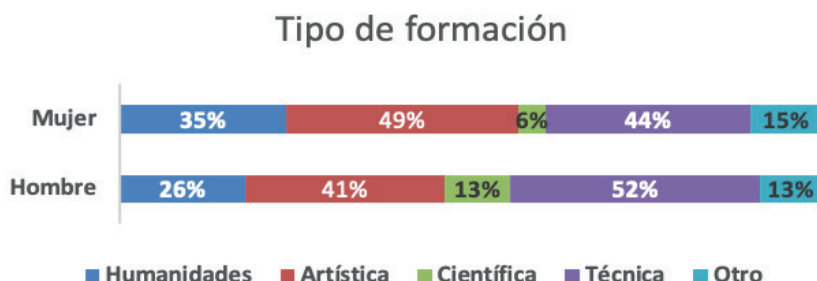


Género, Educación y Formación (Ver preguntas 4 y 5)

Las regidoras tienen, a la luz de la encuesta, un nivel de estudios universitarios (Grado, Máster y Doctorado) superior al de los hombres. El nivel predominante entre estos últimos es el de Bachillerato y Formación Profesional. Incluso en los niveles de quienes tienen únicamente formación Básica, la diferencia entre unos y otras es de diez puntos.



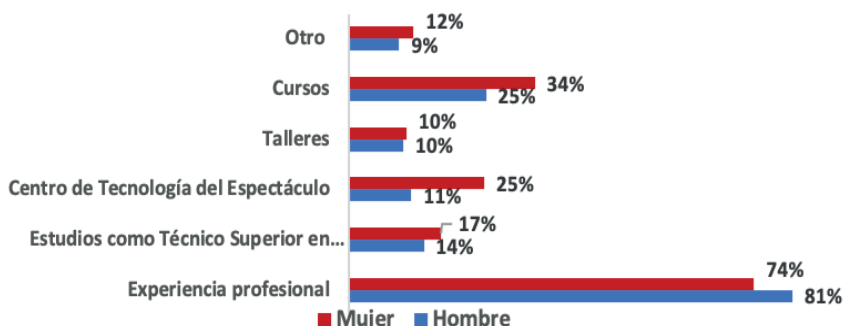
En la formación, entendida como punto de partida previo a su profesionalización, las mujeres regidoras tienen mayor formación en Humanidades y enseñanzas Artísticas, frente a los hombres, en los que tiende a ser mayor la formación Técnica.



Cómo se adquiere la especialización (Ver pregunta 6)

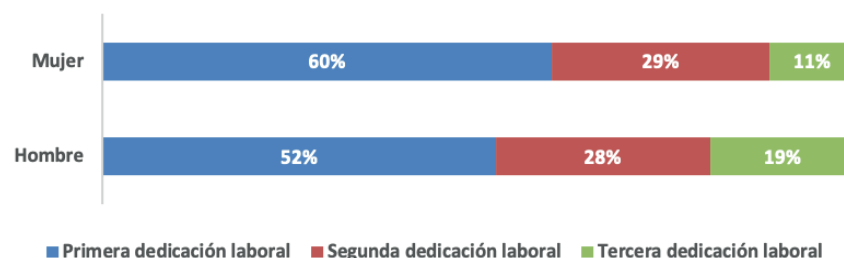
La experiencia es la fórmula más frecuente para adquirir la especialización, más en el caso de los hombres que en las mujeres.

La formación a través de cursos, estudios técnicos superiores audiovisuales o en el Centro de Tecnología del Espectáculo, es mencionada significativamente más por las mujeres que por los hombres.



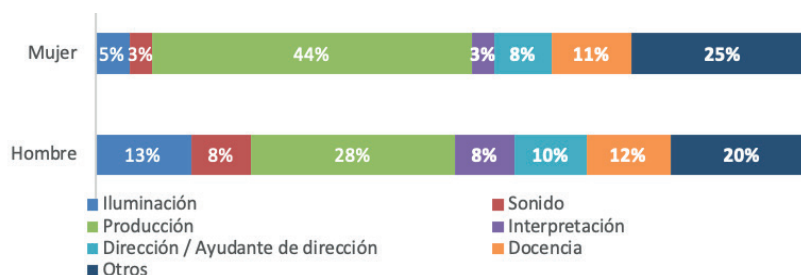
Lugar de la regiduría en las ocupaciones laborales y años de dedicación (Ver preguntas 7, 8 y 9)

Para las mujeres, la regiduría es la primera ocupación laboral con mayor frecuencia que para los hombres. Hay, obviamente más hombres en su conjunto que tienen como segunda o tercera dedicación la regiduría.

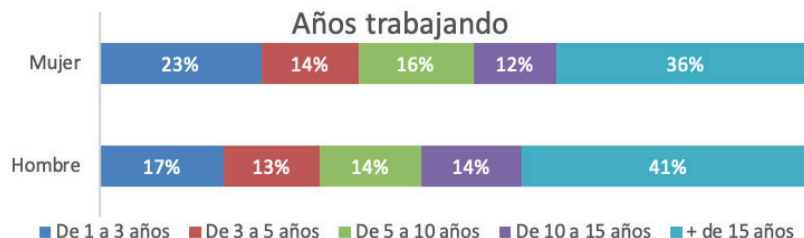


Lugar de la regiduría en las ocupaciones laborales y años de dedicación (Ver preguntas 7, 8 y 9)

Cuando la regiduría no es la primera ocupación, las mujeres realizan más frecuentemente la actividad de producción que los hombres, y la dedicación de estos a iluminación y sonido es más habitual.



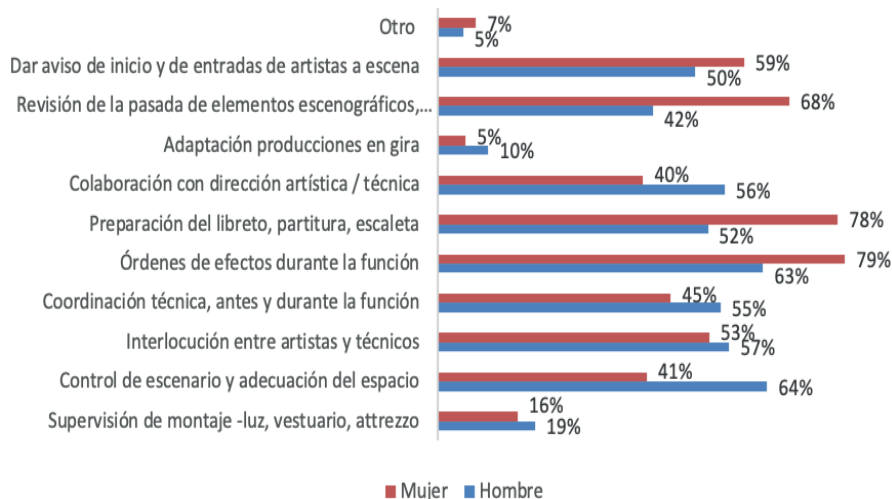
Los hombres encuestados han trabajado más años en regiduría que las mujeres: entre quienes llevan más de diez años en la profesión, la diferencia es del 7% a favor de ellos.



Competencias que definen la regiduría (Ver pregunta 10)

Esta cuestión permite señalar las diferencias por géneros en las competencias señaladas como definitorias de la regiduría y el grado de diferencia en cada una de ellas.

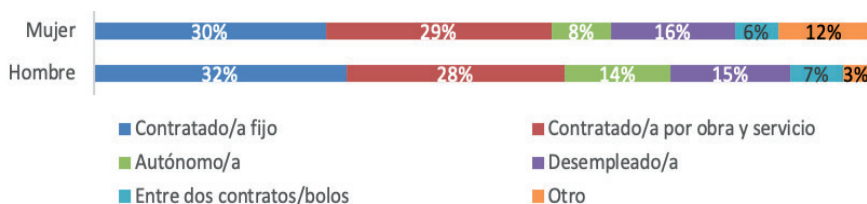
Entre las competencias mencionados por las mujeres con más de 10 puntos de diferencia que por los hombres destacan: Revisión de la pasada de elementos escenográficos, utilería y sastrería, Preparación del libreto, partitura, escaleta y Ordenes de efectos durante la función.



Entre las competencias mencionadas por los hombres con más de 10 puntos de diferencia que por las mujeres destacan las de contenido técnico: Control de escenario y adecuación del espacio escénico, Coordinación técnica antes y durante la función y Colaboración con dirección artística y técnica.

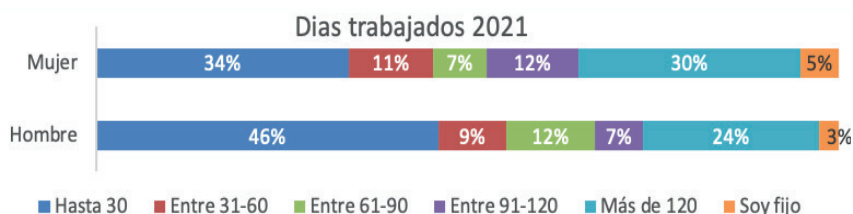
Situación laboral (Ver pregunta 12)

La situación laboral es muy similar entre hombres y mujeres; destaca una mayor tendencia a declararse autónomo entre los hombres.



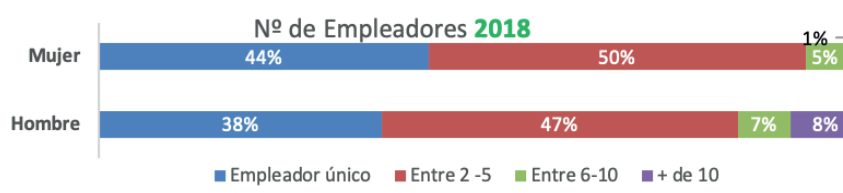
Días trabajados (Ver pregunta 13)

Las mujeres declaran más días trabajados que los hombres y con mayor frecuencia tienen un único empleador.



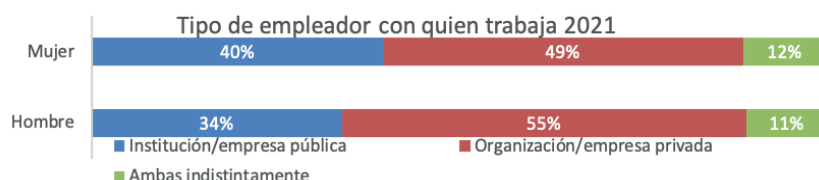
Número de empleadores (Ver pregunta 14)

Aunque es una situación infrecuente, son los hombres quienes declaran trabajar más con seis o más clientes contratadores, tramo que suele estar relacionado con el modelo de bolos imperante en giras y eventos.



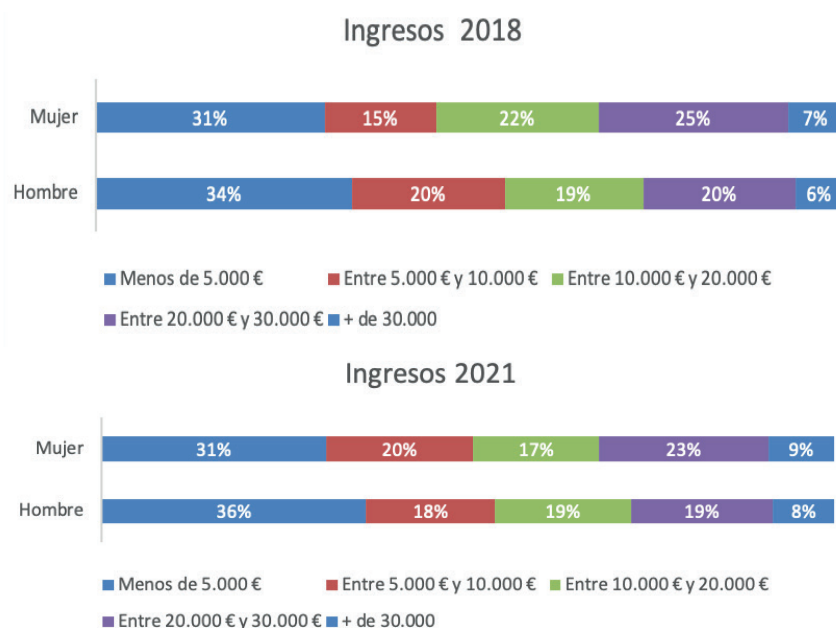
Tipo de empleador (Ver pregunta 15)

En general las mujeres trabajan más en el sector público que los hombres, como se señalaba en otro punto de este estudio. Las instituciones públicas al liderar las políticas de igualdad y diversidad favorecen las nuevas incorporaciones de mujeres a sus equipos.



Nivel de ingresos (Ver pregunta 19)

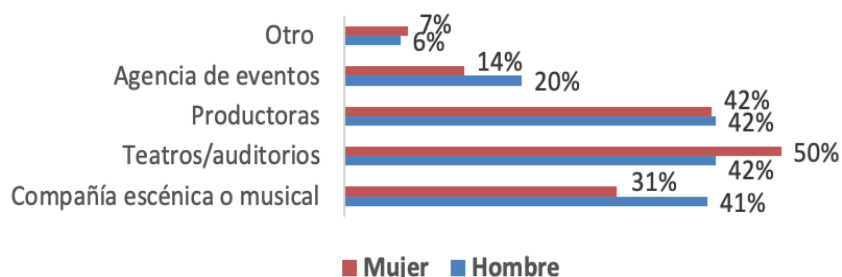
Las mujeres en general declaran un mayor nivel de ingresos que los hombres en los tramos superiores a 20.000,00 €, y esa diferencia, en términos generales, se mantiene a lo largo del tiempo, incluyendo el año crítico 2020.



Tipo de organización/institución para la que trabaja (Ver pregunta 15)

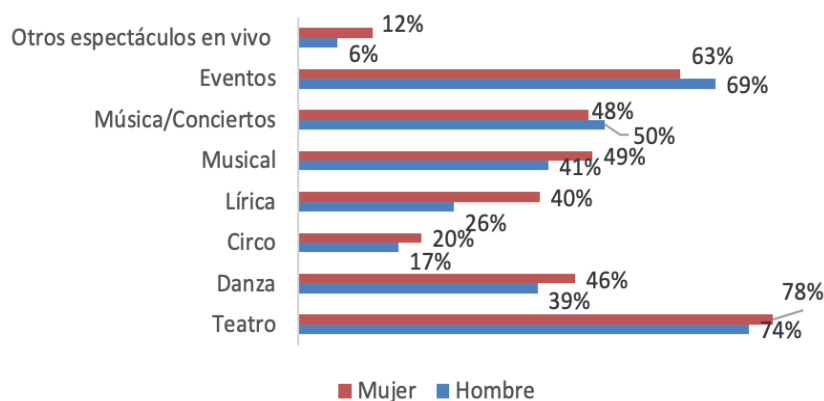
En general los hombres regidores trabajan más -diez puntos de diferencia- para Compañías escénicas o musicales y para Agencias de eventos -seis puntos de diferencia- que las mujeres.

Las mujeres trabajan más para Teatros y auditorios, lo que suele ir unido a una mayor estabilidad, y podría explicar la tendencia a trabajar más días que los hombres expresada en preguntas anteriores.



Expresiones artísticas y áreas en que ha trabajado como regidor (Ver pregunta 17)

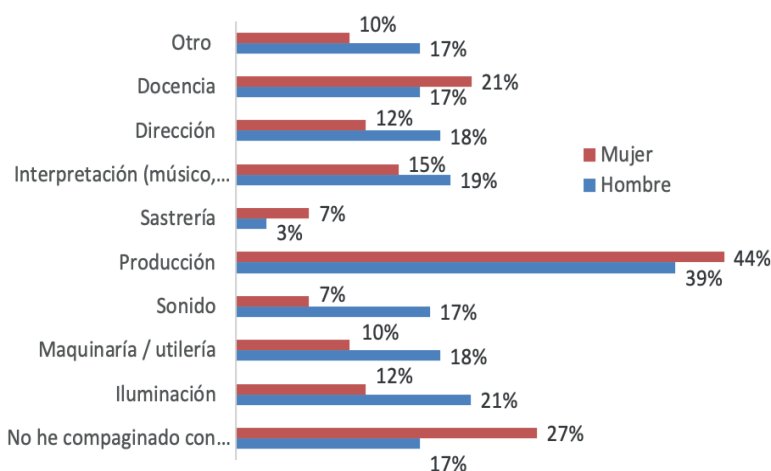
Las únicas diferencias significativas son que los hombres trabajan más en Eventos y las mujeres trabajan más en Musicales, Lírica y Danza.



Con qué otra dedicación ha compaginado la regiduría (Ver pregunta 18)

Las mujeres No compaginan la regiduría con otras dedicaciones profesionales, diez puntos más que los hombres; cuando compaginan con otras dedicaciones lo hacen en Producción y Docencia en mayor proporción que los hombres.

Los hombres adicionalmente a la regiduría trabajan mucho más que las mujeres en tareas de tipo técnico, Iluminación, Maquinaria/Utilería y Sonido.



Factores que podrían contribuir a abandonar la regiduría (Ver pregunta 33)

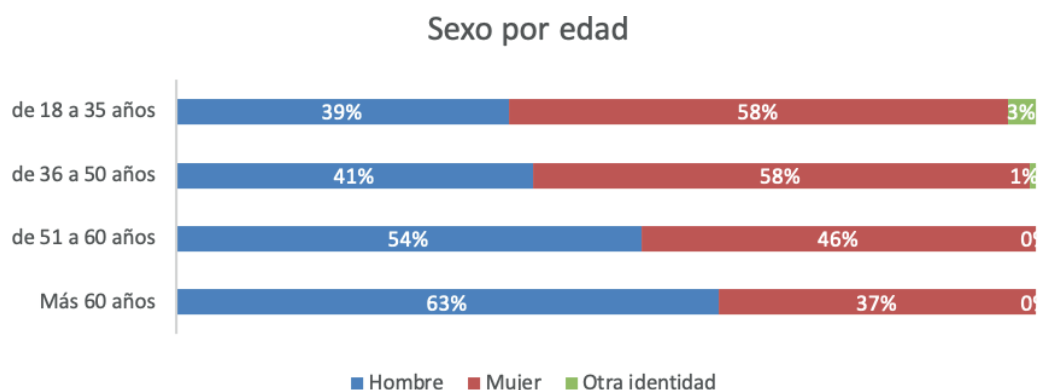
Entre los factores que podrían contribuir a abandonar la regiduría que se citan más por los hombres el más notable es el Alto nivel de estrés laboral, ocho puntos por encima de las mujeres; mientras que las mujeres citan con una diferencia significativa la Baja remuneración y los Malos horarios de trabajo.



LA EDAD COMO VARIABLE DE ANÁLISIS

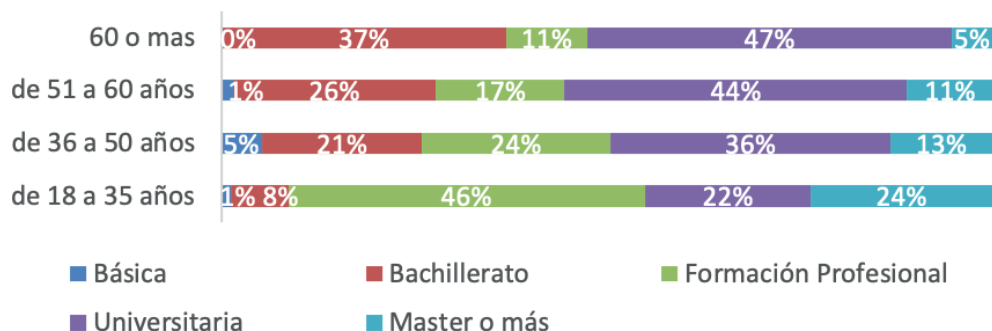
Género y Edad (Ver preguntas 2 y 3)

Hay razones que refuerzan la hipótesis de que las mujeres están claramente incrementando su proporción respecto a los hombres en los perfiles de regiduría. Por tanto, cabe esperar una mayoría cada vez más acentuada de mujeres que de hombres en el total de la profesión en el futuro, salvo que se produzca una mayor tasa de abandono con el tiempo. Esto no parece probable, pues el grado de satisfacción declarado con el trabajo es similar entre hombres y mujeres.



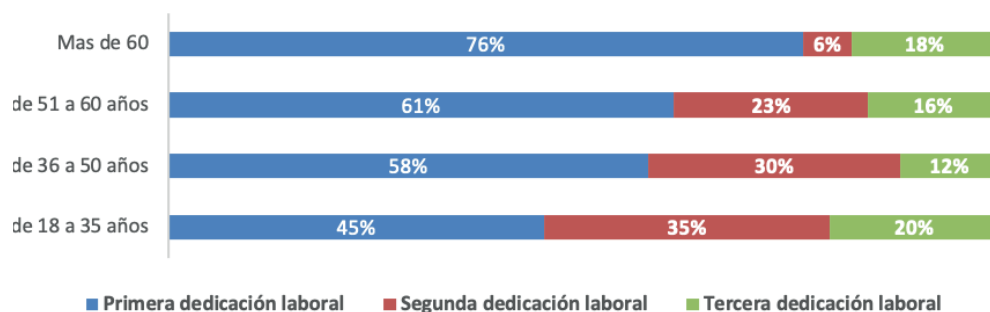
Edad y formación (Ver preguntas 3 y 4)

De forma muy acentuada los jóvenes declaran haber estudiado mucho más Formación Profesional y Másteres que los de más edad, mientras que éstos se polarizan entre los que han estudiado Bachillerato o/y una carrera Universitaria, en ambos casos con mucha mayor frecuencia que los jóvenes.



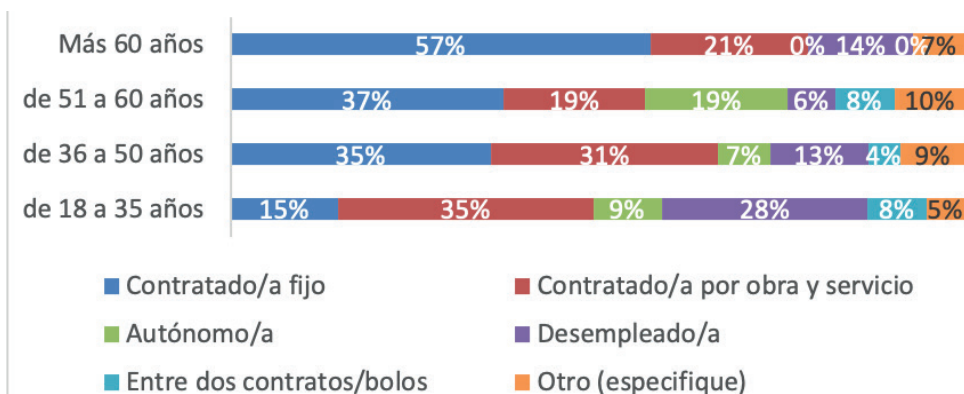
La regiduría como primera o segunda dedicación (Ver pregunta 7)

De forma muy acentuada cuanto más edad tienen los encuestados, mayor es la exclusividad con que se dedican a la regiduría.



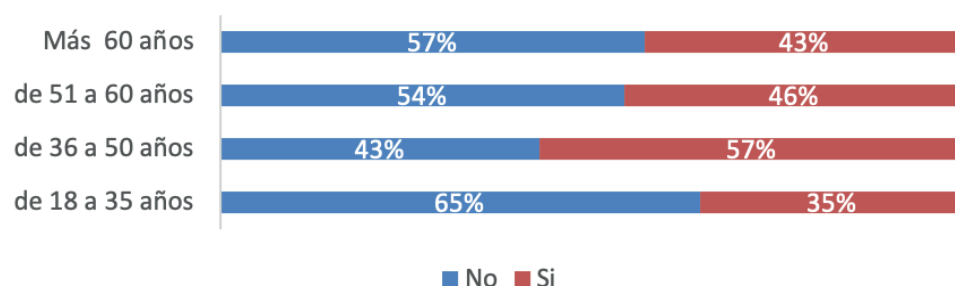
Situación laboral (Ver pregunta 12)

De forma muy acentuada cuanto más edad tienen los encuestados, mayor es su situación como empleados fijos. Se da mucho mayor desempleo en el grupo de hasta 35 años que en el resto. El grupo de 51 a 60 años es el que presenta claramente una mayor proporción de autónomos.



Formación y reciclaje (Ver pregunta 23)

En general la gente que menos reciclaje ha recibido es, como era de esperar, la más joven (hasta 35 años) y los que más reciclaje, quienes tienen entre 36 y 50 años.



ALGUNOS ASPECTOS DIFERENCIALES ENTRE MADRID Y BARCELONA

Las diferencias entre algunas respuestas por el origen geográfico, por la comunidad desde la que se han emitido, también puede aportar algunos matices de interés. En esta ocasión hemos optado por establecer algunos análisis comparativos entre las respuestas de Madrid y las de Cataluña por ser las comunidades con un número de participantes que garantiza la comparabilidad. Además, entre ambas suman el 73,7% de la muestra total. Nos limitaremos en este caso a enunciar las diferencias más sugerentes, más sorprendentes o que parecen aludir a situaciones claramente diversas en algún punto.

Años de actividad profesional (Ver pregunta 9)

Llama la atención que en Madrid quienes llevan entre 1 y 3 años sean el 26,2%, mientras que en Cataluña baja al 10,9%. En el resto de los tramos no existen diferencias notables.



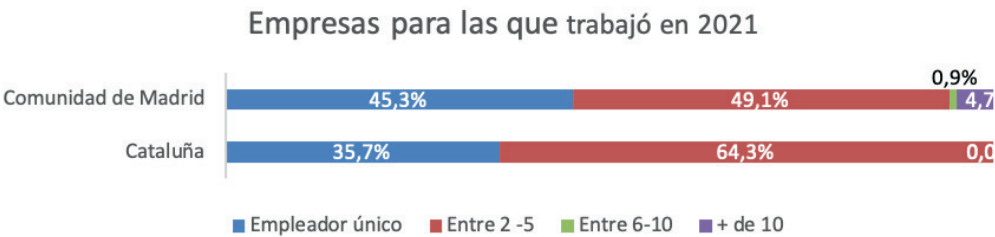
Competencias que definen la profesión (Ver pregunta 10)

En varias de las opciones se plantean diferencias notables de entre 8 y 15 puntos. El Control de escenario y adecuación del espacio es señalada en Madrid por el 47,2% mientras que en Cataluña lo es por el 58,1%; la Interlocución entre artistas y técnicos es señalada por un 54,0% en Madrid, mientras que hasta un 76,7% la valora en Cataluña; la Coordinación técnica antes y después de la función es señalada por el 44,1% de los madrileños, y por el 51,2% de los catalanes; las Órdenes de efectos durante la función logra un acuerdo del 82,0% de los regidores de Madrid frente al 60,5% de los regidores catalanes; la Preparación del Libreto, partitura o escaleta es relevante para el 77,6% en Madrid y para el 58,1% en Cataluña; y la Revisión de la pasada de elementos escenográficos alcanza un consenso en Madrid del 60,3% y un 48,8% en Barcelona.

Competencia	Madrid	Cataluña	Competencia	Madrid	Cataluña
Supervisión de montaje	15,5%	20,9%	Preparación libreto, partitura...	77,6%	58,1%
Control y adecuación escenario	47,2%	58,1%	Colaboración dirección artística y técnica	47,8%	55,8%
Interlocución artistas y técnicos	54,0%	76,7%	Adaptación producciones gira	6,2%	4,7%
Coordinación técnica antes y después de la función	44,1%	51,2%	Revisión pasada elementos...	60,3%	48,8%
Órdenes efectos durante función	82,0%	60,5%	Dar aviso de inicio y entradas	52,8%	55,8%

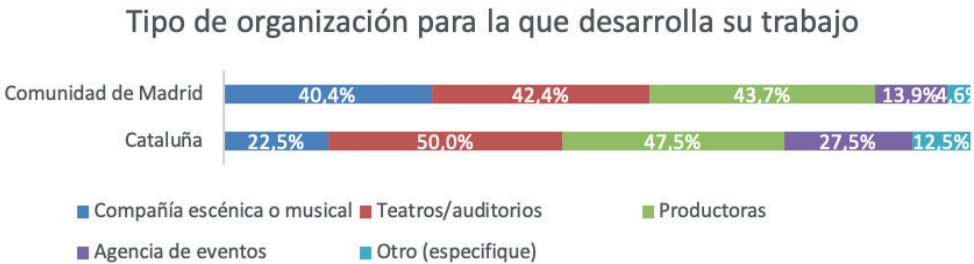
Número de empresas contratadoras (Ver pregunta 14)

Mientras que en Madrid el 46,2% ha sido contratado por un único empleador, en Cataluña lo ha sido el 32,1%, y si en Madrid, un 45,3% ha tenido entre 2 y 5 empleadores, en Cataluña ha sido el 60,7% el que ha sido contratado por ese tramo de contratadores.



Organizaciones para las que ha trabajado más frecuentemente (Ver pregunta 16)

Para una Compañía escénica o musical trabajan un 40,4% de los regidores madrileños, mientras solo el 22,5% de los catalanes lo hace. Por el contrario, para agencias de eventos en Madrid trabajan el 13,9%, mientras que en Cataluña lo hace el 27,5%.



	Compañía escénica o musical	Teatros Auditorios	Productoras	Agencia de eventos
Cataluña	22,50%	50,00%	47,50%	27,50%
Madrid	40,40%	42,38%	43,71%	13,91%

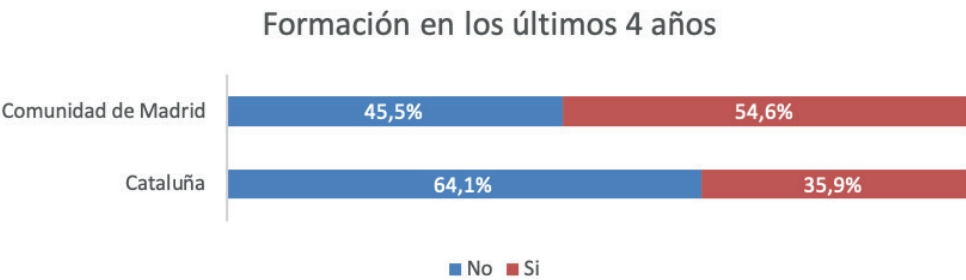
¿Sindicato u organización profesional? (Ver preguntas 21 y 22)

La afiliación a organizaciones profesionales o sindicales muestra algunas diferencias entre estas dos comunidades. En Madrid está afiliado a una organización profesional el 34,5% de los regidores, mientras que en Cataluña solamente lo está el 12,8%; más parejo es el nivel de afiliación sindical: 12,4% en Madrid y 10,3% en Cataluña. En esta comunidad no está encuadrado en ningún tipo de organización de regiduría o sindical el 74,4%, mientras que en Madrid ese porcentaje baja al 42,8%. Y en cuanto a las preferencias organizativas, hay práctica coincidencia en el porcentaje de catalanes y madrileños que prefieren las organizaciones profesionales, pero difieren en las preferencias por sindicatos: en Madrid lo prefiere un 22,2% mientras que en Cataluña lo hace un 30,8%.



Formación y reciclaje. (Ver pregunta 23)

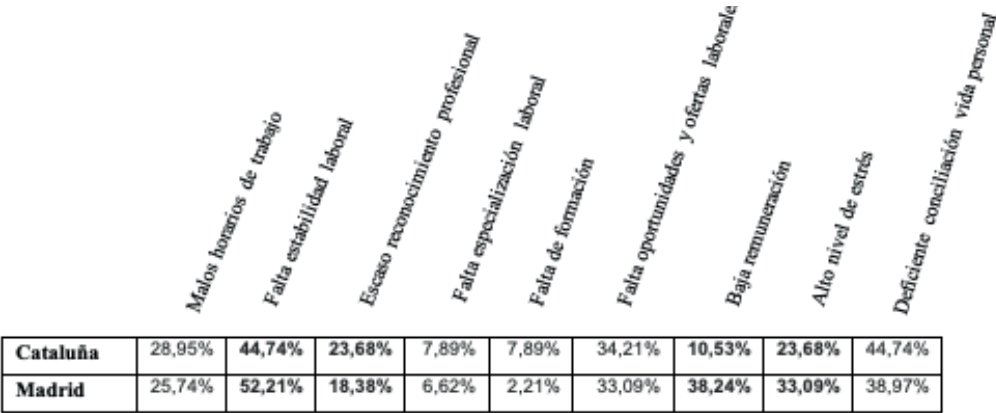
El 45,4% de los regidores madrileños no ha realizado ningún proceso de reciclaje profesional en los últimos cuatro años, y ese porcentaje aumenta entre los regidores catalanes al 64,1%.



Factores que contribuirían al abandono de la profesión. (Ver pregunta 33)

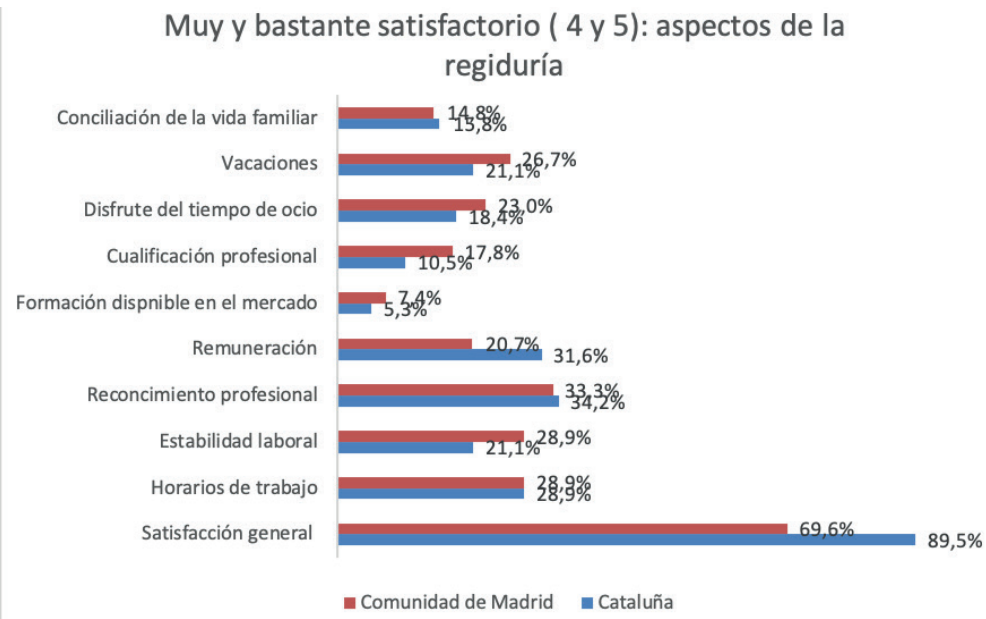
Algunas de las opciones que podían elegirse a esta cuestión también muestran alguna diferencia de interés.

La falta de estabilidad laboral preocupa más a los madrileños (52,2%) que a los catalanes (44,7%); el escaso reconocimiento profesional, sin embargo, preocupa más a los catalanes (23,7%) que a los madrileños (18,4%). Otro elemento diferencial es la preocupación por la Baja remuneración: les preocupa al 38,2% de los regidores de Madrid y solamente al 10,5% de los de Cataluña. El elevado estrés profesional es preocupante para el 33,1% de los madrileños y para el 23,7% de los catalanes.



La satisfacción por el trabajo (Ver pregunta 34)

Esta es la última cuestión que compararemos entre los regidores y regidoras de ambas comunidades, para decir que apenas hay diferencias porcentuales y que en ambas comunidades el grado de satisfacción general es elevado, aunque tanto la satisfacción general como la satisfacción con la remuneración son más elevadas en Barcelona que en Madrid.



5. La Encuesta ARE a la luz de otras encuestas

La Encuesta ARE de Situación de la Regiduría en España afronta por primera vez la consulta a los profesionales del sector sobre cuestiones clave de su realidad laboral y profesional. Pero, ¿puede establecerse algún tipo de comparación de los datos obtenidos con otras encuestas a muestras similares y realidades que pudieran enriquecer el análisis específico español?

Dos estudios merecen destacarse en este sentido: la Stage Manager Survey estadounidense, encuesta bianual que desde 2006 se realiza a los “stage manager” de su país, y de la que se han hecho siete ediciones ¹⁶; y el Informe Situación actual y problemáticas de Técnico@s del Espectáculo, realizada a comienzos de 2020 por el Observatorio Científico de Eventos Icono 14, promovido, entre otras organizaciones, por PEATE, Plataforma Estatal de Asociaciones de Técnicos del Espectáculo.

Cada una de estas encuestas e informes de referencia propone preguntas y persigue objetivos diferentes, pero cada una de ellas permite establecer algunas cuestiones relevantes de común interés. Es lo que va a permitir establecer algunos paralelismos y comparaciones. Cuando sea posible, expresaremos las similitudes y diferencias con los temas elegidos para establecer este análisis comparativo.

A. STAGE MANAGER SURVEY (ESTADOS UNIDOS)

En Estados Unidos la labor profesional de Stage Manager -en adelante SM- tiene décadas de presencia especializada en el sector del espectáculo en vivo y el evento. Dispone de sus asociaciones profesionales y sindicatos, convenios y una avanzada definición de las tareas que delimitan su trabajo frente a otras profesiones escénicas. Los estudios Stage Manager Survey han ido profundizando cada vez más en los aspectos específicos y más concretos de la profesión. Aunque suelen mantener una estructura de contenidos similar para favorecer el estudio y análisis diacrónico, la de 2021 es algo diferente e incorpora 70 cuestiones, divididas en cinco grandes áreas o secciones: I) Datos demográficos del SM; II) Impacto de la Pandemia Global; III Responsabilidades de los SM; IV) Empleo; y V) Perspectivas a Largo Plazo. Sus destinatarios son SM profesionales, pero también auxiliares, adjuntos, estudiantes, en prácticas, docentes y jubilados. En su conjunto suelen recoger algo más de mil respuestas. La última encuesta, de 2021, además de la participación de 1.163 SM estadounidenses, incorpora información de profesionales de 25 países, aunque solamente hay participación reseñable de Australia (59), Reino Unido (78) y Canadá (81).

Por su parte, recordemos que el estudio de ARE está compuesto, como ya se ha repetido, por un apartado introductorio socio-demográfico, un apartado laboral, otro profesional y un último apartado en el que se abordan cuestiones relacionadas con la profesión y la vida. En todos estos apartados podremos establecer algunas comparaciones de interés para los profesionales de la regiduría españoles.

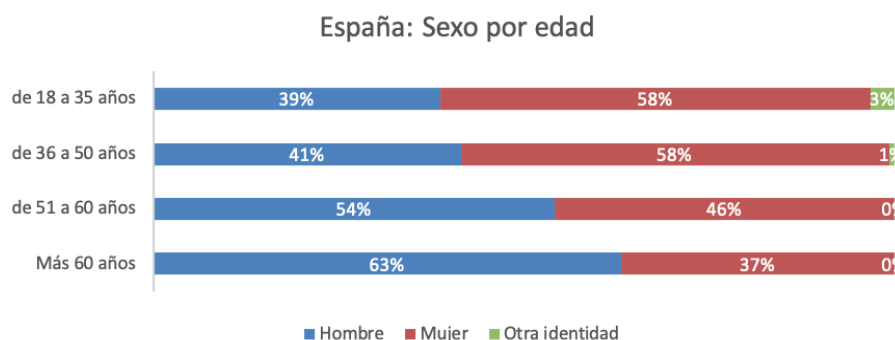
En los **ASPECTOS SOCIO-DEMOGRÁFICOS** podremos comparar el género, los tramos de edad y la formación alcanzada por los encuestados en ambos estudios.

En cuanto a la variable **GÉNERO**, en la encuesta USA todavía queda más reforzada la presencia de mujeres que en la de ARE: el 70% se declara Mujer, frente al 23 Hombre y el 6% No binario. Estas proporciones se han mantenido prácticamente estables desde 2006, cuando se realizó la primera encuesta, aunque hasta 2016 no incorporaron alternativa a la división binaria por géneros.

¹⁶ Esta Ver todas las encuestas en <https://www.smsurvey.info/>. La última, realizada en octubre de 2021, fue publicada en enero de 2022, bajo la dirección como investigador principal de David J. McGraw. Para algunas cuestiones incluiremos algunos datos de la encuesta de 2019.

En la Encuesta ARE la proporción de Mujeres es del 53,9%, la de Hombres del 44,8%, y el 1,3% se declara No binario. (Ver pregunta 2)

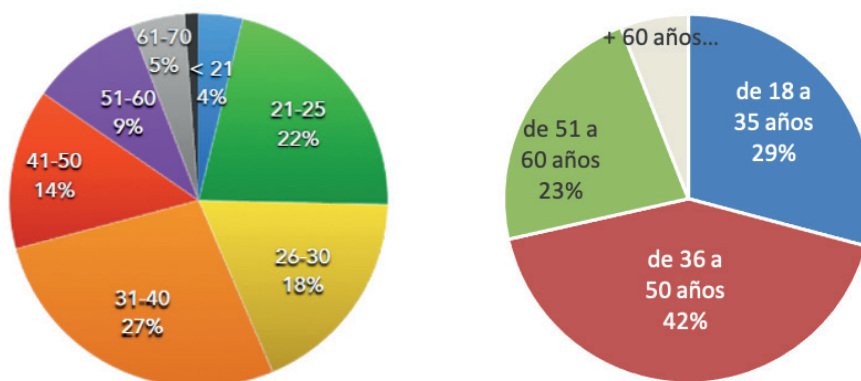
Aun siendo en la realidad española claramente mayoritaria la presencia profesional de mujeres en regiduría, la diferencia es de casi diecisiete puntos en favor de la norteamericana. Todavía más llamativa es la diferencia en la identificación como No binaria/o.



	Female	Male	Non-Binary
2021 Survey	70%	23%	6%
2019 Survey	71%	23%	4%
2017 Survey	70%	26%	2%
2015 Survey	73%	25%	< 1%
2013 Survey	69%	31%	< 1%
2011 Survey	70%	30%	No Data
2009 Survey	68%	32%	No Data
2006 Survey	66%	34%	No Data

Las **EDADES** de los encuestados norteamericanos reflejan una mayor variedad de tramos -como se puede ver en la imagen- que en la encuesta ARE (Ver pregunta 3), porque en esta última se han agrupado mucho más, en solo cuatro tramos de edad. También porque el papel de SM tiene en Estados Unidos un más largo recorrido histórico que en España.

La comparativa parece indicar una mayor juventud general de los SM norteamericanos. Hasta los 30 años, en USA suponen el 44%, mientras que en España hasta los 35 años se sitúan el 29,2%. Probablemente en ello tiene que ver el proceso formativo académico de acceso a la profesión, reglado en los Estados Unidos, y que lanza al mercado laboral a un alto número de jóvenes formados que favorecen la permanente renovación.



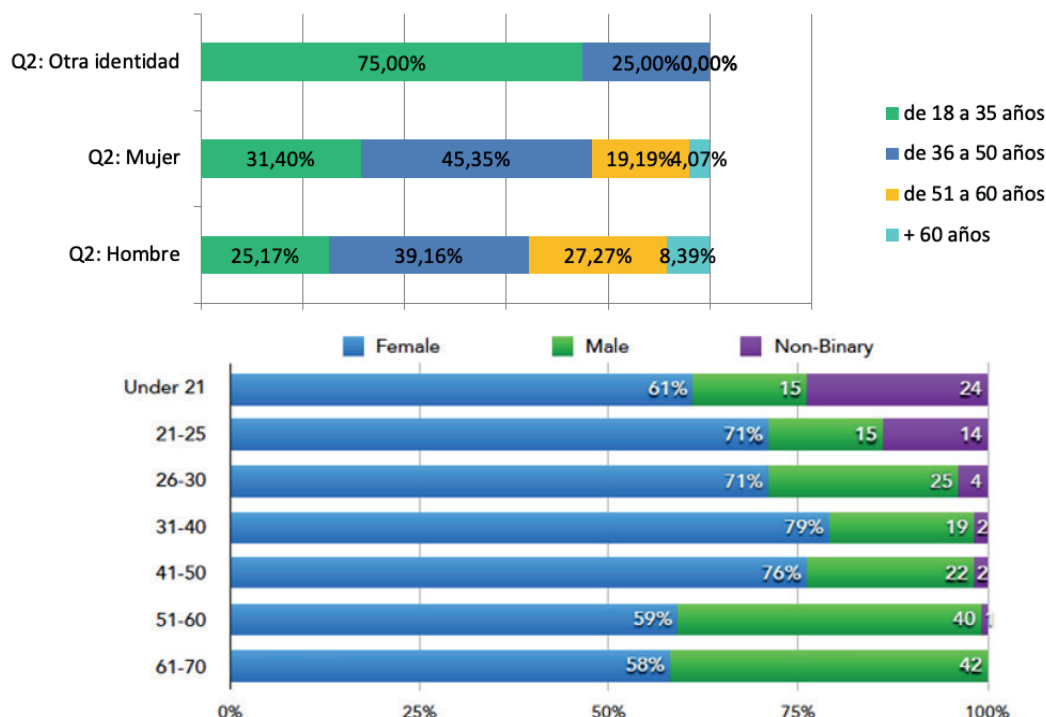
En el tramo central, que en USA va de los 31 a los 50 años, se ubica el 41%, mientras que en el tramo más parejo español, entre los 35 y los 50 años, está el 42,3%, el grueso del total.

Entre los 50 y 60 años, los SM estadounidenses suponen el 9%, mientras que en España son el 22,6%. Y en más de

Interesante es también la comparación **CRUZADA DE GÉNEROS Y EDADES, ENTRE LA REALIDAD USA Y LA ESPAÑOLA.**

Entre los SM en todos los tramos de edad las mujeres son mayoría, y solo a partir de los 50 años la presencia de hombres supera el 40% del total. Entre los regidores españoles hasta los 50 años, la presencia de profesionales mujeres es predominante, en los tramos de más edad a partir de los 51 años, hay una mayor presencia masculina que femenina. Como en el caso norteamericano, son cifras que expresan la incorporación masiva de mujeres a esta tarea y la progresiva reducción en ella de varones.

Señale el tramo de edad en el que se encuentra/Género



La **FORMACIÓN ESPECÍFICA**

ALCANZADA como SM profesional es otro elemento interesante en la comparación. La encuesta USA establece tres opciones: Sin educación SM formal (18%), (pueden disponer de títulos en otros campos, pero obviamente su acceso es fruto de la experiencia); Licenciatura (ya sean cursos o grados completos)/Universidad (64%); Graduados o posgraduados (ya sean cursos o grados completos) (18%).



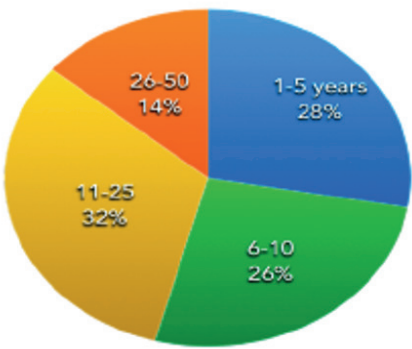
Ello refleja una realidad en la que el acceso profesional implica en un alto porcentaje estudios específicos, incluidos los universitarios, que han seguido el 84% de los profesionales que respondieron la encuesta.

En este terreno formativo, la situación española es radicalmente diferente al no disponerse de oferta de formación reglada. De ahí que las respuestas en España mencionen la experiencia como el máximo ingrediente del aprendizaje, muy por delante de cursos, talleres o estudios reglados técnicos de grado medio no específicos.

Aunque en la Stage Manager Survey no se demanda información sobre el **NIVEL ACADÉMICO ALCANZADO**, conviene recordar aquí que los niveles medios de los regidores españoles han alcanzado el rango de licenciatura universitaria en más de un cincuenta por ciento de los profesionales.

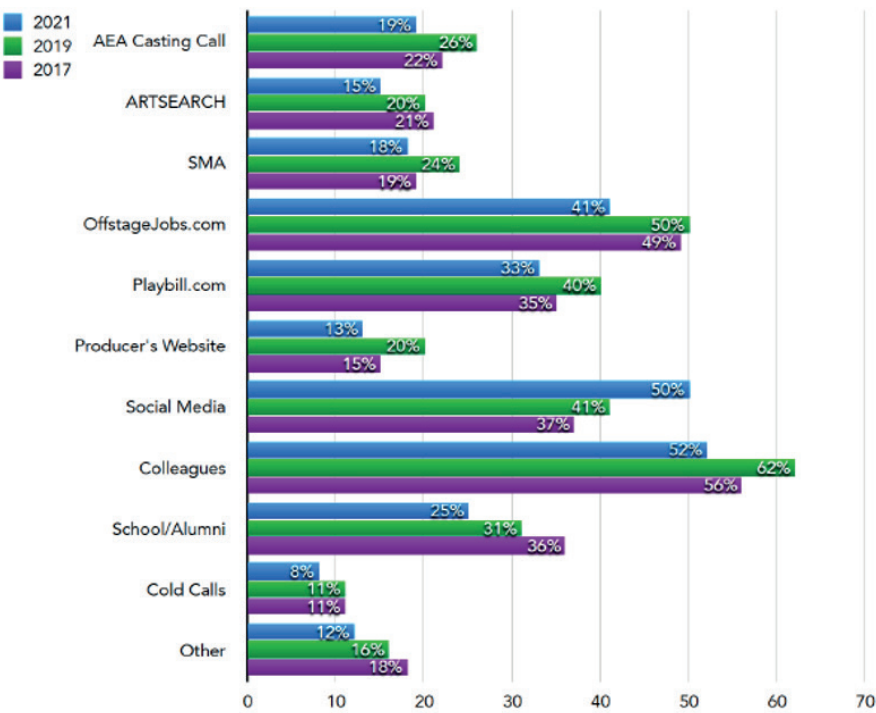
Opciones	Respuestas	
Básica	2,82%	9
Bachillerato	19,12%	61
Form. Profesional	28,21%	90
Universitaria	34,48%	110
Master	14,11%	45
Doctorado	1,25%	4
Contestadas		319

En los **ASPECTOS LABORALES** el primer elemento de comparación entre ambas realidades es el de los **años trabajados** en la profesión. La Stage Manager Survey informa que los SM que acumulan en Estados Unidos entre 11 y 50 años de experiencia suponen el 46%, quienes acumulan entre 6 y 10 años, son el 26%, y quienes están entre 1 y 5 años, son el 28%. En España, quienes acumulan más de 15 años de experiencia son el 37,8% de todos los regidores; quienes llevan entre 5 y 15 años son el 27,6%, y quienes llevan entre 1 y 5 años suman el 34,6%. (Ver pregunta 9)



El **SISTEMA EMPLEADO PARA BUSCAR TRABAJO** es otro elemento comparable. Los medios más colectivamente aceptados y empleados en USA son los Colegas, las Redes sociales, y la Web offstage.com, todos ellos con más del 40% de coincidencias. Reseñables también los Alumnos de la escuela, y la Web playbill.com.

En la Encuesta ARE se señala que los medios más empleados en España son los Colegas (contactos) -igual que en Estados Unidos- y las Productoras y Teatro. Por detrás, también al igual que en USA, las Redes sociales, y a mucha distancia la Oficina de Empleo y las Organizaciones profesionales y sindicatos. (Ver pregunta 11)



Los **DÍAS TRABAJADOS Y LAS INSTITUCIONES PARA LAS QUE TRABAJA** también aparecen en ambas encuestas. En la Encuesta SM la medición se establece en semanas trabajadas por las distintas especialidades de stage manager (SM, Adjuntos, Auxiliares...) ¹⁷. Como puede verse en el cuadro los más altos porcentajes corresponden a quienes no han trabajado ni una sola semana, siendo los porcentajes más elevados los de quienes han sido contratados entre 3 y 20 semanas. Es interesante constatar, además, que los Stage Manager tienen similares cuotas de mercado laboral que los Adjuntos y los Auxiliares.

El índice de días trabajado en España se presenta como notablemente más elevado: el tramo de hasta 30 días trabajados (4 semanas) fluctúa en torno al 38%, mientras quienes han trabajado entre 4 y 8 semanas en torno al 10%, los que han trabajado entre 8 y 12 semanas en torno al 9%, entre 12 y 16 semanas el 10%, y quienes han trabajado más de 16 semanas (120 días), son en torno al 25%. (Ver preguntas 13).

	0 Weeks	1-2 Weeks	3-10 Weeks	11-20 Weeks	21-30 Weeks	31-40 Weeks	41-52 Weeks
ASM	36%	4%	18%	19%	11%	8%	4%
SM	24%	7%	20%	17%	15%	10%	8%
PSM	35%	4%	17%	13%	10%	9%	11%

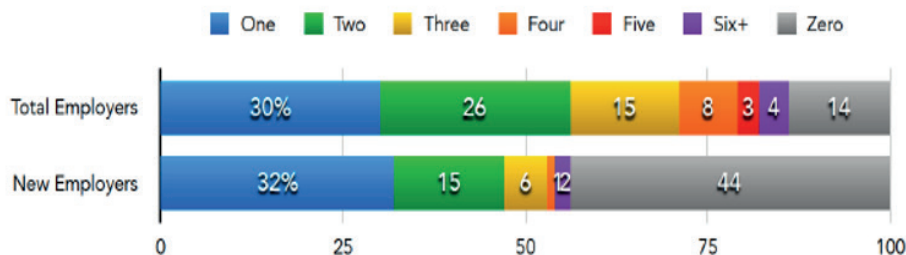
Stage Manager Survey 2019

Una explicación sobre este aparente mayor volumen de días trabajados en España puede estar en las diferencias de remuneración, en favor de los estadounidenses.

¹⁷ Empleamos en este caso concreto los datos de la Stage Manager Survey de 2019, dado que las cifras de la última encuesta, de 2021, reflejan los meses más duros de la pandemia.

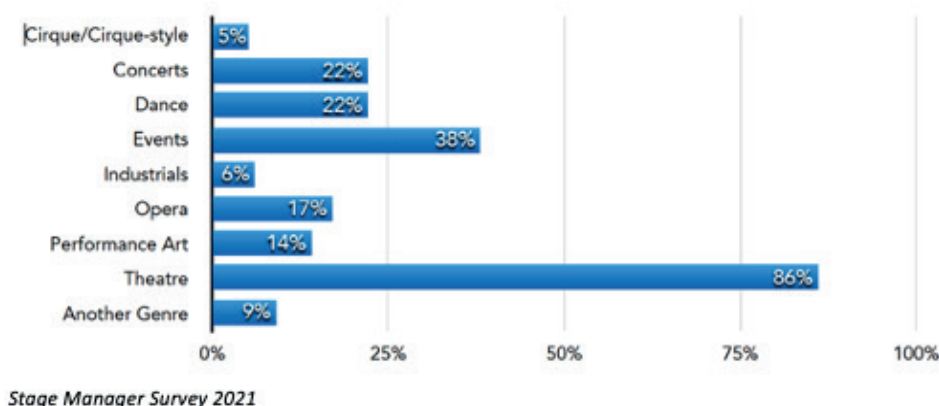
Respecto al **NÚMERO DE ORGANIZACIONES CONTRATANTES**, la Encuesta SM -que diferencia además los nuevos empleadores-, señala que el 30% tiene una sola empresa contratante, y el 52% son contratados por entre 2 y 5 empresas.

Los encuestados españoles -descartados los que tienen trabajo fijo en empresas o en la administración- señalan que en 2021 el 40,0% tenía un solo empleador, y el 54,7% tenía entre 2 y 5 empleadores. (Ver pregunta 14)

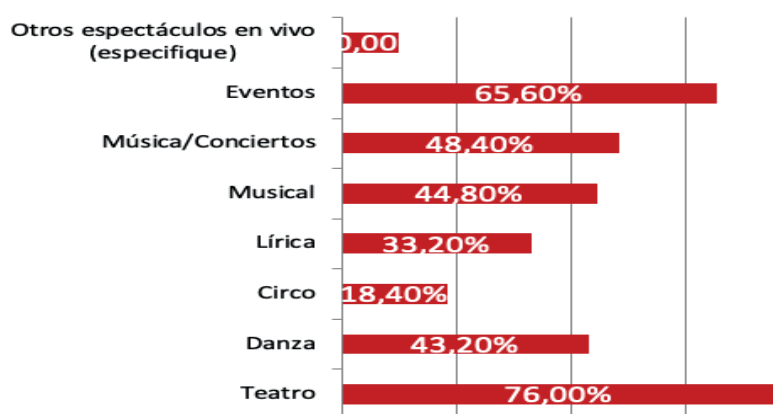


Como puede verse, la estructura de contratadores es muy similar teniendo en cuenta que un alto porcentaje de partida, el 31,1%, son regidores fijos y no se contabilizan en esta medición.

Las **DISCIPLINAS EN LAS QUE HAN TRABAJADO** también pueden ser comparadas a uno y otro lado del Atlántico. Si entre los SM estadounidenses el Teatro es la expresión en la que más actividad desarrollan (86%), a mucha distancia de la segunda, los Eventos (38%), la situación entre los regidores españoles es algo más equilibrada: 76,0% ha trabajado en Teatro frente al 65,6% que lo había hecho en Eventos (recordemos que en ambas encuestas podían responderse varias opciones simultáneamente)



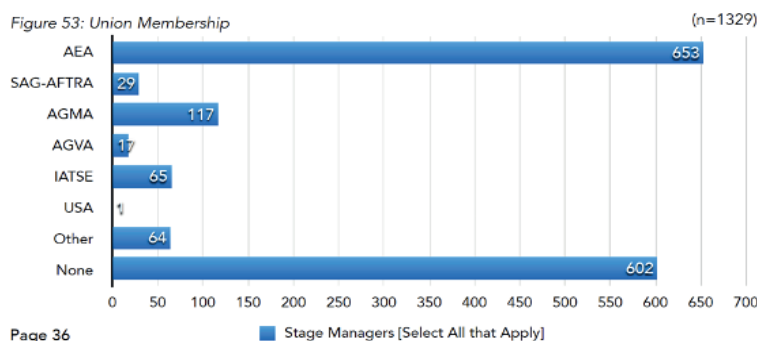
El resto de las expresiones artísticas en las que los SM habían trabajado están todas por debajo del 22% (Danza y Conciertos), del 17% (Ópera), en incluso en otras expresiones con menos presencia aún.



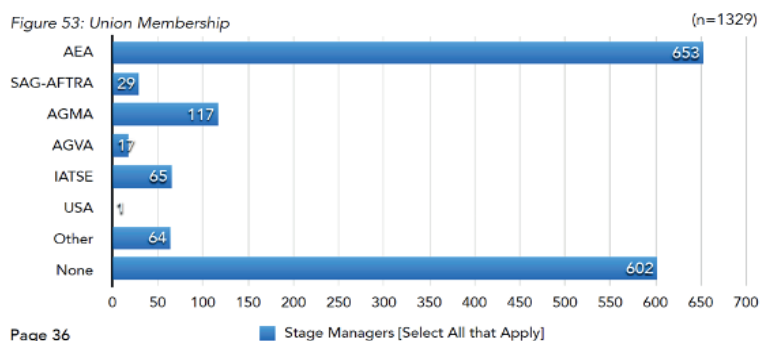
La actividad entre los regidores españoles, se distribuye bastante más equilibradamente entre el resto de las expresiones: Música y Conciertos (48,4%), Musical (44,8%), Danza (43,2%), Lírica (33,2%) y Circo (18,4%). (Ver pregunta 17)

La **ADSCRIPCIÓN O AFILIACIÓN A ORGANIZACIONES SECTORIALES** es el último elemento comparativo entre la SM Survey y la Encuesta ARE.

De nuevo retomamos la Encuesta SM de 2019, dado que es la última que incorpora este tema. En ella, podemos observar que más del 45% no

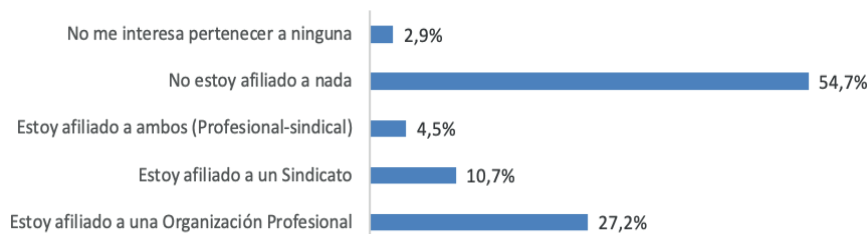


están afiliados, frente al 49% que está afiliado a Actors Equity Association, una potente organización de amplio espectro que agrupa esencialmente a intérpretes y stage managers¹⁸. Sin duda responde a la larga tradición sindical norteamericana en las artes -el sindicato se creó en 1913-, junto a la predilección por esta forma de agrupamiento que pone en primer plano los derechos laborales, sobre la puramente profesional.



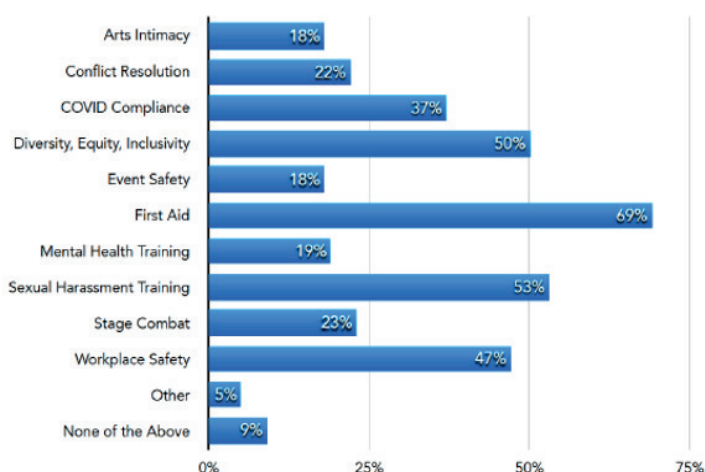
Por el contrario, las cifras de la Encuesta ARE plantean, por un lado, que más de la mitad de los encuestados no están asociados ni afiliados a organización alguna, y que la organización profesional goza de más simpatías actualmente que la sindical. Es prácticamente inapreciable la cifra de quienes no sienten interés alguno en asociarse (2,9%). (Ver pregunta 21)

España: afiliación



Respecto a los **ASPECTOS PROFESIONALES**, abordaremos referencias comparativas relacionadas con el reciclaje, la tecnología y las aplicaciones empleadas, puntos de contacto de ambas encuestas.

La Formación entendida como reciclaje y mejora profesional, a través de talleres, cursos y entrenamientos de capacitación para el trabajo es un elemento diferencial entre los SM estadounidenses y los españoles. En la Encuesta de SM la presencia de contenidos profesionales para el reciclaje de carácter técnico es muy pequeña. Ello se explica por haber recibido en grados regulares los conocimientos específicos de SM. Los contenidos de talleres y capacitación relacionados con el trabajo recogidos en su encuesta con más presencia porcentual hacen referencia a lo que podríamos denominar formación complementaria: Primeros auxilios, Seguridad en el puesto de trabajo, Acoso sexual, Diversidad, equidad e inclusión, COVID, formación en el Tratamiento de escenas íntimas artísticas...¹⁹



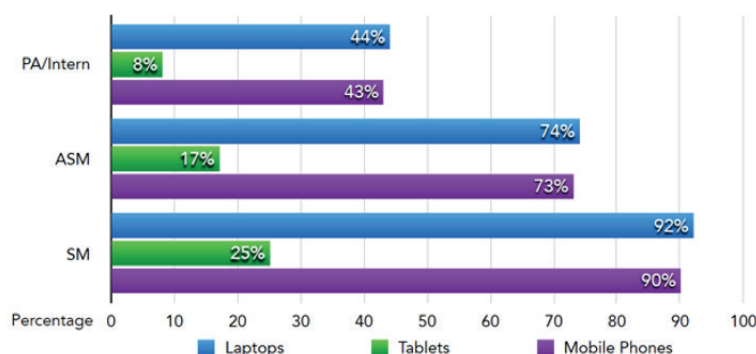
¹⁸ Actors Equity Association, <https://www.actorsequity.org/>. AEM es un sindicato que agrupa a más de 51.000 actores, y también stage managers que trabajan en teatro. Su último Informe anual en <https://www.actorsequity.org/aboutequity/annualstudy/2020-2021-annual-study>

¹⁹ Similares preocupaciones de reciclaje tiene la Stage Management Association del Reino Unido. Vease: <https://stage-managementassociation.co.uk/training/> Sin embargo, la Association of British Theatre Technicians, se orienta hacia la formación y el reciclaje más práctico y técnico. Ver <https://www.abtt.org.uk/training/courses/>

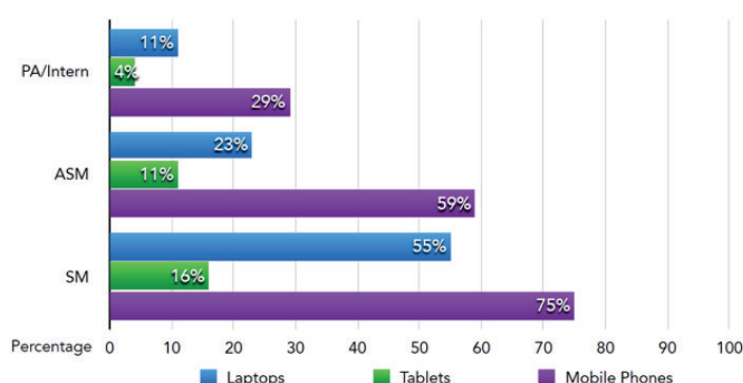
En la Encuesta ARE, por el contrario, estos temas que acabamos de ver apenas tienen presencia más allá de los riesgos laborales. Su simple enunciado comparativo señala los ineludibles deberes de la profesión en España para ponerse al día en cuestiones que hoy no son abordadas.

Las preocupaciones por la formación y el reciclaje, que como se veía en el análisis de la pregunta 23 de la Encuesta ARE, solo afectan a la mitad de los profesionales españoles, se concretan para estos en temas estrictamente profesionales: cursos de regiduría, software específico, producción, conocimientos artísticos, o idiomas, entre ellos.

Respecto a la **TECNOLOGÍA EMPLEADA**, debemos remitirnos de nuevo a la encuesta SM de 2019, pues en la de 2021 no aparece ningún elemento comparable. La tecnología empleada en ensayos y representaciones, diferenciada en la encuesta estadounidense, refleja también diferencias entre los tres niveles SM, Asistente y en Prácticas. En ensayos los SM emplean como tecnología individual destacada (92%) el ordenador portátil y el teléfono móvil (90%), muy por delante de las tablets (25%). Esta misma proporción, pero con menores porcentajes, se repite entre Auxiliares (73/74% y 17% para tablets) y en Prácticas (43/44% y 8% para tablets)



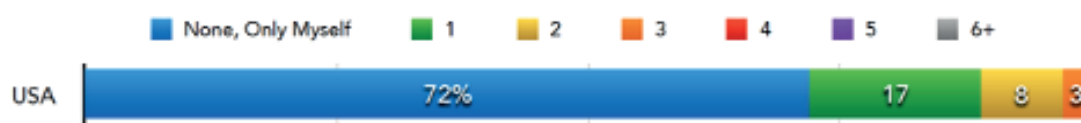
Aunque las preferencias se mantienen, son muy distintas las proporciones en las representaciones. Los SM emplean privilegiadamente los teléfonos móviles (75%) y los portátiles decaen al 59%, y las tablets al 16%. Caídas en el empleo de estos recursos muy similares en Auxiliares y en Prácticas.



Introducimos esta información de la encuesta norteamericana porque aporta datos interesantes en esta cuestión, no porque pueda establecerse una comparación con la situación española. Las preguntas sobre esta cuestión, la 30 y la 31 de la Encuesta ARE no lo abordan.

Por último, estableceremos comparaciones con la Encuesta SM norteamericana en los **ASPECTOS QUE VINCULAN LA PROFESIÓN CON LA VIDA PERSONAL**, aquellos que tienen que ver con su grado de satisfacción, y los factores que podrían empujarles a abandonarla, responsabilidades familiares, medios de transporte, alimentación y salud.

El primer tema es el número de **PERSONAS DEPENDIENTES DEL SALARIO DEL PROFESIONAL**. La Encuesta norteamericana informa de que el 72% por ciento de los encuestados no tienen responsabilidad sobre ninguna otra persona que él mismo, y el 17% sobre otra persona, lo que suma que el 89% tiene responsabilidad sobre una o dos personas (medida elegida en la encuesta española), y el 11% sobre entre dos y tres personas.

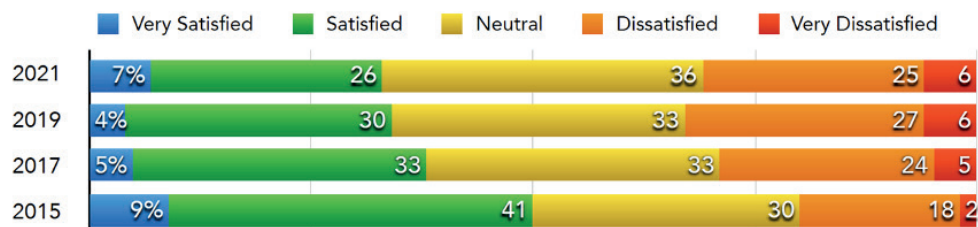


La encuesta española indica que el 74,6% es responsable de una o dos personas (Ver pregunta 32)

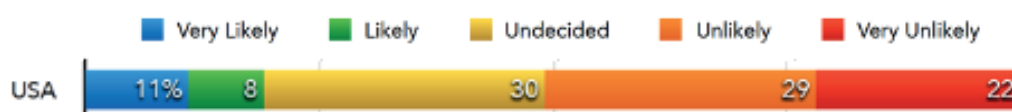
Otro tema importante es el **NIVEL DE SATISFACCIÓN CON LA PROFESIÓN Y EN EL BALANCE VIDA/TRABAJO**. La Encuesta SM, en comparativa cronológica interna de la evolución en las cuatro últimas encuestas, informa que el tramo de profesionales satisfecho ha ido decreciendo progresivamente hasta alcanzar al 26% en 2021. En realidad, se diría que los porcentajes podrían dividirse en tercios entre quienes están globalmente satisfechos, quienes no lo están y quienes se declaran "neutrales".

En la encuesta española, esta pregunta de carácter general se incluía junto a otras más concretas -horarios, remuneración, estabilidad...-, y los niveles se medían del 1 al 5, con lo que puede establecerse algún sistema de comparación. Pues bien, el 74,8% se declara Satisfecho o

Muy satisfecho con el trabajo de regidor, y solamente el 5,0% se declara insatisfecho o muy insatisfecho con lo que podría parecer que los regidores españoles están más satisfechos en general con su profesión que los americanos, o son más conformistas. (Ver pregunta 34).



Esta pregunta se relaciona íntimamente con otra que indaga sobre los **FACTORES QUE PODRÍAN CONTRIBUIR A ABANDONAR LA PROFESIÓN DE REGIDURÍA ESCÉNICA**. En la Encuesta SM esta cuestión se plantea en dos tiempos. Por un lado, la Probabilidad de abandonar la profesión en los siguientes cinco años: quienes lo consideran Probable o Muy probable suman el 19% y quienes lo consideran Improbable o Muy improbable suman 51%, frente a los indecisos, el 30%.



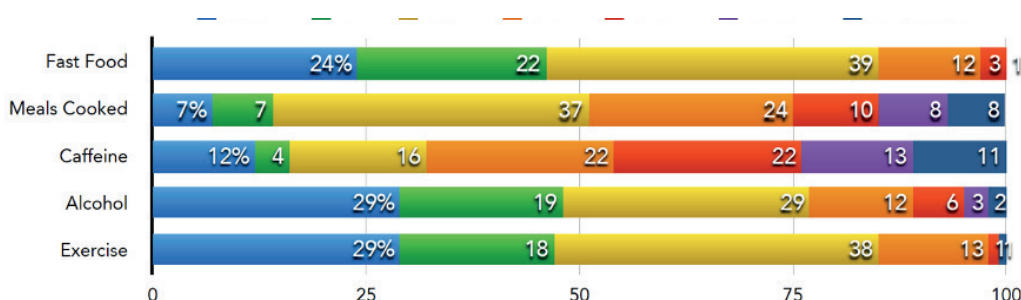
Y entre los factores que los norteamericanos indican que podrían hacer probable el abandono figuran entre los más citados por los SM, por orden de importancia Desafíos o dificultades para conciliar la vida personal/familiar (50%), Quemarse por largas jornadas laborales (48%), Relación entre horas trabajadas e ingresos (44%), Quemarse por el alto estrés (41%) y Cambiarme a una carrera con más estabilidad (35%).

Los regidores españoles (Ver pregunta 33), centran sus razones para un posible abandono o cambio de profesión, por este orden, en Falta de estabilidad laboral (50,2%), Deficiente conciliación con la vida personal (39,2%), Falta de oportunidades y ofertas laborales (33,5%), y con el mismo porcentaje (30,0%) Baja remuneración y Alto estrés.

El **MEDIO EMPLEADO PARA DESPLAZARSE** al trabajo es otro de los elementos que pueden compararse entre las encuestas SM y ARE. En Estados Unidos el medio más empleado es el Automóvil/moto (69%), seguido del Transporte público (28%), Caminar (19%), Taxi/Viaje compartido (7%), y por último la Bicicleta (4%).

En España, sin embargo, es el Transporte público (59,0%), seguido del Vehículo a motor/moto (41,4%), Caminar (19,8%), y el Transporte compartido o de alquiler (5,5%). (Ver pregunta 37).

El último aspecto es el de la **COMIDA**, aunque los elementos comparativos son diferentes en una y otra encuesta. En Estados Unidos la encuesta indaga sobre la cantidad de Comida rápida, Cafeína, Alcohol y Ejercicio en una semana laboral regular:



Con porcentajes semanales significativos (más de cinco veces/unidades) estarían el Consumo de café (68%), la Comida preparada (50%), Alcohol (23%) y la Comida rápida (16%). Aunque no podamos establecer comparación, merece la pena señalar que en la Encuesta SM más de cinco unidades de ejercicio físico a la semana lo realiza un 15%.

La encuesta española, que no pregunta por el alcohol consumido ni por el ejercicio realizado, señala que el 30,7% Suele comer en casa, el 27,5% lleva su propia comida al trabajo, el 16,2% come bocadillos y comida rápida y el 14,4% come en restaurantes. Como se ve, aunque el porcentaje de comida rápida es similar, la alimentación basada en la elaboración propia, sea en casa o llevada al puesto de trabajo, es predominante en España. (Ver pregunta 38)

B. Algunos comentarios comparativos sobre el INFORME SITUACIÓN ACTUAL Y PROBLEMÁTICAS DE TÉCNICO@ DEL ESPECTÁCULO

Realizado por el Observatorio Científico de Eventos, Icono 14

En nuestro país apenas existen estudios globales sobre la situación o la opinión de los profesionales sobre su propia situación. Entre los escasos ejemplos que pueden rastrearse y que van más allá de aspectos concretos, como la seguridad, se encuentra el Informe realizado por el Observatorio Científico de Eventos Icono 14, publicado en mayo de 2020, y en el que colaboraba PEATE, Asociación Profesional de Técnicos del Espectáculo, en la que se encuadra también ARE²⁰.

El punto de partida y la perspectiva del Informe es el de los eventos -conciertos y espectáculos en vivo- y el de los técnicos y técnicas que trabajan en ellos haciéndolos posible. El objetivo principal señalado por el Informe es “Evidenciar la necesidad de una reglamentación específica y homogeneizada que ponga en valor la cualificación de los trabajadores técnic@s para, entre otras cosas, llegar a la negociación de un convenio colectivo, donde se regulen derechos y deberes de la relación entre trabajadores y empresarios”. Esta orientación define las preguntas de la Encuesta y la dota de un fuerte carácter sindical con preocupaciones vinculadas a la regulación del sector, los convenios, salarios, seguridad, etc.

No obstante, un puñado de cuestiones planteadas por el Observatorio pueden ser útiles para establecer algunas reflexiones y comparaciones de interés para enriquecer el análisis de la Encuesta ARE.

El primero el de la **participación**. En este Informe participaron 652 profesionales técnicos de diversas áreas, y aunque los regidores son la quinta (5%), tras Sonido (26%), Iluminación (21), Vídeo (12%) y Producción (10%), sus resultados pueden emplearse para perfilar y enmarcar la realidad de la regiduría en nuestro país. El número de respuestas obtenidas, si atendemos al universo de partida de ambos estudios expresa la extraordinaria relevancia y el nivel de especialización del Informe ARE, en el que han participado 319 profesionales exclusivamente de la regiduría.

Las comunidades autónomas más representadas son Madrid (27%), Cataluña (14%), Comunidad Valenciana (10%), País Vasco (9%), Islas Canarias (8%)

y Andalucía (7%). En menores porcentajes, de mayor a menor representación, tenemos a Aragón, Galicia, Castilla y León, Asturias, Extremadura, Castilla La Mancha, Comunidad Foral de Navarra, Región de Murcia, Cantabria, Islas Baleares y La Rioja.

Como se recordará en la Encuesta ARE (Ver pregunta 1) el porcentaje de Madrid es del 57,7%, el de Cataluña el 16,0%, y los porcentajes de presencia de Canarias, Valencia, Andalucía y País Vasco, son menores que en la encuesta del Observatorio.

El análisis del **género de los encuestados**, establece una primera diferencia, que también afecta a los datos de la encuesta americana: la muestra del Informe del Observatorio está compuesta por un 83% de hombres, un 15% de mujeres y un 2% no identificado, frente a la mayoría de mujeres en la Encuesta ARE. (Ver pregunta 2)

La **formación general** académica alcanzada es otro elemento que podemos comparar entre el Informe ARE y el elaborado por el Observatorio. Este último, señala que el 48% de sus encuestados es Técnico de Grado Superior, seguido de quienes tienen titulación universitaria (14%) y Certificado de Profesionalidad (11%), el 10% son Técnicos de Grado Medio o han realizado cursos con Certificación específica (5%). No tiene estudios, aunque tiene hasta veinticinco años de experiencia profesional, el 11%.

Como hemos visto con anterioridad, prácticamente la mitad de los encuestados ARE (Ver pregunta 4) tienen titulación universitaria (49,8%); habían estudiado formación profesional o bachillerato el 47,3%, y tan solo un 2,8% disponían únicamente de formación básica.

Sobre la **situación laboral**: de los encuestados por el Observatorio, más de la mitad de los técnic@s son autónomos (30%) y asalariados freelance (26%); siendo asalariados indefinidos únicamente un 23%. Con menor representación se encuentra el asalariado con contrato de fijo discontinuo (6%), seguido del autónomo (5%), cooperativa de facturación (5%), pequeño empresario sin trabajadores a su cargo (3%) y cooperativa

²⁰ PEATE, Asociación profesional de Técnicos del espectáculo, en la que participa ARE, es una de las asociaciones que colabora con la realización de este estudio. Por su parte, el Observatorio Científico de Eventos tiene una clara orientación hacia la Seguridad y los aspectos jurídicos de las profesiones técnicas del espectáculo. Ver <https://www.eventosysuseguridad.es/>

(socio cooperativista), 2%. El Observatorio no incluye entre sus opciones la del desempleo, como sí hace ARE (Ver pregunta 12), en cuya encuesta Autónomos declaran serlo el 10,6% frente al 30% de la encuesta del Observatorio. Si asimilamos -con flexibilidad- el estado de contratación por obra y servicio las cifras son similares en una y otra encuesta, en torno al 26-28%.

La encuesta del Observatorio, plantea otras preguntas asociadas. El resultado de una de ellas es que el 79% cree que las empresas para las que trabajan se benefician de la contratación de freelancers frente a la contratación de los asalariados, para que el coste laboral sea menor. La mitad opina que sería beneficioso para las empresas y trabajadores el uso de la modalidad de contratación de fijos discontinuos de todos aquellos freelancers dada la intermitencia de sus servicios. El 13% no profesa lo mismo y el 37% afirma no conocer esta modalidad de contratación.

Respecto a los **días trabajados**. De los participantes en el estudio del Observatorio, el 36% de los técnic@s han participado entre 101 y 200 eventos durante 2018, el 30% entre 51 y 100, el 12% ha tenido un volumen de entre 201–300 eventos, un 19% ha colaborado en menos de 50 eventos, y el 3% entre 300 y 400 al año.

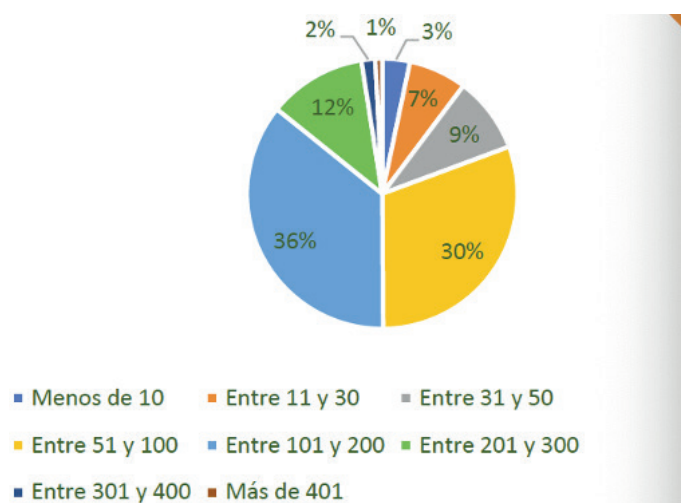


Gráfico 7: Volumen de número de eventos 2018.
Fuente: Informe Situación actual y problemáticas de Técnic@s del Espectáculo 2018. Observatorio Científico de Eventos Icono14 (2020) .

Para establecer la comparación fijaremos el año 2019 como referencia, año en el que se hizo también la encuesta del Observatorio. Entenderemos a efectos comparativos que el volumen de eventos es equivalente al

de días trabajados. Pues bien, ese año los regidores que trabajaron más de 90 días fueron el 37,7%, los que trabajaron entre 61 y 90, el 7,4%, y los que trabajaron menos de 60 días sumaron el 48,6% ²¹ . (Ver pregunta 13 de la encuesta ARE).

Otro de los elementos relevantes en la Encuesta ARE, el **nivel de satisfacción profesional**, está escasamente presente en el Informe del Observatorio, aunque puede rastrearse indirectamente. Por ejemplo, más de la mitad de sus encuestados (51%) afirma que no se reconoce la experiencia y antigüedad en la profesión frente al 49% que responde que sí se reconoce. El 93% de los técnic@s creen que se infravalora la labor desarrollada por las personas trabajadoras del sector. Y el 77% estima que no se valora la continua formación que deben realizar los técnic@s.

El 95% de los técnic@s afirma que una mejor planificación por parte de la Producción del Evento mejoraría el descanso y la conciliación familiar y laboral de los trabajadores.

Recordemos que, en la encuesta ARE, el nivel de satisfacción general con su trabajo entre los regidores era muy elevado (74,8%, Bastante o Muy satisfecho) aunque coinciden con la muestra del Observatorio en algunos de los motivos de insatisfacción: reconocimiento profesional, cualificación profesional, y conciliación vida laboral-familiar. (Ver pregunta 34 en ARE).

Aunque la **salud** es uno de los temas abordados por el Observatorio, llama la atención que todas las opciones planteadas tengan relación con problemas de carácter físico, a veces bajo el concepto de accidente: dolencias musculares, pérdida de audición, atropellos o golpes, cortes... También incluyen entre los accidentes los denominados “blancos”, que no han causado daños materiales. Mientras, la muestra ARE pone en este sentido el acento en el estrés, es decir en los problemas psicológicos causados por la presión del trabajo. (Ver preguntas 35 y 36 en ARE).

El tema de las **comidas** se abordaba en la encuesta ARE desde la perspectiva de cómo se relacionaba con la vida y con la alimentación saludable. (Véase análisis pregunta 36) En la muestra del Observatorio se relaciona con derechos laborales, en particular con el tiempo de que se dispone para comer: el 53% señala que casi siempre se respetan los tiempos para comer, frente al 34% que opina que casi nunca se respetan. Son mayoría (56%)

²¹ La cuestión de los días trabajados en el sector del espectáculo en vivo fue abordado en el Informe del Observatorio de la Academia de las Artes Escénicas en 2018. Las respuestas, del conjunto del sector, reflejan la cierta precariedad laboral general en la que todavía se desenvuelven algunos ámbitos. En aquella encuesta, solo el 43% afirmaba haber cotizado más de 180 días, el 14,9% entre 90 y 180 días, el 11,6% entre 60 y 90 días, el 8,7% entre 30 y 60 días, y el 21,8% había cotizado menos de 30 días. Ver Informe sobre las artes escénicas en España, su financiación y situación laboral (2018), del Observatorio de la Academia, p.104.

quienes afirman nunca o casi nunca se tiene en cuenta o se planifica que se pueda seguir una dieta acorde a las necesidades de los técnicos ya sean alergias, intolerancias o se trate de razones religiosas o éticas, frente al 40% que afirma que siempre o casi siempre se produce esa atención.

El carácter fuertemente sindical de la encuesta del Observatorio, está presente en varios de los temas abordados que en la encuesta de ARE no se tocan en esta ocasión: regulación, convenio, salarios, seguridad...

Entre los siete aspectos que destacan quienes participan en la encuesta del Observatorio (Ver más abajo), y que figuran entre el 52% de las respuestas solo figuran tres de las preocupaciones abordadas como relevantes en la encuesta ARE, las tres últimas, relativas a la Formación, el Reconocimiento profesional y la Precariedad.

Los siete aspectos que más desean destacar y que representan el 52% de las respuestas son ²².

1. La necesidad de un convenio colectivo donde se regulen las condiciones de trabajo.
2. La necesidad de una normativa específica y acorde a la realidad del sector.
3. Ajustes de jornadas, horarios de trabajo y descanso.
4. Regulación de tarifas mínimas acorde a la experiencia y formación y la admisión de regateos. Competencia desleal e intrusismo laboral.
5. Formación específica actualizada.
6. Reconocimiento de la industria y profesionalización del sector.

Entre los otros aspectos destacables por su importancia -de los más de cuarenta que pueden señalarse como preferentes, en la muestra del Observatorio solo podemos señalar dos nítidamente como comunes: la Formación adecuada, señalada por un 22%, y la Conciliación, por un 13% ²³.

²² Ver en informe Situación actual actual y problemáticas de tecnic@s ..., página 37

²³ La cuestión de la Formación aparece como uno de los déficits de los profesionales de las artes escénicas en general en otros estudios. Véase Academia 2018

6. CONCLUSIONES

Conclusiones generales de la Encuesta

1

El Mapa de la Regiduría en España es paralelo al de la producción y exhibición, particularmente lírica, musical y de grandes teatros, y a la densidad de los eventos de espectáculos y empresariales. El mapa muestra las zonas en que la regiduría profesional forma parte del tejido productivo más avanzado, aquel que no concibe la producción como algo completo sin la existencia de regiduría. La propia extensión de la profesión es la prueba del desarrollo del sector. Esto señala a Madrid y Barcelona como núcleos de referencia de la demografía y también de las prácticas profesionales más avanzadas, junto a Andalucía, Murcia, Canarias, Valencia y País Vasco.

2

Género y Regiduría. El número de regidoras (53,9%) supera en diez puntos al de regidores (44,8%). Esta es una situación inferior proporcionalmente a la que se vive en Estados Unidos, pero claramente más igualitaria que la del universo de las profesiones técnicas en general en España, en el que la mayoría de los profesionales son hombres. El sector público, con mejores condiciones, es el que asume un mayor número de regidoras frente al privado.

3

La edad. La profesión de regiduría es relativamente reciente y eso se percibe en la edad de sus profesionales. La franja básica de edades de los profesionales se sitúa entre los 35 y 50 años (42,3%), en plena madurez y juventud profesional al tiempo. El 29,2% se sitúa entre los 18 y 35 años, lo que subraya la juventud y el futuro. Esto expresa la juventud de la propia profesión que demanda por su propio crecimiento la incorporación de nuevos expertos jóvenes.

4

Nivel académico. La mitad de los regidores profesionales ha alcanzado la titulación universitaria. Lo que es un elemento diferencial con otros sectores del espectáculo y el evento. Ese nivel académico no lleva aparejada una formación especializada, dada la inexistencia de estudios reglados de regiduría. Esta situación puede significar que la propia definición de profesionalidad de la regiduría requiere elevados niveles de formación académica por las características intrínsecas de este trabajo: diversidad funcional, desarrollo tecnológico, responsabilidad de amplio espectro...

5

Área básica de conocimientos. La formación básica, el punto de partida, se sitúa mayoritariamente en las áreas artística o/y humanística, por encima de las formaciones técnicas o/y científicas previas.

6

Adquisición de la especialidad. La experiencia es la forma predominante señalada por los profesionales para acceder a los conocimientos específicos de Regiduría. Casi el 77% de ellos señala que ese ha sido el camino de adquisición de la especialidad, lo que evidencia la inexistencia de procesos y centros formativos que ofrezcan enseñanza reglada sobre regiduría.

7

Lugar de la regiduría entre las dedicaciones. La regiduría es la primera dedicación para el 56,0% de los regidores, y la segunda para el 28,7%. La suma dibuja una muy elevada dedicación estable a la profesión, que por otro lado es muy dependiente del mercado y de la gran diversidad de las ofertas laborales diferentes vinculadas a las técnicas escénicas.

8

Otras dedicaciones. Los regidores y regidoras, mantienen su vinculación profesional al sector del espectáculo y el evento incluso cuando su primera dedicación laboral no sea la regiduría: la producción, la iluminación y el sonido son opciones habituales alternativas para una parte de los profesionales. A diferencia de otros ámbitos profesionales del espectáculo, como la interpretación, la dirección..., es inapreciable porcentualmente el número de quienes trabajan fuera del sector cuando no tienen trabajo como regidores.

9

Años de profesión. Los regidores y regidoras españoles tienen una larga vida activa y estable en su profesión. Un porcentaje del 61,4% lleva más de cinco años como profesional, y tan solo el 34,6% lleva entre uno y cinco años. En una profesión relativamente joven en España como la regiduría el conjunto indica una situación profesional de elevada perspectiva.

10

Competencias de la Regiduría. La regiduría es una profesión que todavía tiene la tarea de fijar todos los perfiles y matices que la definen. El punto de partida para hacerlo lo fijan los propios regidores. El máximo consenso se establece en torno a siete rasgos decisivos: Dar las órdenes de efectos durante la función, Preparar el libreto, la partitura, la escaleta..., Hacer la "pasada" de elementos escenográficos, utilería, sastrería..., Dar aviso del inicio y de las entradas de artistas a escena, Servir de interlocución entre artistas y técnicos, Coordinar técnicamente el espectáculo, antes y durante la función, y Colaborar con la dirección artística y técnica. Este punto de partida básico no oculta la necesidad de fijar el resto de responsabilidades menos consensuadas del perfil profesional²⁵.

11

Acceso a la profesión. Las relaciones y contactos personales y las empresas productoras y teatros son los medios habituales para buscar empleo, siendo las redes sociales y las asociaciones profesionales medios con un muy bajo nivel de popularidad, lo que tal vez lo señala como una necesidad.

12

Situación laboral. La mayor parte de los regidores disfruta de una situación laboral que podría considerarse estable, pues el 72,7% informa que está contratado fijo, por obra o servicio o es autónomo.

13

Días trabajados. A margen de quienes están fijos (32,6%), en 2021 el 26,9% trabajó más de 120 días y el 9,7% entre 91 y 120 días. Las características laborales del espectáculo en vivo y el evento en España, permite considerar esta situación como una "cierta regularidad" laboral y sugiere al mismo tiempo la necesidad de establecer fórmulas que garanticen el incremento de empleo y de estabilidad para quienes el "bolo" y el proyecto son las fórmulas de trabajo más extendidas.

²⁵ Imprescindible la lectura en este sentido de la Cualificación profesional de la Regiduría de Espectáculos en vivo y eventos, que aborda el entorno profesional y las competencias y contenidos formativos adecuados. (BOE. RD 1957/2009) Instituto Nacional de las Cualificaciones. https://incual.educacion.gob.es/documents/20195/94271/IMS442_3++Q_Documento+publicado/ca13357c-82f8-48d4-8816-5514c4932d46

14

El mercado laboral y de contratación español es bastante estable y es reducido el número de empresas e instituciones con las que los regidores y regidoras contratan sus servicios. Sin contar con quienes mantienen una relación de carácter fijo, en 2021 el 40,0% de los encuestados mantenía relación contractual con un solo empleador, y el 54,7% con entre dos y cinco empleadores. Esta situación plantea probablemente la necesidad de abordar con cierta urgencia fórmulas de reconducción de los contratos coyunturales y de “bolo” a contrataciones de carácter más fijo, en estos tramos con menor número de contratadores.

15

Tipo de institución para el que se trabaja. El sector privado es el que genera más de la mitad de las contrataciones de regidores (52,2% en 2021), aunque las instituciones públicas tienen un considerable peso como contratantes, pues el 36,7% de los regidores trabajan para ellas, mientras que el 11,2% lo hace indistintamente para unas y otras.

16

Organizaciones habituales. Empresas productoras, compañías escénicas o musicales y teatros/auditorios concentran los más altos niveles de contratación. La menor presencia de las agencias de eventos parece señalar la infrarrepresentación en la muestra de regidores más asiduos de eventos.

17

Disciplinas habituales. El teatro y los eventos son las expresiones para las que más se trabaja, con el 76,0% y el 68,0% respectivamente, muy por delante de la música, la lírica o la danza, todas ellas en torno al cuarenta por ciento.

18

Otras labores especializadas. La dedicación especializada más compartida con la regiduría, o asumida temporalmente, entre quienes la han compaginado con otros ámbitos, es la Producción.

19

Ingresos. Con la prevención que demanda todo análisis de percepciones económicas, una media en el periodo estudiado de en torno al 50% de los regidores afirma percibir menos de 10.000,00 €, siendo los tramos superiores en los que se sitúa la otra mitad de los encuestados. El efecto negativo de 2020 se percibe particularmente en los tramos más humildes debido a las deficientes coberturas de ERTE, frecuentes suspensiones... Aunque las cifras han mejorado en 2021, una cierta precarización parece haberse impuesto en los tramos más bajos.

20

Jornada laboral. Los regidores en casi un sesenta por ciento, tienen un elevado nivel de autonomía al fijar su jornada laboral en función del contrato, pero también del proyecto o del “bolo”, muy por delante de quienes tienen un horario fijo o trabajan a turnos, juntos por debajo del 34,6%.

21

El nivel de asociación de los regidores y regidoras es muy elevado. Aunque algo más de la mitad de ellos no están asociados a ningún tipo de organización, el 42,4% está asociado a una organización profesional, un sindicato o a ambas. Datos muy por encima de cualquier profesión vinculada a las artes escénicas y el evento, lo que queda patente pues apenas un 2,9% dice no estar interesado en pertenecer a organización alguna.

22

La **asociación profesional es el marco adecuado** para organizarse para la mayor parte de los profesionales, más del doble de quienes optan por la fórmula sindical.

23

Formación y reciclaje. Casi la mitad de los regidores ha realizado en los últimos años actividades de formación y reciclaje, mientras que algo más de la mitad no ha tenido actividad de reciclaje alguna. Unas cifras que sugieren un elevado nivel de preocupación por la formación entre los profesionales de la regiduría, aunque no unánime, en una actividad joven y que requiere cada día el aprendizaje de nuevos conocimientos para avanzar en ella y estar al día.

24

Aspectos valorados para la cualificación. Los conocimientos más valorados para mejorar la cualificación profesional son los relacionados con el lenguaje artístico y musical, los idiomas, las experiencias profesionales, el software específico y la iluminación. Todos ellos señalados como preferidos por más de la mitad de los profesionales.

25

Responsabilidades en preproducción y ensayos. Los regidores mayoritariamente señalan como sus principales tareas en los procesos de preproducción y ensayos: Preparar libreto/partitura/escaleta, Centralizar y distribuir la información de los diferentes equipos técnicos y artísticos, Participación, control y anotaciones en ensayos técnicos, Reuniones con dirección técnica, escénica y producción, y Preparación de la sala de ensayos.

26

Responsabilidades en representaciones y gira. Las tareas señaladas como principales durante las representaciones y en gira son: Revisión del espacio escénico y "pasada" de elementos escenográficos..., Dar las órdenes de cambios de decorado, luces, sonido..., Dar aviso de inicio, entradas y salidas, Avisos al público e incidencias durante la representación, y Redacción de partes de incidencias o reportes de función.

27

Diferenciación del perfil profesional. La delimitación del perfil profesional de la regiduría respecto a otras profesiones relacionadas es sentida como Confusa (43,5%) por los encuestados, muy por encima de quienes piensan que están Bien definidas (25,2%). Parece señalarse con ello un reto interno.

28

Dependencia jerárquica. En la Dirección Técnica y la Producción, a los ojos de dos terceras partes de los profesionales, se sitúan las responsabilidades jerárquicas de sus tareas de regiduría.

29

Número medio de ensayos. Los regidores tienen una presencia activa y de largo recorrido en el proceso de creación. Un 40,2% está presente en todo el proceso y un 20,1% está presente entre 15 y 30 días, una participación que refleja la relevancia de la profesión y su vinculación a las producciones de más nivel en sus fases creativas.

30

Tecnologías empleadas. Los sistemas básicos de intercomunicación siguen siendo los equipos más extendidos y empleados en la regiduría profesional, muy por encima de las tecnologías más avanzadas. Probablemente sea esta situación la expresión de una cierta brecha tecnológica entre diferentes profesionales.

31

Aplicaciones. El paquete básico office, muy por delante de QLab, es el principal software empleado por los regidores en su trabajo, lo que indica un cierto retraso y penuria tecnológica.

32

Responsabilidades con el salario. Tres cuartas partes de los regidores y regidoras tiene a su cargo la responsabilidad sobre una o dos personas, lo que muestra sintonía con el modelo de familia sociológicamente dominante en nuestro país.

33

Factores para abandonar la Regiduría. Por delante de todos los factores que figuran entre los que una parte de los regidores y regidoras encontrarían razones para abandonar la profesión están la Falta de estabilidad laboral, con cerca de la mitad de los encuestados preocupados por ella, o la Deficiente conciliación de la vida laboral con la personal y familiar. Las Pocas oportunidades laborales, la Baja remuneración y el Estrés figuran también en este apartado con un consenso cercano a la tercera parte de las respuestas.

34

Satisfacción/Insatisfacción profesional. Una gran mayoría de los profesionales se encuentra satisfecha con su trabajo de regiduría de un modo general, y señala como principales factores de insatisfacción la escasa oferta de formación disponible, la conciliación de la vida personal, la estabilidad laboral, la cualificación profesional, y las vacaciones y el disfrute del tiempo de ocio.

35

Estrés. Cuatro quintas partes de los regidores consideran que el estrés elevado o muy elevado es un rasgo de su profesión.

36

Salud. La mitad de los encuestados afirma haber padecido problemas de salud (43,2%) o haber estado directamente de baja, por el estrés profesional (8,2%).

37

El transporte que los profesionales emplean en sus desplazamientos al trabajo es mayoritariamente público frente al automóvil o la moto, y se va abriendo claramente hueco ir andando, en bicicleta o en transporte sostenible de alquiler.

38

Alimentación. La mayor parte de los regidores come en su propia casa o se prepara por sí mismo su comida y la lleva al trabajo (58,1%), lo que es muy destacable en una profesión tan inestable en los ritmos laborales, frente a quienes comen bocadillos o comida rápida (16,2%) o en restaurantes (14,4%).

7. Grupo de opinión

El día 25 de abril se celebró una reunión vía zoom de un Grupo de Opinión formado por profesionales de la Regiduría -socios y no socios de ARE- para abordar algunos de los temas que se tocaban en la encuesta y recoger los matices cualitativos que permite la expresión verbal de opiniones.

El objetivo era que en algunos de los asuntos más abiertos, en los que el sí o el no dejaban un amplio margen de desarrollo, se pudiesen expresar matices, opiniones, juicios o propuestas que en una encuesta acotada y cerrada resultan muy difícil recoger.

La propuesta inicial era abordar cuatro grandes bloques temáticos:

- A. Perfiles, funciones y competencias que definen la profesión de regidor/a, tanto en el plano práctico de la actualidad, como en el de lo que se desearía o piensa para que lo fuera o debiera ser en el futuro.
- B. Formación y reciclaje: recorridos, niveles., acceso...
- C. Forma ideal de organización: profesional o sindical. Aspectos a favor y en contra.
- D. Aspectos relacionados con la salud. Estrés.

La dinámica del grupo, que duró dos horas, era de suma de opiniones, sin que pudiera entablarse debate o confrontación de opiniones distintas. Todas ellas tenían sentido y todas serían recogidas de modo sumario en este informe final de lo abordado en el Grupo.

Buscando la máxima diversidad de orígenes y perfiles, estaban presentes en la reunión, Irene Prieto, del Teatro Arriaga (Bilbao), Gonzalo Lisiardi (Madrid), Arantza López (Madrid), Kiko Selma (Barcelona), María Dávila (Madrid), Julia Bofarull (Madrid), Pepa Hernández (Madrid) y Arantxa Heredia (Madrid).

El siguiente resumen es fruto de la revisión de la grabación audiovisual de la sesión a la que se sumaron las notas tomadas en directo durante la reunión.

A. Aportaciones sobre los perfiles profesionales y su delimitación

Quizás a priori era éste el tema que más matices demandaba y efectivamente la primera intervención señaló que no era extraña la dificultad de delimitar las fronteras o perfiles de la profesión de regidor. Da a tres "aguas": la Dirección técnica, la Dirección artística y la Producción.

Se subrayan las diferencias entre matices de la regiduría según se realice en teatros privados o públicos, grandes o pequeños, musicales, eventos, o pequeñas producciones, giras... en cada uno de los cuales el regidor/a asume unas funciones u otras...

El oficio es el mismo se haga donde se haga, la base es la misma: organizar y coordina desde la visión general, global²⁴. Después se concretará señalando que esa coordinación ha de tener un carácter ejecutivo. Muchas profesiones técnicas no tienen en su perfil esa necesidad de globalidad o de coordinación, de estar sobre el conjunto: no se le puede demandar a un técnico de iluminación que esté pendiente del momento de inicio o de que los equipos estén en sus puestos, ni a un utilero que esté preocupado por los efectos de sonido, pero sí al regidor.

²⁴ **Regidor:** es el puesto que ocupa quien trata de coordinar a todas las personas que forman parte del proceso de creación y desarrollo de un espectáculo y organizar el trabajo en el escenario durante los ensayos y las representaciones. Regir: coordinar a todas las personas que forman parte del proceso de creación y desarrollo de un espectáculo y organizar el trabajo en el escenario durante los ensayos y las representaciones. Son las definiciones de "regidor" y "regir", contenidas en el Glosario del INCUAL dedicado a definir la cualificación de la Regiduría de espectáculos en vivo y eventos. Ver https://incual.educacion.gob.es/documents/20195/1873855/IMS442_3_RV+--+A_GL_Documento+publicado/f34b2a25-d094-48f5-8958-84105866e3d9

A lo largo de esta parte de la reunión se vertieron términos asociados a la definición de perfiles que podrían constituir una especie de nube de palabras: transversalidad, coordinación (técnica y artística), enlace, nexo, contacto, resolución, adaptabilidad, globalidad, puente, araña (que teje la red para que el espectáculo salga)...

Cuando se emplean dos o más palabras la descripción enriquece aún más el contenido esencial de la labor del regidor: Controlar los tiempos, tapar huecos, cubrir carencias, informarse de problemas, informar de los problemas a quien ha de resolverlos, visión general, elegir soluciones sobre la marcha...

Se señala por varios de los asistentes la relevancia de habilidades que no siempre tienen que ver con conocimientos técnicos: disponibilidad, asunción de tareas que quedan huérfanas, asumir decisiones difíciles... alguna intervención pone el acento en aspectos "humanos" de las funciones: acoger, tranquilizar, resolver conflictos...

O expresiones generales todavía más útiles por su globalidad: llevar técnicamente la función, llevar el espectáculo a buen puerto, garantizar que la ejecución del espectáculo siga las pautas decididas por el director de escena.

Varios participantes señalan que las tareas cambian durante el proceso de intervención del regidor: en la preproducción, en los ensayos, en la representación.

En los eventos -los shows- las competencias no cambian, pero sí el concepto de trabajo. El trabajo de regiduría de shows es muy exigente y el profesional requiere más preparación previa -más cualificación, más experiencia...- porque no hay ensayos.

En general se subraya que cada situación en la que interviene la regiduría es diferente, pero las competencias básicas no varían.

B. Aportaciones sobre la Formación

Se constata desde la primera intervención que el recorrido general de acceso a la profesión ha sido la experiencia, a menudo como recorrido con destino en la regiduría, que ha empezado a menudo en otros territorios artísticos -interpretación, música...- y en ocasiones técnicos. (Coincide claramente con los resultados de la Encuesta).

La formación ha sido empleada a menudo para acceder a puestos de trabajo. La experiencia forma, pero hay características con las que se viene al oficio y sin las que es difícil perdurar en esta profesión: responsabilidad, curiosidad para saber de todo, conocimientos artísticos lo más diversos posible, madurez (se señala con humor que la plenitud en el oficio parece llegar a los "cuarenta"...).

Hace falta una escuela de regiduría, hace falta formación porque se pierde mucho tiempo en formarse en base a la experiencia únicamente. En esto parece haber consenso general.

Hace falta una formación reglada y más amplia que la actual. (El Centro de Tecnología del Espectáculo es citado varias veces).

"Estamos cerca de los procesos de creación y artísticos, en medio de la técnica y el arte, lo que exige conocer de todos."

En cuanto a las sugerencias concretas de cómo proporcionar los conocimientos:

- Formación básica en artes escénicas con mucho peso en la formación práctica/técnica. (Se menciona la Formación Profesional, pero sin demasiado énfasis).
- Que se incorporen los estudios de regiduría a las Escuelas Superiores de Arte Dramático, con peso práctico -se habla de formación dual- y que se aprenda haciendo. Sería una especialidad más, elegible.

C. Sobre la forma de organización

Un asistente recuerda la negativa experiencia de Cataluña donde los regidores optaron por constituirse en sindicato: las grandes centrales hicieron imposible la experiencia y acabó por desaparecer.

En general se valora como muy difícil competir con los tamaños de los grandes sindicatos. El tamaño y el universo de los regidores/as parece aconsejar que quien defienda los derechos laborales de los trabajadores sea

una agrupación única de todas las profesiones “técnicas”, desde maquilladores a maquinistas o iluminadores, etc, no solamente de regiduría. Y empeñados en su conjunto en el reconocimiento y la defensa de la especificidad del régimen artístico.

Esta es una idea recurrente: que cada pequeño ámbito tenga un sindicato es poco “resonante”. O se agrupa el mundo del espectáculo en vivo o se carecerá de fuerza. Además, se dice, las necesidades en cuanto a derechos y condiciones laborales son similares a las de otros sectores técnicos.

Hay una mayoritaria opinión favorable a que la formula organizativa profesional predomine en estos momentos sobre las opciones sindicales. La idea es pasar con el tiempo de lo profesional a lo sindical. Consolidando posiciones en lo primero y haciéndose fuertes en ello. Lo que permitiría, también, influir en las posiciones o

contenidos sindicales. “Si nos centramos en los sindical perderíamos el trabajo profesional y nos inclinaríamos a lo político. Mejor en forma independiente y en paralelo crear otra plataforma que haga el trabajo sindical.”

Una intervención señala que por su experiencia centrarse en los derechos, en lo sindical, conduce a subrayar las diferencias y no lo que une a los diversos sectores. Los sindicatos parecen diluirnos, lo que no hace una organización profesional. En esta línea también se señala de nuevo que el factor humano “se ve mejor en la organización profesional. La mitad de mi trabajo tiene que ver con factores humanos: escuchar, tranquilizar, orientar..., y eso está más en la asociación.”

El sindicato, dice otra persona, se centra en lo laboral, y la Asociación profesional es más abierta.”

D. Cuestiones relacionadas con la salud

Esta parte aborda la cuestión del estrés aunque, a medida que se va hablando, se va abriendo a otros aspectos de la salud relacionados con la profesión e incluso de la seguridad. La opinión mayoritaria coincide con los resultados de la Encuesta en este punto.

El estrés en musicales y shows es muy elevado. También se da en danza, al no haber texto y guiarse por la música, pero los musicales añaden el componente repetitivo, de muchas funciones semanales, la acumulación de cansancio, el público (taquilla) y el sector privado que presiona en mayor medida, y se turna menos y se dobla más... las giras...

Todo parece empujar en la dirección de multiplicar las causas de estrés: las jornadas alargadas (media jornada: de 12 a 12), las condiciones del trabajo: con poca luz, con repercusiones negativas sobre el sentido del oído... Esto es señalado como un problema bastante extendido: el intercom permanentemente conectado va mejorando la percepción auditiva y hay casos de sordera

que comparten conocer en el Grupo.

Y señalan otros factores más específicos aún: el papel de regidor, tal y como se ha ido definiendo en la primera parte de la conversación de este Grupo implica un papel de referencia y coordinación para los demás equipos o trabajadores: los demás vienen a ti cuando hay un problema y no puedes estar mal, eres receptor y mediador del conjunto de tensiones, la doble atención a lo que escuchas por el intercom y a lo que escuchas de fuera por el otro oído es agotador (la doble atención y la concentración como factor de agotamiento mental). Se habla en este sentido también de la soledad en la que vive su oficio.

Aunque el conjunto dibuja un panorama crítico con la tensión vivida por el regidor/a en su trabajo, particularmente en las grandes producciones y eventos, la crítica no va acompañada de opciones de solución.

ANEXOS

Listado de asociaciones colaboradoras

Cartas en lenguas

Enlaces

Bibliografía

1. ASOCIACIONES, AGENCIAS Y TEATROS

Las siguientes asociaciones y agencias son receptoras de la invitación a participar y a trasladar a sus asociados que trabajan con regidores/as la encuesta elaborada por ARE.

A.R.T.E.	Asociación de Representantes Técnicos del Espectáculo
ADETC	Asociación de Empresas de Cataluña
AEPEA	Asociación de Empresas Productoras de Eventos de Andalucía)
AEVEA	Asociación de Empresas de Servicios del Audiovisual Valenciano e Industrias Técnicas)
AFIAL	Agencias de Eventos Españolas Asociadas
AGATEC	Asociación de fabricantes e importadores de Sonido, Iluminación y Tecnología Audiovisual)
AGETEC	Asociación de Empresas Tecnológicas e Servicios Audiovisuales de Galicia)
ANITEC	Asociación de gestores y Técnicos Culturales de la Com. De Madrid
APAC	Asociación Empresarial Nacional de la Industria Técnica para el Evento y la Cultura)
APPORTE	Associació Professionals de l'Audiovisual Català)
APTAECAN	Asociación de Profesionales de la Producción, Organización y Realización Técnica del Espectáculo en vivo
APTAEEX	Asociación de Técnic@s profesionales de Canarias
APTAMAD	Asociación Profesional de Técnicos de las Artes Escénicas y Eventos de Extremadura
APTEM	Asociación Profesional de Técnicos Audiovisuales de Madrid Asociación
ARTEMAD	Asociación de Productores y Teatros de Madrid
ATAE	Asociación de Empresas de Artes Escénicas de Madrid
AtaeCyL	Asociación Profesional de Técnicos de las Artes Escénicas
ATAPIB	Asociación de Técnicos Audiovisuales y Espectáculos de Castilla y León.
ATEA	Asociación de Teatros y Auditorios Públicos de Baleares
AteCat	Asociación de Técnicos/as de Eventos y Espectáculos de Andalucía
ATEPV	Asociación de Técnicos del Espectáculo de Cataluña
ConArte	Asociación de técnic@s del espectáculo de la Comunidad Valenciana
ESKENA	Confederación de Artistas y Trabajadores del Espectáculo
FAETEDA	Asociación de Empresas de Producción Escénica de Euskadi
FIAVE	Federación Estatal de Asociaciones de Empresas de Teatro y Danza
PEATE	Federación de la Industria Audiovisual y Eventos
TECNICAT	Plataforma Estatal de Asociaciones de Técnic@s del Espectáculo
TESGAL	Sindicato Técnicos de Cataluña
Uepemur	Asociación sindical de profesionales técnicos de espectáculos (unión de empresas productoras de eventos de la región de Murcia)

Agencias de eventos

1. 4foreverything
2. 7Words Events & Congresses
3. Acciona, Ingeniería cultural
4. Agora events
5. Attyentive
6. AVL Technnical Problems
7. Bacus Eventos
8. Bluemice
9. Box de ideas
10. Brava Producciones
11. Caetsu Two
12. Creative Spirit
13. DICOM Events
14. DIMO
15. Dissimilty
16. Dpi Eventos
17. Eferson
18. Elenco Audiovisión
19. Eventalista
20. GAM Eventos
21. Grupo Glow
22. Inusual Events
23. La 5ª
24. Lighthouse
25. Limón y Menta
26. Mediapro
27. Parafina Comunicación
28. Pleisure
29. Polait Events
30. Quum
31. Súper 8 Events

Teatros y Auditorios

1. AUDITORIO DE TENERIFE, Santa Cruz de Tenerife
2. GRAN TEATRE DEL LICEU, Barcelona
3. MERCAT DE LES FLORS, Barcelona
4. PALACIO DE FESTIVALES DE CANTABRIA, Santander
5. PALAU DE LES ARTS, Valencia
6. TEATRE LLIURE, Barcelona
7. TEATRE NACIONAL DE CATALUNYA, Barcelona
8. TEATRO CAMPOAMOR, Oviedo
9. TEATRO CERVANTES, Málaga
10. TEATRO COMPAC GRAN VÍA, Madrid
11. TEATRO CUYAS, Las Palmas
12. TEATRO DE LA MAESTRANZA, Sevilla
13. TEATRO DEL SOHO, Málaga
14. TEATRO ESPAÑOL, Madrid
15. TEATRO FERNÁN GÓMEZ, Madrid
16. TEATRO LPOE DE VEGA, Sevilla
17. TEATRO REAL, Madrid
18. TEATRO ROSALÍA DE CASTRO, A Coruña
19. TEATRO VICTORIA EUGENIA, Donostia
20. TEATRO VILLAMARTA, Jerez
21. TEATROS DEL CANAL, Madrid

2. MODELOS DE CARTAS ENVIADAS

A las asociaciones y agencias a las que se solicitaba colaboración para que enviaran la Encuesta a aquellos de sus asociados que fueran profesionales de la regiduría, se les enviaba una carta desde ARE, en las diferentes lenguas.

Las cartas incluían un enlace a la encuesta que podía responderse en español, gallego, euskera y catalán.





Madrid, a 01 de marzo de 2022

Estimada amiga, estimado amigo:

La Asociación de Regiduría de Espectáculos (ARE), quiere compartir con usted una iniciativa que estamos seguros de que le interesará, y para la que pedimos su colaboración y la de su organización.

Como sabe, la profesión de la regiduría, es muy importante para el buen funcionamiento de los espectáculos, y adquiere un peso y relevancia crecientes en representaciones y eventos.

Sin embargo, su realidad profesional, los diversos perfiles que la engloban, las necesidades y preocupaciones de quienes se dedican a esta tarea, es muy poco conocida.

Es por esta razón que **desde ARE hemos preparado una encuesta** que lanzamos a todos cuantos se dedican a la labor de regiduría, bien de modo exclusivo o compartiendo esa labor con otras responsabilidades; en espectáculos en vivo o en eventos. Es una encuesta que persigue saber más sobre aspectos laborales y profesionales, y cuyos resultados compartiremos inmediatamente en cuanto dispongamos del Informe final.

Pensamos que usted puede estar en contacto con regidores y regidoras en activo, a través de su organización, o de asociaciones en las que participe.

Por ello le rogamos encarecidamente su colaboración en esta tarea de dar a conocer esta encuesta, y que haga llegar esta iniciativa a los profesionales de la regiduría, para que los resultados de la encuesta y el Informe alcancen la máxima representatividad.

La encuesta únicamente podrá responderse hasta el 19 de marzo próximo, en el ENLACE

<https://es.surveymonkey.com/r/regiduria-espana-ARE>

Para facilitar su labor, le adjuntamos un texto tipo que hemos preparado y que incluye el enlace a la encuesta para que, con los cambios que considere oportunos, pueda enviarla a aquellos profesionales u organizaciones que crea oportuno.

Quedamos a su disposición para cualquier comentario, duda o aclaración que precise, a través de la responsable técnica de la Encuesta: Ivonne Varas: comunicacion@elmuro.es, y 667 987 937)

Muchas gracias por anticipado por su atención y por su apoyo

Reciba un cordial saludo en nombre de la ARE.

Marga Sánchez

Presidenta de la Asociación de Regiduría de Espectáculos

ARE . Luis Feito, 24, 28047 Madrid . www.regiduria.com . presidencia@regiduria.com



Madrid, 2022ko otsailaren 23a

Adiskide agurgarri

Ikuskizunen Errexentarako Elkartek (IEE) zurekin partekatu nahi du interesatuko zaizun ekimen bat, eta zure eta zure erakundearen laguntza eskatzen dizugu.

Dakizunez, errexentaren lanbidea oso garrantzitsua da ikuskizunen funtzionamendu egokirako, eta gero eta pisu eta garrantzi handiagoa hartzen du emanaldietan eta ekitaldietan.

Hala ere, haien errealitate profesionala, errealitate hori biltzen duten profilak, zeregin horretan dihardutenen beharrak eta kezkak ez dira oso ezagunak.

Hori dela eta, **IEEk inkesta bat prestatu du**, eta errexenta-lanetan aritzen diren guztiei bidali diegu, bai eskusiboki, bai lan hori beste erantzukizun batzuekin partekatuz; zuzeneko ikuskizunetan edo ekitaldietan. Inkesta horren bidez, laneko eta lanbideko buruz gehiago jakin nahi da, eta emaitzak berehala partekatuko ditugu azken txostena izan bezain laster.

Uste dugu harremanetan egon zaitezkeela jardunean dauden errexentekin, zure erakundearen edo parte hartzen duzun elkarteen bidez.

Horregatik, biziki eskatzen dizugu inkesta honen berri emateko eta ekimen hau errexenta-arloko profesionalei helarazteko, inkestaren eta txostenaren emaitzak ahalik eta adierazgarrienak izan daitezen.

Inkesta datorren martxoaren 19ra arte baino ezingo da erantzun.

Zure lana errazteko, honekin batera doakizu prestatu dugun testu eredua, inkestarako lotura eta guzti, egokitze jotzen dituzun aldaketak eginda, egoki deritzozun profesional edo erakundeei bidaltzeko.

Zure esanetara gaude edozein iruzkin, zalantza edo argibidetarako, Inkestaren arduradun teknikoaren bitartez: **Ivonne Varas**: comunicacion@elmuro.es, eta 667 987 937.

Eskerrik asko aldeztu aurretik zure arretagatik eta laguntzagatik.

Jaso ezazu agur bero bat IEEren izenean.

Marga Sánchez

Ikuskizunen Errexentarako Elkarteko lehendakaria



Madrid, a 23 de febreiro de 2022

Prezada amiga, prezado amigo:

A *Asociación de Regiduría de Espectáculos* (ARE) quere partillar contigo unha iniciativa que esperamos que sexa do teu interese e para a que che pedimos a túa colaboración e a da túa organización.

Como sabes, a profesión de rexedoría é esencial para o bo funcionamento dos espectáculos e a súa importancia é cada día máis relevante en representacións e eventos. Así e todo, a realidade profesional, os distintos perfís que a engloban, as necesidades e as preocupacións das persoas adicadas a este labor non son ben coñecidos.

Por esta razón, dende ARE estamos a elaborar unha enquisa dirixida a todas aquelas persoas adicadas ao labor de rexedoría, tanto de modo exclusivo como compartido con outras responsabilidades, en espectáculos en vivo ou eventos. Con esta enquisa pretendemos profundar no coñecemento de diversos aspectos laborais e profesionais e os resultados daranse a coñecer no momento en que dispoñamos do informe final.

Pensamos que ti podes estar en contacto con rexedores e rexedoras en activo a través da túa organización ou das asociacións en que participes.

Por este motivo, solicitamos a túa colaboración para facer chegar esta enquisa ó maior número de profesionais da rexedoría de forma que a información recollida e o informe resultante teñan a máxima representatividade posible.

A data límite para responder á enquisa é o vindeiro 19 de marzo.

Para che facilitar o labor, achegamos unha carta tipo que inclúe a ligazón á enquisa para que, despois de introducir os cambios necesarios, poidas enviala ós profesionais ou organizacións que coides oportuno.

Seguimos á túa disposición para calquera comentario, dúbida ou aclaración que precises a través da responsable técnica da enquisa: Ivonne Varas, comunicacion@elmuro.es e no teléfono 667 987 937.

Agradecéndoches anticipadamente a túa atención e o teu apoio, recibe un cordial saúdo en nome da *Asociación de Regiduría de Espectáculos*.

Marga Sánchez

Presidenta da *Asociación de Regiduría de Espectáculos*



Madrid, 23 de febrer de 2022

Benvolgut/ Benvolguda:

L'Associació de Regidoria d'Espectacles (ARE), vol compartir amb vosaltres una iniciativa que estem segurs que us interessarà, i per a la qual demanem la vostra col·laboració i la de la vostra organització.

Com sabeu, la professió de la regidoria, és molt important per al bon funcionament dels espectacles, i adquireix un pes i una rellevància creixents en representacions i esdeveniments.

Tot i això, la seva realitat professional, els diversos perfils que l'engloben, les necessitats i preocupacions dels qui es dediquen a aquesta tasca, és molt poc coneguda.

És per això que **des d'ARE hem preparat una enquesta** que llancem a tots els que es dediquen a la tasca de regidoria, bé de manera exclusiva o compartint aquesta tasca amb altres responsabilitats; en espectacles en viu o esdeveniments. És una enquesta que persegueix saber més sobre aspectes laborals i professionals, i els resultats dels quals compartirem immediatament quan disposem de l'Informe final.

Pensem que vostè pot estar en contacte amb regidors i regidores en actiu, a través de la seva organització, o d'associacions en què participi.

Per això us preguem encaridament la vostra col·laboració en aquesta tasca de donar a conèixer aquesta enquesta, i que feu arribar aquesta iniciativa als professionals de la regidoria, perquè els resultats de l'enquesta i l'Informe assoleixin la màxima representativitat.

L'enquesta únicament es podrà respondre fins al proper 19 de març.

<https://es.surveymonkey.com/r/regiduria-espana-ARE>

Per facilitar la vostra tasca, us adjuntem un text tipus que hem preparat i que inclou l'enllaç a l'enquesta perquè, amb els canvis que considereu oportuns, pugueu enviar-la a aquells professionals o organitzacions que cregui oportú.

Quedem a la vostra disposició per a qualsevol comentari, dubte o aclariment que necessiteu, a través de la responsable tècnica de l'Enquesta: Ivonne Varas: comunicacion@elmuro.es, i 667 987 937)

Moltes gràcies anticipadament per la seva atenció i pel seu suport

Rebeu una cordial salutació en nom de l'ARE.

Marga Sánchez
Presidenta de l'Associació de Regidoria d'Espectacles

ARE . Luis Feito, 24, 28047 Madrid . www.regiduria.com . presidencia@regiduria.com

3. ENLACES A ORGANIZACIONES

- Bélgica

Association de Tehniciens Proffesionnels du Spectacle

<https://www.atps.be/>

- España

Asociación de Regiduría de Espectáculos (ARE)

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

Plataforma de Asociaciones Técnicas de Espectáculos y Eventos (PEATE)

<https://es-es.facebook.com/plataformapeate>

- Estados Unidos

Stage Managers Association (SMA)

<https://www.stagemanagers.org/>

United States Institute of Theatre technology

<https://www.usitt.org/>

Actor's Equity Association (AEM)

<https://www.actorsequity.org/>

- Francia

Association Professionnelle des Responsables Techniques du Spectacle Vivant (RE-DITEC)

<https://reditec.org/lassociation/>

- Inglaterra

Stage Management Association UK

<https://stagemanagementassociation.co.uk/what-is-stage-management/>

Association of British Theatre Technicians (ABTT)

<https://www.abtt.org.uk/>

4. BIBLIOGRAFÍA. Informes, encuestas, estudios

Anuario SGAE de las Artes Escénicas y Musicales, Anual. Madrid, SGAE.
Anuario de Estadísticas Culturales, Anual. Madrid, Ministerio de Educación y Cultura
Anuario Estadístico de España, Anual. Madrid, Instituto Nacional de Estadística (INE)

- Informe sobre las Artes Escénicas en España, Observatorio de la Academia de las Artes Escénicas de España, 2018 y 2020.
<https://academiadelasartesescenicas.es/revista/31/informe-sobre-las-artes-escenicas-en-espana-su-financiacion-y-situacion-laboral-2018/>
- Informe Sector Eventos y Espectáculos Públicos 2018. Observatorio Científico de Eventos, Icono 14
<https://www.eventosysuseguridad.es/observatorio-de-eventos/estudio-eventos-y-espect%C3%A1culos-organizadores-y-promotores/>
- International Congress and Convention Association (ICCA) Estadísticas de eventos
https://www.iccaworld.org/cnt/Research/ICCA%20Statistics%20Study%202020_270521_Final.pdf
- Stage Management Survey
<https://www.smsurvey.info/>
- Situación actual y problemáticas de Tecnic@s del Espectáculo, 2020, Observatorio Científico de Eventos Icono 14.
<https://www.eventosysuseguridad.es/observatorio-de-eventos/estudio-situaci%C3%B3n-actual-y-problem%C3%A1ticas-de-trabajadores-t%C3%A9cnicos-de-eventos-y-espect%C3%A1culos/>
- Theatrical Season Report, 2020-2021. Equity
<https://www.actorsequity.org/aboutequity/annualstudy/2020-2021-annual-study>
- CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: Regiduría de espectáculos en vivo y eventos
https://incual.educacion.gob.es/documents/20195/94271/IMS442_3+-+Q_Documento+publicado/ca13357c-82f8-48d4-8816-5514c4932d46
- Glosario del INCUAL, Regiduría de espectáculos en vivo y eventos.
https://incual.educacion.gob.es/documents/20195/1873855/IMS442_3_RV+-+A_GL_Documento+publicado/f34b2a25-d094-48f5-8958-84105866e3d9
- SEGURAS CELMA, Violeta, Regiduría, Arte y Técnica, Madrid, La Avispa, 2003.
https://www.regiduria.com/images/Libros/Regiduria_Arte_Tecnica.pdf
- LABRA, José María, Prevenidos, Madrid, CDN, 2014

Sobre nosotros

Asociación de Regiduría de Espectáculos, creada en 2017, tiene como objetivo la promoción y el reconocimiento profesional y público de la regiduría. Para ello pretende aunar a todos los regidores en el territorio español y mantener relaciones e intercambios con otras asociaciones nacionales e internacionales dedicadas al espectáculo en vivo.

Los integrantes de la ARE provienen de diversos ámbitos y desean promover las relaciones profesionales de todas las disciplinas como teatro, ópera, zarzuela, musical, danza, circo, eventos, conciertos, o todo aquel espectáculo que necesite de regidores.

ARE quiere ser el interlocutor del colectivo ante las instituciones públicas y privadas, mediadores culturales y sociedad en general.

¿Quieres saber más sobre nosotros?

escribenos a info@regiduria.com

