

The logo for Stage Manager Survey is located in the top left corner. It consists of three vertically stacked circular icons on a black background. The top icon is a white circle with a white outline. The middle icon is a white circle with a white outline. The bottom icon is a white circle with a white outline. To the right of these icons, the words "STAGE", "MANAGER", and "SURVEY" are written in white, uppercase, sans-serif font, each on a new line.

○ STAGE

○ MANAGER

○ SURVEY

2025 ENCUESTA DE REGIDURÍA ESTUDIO GLOBAL

Realizado: Octubre de 2025

Informe publicado: abril de 2026

Investigador y autor: David J. McGraw

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

¡Bienvenidos a la décima edición de la Encuesta de Regiduría (*Stage Manager Survey*)! Este estudio comenzó en 2006 y ha evolucionado desde un breve cuestionario dirigido a regidores profesionales en Estados Unidos hasta convertirse en un estudio global de carácter bienal: en la edición de 2025 participaron profesionales de 32 países. La encuesta está abierta a cualquier persona que haya ejercido como regidor/a o ayudante de regiduría en al menos tres producciones con público en directo. Si bien este no es un estudio de carácter longitudinal —ya que en cada edición se incorporan nuevas personas participantes—, aproximadamente un tercio de quienes respondieron este año también participó en la edición de 2023.

Con el objetivo de llegar mejor a una audiencia global y comprenderla, tanto la encuesta como este informe se han traducido del inglés al francés, alemán, mandarín y español. Quiero agradecer a Elaine Normandeau, Brett Nancarrow, Ada Zhang y María Dávila su trabajo, no solo en la traducción del contenido general, sino también en la terminología de regiduría y usos regionales. Asimismo, agradezco a la Foundation for Stage Managers, con sede en Estados Unidos, su apoyo financiero para la contratación de traductores especializados en regiduría.

También deseo expresar mi agradecimiento a Elon University por facilitar el acceso a Qualtrics, el software utilizado para la realización de esta encuesta. Igualmente, agradezco a la Stage Managers' Association la difusión de este estudio: más de una cuarta parte (293) de las personas participantes en Estados Unidos son miembros de esta organización. Además, el grupo International Cohort de la SMA, presidido por Hope Rose Kelly, ha sido clave para ponerme en contacto con traductores y otras personas que han impulsado esta encuesta.

La Encuesta de Regiduría es un estudio independiente desarrollado íntegramente de forma voluntaria. La información se presenta con un enfoque de neutralidad. El objetivo no es establecer una única manera "correcta" de ejercer la regiduría, sino reflejar la diversidad de prácticas y opiniones de las personas participantes.

Se espera que quienes lean este informe compartan y debatan sus conclusiones con otros profesionales de regiduría, y que este trabajo sirva como punto de partida para nuevas investigaciones o iniciativas de mejora basadas en los datos presentados. Sobre todo, se espera que contribuya a reforzar la conexión con la comunidad global de regiduría y a inspirar nuevas formas de trabajo.

David J. McGraw

ÍNDICE

Sección I: Datos demográficos de la regiduría	5
Figura 1: País primario y agrupaciones de países	6
Figura 2: Regiduría Viabilidad de la carrera por grupo de países	7
Figura 3: Disponibilidad de empleo por agrupación de países	7
Figura 4: Edad	8
Figura 5: Años de experiencia	8
Figura 6: Niveles de experiencia por grupos de edad	9
Figura 7: Identidad de género	9
Figura 8: Identidad de género por grupos de edad	10
Figura 9: Identidad de género por país	11
Figura 10: Identificación como parte de la comunidad LGBTQIA+	11
Figura 11: Identificación dentro de la comunidad LGBTQIA+ por país	11
Figura 12: Estado civil por género	12
Figura 13: Estado civil por país	12
Figura 16: Talleres y capacitación relacionados con el trabajo	14
Figura 17: Discapacidad por grupo de edad	15
Figura 18: Raza (Estados Unidos)	15
Figura 19: Representación de BIPOC por grupo de edad (Estados Unidos)	16
Figura 20: Representación de BIPOC por género (Estados Unidos)	16
Figura 21: Estado de Residencia (Estados Unidos)	17
Sección II: Responsabilidades de los Regidores	18
Figura 23: Ocupación actual	18
Figura 24: Puestos de regiduría proyecto más reciente	19
Figura 25: Puestos de regiduría en el proyecto más reciente por país	20
Figura 26: Responsabilidades por puesto en el proyecto más reciente: Australia	21
Figura 27: Responsabilidades por puesto en el proyecto más reciente: Canadá	22
Figura 28: Responsabilidades por puesto en el proyecto más reciente: Alemania	22
Figura 29: Responsabilidades por puesto en el proyecto más reciente: Dinamarca	23
Página 2	

Figura 30: Responsabilidades por puesto en el proyecto más reciente - España	23
Figura 31: Responsabilidades por puesto en el proyecto más reciente: Reino Unido	24
Figura 32: Responsabilidades por puesto en el proyecto más reciente: Estados Unidos	24
Figura 33: Responsabilidades por puesto en el proyecto más reciente: multinacional	25
Figura 34: Grado de soltura al leer partituras	27
Figura 35: Formación en lectura musical	27
Figura 36: Conexiones familiares con las artes escénicas	28
Figura 37: Acceso a las artes durante infancia (preuniversitario)	29
Figura 38: Número de personas que dependen del salario del participante por país	30
Figura 39: Número de personas que dependen del salario del participante por género	31
Figura 40: Equipo técnico proporcionado por la productora más reciente	31
Figura 41: Robo en el lugar de trabajo en los últimos 5 años por país	32
Figura 42: Servicio de intercambio de archivos digitales utilizado en el proyecto más reciente	33
Figura 43: Alimentación, bebida y ejercicio en una semana laboral habitual	34
Figura 44: Nivel de apoyo por sindicato	36
Figura 46: Libros sobre regiduría (EE. UU.)	38
Sección III: Empleo	39
Figura 47: Ingresos de la regiduría en comparación con los niveles previos a la pandemia	39
Figura 48: Gastos relacionados con la regiduría en comparación con los niveles previos a la pandemia	39
Figura 50: Asequibilidad con un salario de regiduría - Canadá	40
Figura 51: Asequibilidad con un salario de regiduría - Alemania	40
Figura 52: Asequibilidad con un salario de regiduría - Dinamarca	41
Figura 53: Asequibilidad con un salario de regiduría - España	41
Figura 54: Asequibilidad con un salario de regiduría - Reino Unido	41
Figura 55: Asequibilidad con un salario de regiduría - Estados Unidos	42
Figura 56: Asequibilidad con un salario de regiduría - Grupo multinacional	42
Figura 58: Porcentaje de ingresos anuales provenientes de la regiduría por afiliación a sindicatos	44
Figura 59: Número de empleadores y nuevos empleadores durante los últimos 12 meses	44

Figura 60: Remuneración semanal en el proyecto más reciente (Australia)	45
Figura 61: Pago semanal en el proyecto más reciente (Canadá)	46
Figura 62: Pago semanal en el proyecto más reciente (Alemania)	47
Figura 63: Remuneración semanal en el proyecto más reciente (Reino Unido)	48
Figura 64: Pago semanal en el proyecto más reciente (EE. UU.)	49
Figura 65: Pago semanal en el proyecto más reciente por estatus sindical (EE. UU.)	50
Figura 66: Pago semanal en el proyecto más reciente por género (EE. UU.)	51
Figura 67: Pago semanal en el proyecto más reciente por raza (EE. UU.)	52
Figura 68: Fuentes utilizadas para encontrar trabajos de regiduría (EE. UU.)	54
Figura 69: Frecuencia de negociación y éxito de la negociación por año	55
Figura 70: Frecuencia de negociación y éxito según múltiples factores (n=ver texto)	55
Figura 71: Aumento de los ingresos en la última negociación exitosa por múltiples factores	56
Figura 72: Elementos no salariales negociados en trabajos de regiduría	57
Figura 73: Tiempo de vacaciones pagadas en los últimos 12 meses por país	57
Figura 75: Entornos laborales hostiles en trabajos de regiduría en los últimos dos años	59
Figura 76: Utilidad de las prácticas/beca en los últimos dos años	60
Sección IV: Perspectivas a largo plazo	61
Figura 77: Satisfacción con el equilibrio entre vida personal y laboral	61
Figura 78: Satisfacción con la carrera de Regiduría	62
Figura 79: Probabilidad de dejar la regiduría en los próximos cinco años	63
Figura 80: Factores que contribuyen a la probabilidad de abandonar la regiduría	64
Figura 81: Probabilidad de mudarse por motivos laborales	65
Conclusión	66
Anexo: Equivalencias de puestos de trabajo	67

SECCIÓN I: DATOS DEMOGRÁFICOS DE LA REGIDURÍA

El estudio de 2025 se llevó a cabo online durante un periodo de tres semanas, iniciándose el 10 de octubre —Día Internacional de la Regiduría— y finalizando el 31 de octubre de 2025. La encuesta registró un total de 1.760 respuestas, de las cuales 1.620 se consideraron válidas para este estudio.

La validez de una respuesta se determinó en función de que la persona participante completara al menos el 10% de la encuesta, lo que reduce el riesgo de respuestas incompletas derivadas, por ejemplo, de un cambio de dispositivo o de la decisión de abandonar el cuestionario por no considerarlo relevante. Este estudio presenta los resultados correspondientes a esas 1.620 respuestas válidas.

No era obligatorio responder a todas las preguntas, y algunas solo se mostraban en función de respuestas previas (por ejemplo, un bloque específico para quienes indicaban trabajar en Estados Unidos). Por ello, los porcentajes se calculan sobre el número de respuestas de cada pregunta. Por ejemplo, la pregunta sobre años de experiencia **[Figura 5]** incluye porcentajes junto con “n=1.572”, que corresponde al número de respuestas recibidas en esa pregunta.

Cabe señalar que, debido a la falta de datos sobre el número total de regidores —tanto a nivel nacional como global—, este estudio no incluye márgenes de error ni niveles de confianza. En otras palabras, se limita a describir las respuestas de las personas participantes y no permite extrapolar con certeza definida sus opiniones o formas de trabajo al conjunto de la profesión.

Asimismo, para evitar distorsiones en los porcentajes y preservar el anonimato, no se aplican análisis secundarios en grupos con menos de 20 personas. Por ejemplo, se recibieron siete respuestas de profesionales en Francia; aunque cuatro coincidieran en una respuesta, no se afirmaría que la mayoría de profesionales franceses comparten esa opinión ni se presentaría la información de forma que pudiera comprometer su anonimato. Este criterio se aplica a todas las variables demográficas.

Este estudio se originó en Estados Unidos, por lo que la mayoría de las personas participantes proceden de este país: 1.078 indicaron trabajar principalmente en Estados Unidos o en giras originadas allí, mientras que 523 trabajan principalmente en otros 31 países. El número de participantes en Estados Unidos ha descendido notablemente respecto a 2023 (1.533), mientras que la participación internacional ha aumentado desde las 440 personas registradas ese año.

La encuesta se difundió a través de sus canales habituales: grupos en Facebook e Instagram, boletines como Headset Chatter de la Stage Managers' Association (SMA) en Estados Unidos y una lista de correo de 2.865 personas suscritas a la web www.stagemanagersurvey.com.

Muchas de las respuestas se analizan por país o agrupación de países. Australia, Canadá, Dinamarca, Alemania, España, Reino Unido y Estados Unidos cuentan con muestras suficientes para presentar sus datos de forma independiente. En el caso de países con menos de 20 respuestas, se utiliza una agrupación común con sus correspondientes abreviaturas [Figura 1]. El grupo “Multinacional” (MULTI) incluye a 70 participantes, entre ellos 14 que indicaron trabajar fuera de Estados Unidos sin especificar un país concreto.

Figura 1: País primario y agrupaciones de países

País	Participantes	Abreviatura
Alemania	82	DEU
Andorra	1	MULTI
Arabia Saudita	2	MULTI
Argentina	1	MULTI
Australia	37	AUS
Austria	3	MULTI
Bélgica	1	MULTI
Canadá	121	CAN
China	1	MULTI
Dinamarca	26	DNK
España	63	ESP
Estados Unidos	1,078	USA
Federación de Rusia	1	MULTI
Francia	7	MULTI
Grecia	1	MULTI
Hungría	1	MULTI
India	5	MULTI
Indonesia	4	MULTI
Italia	2	MULTI
Malasia	1	MULTI
México	4	MULTI
Noruega	3	MULTI
Nueva Zelanda	5	MULTI
Polonia	1	MULTI
Portugal	1	MULTI
Reino Unido	124	UK
República Checa	1	MULTI
Singapur	3	MULTI
Sudáfrica	3	MULTI
Suecia	2	MULTI
Suiza	2	MULTI

Las 523 personas que trabajan principalmente fuera de Estados Unidos respondieron a varias preguntas específicas al inicio de la encuesta, entre ellas los idiomas utilizados para comunicarse con intérpretes y equipo técnico durante las funciones. Mientras que 314 indicaron utilizar "inglés", 77 respondieron "alemán", 71 "español", 24 "danés", 18 "francés" y 19 señalaron al menos uno de otros once idiomas.

El perfil bilingüe parece favorecer la empleabilidad: 18 participantes indicaron trabajar en inglés y al menos otro idioma en función de la composición del equipo.

En bloques posteriores se abordó la remuneración semanal y, en el caso de quienes trabajan fuera de Estados Unidos, también se preguntó si la regiduría permite sostener una carrera profesional [Figura 2] y si existen suficientes oportunidades remuneradas para profesionales con experiencia [Figura 3].

Figura 2: Regiduría Viabilidad de la carrera por grupo de países (n=522)

- Los trabajos de regiduría están suficientemente remunerados como para convertirse en una carrera profesional.
- Algunos regidores pueden hacer de ello una carrera, pero la mayoría no gana lo suficiente.
- Los trabajos en regiduría no están remunerados lo suficiente como para ser una carrera.

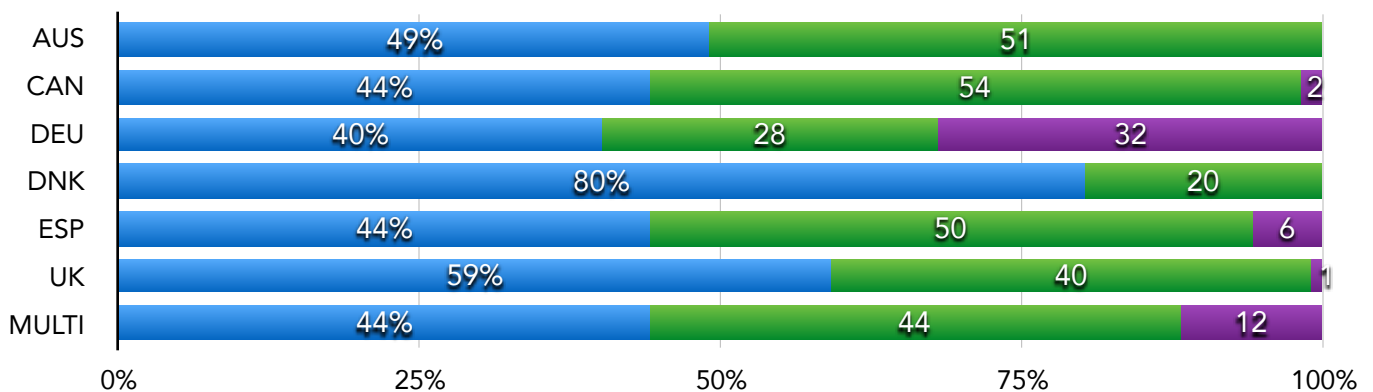
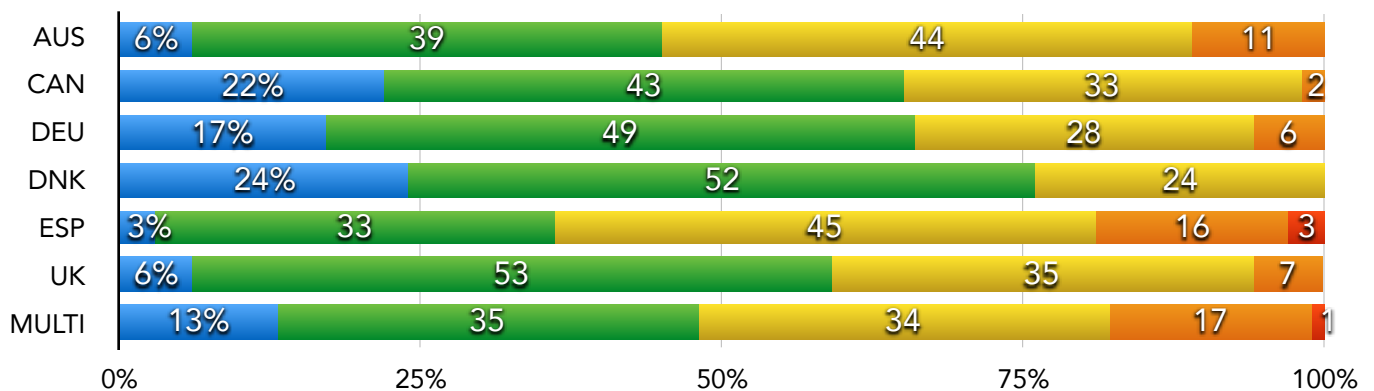


Figura 3: Disponibilidad de empleo por agrupación de países (n=521)

- Hay más empleos remunerados que regidores experimentados.
- Muchos regidores experimentados pueden encontrar trabajos remunerados.
- Algunos regidores experimentados pueden encontrar trabajo, pero no todos.
- Es difícil encontrar trabajos remunerados en regiduría.
- Prácticamente no hay trabajos remunerados en regiduría.



Todas las personas participantes, independientemente de su país de actividad principal, respondieron a una serie de preguntas demográficas. Se recogieron datos sobre edad [Figura 4] y años de experiencia en regiduría [Figura 5].

América del Norte concentra los únicos casos de profesionales en activo en la década de los setenta años, y Estados Unidos es el único país con participantes que acumulan más de 50 años de experiencia. España presenta el mayor porcentaje de personas con menos de un año de experiencia y, junto con Canadá, destaca también en el tramo de 25 a 50 años. En conjunto, se observa un aumento en los grupos de 11 a 25 años y de 26 a 50 años de experiencia.

La Figura 6 compara edad y experiencia, y resulta especialmente significativo el número de personas que iniciaron su trayectoria en regiduría después de los 50 años, posiblemente como segunda o tercera carrera profesional.

Figura 4: Edad

(n=1.375)

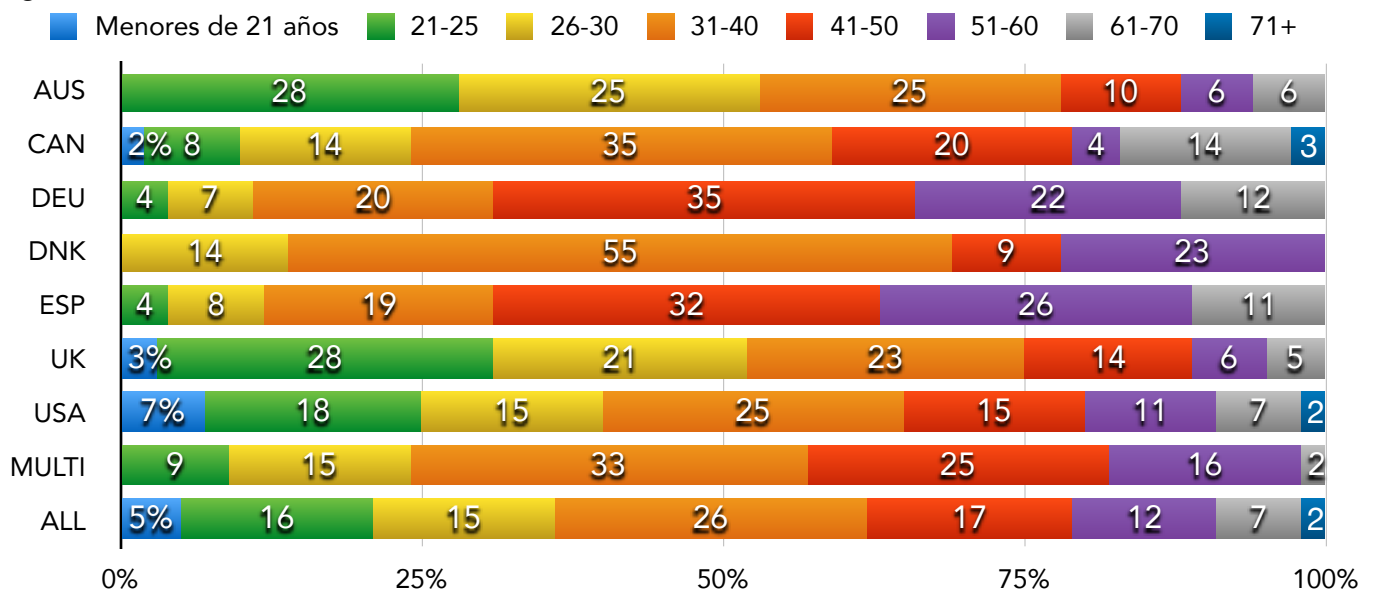


Figura 5: Años de experiencia

(n=1.572)

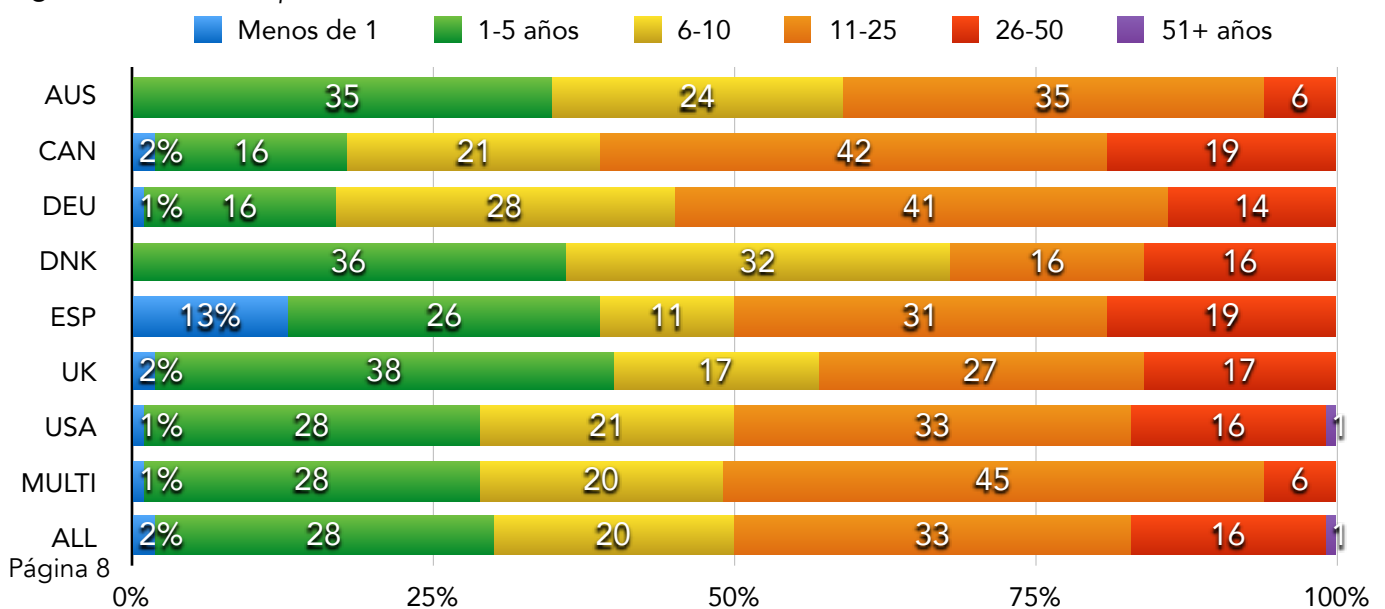


Figura 6: Niveles de experiencia por grupos de edad

(n=1.617)

Edad	Regidores por grupo de edad	<1 año como Regidor	1-5 años	6-10 años	11-25 años	26-50 años	51+ años
Menores de 21 años	68	3%	94%	3%	—	—	—
21-25	223	4%	76%	19%	<1%	—	—
26-30	208	<1%	37%	52%	10%	—	—
31-40	359	<1%	9%	28%	62%	<1%	—
41-50	237	—	4%	7%	68%	21%	—
51-60	155	<1%	5%	5%	31%	59%	—
61-70	99	—	4%	2%	15%	74%	5%
71	24	—	4%	3%	21%	54%	21%

La encuesta ha permitido analizar la identidad de género de las personas participantes a lo largo de dos décadas. En esta edición, además de las opciones "mujer", "hombre" y "no binario", 11 personas indicaron otras identidades (como genderqueer, genderfluid, agénero, demigirl, hombre trans o transmasculino, entre otras), y 30 participantes señalaron más de una identidad de género. Para el análisis, se han agrupado determinadas combinaciones ("mujer + no binario", "mujer + otra identidad" y "hombre + no binario") dentro de la categoría no binaria. No todas las personas indicaron su género: 28 eligieron "prefiero no responder" y 191 dejaron la pregunta en blanco.

Figura 7: Identidad de género

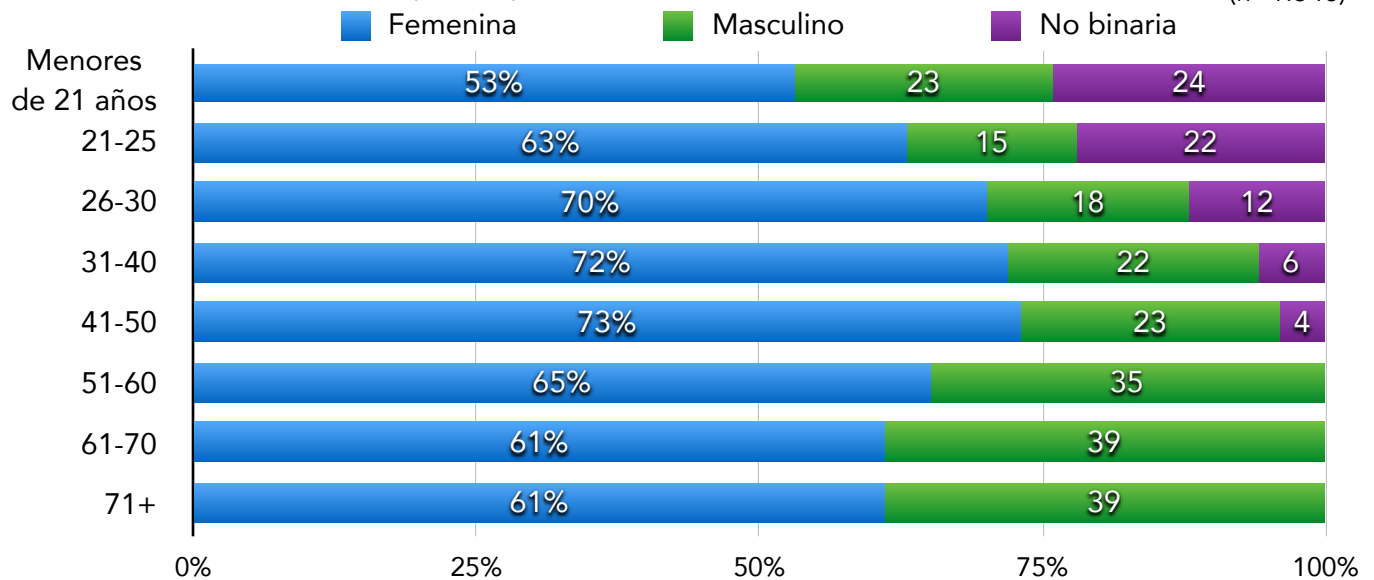
(2025 n=1.353)

	Femenino	Masculino	No binaria
Encuesta 2025	68%	23%	9%
Encuesta 2023	69%	20%	10%
Encuesta 2021	70%	23%	6%
Encuesta 2019	71%	23%	4%
Encuesta 2017	70%	26%	2%
Encuesta 2015	73%	25%	< 1%
Encuesta 2013	69%	31%	< 1%
Encuesta 2011	70%	30%	Sin datos
Encuesta 2009	68%	32%	Sin datos
Encuesta 2006	66%	34%	Sin datos

Al analizar tendencias, es importante tener en cuenta que: (1) la categoría “no binario” no se introdujo hasta 2013; (2) la opción de autoidentificación se incorporó en 2017; y (3) esta es la primera edición que permite seleccionar más de una identidad de género. Por tanto, la evolución de los datos está condicionada también por cambios en la propia encuesta.

Figura 8: Identidad de género por grupos de edad

(n=1.348)



La Figura 9 compara la identidad de género por país. España y Alemania presentan los porcentajes más altos de hombres; en el caso de España, este valor ha aumentado del 35% al 40%. El grupo multinacional también muestra un incremento en participantes que se identifican como hombres (del 22% al 31%) y un descenso en personas no binarias (del 5% a menos del 1%).

Asimismo, se preguntó si las personas participantes se identificaban como parte de la comunidad LGBTQIA+. Cerca de la mitad respondió afirmativamente [Figura 10]. Por género (n=1.312), el 52% de los hombres, el 39% de las mujeres y el 97% de las personas no binarias se identificaron como parte de esta comunidad.

Entre las 633 personas LGBTQIA+, el 23% indicó haber sentido inseguridad en entornos de artes escénicas en algún momento de su carrera. Este dato varía según el género: 16% en mujeres, 19% en hombres y 48% en personas no binarias. Los recuentos de respuestas fueron demasiado bajos para informar de las diferencias entre países para esta pregunta.

Figura 9: Identidad de género por país

(n=1.355)

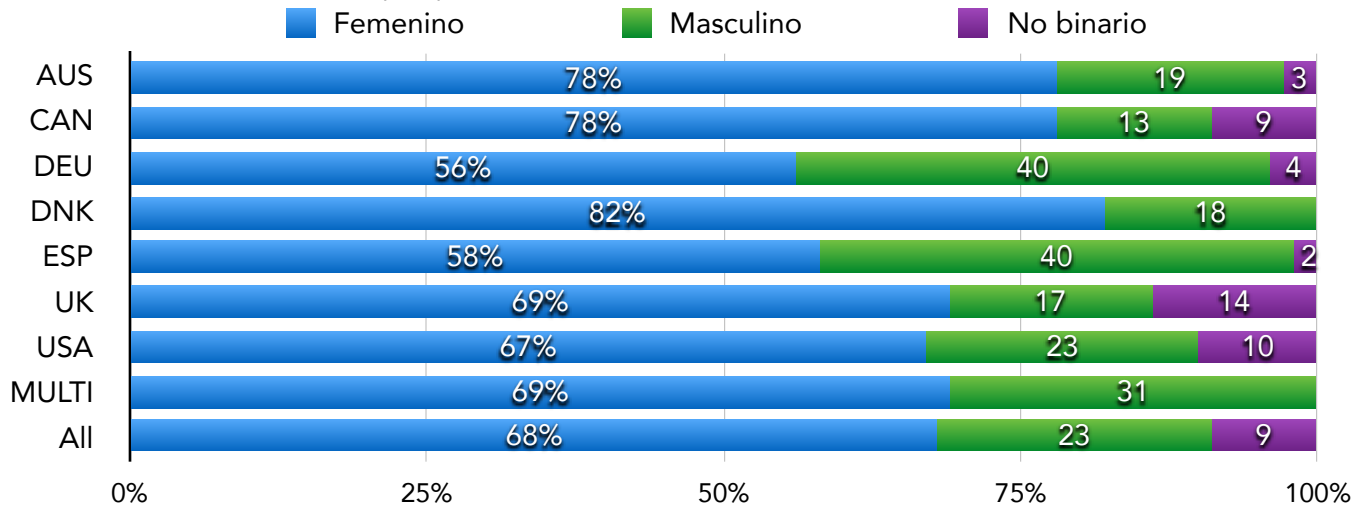


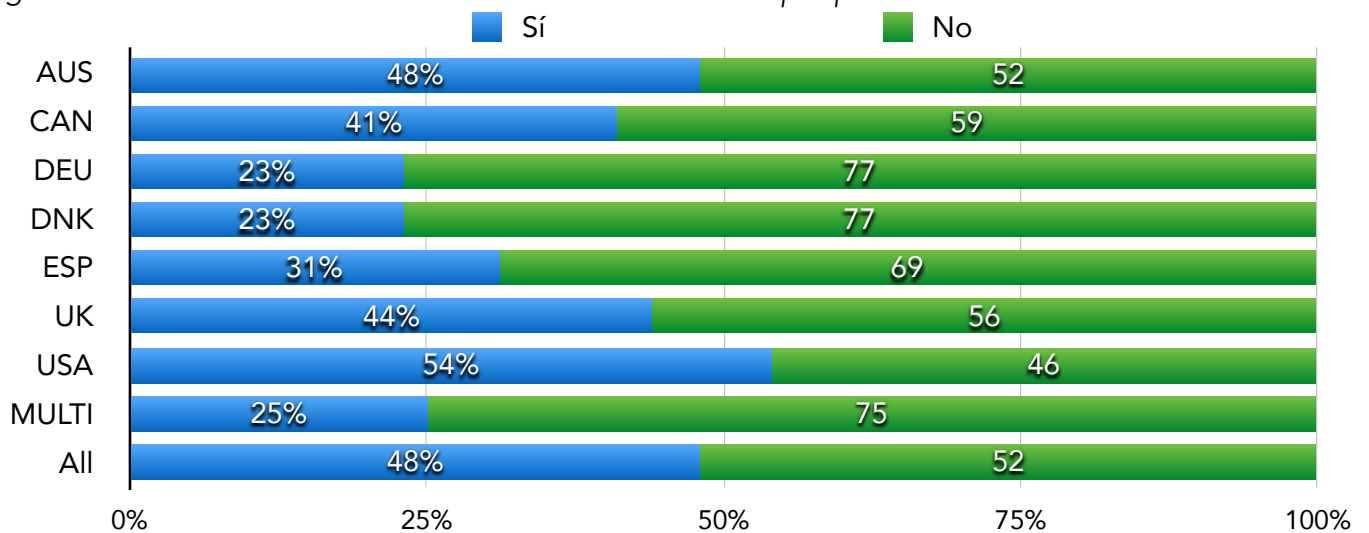
Figura 10: Identificación como parte de la comunidad LGBTQIA+

(2025 n=1.324)

	Afirmativa
Encuesta 2025	48%
Encuesta 2023	52%
Encuesta 2021	43%
Encuesta 2019	41%
Encuesta 2017	35%
Encuesta 2015	30%
Encuesta 2013	27%

Figura 11: Identificación dentro de la comunidad LGBTQIA+ por país

(n=1.322)



En 2025 se introdujo la pregunta sobre identidad transgénero: 67 personas (5% de 1.384 respuestas) se identificaron como tales. Dentro de este grupo, el porcentaje de quienes han sentido inseguridad en entornos profesionales asciende al 55%.

La encuesta también preguntó por la estado civil / situación relacional de las personas participantes (n=1.371), cuyos datos pueden analizarse por identidad de género [Figura 12] y por país [Figura 13]. Las personas viudas (7 respuestas) y aquellas que prefirieron no responder (21 respuestas) no se incluyen en estas figuras debido al bajo número de respuestas en estas categorías.

Se observa un ligero aumento, en todos los grupos de género, de personas con cónyuge o pareja legal respecto a 2023. De las 418 personas con cónyuge o pareja legal, el 38% indicó que su pareja también trabaja en las artes escénicas y otro 18% señaló que su pareja trabajó anteriormente en este sector, cifras prácticamente idénticas a las registradas en 2023.

Figura 12: Estado civil por género

(n=1.343)

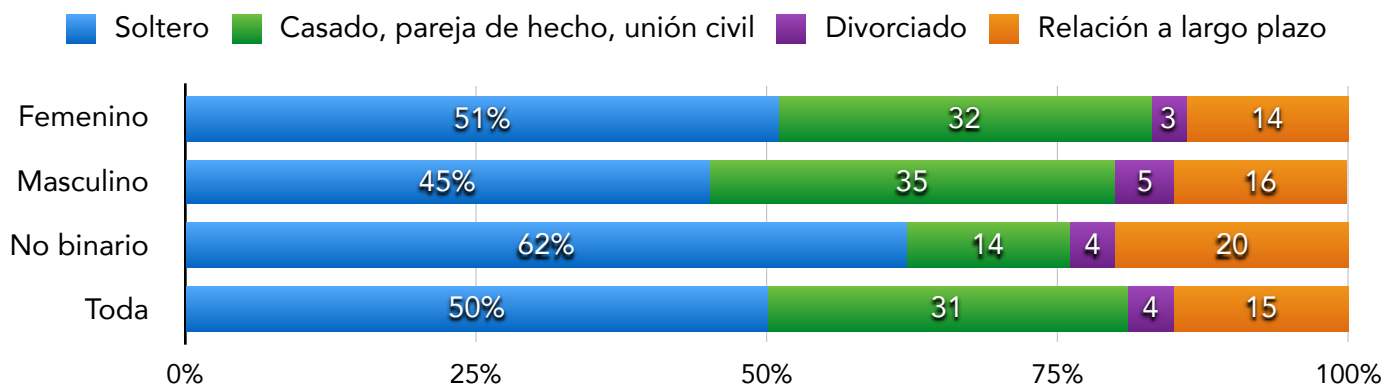
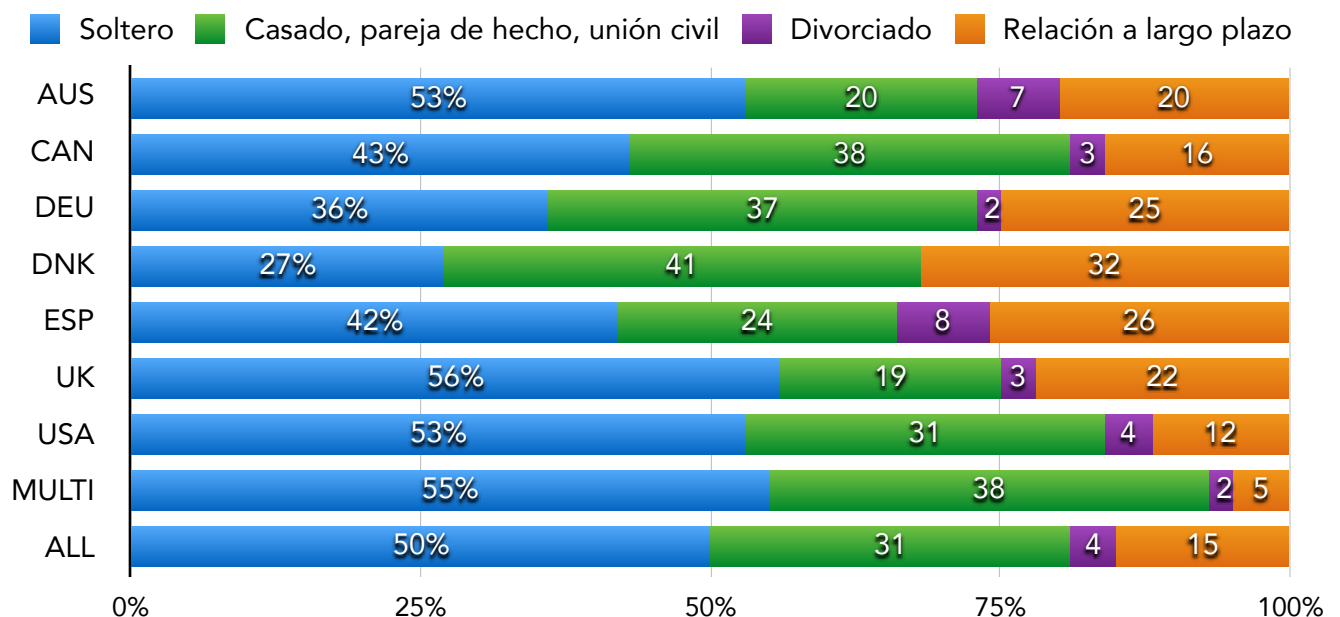


Figura 13: Estado civil por país

(n=1.587)



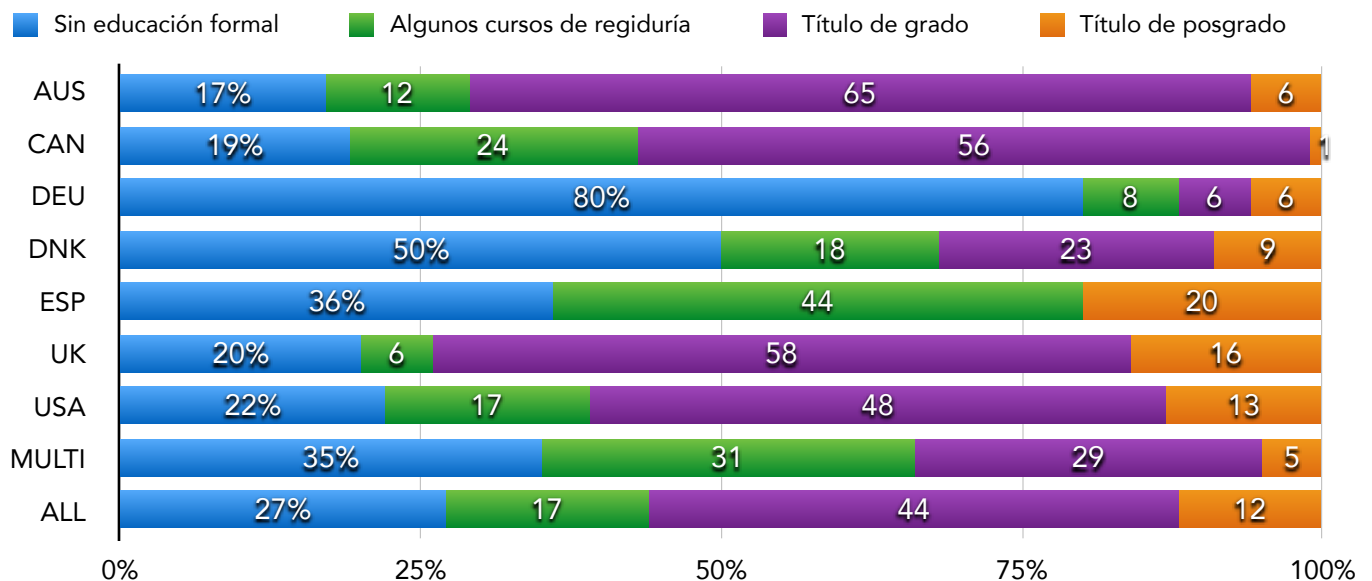
Aproximadamente el 10% de las personas participantes (n=1.371) indicó tener “un hijo/a o persona dependiente menor de 18 años”, en línea con los resultados de 2023 y 2021. Dinamarca registra el mayor porcentaje de personas con hijos (32%), seguida de Alemania (21%), España (17%), el grupo multinacional (13%), Canadá (11%), Australia (9%), Estados Unidos (8%) y Reino Unido (6%). Por género (n=1.579), las personas que se identifican como mujeres y como hombres presentan el mismo porcentaje (11%) de personas con hijos, mientras que menos del 1% de las personas no binarias indicó tener hijos o dependientes menores.

Una nueva pregunta este año aborda cómo se organiza actualmente el cuidado infantil durante el ejercicio de la regiduría. De las 110 respuestas, la mayoría incluye múltiples estrategias: el 73% recurre a su pareja, el 56% a otros familiares y el 53% a servicios de cuidado remunerados. Solo una respuesta indicó que la empresa empleadora proporcionaba este servicio, y otra señaló que lo hacía otra entidad o grupo. En el análisis por género, el 19% de las personas que se identifican como hombres o mujeres indicó depender exclusivamente de su pareja para el cuidado. Si se amplía a la combinación de pareja y familiares, el 23% de los hombres y el 21% de las mujeres señalaron este modelo.

Resulta complejo plantear preguntas sobre la formación en regiduría debido a la diversidad de sistemas educativos a nivel global. En esta edición se establecieron cuatro categorías en relación con el nivel más alto de formación específica en regiduría: “sin formación formal en regiduría”, “formación parcial en regiduría”, “grado universitario con especialización en regiduría (BA, BFA, BS)” y “posgrado en regiduría (MFA, MA)”. **La Figura 14** presenta estos niveles por país.

Figura 14: Niveles de educación en regiduría por país

(n=1.416)



El ejercicio de la regiduría requiere formación más allá del ámbito académico. De las 1.398 respuestas, el 89% había completado algún tipo de formación práctica o profesional, con aumentos en todos los grupos de edad **[Figura 15]**. Entre las opciones incluidas se encontraban la observación / sombra de una persona dando pies (*calling cues*) (68%), la observación de tareas en backstage o equipo técnico (63%), prácticas específicas en regiduría (53%) y otras prácticas en

artes escénicas (16%). Las personas participantes también mencionaron otras vías de formación, como estudios de interpretación en conservatorio, formación y experiencia en técnica en teatro, así como otros estudios universitarios.

Figura 15: Formación laboral de regiduría por grupo de edad

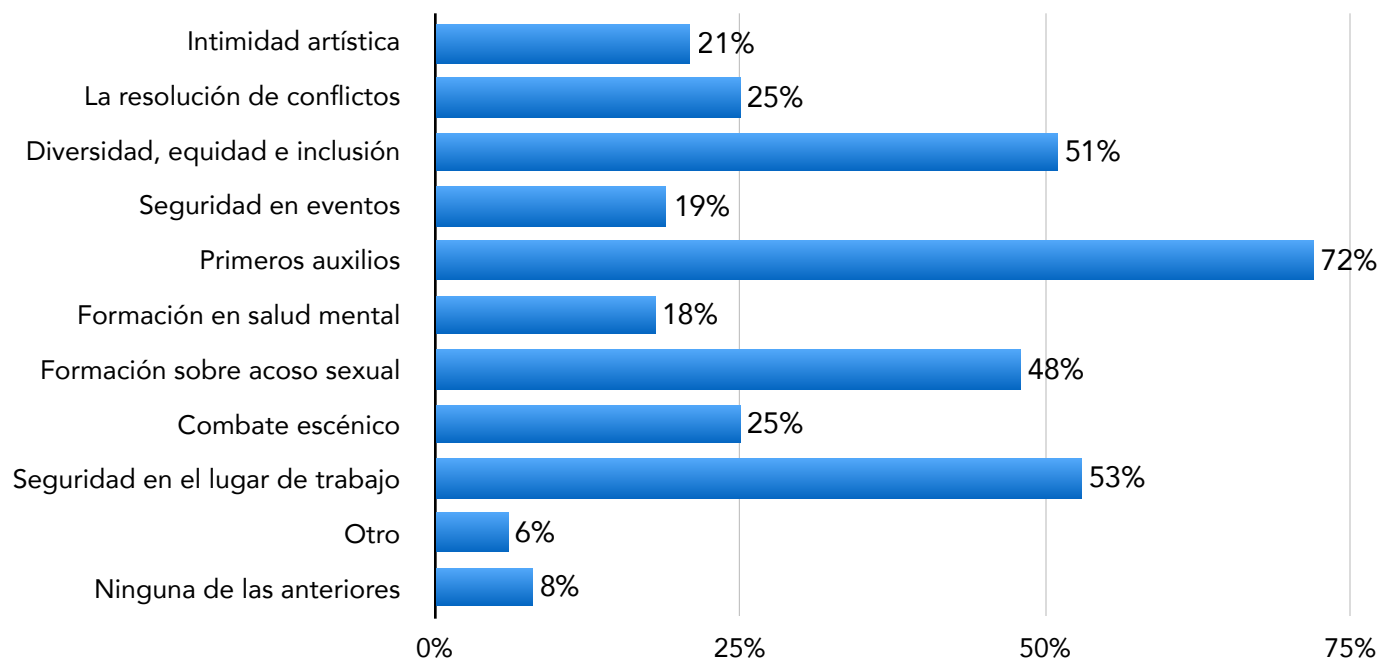
(n=1.647)

Edad	menores de 21 años	21-25	26-30	31-40	41-50	51-60	61-70	71
Cualquier capacitación laboral / formación	90%	92%	89%	93%	92%	82%	79%	71%

Al igual que en otras profesiones, muchas personas han realizado talleres o formaciones específicas vinculadas a habilidades concretas del puesto [Figura 16]. Entre otras, se mencionaron formaciones en protocolos COVID, seguridad contra incendios, software, manejo y seguridad de armas escénicas, así como normativas de seguridad laboral y protocolos de denuncia.

Figura 16: Talleres y capacitación relacionados con el trabajo

(n=1.392)



Una de las preguntas demográficas aborda la discapacidad. En 2025, el 15% de las personas participantes indicó tener alguna discapacidad, lo que supone un ligero descenso respecto al 17% de 2023. La Organización Mundial de la Salud estima que aproximadamente el 16% de la población mundial tiene alguna discapacidad. La Figura 17 analiza esta variable por franjas de edad. La discriminación en la contratación relacionada con la discapacidad se detalla en la Sección III [Figura 74]. Cabe señalar que la categoría de menores de 21 años presenta diferencias respecto a 2021 y 2023, cuando era el grupo con mayor porcentaje de discapacidad declarada

Figura 17: Discapacidad por grupo de edad

(n=1.368)

Edad	menores de 21 años	21-25	26-30	31-40	41-50	51-60	61-70	71+
Tienen discapacidad	20%	27%	14%	13%	10%	8%	9%	17%

Dos preguntas demográficas —raza y lugar de residencia— se dirigieron exclusivamente a participantes en Estados Unidos. El sistema censal estadounidense utiliza categorías muy específicas (y en algunos casos consideradas desactualizadas) que no son aplicables a otros países y que agrupan realidades diversas bajo una misma etiqueta. La **Figura 18** compara los resultados de 2025 con los de las tres ediciones anteriores utilizando estas categorías. Una de las particularidades del sistema estadounidense es que “hispano/latino(a)” se considera una categoría étnica y no racial. En esta figura, las personas participantes podían seleccionar más de una identidad racial; el porcentaje de personas blancas/caucásicas incluye únicamente a quienes seleccionaron esta opción sin combinarla con otras, incluidas las identidades hispano/latinas. En 2025, el 7% de las personas participantes en Estados Unidos se identificó como hispano/latino(a), frente al 9% en 2023. En este estudio, se emplean los términos People of Color (POC) y Global Majority para referirse a quienes no se identifican como personas blancas no hispanas. Para analizar tanto la representación como la discriminación, se utilizará la dicotomía POC/blanco en varias preguntas relativas a Estados Unidos [**Figuras 19, 20, 67, 69, 70, 71, 74, 75, 77, 78 y 79**].

Figura 18: Raza (Estados Unidos)

(2025 n=826)

	Blanca / caucásica	Negra / afroamericana	Asiática	Nativa americana / isleña del Pacífico	Multirracial	Otra	Prefiero no responder
Encuesta 2025	80%	4%	7%	2%	3%	1%	2%
Encuesta 2023	82%	3%	5%	2%	3%	<1%	<1%
Encuesta 2021	87%	2%	1%	<1%	6%	<1%	2%
Encuesta 2019	86%	2%	4%	1%	6%	1%	1%
Encuesta 2017	91%	3%	3%	1%	3%	—	1%

Figura 19: Representación de BIPOC por grupo de edad (Estados Unidos)

(n=811)

	menores de 21 años	21-25	26-30	31-40	41-50	51-60	61+
POC	39%	20%	20%	19%	17%	6%	16%
Blancos	61%	80%	80%	81%	83%	94%	84%
Toda	56	153	132	201	124	82	63

Figura 20: Representación de BIPOC por género (Estados Unidos)

(n=811)

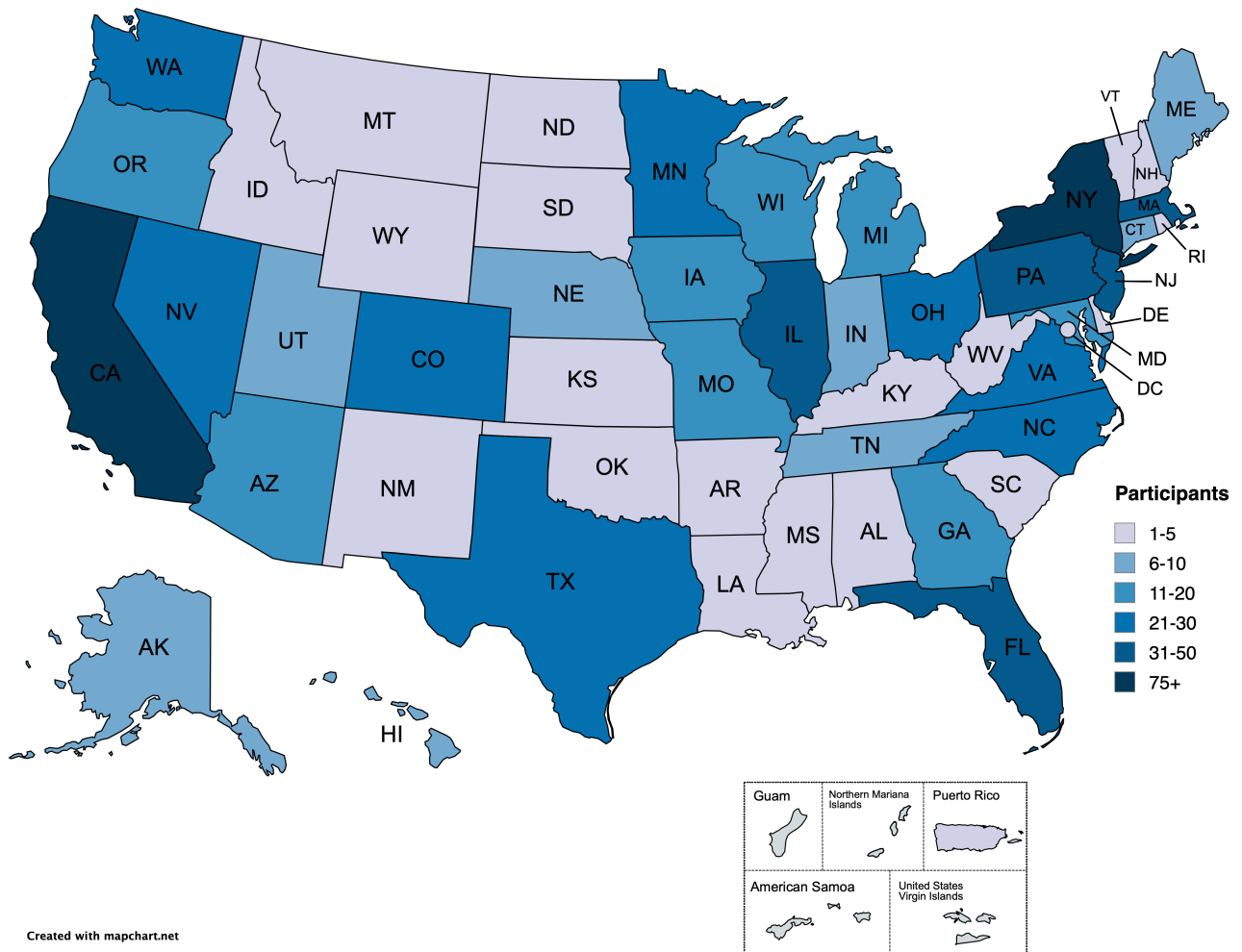
	Femenina	Masculino	No binaria
POC	17%	20%	26%
Blanca	83%	80%	74%
Toda	544	175	85

La segunda pregunta demográfica dirigida exclusivamente a participantes en Estados Unidos fue el estado de residencia. Por segunda vez en la historia de este estudio, están representados los 50 estados, así como el Distrito de Columbia y Puerto Rico [Figura 21]. No se han producido cambios en los tres estados con mayor número de participantes: Nueva York (159), California (82) e Illinois (48). Sin embargo, Nueva Jersey (42) supera en esta edición a Florida (41) y Massachusetts (33).

Asimismo, se preguntó a participantes en Estados Unidos si habían trabajado fuera de su estado de residencia. Un total de 870 personas respondieron a la pregunta: «En los últimos dos años, ¿en cuántos estados, distritos o territorios de Estados Unidos ha trabajado como regidor? Incluya coproducciones y estancias de al menos cuatro semanas, pero no giras». El 51% indicó haber trabajado en un solo estado/distrito/territorio; el 24% en dos; el 12% en tres; el 5% en cuatro; el 3% en cinco; el 2% en entre seis y nueve; y otro 2% señaló haber trabajado en diez o más.

(n=867)

Figura 21: Estado de Residencia (Estados Unidos)



SECCIÓN II: RESPONSABILIDADES DE LOS REGIDORES

Las personas participantes han trabajado en una amplia variedad de producciones en vivo; la Figura 22 recoge las disciplinas o géneros en los que han trabajado entre octubre de 2023 y octubre de 2025, siendo habitual que una misma persona indique más de uno. Las respuestas más frecuentes en la categoría "otros géneros" fueron teatro inmersivo y magia. Al preguntar por sus preferencias, el 39% (n=1.573) señaló el teatro musical como género preferido, seguido del teatro de texto (38%), la ópera (8%) y la danza (5%).

Figura 22: Formatos/géneros artísticos del trabajo de Regiduría en los últimos dos años (n=1.480)

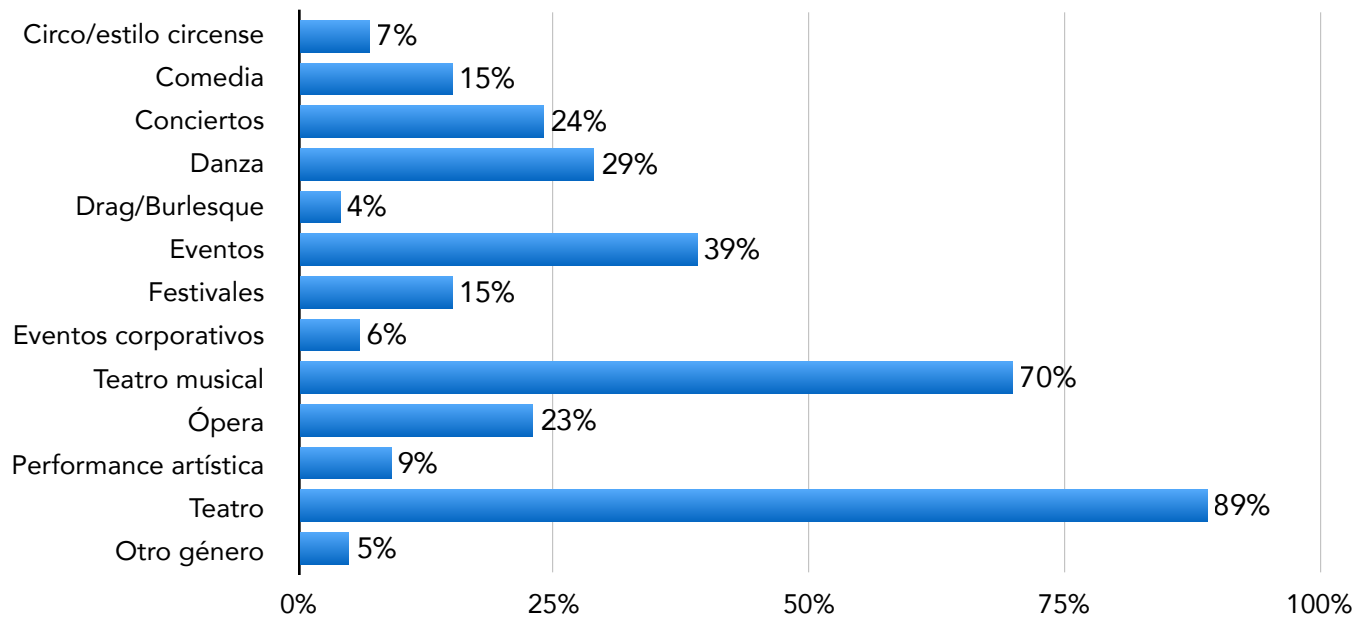
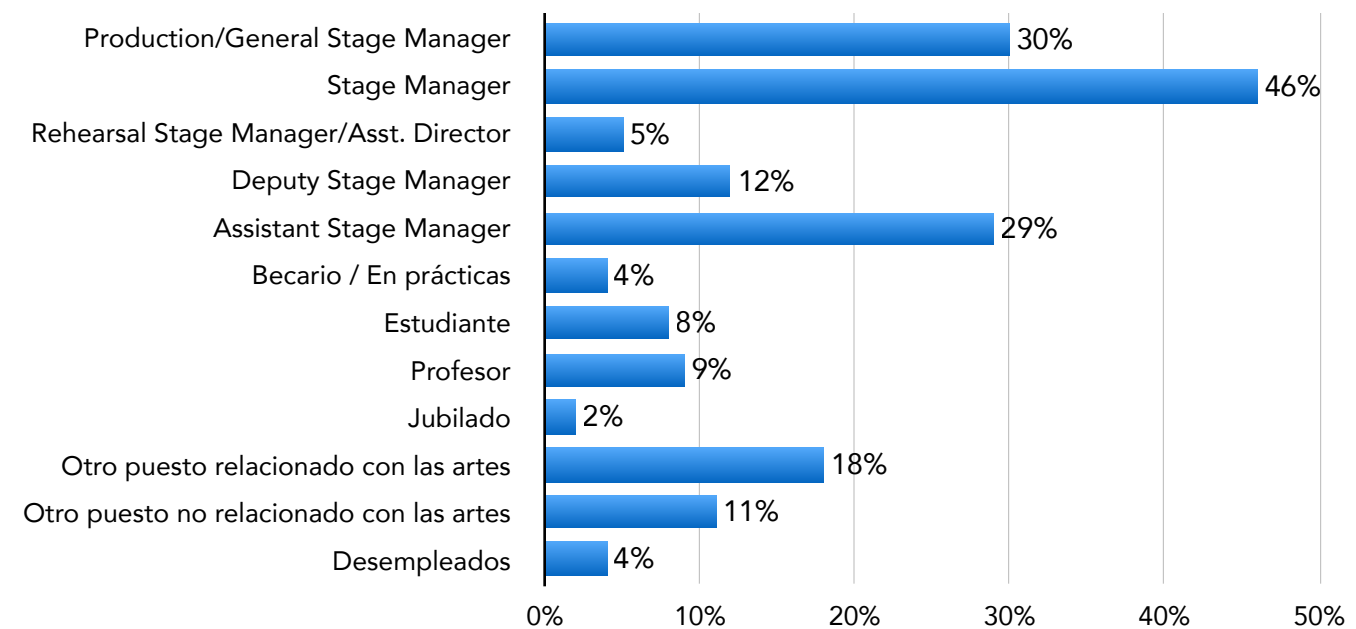


Figura 23: Ocupación actual

(n=1.574)

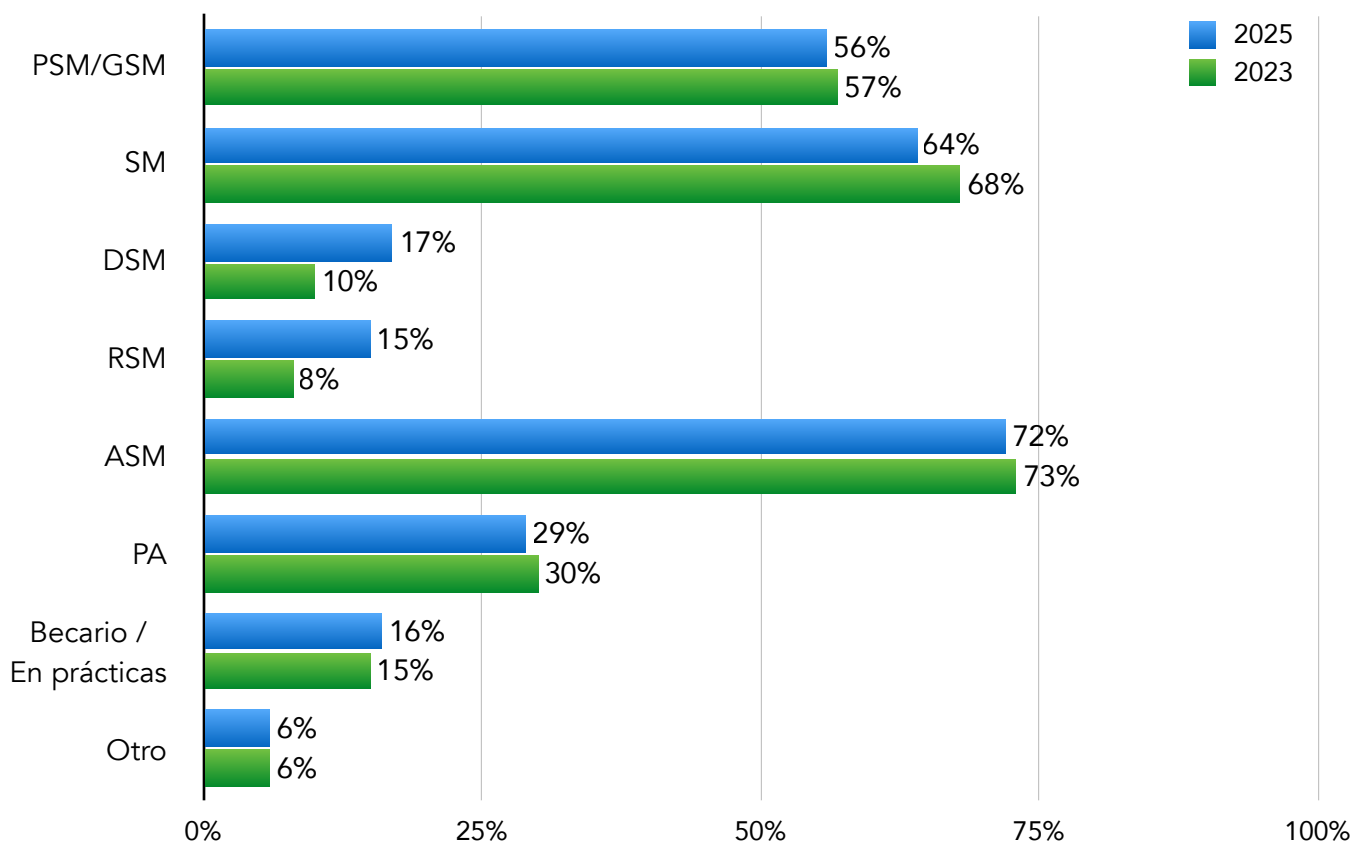


Los puestos actuales de las personas participantes se recogen en la **Figura 23**. Entre las respuestas más habituales en “otros puestos en las artes” figuran production manager, event manager, production assistant e intérprete. En “otros puestos fuera de las artes” aparecen ocupaciones muy diversas —desde apicultor/a hasta contable—, sin que ninguna supere las tres menciones entre las 165 respuestas.

La mayoría de proyectos no cuenta con todos los puestos de regiduría. El aumento de los porcentajes de Deputy Stage Manager y Rehearsal Stage Manager en 2025 (**Figura 24**) puede deberse al menor número de respuestas procedentes de Estados Unidos, donde estos roles son menos habituales. La categoría “otros” incluye puestos como segundo ASM, Company Manager, Company Stage Manager o posiciones on call, sin que ninguno alcance el 1% del total.

Figura 24: Puestos de regiduría proyecto más reciente

(2025 n=1.416, 2023 n=1.759)

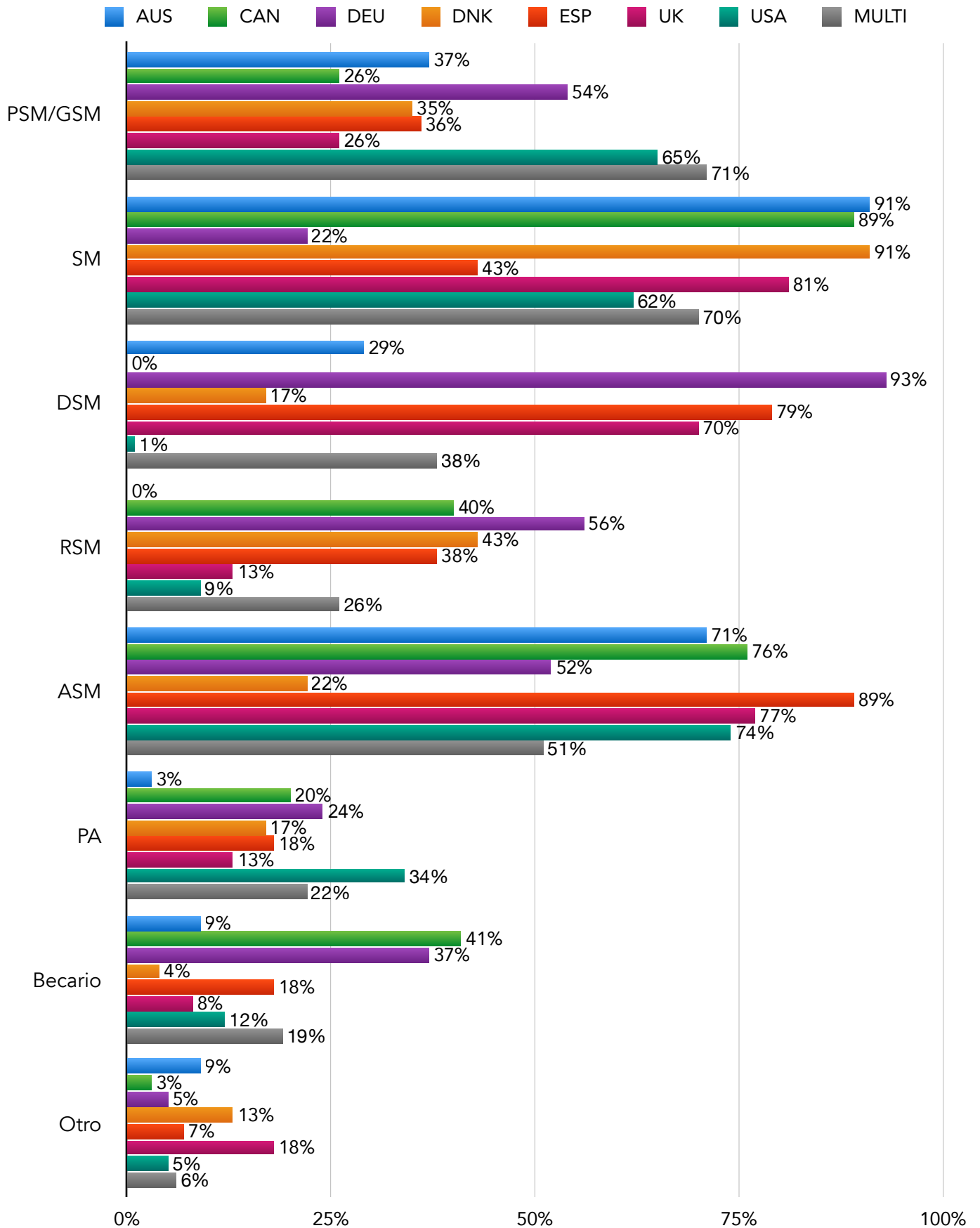


Las variaciones en los distintos puestos desde 2023 pueden explicarse por la distribución geográfica de la muestra. La Figura 25 desglosa los roles por países: Australia (35), Canadá (114), Alemania (82), Dinamarca (23), España (56), Reino Unido (119), Estados Unidos (917) y grupo multinacional (69).

Algunos puestos, como Deputy Stage Manager, no existen en Canadá o Estados Unidos, mientras que Rehearsal Stage Manager/Assistant Director no se utiliza en Australia y tiene un uso muy limitado en Reino Unido y Estados Unidos.

Figura 25: Puestos de regiduría en el proyecto más reciente por país

(n= Véase el texto)



Las diferencias no se limitan a la denominación de los puestos, sino también a sus funciones. Las Figuras 26–33 analizan 13 responsabilidades del equipo de regiduría y qué puesto suele asumirlas. Cuando una tarea no era necesaria o recaía en otro departamento, se dejaba en blanco. (en gris en el gráfico de barras).

Por ejemplo, la responsabilidad de **ensayar con los intérpretes suplentes** podría dejarse en blanco porque no había suplentes en el proyecto o porque otra persona, como la dirección, se encargó de esa tarea. Otro ejemplo es que, si el proyecto no tenía texto hablado, las responsabilidades de **estar en el libro (follow the script)** y **anotar las líneas** podrían quedar en blanco.

Las figuras están organizadas por país para mostrar también cómo pueden agruparse las responsabilidades según el puesto. Por ejemplo, en Australia, el puesto de **Stage Manager (SM)** suele encargarse de la documentación durante los ensayos, mientras que esas tareas son más frecuentemente asumidas por el **Rehearsal Stage Manager / Assistant Director (RSM) – Ayudante de dirección** en Alemania.

Ten en cuenta que puede haber variaciones dependiendo del tamaño del equipo de regiduría. Por ejemplo, aunque en todos los países se mencionan responsabilidades para el **Production Stage Manager / General Stage Manager (PSM/GSM)**, ese rol puede no existir en equipos más pequeños y, por tanto, parecerá tener menos responsabilidades según las respuestas de cada país.

Es interesante comparar qué países dependen mucho del puesto de **Assistant Stage Manager (ASM) – Regidor de escenario** y cuáles no lo hacen.

Figura 26: Responsabilidades por puesto en el proyecto más reciente: Australia (n= 37)

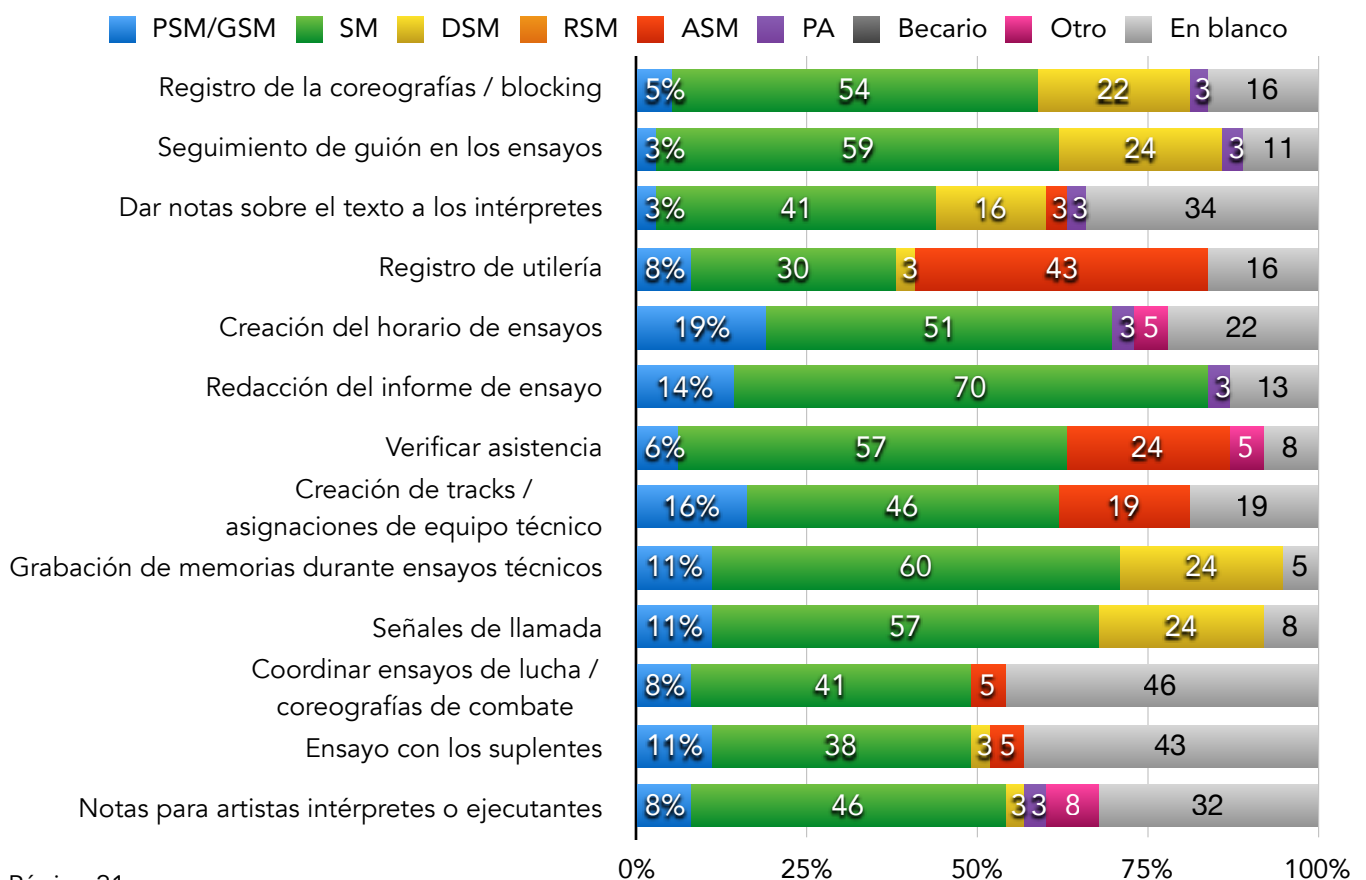


Figura 27: Responsabilidades por puesto en el proyecto más reciente: Canadá (n= 121)

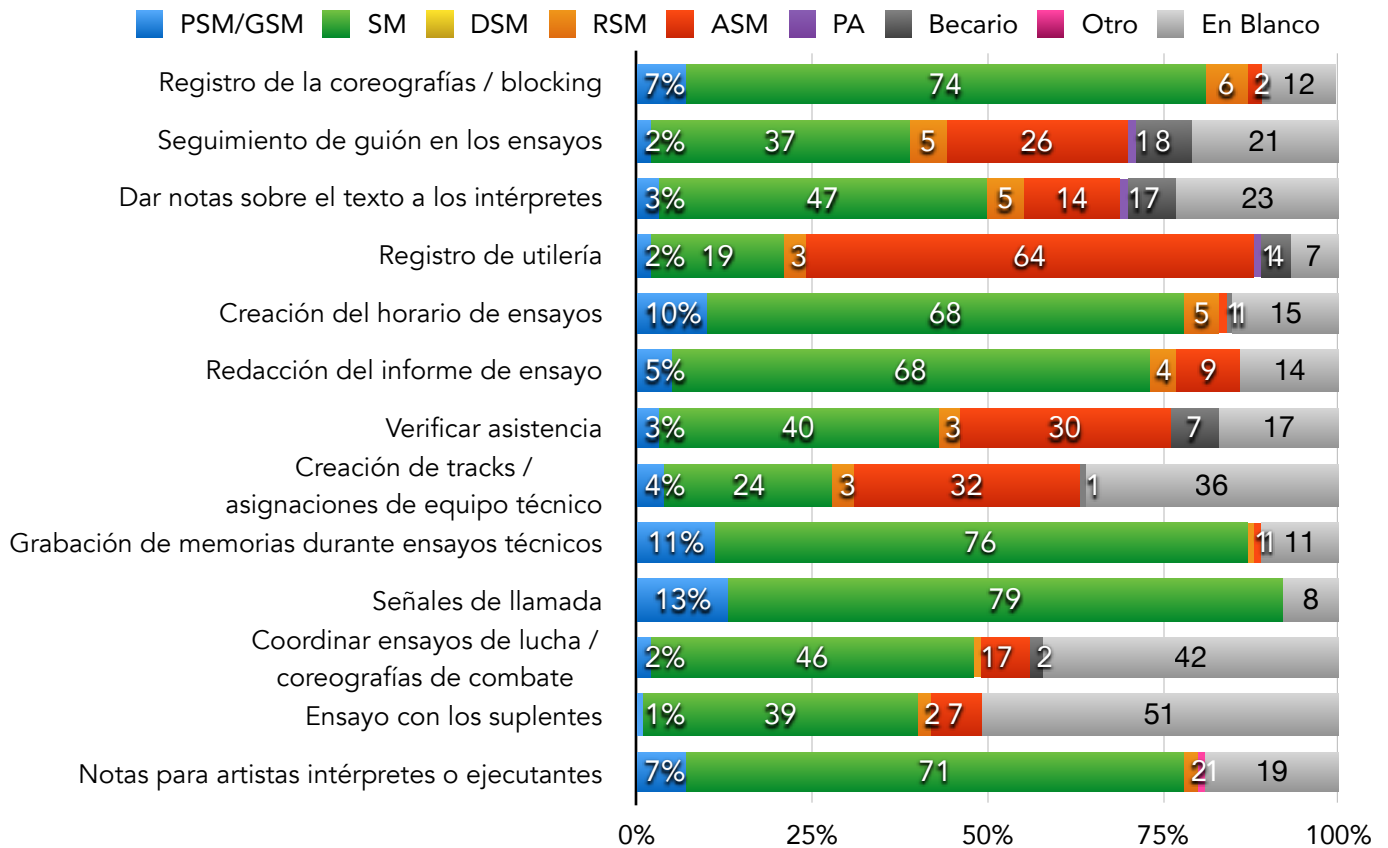


Figura 28: Responsabilidades por puesto en el proyecto más reciente: Alemania (n= 83)

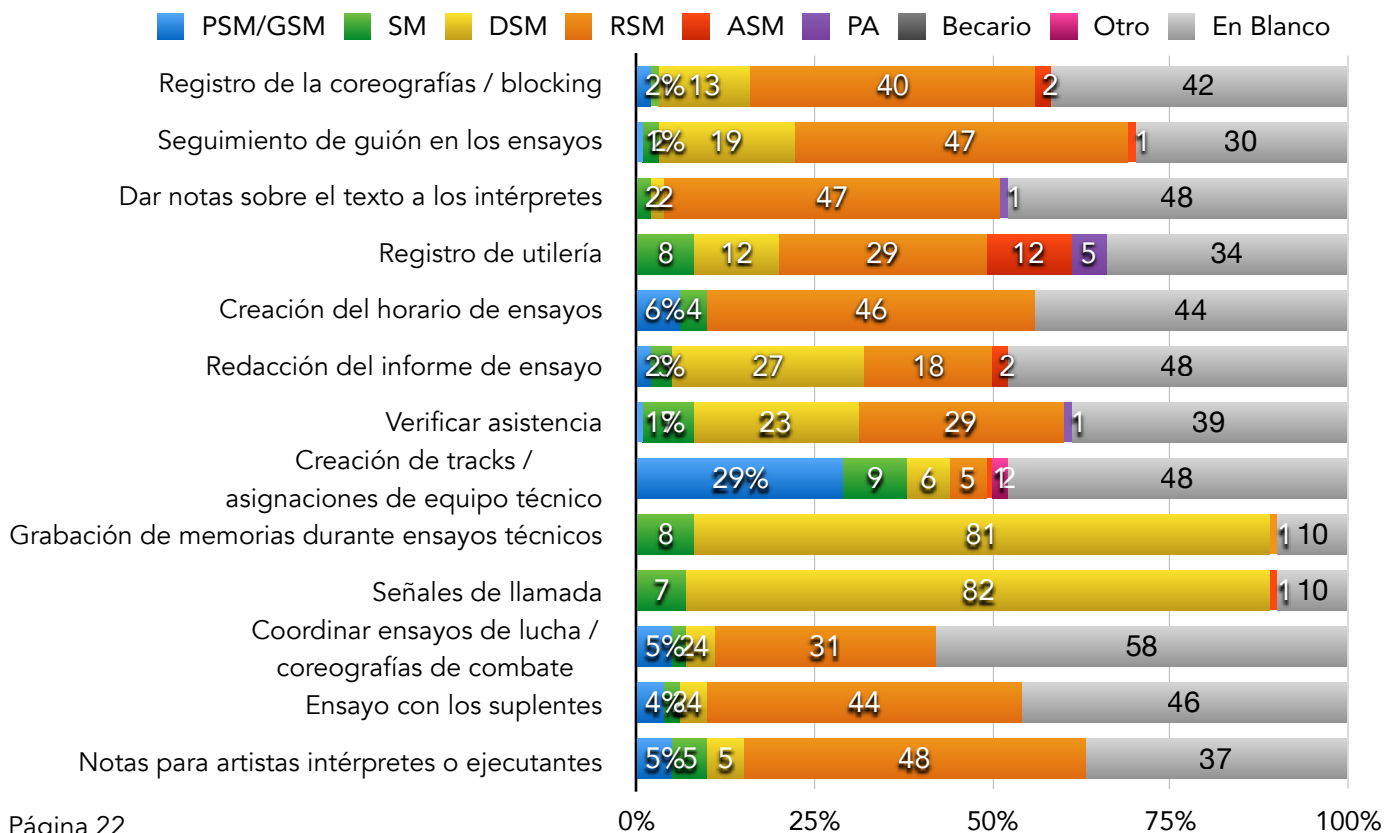


Figura 29: Responsabilidades por puesto en el proyecto más reciente: Dinamarca (n= 25)

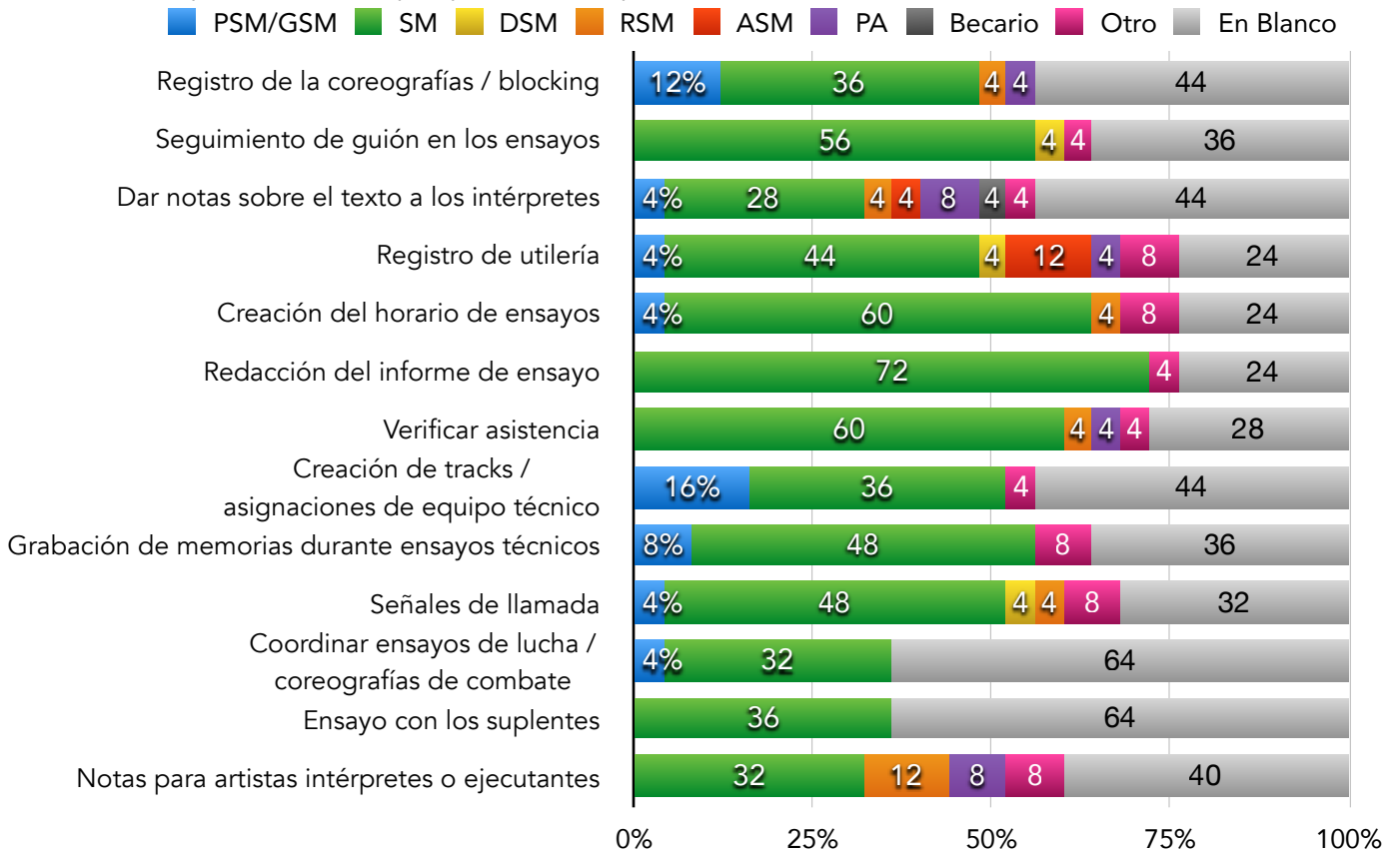


Figura 30: Responsabilidades por puesto en el proyecto más reciente - España (n= 62)

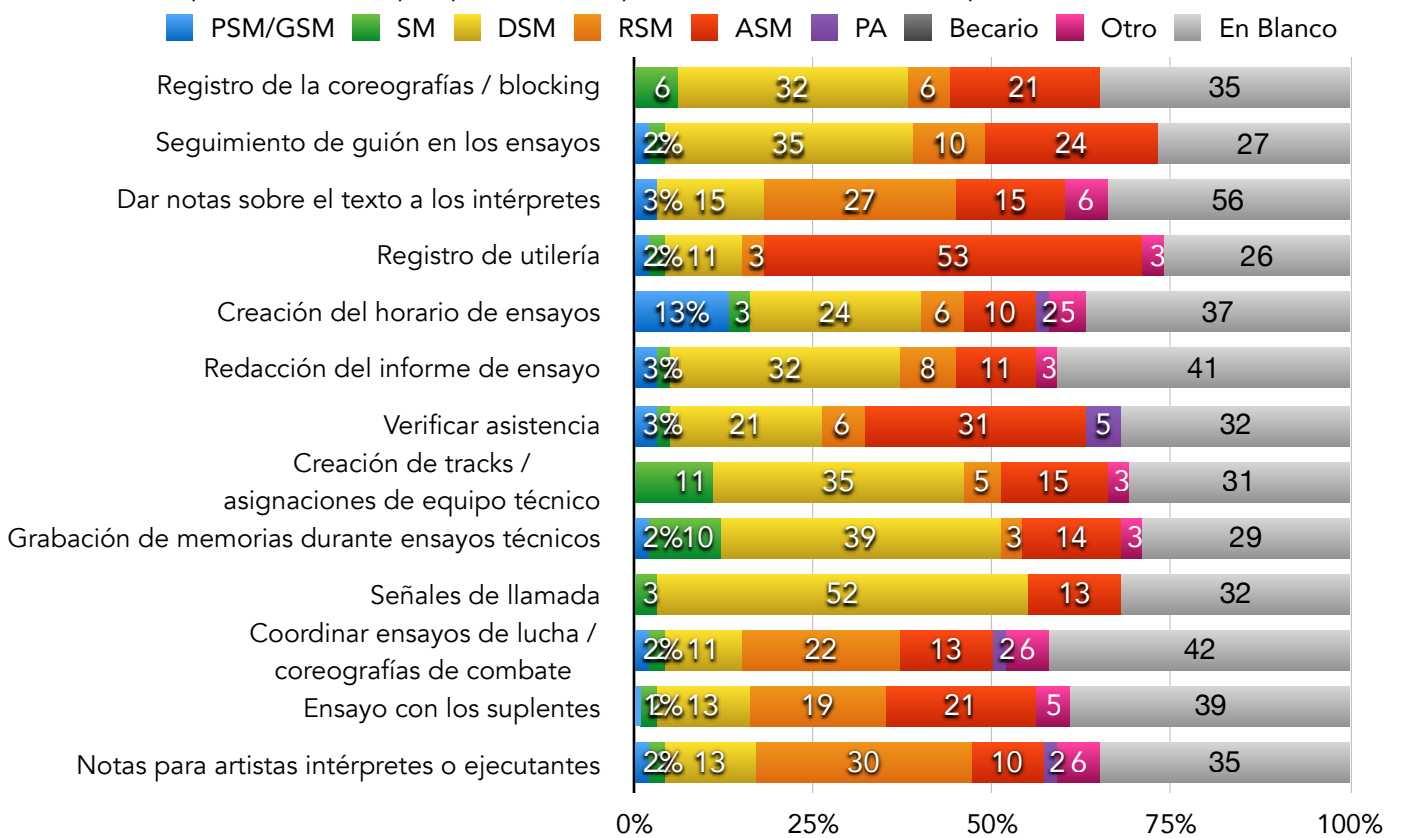


Figura 31: Responsabilidades por puesto en el proyecto más reciente: Reino Unido (n= 126)

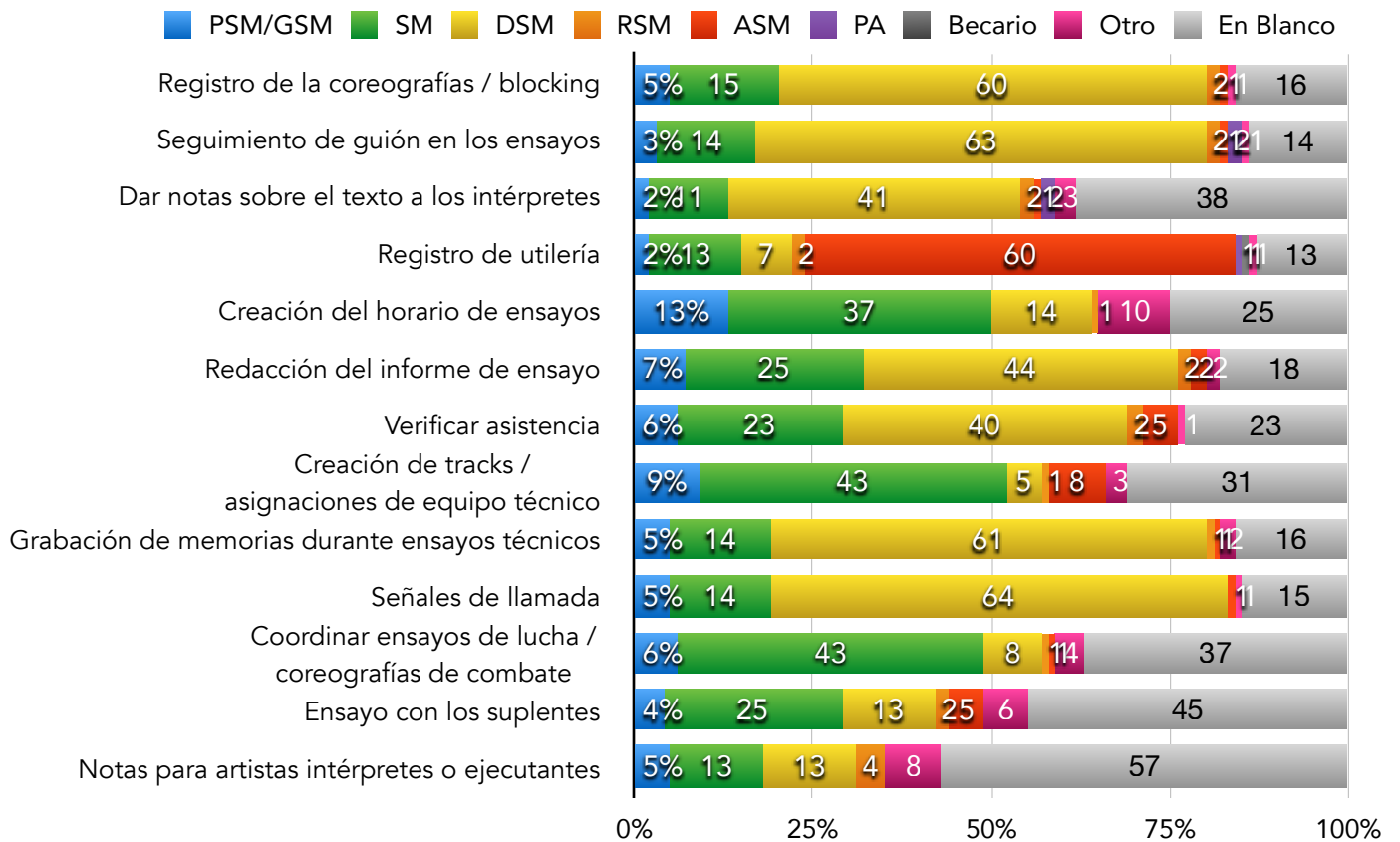


Figura 32: Responsabilidades por puesto en el proyecto más reciente: Estados Unidos (n= 1.075)

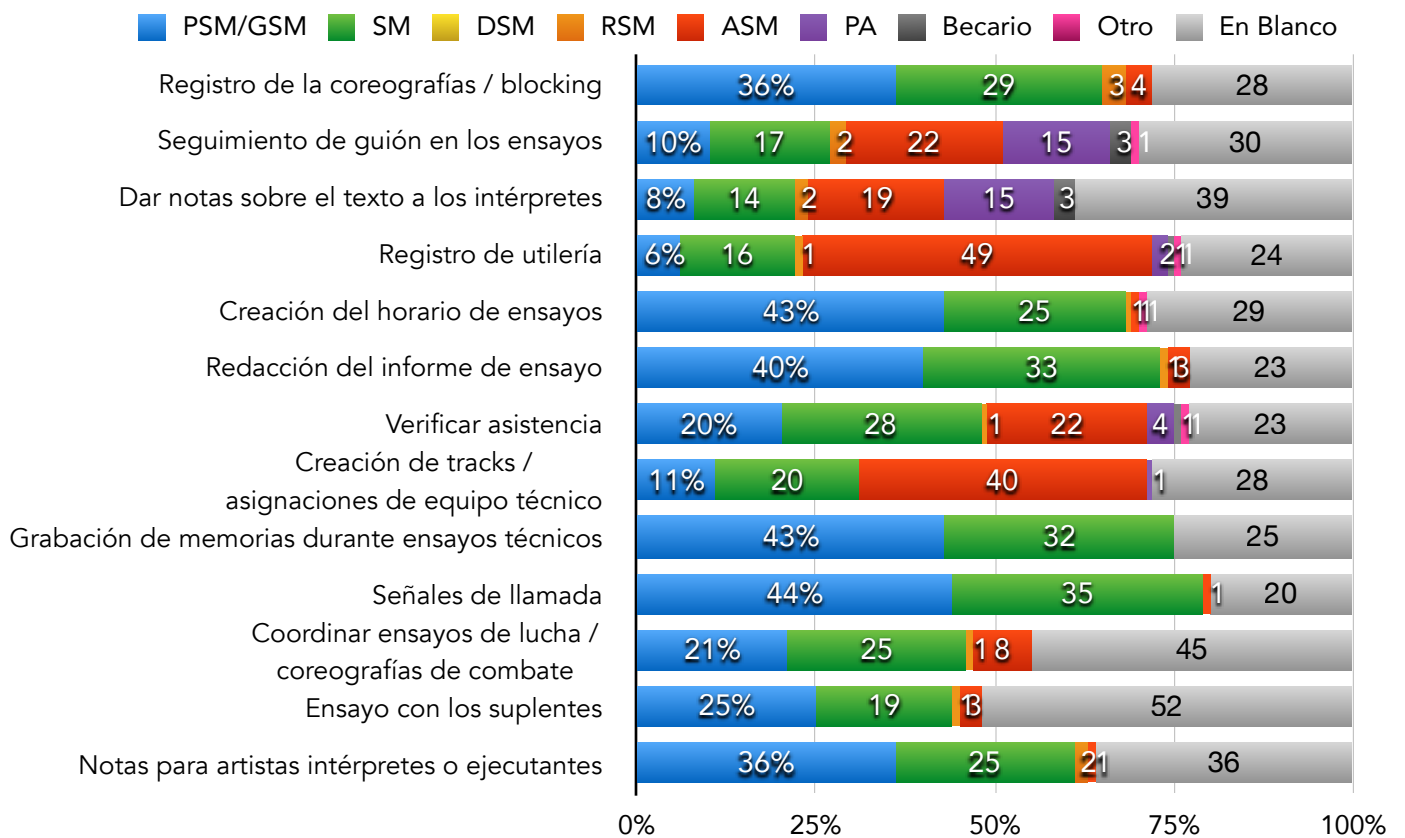
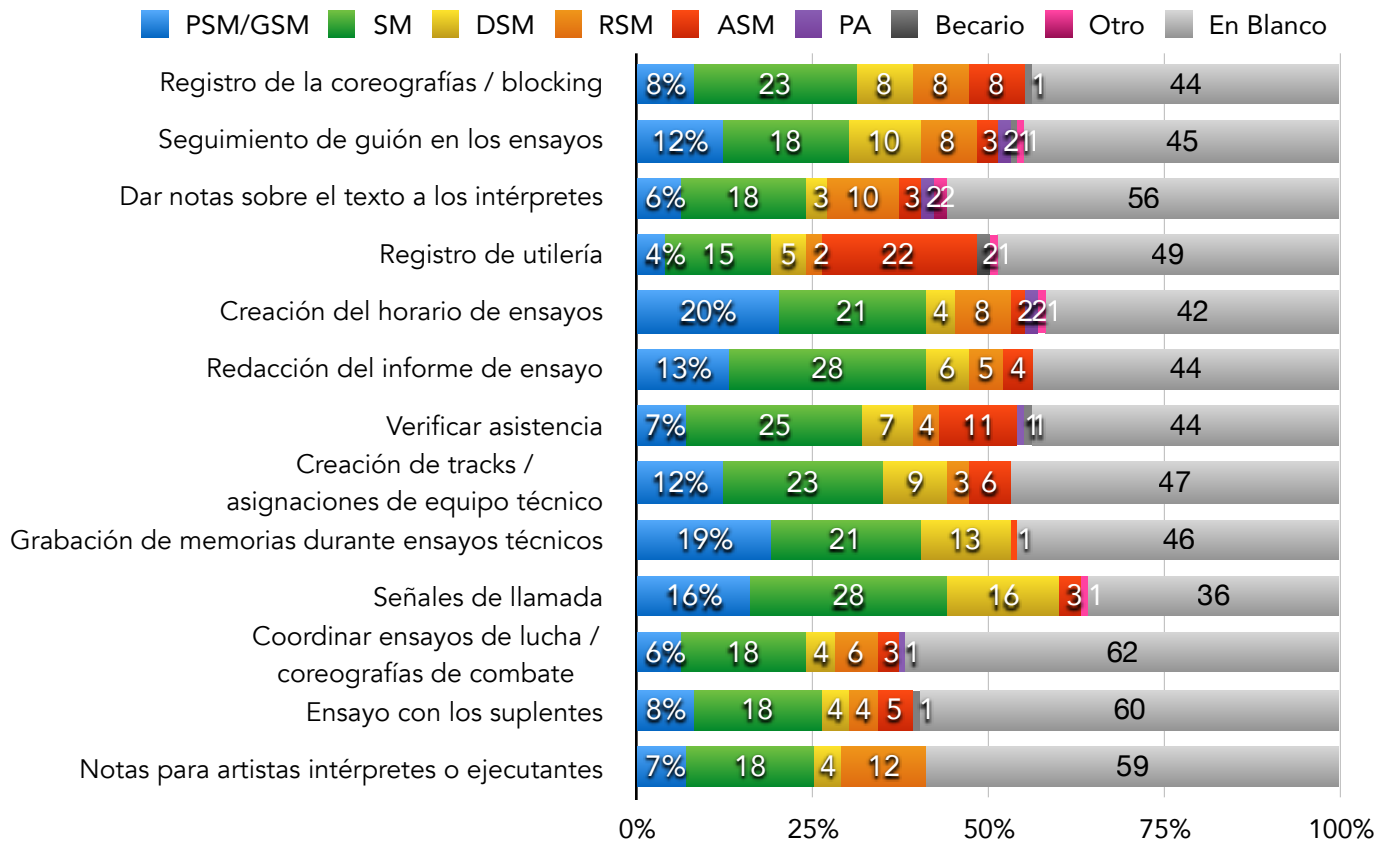


Figura 33: Responsabilidades por puesto en el proyecto más reciente: multinacional (n= 90)



Existen muchas otras responsabilidades que puede asumir la regiduría, incluidas tareas que anteriormente correspondían a otros perfiles de producción. Mientras que antes la operación de mesas de luces y sonido requería personal técnico especializado, los sistemas informatizados actuales permiten realizar estas funciones con menor formación o incluso como una tarea secundaria dentro de la regiduría.

Al preguntar si en los últimos dos años habían operado mesas de luces, sonido o vídeo durante una producción, respondieron afirmativamente el 76% de las personas en Australia (n=34), el 65% en Canadá (n=110), el 31% en Alemania (n=80), el 18% en España (n=50), el 64% en Reino Unido (n=102), el 56% en Estados Unidos (n=847) y el 46% del grupo multinacional (n=61). (No hubo suficientes respuestas de Dinamarca para establecer comparación).

Entre las 691 personas que aportaron información adicional, el 93% indicó utilizar el software QLab.

Dado que la operación de mesas suele considerarse una función ajena a la regiduría, la encuesta de 2025 también preguntó si esta tarea se remuneraba de forma adicional. Canadá presenta el mayor porcentaje de remuneración (52%; n=62), seguido de Estados Unidos (31%; n=419). En el resto de países, menos del 5% indicó recibir compensación por esta función. Se excluyeron de este cálculo los casos en los que el puesto de regiduría era no remunerado o voluntario.

De las 225 personas que detallaron su remuneración, el 80% percibía hasta un 10% adicional sobre su salario semanal como SM; el 15% entre un 11% y un 20%; el 3% entre un 21% y un 30%; y el 1% un 31% o más.

Entre 1.365 participantes, el 52% declaró haber sentido presión para asumir tareas no contempladas en su contrato.

La función más directamente asociada a la regiduría es dar pies (*calling cues*): el 94% de las 1.503 personas participantes confirmó haberlo hecho en los últimos dos años, incluso en casos en los que se daban los pies a sí mismas. Alemania alcanza el 100%, mientras que el resto de países se sitúa entre el 90% y el 99%, salvo Dinamarca, con un 72%.

Se observa un ligero incremento en esta práctica entre quienes cuentan con entre 6 y 10 años de experiencia. Por género, el 95% de las mujeres, el 94% de los hombres y el 90% de las personas no binarias indicaron haber dado pies en ese periodo.

Hubo un modesto aumento dando órdenes para aquellos con 6-10 años de experiencia en comparación con aquellos con más o menos años de experiencia. Cuando se analizan por identidad de género, el 95 % de los regidores de identificación femenina, el 94 % de los que se identifican por hombres y el 90 % de los regidores de género no binario lanzaron pies / órdenes en los últimos dos años.

En cuanto al lugar preferido para dar pies, el 57% (n=1.352) prefiere cabina, el 38% backstage, el 2% una mesa en sala y otro 2% indicó ubicaciones alternativas o preferencias variables según el tipo de espectáculo.

La encuesta de 2025 recupera preguntas sobre la anotación de pies en el guion. Entre quienes trabajaron en regiduría en los últimos dos años (n=1.288), el 45% indicó anotar los pies a mano directamente en el guion, el 8% mediante notas adhesivas, el 11% en guion mecanografiado impreso, el 12% en formato digital y el 22% combinando varios métodos. En cuanto a la organización del material, el 40% utiliza guiones separados para movimiento escénico y pies, el 48% emplea un único documento combinado y el 12% no tuvo opción al no registrar uno de los dos elementos.

Respecto a la ubicación de los pies en el guion, el 66% los sitúa a la derecha del texto, el 26% a la izquierda, el 7% encima y menos del 1% debajo. La lateralidad influye: el 40% de las personas zurdas los coloca a la izquierda, frente al 24% de personas diestras o ambidiestras. Según un estudio de 2024 publicado en EBSCO por Michael Ruth, aproximadamente el 90% de la población es diestra, el 10% zurda y menos del 1% ambidiestra. En esta encuesta (n=1.286), el 88% se identificó como diestra, el 9% zurda y el 3% ambidiestra.

La colocación de los pies también puede depender de quién elaboró inicialmente el guion. El 53% (n=1.449) indicó haber asumido un espectáculo previamente llevado por otra persona en los últimos cinco años. De estos casos, el 12% dispuso de seis o más funciones para prepararse, el 3% de cinco, el 8% de cuatro, el 14% de tres, el 19% de dos, el 19% de una y el 26% comenzó a dar pies sin funciones previas de preparación.

La regiduría tiende a anticipar contingencias. En su último proyecto (n=1.322), el 44% contaba con una copia de seguridad del guion de pies, el 34% no y el 22% indicó que no la tenía pero consideraba que debería haberla preparado. Entre quienes partían de un original en papel (n=363), el 39% hizo copia en papel y el 61% en formato digital. En el caso de originales digitales (n=216), el 48% generó copia en papel y el 52% digital.

El uso de que cue lights /semáforos, pequeñas luces colocadas en las posiciones del equipo técnico o en los bordes del escenario para los artistas y activadas por el regidor para señales no verbales, se mantiene estable: 72% (n=1.369) en comparación con el 73% en 2023. Se utilizan más comúnmente en Alemania (96%) y el Reino Unido (86%), seguidos de Australia y Estados Unidos (ambos 73%). Son menos utilizados en Dinamarca (50%). Los sistemas de luces de señal tienden a funcionar con interruptores (64%) o botones (33%), con otro 3% funcionando desde teclados u otros sistemas. Los sistemas operados por interruptores son más comunes en los Estados Unidos (78%) y Canadá (65%), mientras que los sistemas de botones son los más utilizados en Alemania (92%) y Australia (81%).

La capacidad de leer partituras es una competencia valorada en regiduría. Aunque no existe una medición estandarizada, se evaluaron el nivel de comodidad [Figura 34] y la formación [Figura 35], sin cambios significativos respecto a 2023.

Figura 34: Grado de soltura al leer partituras

(n=926)

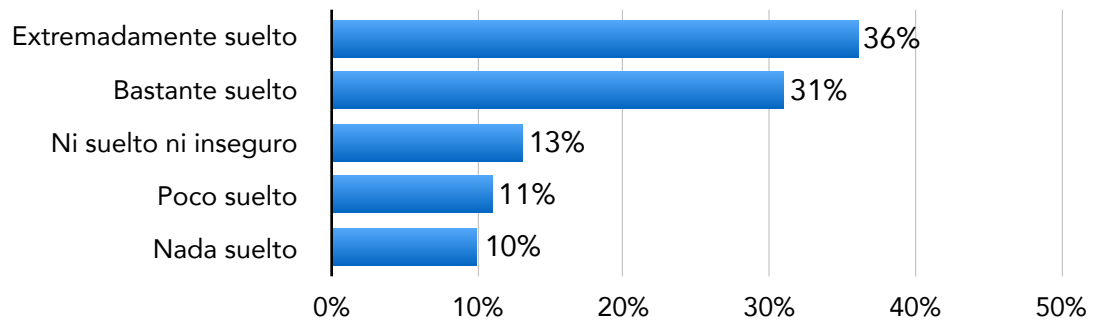
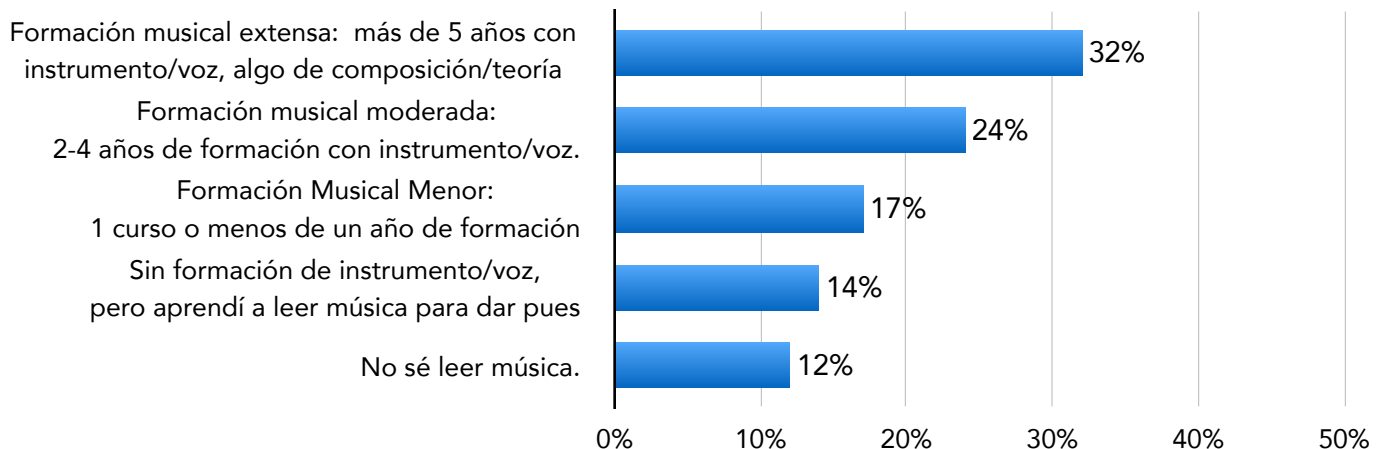


Figura 35: Formación en lectura musical

(n=925)



Algunas profesiones requieren conexiones familiares y/o exposición a una edad temprana. Tanto la Figura 36, las conexiones familiares, como la Figura 37, el acceso preuniversitario a las artes se

dividen geográficamente. Para estas preguntas, los recuentos de participación fueron Australia: 34/33, Canadá: 119, Alemania: 81, Dinamarca: 22, España: 55, Reino Unido: 114, EE. UU.: 931/934 y Multinacional: 59.

Figura 36: Conexiones familiares con las artes escénicas

(Total n=1.415)

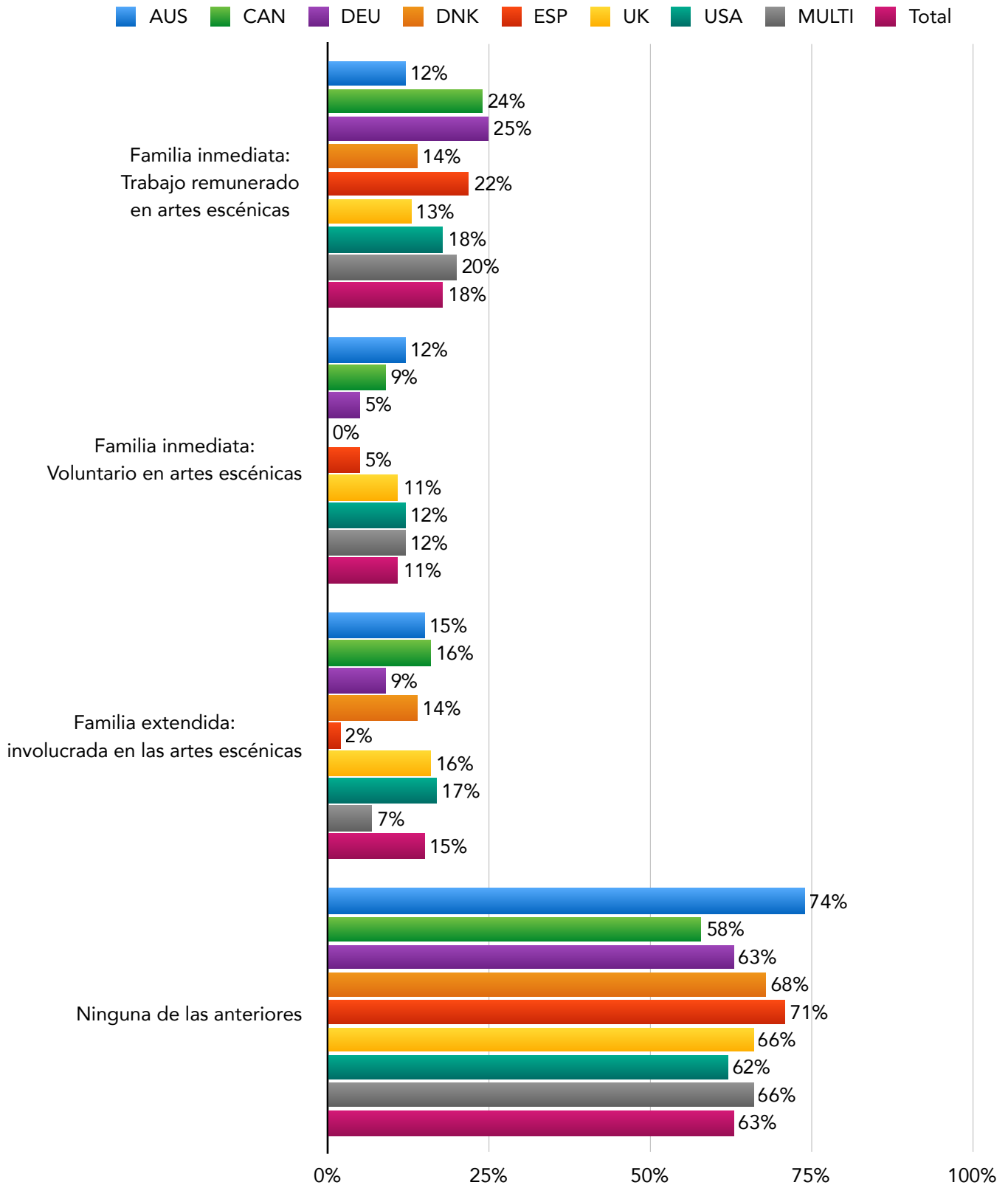
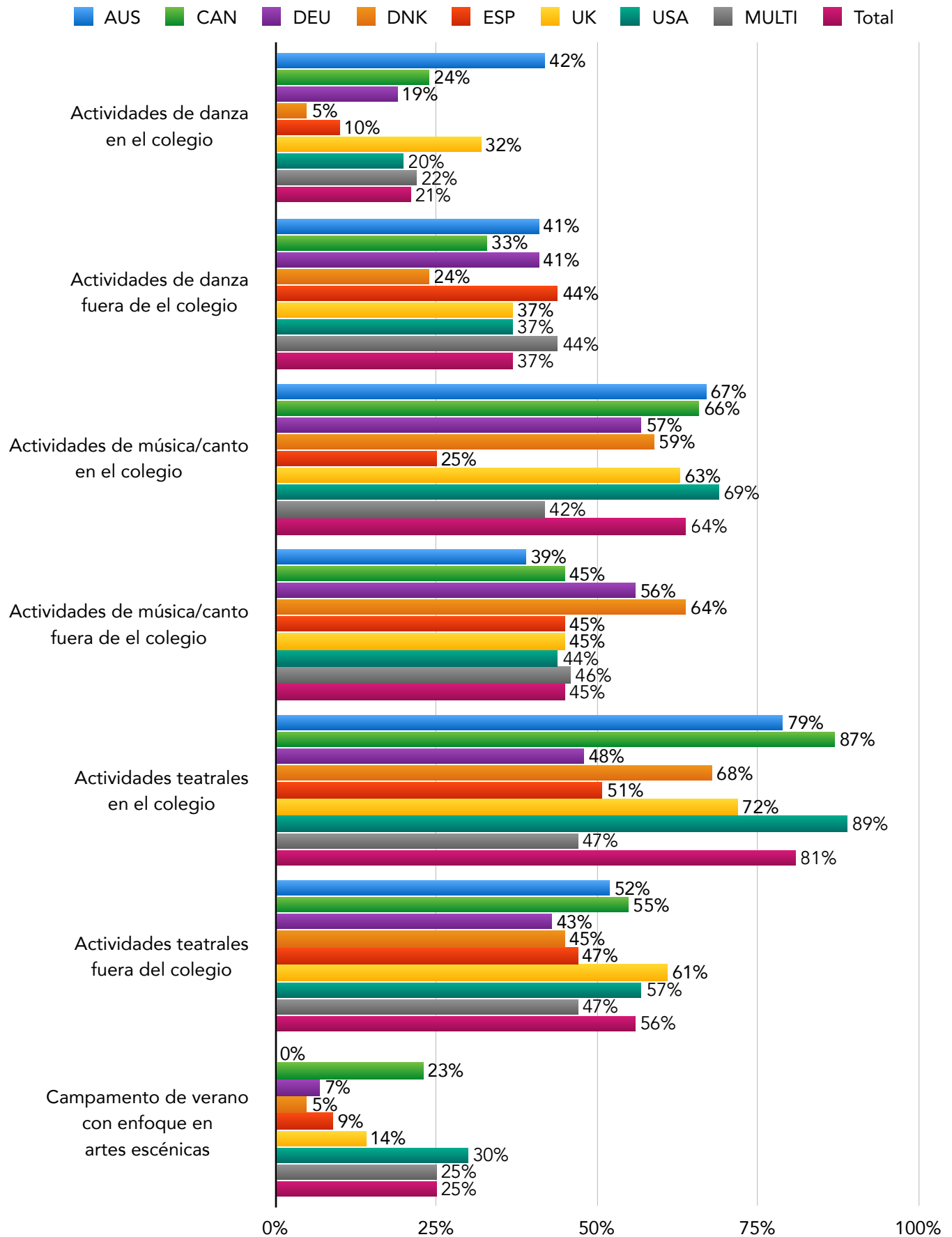


Figura 37: Acceso a las artes durante infancia (preuniversitario)

(Total n=1.417)



Para ambas cifras, la categoría Total se pondera con el mayor número de respuestas estadounidenses. Estos hallazgos coinciden en gran medida con la encuesta de 2023: los participantes australianos informaron que el mayor acceso a la danza y la existencia de campamentos de verano en las artes escénicas parece ser en gran medida un fenómeno norteamericano. Estas preguntas se incluyeron en la encuesta para examinar cuánta exposición a las artes tuvieron los participantes mientras crecían. ¿Las carreras de regiduría se limitan a aquellos con acceso temprano a las artes? Otro factor pueden ser los recursos financieros para cubrir la capacitación y los trabajos de bajo nivel de ingreso. Se preguntó a los participantes cuánto apoyo financiero recibieron de familiares, cónyuges y parejas al comienzo de su carrera de regiduría, pero solo 72 participantes decidieron responder a esta pregunta. Entre esas respuestas, el 14 % informó que recibió el 100 % del costo de vida de la familia/cónyuge/pareja, el 18 % informó haber recibido entre el 50 y el 99 % del costo de vida, el 14 % informó del 25-49 %, el 18 % informó menos del 25 % y el 36 % informó no recibir apoyo financiero al comienzo de sus carreras.

Mientras que pocos participantes de la encuesta compartieron cuánto apoyo financiero recibieron, un grupo mucho más grande compartió cuánto apoyo financiero proporcionaron a otros. La encuesta preguntó: "¿Cuántas otras personas dependen de su salario?" Y recibió 1.101 respuestas entre aquellos que habían trabajado en un puesto de regiduría en los últimos dos años. Un dependiente podría ser un hijo, cónyuge/pareja, padre, miembro de la familia extendida o amigo. **La figura 38** desglosa las respuestas por agrupaciones de países: AUS n=25, CAN n=96, DEU n=77, DNK n=20, ESP n=46, UK n=100, USA n=684, MULTI n=53. El recuento de respuestas Ninguno, solo yo puede subestimarse, ya que un número sustancial de participantes no respondieron a esta pregunta. **La figura 39** hace referencias cruzadas al número de dependientes financieros por la identidad de género del regidor.

Figura 38: Número de personas que dependen del salario del participante por país (n=1.101)

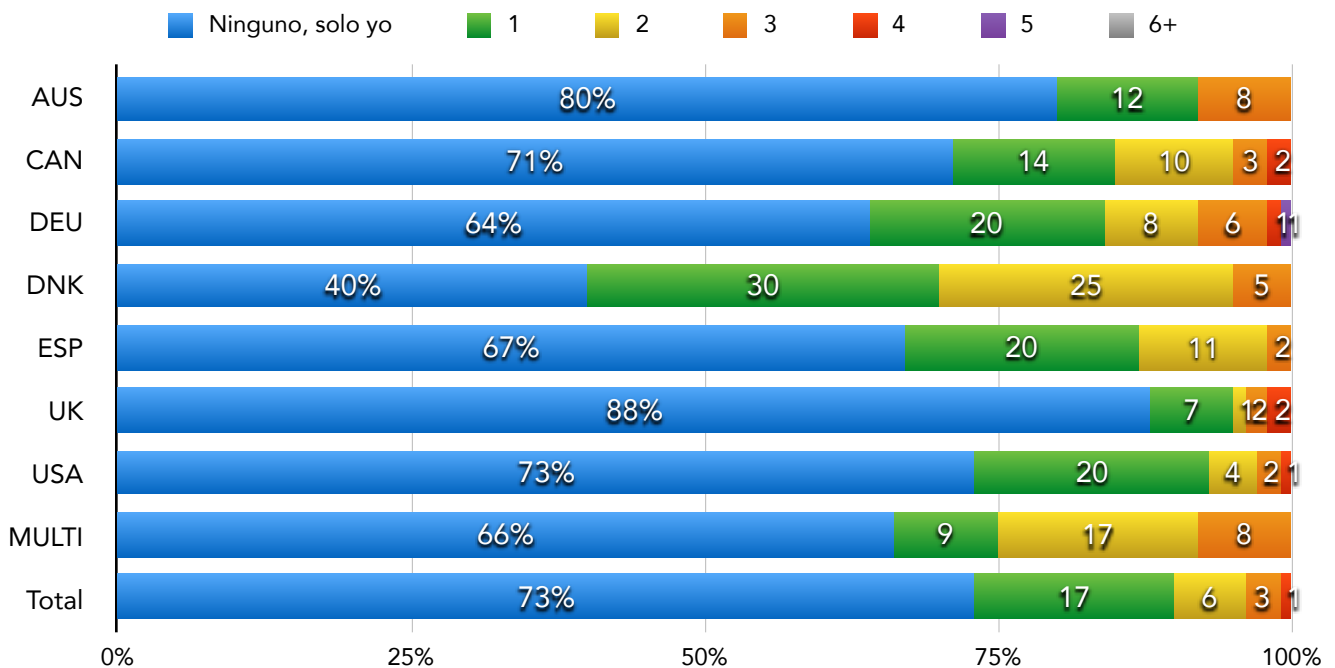
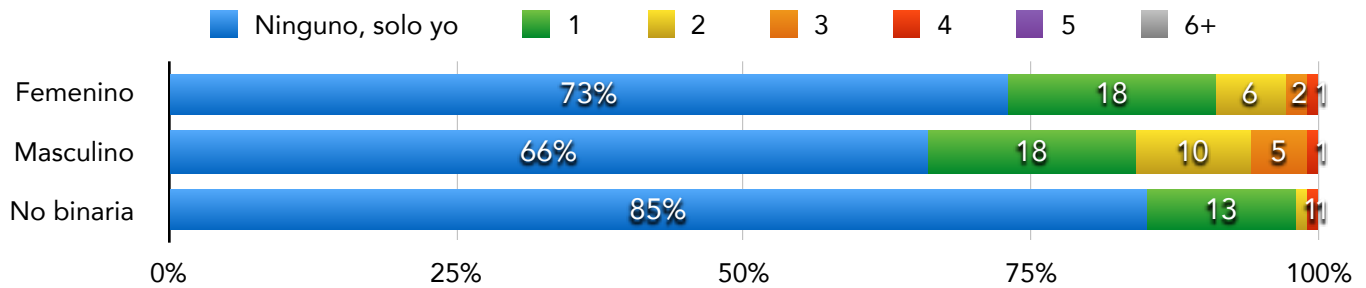
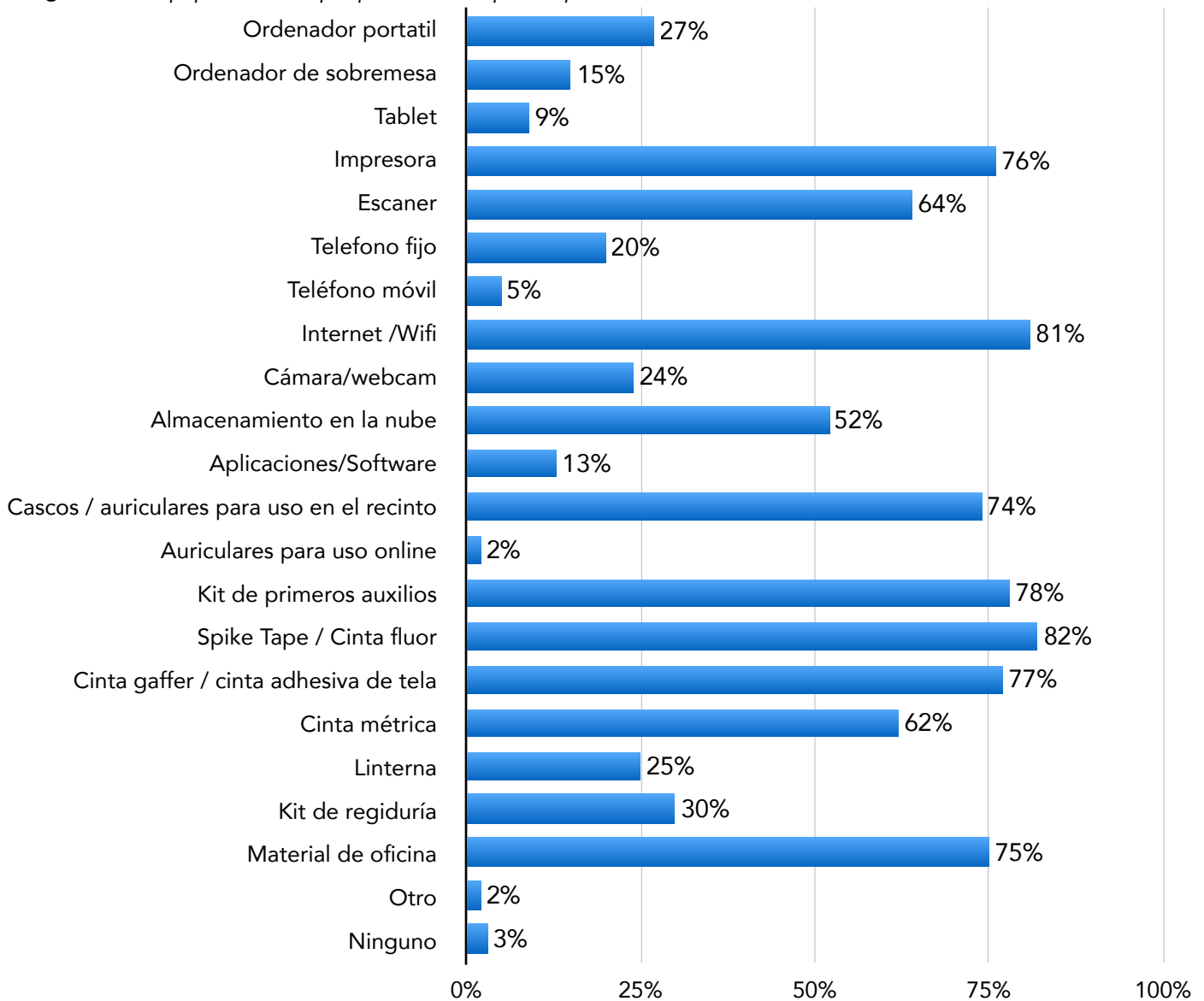


Figura 39: Número de personas que dependen del salario del participante por género (n=1.092)



También está la cuestión de los gastos en el trabajo. Se preguntó a los participantes de la encuesta qué equipación técnica era proporcionada por la productora de su proyecto más reciente. No todos los proyectos, particularmente los proyectos no teatrales, requieren de todos los elementos listados. Algunos participantes señalaron que los productores habrían proporcionado algunos de estos artículos, pero ya tenían su propio equipo.

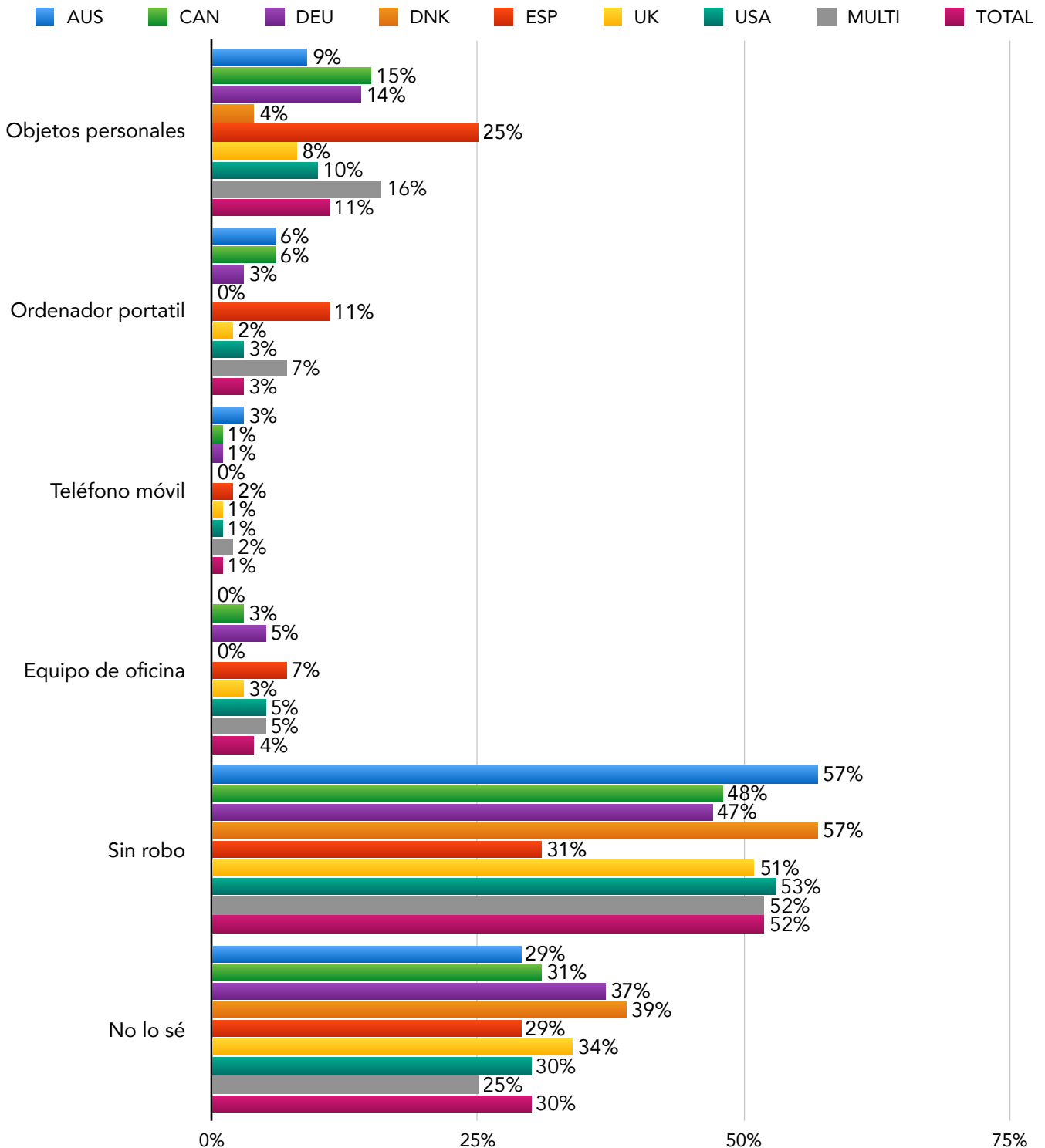
Figura 40: Equipo técnico proporcionado por la productora más reciente (n=1.314)



Otros artículos proporcionados mencionados por los participantes incluyeron equipos de sonido para ensayos, monitores de vídeo, equipos relacionados con la COVID y suministros para giras. Los participantes también respondieron a una pregunta sobre el robo en el lugar de trabajo tanto de pertenencias personales como de equipos propiedad de la productora. Para la Figura 41, AUS n=35, CAN n=117, DEU n=81, DNK n=23, ESP n=55, UK n=114, USA n=929, MULTI n=61 con un total de n=1,415.

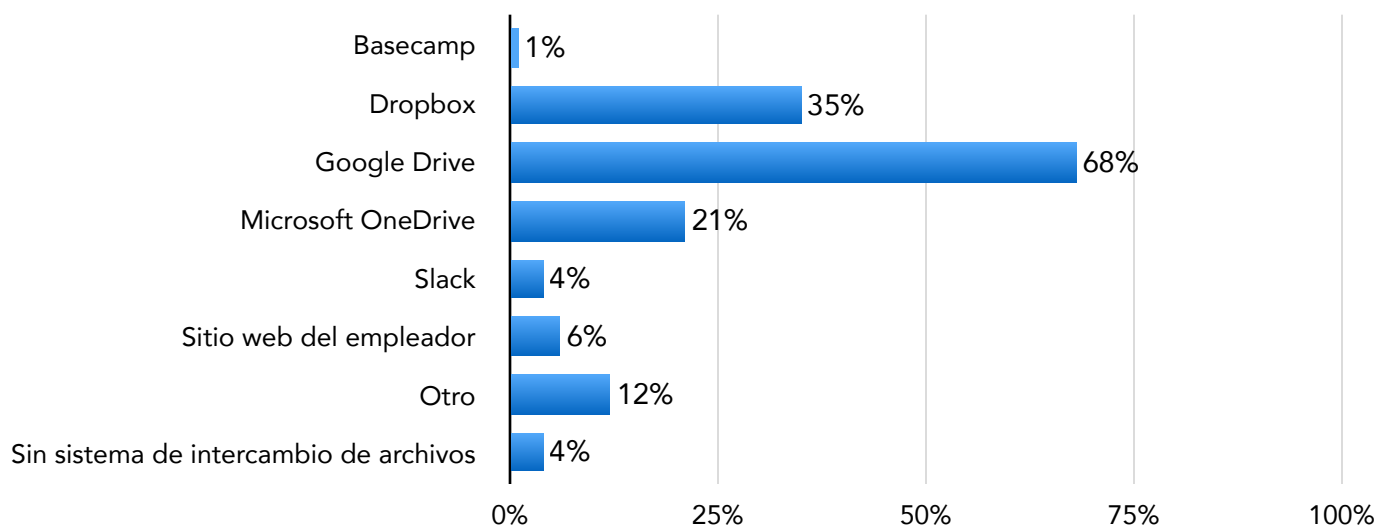
Figura 41: Robo en el lugar de trabajo en los últimos 5 años por país

(n=1.415)



Dos nuevas preguntas en la encuesta de 2025 estaban relacionadas con cómo los profesionales de la regiduría comparten información con sus equipos. La encuesta preguntó a los participantes que habían formado parte de un equipo de regiduría en los últimos dos años si habían utilizado un tablón de anuncios físico en su proyecto más reciente. Un tablón de anuncios físico se definió como un tablón de anuncios con información impresa para el elenco y el equipo. En general, el 67 % de las 1.344 respuestas informaron haber utilizado un tablón de anuncios físico, con los porcentajes más altos en Canadá y España (79%), seguidos de los Estados Unidos (73%). Se utilizaron menos en Dinamarca (26%) y Alemania (31%). Los participantes también indicaron cómo compartían archivos digitales. Esta pregunta permitió múltiples respuestas para el proyecto más reciente.

Figura 42: Servicio de intercambio de archivos digitales utilizado en el proyecto más reciente (n=1.343)



Otras respuestas que recibieron al menos tres menciones incluyeron sistemas de correo electrónico, Microsoft Teams, Sharepoint y WhatsApp. Estas opciones se añadirán en la siguiente encuesta.

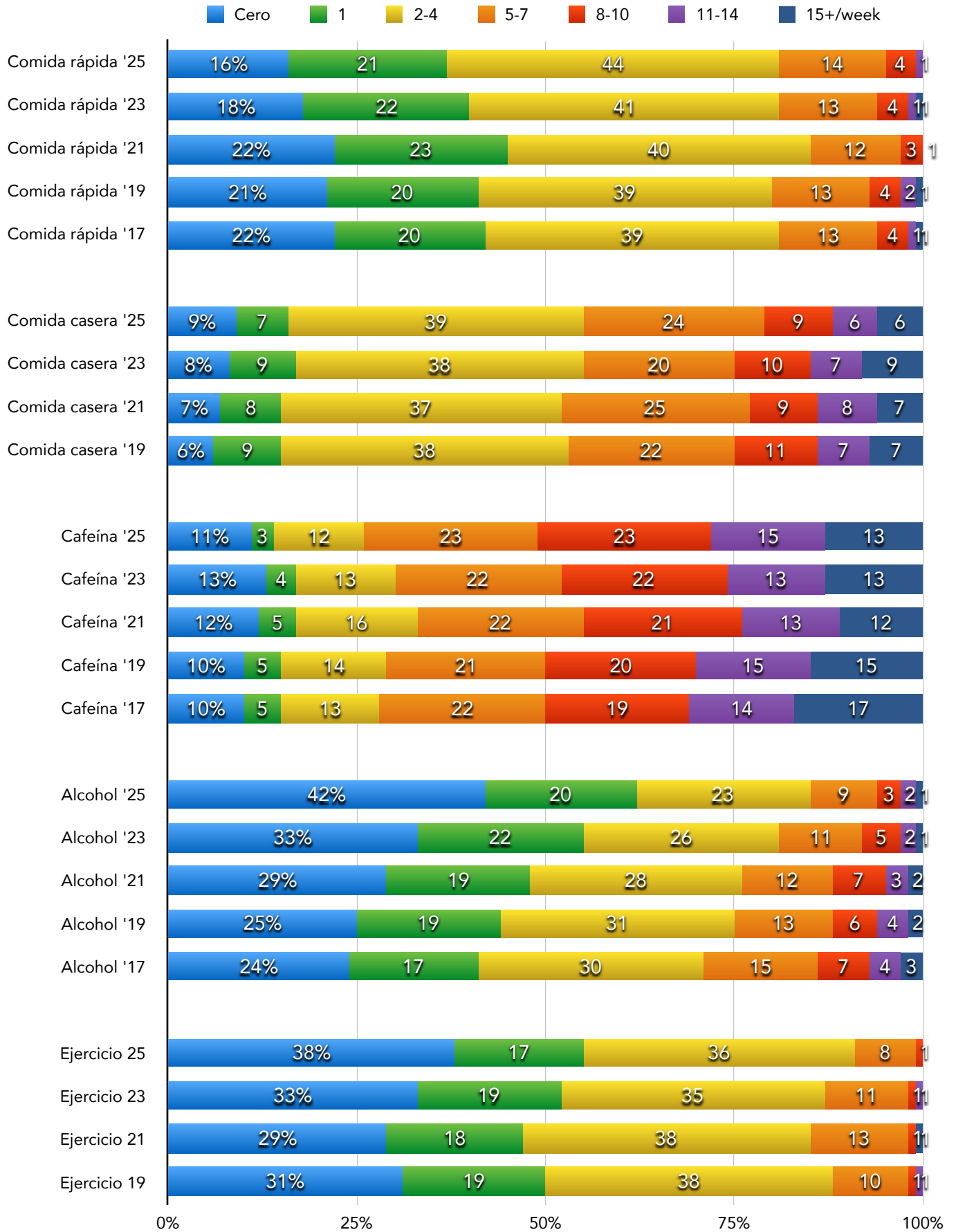
Uno de los bloques de preguntas que se ha repetido en varias ediciones de la encuesta aborda los hábitos de salud. La **Figura 43** muestra el consumo de comida rápida, comidas preparadas por uno mismo, cafeína y alcohol, así como la práctica de ejercicio durante una semana laboral. Para comparar los resultados a lo largo de los años, las tasas de participación en esta pregunta fueron de 1.497 en 2017, 1.365 en 2019, 1.197 en 2021 y 1.589 en 2023. Cabe señalar que la participación internacional en esta encuesta no comenzó hasta 2021.

La encuesta de 2025 incluyó una nueva pregunta: «¿Cuál es su bebida con cafeína preferida?». Entre las 1.204 respuestas, la opción más frecuente fue el café (58%), seguido de refrescos (16,4%), té (15,5%) y bebidas energéticas (9%). Otras fuentes de cafeína líquida mencionadas fueron el agua con cafeína y, como expresó con elocuencia una persona participante, «¡Cualquiera!».

Uno de los aspectos más destacados de los datos de 2025 es la disminución tanto en el consumo de alcohol como en la práctica de ejercicio.

Figura 43: Alimentación, bebida y ejercicio en una semana laboral habitual

(2025 n=1.363)



La encuesta de 2025 incluyó varias preguntas de carácter más ligero para equilibrar otras más serias relacionadas con el empleo y la viabilidad profesional. Una de ellas preguntaba si las personas participantes tenían mascota. De las 489 personas que respondieron a esta pregunta, el 51% indicó tener mascota; el 19% no tenía debido a su trabajo; el 10% no tenía por otros motivos; el 15% no tenía y no deseaba tener; y el 5% prefirió no responder.

Las mascotas más habituales entre profesionales de regiduría fueron gatos (60%), perros (49%), reptiles (2%), peces (2%) y las aves (2%), ya que se permitía seleccionar más de una opción. También se mencionaron conejos, gallinas y cobayas.

Las mascotas más populares entre los administradores de escenario eran los gatos (60%), los perros (49%), los reptiles (2%), los peces (2%) y las aves (2%), ya que los participantes podían indicar más de un tipo de mascota. Los participantes también señalaron tener conejos, pollos y conejillos de indias.

Un conjunto de preguntas se dirigió exclusivamente a quienes trabajan principalmente en Estados Unidos, al estar relacionadas con cuestiones fiscales y sindicales. La encuesta preguntaba si, en su trabajo más reciente, habían recibido un formulario fiscal W-2 o 1099 del IRS. El formulario W-2 corresponde a personas empleadas por cuenta ajena e implica que la empresa asume una parte significativa de los impuestos. El formulario 1099 se utiliza para trabajadores autónomos, que asumen íntegramente el pago de sus impuestos, lo que puede resultar más atractivo para las productoras. Las personas autónomas establecen sus propios horarios, aportan su propio equipo y suelen ser responsables del resultado final del proyecto, más que del trabajo diario.

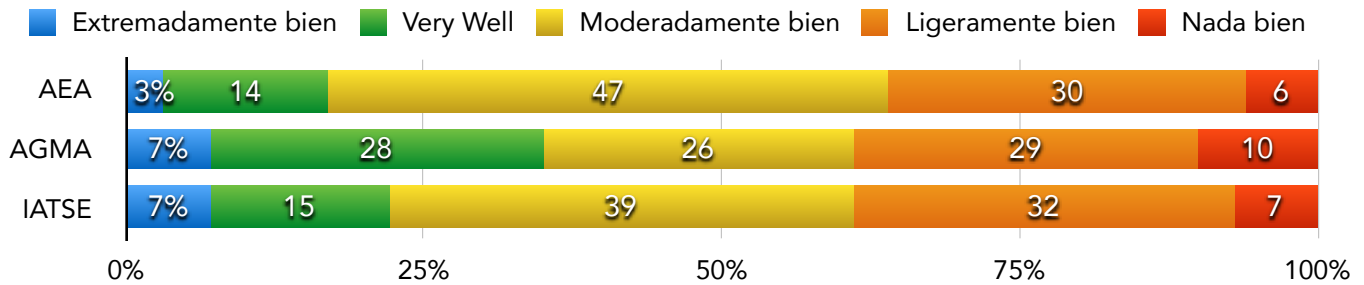
De las 887 respuestas, el 68% indicó haber recibido un formulario W-2 como personal empleado, el 26% un 1099 como trabajador autónomo y el 6% desempeñaba puestos no remunerados.

Entre las 866 personas que respondieron a la pregunta sobre afiliación sindical, el 55% indicó pertenecer a un sindicato, lo que supone un ligero aumento respecto a la encuesta de 2023. Es posible pertenecer a más de un sindicato: 410 personas indicaron pertenecer a Actors' Equity Association (AEA), 63 a American Guild of Musical Artists (AGMA), 44 a International Alliance of Theatrical Stage Employees (IATSE), 14 a Screen Actors Guild - American Federation of Television and Radio Artists (SAG-AFTRA), 6 a American Guild of Variety Artists (AGVA) y 11 a uno o más sindicatos adicionales del ámbito de las artes escénicas.

Una pregunta nueva este año abordó la percepción del apoyo recibido por parte de los sindicatos. No todas las personas respondieron a ambas preguntas, y esta segunda solo se presenta para aquellos casos con al menos 20 respuestas, con el fin de garantizar el anonimato de las personas participantes y la solidez estadística de los datos.

Figura 44: Nivel de apoyo por sindicato

(AEA n=402, AGMA n=61, IATSE n=28)



Una última pregunta dirigida a profesionales en Estados Unidos abordaba si las leyes denominadas *Right-to-Work* —que prohíben a los sindicatos exigir la afiliación como requisito para trabajar bajo convenios sindicales— influyen en la decisión de afiliarse. De las 858 respuestas, solo el 8% indicó haber retrasado o evitado la afiliación sindical debido a la legislación estatal.

También se preguntó si el puesto de Assistant Stage Manager debería cambiar de denominación para reflejar mejor sus funciones. Una ligera mayoría (57% de 875 participantes) consideró que no era necesario. Las 379 personas que sí proponían un cambio sugirieron diversas alternativas, entre ellas Associate Stage Manager, Backstage Manager, Deck Manager o Deck Stage Manager, así como simplemente Stage Manager, con la intención de otorgar una jerarquía equivalente. Muchas de ellas subrayaron la importancia de poner en valor el carácter de trabajo en equipo dentro de la regiduría.

Asimismo, se preguntó a las personas participantes qué herramientas de software utilizan en su trabajo de regiduría [Figura 45]. Esta cuestión se limitó a quienes trabajan en Estados Unidos, ya que algunas aplicaciones —especialmente las móviles— pueden estar restringidas a determinados países. También se les pidió que indicaran si recomendarían las aplicaciones utilizadas. Entre las cinco más empleadas, QLab fue, con diferencia, la más recomendada, seguida de Adobe Acrobat, Show Stopwatch, GoodNotes y distintas aplicaciones de cálculo de tiempos utilizadas para sumar duraciones de funciones.

Por último, la encuesta preguntó a las personas participantes en Estados Unidos sobre libros de regiduría. Aunque el 25% de las 835 respuestas indicó no haber leído ninguno, la Figura 46 recoge los títulos más habituales. Dos aportaciones frecuentes en respuestas abiertas fueron *The Dance and Opera Stage Manager's Toolkit*, de Fenty y Kay, y *The Beginner's Guide to Opera Stage Management*, de Ranno. Aunque *The Backstage Guide to Stage Management* fue el libro más leído, *The Stage Manager's Toolkit* fue el más recomendado. Los tres títulos con mayor número de recomendaciones fueron *The Stage Manager's Toolkit* (24% de las 491 personas que habían leído al menos un libro de regiduría), *The Backstage Guide to Stage Management* (22%) y *Stage Management Theory as a Guide to Practice* (14%).

Uno de los objetivos para la encuesta de 2027 es ampliar tanto las preguntas sobre software como las relativas a libros para incluir otros países. El autor de la encuesta destaca especialmente *Stage Managing the Arts in Canada*, de Winston Morgan.

Figura 45: Software y aplicaciones para la regiduría (EE. UU.)

(n=891)

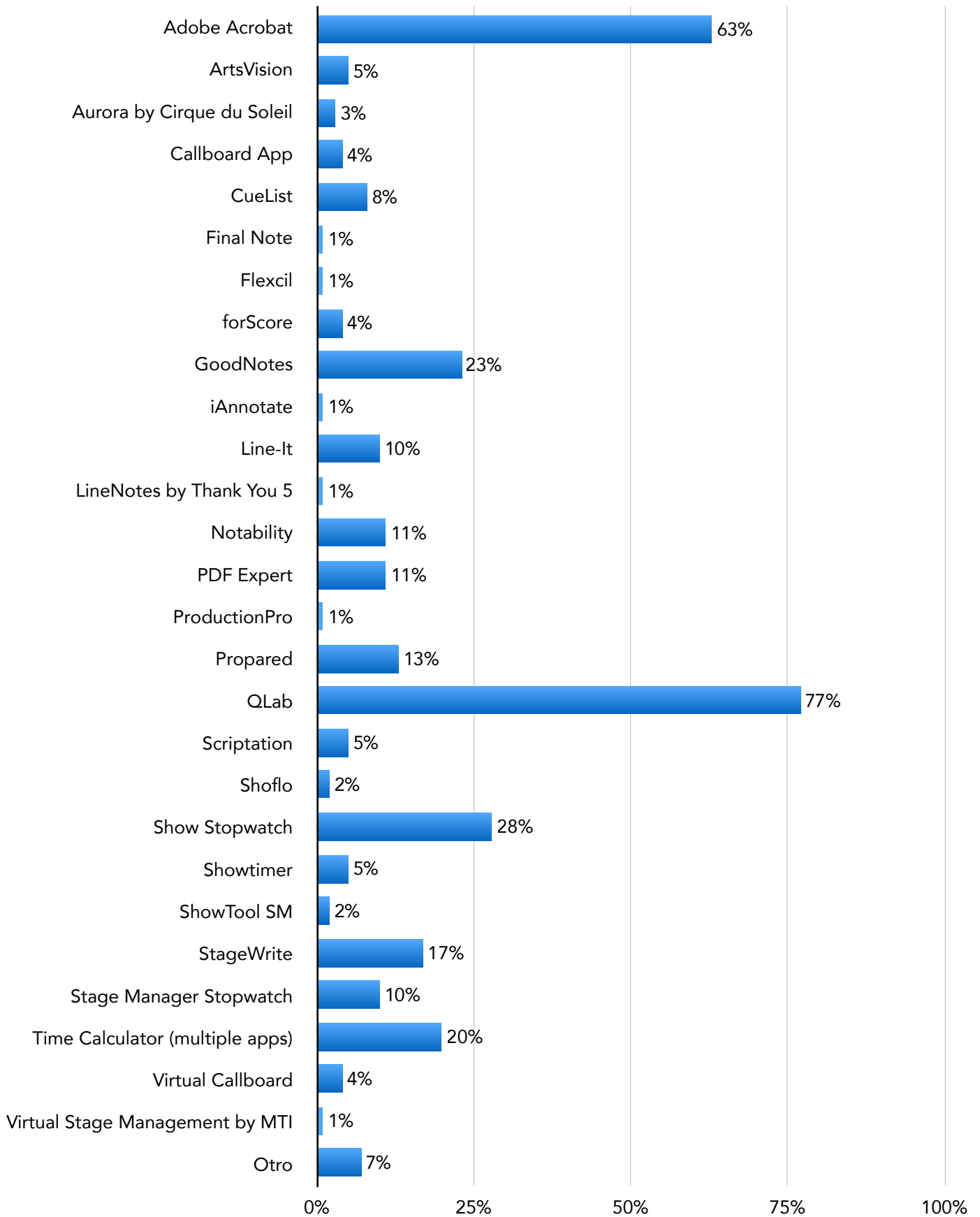
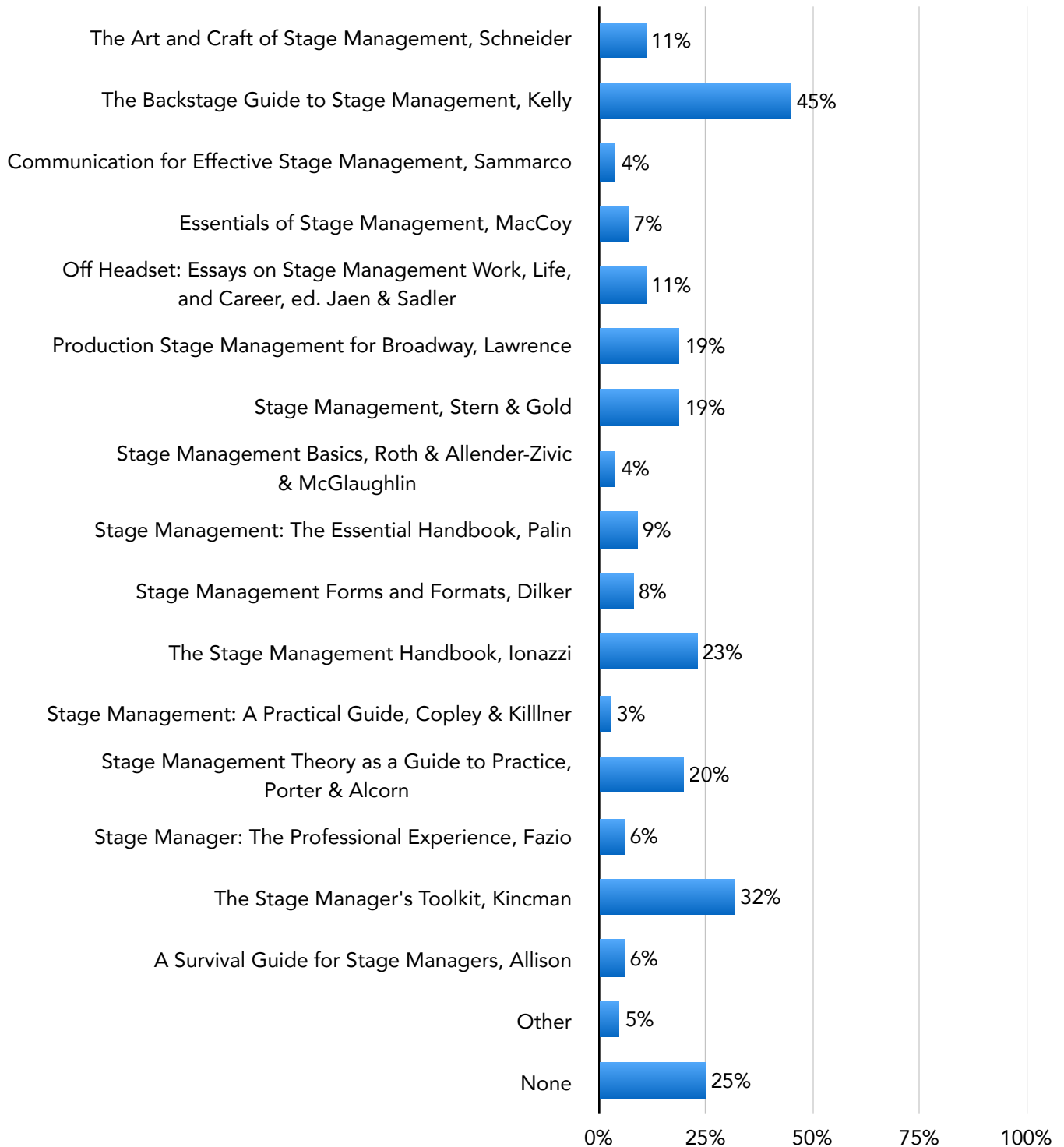


Figura 46: Libros sobre regiduría (EE. UU.)



SECCIÓN III: EMPLEO

La Organización Mundial de la Salud declaró el fin de la emergencia sanitaria por COVID-19 en mayo de 2023, si bien muchas voces señalaron que el fin de la emergencia no implicaba necesariamente el final de la pandemia. No obstante, en octubre de 2025 resultaba pertinente evaluar el impacto de la COVID-19 en el contexto posterior a la pandemia.

La encuesta replicó preguntas sobre ingresos y gastos procedentes de la *Big Freelancer Survey* del Reino Unido. Las **Figuras 47 y 48** se presentan por agrupaciones de países (AUS n=31/31, CAN n=112/111, DEU n=80/79, DNK n=22/22, ESP n=51/51, UK n=110/110, USA n=856/854, MULTI n=56/55). Cabe señalar que entre 438 y 416 participantes consideraron que esta pregunta no les resultaba aplicable, bien porque no trabajaban en regiduría antes de la pandemia, bien porque no han desempeñado funciones de regiduría en el último año

Figura 47: Ingresos de la regiduría en comparación con los niveles previos a la pandemia

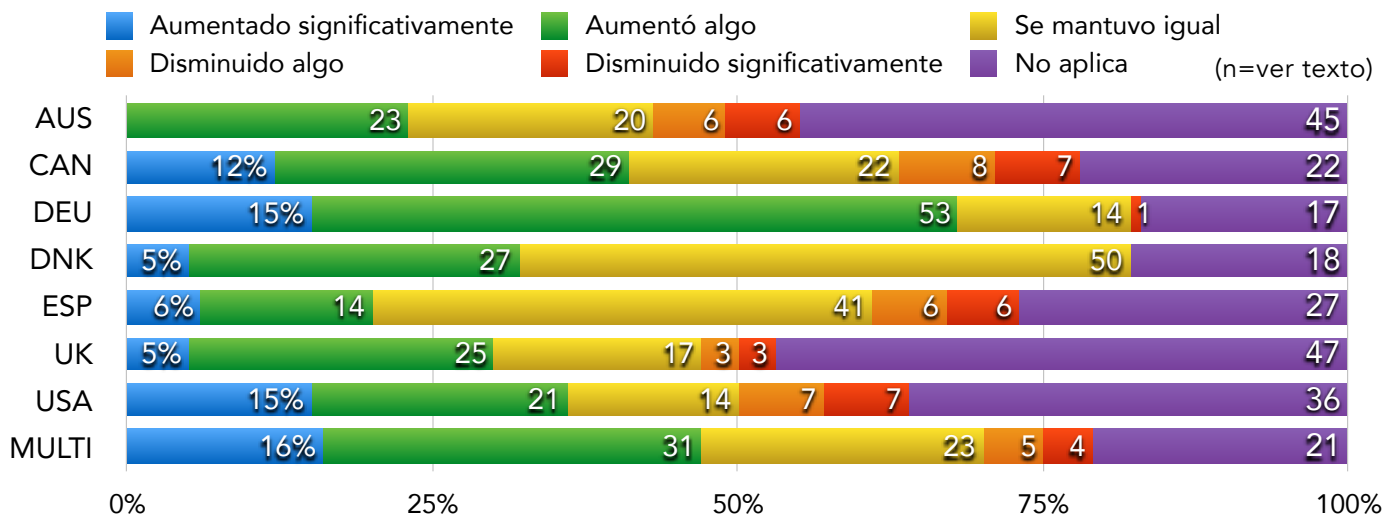
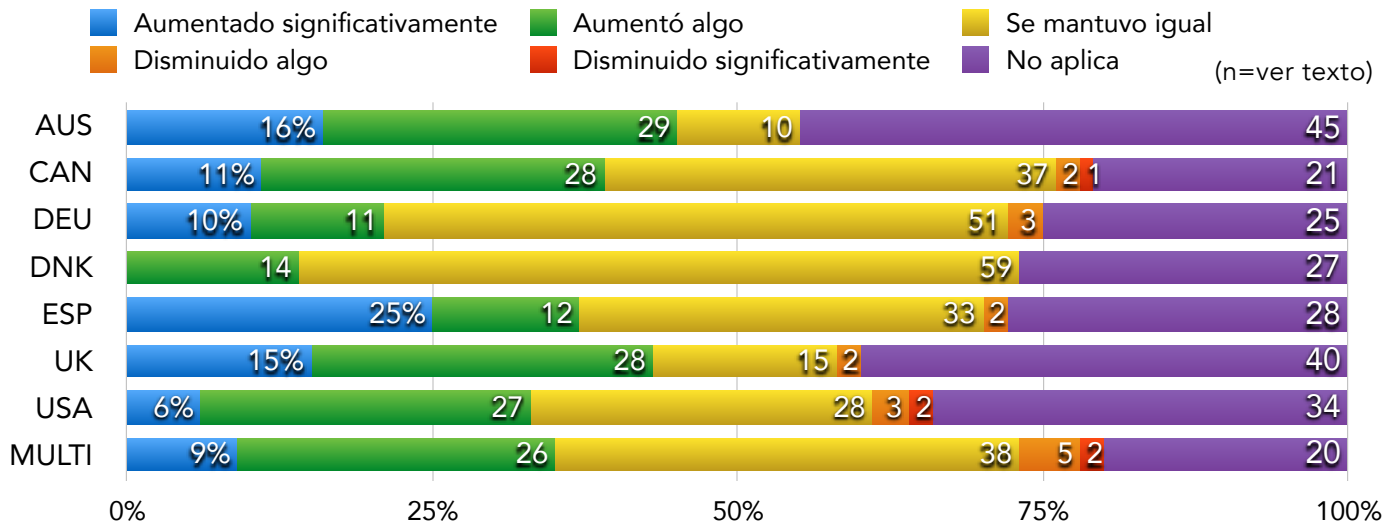


Figura 48: Gastos relacionados con la regiduría en comparación con los niveles previos a la pandemia



Existen múltiples factores que influyen en el aumento de los ingresos, como una mayor experiencia profesional y una red de contactos más amplia, así como factores que incrementan los gastos, entre ellos el aumento general del coste de vida. En este contexto, la encuesta también incluyó preguntas sobre asequibilidad con el fin de evaluar si los ingresos en regiduría son suficientes para afrontar cuatro posibles situaciones vitales. Cabe señalar que esta asequibilidad puede variar según la región dentro de un mismo país o en función de si se trabaja en una gran área metropolitana.

Figura 49: Asequibilidad con un salario de regiduría - Australia (n=25)

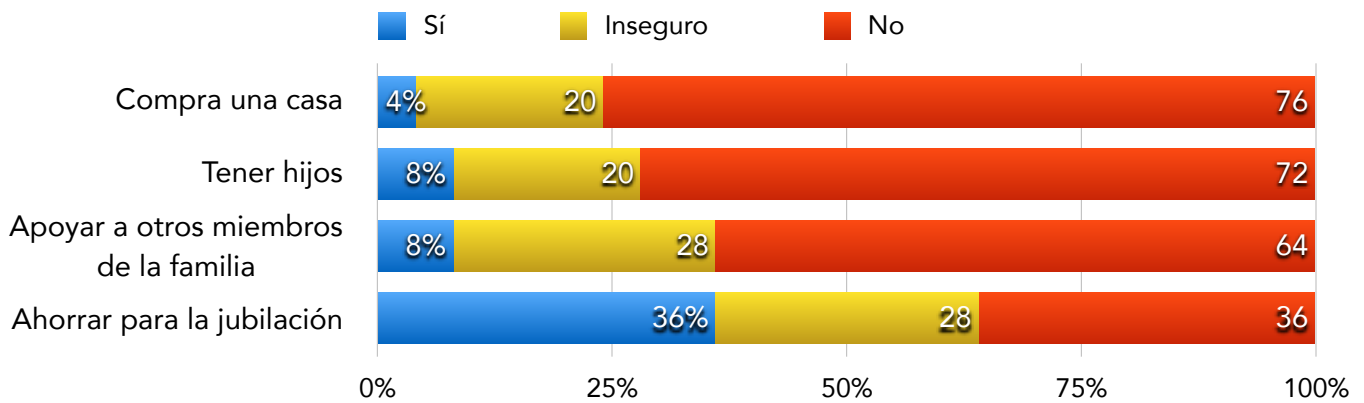


Figura 50: Asequibilidad con un salario de regiduría - Canadá (n=97)

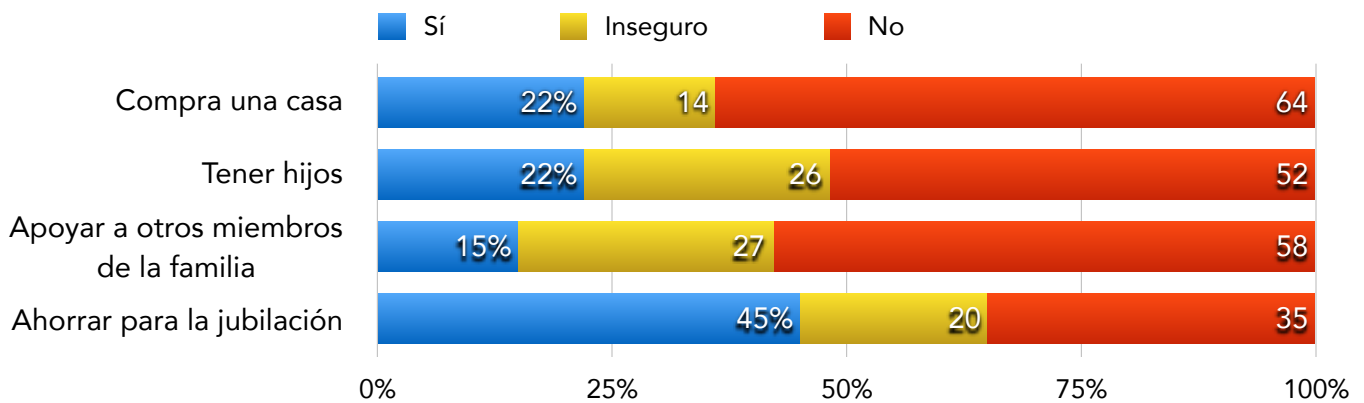


Figura 51: Asequibilidad con un salario de regiduría - Alemania (n=78)

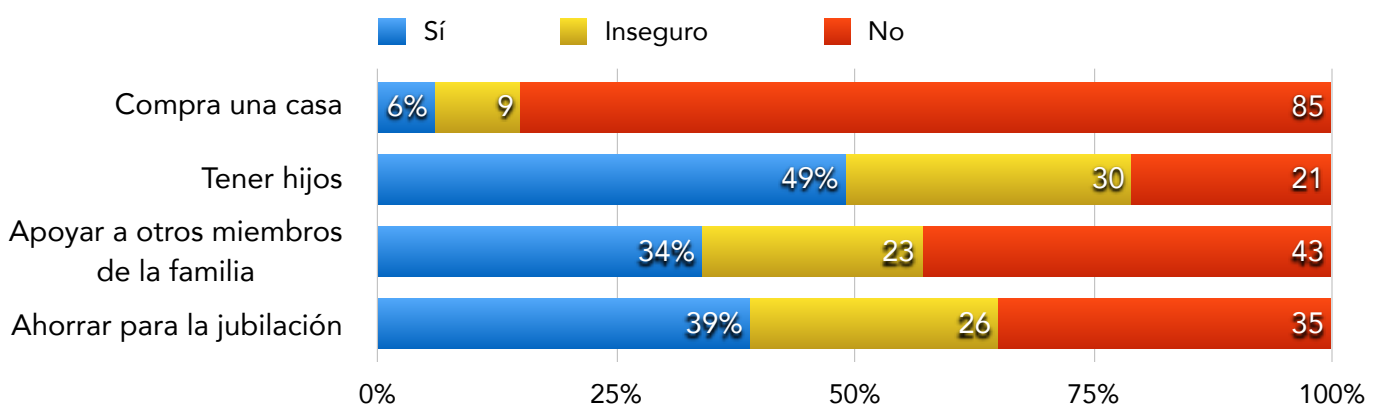


Figura 52: Asequibilidad con un salario de regiduría - Dinamarca

(n=20)

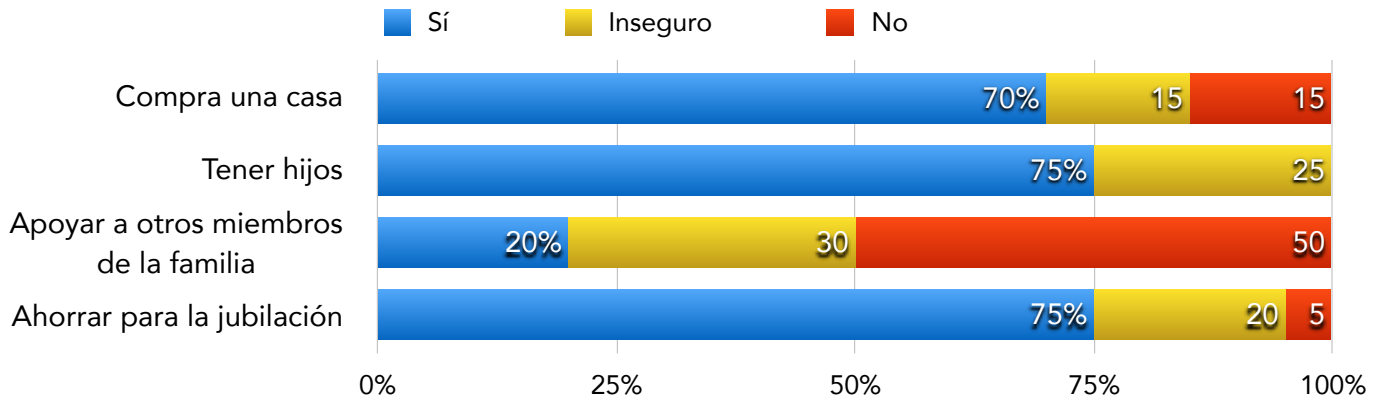


Figura 53: Asequibilidad con un salario de regiduría - España

(n=47)

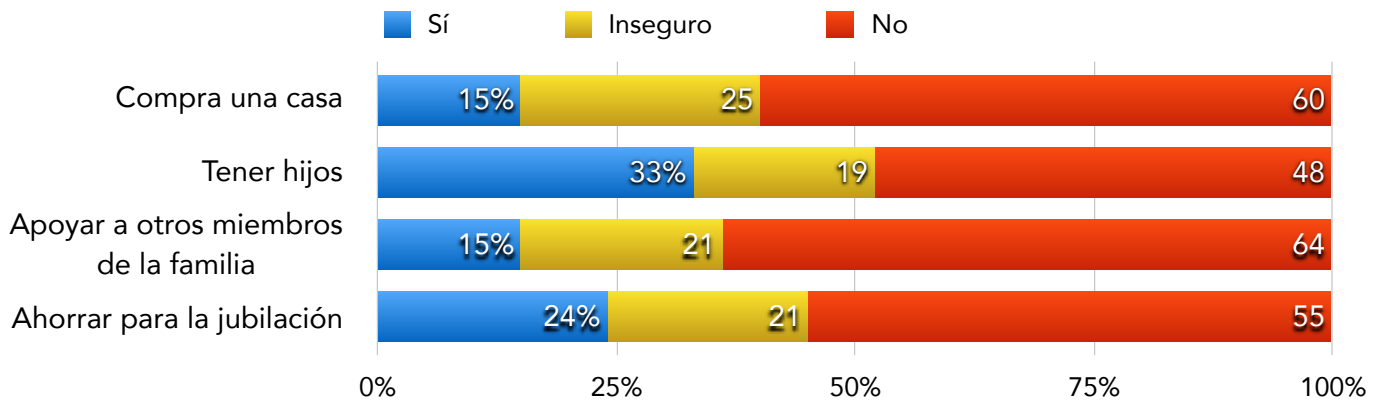


Figura 54: Asequibilidad con un salario de regiduría - Reino Unido

(n=101)

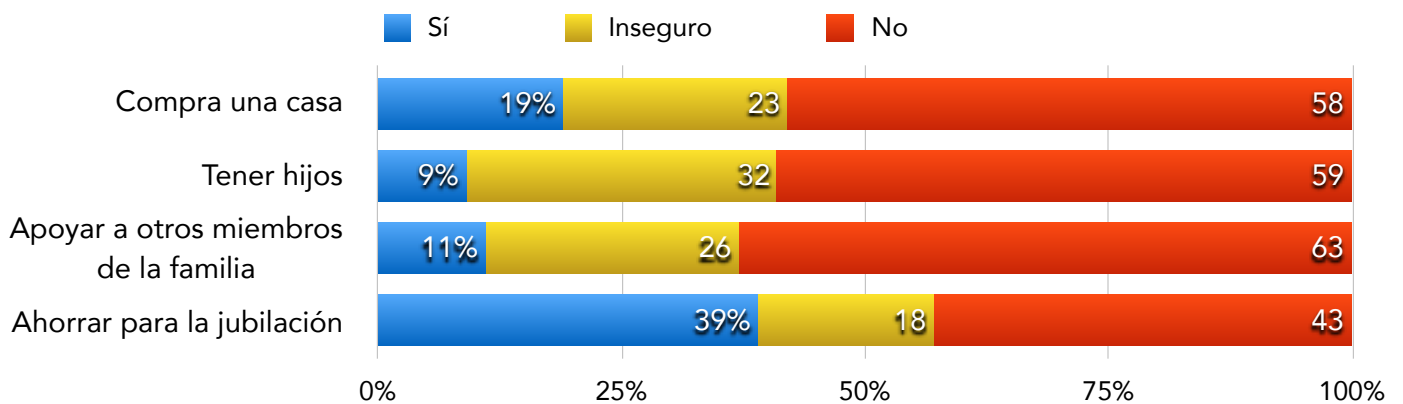


Figura 55: Asequibilidad con un salario de regiduría - Estados Unidos

(n=688)

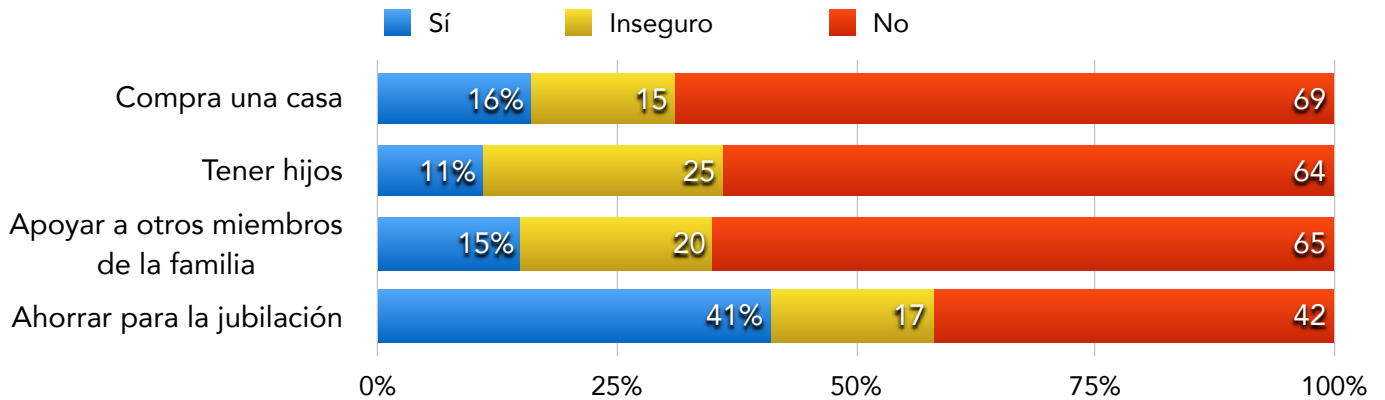
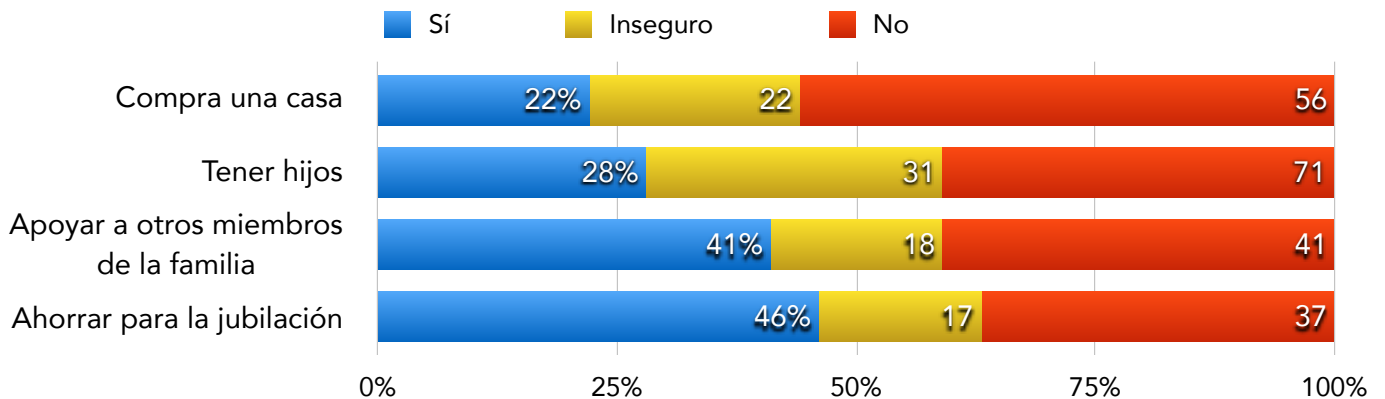


Figura 56: Asequibilidad con un salario de regiduría - Grupo multinacional

(n=54)



El cambio más significativo respecto a la encuesta de 2023 fue la disminución de la asequibilidad del acceso a la vivienda en numerosos países. Dinamarca se sitúa a la cabeza en términos de asequibilidad para la regiduría. Para analizar esta cuestión con mayor detalle, la encuesta también preguntó qué proporción de los ingresos anuales de cada participante procede del trabajo en regiduría. **La figura 57** muestra el porcentaje de ingresos anuales correspondientes a los doce meses previos (octubre de 2024 – octubre de 2025) por agrupaciones de países (AUS n=25, CAN n=97, DEU n=78, DNK n=20, ESP n=47, UK n=101, USA n=702, MULTI n=54). Se incluyen también los datos de 2023 y 2021 para ilustrar cómo, en algunos países, el empleo en regiduría se ha moderado tras el repunte registrado en 2023, mientras que en otros se ha mantenido estable o incluso ha mejorado. No se dispone de datos anteriores para Alemania ni Dinamarca, y en el caso de España solo existen datos correspondientes a 2023.

La figura 58 analiza los datos de Estados Unidos en función de la afiliación sindical (n=650), en comparación con análisis equivalentes de 2023 (n=482) y 2021 (n=314). Los valores se mantienen relativamente estables desde 2023; sin embargo, las personas afiliadas a sindicatos siguen obteniendo una proporción significativamente mayor de sus ingresos anuales a partir del trabajo en regiduría que quienes no están afiliadas.

Figura 57: Porcentaje de ingresos anuales provenientes de la regiduría por país (n=ver texto)

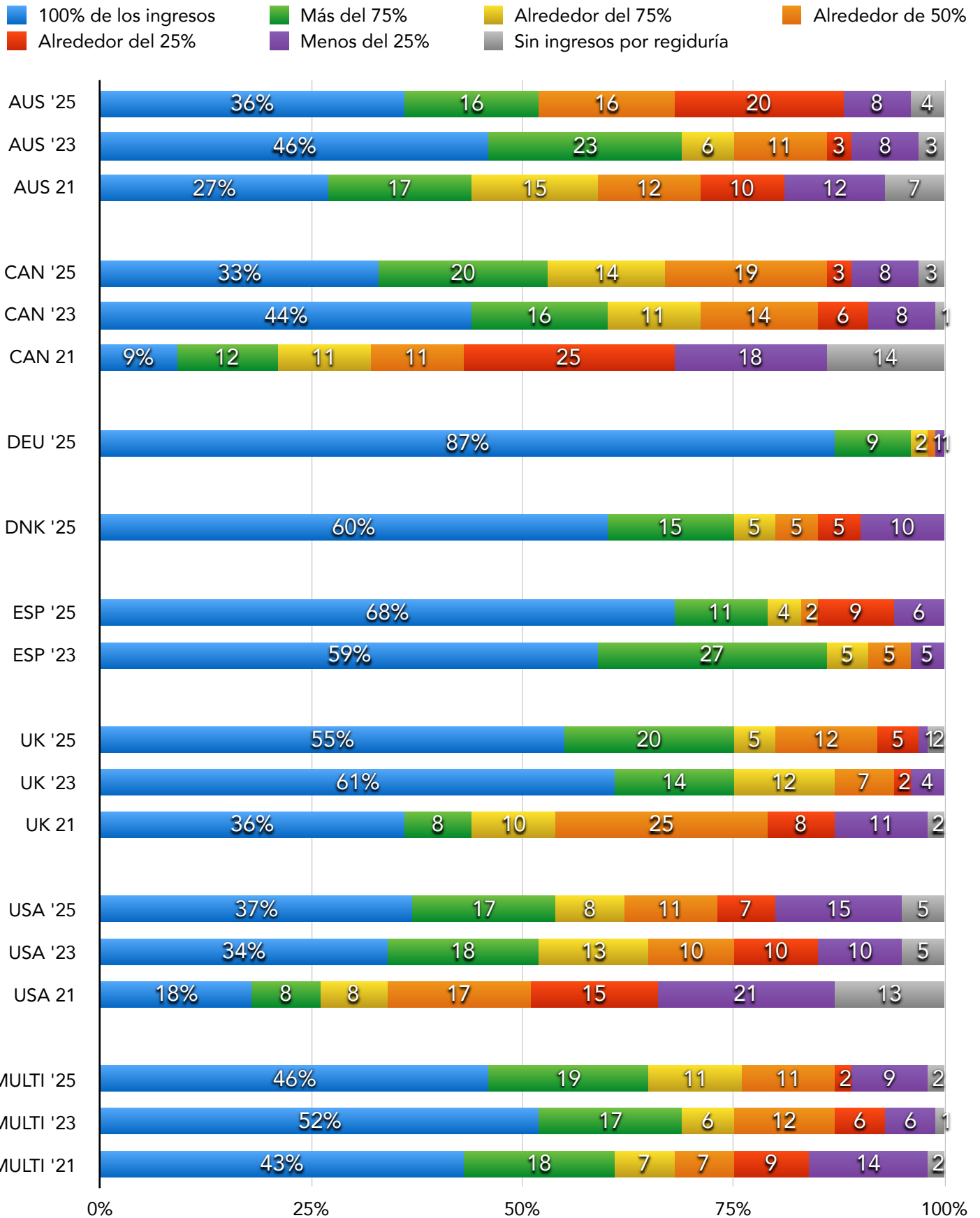
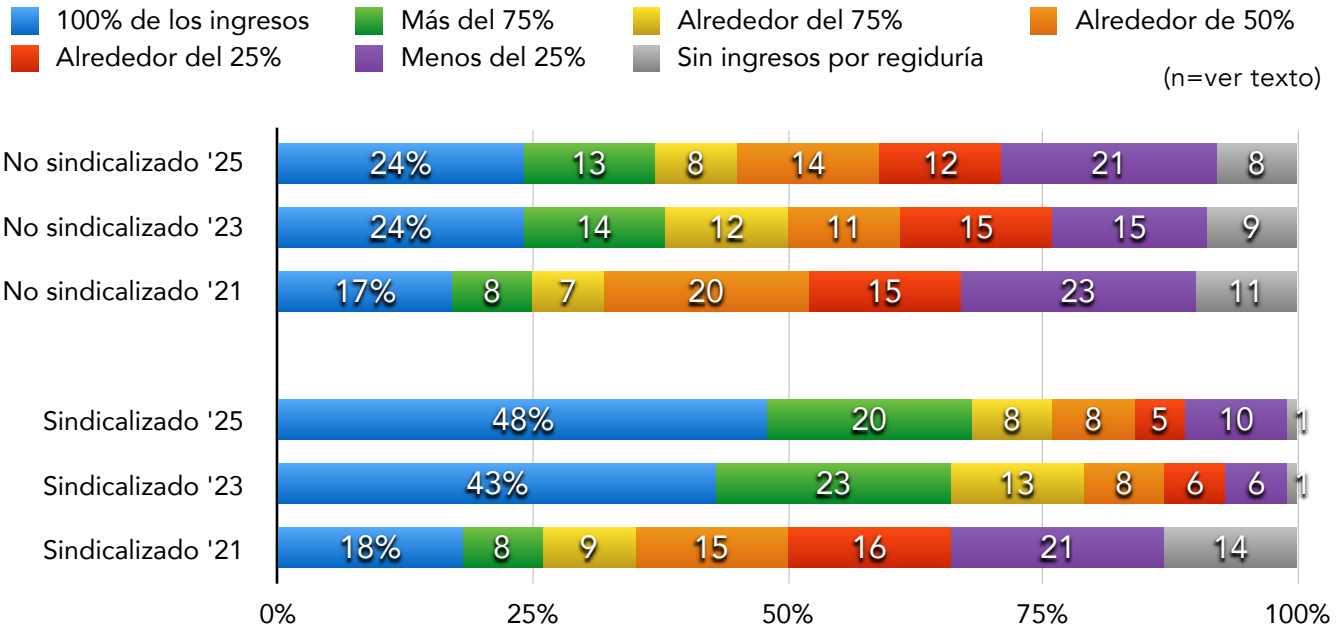


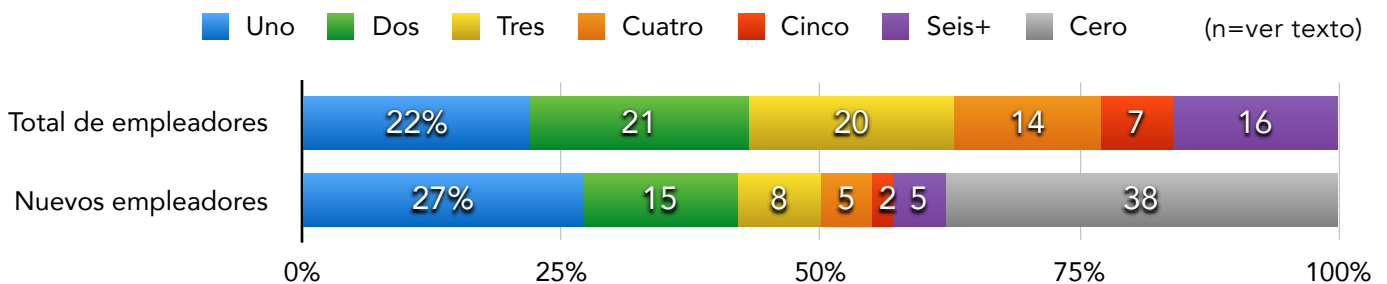
Figura 58: Porcentaje de ingresos anuales provenientes de la regiduría por afiliación a sindicatos



En 2025, las personas participantes (n=1.457) trabajaron entre 41 y 52 semanas — lo que equivale, en la práctica, a empleo a tiempo completo— en los siguientes puestos: Becario / Prácticas: <1%, PA: <1%, ASM: 5%, DSM: 6%, RSM: <1%, SM: 8%, PSM: 7%. En conjunto, el 27% de quienes respondieron trabajó al menos 41 semanas en funciones de regiduría, mientras que otras personas combinaron distintos puestos durante ese mismo periodo.

También resulta relevante el número de empleadores que una persona puede tener en un mismo año. La **Figura 59** analiza tanto el número total de empleadores (n=1.266) como el número de nuevos empleadores (n=1.234) entre octubre de 2024 y octubre de 2025.

Figura 59: Número de empleadores y nuevos empleadores durante los últimos 12 meses



Tras el gran desplazamiento hacia proyectos online, el trabajo ha vuelto casi por completo al formato presencial: solo el 3% indicó haber realizado regiduría en producciones online en los últimos dos años (octubre de 2023 – octubre de 2025; n=1.422), frente al 17% en 2023 (n=1.766) y el 39% en 2021 (n=1.301).

La encuesta ha incluido durante años una pregunta sobre la remuneración semanal, aunque hasta este año se limitaba a quienes trabajaban en Estados Unidos. Las Figuras 60–64 muestran los salarios

semanales en distintos países, expresados en su moneda local. Las personas que percibieron una tarifa única por proyecto prorratearon esa cantidad en equivalentes semanales para responder a esta pregunta.

Dado el tamaño de la muestra, los datos de Estados Unidos también se analizaron en función de la afiliación sindical [Figura 65], el género [Figura 66] y la raza [Figura 67]. Cabe señalar que estas tres últimas figuras requieren un análisis multifactorial completo, ya que no tienen en cuenta variables como los años de experiencia, el puesto desempeñado o la ubicación geográfica. En otras palabras, una persona puede percibir una remuneración menor al inicio de su carrera o al trabajar para una productora pequeña en un entorno rural, pero estos factores no se reflejan en los análisis actuales por afiliación sindical, género o raza.

Figura 60: Remuneración semanal en el proyecto más reciente (Australia)

(n=37)

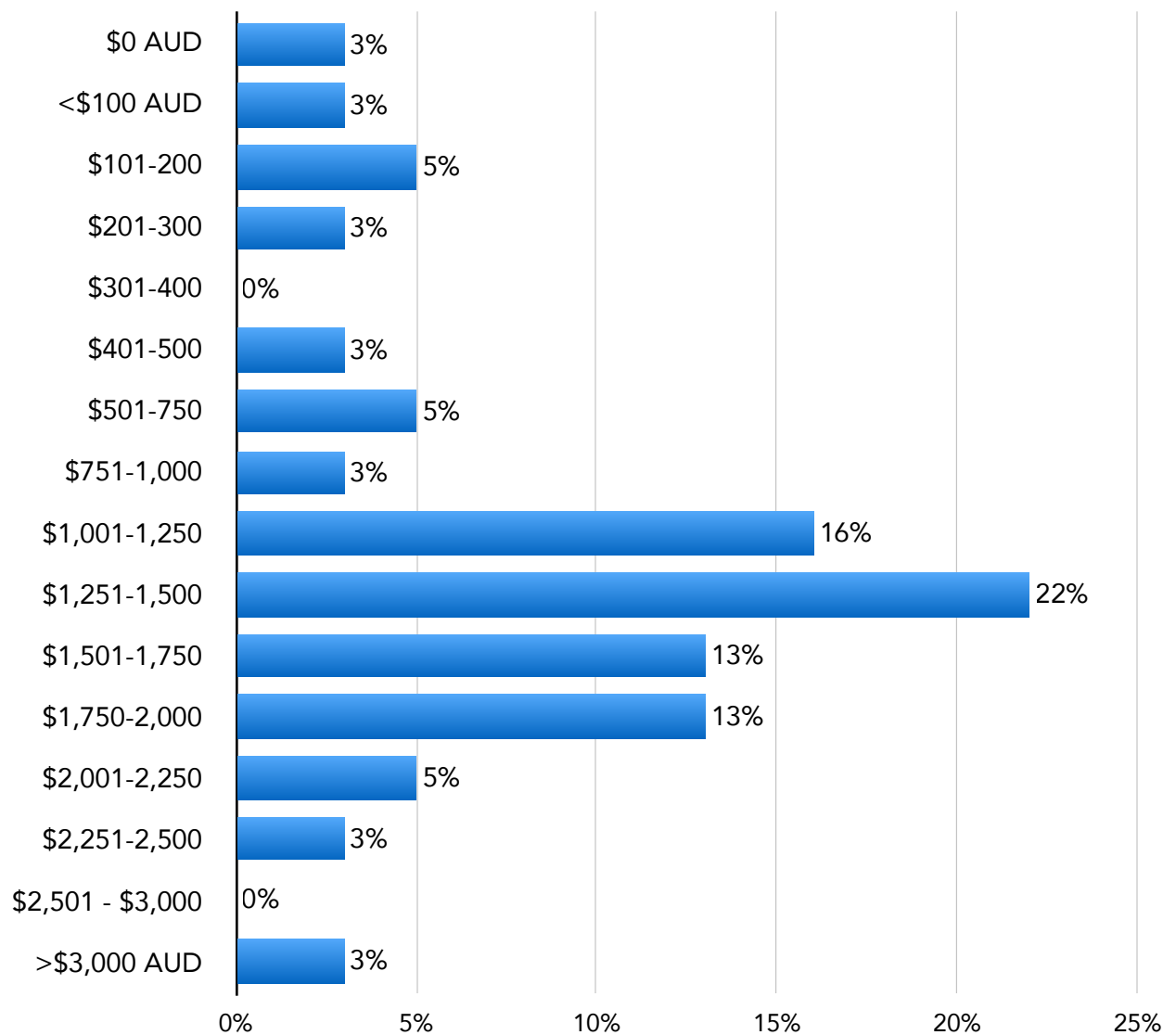
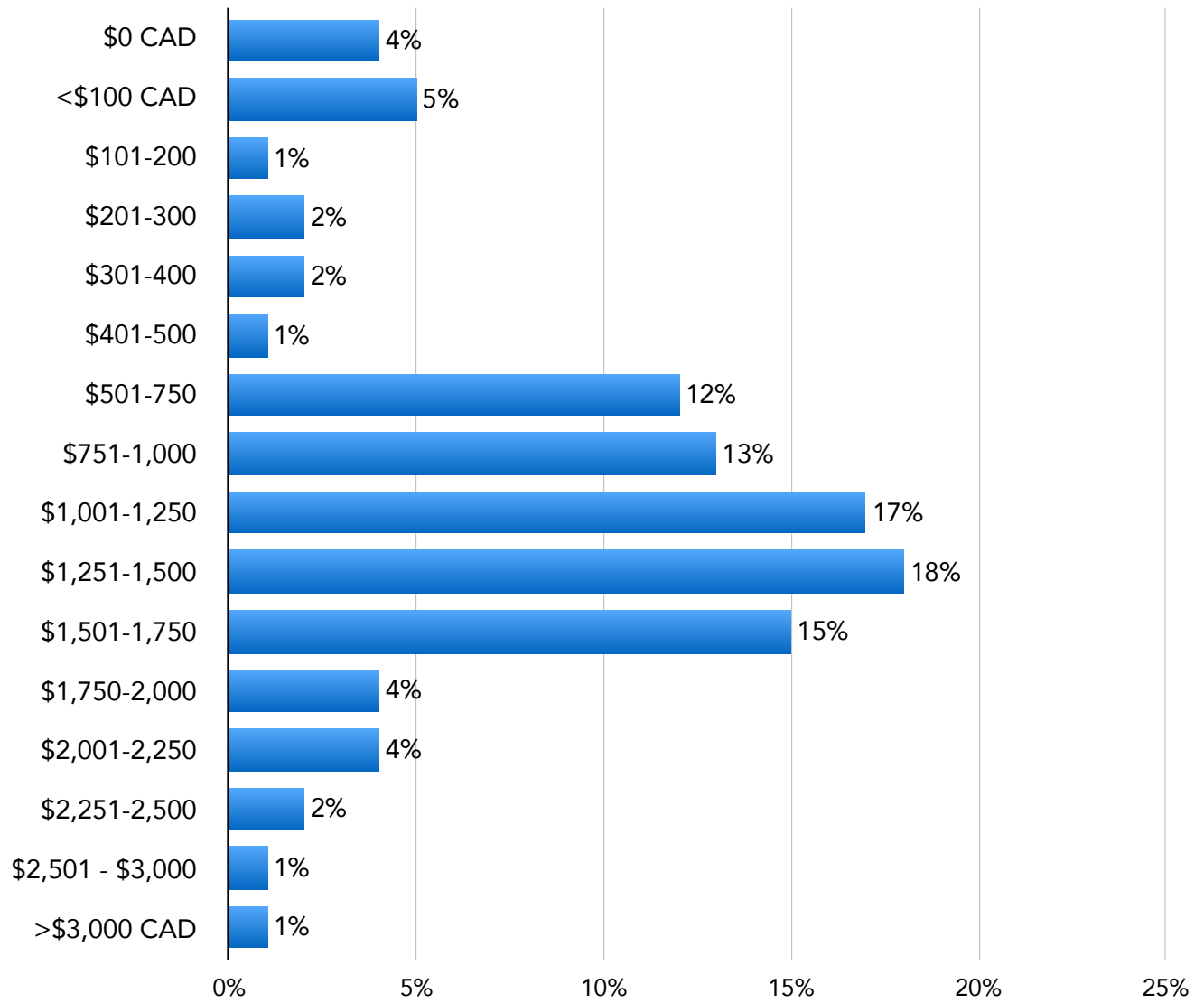


Figura 61: Pago semanal en el proyecto más reciente (Canadá)

(n=121)



(n=57)

Figura 62: Pago semanal en el proyecto más reciente (Alemania)

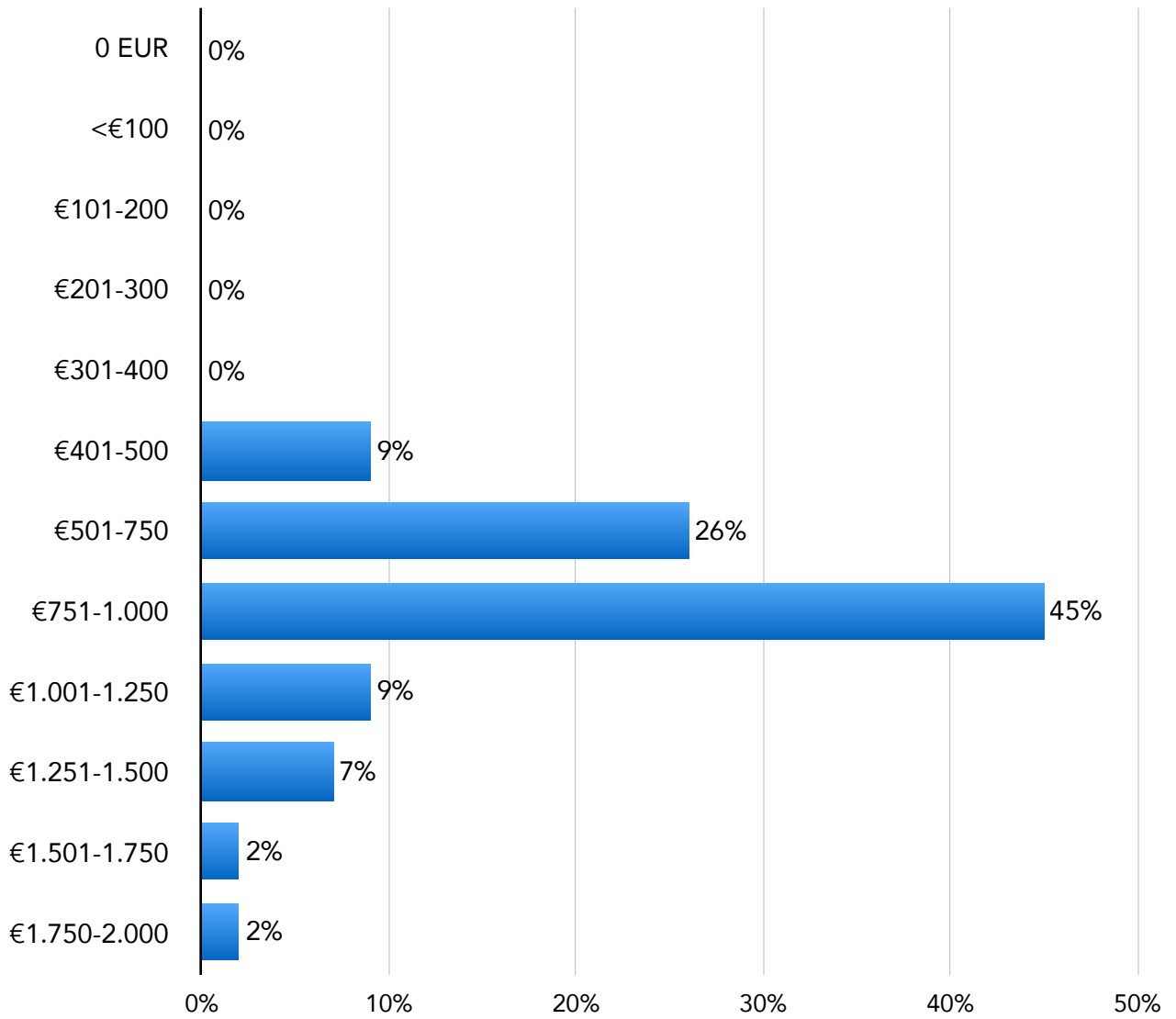


Figura 63: Remuneración semanal en el proyecto más reciente (Reino Unido)

(n=124)

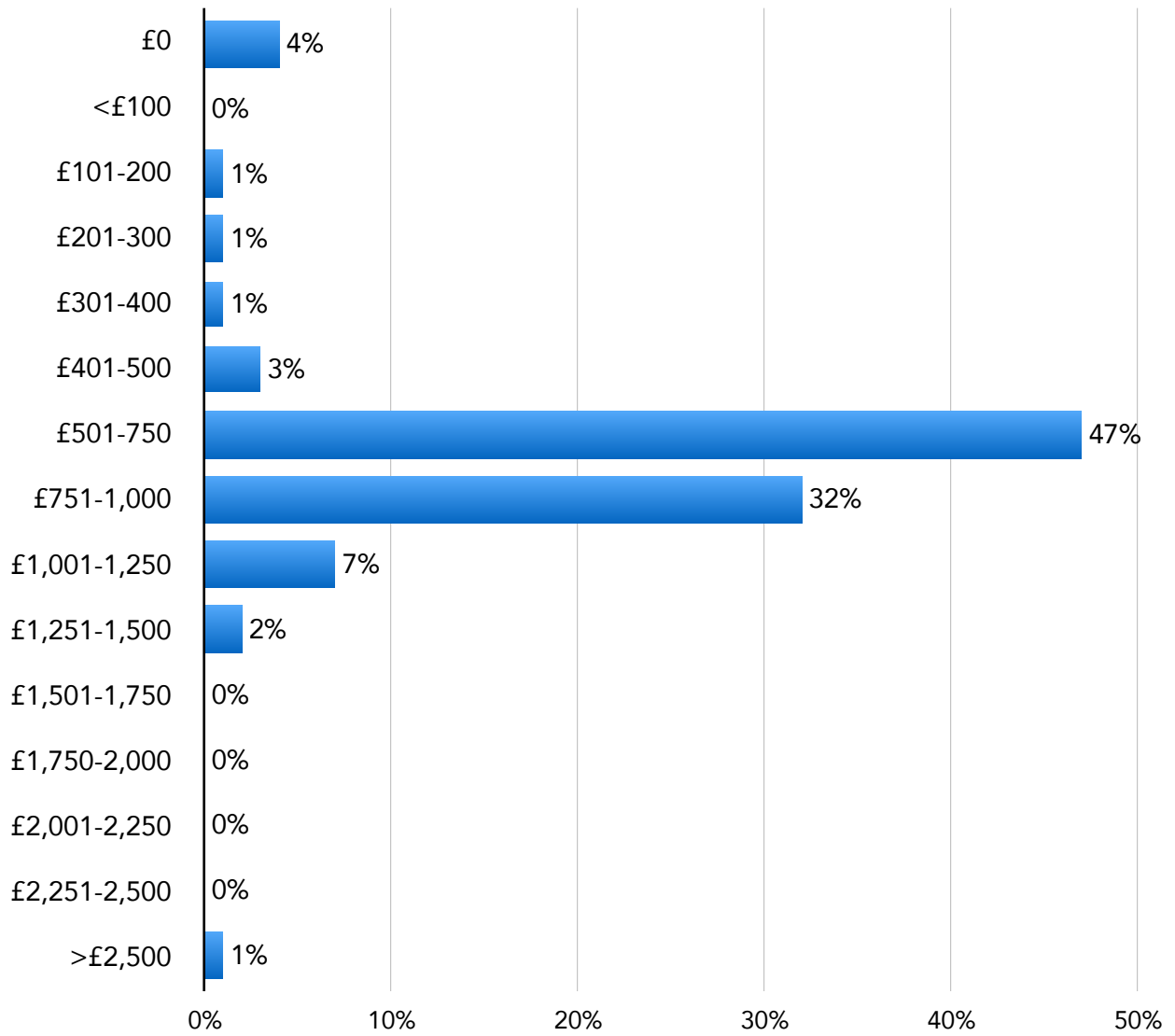
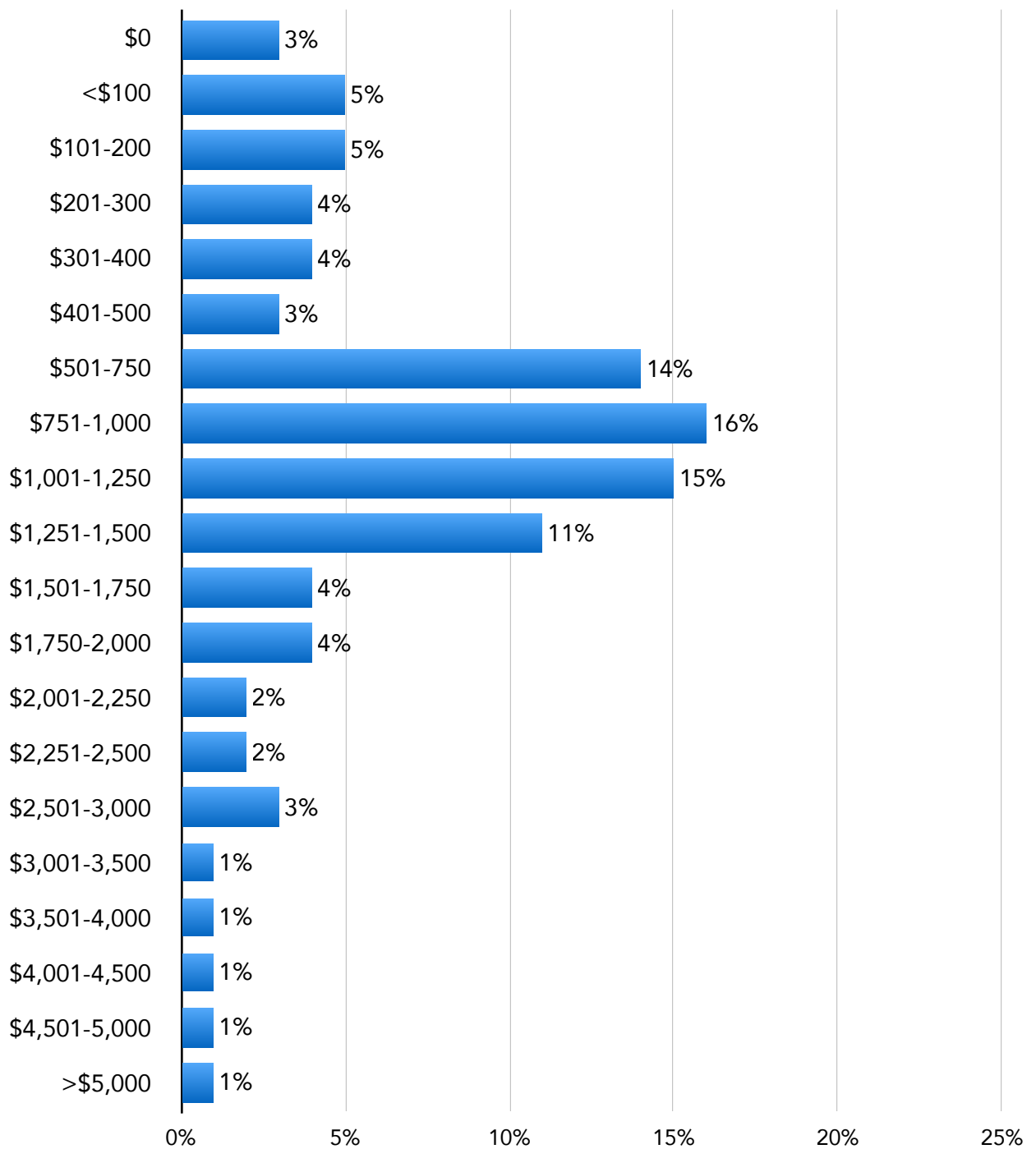


Figura 64: Pago semanal en el proyecto más reciente (EE. UU.)

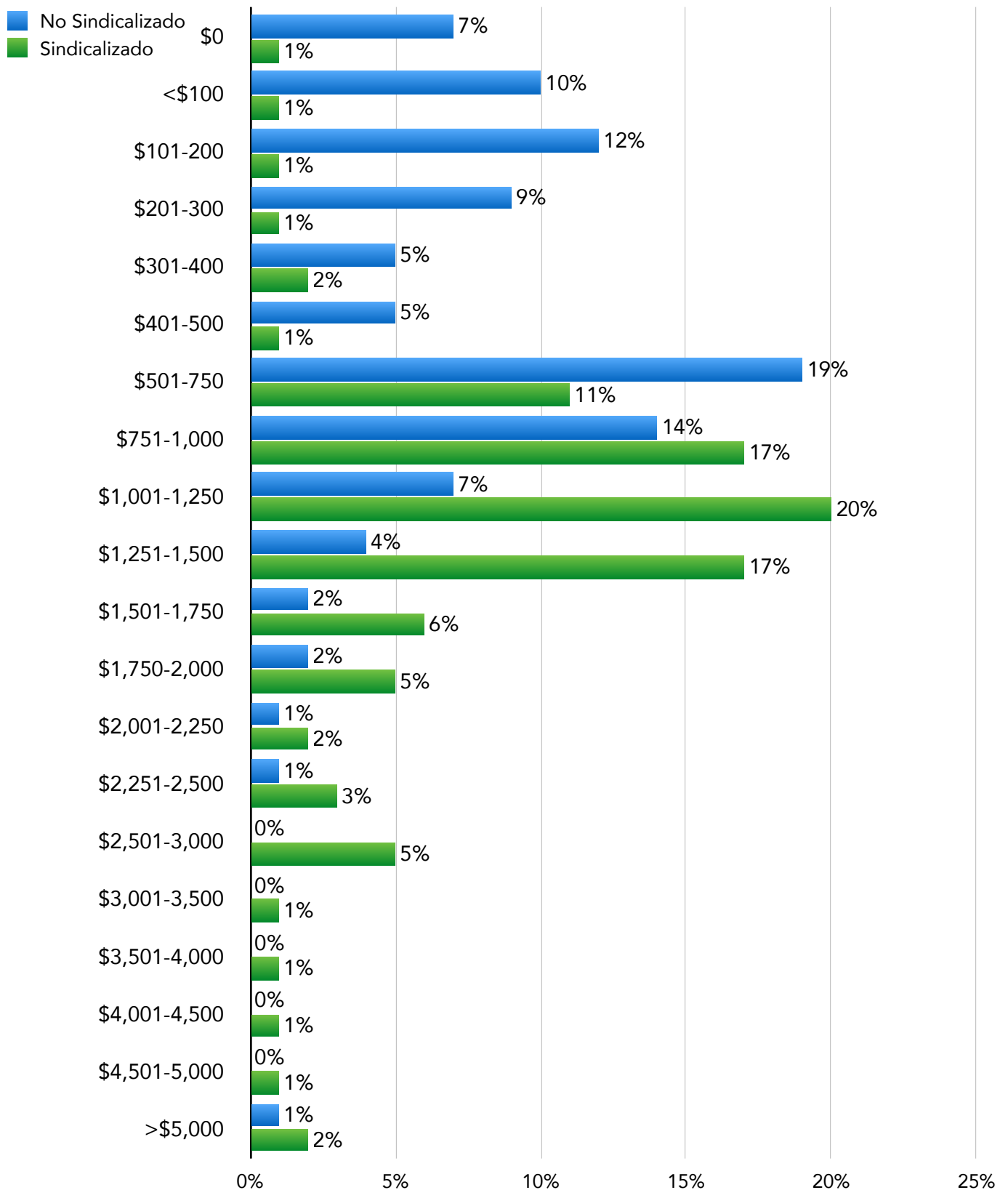
(n=665)



La encuesta también preguntó a profesionales de regiduría en Estados Unidos sobre su situación de desempleo en los últimos doce meses; esta cuestión se limitó a ese país debido a las diferencias en los sistemas de protección por desempleo. En 2025 (n=683), el 17% percibió prestaciones por desempleo, frente al 16% en 2023 (n=879). Esta cifra se mantiene muy por debajo del 51% registrado en 2021 y en línea con el 17% de 2019.

Figura 65: Pago semanal en el proyecto más reciente por estatus sindical (EE. UU.)

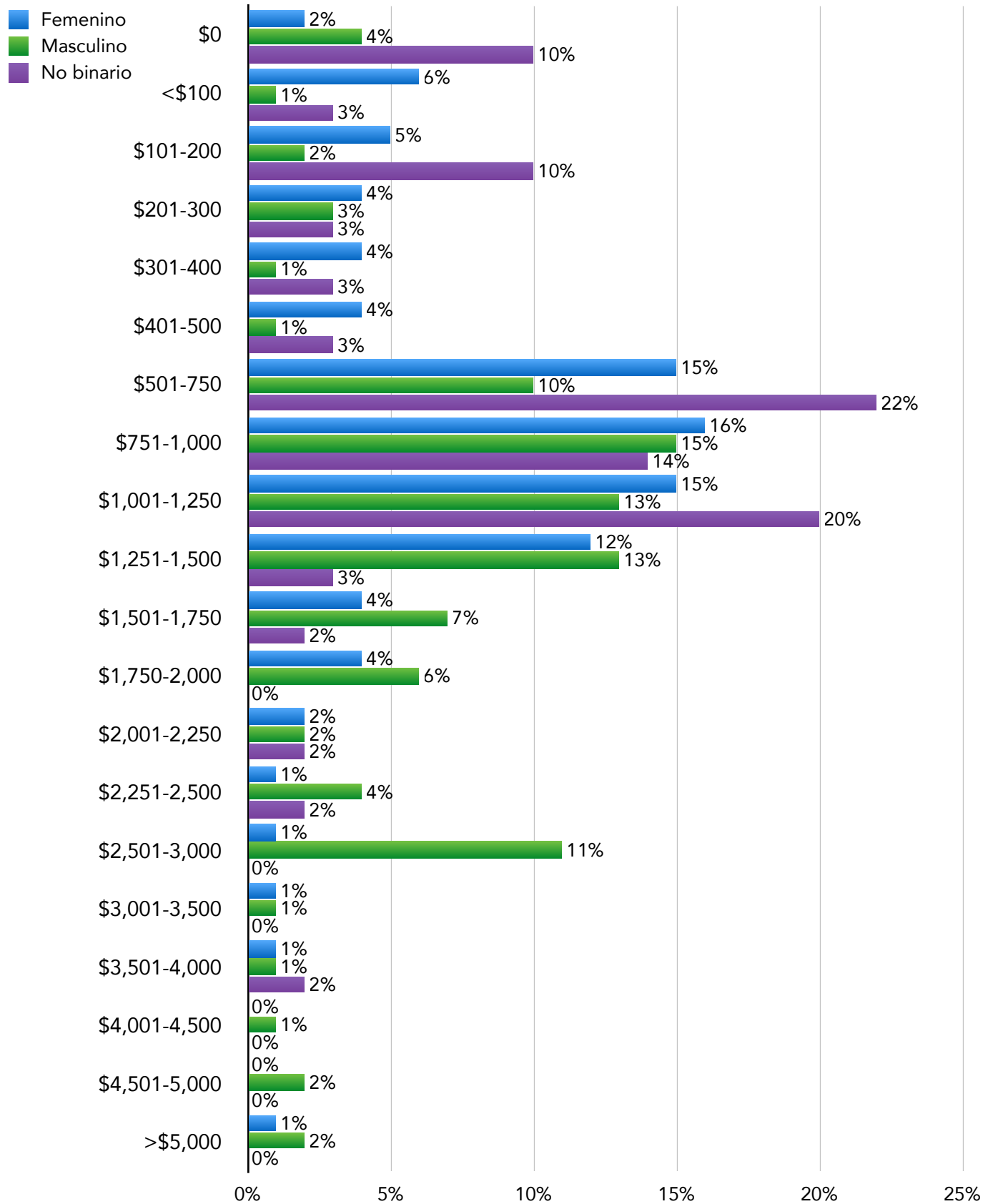
(n=636)



NOTA: Este análisis no tiene en cuenta variables como los años de experiencia, el puesto desempeñado o la ubicación geográfica.

Figura 66: Pago semanal en el proyecto más reciente por género (EE. UU.)

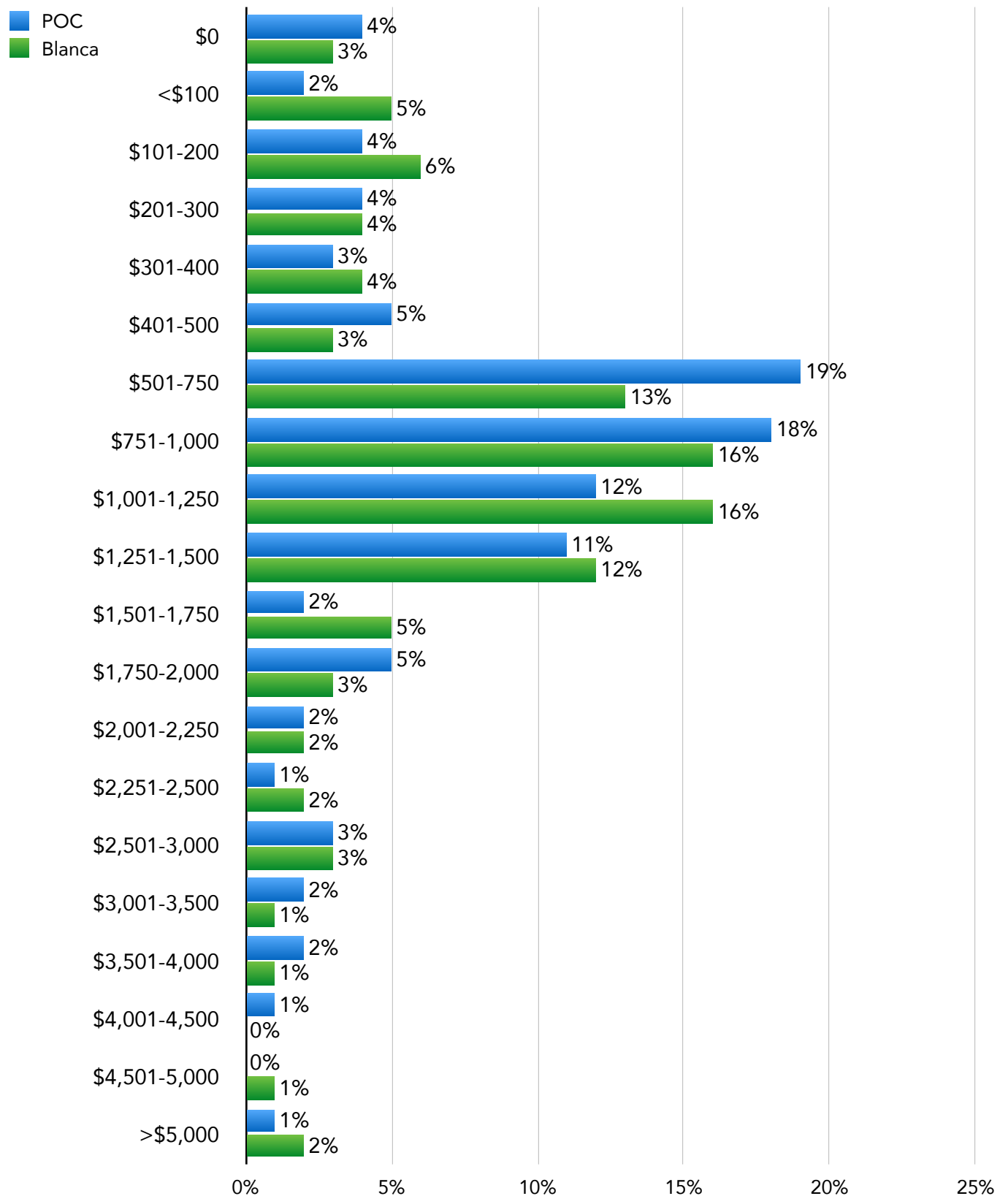
(n=658)



NOTA: Este análisis no tiene en cuenta variables como los años de experiencia, el puesto desempeñado o la ubicación geográfica.

Figura 67: Pago semanal en el proyecto más reciente por raza (EE. UU.)

(n=644)



NOTA: Este análisis no tiene en cuenta variables como los años de experiencia, el puesto desempeñado o la ubicación geográfica.

¿Cuál es el nivel de competencia para acceder a puestos de regiduría? Un total de 324 participantes indicaron que habían estado en posición de contratar a miembros de un equipo de regiduría. Al preguntarles por el número medio de candidaturas recibidas para un puesto (314 respuestas), el 54% indicó haber recibido entre 1 y 10 solicitudes; el 21%, entre 11 y 25; el 16%, entre 26 y 50; el 4%, entre 51 y 75; y otro 4%, más de 75. En 2023, estos porcentajes fueron 55/26/11/2/4 respectivamente.

Según sus propias estimaciones (n=318), el 17% señaló haber recibido más candidaturas en los últimos dos años, el 18% menos, el 23% no observó cambios y el 42% no disponía de datos suficientes para comparar. También se les preguntó si la calidad de las candidaturas había variado desde el inicio de la pandemia: el 5% consideró que había mejorado, el 33% que había empeorado, el 15% no percibió cambios y el 47% no contaba con datos suficientes para valorarlo.

Intérpretes y diseñadores suelen utilizar páginas web o portfolios digitales para promocionar su trabajo. Entre 1.378 respuestas, el 23% indicó utilizar una página web propia, mientras que el 24% (n=1.385) mantenía un portfolio digital dirigido a productoras. Esta es la primera edición de la encuesta que incluye estas preguntas, por lo que se hará seguimiento en futuras ediciones para identificar posibles tendencias.

Las personas participantes en Estados Unidos indicaron también las vías a través de las cuales accedieron a su trabajo más reciente en regiduría [Figura 68]. Más de la mitad de las respuestas (n=674) correspondían a personas que ya habían trabajado previamente con la productora, y una cuarta parte fue contactada directamente por esta para una oferta, sin necesidad de presentar candidatura. Otras vías habituales fueron contactos personales, colegas o colaboraciones recurrentes.

El autor de la encuesta procura limitar las recomendaciones personales y centrarse en los datos aportados por las personas participantes. Sin embargo, en ocasiones el propio planteamiento de una pregunta puede implicar una recomendación. Un bloque habitual de la encuesta se centra en la negociación de las condiciones económicas. Se plantearon las siguientes preguntas:

- En tus tres últimos trabajos en regiduría, ¿intentaste negociar un salario más alto?
- ¿Tuviste éxito en esos intentos?
- En la última negociación exitosa, ¿cuánto aumentaron tus ingresos?
- ¿Negociaste aspectos distintos del salario? (selecciona todas las opciones aplicables)

La **Figura 69** recoge las respuestas a las dos primeras preguntas por año, mientras que la **Figura 70** analiza esos mismos datos por género (n=1.251), raza en Estados Unidos (n=728), afiliación sindical en Estados Unidos (n=765) y agrupación de países (n=1.280). La **Figura 71** examina el incremento de ingresos obtenido en las negociaciones.

Figura 68: Fuentes utilizadas para encontrar trabajos de regiduría (EE. UU.)

(n=674)

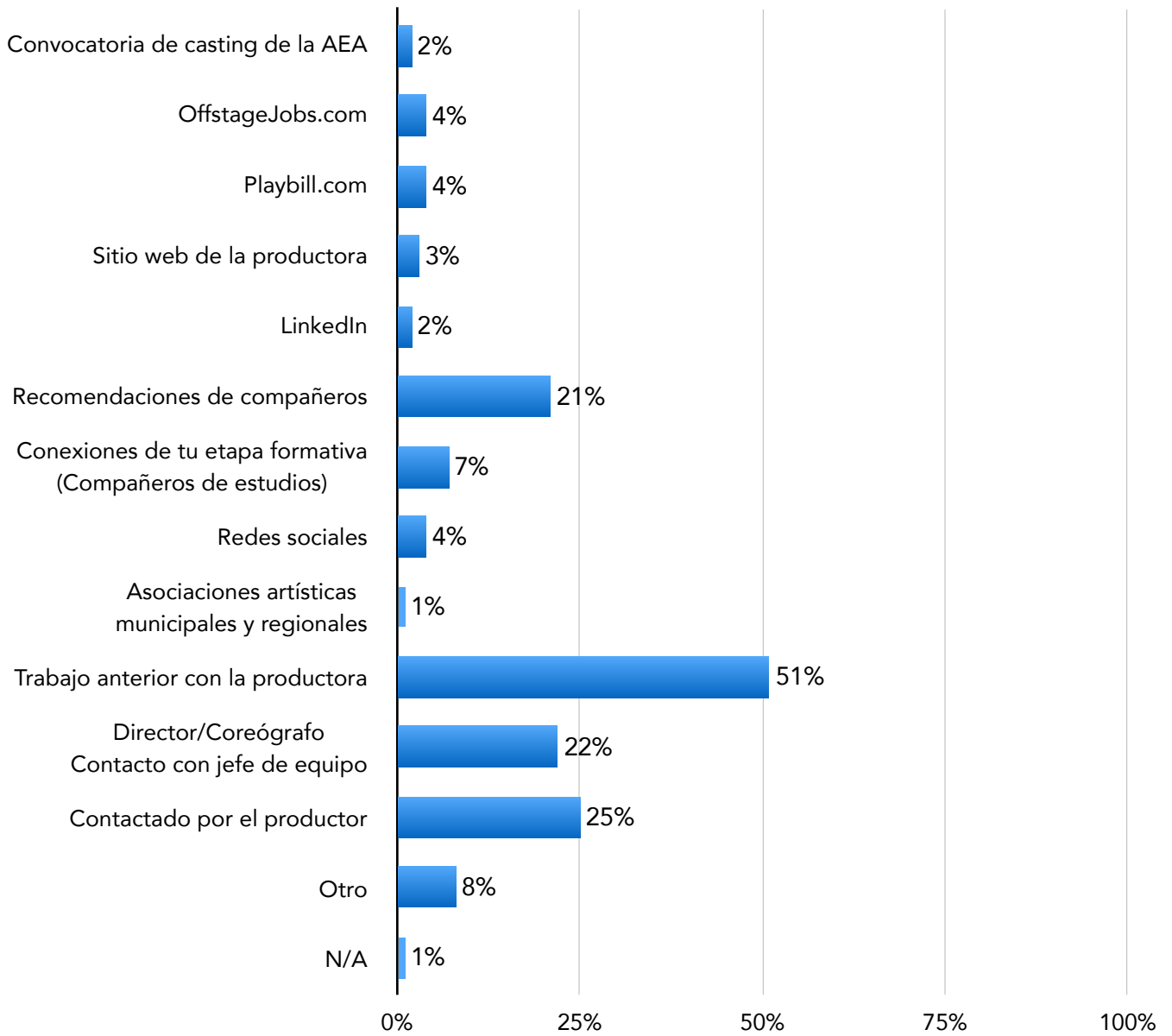


Figura 69: Frecuencia de negociación y éxito de la negociación por año

(n=1,281)

	Negociado las 3 veces	Negociado al menos una vez	Nunca negociado	Siempre tuvo éxito	A veces tuvo éxito	Nunca tuvo éxito
2025	15%	32%	53%	26%	55%	19%
2023	15%	36%	49%	33%	50%	17%
2021	14%	31%	55%	31%	53%	16%
2019	10%	33%	56%	34%	47%	19%
2017	8%	26%	66%	29%	51%	20%
2015	8%	33%	59%	24%	69%	7%

Figura 70: Frecuencia de negociación y éxito según múltiples factores

(n=ver texto)

	Negociado las 3 veces	Negociado al menos una vez	Nunca negociado	Siempre tuvo éxito	A veces tuvo éxito	Nunca tuvo éxito
Femenino	12%	33%	55%	25%	54%	20%
Masculino	21%	28%	51%	30%	56%	13%
No binario	14%	41%	45%	15%	57%	28%
POC (USA)	9%	37%	54%	22%	47%	31%
Blanca (USA)	16%	31%	53%	30%	52%	18%
No sindicalizado	9%	31%	60%	27%	48%	25%
Sindicalizado	18%	32%	50%	29%	51%	19%
AUS	10%	25%	65%	18%	73%	9%
CAN	19%	27%	54%	27%	58%	15%
DEU	12%	47%	41%	19%	70%	11%
DNK	9%	18%	73%	16%	67%	17%
ESP	19%	37%	44%	10%	57%	33%
UK	8%	39%	53%	25%	60%	15%
USA	15%	30%	55%	29%	51%	20%
MULTI	26%	34%	40%	22%	56%	22%

Figura 71: Aumento de los ingresos en la última negociación exitosa por múltiples factores (n=480)

	<5% del salario	6-10% del salario	11-20% del salario	>20% del salario	Sin salario, pero con otros beneficios
Total	43%	21%	7%	5%	24%
Femenino	46%	22%	7%	3%	22%
Masculino	37%	23%	9%	8%	23%
No binario	36%	5%	5%	10%	44%
POC (USA)	33%	13%	3%	10%	41%
Blanca (USA)	41%	20%	8%	7%	24%
No Sindicalizado	44%	20%	4%	10%	22%
Sindicalizado	37%	19%	11%	5%	28%
AUS	50%	20%	10%	0%	20%
CAN	41%	14%	9%	2%	34%
DEU	63%	27%	5%	0%	5%
DNK	20%	40%	0%	0%	40%
ESP	55%	10%	10%	0%	25%
UK	49%	21%	2%	5%	23%
USA	40%	19%	8%	7%	26%
MULTI	36%	40%	0%	8%	16%

La **Figura 72** presenta los beneficios no salariales negociados en los contratos. Muchas personas negociaron más de un beneficio. La categoría "mejora de alojamiento" incluye tanto viviendas de mayor tamaño como alojamientos más cercanos al lugar de trabajo; "Tecnología personal" hace referencia al reembolso de gastos como planes de telefonía móvil. Otros aspectos negociados incluyeron mejores condiciones de viaje, alojamientos que permiten mascotas y dietas. Además, algo más de la mitad (51% de 1.102) indicó que, durante el proceso de contratación, tenía incompatibilidades de fechas con uno o varios trabajos. Solo el 4% de las empresas no aceptó esas incompatibilidades; el 77% las aceptó sin modificar la remuneración; el 17% las aceptó reduciendo el salario; y el 2% las aceptó inicialmente pero posteriormente las rechazó.

Otro aspecto clave en la negociación es el tiempo de vacaciones remuneradas. La **Figura 73** muestra la amplia variabilidad de estas políticas según la agrupación de países.

Figura 72: Elementos no salariales negociados en trabajos de regiduría

(n=456)

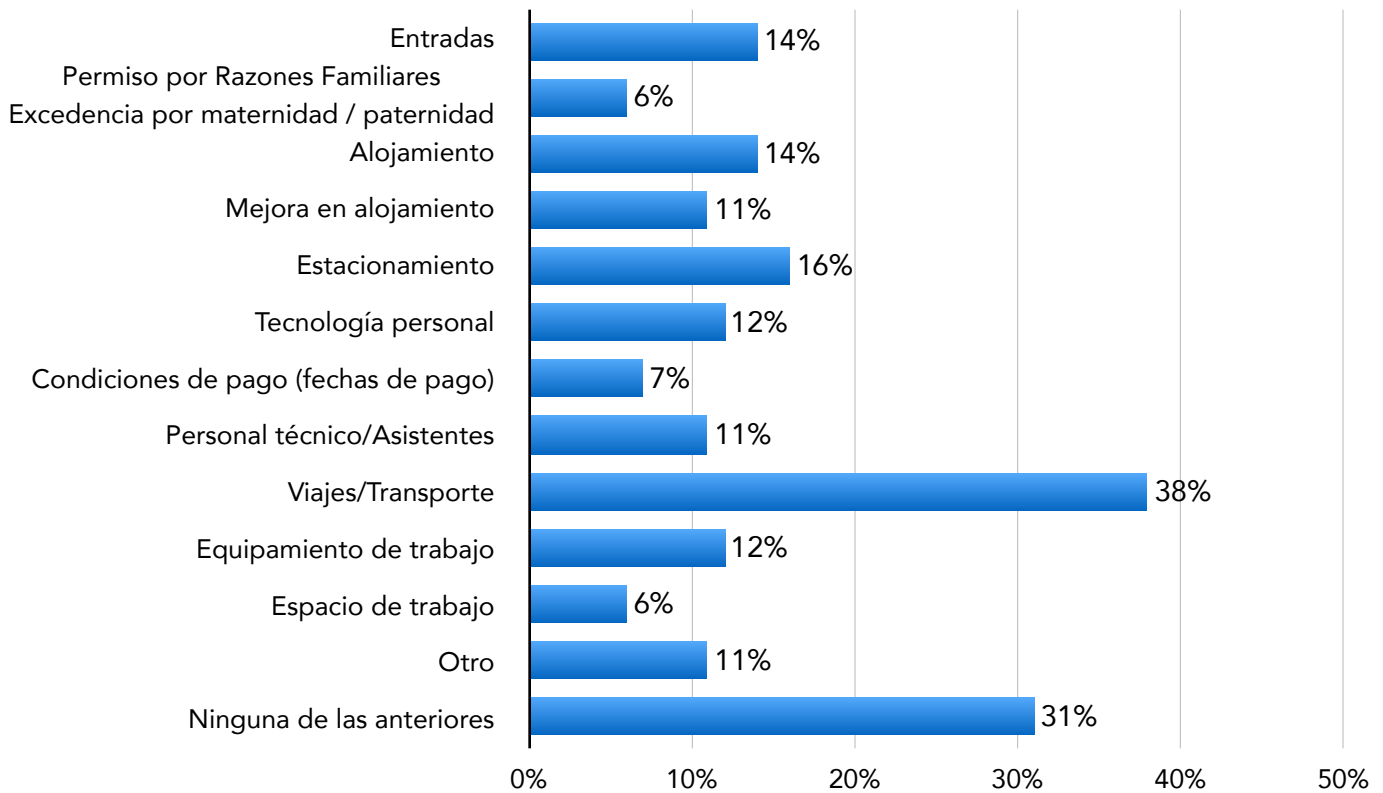
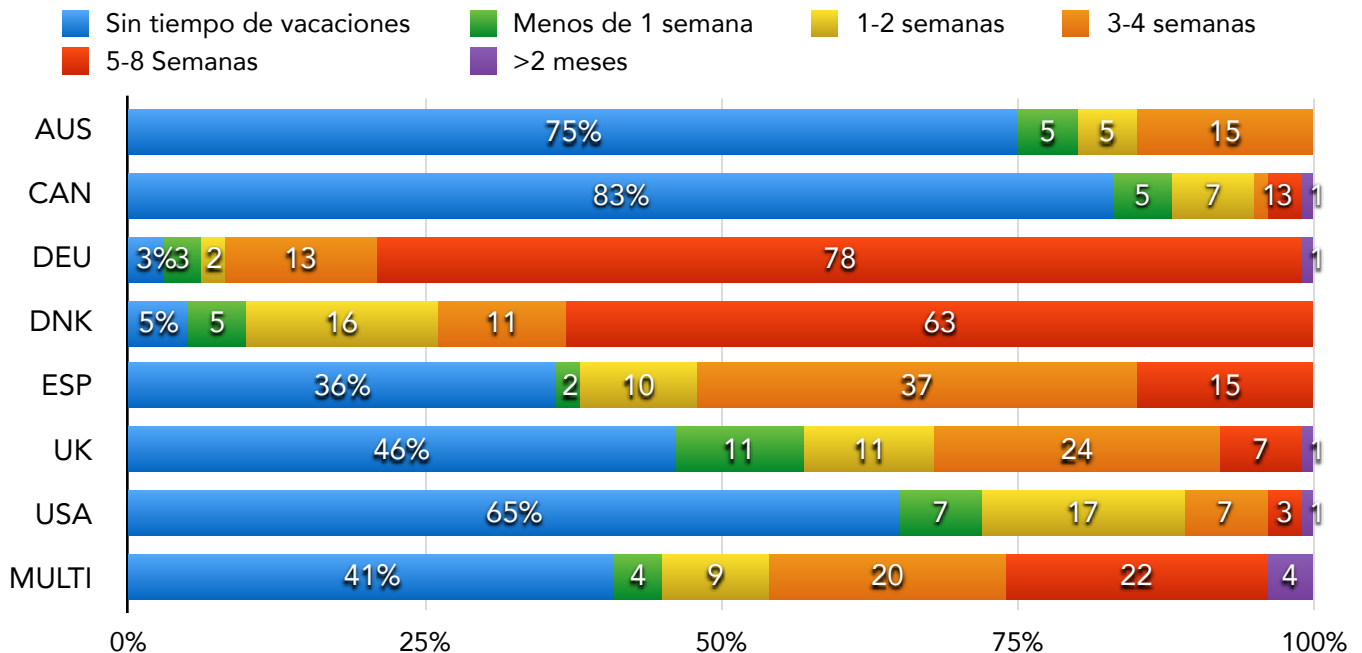


Figura 73: Tiempo de vacaciones pagadas en los últimos 12 meses por país

(n=962)



Al preguntar si su trabajo más reciente incluía una persona sustituta o cobertura de emergencia (n=1.315), el 51% indicó que no contaba con sustitución; el 19% disponía de una persona sustituta externa al equipo habitual; el 23% contaba con una persona del propio equipo que podía cubrir, aunque no estaba asignada a todas las funciones; y el 6% señaló otras soluciones.

El análisis de las prácticas de contratación y negociación debe incluir también datos sobre discriminación en la contratación. El 31% de las personas participantes (n=1.343) indicó que la discriminación por motivos de identidad había afectado a su acceso a trabajos de regiduría, y otro 5% prefirió no responder. Se trata de datos autodeclarados, y muchas personas señalaron haber experimentado discriminación relacionada con la intersección de varias identidades. En 2025, la pregunta se modificó para incluir un periodo de referencia de los dos últimos años (octubre de 2023 a octubre de 2025), lo que permitirá analizar tendencias a lo largo del tiempo.

La **Figura 74** presenta el porcentaje de participantes que, identificándose con un determinado grupo demográfico, han declarado haber sufrido discriminación en la contratación en regiduría relacionada con esa característica. Hay tres categorías que no pueden analizarse en este formato. La primera es "nacionalidad/país de origen" (1% de las respuestas), ya que excede las categorías de raza y, además, la variable de raza solo se preguntó a participantes en Estados Unidos. La segunda es la identidad transgénero, debido a que el número de respuestas fue inferior a 20. La tercera es la edad: el 22% del total de participantes indicó haber experimentado discriminación por edad en los últimos dos años. De las 293 personas que reportaron este tipo de discriminación, el 65% la atribuyó a ser consideradas demasiado jóvenes y el 35% a ser consideradas demasiado mayores, si bien no se analizaron franjas de edad concretas. Asimismo, un 2% señaló discriminación basada en otras características, como religión, situación familiar o compleción física.

La **figura 75** aplica el mismo análisis a entornos laborales hostiles autodeclarados. En estos casos, la persona pudo haber sido contratada, pero encontró un entorno de trabajo tóxico en relación con su identidad. Se trata de una pregunta nueva en la encuesta de 2025.F

Figura 74:Discriminación por motivos de identidad en la contratación en regiduría en los últimos dos años (n=Ver gráfico)

Discriminación	Grupo de identidad	n= para el grupo	Denuncia discriminación en la contratación
Género	Femenino	888	9%
	Masculino	307	8%
	No binario	120	9%
Raza (USA)	POC (USA)	153	11%
	Blanca (USA)	658	4%
Orientación sexual	LGBTQIA+	633	1%
	No LGBTQIA+	690	1%
Discapacidad	Tener discapacidad	200	17%
	No tener discapacidad	1.062	0%

Figura 75: Entornos laborales hostiles en trabajos de regiduría en los últimos dos años (n=Ver gráfico)

Discriminación	Grupo de identidad	n= para el grupo	Denuncia de entornos laborales hostiles
Género	Femenino	920	22%
	Masculino	314	3%
	No binario	122	31%
Raza (USA)	POC (USA)	153	18%
	Blanca (USA)	658	1%
Orientación sexual	LGBTQIA+	633	4%
	No LGBTQIA+	690	1%
Discapacidad	Tener discapacidad	200	17%
	No tener discapacidad	1,062	<1%

Los entornos laborales hostiles suelen estar relacionados con el acoso sexual. De las 1.376 personas participantes, el 49% afirmó haber presenciado acoso sexual en el trabajo (el 3% prefirió no responder) y el 32% indicó haberlo sufrido personalmente (el 5% prefirió no responder). Por ubicación geográfica (n=1.347), el 38% en Australia, el 30% en Canadá, el 31% en Alemania, el 32% en Dinamarca, el 17% en España, el 33% en Reino Unido, el 33% en Estados Unidos y el 28% del grupo multinacional reportaron haber experimentado acoso sexual en el entorno laboral. Según el género (n=1.348), el 36% de las mujeres, el 21% de los hombres y el 26% de las personas no binarias indicaron haber sufrido acoso sexual en el trabajo.

Una de las vías para abordar determinadas situaciones de acoso es la incorporación de profesionales de coordinación de intimidad escénica (*intimacy coordinators*), especializados en la puesta en escena de escenas con contacto físico, desnudez o violencia sexual. Se trata de un campo en crecimiento en el ámbito teatral, aunque no necesariamente en otras disciplinas supervisadas desde regiduría. A nivel global (n=1.344), el 84% en Australia, el 79% en Canadá, el 44% en Alemania, el 64% en Dinamarca, el 26% en España, el 73% en Reino Unido, el 79% en Estados Unidos y el 41% del grupo multinacional indicaron haber trabajado con este tipo de profesionales en los últimos dos años. En conjunto, el 6% afirmó hacerlo "siempre" y el 22% "la mayoría de las veces".

Una pregunta nueva en 2025 fue: «¿Ha acudido alguna vez a terapia o a un profesional de la salud mental para abordar una situación derivada de su trabajo en regiduría?». En total, el 31% respondió afirmativamente. Por ubicación geográfica (n=1.345), el 47% en Australia, el 29% en Canadá, el 14% en Alemania, el 50% en Dinamarca, el 45% en España, el 27% en Reino Unido, el

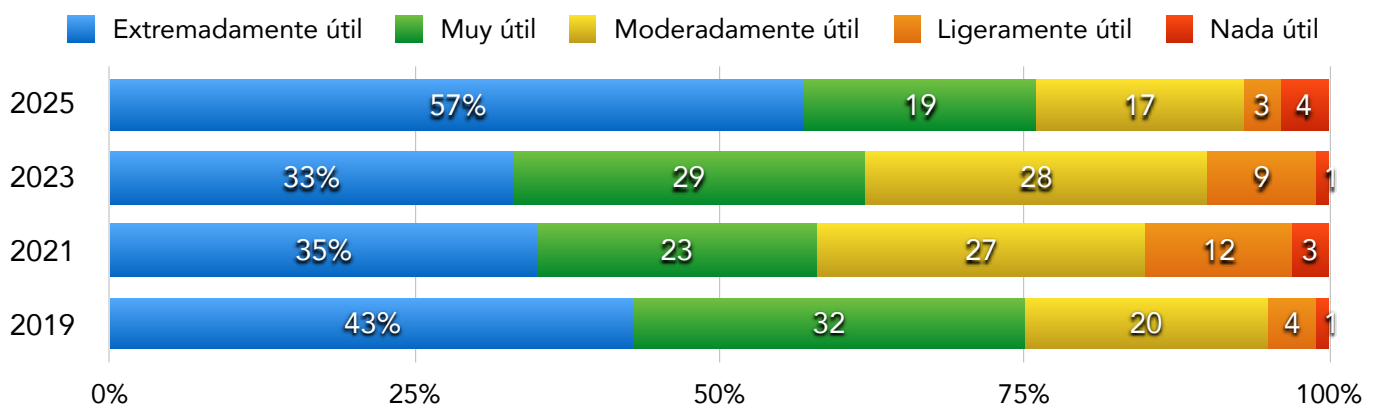
31% en Estados Unidos y el 30% del grupo multinacional indicaron haber tratado cuestiones relacionadas con su trabajo en regiduría con un profesional de la salud mental.

El último bloque de esta sección se dirigió a personas en las primeras etapas de su carrera en regiduría. Entre estudiantes y personas en prácticas (n=130), el 71% indicó que era “muy probable” que continuara una carrera en regiduría, y otro 18% que era “bastante probable”. Las trayectorias profesionales pueden verse condicionadas por la capacidad económica para afrontar el periodo de formación. A quienes en Estados Unidos habían realizado prácticas o programas formativos en los últimos dos años (n=99) se les preguntó por su remuneración. El porcentaje de prácticas no remuneradas se sitúa en su nivel más bajo desde que se introdujo esta pregunta en 2013: solo el 13% no percibió remuneración. Otro 13% recibió menos de 100 dólares semanales; el 20%, entre 101 y 250; el 28%, entre 251 y 500; y el 25%, más de 500 dólares semanales. Más de la mitad (56%) consideró que esta remuneración era adecuada.

Entre las 86 personas que sí recibieron remuneración, más de un tercio (37%) percibió pago de horas extra, lo que supone un aumento significativo respecto al 23% de hace dos años. En cuanto a otras formas de compensación, el 36% indicó haber recibido alojamiento sin coste, el 3% alojamiento con descuento, el 8% manutención, el 14% transporte local (como abonos de autobús o tren) y el 6% transporte hacia y desde la ciudad de trabajo al inicio y al final del contrato, mientras que el 49% no recibió ninguno de estos beneficios.

No solo mejora la compensación, sino también la percepción del valor de las prácticas, que alcanza sus niveles más altos y supera finalmente los valores previos a la pandemia [Figura 76]. Todo apunta a una mejora progresiva de la experiencia formativa.

Figura 76: Utilidad de las prácticas/beca en los últimos dos años (n=99)



SECCIÓN IV: PERSPECTIVAS A LARGO PLAZO

Para evaluar tanto el estado actual de la profesión como su evolución futura, se preguntó a las personas participantes sobre tres aspectos clave: la satisfacción con el equilibrio entre vida personal y profesional [Figura 77], la satisfacción con su carrera en regiduría [Figura 78] y la probabilidad de abandonar la profesión en los próximos cinco años [Figura 79]. Estas variables se analizan por año de encuesta, ubicación geográfica, género, raza en Estados Unidos y años de experiencia.

Figura 77: Satisfacción con el equilibrio entre vida personal y laboral

(2025 n= 1,097)

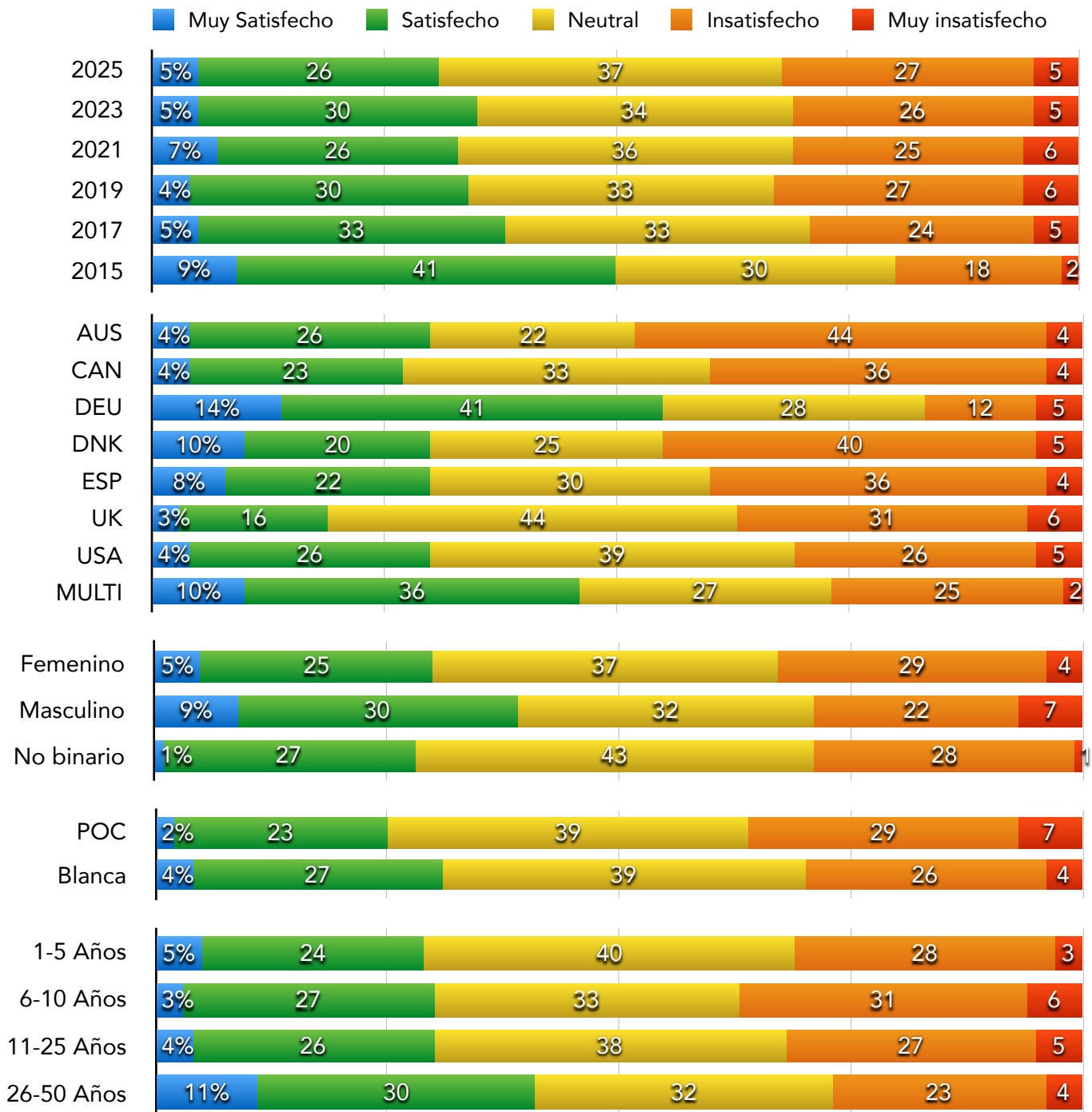
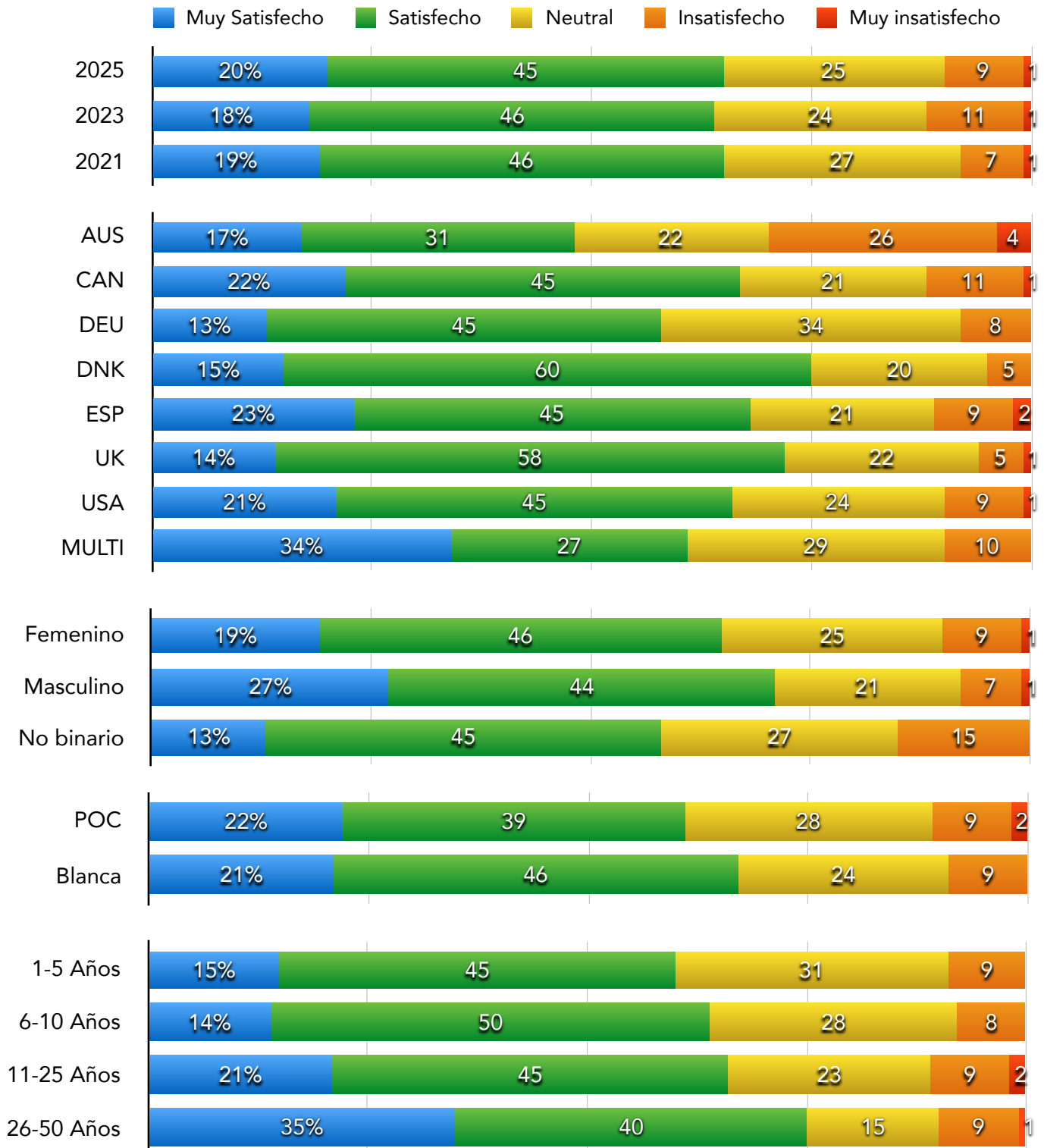


Figura 78: Satisfacción con la carrera de Regiduría

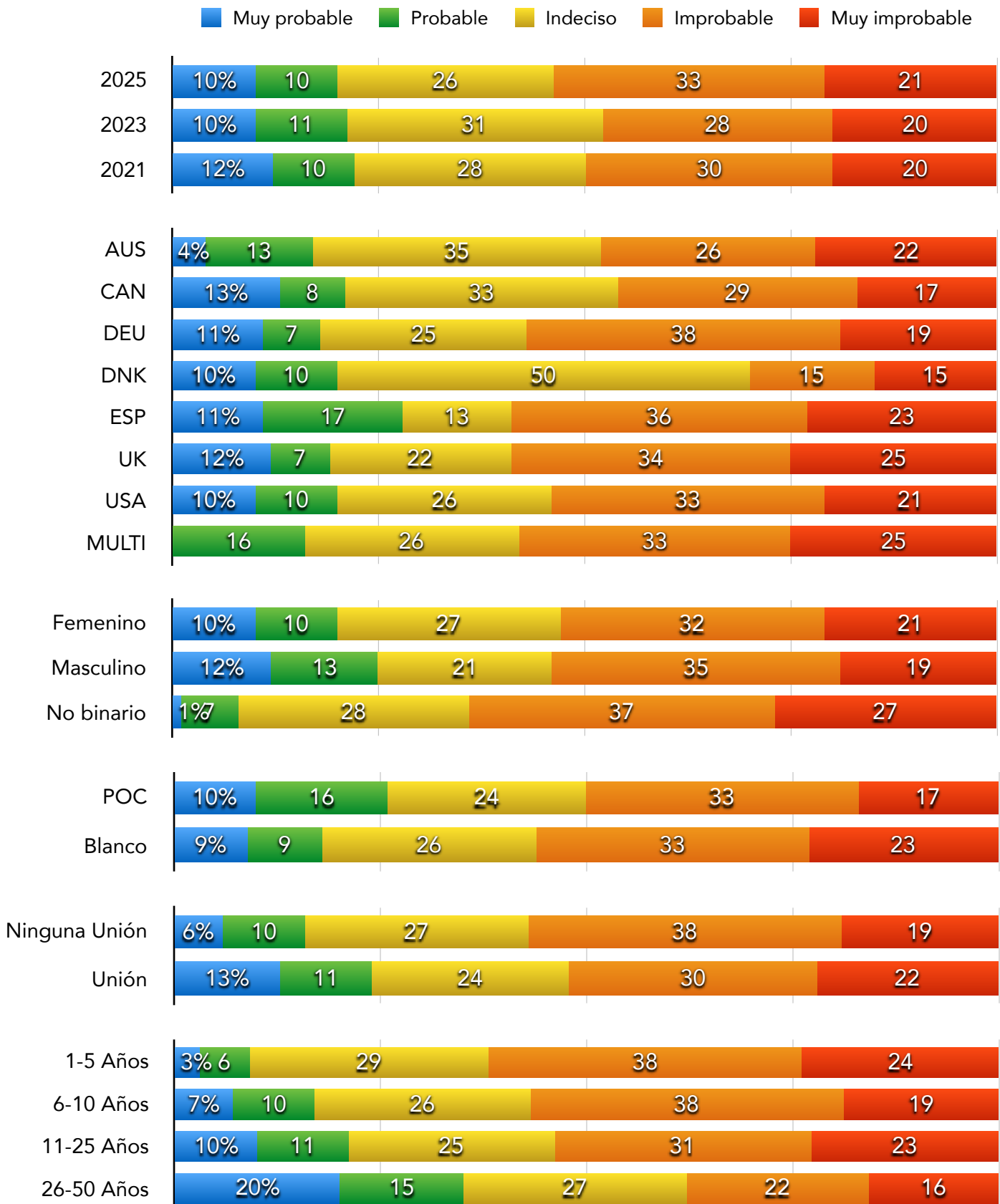
(2025 n= 1,097)



Como se ha señalado en ediciones anteriores, es menos probable que las personas insatisfechas dediquen tiempo a completar una encuesta voluntaria, por lo que los niveles de insatisfacción podrían estar infrarrepresentados. Asimismo, el grupo con más de cincuenta años de experiencia no contaba con un tamaño muestral suficiente para su análisis.

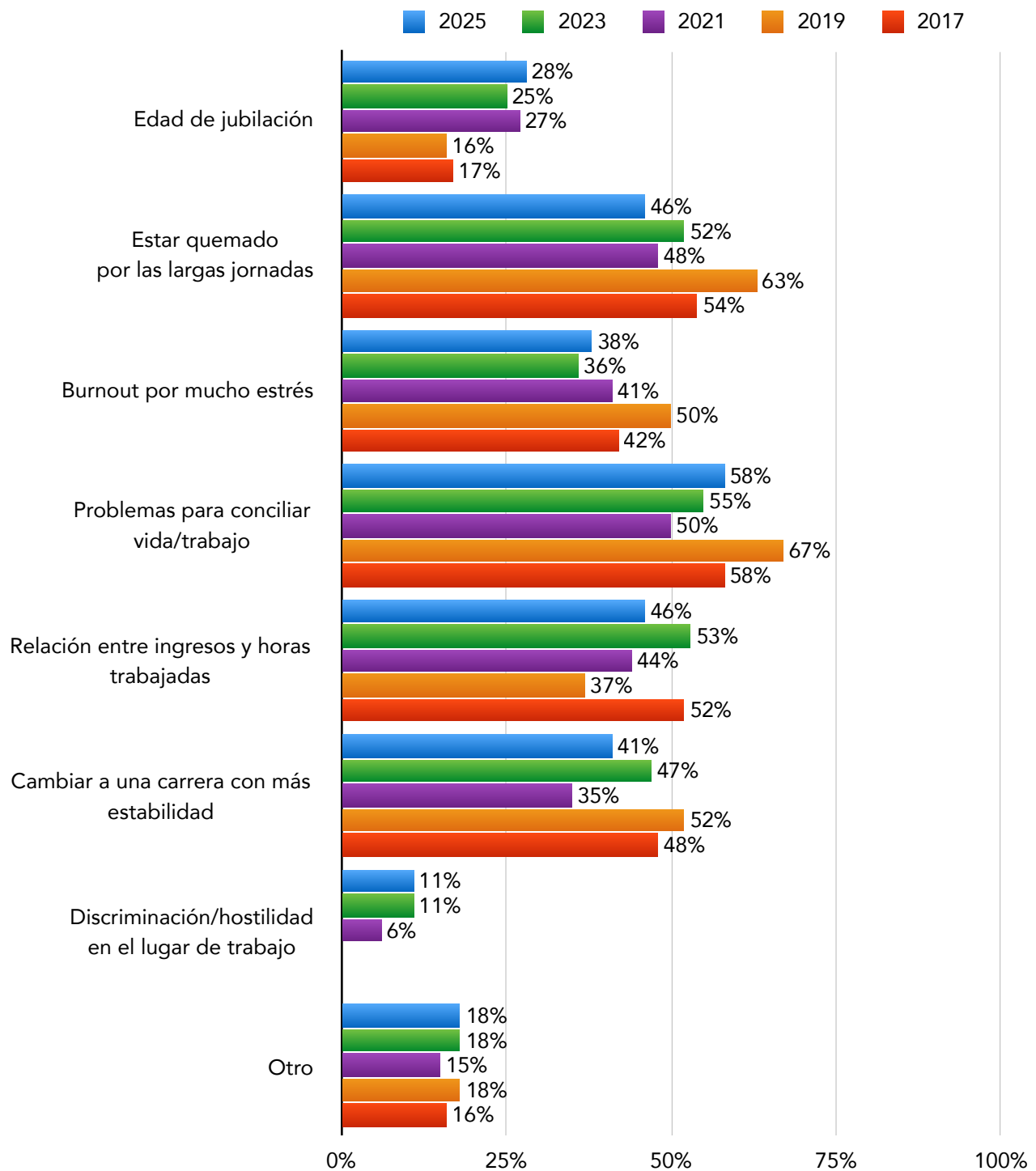
Figura 79: Probabilidad de dejar la regiduría en los próximos cinco años

(n=1,090)



Las personas que indicaron que era “muy probable” o “probable” que abandonaran la profesión fueron invitadas a detallar sus motivos. La **Figura 80** compara los factores más frecuentes antes de la pandemia, durante su punto álgido y en el periodo posterior.

Figura 80: Factores que contribuyen a la probabilidad de abandonar la regiduría (2025 n=219)



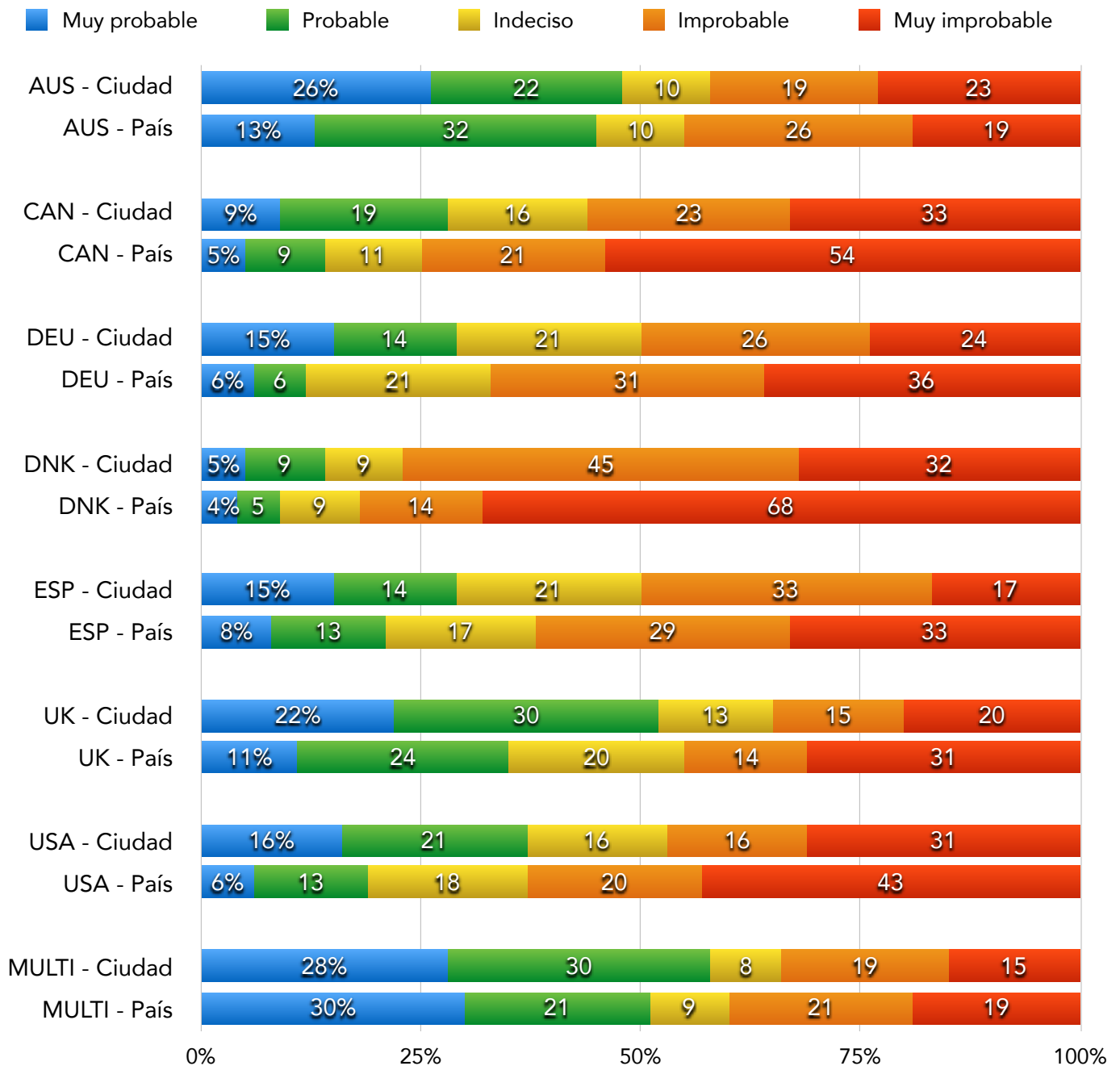
Resulta significativo que algunos motivos, como las dificultades para conciliar la vida personal y profesional, alcanzaran su punto máximo en 2019, descendieran durante la pandemia y estén volviendo a aumentar. La mayoría de las respuestas en la categoría “Otros” hacía referencia a la falta

de oportunidades laborales, la transición a otras áreas de las artes escénicas o la necesidad de cuidar de familiares.

Nuevas preguntas exploraron si, en lugar de abandonar la regiduría, las personas participantes estaban considerando cambiar de ubicación. Se analizó la probabilidad de trasladarse a otra ciudad o región por motivos laborales, así como la de mudarse a otro país para trabajar en regiduría.

Figura 81: Probabilidad de mudarse por motivos laborales

(n=1.352)



CONCLUSIÓN

Como cierre, se planteó a las personas participantes la siguiente pregunta: «Cinco años después del inicio de la pandemia, ¿han cambiado las condiciones de trabajo?». La pandemia de COVID-19 provocó el cierre de algunas empresas y obligó a muchos regidores a buscar empleo en otros sectores. Sin embargo, para quienes permanecieron en la profesión, también supuso una oportunidad para replantear y transformar las formas de trabajo.

Las respuestas (n=1.032) reflejan una división de opiniones sobre los efectos de esta “gran pausa” en el sector: el 32% ha observado una mejora en las prácticas laborales; el 34% percibió una mejora temporal que posteriormente volvió a las condiciones previas a la pandemia; el 27% no ha identificado cambios significativos; y el 7% considera que las condiciones han empeorado.

Este estudio se basa íntegramente en las aportaciones de 1.620 profesionales que han dedicado su tiempo de forma voluntaria para compartir sus experiencias y opiniones sobre el sector. Pocos ámbitos cuentan con análisis tan detallados, en parte gracias a la generosidad de quienes ejercen esta profesión.

Como todo estudio, este trabajo está sujeto a los sesgos y limitaciones de quien lo elabora; se espera que se hayan minimizado en la medida de lo posible para reflejar con mayor fidelidad la realidad de la regiduría a nivel global. Si desea realizar correcciones o aportar sugerencias para futuras ediciones, puede ponerse en contacto a través de: davidjmcgraw@gmail.com.

Asimismo, el autor desea disculparse por el retraso en la publicación de este informe, debido a problemas de salud que han limitado su actividad. Las respuestas abiertas en formato de texto, relativas a los motivos de satisfacción o insatisfacción profesional, no se incluyen en esta edición.

Se agradece especialmente la revisión del informe por parte de Erin Joy Swank, Suzanne D. Lucas y AmyRuth McGraw. El autor busca la colaboración de otros profesionales de regiduría interesados en contribuir y, en el futuro, asumir la continuidad de este estudio, que se viene desarrollando desde hace dos décadas y que se espera pueda mantenerse en los próximos años.

Esta obra está sujeta a la licencia Creative Commons Atribución–NoComercial–SinDerivadas 4.0 Internacional. Se permite compartir o difundir este informe con fines no comerciales siempre que se incluya un enlace a www.stagemanagersurvey.com. Si se comparten fragmentos en redes sociales personales, se ruega incluir la dirección web para facilitar el acceso al informe completo.

Para cualquier uso comercial de este material, es necesario contactar con David McGraw en: davidjmcgraw@gmail.com.



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

ANEXO: EQUIVALENCIAS DE PUESTOS DE TRABAJO

Con el fin de facilitar la comprensión internacional de este informe, se mantienen los términos originales en inglés para los distintos puestos de regiduría. Dado que las estructuras de trabajo y denominaciones varían significativamente entre países, se ofrecen a continuación equivalencias orientativas en español utilizadas en el contexto de las artes escénicas.

Nota: Estas equivalencias no son exactas y pueden variar según el país, el tipo de producción y la estructura del equipo.

Tabla de equivalencias

Término original	Traducción orientativa	Observaciones
Production Stage Manager / General Stage Manager (PSM/GSM)	Regiduría jefe / Responsable de regiduría	No equivale a "jefe de producción". Se trata del máximo responsable del equipo de regiduría.
Stage Manager (SM)	Regidor/a	Figura central de regiduría. En algunos contextos puede asumir funciones de coordinación general del espectáculo.
Rehearsal Stage Manager / Assistant Director (RSM)	Regidor/a de ensayos / Ayudante de dirección	Rol híbrido según el país; puede solaparse con dirección o regiduría.
Deputy Stage Manager (DSM)	Regidor/a de mesa (calling)	Habitualmente responsable de dar pies (<i>calling cues</i>) durante la función.
Assistant Stage Manager (ASM)	Regidor/a de escenario	Apoyo directo en escena y backstage.
Production Assistant (PA)	Asistente de producción	Rol general de apoyo, no siempre vinculado exclusivamente a regiduría.
Intern / Apprentice	Becario/a / Aprendiz	Posición formativa, con funciones variables según producción.
Other	Otro	Incluye roles no estandarizados o combinaciones de funciones.