

**La configuración de las identidades profesionales de los
actores de doblaje de voz mexicano**

Lic. Luz Yessenia Martínez Trejo



**Universidad Autónoma de Querétaro
Facultad de Psicología y Educación**

La configuración de las identidades profesionales
de los actores de doblaje de voz mexicano.

Tesis

Que como parte de los requisitos para obtener el Grado de

**Maestra en Estudios Multidisciplinarios
sobre el Trabajo**

Presenta

Lic. Luz Yessenia Martínez Trejo

Dirigida por:

Dra. María Guadalupe Ordaz Cervantes

Co-dirigida por:

Dra. Oliva Solís Hernández

Querétaro, Qro. a _____

La presente obra está bajo la licencia:
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>



CC BY-NC-ND 4.0 DEED

Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional

Usted es libre de:

Compartir — copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato

La licenciante no puede revocar estas libertades en tanto usted siga los términos de la licencia

Bajo los siguientes términos:



Atribución — Usted debe dar [crédito de manera adecuada](#), brindar un enlace a la licencia, e [indicar si se han realizado cambios](#). Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo de la licenciante.



NoComercial — Usted no puede hacer uso del material con [propósitos comerciales](#).



SinDerivadas — Si [remezcla, transforma o crea a partir](#) del material, no podrá distribuir el material modificado.

No hay restricciones adicionales — No puede aplicar términos legales ni [medidas tecnológicas](#) que restrinjan legalmente a otras a hacer cualquier uso permitido por la licencia.

Avisos:

No tiene que cumplir con la licencia para elementos del material en el dominio público o cuando su uso esté permitido por una [excepción o limitación](#) aplicable.

No se dan garantías. La licencia podría no darle todos los permisos que necesita para el uso que tenga previsto. Por ejemplo, otros derechos como [publicidad, privacidad, o derechos morales](#) pueden limitar la forma en que utilice el material.



Universidad Autónoma de Querétaro

Facultad de Psicología y Educación

Maestría en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo

(MEMST-SNP-CONACYT)

La configuración de las identidades profesionales de los actores de doblaje de voz mexicano.

Tesis

Como parte de los requisitos para obtener el Grado de
Maestra en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo

Presenta

Lic. Luz Yessenia Martínez Trejo

Dirigida por:

Dra. María Guadalupe Ordaz Cervantes

Co-dirigida por:

Dra. Oliva Solís Hernández

Dra. María Guadalupe Ordaz Cervantes

Presidenta

Dra. Oliva Solís Hernández

Secretaria

Dr. Carlos Clemente Martínez Trejo

Vocal

Dr. Rolando Javier Salinas García

Suplente

Dr. Eduardo Luna Ruíz

Suplente

Centro Universitario,
Querétaro, Qro. México

Epígrafe.

“A Gramsci le gustaba pasar mucho tiempo con los trabajadores: quería conocer su mundo y sus penas, así como instruirlos e incitarlos a la acción revolucionaria...para prepararlos a salir del reino animal del espíritu capitalista...como un intelectual que rompía la barrera divisoria entre los intelectuales profesionales y el hombre de la calle; se informaba con interés sobre la vida en la fábrica, conversaba -Sócrates entre los obreros- con los trabajadores, aprendía y enseñaba a la vez.”

Diego Fusaro

Antonio Gramsci. La pasión de estar en el mundo.

Dedicatoria.

A la memoria de mi abuela Rufina Ramírez quien siempre me fomento a continuar mi vida profesional y académica, por ser un ejemplo de mujer persistente. En todos mis logros pienso en usted...

Agradecimientos.

En primer lugar, agradezco a la Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación, por el apoyo económico para solventar mis gastos durante mis estudios de maestría.

En segundo lugar, quiero agradecer a la Universidad Autónoma de Querétaro y, de igual forma, a la Facultad de Psicología y Educación por darme la oportunidad de pertenecer a esta casa de estudios.

A sí mismo, mi agradecimiento a las profesoras y los profesores que me dieron clases durante mi estancia en la maestría.

También agradezco a Alitzel, Karla, Cristian, Oscar y Ángeles, por abrirme las puertas de su hogar, por brindarme su amistad y compañerismo, por el tiempo compartido, hicieron mi estancia en Querétaro más agradable.

Agradezco a mi madre Elvira Trejo, a mi hermana Paola y mi hermano Jesús por su apoyo y consejos.

Además, agradezco a mi directora Dra. Guadalupe y co-directora Dr. Oliva por sus recomendaciones que fueron indispensables para el desarrollo de esta investigación. A mis lectores, al Dr. Eduardo y el Dr. Javier por tomarse el tiempo de leer mi trabajo y darme sugerencias a mi investigación. Al Dr. Carlos por enseñarme las teorías sociológicas y las técnicas de investigación, por ser un buen amigo y colega.

Y principalmente, agradezco al gremio de actrices y actores especializados en doblaje de voz por brindarme la confianza, por permitirme su tiempo, compartir sus saberes artísticos y sus experiencias laborales. A las empresas que contratan a estos trabajadores y las instituciones educativas que forman y especializan a este gremio, les agradezco por compartir su realidad.

Índice

Índice.....	IV
Índice de Tablas	VII
Índice de Figuras.....	VII
Índice de Imágenes.....	VIII
Resumen.....	X
Abstract	XI
Introducción	2
Planteamiento del problema.....	4
Justificación	7
Antecedentes	10
Estado del arte.....	14
CAPÍTULO 1: Apartado teórico – metodológico.....	22
1.1 Proceso de trabajo.....	22
<i>1.1.1 Modelos de control</i>	<i>24</i>
<i>1.1.2 Modelos de resistencia</i>	<i>29</i>
<i>1.1.3 Mecanización del proceso del trabajo.....</i>	<i>31</i>
<i>1.1.4 Proceso de trabajo y cultura</i>	<i>38</i>
1.2 Industria cultural.....	39
<i>1.2.1 Industria cultural e industria creativa.....</i>	<i>46</i>
<i>1.2.2 Industria cultural e identidad del consumo</i>	<i>51</i>
1.3 Trabajo no clásico.....	53
<i>1.3.1 Trabajo inmaterial.....</i>	<i>56</i>

1.3.2 Trabajo emocional.....	57
1.4 La organización.....	61
1.4.1 Empresa.....	64
1.4.2 Sindicato.....	66
1.5 Identidades sociales.....	69
1.5.1 Identidad, trabajo y profesión.....	73
1.6 Preguntas, objetivos e hipótesis de investigación.....	78
1.6.1 Preguntas.....	78
1.6.2 Objetivos.....	79
1.6.3 Hipótesis.....	79
1.7 Estrategia metodológica cualitativa.....	79
1.7.1 Tipo de estudio comprensivo.....	84
1.7.2 Metodología configuracionista.....	85
1.7.3 Estudio de caso.....	87
1.7.4 Descripción etnográfica.....	89
1.8 Instrumento de recolección de información.....	93
1.8.1 Mapeo y muestreo en bola de nieve.....	96
1.8.2 Entrevista semiestructurada.....	97
1.8.3 Perfiles propuestos de trabajadores y empresas de doblaje de voz para la investigación.....	98
1.8.4 Construcción de entrevistas semiestructurada.....	108
1.8.5 Especificaciones y limitaciones para trabajo en campo.....	115
CAPÍTULO 2: Caracterización de su trabajo.....	122
2.1 Clasificación de la industria cultural en México.....	123

2.2 Una breve historia de la industria cultural y doblaje de voz en México	126
2.3 Caracterización de las instituciones educativa y empresas de postproducción.....	133
2.4 Descripción del doblaje de voz.....	143
CAPÍTULO 3: Apartado analítico	151
3.1 El proceso de trabajo ampliado de los actores de doblaje de voz	152
3.2. Trabajo en estudios de doblaje de voz.....	163
3.3. Trabajo en espera (hacer sala/ reportarse).....	171
3.4. Trabajo inmaterial: trabajo emocional y producción simbólica.....	177
3.4.1 <i>Trabajo emocional e inteligencia artificial</i>	181
3.5. Caracterización organizacional del trabajo	184
3.5.1. <i>Organización del trabajo</i>	186
Conclusiones	194
La configuración de las identidades profesionales de los actores de doblaje de voz mexicano.....	201
Referencias.....	209
Apéndices.....	218
Apéndice A. Carta de presentación	218
Apéndice B. Carta de consentimiento informado.....	219
Apéndice C. Testimonios sobre la prospección del doblaje de voz.	221

Índice de Tablas

Tabla 1 Estado del Arte.....	20
Tabla 2 Tipos y características de Algo/Nada.....	52
Tabla 3 Primera fase de recolección de datos (mapeo).....	99
Tabla 4 Matriz analítica.....	108
Tabla 5 Guía de Entrevistas.	109
Tabla 6 Matriz de Congruencia. La configuración de las identidades profesionales de los actores de doblaje de voz mexicano.....	112
Tabla 7 Matriz de Congruencia. La configuración de las identidades profesionales de los actores de doblaje de voz mexicano.....	114
Tabla 8 Instituciones educativas profesionalizantes en actuación y teatro en Ciudad de México.	135
Tabla 9 Empresas que contratan a los actores y actrices en doblaje de voz.	138
Tabla 10 Perfil y especialidades del actor de doblaje de voz.....	157

Índice de Figuras

Figura 1 Diferencias y similitudes de industria cultura e industria creativa.....	50
Figura 2 Identidades Ampliadas del Trabajo.	77
Figura 3 Propuesta metodológica.....	83
Figura 4 Pasos de etapas de obtención, clasificación e interpretación de información.	95
Figura 5 Especificaciones de la guía de entrevistas.	111
Figura 6 Trabajo en campo, organización de la información y muestra.....	121
Figura 7. <i>Loops: Líneas de cinta fotográfica que corrían de manera continua en diagonal (mostrando los tiempos de intervención del doblador de voz).</i>	132
Figura 8 Mapa de ubicación geográfica de las Instituciones profesionalizantes en actuación, teatro y doblaje de voz en CDMX.	136
Figura 9 Distribución porcentual de las Instituciones profesionalizantes en actuación, teatro y doblaje de voz por Alcaldías de la CDMX.	137

Figura 10 Mapa de ubicación geográfica de la industria filmica y del video e industria del sonido.	142
Figura 11 Distribución porcentual de la Industria filmica y del video, e industria del sonido de la CDMX.	142
Figura 12 Relación productiva de los actores de voz, directores e ingenieros de audio... ..	153
Figura 13 Actividades laborales que se realizan en la industria de doblaje de voz.	170
Figura 14 Actividad productiva de los actores especializados en doblaje de voz.	178
Figura 15 Campo Organizacional.	185
Figura 16 Competencia laboral en el mercado de trabajo de la industria de doblaje de voz.	197
Figura 17 Características del actor y actriz.	198
Figura 18 Diferentes perfiles identitarios de la profesión de los actores.	202

Índice de Imágenes

Imagen 1 Fotografías tomadas en convención FanFest en CDMX (Etapa de Mapeo).	1
Imagen 2 Actor de doblaje de voz Hannibal Brow, interactuando con el público en la FanFest CDMX.	100
Imagen 3 Firma de autógrafos de los actores y actrices de doblaje de voz en la FanFest CDMX.	101
Imagen 4 Presentación en el escenario de la actriz Gaby Gris y del actor Alex Villamar. Dan voz a los personajes principales de la serie de anime "Ijiranaide, Nagatoro-san", en la FanFest CDMX.	102
Imagen 5 Presentación en el escenario del Actor de doblaje de voz Marco Patiño en la FanFest CDMX.	103
Imagen 6 Firma de autógrafos del Actor de doblaje de voz Héctor Lee en la FanFest CDMX.	103
Imagen 7 Herramientas de trabajo de los actores de doblaje de voz en la empresa CINE DUB.	106
Imagen 8 Clase de Actuación y Doblaje de LAEDVA.	107
Imagen 9 Calendario FANFEST CDMX enero-marzo.	116

Imagen 10 STARWARS FANFEST Episodio VII 29 de enero 2023.	117
Imagen 11 Pequeño Springfield FANFEST 12 de febrero 2023.	117
Imagen 12 Demon Slayer FANFEST CDMX.....	117
Imagen 13 Participación en el escenario del actor de doblaje de voz “Hannibal Brown” en el evento de la FANFEST.	118
Imagen 14 Gafete para el acceso a la empresa SIGE.....	119
Imagen 15 Presentación en escenario del actor de doblaje de voz “Octavio Rojas” en el evento de la FANFEST CDMX.	121
Imagen 16 Cabina de audio adaptada en una casa particular.....	149
Imagen 17 Cabina de audio adaptada en una casa particular.....	149
Imagen 18 Actriz Rebeca Gómez, realizando doblaje de voz en cabina de audio.....	154
Imagen 19 Ingeniero de audio trabajando en un proyecto audiovisual.....	155
Imagen 20 Herramientas de trabajo.	155
Imagen 21 Herramientas de trabajo que utilizan los ingenieros de audio supervisados por el director de doblaje de voz.	156
Imagen 22 Clase de actuación y doblaje de voz en LAEDVA.	159

Resumen

Los actores y actrices de doblaje de voz mexicano realizan una actividad productiva y artística en la industria cultural cómo en el cine, radio, televisión y en las plataformas digitales “streaming”. Su ocupación profesional es un proceso de comunicación, el cual se hacen comprensibles las palabras, imágenes, sonidos, gestos, sentimientos e ideas del producto audiovisual; desempeñan su actividad productiva con altas exigencias que requiere disciplina física en su práctica y técnica actoral en un constante ensayo y error. Por esta razón, los actores y actrices de doblaje pasan por evidentes problemas en la falta de mercado de trabajo, informalidad de empleo y con precariedad laboral. La investigación propone desde la metodología configuracionista llegar a una aproximación empírica de las identidades profesionales de los actores de doblaje de voz mexicano, a través de sus experiencias en el proceso de trabajo, la relación con su profesión y su trabajo inmaterial. Por lo anterior, el abordaje de esta investigación es una perspectiva cualitativa, por medio de entrevistas semiestructuradas y observación sistematizada. Con lo anterior, se analiza las relaciones subjetivas vinculándolas con las prácticas y acciones en los procesos de trabajo. El trabajo de los actores de doblaje de voz genera trabajo inmaterial y producción simbólica, lo que causa que la industria cultural crezca en los medios de comunicación y de entretenimiento que ha llegado a modificar la esfera cultural, las relaciones sociales, la vida cotidiana de los consumidores y trabajadores especializados en esta producción. Se identifican tres configuraciones identitarias profesionales de los actores y actrices de doblaje de voz: *consolidados, por consolidar y los jóvenes iniciados o en formación*. Su trabajo puede apreciarse en diversas actividades productivas buscando estar presentes para las industrias culturales y en cercanía con los consumidores, en un mercado laboral cada vez más competitivo y en diversos ámbitos desde el doblaje de voz en cabina, la realización de conferencias, firmas de autógrafos, convivencia con los consumidores, docencia en locución o doblaje de voz y videos de entretenimiento, siendo estos los ámbitos en que construyen sus identidades profesionales ampliadas vinculando el mundo del trabajo, el consumo y el entretenimiento.

Palabras clave: Identidad profesional, proceso de trabajo, actor de doblaje, trabajo inmaterial.

Abstract

Mexican voice-over actors and actresses perform productive and artistic activities in the cultural industry, such as film, radio, television, and digital streaming platforms. Their professional occupation is a process of communication, which makes the words, images, sounds, gestures, feelings, and ideas of the audiovisual product comprehensible. They carry out their productive activity with high demands, requiring physical discipline in their practice and acting technique in a constant process of trial and error. For this reason, voice-over actors and actresses face obvious problems due to the lack of a labor market, informal employment, and job insecurity. Using a configurationist methodology, this research proposes an empirical approximation of the professional identities of Mexican voice-over actors through their experiences in the work process, their relationship with their profession, and their intangible labor. Therefore, this research approach is qualitative, utilizing semi-structured interviews and systematic observation. Based on this, subjective relationships are analyzed, linking them to practices and actions in the work process. The work of voice-over actors generates intangible labor and symbolic production, which has led to the growth of the cultural industry in the media and entertainment industries, transforming the cultural sphere, social relations, and the daily lives of consumers and workers specialized in this production. Three professional identity configurations are identified for voice-over actors and actresses: established, emerging, and young, beginning or in training. Their work can be seen in various productive activities seeking to be present for the cultural industries and in close proximity to consumers in an increasingly competitive labor market and in diverse fields, from in-booth voice-over dubbing, giving conferences, autograph signings, interacting with consumers, teaching voice-overs or voice-over dubbing, and entertainment videos. These are the areas in which they construct their expanded professional identities, linking the worlds of work, consumption, and entertainment.

Keywords: Professional identity, work process, dubbing actor, immaterial work.

La configuración de las identidades profesionales de los actores de doblaje de voz mexicano.

Imagen 1

Fotografías tomadas en convención FanFest en CDMX (Etapa de Mapeo).



Nota: Fotografía tomada.

Introducción

En México las actividades productivas vinculadas con el entretenimiento son consideradas como trabajo informal, los perfiles de contratación y sus derechos laborales son difusos. En esta investigación se dará a conocer una parte de las condiciones de trabajo y las actividades laborales de los actores especializados en doblaje de voz mexicano y cómo realizan acciones para mantenerse vigentes en el mercado laboral del entretenimiento. Las actrices y actores de doblaje mexicano tienen una actividad productiva fundamental en la industria cultural. Se observa la actividad de doblaje de voz en películas, videojuegos, series televisivas o de streaming, radio, comerciales, etc., pero también realizan actividades fuera del doblaje de voz: como realizar conferencias, dar clases de locución o doblaje de voz y en ciertos momentos realizan videos de entretenimiento. Las empresas, las condiciones laborales, su formación como profesionales de la actuación y las relaciones laborales son importantes para la construcción del mercado laboral de la industria de doblaje de voz.

En esta investigación se hace una aproximación comprensiva a la construcción de las identidades profesionales de los actores de doblaje mexicano a través de la experiencia en el proceso de trabajo, la relación con su profesión y el trabajo inmaterial que realizan. En relación con la investigación se optó por analizar la creciente demanda de la ocupación de los sujetos, lo que ha generado la creación de nuevos mercados de trabajo en donde el trabajo inmaterial (Lazzarato y Negri, 2006) ha dado pauta a las relaciones sociales productivas. Las identidades profesionales (Dubar, 2002) de los actores de doblaje de voz en México dependen, por una parte, de las exigencias del mercado de trabajo, en lo cual logran vincularse por medio de las relaciones sociales que generan en la formación profesional o en el proceso de trabajo. Resulta importante entender las experiencias de estos trabajadores y la significación con su profesión a fin de comprender el mundo de trabajo ampliado (De la Garza, 2009).

Por lo anterior, se observa que es preciso reconstruir las relaciones sociales de estos ámbitos productivos, exponer las condiciones laborales, su relación con la organización y el impacto del producto en las culturas junto a sus identidades, para explicar cómo ha cambiado esta actividad laboral artística y cuáles son los retos que estos trabajadores tienen ante un mercado

más competitivo, y a su vez explicar por medio de la configuración las identidades profesionales.

El propósito de la investigación es el análisis de la identidad profesional desde un enfoque cualitativo con propuesta configuracionista, se retoma como estudio de caso para comprender la relación de los trabajadores con la subjetividad, acción y estructura con respecto a la industria del doblaje de voz. Las dimensiones que se abordarán son: proceso de trabajo, regulación social de la ocupación, construcción social de la ocupación, identidad profesional y organización, con el objetivo de poder generar un análisis sobre el proceso ampliado de trabajo. Los perfiles que se proponen son los actores y actrices especializados en doblaje de voz son los siguientes: consolidados, por consolidar y jóvenes iniciados o en formación profesional. Las técnicas de recolección de información son: técnica de mapeo como primera etapa de búsqueda de informantes, se realizó en FANFEST CDMX; el muestreo en bola de nieve y virtual para obtener informantes claves. Como herramientas de recolección de información se utilizó diario de campo, consentimiento informado, grabadora de voz y guía de entrevistas.

Por lo anterior, la subjetividad como mediación entre las estructuras, las acciones y los comportamientos es abordada a manera de configuración que no anula la capacidad de agencia del sujeto. La configuración subjetiva es un entramado de orden cognitivos, sentimentales, valorativos y estéticos, de acuerdo con ciertas formas de razonamiento cotidiano que permiten dar sentido a las situaciones y actividades rutinarias. En este caso, se aborda la subjetividad como mediación en el proceso de trabajo, una configuración subjetiva de identidad que refiere a la pertenencia de clase o grupo, vinculación, identificación y permanencia con el trabajo y los objetos inmateriales derivados de su actividad social productiva.

Planteamiento del problema

El campo laboral de los actores de doblaje se está diversificando en la industria del entretenimiento (el cine, radio y locución, en las series de plataformas de *streaming*, infomerciales, etc.). Por esta razón, los actores y actrices de doblaje de voz pasan por visibles problemas en el proceso del trabajo, la falta de empleo, condiciones y la precariedad laboral. La falta de formalización en el mercado de trabajo ha causado que los actores de doblaje obtengan una remuneración precaria, además, hay pocos trabajadores que cuentan con esta representación sindical colectiva. A lo que lleva que la competencia laboral no sea solo de los actores mexicanos sino también existe la competencia internacional y considerando que no cuenten con los proyectos necesarios para trabajar, a consecuencia los trabajadores lleguen aceptar pagos bajos.

Por la situación sanitaria Covid-19 la carga de trabajo de los actores de doblaje fue reducida a lo que llevo a los actores y actrices a buscar alternativas laborales, por ejemplo, impartir cursos de doblaje y locución, dar ortógrafos en convenciones, etc. En la página Web de *El Sol de México* detalla las diferentes molestias de los actores de doblaje:

Al gremio en general pegó bastante duro, porque todos los proyectos se cancelaron, se detuvieron, o por lo menos se quedaron en pausa. Los llamados presenciales bajaron prácticamente un 85%, esto es bastante complicado para todos, muchos compañeros se quedaron sin trabajo, hay proyectos que hasta la fecha no se retoman y después de cuatro meses aún no sabemos nada de ellos, otros que sí, por urgencia se tuvieron que retomar, obviamente por vía remota (Viloria, 2020)

Ante esta situación sanitaria el trabajo de doblaje mexicano vía remota ha bajado la calidad puesto que, al momento de grabar es imposible eliminar el ruido y los tiempos de entrega se extienden. Cabe señalar que los actores de doblaje no cuentan con las herramientas de sonidos para la calidad de su trabajo, los instrumentos de trabajo podrían llegar a ser demasiado costosos a comparando con el pago recibido.

Por otra parte, los actores de doblaje se han encontrado en competencia laboral con el sector de *Star-Talent*¹, que son los “actores de cuadro, cantantes y personalidades de la farándula” (Rojas, 2017, p.7). Esta competencia se podría analizar desigual por que los *star-talent* son más conocidos porque su herramienta laboral es su propia imagen, a comparación de los actores de doblaje que sólo serían conocidos por su voz. En la actualidad intentan relacionarse con la población no solo con su voz, si no por las redes sociales como Facebook, Instagram, etc., se muestran representando sus trabajos de doblaje.

Por otra parte, existe competencia laboral en la industria del doblaje con otros países hispanohablantes, por ejemplo, Chile, Argentina, Venezuela, Bolivia y Perú. En la entrevista *El Sol de México* explica el actor de doblaje *Marco Patiño*:

Chile, Argentina, Venezuela, Bolivia y Perú están dispuestos a trabajar y hacerlo bajo cualquier condición, si nosotros no trabajamos, ya sea vía remota o en el estudio, tomando todas las medidas de precaución, estaríamos en un grave riesgo de vivir una fuerte crisis, es muy difícil que una vez perdiendo clientes los recuperes inmediatamente (Viloria, 2020).

En consecuencia, los trabajadores del doblaje en México se tienen que adecuar a trabajar de manera remota, aunque la calidad de su trabajo no sea la adecuada, tiene que adaptarse para no perder su trabajo. Así mismo, la industria del doblaje mexicano se ha visto afectado por la competencia con otros países hispanohablantes y, también, con el gremio de *Star-Talent*. Los actores de doblaje consolidados se cuestionan sobre las siguientes generaciones, en la calidad de sus doblajes y mantener el ritmo de trabajo.

En el marco regulatorio del trabajo de los actores de doblaje en México en una de las leyes que influye en el desempeño y protección de su trabajo es *La ley de Cinematografía*² precisa que las películas deben ser subtituladas al español y las películas serán mostradas en su versión original, las películas infantiles también podrían ser exhibidas subtituladas al español

¹ Es un término usado comúnmente en la industria del doblaje que hace referencia a una persona ajena o exterior a la actuación de voz, generalmente del medio artístico que presta su voz para realizar un doblaje, principalmente para publicitar la producción en cuestión. Especialmente personas candidatas elegidas para interpretar roles. <https://doblaje.fandom.com/es/wiki/Startalent>

² http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5614075&fecha=22/03/2021

y con doblaje en español, en busca de integrar a toda la población. Esta reforma quiere incluir a las personas con alguna discapacidad auditiva y a las siguientes generaciones que presenten alguna capacidad diferente. En el año 2021 se inició una controversia sobre que se quiera desaparecer el doblaje hispanohablante de la industria del entretenimiento, para mantener la autenticidad del producto final, esta controversia se originó por las modificaciones a *La Ley de Cinematografía*. El día 23 de marzo del 2021 en *ANDA* (Asociación Nacional De Actores) hizo una aclaración sobre la reforma del Art.8 de la *Ley de Cinematografía*. (ANDA, 2021), asimismo se permitirá que las distribuidoras soliciten la autorización para doblar las cintas que se puedan proyectar en México.

Es importantes destacar que la actriz *Evangelina Elizondo* reconocida por sus 70 años de carrera cinematográfica destacó en telenovelas, publicidad y en el doblaje (Rojas, 2017), como ya se ha mencionado demandó a Disney por el incumplimiento de pago de regalías por el doblaje de la película infantil "*La Cenicienta*". En los años noventa la empresa Disney se negó a pagar la retransmisión del filme y la venta de los discos, se volvió a regrabar las voces del filme:

Los responsables de Disney decidieron eliminar el doblaje original para evitar el pago de regalías haciendo un redoblaje en 1998... esta vez los ejecutivos de la empresa estadounidense obligaron a todos los actores participantes en los nuevos doblajes a renunciar a los derechos...Evangelina ha dejado un mensaje...Hemos pasado siete años luchando, y seguiré, si me muero no importa, lo que quiero dejar es un granito de arena para los próximos actores y actrices que doblen películas, que tengan sus derechos muy claros y que no por ser extranjeros o por ser una compañía muy grande, dejen de reconocerles ese merito (Rojas, 2017, p.17).

La actriz *Evangelina* pedía las regalías del tiempo que la empresa Disney utilizó su voz en *La Cenicienta*, murió a los 88 años aun cuando ella seguía en la batalla legal con Disney, al final la actriz ganó la demanda millonaria. Este fue un precedente para la protección de los derechos laborales para los actores de doblaje en México.

Para concluir, la situación laboral de los actores de doblaje de voz es poco explorada y debe ser estudiada para dar a conocer la precariedad laboral de la vida del artista de voz y el malestar laboral de este sector. Como la precarización de su profesión y falta representación

colectiva ha llevado a los trabajadores a aceptar bajos salarios por parte de la industria cultural como consecuencia ha llevado a los trabajadores a buscar nuevas formas de mercado laboral, por ejemplo, participan en convenciones y tienen acercamientos con los espectadores o consumidores de las series, películas, etc., en la cual los actores de doblaje de voz hayan participado, esto les da más posibilidades de obtener ingresos económicos y reconocimiento de su trabajo.

Justificación

El incremento de sujetos laborales y la flexibilidad del mercado laboral ha generado que las actrices y actores de doblaje de voz mexicano sean una profesión atractiva para las nuevas generaciones de trabajadores, también necesarios para el desarrollo de la industria cultural del entretenimiento audiovisual, su actividad productiva en las empresas, las condiciones laborales, su formación como profesionales de la actuación y las relaciones laborales. Se pueden observar el trabajo de doblaje de voz en películas, videojuegos, series televisivas o de streaming, radio, comerciales, etc., pero también realizan actividades fuera del doblaje: como realizar conferencias, dar clases de locución o doblaje y en ciertos momentos realizan videos de entretenimiento que constituyen los ámbitos que configuran sus identidades profesionales.

Los principales países como Argentina y México fueron los primeros en competir laboralmente en el doblaje hispano hablante. En México (donde muchos actores que iniciaron en la XEW) el doblaje se identificó desde entonces como un tono neutro, refiriéndose a los tonos de voz sin algún acento distintivo del país de donde se dobla la voz, a lo cual benefició a los actores de doblaje en la distribución de cine, series y caricaturas dirigidas al público hispanohablante que no dominan los idiomas extranjeros. Se estima que existe alrededor de 1,300 actores³ de doblaje en México que han trabajado en alguna empresa (Rojas, 2017, p.14). Los actores de doblaje mexicano en sus inicios incorporaron rasgos culturales propios,

³ Cifra citada en: Rojas Larios, K. (2017). Tesis El arte de la voz: importancia de los actores de doblaje dentro de la industria cinematográfica, radiofónica y televisiva actual en México. Estado de México: Facultad de Estudios Superiores Aragón.

un ejemplo, de ello fue la famosa caricatura de *Don Gato y su pandilla* que se estrenó en 1961, en donde los tonos de voz eran agudos e incorporar los acentos característicos de México como el yucateco. En su país de origen no tuvo el recibimiento que se esperaba, sin embargo, para México fue un gran éxito con una de las voces más emblemáticas como fue el Tata Arvizu.

Algunos actores que preceden a esta industria tan grande como la conocemos hoy es el director de voz Francisco Colmenero con la edad de 89 años, representa una voz emblemática al ser narrador de las películas de Disney⁴ desde 1977, y a finales de los años ochenta ocupó el puesto de director de doblaje de la mayoría de los proyectos de Disney. Es consultor, traductor y gerente creativo en las producciones de la empresa ya mencionada, en la actualidad continua su actividad laboral como locutor de comerciales.

Uno más de los precursores de los actores de doblaje que inició en la empresa de Disney fue Germán Valdés “*Tin Tan*” quien realizó el doblaje de “*El libro de la selva*” prestando su voz al *Oso Baloo*, y para la película *Los Aristogatos* dándole vida al gato *O’Malley* (Rojas, 2017, p.16). Actor y cantante emblemático de la época de oro del cine mexicano, el impuso la identidad cultural del pachuco, teniendo intervenciones en la estación de radio *La XEJ* de ciudad de Juárez y así mismo con la estación de radio *XEW*, colocándose como una de las figuras más importantes de la industria cultural en México⁵.

Los actores de doblaje de voz ya mencionados fueron los precursores de la industria de doblaje en el país y por ellos se inició con la distribución de películas extranjeras dobladas al español en Latino América, permitiendo que la población mexicana tuviera la posibilidad de adquirir estas películas. A su vez, para la protección de las empresas distribuidoras o generadoras de entretenimiento cultural realizaron marcos regulatorios para el mercado laboral de los actores y actrices en México; por esta razón, *La Ley Federal de Cinematografía*

⁴ https://doblaje.fandom.com/es/wiki/Francisco_Colmenero

⁵ https://elpais.com/cultura/2019/09/19/actualidad/1568886987_085655.html

fue publicada en el DOF (Diario Oficial de la Federación) el 19 de diciembre de 1992⁶, en su artículo 8° indica: “Las películas serán exhibidas al público en su versión original y subtituladas al español, en los términos que se establezca el Reglamento. Las clasificadas para público infantil y los documentales educativos podrán exhibirse dobladas, pero siempre subtituladas en español” (Ley Federal de Cinematografía - Cámara de Diputados). Las empresas distribuidoras y exhibidoras promovieron un amparo para que en México el doblaje pueda aplicarse en cualquier género cinematográfico y ese amparo sigue vigente, también se busca incluir a la población que tiene debilidad auditiva, por lo que se busca una reforma del Art. 8° de la *Ley Federal de Cinematografía* donde se incluya los subtítulos en español (ANDA, 2021). Así mismo, esta reforma busca que los espectadores tengan la opción de ver las películas en su idioma original y doblas en español, se busca también incluir el doblaje en lenguas indígenas y dar el reconocimiento laboral de los actores y actrices de doblaje de voz. Aunque existe el debate en cuestión de modificar la *Ley Federal del Trabajo* y la *Ley Federal del Derecho de Autor*, pues se quiere proteger los derechos del autor intelectual de las películas, series, etc., y se cuestiona el que los actores de doblaje renuncien a sus regalías en materia de propiedad intelectual.⁷ Un ejemplo de protección al trabajador es el ANDA (Asociación Nacional De Actores) es un sindicato de actores buscan defender los derechos de los trabajadores con el objetivo de cuidar el derecho de los actores de cobrar las regalías cuando interpreten o actúen por cualquier medio de comunicación o entrenamiento⁸, pero no todos los actores de doblaje pertenecen a un sindicato o gremio que pueda proteger sus derechos como trabajadores, por lo tanto se explorara la situación laboral de los actores y actrices de doblaje para conocer si cuentan con la protección de sus derechos o si están en un contexto de precarización laboral.

⁶ Ley Federal de Cinematografía, Texto vigente: Última reforma publicada DOF 22-03-2021 http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Ley_Federal_de_Cinematografia.pdf

⁷ <https://www.eleconomista.com.mx/arteseideas/Interpretes-tambien-rechazan-la-ley-Batres-de-doblaje-20200205-0125.html>

⁸ La Ley Federal del Derecho de Autor establece plazos de protección a las interpretaciones artísticas, de acuerdo con ella, el plazo es de 75 años a partir de la primera fijación o grabación de la interpretación, o bien, de la transmisión por primera vez a través de cualquier medio. <https://laanda.org.mx/la-voz-del-actor/regalias-y-su-relacion-con-la-anda/>

Debido al contexto de emergencia sanitaria nacional Covid-19 los actores y actrices de doblaje de voz en México tuvieron que detener los proyectos de grabación. Esta situación sanitaria cambio su forma de proceso de trabajo, por lo cual ya no podían estar en una cabina de grabación, si algunos tenían la oportunidad de tener las herramientas de grabación en sus hogares podían seguir entregando sus proyectos, pero algunos no contaban con las herramientas para desempeñar su trabajo eficazmente, el resultado era que tenían que esperar que le ofrezcan proyectos de locución o de doblaje. El contexto que se vivió en covid-19 puso en riesgo su situación ocupacional, económica, su salud física y psicosocial.

Antecedentes

Las condiciones de trabajo de las actrices y actores de doblaje de voz mexicano se desarrollan en la industria del entretenimiento audiovisual, su actividad productiva en las empresas cinematográficas junto a sus procesos productivos, en las nuevas plataformas digitales de entretenimiento, entre otros. Las regulaciones sobre la propiedad intelectual y el cambio del mercado laboral han precarizado sus condiciones de trabajo.

Los trabajadores del doblaje de voz mexicano realizan una actividad productiva y artística en la industria cultural en el cine, radio, televisión y en las plataformas digitales *streaming*⁹. La actividad productiva que realizan es un proceso de comunicación en el cual se traduce y se hacen comprensibles las palabras, imágenes, sonidos, gestos, sentimientos e ideas como producto final del entretenimiento y está dirigido al público que no habla el idioma original. Estos trabajadores realizan su actividad productiva desempeñándose con la voz para reanimar o animar los tonos de voz personalizando los personajes de televisión o cinematográficos haciéndolo al agrado del público. Los actores y actrices del doblaje de voz mexicano desempeñan su labor donde existe una exigencia que requiere disciplina física en la práctica y técnica actoral donde, el proceso es de un constante ensayo y error. Se especializan en *Arte*

⁹ Son contenidos (películas, programas de tv, etc.) que se transmite de manera virtual o medios digitales ya sea grabado o en vivo.

*Dramático (Actuación)*¹⁰ preparándose en las técnicas sincrónicas, capacitándose en su técnica actuarial, preparándose en habilidades vocales para dominar y mejorar el uso de la voz, perfeccionar la dicción, contar con habilidad sincrónica, contar con las técnicas interpretativas son aspectos útiles y necesarios para la profesión de doblaje de voz.

Estos trabajadores pertenecen a distintas organizaciones del llamado gremio del medio artístico, unos pertenecen al *Star-talent*¹¹ como son las figuras públicas por ejemplo actores de televisión y cine; otros trabajan de manera independiente. Sin embargo, por la popularidad del gremio *Star-talent* existe una competencia laboral con los trabajadores que no están organizados, porque las empresas tienen más interés en la popularidad de atraer nuevos consumidores para la industria del entretenimiento. Lo que genera una competencia desleal entre los actores de doblaje y los star-talent, ocasionando la obstaculización de ejercer su profesión y precarización laboral de los actores de doblaje.

La investigación parte del supuesto de que los trabajadores como sujetos sociales, configuran su identidad profesional dado a su desarrollo histórico y los procesos de vinculación social, con el cual se reconocen a sí mismos y con su gremio por sus significados de pertenencia, de reconocimiento, permanencia y su vinculación (Tamayo y Wildner, 2005) con los procesos de trabajo de la industria del doblaje de voz mexicano. Por ejemplo, Rebeca Gómez, actriz de doblaje comenta: “La tecnología ayuda...necesitamos que la esencia del doblaje vuelva hacer como antes, una forma de interpretación que muchos de la nueva generación ya no entienden. No es hablar por hablar y sólo buscar la sincronización” (Viloria, 2020). En consideración a este comentario al parecer la identidad de los actores de doblaje en las empresas se vincula por la calidad y el perfeccionamiento de sus cualidades laborales.

Para abordar la condición laboral de estos trabajadores es la actriz Evangelina Elizondo reconocida por sus 70 años de carrera en actuación, demandó a Disney por el incumplimiento

¹⁰ Su formación tendrá la posibilidad de incursionar laboralmente en: teatro, cine, televisión, radio, danza, arte circense, o en cualquier medio que requiera sus habilidades. <http://oferta.unam.mx/teatro-actuacion.html>

¹¹ Es un término usado comúnmente en la industria del doblaje que hace referencia a una persona ajena o exterior a la actuación de voz, generalmente del medio artístico que presta su voz para realizar un doblaje, principalmente para publicitar la producción en cuestión. Especialmente personas candidatas elegidas para interpretar roles. <https://doblaje.fandom.com/es/wiki/Startalent>

de pago de regalías por el doblaje de la película infantil “La Cenicienta”, en los años noventa la empresa volvió a regrabar el filme. La actriz perdió las regalías del tiempo que se utilizó su voz en la película, después de su muerte ganó la batalla legal (Rojas, 2017). Este hecho quedó como precedente para la protección de los derechos laborales para los actores de doblaje en México.

La situación laboral de los actores para la industria de entretenimiento en México cuenta aún con un gran sector de la población de hombres y mujeres analfabetas (El documento revela que en el país hay un mayor número de mujeres analfabetas con 2 millones 677 mil 192, mientras que 1 millón 779 mil 239 hombres no saben leer ni escribir)¹² y así mismo existen la población que habla alguna lengua indígena (De los 23.2 millones de personas que se autoidentificaron como indígenas, 7.1 millones (30.8 %) hablaban alguna lengua indígena)¹³ al no saber leer, es difícil que los espectadores puedan consumir productos audiovisuales con subtítulos y en ciertos casos desconocen sobre los idiomas extranjeros. La industria del entretenimiento tiene la necesidad de emplear a los actores de doblaje para que acerquen a la población hispano hablante a los productos culturales de otros países.

El campo laboral de los actores de doblaje de voz ha crecido y se ha transformado en la historia, hoy en día los jóvenes perciben al doblaje de voz como una profesión o una alternativa ocupacional. En México existen escuelas, institutos y empresas de actores de doblaje de voz consolidados profesionalmente en la industria del entretenimiento. México¹⁴ tiene el 60% del mercado del doblaje de voz en español a nivel mundial y cuenta con más de 15,000 actores y actrices especializados. En México para prepararse para la industria del entretenimiento es necesario estudiar una *Licenciatura en teatro y actuación* para poder especializarse en doblaje. La preparación profesional es poca y hay un desconocimiento en la preparación, son pocas las instituciones educativas en la cual las personas se puedan preparar en esta profesión, los estados donde se puede estudiar actuación y especializarse en

¹² <https://www.milenio.com/politica/cuantos-analfabetas-hay-en-mexico-inegi-2021>

¹³ https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_PueblosInd22.pdf

¹⁴ Mexico, U. d. (30 de 09 de 2021). ¿Qué estudiar para se actor de doblaje? Obtenido de Universidades de Mexico: <https://universidadesdemexico.mx/carreras/carreras-universitarias/que-estudiar-para-ser-actor-de-doblaje>

doblaje, son la Ciudad de México, Guadalajara y Puebla, mencionando algunas universidades y cursos son:

- Licenciatura en Teatro y Actuación – Universidad de Anáhuac México Norte.
- Licenciatura en Literatura Dramática y Teatro – Universidad Nacional Autónoma de México. (“Licenciatura en Literatura Dramática y Teatro - Universidades de México”)
- Licenciatura en Artes Escénicas para la Expresión Teatral – Universidad de Guadalajara. (“Licenciatura en Artes Escénicas para la Expresión Teatral”)
- Licenciatura en Arte Teatral – Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Licenciatura en Teatro – Universidad de Las Américas de Puebla.

Especialización en doblaje:

- Curso de Locución y Doblaje – Asociación Mexicana de Cineastas Independientes.
- Diplomado en Doblaje de Voz – Centro de Estudios Cinematográficos.
- Curso de Doblaje de Voz Teens- Centro de Estudios Cinematográficos. (“Curso en Doblaje de Voz Teens”) (Perez, 2024)

Por otra parte, el sector laboral de los trabajadores de doblaje fue afectado por la situación sanitaria de COVID-19 en México, ya que interrumpió algunos proyectos de la industria del entrenamiento que hoy aún no se tienen cuantificado el daño a este gremio. Los actores de doblaje trabajaron de manera remota, esta situación causa que la calidad de sus trabajos sea precaria ya que sus hogares no cuentan con la herramientas y equipos indicados para realizar dicha actividad. Un ejemplo de ello, el actor de doblaje Daniel Lacy comenta lo siguiente:

Detalles como el ruido de fondo o un eco que se cuele porque las paredes, no son como las de un estudio profesional, que puede arruinar el trabajo a distancia de los actores de doblaje, al que se han obligados por las crisis sanitarias del Covid-19 en entrevista para el periódico *El Sol de México* (Viloria, 2020).

Como consecuencia los actores de doblaje tuvieron que adaptarse a la situación sanitaria visibilizando la precarización de las herramientas de trabajo para ejercer su labor y esto precarizo su proceso de trabajo. Las dimensiones de las actividades productivas de los actores y actrices de doblaje se propone analizarlas desde la perspectiva de sociología del trabajo

exponiendo su proceso productivo, relación con su profesión y su trabajo inmaterial, es un ámbito poco conocido y es necesario explicar las relaciones laborales productivas.

Estado del arte

La profesión de los actores y actrices de doblaje de voz en México son un ámbito laboral poco conocido en las ciencias sociales, en la presente investigación se busca analizar desde la disciplina de la sociología del trabajo. En las siguientes investigaciones se expone la situación de los trabajadores actores de doblaje de voz, a partir del contexto de los sindicatos en México y la protección laboral del gremio artístico; la situación de los sujetos laborales en miras de diferentes países en Latinoamérica como Venezuela, Argentina, México y Perú. A partir de las investigaciones sobre la regulación del mercado del trabajo podemos explicar la situación de los actores y actrices del doblaje de voz en México, se expone el marco regulatorio el gremio es protegido por los sindicatos, los autores como Reynoso (1992) que explica sobre la situación de los Actores y músicos en la Ley Federal de trabajo; Bulloni et al. (2021) explorando la situación de los actores en diferentes países de Latinoamérica en la situación sanitaria COVID-19 y cómo esto afectó a la inserción laboral. Las investigaciones se sitúan en diferentes temporalidades, pero se puede dar un acercamiento a la situación laboral de los trabajadores actores y actrices de doblaje de voz mexicano.

De acuerdo con Reynoso (1992), profesor de la Universidad Autónoma Metropolitana, en su libro *“Los regímenes laborales especiales”* realiza una serie de investigaciones para señalar los aspectos de marcos normativos sobre el trabajo en México, hace mención del caso de los *Trabajadores actores y Músico*, explicando que los actores son personas que participan en alguna representación como: teatral y cinematográfica, pero en la ley laboral sitúa a los actores en otros espacios donde pueden ejercer su profesión como los cines, música o grabar la voz y se desarrolle en el medio artístico. El interés de su análisis es en relación con el trabajo y cómo se regulan los derechos de este tipo de trabajo, como *discos y en general obras artísticas* “en este siglo a partir de 1961 con la Convención Internacional sobre la protección de los artistas intérpretes o ejecutantes, los productores de fonogramas y los organismos de redifusión” (Reynoso, 1992, p. 61), describiendo que en este documento participó la *Organización Internacional del Trabajo (OIT)* con el propósito de dar pauta a

las condiciones laborales que representan estos trabajadores. Menciona que en el año 1970 se incorporó a los trabajadores actores y músicos en *La Ley Federal del Trabajo* es un sector laboral que puede quedar al margen de la ley, destaca que el movimiento sindical de este gremio ha sido importante para la protección de este sector laboral “en la defensa de sus intereses estos grupos han evolucionado de manera independiente al establecer asociaciones de trabajadores actores por un lado y de músico por el otro" (Reynoso, 1992, p. 62), enfatizando la existencia del sindicato ANDA (Asociación Nacional de Actores) que contribuye en la protección de los derechos de los agremiados. Aunque el autor indica desde un inicio que su análisis no es a profundidad, sugiere que se debe realizar investigaciones que aporten y den sentido a las normas laborales del gremio, profundizando la situación de los empleadores y los problemas laborales específicos de este régimen especial. Proporciona diferentes enfoques al objeto de análisis que permita concretar las formas de trabajo en los marcos jurídico adecuado para este sector.

En México la situación de la pandemia fue muy inestable para el gremio de actores y actrices, la ocupación se disminuyó 18% en el país, esto es mencionado en el informe de Bulloni, et al. (2021), un equipo de investigación de la Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo (UMET) y por la Federación Internacional de Actores (FIA) en el que se explica que el sector audiovisual y del espectáculo en vivo se redujo el empleo en México. La investigación realizada explica la situación de los ámbitos productivos, laborales y sindicales en el contexto de la pandemia en el año de 2020, visibilizando el impacto en las actividades del entretenimiento, artísticas y culturales, se registró impacto en segmento del cine por la baja en las taquillas y baja de producción de la misma, el radio y televisión se vio beneficiado por el incremento de la audiencia adquiriendo más centralidad en el uso del *streaming*, abarcando un mayor número audiencia de diferentes edades. La investigación busca explicar la problemática del impacto laboral de los trabajadores en tres puntos:

- La actividad económica y empleo
- Condiciones de trabajo
- Organización y funcionamiento de los sindicatos

Clasifica las actividades y segmentos económicos principales en:

- Audiovisual: actividades como producción de contenidos para la televisión, cine, publicidad, nuevos medios; Exhibición de cine y servicios de radio fusión. Segmentado en televisión, radio y cine.
- Espectáculo en vivo: Actividades artísticas y de espectáculo, segmentado en el teatro.

La investigación se enfocó en los países de Argentina, Brasil, Canadá, Chile, Colombia, Estados Unidos, México y Uruguay, en el contexto que se realizó fue en el año 2020 del mes de septiembre y noviembre. Se diseñó la metodología combinando técnicas cualitativas y cuantitativas, los métodos principales fueron:

- Entrevistas a referentes sindicales recuperando los registros del impacto laboral de los sectores de baja representación sindical y de los desafíos para la propia organización sindical.
- Análisis de fuentes documentales y estadísticas, como las publicaciones sindicales, normativa laboral, estadísticas públicas, páginas web, artículos de prensa y redes sociales, para explicar la contextualización de las experiencias y perspectivas de los miembros sindicales.

El interés de esta investigación es el contexto mexicano, explican los autores Bulloni et al. (2021), la ocupación artística disminuyó en el contexto COVID-19, menciona a dos sindicatos como el:

Sindicato Industrial de Trabajadores y Artista de Televisión y Radio (SITATYR) que cuenta con 39 secciones y representa a más de 20.000 trabajadores (11.000 en industria del cable y 9.000 entre radio y televisión); otro sindicato es *Asociación Nacional de Actores (ANDA)* sindicato nacional, con secciones y delegaciones por zona con 8.000 artistas afiliados (Bulloni et al., 2021, p. 86).

En esta investigación se explican que las dimensiones analizadas muestran la existencia de desafíos para fortalecer a otros sectores laborales que se encuentran vinculados con el mundo artístico, mostrando que los actores de doblaje de voz disminuyeron su actividad laboral a lo que les llevo a generar otras formas de empleo y mejorar sus ingresos económicos, por ejemplo: dar clases de locución o dar conferencias por vía remota, en el casos de los jóvenes que se están iniciando en el mercado de laboral se desenvuelven en las nuevas formas de producción digital como el *streaming*. Añadiendo la importancia que los jóvenes actores y

actrices cuenten con representación por parte de su gremio para que garantice sus derechos laborales.

El siguiente compendio de investigaciones tratan a cerca de los procesos de trabajo y la noción de las problemáticas laborales de los trabajadores en Latinoamérica, revisando el contexto laboral de los trabajadores actores de doblaje de voz de los siguientes países como Venezuela, Argentina, México y Perú, enfocándonos en los trabajadores.

Una investigación documental sobre la televisión laborada por Almenar y Muscolino (2010) sobre el doblaje en Venezuela, se describe cómo se desarrolla la industria en el país, abordando el oficio y las consecuencias de cómo influye el gusto de la sociedad a lo largo de la historia del trabajado de los actores y actrices de Venezuela. La profesión de los actores de doblaje describe cómo desde su labor influye en el gusto de la sociedad latinoamericana, pero tiene un grado de dificultad para el ejercicio de éste. La profesión en el país lleva 30 años, pero el gremio es afectado por que no pueden sindicalizarse y no están protegidos laboralmente. Describe el proceso de realización de su profesión, explican que en la técnica los actores deben de transformar sus intenciones, tonos, inflexiones o matices en el ejercicio de doblar. Para describir su trabajo recopila las experiencias de los traductores, directores y actores de doblaje, pero también utilizando los testimonios de los “fanáticos venezolanos que tengan años siguiendo el tema de cerca desde internet” (Guillén y Muscolino, 2010, p. 45). También se mencionan que este es un oficio poco investigado y que existe una comunidad de trabajadores que no ha sido debidamente explorada. Por ello, es necesario un acercamiento con los trabajadores y su proceso de trabajo de los actores, explicando que los actores deben de cambiar la voz, tener buena dicción, sincronizar la voz, etc., para que el producto final sea atractivo para la audiencia del país. La investigación pone en evidencia la dificultad del trabajo y la formalización de éste en el marco regulatorio de la profesión a lo que se genera un acercamiento de la realidad de la profesión.

En la investigación realizada por Arrieta (2016), explica que la actividad del doblaje argentino posee fuertes implicaciones culturales, económicas y políticas. La función de los actores de doblaje de voz comenzó en los años de 1940 y no está debidamente regulado, existiendo un abismo legal lo que causó una injusta competitividad entre las empresas para atraer al mayor número de clientes, lo que trajo como resultado aceptar bajos pagos y esto

afecto a los trabajadores. Por lo tanto, la investigación se realizó con un enfoque cualitativo con perspectiva fundamental e interpretativa con el fin de entender la realidad de este sector artístico, específicamente sobre la actividad laboral del doblaje de voz en Argentina hasta de los años 2015, con la intención de mostrar un recopilado de experiencias de los actores realizando entrevistas a profundidad. Las categorías que se construyen acorde a sus contextos son las siguientes:

- *Doblaje de voz no institucionalizado* (carecen de derechos laborales) no están organizados.
- *Grupo reducido de actores de voz*: son pocos profesionales convocados por las empresas y estudios.

La hipótesis que propone es que “La actividad profesional del doblaje de voces en Argentina no está institucionalizado, por lo cual es ejercida por un grupo reducido de actores de voz” (Arrieta, 2016, p.107). La investigación utilizó métodos cualitativos y cuantitativos como la aplicación de un cuestionario, se concluyó que los problemas perjudicaron en mayor medida el desarrollo y la consolidación de la actividad indicando como las siguientes principales problemáticas:

- Falta de normativas que regulen y protejan a los actores de doblaje.
- Inexistencia de convenios colectivos de trabajo.
- Desigualdad salarial
- Falta de pagos salariales de las empresas o estudios de doblaje

La investigación expuesta es un ejemplo de las problemáticas laborales de los actores de doblaje, en este caso, en el contexto del país de Argentina, exponiendo la falta de regulación del mercado laboral y nula protección sindical.

Rojas (2017) realizó una investigación periodística enfocado sobre el doblaje mexicano en torno en su carrera y forma de vida, la autora realiza un análisis descriptivo sobre la industria cultural de los actores de doblaje basada en sus experiencias laborales. Menciona que el actor de doblaje amerita un trabajo personal, orgánico y físico donde se requiere disciplina, práctica, técnica actoral y paciencia. El objetivo de la investigación es despertar el interés de la profesión y adquirir conciencia sobre su importancia. Se emplearon técnicas de consulta de fuentes vivas, a través de entrevistas temáticas y revisión de libros, revistas y documentos

digitales, notas periodísticas y videos. La investigación utilizó método inductivo que parte de lo particular (actores de doblaje) a lo general (la industria cultural). La investigación mostró las dificultades de los trabajadores actores de doblaje en México y cómo la profesión suele pasar desapercibida y la implicación económica que beneficia con grandes ganancias a la industria cultural. Así mismo, la influencia cultural en el país y la creación artística que denota la profesionalización especializada de los actores de doblaje en México. Concluye explicando que el panorama del doblaje mexicano domina la industria latinoamericana, pero no se llegaría a este resultado sin la ayuda del público espectador.

El doblaje en el caso de Perú, la investigación de Gonzales (2020) busca explicar las causas de la ausencia de la industria de doblaje en el país, realizando un estudio de corte cualitativo y de alcance descriptivo. Utilizando entrevistas en actores relacionados con Perú y también de otros países como México, evaluó los siguientes aspectos:

- Interpretación: la calidad de los actores en el ejercicio de actuación de voz (técnico-dramático).
- Neutralización del español: expresiones hispanoamericanas.
- Neutralización del acento.
- Sincronización del dialogo con el movimiento de labios.

Explica que la situación profesional de los actores de doblaje de voz peruanos no cuenta con formación “académica superior orientada al doblaje...falta de formación profesional en materia de traducción audiovisual” (Gonzales, 2020, p. 52) los cuales, ocasionado por la falta de industria del doblaje, no hay profesionalización de los actores. Así, la investigación concluye que no existe industria del doblaje de voz en Perú y esto ocasiona pagos injustos para los trabajadores del sector, lo que ha provocado que se movilicen para la obtención de mejores pagos y al no obtener respuesta positiva, distintos actores renunciaron a proyectos como series y novelas ocasionando cambios constantes en el reparto de voces y baja calidad del producto final. El estudio recomienda que se deben de desarrollar instituciones educativas a nivel superior para especializar a la profesión en Perú. La profesionalización es importante para mejorar la industria cultural del país, pero para llegar a ello, se tiene que generar una regulación de su labor para así abrirse a un mercado laboral protegiendo los derechos de los trabajadores.

Los trabajadores no sólo provienen de la singularidad del objeto o de la actividad laboral, el trabajo también se origina por los procesos de producir las diferentes relaciones sociales, de poder y culturales que pueden variar en la configuración de las identidades y acciones colectivas porque participan diferentes interacciones sociales. Es necesario construir las identidades profesionales de estos trabajadores mediante el análisis de sus relaciones laborales, con la intención de conocer las relaciones productivas y no productivas.

Por lo anterior, se observa que es preciso reconstruir las relaciones sociales de estos ámbitos productivos artísticos, con el propósito de analizar las condiciones laborales en la que ellos trabajan, su relación con la organización, el impacto del producto en las culturas junto a sus identidades. Específicamente explicar cómo ha cambiado esta actividad laboral artística y cuáles son los retos que estos trabajadores tienen ante un mercado más competitivo, evidenciando la precarización laboral y a su vez explicar por medio de la configuración las identidades profesionales. Para finalizar, en la tabla 1 se resume lo anteriormente explicado, donde se menciona los autores, descripción y análisis del estado del arte de la investigación.

Tabla 1

Estado del Arte.

Tema	Autor(es)	Descripción	Análisis
Actores de doblaje de voz.	Reynoso (1992).	Trabajadores: Actores y músicos.	Análisis en relación con el trabajo y el cómo se regulan los derechos laborales.
	Almenar y Muscolino (2010).	Describe como se desarrolla la industria del doblaje de voz en Venezuela.	Aborda el trabajo de los actores y actrices, de igual forma, la influencia que tiene público consumidor en su labor.
	Arrieta (2016).	Explica las implicaciones que tiene el doblaje de voz argentino en las esferas culturales, económicas y políticas.	Señalando las problemáticas como: -Falta de normativas que regulen y protejan a los actores y actrices. -Inexistencia de convenios colectivos de trabajo. -Desigualdad salarial: Falta de pagos salariales por parte de
	Rojas (2017).	Realizó una investigación periodística sobre el doblaje de voz mexicano.	Describe la industria de doblaje de voz y como se construye la profesión de los actores de doblaje de voz con base en experiencias de los mismos trabajadores.
	Gonzales (2020).	Busca explicar las causas de la ausencia de la industria de doblaje de voz en Perú.	La investigación concluye que no existe industria de doblaje de voz y esto ocasiona pagos injustos para los actores y actrices.
	Bulloni, et al. (2021).	Analiza la situación de los ámbitos productivos, laborales y	La investigación busca explicar el impacto laboral del sector artístico en tres puntos:

sindicales en el contexto de la
pandemia en el año de 2020.

- 1.La actividad económica y empleo.
 - 2.Condiciones de trabajo.
 - 3.Organización y funcionamiento de los sindicatos.
-

Nota: Elaboración propia.

CAPÍTULO 1: Apartado teórico – metodológico

La investigación que se realizó se sustentó en las siguientes propuestas teóricas para analizar las identidades profesionales y procesos de trabajo de los actores de doblaje de voz mexicano, utilizando las teorías sobre temas como industria cultural, identidad, trabajo y profesión. Con lo anterior, se busca orientar la investigación a estudiar el contexto de los sujetos laborales, las relaciones laborales que conllevan, su impacto en la subjetividad y en la realidad social, explicando así cómo configuran su identidad profesional.

1.1 Proceso de trabajo

En las teorías marxistas se explica que la noción de proceso de trabajo es una actividad de transformación donde el obrero ejecuta su fuerza vital en razón de cumplir con el propósito de producir un producto concreto o servicio que contiene valor de uso y de cambio, así, el trabajo en sí mismo es una actividad productiva. Es decir, que la lógica capitalista que impera en el proceso de trabajo, controla, dirige y disciplina a los trabajadores con el propósito de que la actividad productiva genere mercancías y que el capital invertido se valore al final del proceso “la planificación capitalista se manifiesta en la función de dirección, control y coordinación en el trabajo que, en el contexto fabril de subsunción real del trabajo al capital, pasa a encarnarse en la introducción de maquinaria” (Castillo y Ratto, 2018, p. 11), la correlación social del capitalista queda inmersa dentro de las exigencias en el uso de la maquinaria, el control y dirección permanece como mediador entre los procesos de trabajo y procesos de valorización.

Explica Marx (2008) que la situación del obrero ante el capitalismo es vender su fuerza de trabajo, la actividad productiva que realiza está destinadas a un fin y medios. Para el proceso de trabajo es necesario los medios de producción y los productos del trabajo mismo, concretándose en el uso y creación de estos. Por lo tanto, los medios de trabajo que refiere Marx son cosas o un grupo de cosas que el trabajador incorpora y sirve como vínculo para realizar una acción sobre algún objeto. En los medios de trabajo no solo se ejecuta por parte del obrero su fuerza de trabajo, sino además se manifiestan elementos subjetivos y experienciales al realizar su acción de trabajo generando relaciones sociales del trabajo. Así,

“el proceso de trabajo, tal como lo hemos presentado en sus elementos simples y abstractos, es una actividad orientada a un fin, el de la producción de valores de uso, apropiación de lo natural para las necesidades humanas” (Marx, 2008, p. 223). Por lo anterior, el proceso de trabajo se caracteriza por componentes objetivos que son los medios de producción y por componentes subjetivos que en este caso es la fuerza de trabajo, la cual se va consumiendo en los mismos medios de producción.

En el proceso de trabajo se consume la fuerza vital del obrero, se lleva a cabo por el control que ejerce el capitalista como dueño de los medios de producción, Marx menciona: “el producto es propiedad del capitalista, no del productor directo, del obrero” (Marx, 2008, p. 224) el capitalista es el que da valor monetario sobre la fuerza de trabajo del obrero. El valor de las mercancías se genera en la producción (trabajo socialmente necesario), está determinado por la suma de trabajo materializado se significa en su valor de uso y valor de cambio “durante el proceso laboral el trabajo pasa constantemente de la forma de la agitada actividad a la del ser, de la forma de movimiento a la objetividad” (Marx, 2008, p. 229), el trabajo está objetivado en fragmentos de tiempo (jornada de trabajo), pero para cumplir con la producción de las mercancías y retribuir al capitalista, se ha desarrollado cambios en el proceso de trabajo para aumentar el valor de la mercancía se intensifica el trabajo y con ello el control.

Para entender las teorías del proceso de trabajo, Castillo y Ratto (2018), reflexionan sobre los diferentes contextos a los que pertenecen como, por ejemplo, las relaciones sociales en los espacios del trabajo, así mismo los diversos sistemas laborales, mecanismos de control y prácticas de resistencia que van evolucionan durante la organización laboral, producción y el trabajo. Las teorías sobre el proceso de trabajo enmarcan la influencia que existe en el espacio de trabajo en el cual se puede generar conflicto entre capital y trabajo, esto se ilustra en las relaciones de producción, el desarrollo de las luchas de clase y en el análisis de las subjetividades de los trabajadores.

La resistencia obrera se refleja en el proceso productivo, es en el lugar de trabajo donde se genera la lucha de clases entre los capitalista y trabajadores para conseguir el control del trabajo. Pero el trabajador puede quedar fragmentado por la separación de actividades a lo que quedan sometidos a diferentes prácticas repetitivas, mecánicas y degradantes a lo que

aliena al trabajador de su condición humana. Por ende, “el proceso de trabajo debe entenderse como proceso de producción, normado por instancias internas y externas, y compuesto por subjetividades con diversas identidades” (Castillo y Ratto, 2018, p. 15) para estudiar los procesos de trabajo, las dinámicas de control y resistencia debe ser abordado empíricamente. Por consiguiente, los procesos de trabajo se pueden analizar también como modos de subjetivación, es decir, proceso de construcción del sujeto por medio de relaciones de conocimiento y dominio en la empresa, el trabajador termina formando una identidad individual. La teoría sobre el proceso de trabajo se desarrolla desde los conceptos de control y resistencia basándose en las relaciones laborales asimétricas y, control entre capital y trabajo. El contexto del trabajo es un espacio en disputa, el resultado de ello es que se genera conflictos entre empleados y empleadores, a lo que la resistencia se ve como una respuesta defensiva o irracional de los trabajadores que responden a las diferentes dinámicas de control para poder negociar la relación entre la fuerza de trabajo y el salario recibido, así mismo, la relaciones laborales se caracteriza por los diferentes grados de conflictos que se puede generar en el trabajo, los trabajadores no siempre se adecuan a los intereses del empresario. La resistencia y el control aplica en los espacios de trabajo, lo que ocasiona cambios estratégicos de control de los empleadores, por esta razón, el trabajador tiene restricciones y pocas alternativas para vender su fuerza de trabajo pues “las opciones de movilidad del trabajador y las estrategias de retención del empleador están estrechamente relacionadas con la organización del proceso de trabajo” (Castillo y Ratto, 2018, p. 27) a consecuencia produce luchas de producción, esto se observa en el ámbito de los salarios, condiciones laborales y organización laboral entre los trabajadores y la gestión de la empresa.

1.1.1 Modelos de control

De acuerdo con Castillo y Ratto (2018) existen diferentes formas de control que son:

“simple, directo, técnico, burocrático o normativo” lo explican de la siguiente manera:

- *El control simple o tradicional.* Es aquel que involucra un mecanismo directo, arbitrario y particular del poder, en donde se supervisa e interviene permanentemente el proceso de trabajo para controlar las tareas que realizan los trabajadores por medio de sanciones coercitivas. Este tipo de control, en esencia, se conserva en las pequeñas empresas y con

pocos recursos, donde el control es personalizado, se evalúa y sanciona constantemente al trabajador. También el trabajador puede ir rotando constantemente de puesto dependiendo de las necesidades de la producción “los procesos de selección y las formas de evaluación del desempeño de los trabajadores son arbitrarios toda vez depende más de las muestras de lealtad, sacrificio y docilidad de los trabajadores” (Castillo y Ratto, 2018, p. 33) puede generar tratos privilegiados con los trabajadores que cumplan con los requerimientos de la empresa. Es difícil distinguir la división del trabajo porque el propietario o empresario puede estar trabajando junto a sus empleados, pero esto exime al trabajador en darle cuentas al patrón. El trabajador al estar constantemente en una relación laboral de subordinación personalizada genera sentimientos de miedo o lealtad, pero como resultado el trabajador puede tener acciones desafiantes como hurto, sabotaje, ausencia laboral, etc., cómo forma una resistencia.

- *Control estructural o directo*. En las grandes empresas la concentración de voluminosas producciones se institucionaliza el concepto de *management* para comprender la evolución de las modalidades tradicionales de control de trabajo. Ahora se controla y monopoliza el conocimiento sobre los procesos productivos “esto genera procesos de alienación del trabajador respecto a los procesos productivos en la empresa, escindiéndose la concepción del trabajo de la ejecución” (Castillo y Ratto, 2018, p. 34), así mismo se invalida a la clase obrera porque está limitada en la forma de control sobre los procesos laborales solo ejecuta las ordenes de la gerencia. Los autores explican que la organización estructural capitalista del trabajo como la división del trabajo intelectual y manual, se controla por medio de jerarquías, se fragmenta y descalifica el trabajo, porque se busca que la organización sea racional y objetiva del trabajo, también la organización de este proceso de trabajo se basa en la ley de valor y las dinámicas monopólicas del capitalismo. El control estructural, lo explica Castillo y Ratto (2018), como acción de poder institucionalizado en la estructura de la empresa y se hace así impersonal, se separa la dirección de la empresa con la planificación y ejecución de las labores. Pero en el control estructural hace menos visible a los trabajadores y en sus relaciones sociales. El control estructural se divide en:

- 1) *El control técnico*. Este tipo de control se desarrolla en los espacios donde se ubican los obreros e implementan técnicas más beneficiosas para la producción, pero eso no quiere decir que sean las más eficientes pues “una tecnología eficiente no es beneficiosa si no logra el objetivo de controlar a los trabajadores evitando que empoderen y dirijan ritmos de trabajo” (Castillo y Ratto, 2018, p. 36). En este aspecto el control implica transformar el trabajo realizado y la fuerza de trabajo de un modo mínimo en el trabajo. La tecnología dirige los ritmos y procesos de trabajo transformando el control estructural automatizado eliminando la supervisión personal. Castillo y Ratto (2018) mencionan que “las tecnologías electrónicas permiten a los directores individualizar la organización de la producción en equipos y células y, por consiguiente, incrementar el control” (p. 39), eliminando así la autonomía y creatividad de los trabajadores.
- 2) *El control burocrático*. Es un mecanismo que obtiene importancia en la organización del trabajo, en cuanto a la concepción y ejecución de laborales, debido a que, el proceso de racionalización y complejización con relación a las grandes empresas, impone a los sujetos cumplir con los roles de managers, empleados y especialistas. Como resultado, se institucionaliza el poder jerárquico y las actividades laborales se vuelven específicas y encaminadas por un conjunto de métodos de trabajo como reglas, procedimientos, selección del personal y evaluación del trabajo que sistematicen el proceso. Los trabajadores son entrenados para adquirir las habilidades técnicas y se espera que internalice “hábitos de trabajo” como la asistencia diaria, cumplir con las jornadas laborales y “la buena disposición” (Castillo y Ratto, 2018).

Cada una de las diversas posiciones organizacionales de la empresa deben de tener un rol o función según los criterios de la empresa y esto también permite evaluar y disciplinar el cumplimiento de los trabajadores, por ejemplo, los supervisores monitorean el proceso de trabajo que se ejecute adecuadamente desde la normatividad de la empresa y puede sancionar o evaluar al trabajador. Para entender este tipo de control se divide en dos conceptos, uno de ellos es “Estado interno” constituida por trabajadores (ciudadanos internos) que cuentan

con derechos y obligaciones, que pueden expresar sus molestias o inconformidades por medio de un “sistema de quejas” cómo proceso de negociación colectiva. Por otra parte, el “mercado interno” considera a las empresas el espacio para que los trabajadores pueden competir y poder ascender en sus carreras o trayectorias laborales, de modo que, obtienen puestos en los cuales suben jerárquicamente y adquieren más control “desde esta perspectiva, el conflicto en el proceso de trabajo se institucionaliza y deviene en formas burocráticas de negociación colectiva que terminan legitimando las formas de control desplegadas en la empresa” (Castillo y Ratto, 2018, p. 42) las acciones de los trabajadores frente al control estructural burocrática están autorizadas por la empresa, a consecuencia pueden emerger mayores demandas sobre los espacios de trabajo y control obrero de la producción.

- *Control normativo*. Este tipo de control está dirigido a comprometer o responsabilizar a los trabajadores y dirigirlos a determinadas condiciones normativas, valores, acciones, emociones o identidades corporativas. El control normativo se tipifica de la siguiente manera en la teoría del proceso de trabajo: “la autonomía responsable” y la “*aesthetical emotional management*”. Los autores Castillo y Ratto (2018) explican las tipificaciones de la siguiente manera:

- 1) La *autonomía responsable* involucra la responsabilidad de los empleados y trabajadores hacia la empresa en materia de la autonomía, la confianza y la participación en la corporación. Algunos de los modelos fundamentales de la autonomía responsable son: minimizar las jerarquías entre organización y ejecución de labores, que se identifiquen con los objetivos de la empresa, fomentar la innovación, desarrollar la fuerza de trabajo, en el contexto de flexibilidad el trabajador se pueda adaptar y responsabilizarse frente a las exigencias de la producción. La tendencia el *new management* busca fomentar “las culturas organizacionales participativas y los valores de compromiso con la empresa” (p.45), con la estrategia de control de disciplina donde a través la idea de “*buen conducta o buen trabajo*” se reconocen a los trabajadores.

- 2) La dimensión de *management estético y emocional* se consideran como aquellas actividades rutinarias, de baja calificación y bajos salarios. Se atañe que son trabajos realizados por mujeres y son de tiempo parcial. Habitualmente los trabajadores que realizan procesos rutinarios, con conocimientos prácticos y con valores compartidos son considerados como modalidades de tácticas de gestión. Con el fin de obtener ventajas productivas, utilizan y controlan el uso de las emociones en la ejecución de la actividad laboral, lo que revela la existencia del trabajo emocional como proveedor de productos inmateriales, aunque en realidad se trata de un trabajo duro y productivo.

El *management* emocional se establece en el sector de los servicios donde se gestiona por emociones como valores comercial para los intereses de los clientes o consumidores. Se le pide al trabajador generar trabajo emocional y para llegar a eso el gerente tienen que crear contextos agradables por medio de compensaciones simbólicas para los “*buenos trabajadores*”. El trabajo emocional está estrechamente vinculado con el trabajo simbólico, el trabajador, que es calificado como “*empleado modelo*”, debe tener las habilidades sociales y técnicas estéticas con respecto al lenguaje, vestimenta, modales y estilos de expresión corporales, para tener una interacción efectiva con el cliente para conseguir los objetivos de la empresa.

Se distinguen tres niveles de trabajo emocional y estético, en primer nivel, las emociones, apariencia y sexualidad que son características necesarias para los trabajadores en labores que piden rasgos específicos; en segundo nivel, la empresa establece determinadas emociones y apariencia que debe cumplir el trabajador; tercer nivel los trabajadores involucran los atributos y emociones, para ejercer sus labores a beneficio de la empresa.

Los trabajadores al ser controlados, con los diferentes modelos que se explicaron con anterioridad, podrían llegar a tener reacciones o acciones de resistencia, particularmente, en los espacios de trabajo o en los procesos de trabajo.

1.1.2 Modelos de resistencia

Por otra parte, en relación con los procesos de trabajo, existen diferentes formas de resistencia de los trabajadores que puede resultar en conflictos en los lugares de trabajo, Castillo y Ratto (2018) señalan cuatro tipos de resistencia de los trabajadores:

- 1) *Desviando el abuso*. Es paralelo al control directo porque los trabajadores pueden estar sufriendo diferentes tipos abuso por parte de los supervisor, por ejemplo, abuso psicológico, “frente a este abuso los trabajadores pueden reaccionar dejándolo pasar o pueden desviarlos, negarlo, e incluso buscar revancha” (Castillo y Ratto, 2018, p. 53); en los modelos de control directo se reconocen dos formas de resistencia como la “duplicidad” de los trabajadores esto quiere decir que son formas de resistencia oculta donde los trabajadores no son disciplinados por sus acciones “*insultan al jefe a sus espaldas*”. El otro es el “doble estándar” es avalado socialmente por parte de los trabajadores, las acciones de resistencia se generan por el rechazo del abuso y se solarizan los trabajadores.
- 2) *Regulando la cantidad e intensidad de trabajo*. Es paralelo al control técnico en donde se busca negociar el ritmo, tiempo y esfuerzo laboral “la intensidad y duración del trabajo es un área clave de disputa entre trabajadores y *management*” (Castillo y Ratto, 2018, p. 54) hay formas principales de resistencia como: destinar espacios físico y temporales de trabajos sin permear proyectos personales, llegar tarde al trabajo o detener labores, ausentismo, terminar antes la jornada laboral establecida, equivocarse intencionalmente a las técnicas o procesos de trabajo, etc.
- 3) *Defendiendo la autonomía*. Se pone a discusión los procedimientos y las tareas que ejercen en los espacios de trabajo que son mediados por el control burocrático, esto se visualiza en el “mercado interno” en el cual se genera conflicto por los asensos laborales, empresa y sindicatos regulan o negocian los salarios y beneficios, la asignación de tareas y las exigencias o quejas formales. La resistencia se expresa como autonomía en donde se busca proteger los espacios informales como artesanales donde busca interceder la administración burocrática esto puede generar conflictos.

- 4) *Expandiendo el control de los trabajadores.* Se plantea, el control normativo tienen como propósito el aumento de productividad, a partir de la responsabilidad y esfuerzo de los trabajadores evitando la organización de estos mismos, que puede resultar la creación de un sindicato “el conflicto en lugar de trabajo se desarrolla a partir de expresiones individuales, para luego pasar a formas más avanzadas y colectivas, como las huelgas” (Castillo y Ratto, 2018, p. 55), a fin de que, las acciones individuales encubiertas (ralentización del trabajo) pueden evolucionar a un conflicto colectivo (huelga/paro de labores). Las expresiones de conflicto en el espacio laboral se visualizan en dos formas de la acción (individual o colectiva) y la acción cubierta (secreta) o abierta, Castillo y Ratto (2018) lo conciben de la siguiente manera:
- a) *Acciones abiertas.* En lo individual es la ausencia a la jornada laboral, la queja o rotación laboral. En lo colectivo como las huelgas o las peticiones sindicales.
 - b) *Acciones cubiertas.* En lo individual es el robo, sabotaje o las omisiones de procesos de trabajo. En lo colectivo son las acciones laborales con huelgas rústicas.

Las teorías sobre el proceso de trabajo explican que la resistencia puede ocurrir en diferentes espacios de trabajo, considerando que la resistencia tiende a suceder cuando las relaciones sociales de trabajo entran en conflicto, puede ser posible o moldeada por el proceso de trabajo específico, esto como resultado de las formas de control que generan una resistencia específica. Con respecto, resistencia su análisis, Castillo y Ratto (2018), observan tres dimensiones:

- 1) La organización de la empresa.
- 2) Relaciones sociales internas y externas de la empresa.
- 3) La presencia sindical en el espacio de trabajo y la representación colectiva.

En este sentido se comprende que por medio de la investigación social se busca “explicar la resistencia de los trabajadores a partir de las relaciones sociales en el lugar de trabajo” (Castillo y Ratto, 2018, p. 59). En síntesis, la resistencia está presente en los procesos de trabajo y el espacio laboral, en el cual, está en constante disputa, pero explican los autores, que el “consentimiento” puede ser un mecanismo de explotación oculta, por lo cual los trabajadores en las prácticas laborales son implícitamente aceptados.

1.1.3 Mecanización del proceso del trabajo

La mecanización modifica los procesos de trabajo, permitiendo una estructura fragmentada en posiciones laborales, como consecuencia, las relaciones sociales se han constituido en relaciones salariales. Las relaciones laborales se transforman, de tal forma, que generan nuevos conflictos en los espacios de trabajo “la división técnica del trabajo está sujeta a la división social del trabajo” (Aglietta, 1991, p. 89), en cuanto, al proceso de trabajo, se descubren relaciones laborales colectivas solo para cumplir un fin, el producir plusvalor. Es notable que la mecanización del trabajo genera segmentación del *trabajo vivo* y las transformaciones de los procesos *intensifican la división social del mismo*. A continuación, se presentan los modelos productivos y sus diferencias en el proceso mecanizado.

Taylorismo.

El *taylorismo* se define “como el conjunto de relaciones de producción internas en el proceso de trabajo que tienden a acelerar la cadencia de los ciclos de movimientos en los puestos de trabajo, y a disminuir el tiempo muerto de la jornada de trabajo” (Aglietta, 1991, p. 91), lo que causa es que los trabajadores son controlados y pierden su emancipación, la fuerza de trabajo y tiempos de trabajo esta normalizada. La mecanización del trabajo solo genera ciclos de acciones repetitivas, la organización del trabajo se estandariza y los tiempos de trabajo se modifican.

El crecimiento del Taylorismo se dio en Estados Unidos a finales del siglo XIX en la industria de metales, el proceso de trabajo se transformó en la organización por medio de la segmentación de las actividades de los trabajadores, “la separación y la especialización de las funciones tienen por objetivo combatir el control sobre las condiciones de trabajo que la autonomía relativa de los puestos de trabajo puede permitir a los trabajadores” (Aglietta, 1991, p. 92); la adaptación de los métodos de producción se desarrolló utilizando *maquinas-herramientas* donde se transformaron los ritmos y tiempos de trabajo, en el cual se intensifican las reglas de organización y se busca reducir los tiempos muertos en la producción en serie, de la que se espera se realice trabajo en equipo bajo un estricto control.

Fordismo.

El fordismo se establece para mejorar el proceso de trabajo establecido por el taylorismo, el modelo fordista intensificó *la división técnica del trabajo* agudizando su división social. El proceso de trabajo se caracteriza por una cadena de producción semiautomática, explica Aglietta (1991) que la acumulación intensiva de la clase capitalista se encarga de la estructuración de la fuerza de trabajo y del consumo de las mercancías, “el fordismo es, pues el principio de una articulación del proceso de producción y del modo de consumo, que instaura la producción en masa, clave de la universalización del trabajo asalariado” (p. 94). Este modelo de trabajo se instituyó en Estados Unidos como producción en serie o en cadena y se adecuó al plusvalor relativo, el fordismo adecuó los elementos del modelo taylorista, sin embargo, intensificó la producción desarrollando la mecanización del trabajo, separando el trabajo manual y el intelectual. El fordismo se caracteriza por dos nociones, menciona Aglietta (1991):

1. La incorporación de los diferentes procesos de producción está dividido a través de un mecanismo que permiten el desplazamiento y transformación de las materias primas, el sistema semiautomático de máquinas y herramientas que permiten el ahorro de tiempos muertos, se modifican los procesos de fabricación y de ensamblaje.
2. La segmentación del proceso de trabajo determina el desplazamiento, tiempo y ritmos de los trabajadores que está determinada por la distribución del sistema de las máquinas en donde los movimientos de trabajo son repetitivos, el obrero pierde el control del ritmo de trabajo, de igual manera, evita que el trabajador genere algún tipo de resistencia mediante la fragmentación del trabajo.

La producción en cadena está condicionada a limitaciones, explica Aglietta (1991), la fragmentación de los trabajos individuales endurece la productividad y la técnica. Como consecuencia, en el proceso de trabajo se acumula las tareas e intensifica los tiempos, lo que causa una inestabilidad en la producción, por ende, los obreros no tienen *ciclos de movimientos de la misma duración*, puede causar en el trabajador desequilibrio psicológico y fisiológico:

La idea de que la productividad del trabajo resulta del desarrollo de operaciones con un ritmo uniforme en la jornada de trabajo procede de la necesidad capitalista de reforzar el control sobre la fuerza de trabajo organizado (Aglietta, 1991, p. 97).

Por la ausencia del vínculo colectivo de los obreros evita el confrontamiento con el capitalista sobre las condiciones de trabajo, pero las condiciones y la crisis de la reproducción de la relación salarial ha transformado la lucha de clases y el proceso de trabajo.

Neofordismo

Con respecto al fordismo, evolucionó a neofordismo, se basa en la reformulación de organización de las fuerzas productivas y las relaciones de producción capitalista en el cual las exigencias del capitalismo aumentan, la automatización del proceso de trabajo introduce el control con base a la función de la ley de acumulación. Menciona Aglietta (1991), que el control automático de la producción sustancialmente los ritmos de los procesos condicionan las fuerzas de trabajo “el proceso de producción se ha visto completamente liberado de los límites impuestos por la fuerza de trabajo física de los individuos humanos” (p. 100), la organización del trabajo se origina como un sistema totalmente integrado en los ordenamientos productivos, en el cual se desea que las maquinas-herramientas se autocontrolen en sus procesos productivos u operaciones. Las fuerzas productivas los caracteriza en tres aspectos:

1. Debido al desarrollo del proceso de producción se espera que se controle a sí mismos, de modo que, la información circule constantemente, para ello, es necesario el conocimiento científico en el proceso de trabajo.
2. Al establecer un control automático de la producción se vinculan con las diferentes áreas del proceso de trabajo.
3. Las modificaciones de la organización del trabajo son posible por el desarrollo tecnológico, en el cual se observa en el análisis de información, en programar el sistema adaptando los instrumentos y de control del proceso de trabajo.

Dentro de este orden de ideas, Aglietta (1991) explica, que el control automático de la producción inserta adaptación de la producción en masa o a las series reducidas, en el cual

homogeneiza el proceso de trabajo, por lo tanto, influye en el valor de las mercancías y reduce el capital variable, lo que genera el plusvalor relativo. Por lo consiguiente, el obrero ya no se mide por su rendimiento productivo sino por su tiempo productivo, a lo que los trabajadores pueden ser sustituidos o reordenados en los segmentos del proceso de trabajo, para cumplir con el control automático, en particular sea posible el ahorro de tiempo en los desplazamientos y el control de calidad sea riguroso evitando las fallas de producción. Como consecuencia, la clase capitalista se favorece en la producción de mercancías, dado que, en primer lugar, la instalación de los medios de producción es controlados, lo que resulta favorable para evitar los conflictos, concentración y organización de los obreros; en segundo lugar, al instaurar una industria electrónica o tecnológica los métodos de producción son más simples e insignificantes:

Sólo le quedaría a la clase capitalista asegurarse lo esencial: la dominación total de los centros de programación, de elaboración de métodos; de tratamiento de la información, y la sumisión total del personal altamente especializado que los hace funcionar. (Aglietta, 1991, pp. 104-105)

La concentración del control de producción y de la fuerza de trabajo opera con la lógica de *acumulación intensiva*, menciona Aglietta, para evitar la crisis del fordismo. Se recomponen las tareas de la organización del trabajo y las relaciones de producción en cual el proceso de trabajo está a beneficio a la *flexibilización* que da pauta la automatización, los obreros están controlados y vigilados por la planeación de la producción “el control es a la vez más abstracto y más estricto” (Aglietta, 1991, p. 105), así, ya no es necesario el control por los otros trabajadores por lo que resulta que se sustituye el control directo de la producción. Explica Aglietta (1991) que la rotación de puestos y ampliación de tareas son los principios del taylorismo y del fordismo, lo que genera inestabilidad de tiempo entre los espacios de trabajo cuando son en cadena. El modelo neofordista crea una forma de organización donde la relación laboral del obrero es heterogénea.

Toyotismo

La incorporación de la tecnología en el proceso de trabajo generó su flexibilización y optimizó la gestión de actividades productivas que implicaban la rigurosa ejecución de tareas

y la mejora del control de calidad. Cabe mencionar, la producción se enfocó en el objetivo del consumidor iniciando la aparición del *marketing*, dando comienzo la etapa de la sociedad del conocimiento, floreciendo así los avances tecnológicos y el acceso al internet, surge la globalización y con ello el consumismo (Zuccarino, 2012).

En este marco se edifican las convenciones de organización del toyotismo, haciendo énfasis al control del tiempo, las mejoras del movimiento en las líneas de producción. Álvarez (2012) menciona que “lo que da sentido al toyotismo por dentro de los espacios de trabajo son menos las rigideces que las formas flexibles de producción” (p.184), es decir, el sistema Toyota se basó en la eliminación de los tiempos muertos para mejorar la productividad. Por consiguiente, el control del proceso de trabajo se lleva a cabo por medio de dispositivos tecnológicos y digitales donde se alinean los trabajadores a la producción con objetivos de mejora continua “*just in the time*” y calidad de las mercancías.

El *just in time* se adapta como filosofía Toyotista permitiendo que el proceso de trabajo se base en “*producir solo lo necesario en el momento justo y en la cantidad necesaria*” (Álvarez, 2012, p.184), esperando que no haya sobrantes o pérdidas del producto. Se genera una dependencia a la demanda de la producción, por lo que se los ritmos y movimiento de ella se vuelven flexibles y los trabajadores quedan sujetos a ello, persiguiendo los objetivos de mejora continua de la empresa.

En resumen, el toyotismo en términos de producción mejoró el control del trabajo, ritmos y tiempos, así como la calidad de los productos. Pero se ha logrado por el involucramiento de los trabajadores en donde existe una relación ideológica y cultural sobre la intervención del trabajo, individualizándole hacia los objetivos de la producción, empresa y las necesidades del cliente.

Manufactura Esbelta

La Manufactura Esbelta se originó para la mejora de las empresas desde aspectos organizacionales, el aprovechamiento de los recursos materiales y humanos, reduciendo costos y tiempos, por lo tanto, incrementando la productividad con la mejora de la flexibilidad de trabajo, calidad del producto y la velocidad de repuesta. Por consiguiente, en

la industria se implementa como técnica para eliminar sistematizaciones que no mejoren el valor del producto, servicio respuesta y entrega, y de igual forma, los procesos de trabajo. La base ideológica de la Manufactura Esbelta es la mejora continua, reduciendo los costos y elevando la calidad de los productos, buscando cumplir con el agrado del consumidor o cliente final.

Se consolida de la siguiente manera: 1) define las valorizaciones del cliente; 2) busca eliminar los procesos innecesarios para la cadena de producción y que quita valor; 3) pretende que el proceso de cadena de valor sea fluido desde el inicio de la producción hasta el consumo del producto; 4) genera una tendencia a incorporar e impulsar al trabajador en el que su objetivo sea alcanzar la perfección.

Esta mecanización de trabajo utiliza las 3M del toyotismo para reconocer los procesos o recursos innecesarios y si es necesario eliminarlos (Castelo y Leon, 2021):

- 1) Muda: Producción que no genera valor para el cliente, eliminar los tiempos muertos, no mover la producción si no es necesario, tener el producto que necesita el cliente y tener solo los productos que fueron supervisados por calidad.
- 2) Mura: Diferencias en la producción.
- 3) Muri: Incrementar la producción y sobre exigir a los trabajadores.

Por lo tanto, debe de cumplir con las siguientes metas de producción, eliminar costos, tener el inventario necesario, mejorar los tiempos de entrega y la calidad, solo tener a los trabajadores necesarios y actualizar los equipos para la mejora de la producción.

Para la mejora de las herramientas y organización de la producción se basa en las 5S, que es una técnica japonesa (Jara, 2017):

- 1) Seiri: Clasificar y reconocer lo necesario.
- 2) Seiton: Ordenar el espacio de trabajo.
- 3) Seiso: Lugar de trabajo limpio.
- 4) Seiketsu: Salud física y emocional del trabajador.
- 5) Shitsuke: Mantener diciplinado al trabajador con reglas para mantener el orden.

También, se utiliza el sistema gerencial *Hoshin Kanri*:

Permite establecer, desplegar, y controlar los objetivos de la alta dirección y los correspondientes medios para asegurar su logro en todos los niveles de la organización basándose en el ciclo PHVA (Planear-Hacer-Verificar-Actuar) (Ibarra-Balderas y Ballesteros-Medina, 2017, p.57)

Dado que, se establece procesos de flujo continuo donde la información sea continua y se identifiquen las anomalías; los materiales crean o agreguen valor y las operaciones sean eficientes para agregar valor.

Se implementan diferentes teorías de control y mejora de la producción en el proceso de trabajo como son:

- SMED¹⁵: Se trata del cambio de herramientas o procesos de trabajo al minuto.
- Celda de manufactura: El grupo de trabajadores, materiales, fabricación y herramientas estabilizan el proceso de trabajo interacción entre los trabajadores.
- Poka Yoke: Impedir los errores humanos.
- Kaizen: Mejorar el desempeño, calidad, ciclos de producción y flexibilidad.
- Sistema Andón: Los trabajadores pueden reconocer los problemas de las cadenas de ensamble.
- Industria Kan-Ban: Establecer un sistema de comunicación eficiente para reconocer las necesidades de materiales y calidad por medio de una supervisión visual.
- VSM¹⁶: Se controla y observa, el proceso y el flujo de trabajo para la creación del producto o servicio hasta que llegue al cliente o consumidor. Por lo tanto, se reconocen los procesos que no generan valor y se busca solucionar las necesidades de las actividades productivas.

Para finalizar, la Manufactura Esbelta es un método utilizado para generar en una empresa un mejoramiento con base a la perfección del desempeño del trabajador, la calidad del producto, del proceso de trabajo, de los ritmos y tiempos; esperando mejoras en las tácticas en la producción y conseguir o generar gusto en los clientes.

¹⁵ Single Minute Exchange of Die

¹⁶ Value Stream Mapping

1.1.4 Proceso de trabajo y cultura

El proceso de trabajo se describe y se analiza en tanto en el diseño, como en el modelo, la producción, las mercancías y los trabajadores. Pero la función social en el proceso de producción y consumo se puede entender que esta pre-condicionada. Desde de la perspectiva de Echeverría (2001), el mundo de la cultura está presente en los procesos productivos de la vida humana y permanecen en función del mundo realista, con relación a la producción, el consumo y los negocios. En relación, con el concepto de cultura se considera como una consecuencia de la vida practica de los modelos productivos como un atributo, “todo proceso de trabajo está siempre marcado por una cierta particularidad en su realización concreta, misma que penetra y se integra orgánicamente en su estructura instrumental y sin la cual pierde su grado de óptimo de productividad” (Echeverría, 2001, p. 21). En este sentido se comprende que los seres humanos determinan y acondicionan las transformaciones en las técnicas del proceso de trabajo, en el cual históricamente son aprovechadas en ciertas situaciones sociohistóricas en que la dimensión cultural puede ser determinante. En este sentido se comprende que la cultura ha limitado a las actividades creativas, lo cual se aprovechan particular y convenientemente, a una lógica mercantil y económica. El proceso de trabajo se mantiene y se mejora, para conservar a la sociedad moderna, para satisfacer las necesidades y crear los bienes necesarios. Así, Echeverría (2001) menciona que la cultura se divide en tradicionales y populares lo que puede provocar que la identidad sea cambiante, como resultado de las culturas dominantes.

Los sujetos se construyen por las relaciones de producción y de consumo, menciona Echeverría (2001), que las relaciones de interacción construyen la identidad de los sujetos sociales “dentro de la naturaleza humana, el ser humano se produce, como lo hacen todos los seres vivos, mediante la producción y el consumo de determinados bienes que saca de ella” (p. 47), pues los sujetos se construyen de dos maneras, como sujeto de trabajo y como sujeto de disfrute. Desde la perspectiva de Echeverría (2001), la producción, en relación con el sujeto, se construye y se reconstruye este mismo, el cual se configura en los procesos de transformación. Por lo tanto, la reproducción del mundo de la vida se manifiesta en la *producción/consumo*, en donde el sujeto reconstruye su identidad constantemente, el sujeto

individual esta influido por el sujeto colectivo y a la inversa, a lo que se compone un sujeto globalizado.

1.2 Industria cultural

Explica Theodor W. Adorno con respecto a la industria cultural, se incorpora a los consumidores a condición de la misma industria, con el propósito que el consumidor o cliente este sometido y enajenado “la industria cultural intenta hacernos creer, el cliente no manda, no es sujeto, si no objeto” (Adorno, 2008, p.295). Por lo tanto, la industria cultural se rige por sus productos culturales desde el inicio del uso y no por su configuración. Se espera que el espectador se conforme y no critique, con respecto, al progreso de la industria cultural, desde su perspectiva explica dos conceptos: La *cultura* no es servicial con los individuos, la *industria* lo interpreta como la estandarización del objeto en sí mismo “La industria cultural sigue consintiendo en los servicios de terceras personas, y mantiene su afinidad con el proceso de circulación de capital, con el comercio, de donde surgió” (Adorno, 2008, p.297). Por consiguiente, Adorno explica, que no se debe subestimar a la industria cultural porque es un medio transcendental para la formación de la conciencia de sus consumidores, la industria cultura presenta un supuesto de la “*vida feliz*”, de modo que se adiestra al espectador con el fin de obedecer “pues el sistema de la industria cultural rodea a las masas, apenas tolera la divergencia y ejercita sin cesar los mismos esquemas de comportamiento” (Adorno, 2008, p.301). Debido que la industria cultural impide la configuración de sujetos autosuficientes y que se juzguen a sí mismos, además, la industria cultural es la que convierte a la sociedad en masas e impide su emancipación de los sujetos.

Con relación al tema, para Max Horkheimer en su libro la *Crítica de la razón instrumental* explica el concepto de racionalidad está vinculada a la industria cultural. En este sentido se comprende, que los avances tecnológicos han producido deshumanización a fin de que:

La idea de progreso amenaza con destruir la autonomía del individuo, ya que su capacidad de resistencia al aparato de manipulación, ya que su capacidad de resistencia al aparato de manipulación de las masas y su juicio independiente parecen ir en detrimento del propio individuo (Nateras, 2009, p.237).

Por consiguiente, ha conducido a un conflicto en la esfera cultural, por ende, ha producido la idea de *racionalización* destruyendo a la razón misma a favor del *progreso*. En referencia a la acción racional, resulta que en los individuos la capacidad de alcanzar una razón subjetiva tiene el objetivo de establecer los medios necesarios para lograr su fin (los fines son más sustanciales que los medios), por lo tanto, cuando alguna institución tiene la función racional se interpreta que los sujetos están sometidos, se deduce en la teoría, que solo el sujeto es racional.

En relación con este tema, interpreta Nateras (2009) con relación a la propuesta Horkheimer, considera que la sociedad no se responsabiliza por entender los *fines* pues solo sirven a ellos y se pone en importancia los medios, con el propósito para llegar a esos *fines*, “ser racional implica aceptar la realidad tal como es y adaptarse a ella, así como la de regular la relación entre medios y fines” (Nateras, 2009, p. 238). Dentro este orden de ideas, interpreta Nateras (2009), que la *razón* en la práctica no adquiere una función objetiva en las esferas sociales, académicas y políticas se ha convertido en intereses egoístas, el concepto de *razón* esta manipulada ideológicamente, las sociedades industrializadas convierte la acción humana y la subjetividad en mercancías “el trabajo, manual o intelectual, el cual se ha vuelto honorable al convertirse en la única forma socialmente aceptada de obtener ingresos y ganarse la vida” (Nateras, 2009, p. 238) por ello la concepción de *razón* se convierte en un instrumento.

Se plantea entonces que la *razón* instrumental, para Horkheimer, reduce las ideas intelectuales empíricas, de esta manera, estas ideas son sustituidas por nociones estereotipadas que se adaptan por un interés o según sean convenientes, se crea una devoción al *mundo feliz*, que se adapta a la medida de una metodología vacía o pretenciosa. En este sentido se comprende, la *manipulación en masa* se moderniza por medio de la industria cultural, la religión o el fetichismo del pensamiento individual y se convierte en *producto de la alienación social* “el lenguaje y en la vida cultural, constituyendo una actitud antiintelectual y antihumanista, orientada a desarrollar una inteligencia pragmática de corto alcance” (Nateras, 2009, p. 239).

En el contexto materialista, los sujetos deben ser funcionales, adaptarse y subsistir a los *modelos generales* que impone la sociedad, por ello, la concepción de *razón* se ha tenido que adaptar a lo que se vuelve *irracional* y *deshumanizante* interpreta Horkheimer. El propósito

del *mundo feliz* está en función del *espíritu objetivo* donde la superficialidad de las esferas sociales la concepción de felicidad y de verdad se utilizará para dominar a los individuos, por ello, darán sentido a las estructuras que los somete. Lo que conlleva que se genere patrones de pensamiento y acciones que se interiorizan en los individuos a lo cual son parte de la vida cotidiana como reglas que no se deben de romper; Nateras (2009) señala que Horkheimer sustenta que “los verdaderos individuos de nuestro tiempo son los mártires, que han atravesado infiernos de sufrimiento y degradación por su resistencia al sometimiento y a la opresión, no las hinchadas personalidades de la cultura de masas, los dignatarios convencionales”(p.240).

Desde la interpretación de Maigret (2005), la perspectiva que para Adorno y Horkheimer señalaban acerca de las consecuencias de la modernidad, la mercantilización de las relaciones humanas, por ejemplo, la estructura de la familia que da significado a la vida de los individuos va desapareciendo por la presión del mundo del trabajo debido a que “los miembros de las sociedades industrializadas están expuestos al sufrimiento psicológico y son particularmente vulnerables desde un punto de vista ideológico” (Maigret, 2005, p. 109). Con relación a ello, los individuos son nombrados *hombres de masa*, refiriéndose a un ser carente de relaciones sociales y aislado, por esta razón, lo sitúan como un *fenómeno atomización social* por lo que son consecuencia del malestar social de la modernidad, los individuos son alienados, por cual se pierden así mismos y se vuelven extraños de sí mismos.

El fenómeno de automatización social permite la manipulación de los individuos, dividiéndole en dos vías, la *alabanza* y la *seducción*, esto se da por el atractivo de algún líder que tiene el potencial de la *carisma* y de las herramientas que emplea como los medios de comunicación masiva “la cultura de las masas, rebautizada “industria cultural” para enfatizar su aspecto mecánico, automatizado, no se reduce sin embargo el uso que hizo de ella el dictador si no que es un bombardeo permanente de entretenimientos que afectan el juicio y adormecen la razón” (Maigret, 2005, p. 110). El propósito de la industria es disponer de los medios masivos, que constantemente producen estereotipos que cautivan y posibilitan, los *sueños y esperanzas*; pero esto reduce la diversidad del mundo los individuos solo encuentran *monotonía tranquilizadora*.

Menciona Maigret, que los medios de comunicación masiva solo son cortinas de humo “que embrutece: la comunicación de masa conduce al silencio de las masas” (Maigret, 2005, p. 112) aclarando que el sentido de la cultura son vínculos de fuerza no solo de entretenimiento, sin embargo, la *cultura y la dominación económica o política* son asociadas. Se plantea entonces a la económica como infraestructura que define la cultura que es la supraestructura, dando así *el opio del pueblo*, donde los medios de entretenimiento o de comunicación sustituyen la religión en el que favorecen la *resignación*, “la producción de los medios se considera como estereotipadas, monolítica en su elaboración, unificada en sus efectos sobre los públicos” (Maigret, 2005, p. 115); por consiguiente, los productores, los anunciadores, los sujetos laborales que se encuentran vinculados en la industria cultural *no tienen los mismo intereses y las mismas historias de vida*, es decir, ellos están en busca de la especialización del trabajo para garantizar la demanda del consumidor y la industria. Por ende, las identidades de los individuos no son compatibles con las burguesías industriales, por ello la industria cultural tiene éxito por cumplir con el *gusto del público* y la transformación de la industria que puede ser maliciosa.

Señala Maigret (2005) que Adorno es considerado pesimista y que su desilusión es compartida con otros teóricos como Walther Benjamin y Siegfried Kracauer “quienes conservan el deseo común de sacar al mundo de su sueño maldito, un mundo considerado carente de sentido auténtico” (p. 116). La industrialización va en ascenso con relación a los medios de comunicación y de entretenimiento modificando la esfera cultural, las relaciones sociales y la vida cotidiana de los consumidores y trabajadores especializados en esta producción. Sobre esto, García (2006) menciona que la industria cultural influye en configurar las sociedades de masas, de tal forma que se vinculan con otras esferas públicas, a condición de que pueden ser compartidas a través de los medios de comunicación masiva y entretenimiento donde siempre existirá comunidad consumidora.

La globalización y las tecnologías han beneficiado el acceso al consumo de la industria de las culturas nacionales e internacionales, se señala que “la noción de la identidad sigue resonando en los discursos políticos, humanitarios y de gestores culturales, pero ahora tiene poca capacidad de organizar los debates el desarrollo” (García, 2006, p. 13). El autor considera que *el cine, la televisión, el video y la informática* son relacionadas como parte del

desarrollo social y económico en respecto a las prácticas culturales, consideran que el defender las identidades locales y tradicionales en las discusiones políticas limitan la problematización del sentido de la *industrialización comunicacional* en referencia con la diversidad y la combinación internacional.

Destaca García (2006), la *industrialización de la cultura* se desarrolla en la vida cotidiana de las ciudades, en las conductas urbanas, en todo caso, dependerá del sector de las esferas privadas y del consumo de los individuos, “los gastos domésticos suben en la adquisición de “maquinas culturales”- televisión, computadoras, equipos de sonido y video- en detrimento del gasto en libros y espectáculos teatrales” (García, 2006, p. 23), es por eso que, conceptualiza como *cultura a domicilio* que está a cargo de la esfera privada, visto que, para que obtenga éxito esta misma, el público masivo (cultura del consumo) debe de mantener su preferencia en los medios nacionales e internacionales.

Dentro de este orden de ideas, García (2006) señala que los medios de comunicación masiva son diseñados y rediseñados conforme a las estructuras culturales *transnacionales* para el entretenimiento del público masivo “tanto las clases altas y medias como crecientes franjas populares acceden a la televisión por cable y a circuitos de información internacionales” (García, 2006, p. 24). En relación con esto, se explica que el consumo cultural internacional en México se dio por los cambios sociales, por ejemplo, la migración y otro el desplazamiento “debido a los “ajustes” neoliberales y a la caída del empleo en las dos últimas décadas, casi el 15% de la población vive en Estados Unidos” (García, 2006, p. 24); el resultado de estos sucesos, el consumo la cultura estadounidense influye en México, causando la incorporación de las culturas internacionales. De modo que la llegada de estas culturas internacionales, se aprecia una constante disputa por la circulación de los productos culturales y de comunicación, en esencia, entre el sector público y privado por la gestión de los recursos económicos desde las esferas políticas locales y globales.

Digitalizar la producción multimedia ha posibilitado el acceso a las culturas internacionales y nacionales, lo conceptualiza García (2006) con el término de *convergencia digital* refiriéndose a que el celular e internet son transmisores de datos y facilitan el acceso a los productos culturales, “la *convergencia* en nuestras mano de radio y televisión, música, noticia e internet, es la réplica de la fusión de empresas que hasta ahora producían por separado o

cada tipo de mensajes” (p. 34). En el siglo XXI, aunque existe altos niveles de inversiones en la producción industrial cultural y comunicación no se debe de pasar por alto los mensajes mediáticos y los medios de comunicación, en los cuales influyen en el desarrollo social, no solo la sociedad nacional si no la concepción globalizada de los social “por eso, es necesario que las industrias culturales no se organicen sólo como *negocio* si no también como *servicio*” (García, 2006, p. 39). En este sentido García aclara, que la legislación sobre el uso de lo *tangible e intangible*, el control de la industria cultural debe ser actualizada y que no quede en retorica.

La regulación mercantil en México en el contexto mediático es pausada y esto conlleva que puede ser ilegal el intercambio cultural, por consiguiente, la *creatividad* de los pueblos y los artistas o las riquezas de la diversidad cultural en el caso de que se mercantilice; se debe de tener en cuenta el respeto a sus derechos como creadores, de igual forma, los derechos de los consumidores, no manipular las reglas para favorecer a las megas empresas y subordinar a los individuos o comunidades como artísticas, de trabajadores y de consumidores. Cabe resaltar, para García (2006), la industrialización de la cultura permite el acercamiento para adentrarse a las relaciones culturales, de igual forma, amplía las comunicaciones tanto nacionales e internacionales, considera que no se debe de reducir, estas mismas, en dinámicas con lógicas económicas, es decir, en las relaciones sociales con los *productores, distribuidores y exhibidores* “el vínculo de la cultura con el desarrollo es valorable por su modo de construir la sociedad” (García, 2006, p. 42).

En el sentido descrito, García (2006) expone que todo ciudadano o comunidad debe de tener acceso a los productos culturales pues “el papel de los actores públicos y de organizaciones sociales es clave para que las industrias culturales, además de interpelarnos como consumidores, nos consideren como ciudadanos” (p. 44), esto se comprende como *derechos conectivos o derechos culturales de los ciudadanos*. Desde esta perspectiva, el acceso a la cultura no se debería pensar desde una lógica de *negocio*, la globalización y la mercantilización, han implicado que la creatividad y la producción de los productos culturales, se han creados y consumidos en inmediatez.

Con relación a lo mencionado, Piedras (2006) explica que la finalidad común de las empresas de bienes o servicios son crear productos de consumo final o intermedio La industria cultural

es un cúmulo de mecanismos de productoras de bienes y servicios culturales de micro, pequeñas, medianas y grandes empresas, en los ámbitos públicos o privados que dependen de la creatividad “la cultura como un sector productivo y rentable, con un enorme potencial para contribuir en el crecimiento de nuestros países” (Piedras, 2006, p. 51). Desde esta perspectiva las características de la *economía cultural o de creatividad* tiene *doble valoración*, una es la materialización de las tradiciones y costumbres que es el *valor agregado* en el proceso productivo, segundo, es la formación de empleos directos o indirectos para la industria cultural. La heterogeneidad de la industria cultural es la producción masiva en los servicios y productos que son culturales, vinculadas en las diferentes esferas sociales, por tanto, abarca a diferentes actividades culturales.

De esta manera, la cultura se ubica en el sector de bienes y servicios, en el cual la economía basada en la cultura la describe como “a la existencia y naturaleza de su principal insumo: el elemento creativo” (Piedras, 2006, p. 52) lo explica en cuatro fases:

- 1) Fase creativa: Es el proceso o cadena de valor en el que el creador desarrolla o crea su idea o proyecto con valor cultural. Es importante que los creadores tengan protección legítima y reglamentada por parte de la esfera política para garantizar la rentabilidad de su creación y generar incentivos para que el continúe y se especialice en su ocupación.
- 2) Fase de producción: Es en donde se *ejecuta o materializa* la idea o proyecto en la producción que se puede llevar a cabo en micro, pequeñas, medianas y grandes empresas o en ciertas ocasiones por el mismo creador, una de las consecuencias negativas en que en esta fase existe el mercado informal o ilegal, que Piedras también menciona la piratería y explica que no significa lo mismo.
- 3) Fase de distribución y difusión: Son productos culturales que ya son considerados finales y consumidor conoce las características de dicho producto cultural. El producto se coloca dentro de una red mercantil competitiva por medio de medios físicos o digitales.
- 4) Fase de consumo: Los individuos se apropian o consumen del producto cultural que el mercado les ofrece.

La innovación tecnológica y de comunicación ha beneficiado el *proceso distributivo* de los productos culturales “con el progreso tecnológico y mediante la promoción y distribución masiva a través de la radio, televisión, internet, emisión satelital, entre otros, es posible tener un impacto exponencialmente mayor al alcanzado históricamente” (Piedras, 2006, p. 65); esto ha ayudado a la industria cultural a generar nuevas opciones y contextos de mercado nacionales e internacionales. Cabe considerar que el gran crecimiento tecnológico ha generado en la sociedad nuevas necesidades *de manera análoga*, que da como resultado, que las esferas sociales y económicas han tenido que adaptarse. La sociedad con el paso del tiempo ha tenido acceso a la información y la tecnología por lo que es muy habitual en el uso cotidiano, a lo que con lleva tener una *sociedad de conocimiento* “esta sociedad se basa cada vez menos en la localización de los recursos naturales y de capital y centra su atención en la habilidad para la innovación y la creación de nuevo conocimiento” (Piedras, 2006, p. 78), por lo tanto, las TICS son los medios para alcanzarla.

Dentro de este orden de ideas, para poder llegar a una *sociedad de conocimiento* uno de los factores importantes es la *formación del capital humano* y la calidad, para el desarrollo de la creatividad de los artistas, menciona Piedras que no solo es necesario la creación y sustento de escuelas de artes públicas, es preciso fomentar la *cultura y las artes* “contar con una población mejor educada y con todas las ventajas que esto implica” (Piedras, 2006, p. 85). En consecuencia, la cultura comercial es fácil de consumir y de inmediata creación, por lo tanto, los medios de comunicación y entretenimiento facilitan el consumo.

1.2.1 Industria cultural e industria creativa

La producción cultural genera una relación *con lo popular* mostrando un sentido de los ideales artísticos, pero existen restricciones organizacionales. La producción se adecua a la demanda de consumo de los públicos o audiencia a la que se quiere llegar. La industria cultural se encuentra en constante debate, la escuela de Frankfurt por Adorno y Horkheimer fueron los que iniciaron la discusión sobre esta industria con un enfoque crítico. La industria cultural es un universo donde las diferentes clases sociales están vinculadas en, donde se construyen como el público que consume la producción cultural, menciona Maigret (2005),

en primera parte se comparte en la historia de la humanidad que se considera como la *primera cultura universal*. La industria cultural es aceptada socialmente en las coyunturas temporales conllevando a imaginarios mentales de los individuos y los insensibiliza. Para desarrollarse las empresas culturales deben de apegarse a un sistema de producción industrial, donde crean cultura, proyectan originalidad y pueden corregir riesgos de fracaso, se fabrican las *expectativas sociales*. La industria cultural tiene dos características, en primera es un espacio de creación cultural y segunda como un espacio de reproducción cultural, explica Maigret (2005), se encuentran en una constante confrontación de lógicas, en la primera *individualista-inventiva-competitiva-autónoma-innovadora*, y en la segunda *industrial-burocrática-monopolística-centralizadora-estandarizadora*, reduce a la industria en un espacio moldeable. La mezcla de narrativas, géneros o temas clasifican al público consumidor y muestran las diferencias en las practicas sociales “los medios para adultos son cada vez más juveniles, la prensa para niños cada vez más abierta hacia el mundo adulto” (Maigret, 2005, p. 303), la aceptación y el desarrollo de los productos culturales se expresan en los diferentes conflictos sociales como en el mundo del trabajo o la familia, o se convierte en un reflejo de las mismas esferas sociales.

Los fenómenos culturales se obedecen a una lógica globalizadora, se observa en el progreso de producciones, innovaciones y diversidades que contienen preceptos hegemónicos culturales. La *economía cultural*¹⁷ es una de las corrientes en ciencias sociales que estudia las actividades económicas de las artes y los medios, pero el mercado del trabajo es la menos explorada por la inestabilidad de ingresos monetarios y permanencia en el medio. En función de lo planteado, Maigret (2005) explica que “los oficios culturales se definen por un aprendizaje permanente y por la variedad de empleos ocupados” (p.307), por tanto, se construyen en un *mercado de trabajo flexible* que demanda empleados altamente calificados y continuamente se solicita ser profesionalizados. Pero, aunque estén calificados para el

¹⁷ Es una rama de la economía que estudia el impacto económico, la influencia de la cultura en el desarrollo económico de las regiones, territorios y países. Investiga las condiciones económicas de la cultura o las artes. <https://arbor.revistas.csic.es/index.php/arbor/article/view/2184/2964#:~:text=La%20econom%C3%ADa%20cultural%20o%20econom%C3%ADa,de%20retorno%20o%20impacto%20econ%C3%B3mico.>

empleo por la inestabilidad laboral aceptan bajos ingresos, sin embargo, puede ser lo contrario, los consumidores o las clases sociales de poder podrían colocar al artista en una posición económicamente elevada. Los *Stars*, explica Maigret, son aquellos artistas privilegiados por las clases sociales altas, el público y los empleadores, son concebidos talentosos por *capricho*, sin embargo, esta acción se mantiene por la demanda que puede generar “la expresión del talento y la creatividad son fundamentales pero indefinibles, por lo tanto es imposible reproducirlo de manera industrial” (Maigret, 2005, p. 307), es decir que la industria creativa crea o inventa los productos culturales, los artistas tienen *libertad creadora* pero eso no quiere decir que tengan el mercado de trabajo asegurado. Pueden estar en constante transformación y esto causa precarización o desconcierto en su autonomía como autores. Con relación a la idea anterior, para Vergara (2021) en el Diario trimestral de la UNESCO, se observa la industria creativa en los siguientes sectores como las artes, cultura, tecnología y negocios, en estos espacios se emplea el capital intelectual. El INEGI (2022) caracterizan las actividades productivas con relación a la industria creativa, mencionando algunos, los cuales son:

- a) Medios audio visuales: Que agrupan los medios de difusión como cine, radio, televisión, filmes, videojuegos, formas de expresión cultural en los espacios digitales, etc. y están protegidas por derechos de autor.
- b) Artesanías: Que es la alfarería y cerámica, textil, madera, instrumentos musicales, alimentos, dulces típicos, etc.
- c) Artes escénicas y espectáculos: Actividades culturales en vivo como danza, teatro, deportivos, etc.
- d) Formación y difusión cultural en instituciones educativas: Impartir conocimiento, prácticas y emprendimientos en la expresión simbólica material e inmaterial relacionados con el arte y cultura en el sector privado y público.
- e) Libros, impresiones y prensa: Publicaciones en diferentes formatos en modalidades físicas y electrónica (Industria editorial).

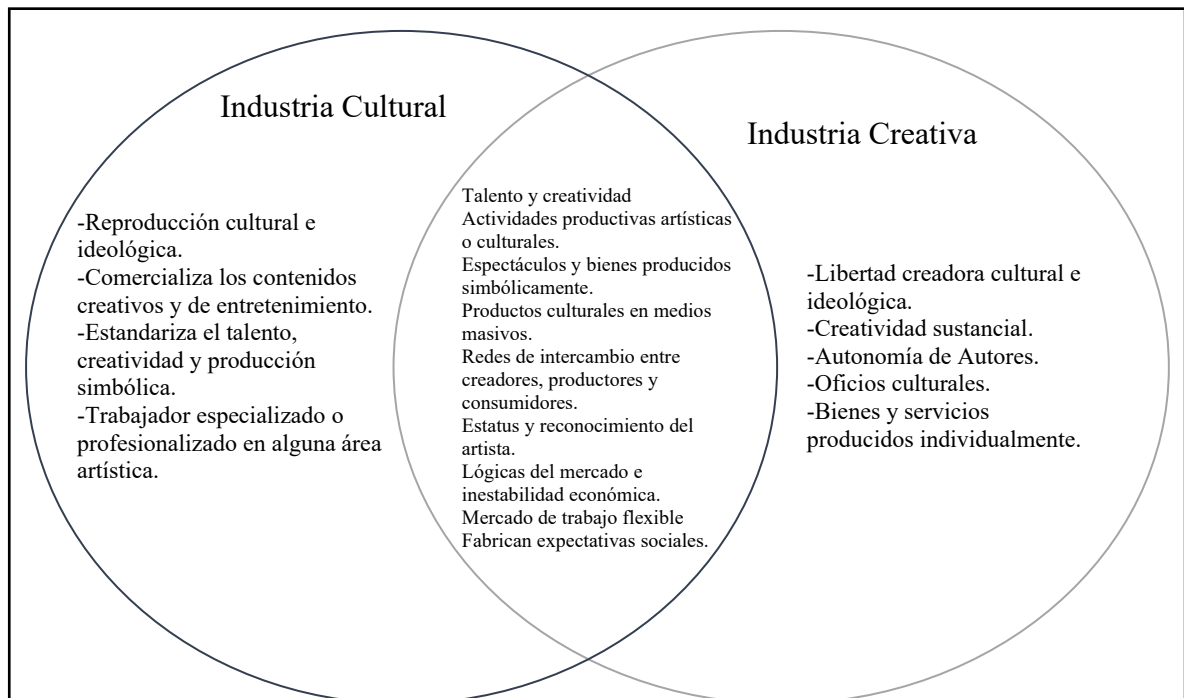
- f) Patrimonio material y natural: Como monumentos históricos, arqueológicos, museos, bibliotecas, etc., en el patrimonio natural animales o plantas en peligro de extinción o protegidos. También las asociaciones y organizaciones que protegen los dos tipos de patrimonios.
- g) Artes visuales y plásticas: Creación de arte visual como la fotografía, pintura, escultura, grabados, dibujos, etc.
- h) Música y conciertos: Expresión musical en todas sus formas.
- i) Producción cultural de los hogares: Participación voluntaria en expresiones culturales en vía pública como religiosas, patrias y carnavales. Lo integrantes de los hogares realizar portaciones económicas voluntarias.
- j) Diseño de servicios creativos: Abarca la moda textil, joyería, informático, servicios de propiedad intelectual, etc.

De esta manera, el sector comercial industrializa la cultura, reproduciendo productos culturales e ideologías convirtiéndolas en mercancías en los medios masivos, por cual se encuentran al alcance de los sectores de entretenimiento. El talento, ensayo y error están sometidas a estándares o expectativas que cumplan con el gusto de la población en general:

“La idea de reproducción ideológica y social, la cual significa que el verdadero éxito de cualquier contenido de la industria cultural es lograr un grado de aceptación y reconocimiento entre los seguidores, que éstos sean asiduos consumidores del producto de la compañía productora de bienes simbólicos, es decir, el fenómeno fan” (Garfias, 2020, pág. 17).

Figura 1

Diferencias y similitudes de industria cultura e industria creativa.



Nota: Elaboración propia.

Las diferencias de industria creativa e industria cultural se observa el alcance de creatividad del artista que puede ser de alto o mínimo alcance (ver la figura 1). Dentro este orden de ideas, para que tengan vigencia y éxito, explica Maigret, para las industrias es necesario la gestión de *redes* de intercambio entre propietarios y productoras, funcionarios, intermediarios, creadores antiguos o contemporáneos y público consumidor. El reconocimiento cultural del arte, artesano, artista y subcultura depende la divulgación social no por su atributo “la variabilidad de la identidad artística, la manera como los autores conciben sus relaciones con las obras, aparece entonces tan determinante como la limitación impuesta” (Maigret, 2005, p. 312); lo anterior no quiere decir que las obras no sean de calidad, o que los artistas no sean creativos, pero están restringidos por lógicas de mercado. Lo que ha generado conflictos de identidad en la comunidad artística que puede caracterizarse en criterios técnicos o creativos que los distingue en segmentos de control, de profesión, de estatus, de propiedad, de relaciones diferenciadas con los creadores y productores.

1.2.2 Industria cultural e identidad del consumo

La globalización da pauta al avance de la industria cultural ampliando el mundo del consumo, genera la transformación de los significados de las cosas, lugares y personas esto se da por los cambios constantes de la esfera social. Los procesos de consumo tienen como prioridad formar estrategias para que los sujetos “*consumidores*” tengan un papel activo y constante en dar significado y transformar algo de la nada donde “el consumo reflejó mejor las necesidades, los intereses y los deseos de comunidades y de culturas locales” (Ritzer, 2004, p. 24); así, el consumo se manifiesta en los intereses de los empresarios donde la lógica que predomina es la de expansión de la *economía capitalista*. Desde esta perspectiva, explica Ritzer (2004), que se ha realizado investigaciones sobre el consumo en donde se busca explicar cómo el sujeto transforma la *nada en algo*, pero se puede explicar desde diferentes maneras y, de igual manera, como se controla. No se busca explicar a los consumidores amenera de *adictos*, más bien los caracteriza como sujetos activos en el proceso de consumo. Precisa Ritzer (2004) que es incomprensible pensar el consumo sin la concepción de la *nada* y del *algo*, el consumir es lo más importante para los sujetos en esta estructura capitalista, definiendo a “la nada como una forma social concebida en general como central, controlada y comparativamente privada de contenido sustantivo distintivo” (Ritzer, 2004, pág. 26), la *nada* no es por si sola, depende de *algo*, a lo cual los dos conceptos dependen uno del otro, en otras palabras, son polos. Desde esta perspectiva, explicar el fenómeno del consumo se mostrará en grados de *nada* o de *algo*, pero aclara que no se representa como necesariamente malo o bueno. La explicación del *consumo de la nada* no se relaciona con *juicios negativos*, pero tiene tendencia a ser crítica.

Ritzer (2004) explica los diferentes tipos de *nada* y *algo*, para definir el concepto de nada se apoya de la teoría de Marc Auge con la noción de *no-lugares* (son espacios efímeros) y de *no-cosas*:

Para hacer de esta discusión algo manejable, nuestro enfoque será ahora sobre las *no-cosas*, sin embargo, el consumo de no-cosas es más probable que ocurra en los no-lugares, en donde los consumidores enfrentan a no-gente ofreciendo los no-servicios. (Ritzer, 2004, p. 27)

Los tipos y características son los siguientes:

Tabla 2

Tipos y características de Algo/Nada.

Algo	Nada
Lugar: espacio constante	No-Lugar: espacio efímero
Cosa: objeto con uso	No-Cosa: valor de consumo
Persona: sujeto cumpliendo un rol	No-Persona: sujeto momentáneo
Servicio: actividad establecida	No-Servicio: actividad circunstancial

Nota: Cuadro ejemplifica lo que el autor Ritzer (2004) explica sobre la construcción de los significados de lo que simboliza “algo y nada”(p. 27).

Cabe considerar que las acciones están condicionadas por el mercadeo o marketing, lo cual favorece los procesos de transformar *nada* en *algo* y da pauta al ámbito del consumo. Los empresarios motivan a los consumidores mediante la concepción de un *mundo fantástico*, por lo tanto, generan una identidad como producto de fábrica, un ejemplo de ello es la Disneylización:

Estas dan sentido de pertenencia, de identidad, sirven guía en un determinado proceso de desarrollo, muestran cuales son los valores de la sociedad a la que se pertenece, los roles adscritos a cada género, cuál es el origen y cuál debiera ser la meta. Es decir, construyen y socializan a la persona (Márquez, 2017, p. 462).

Los consumidores construyen su propia percepción en los procesos subjetivos. En estos procesos de consumo las construcciones sociales se componen normalmente por mentiras, menciona Ritzer (2004), debido a la personalización e individualización son roles transcendentales para la *cultura consumista*. Desde esta perspectiva, los mundos fantásticos son creados por los empresarios, los creadores, artistas, etc., como resultado, las relaciones sociales de los consumidores son superficiales e innecesarias, pero de la *nada* generan identidad que estimula que sea *algo*, por lo cual, los sujetos relacionan la *nada* en los productos o mercancías lo significan o asocian a *algo* que se configura como una habilidad,

conocimiento, juicio, emoción y necesidad cuando se consume; así, por lo que se refiere que la industria cultural o la industria creativa particularmente se reproducen o crean ideologías, símbolos, etc.

En este sentido, los consumidores definen sus identidades por medio de los bienes de consumo que comercializan donde “los consumidores no adquieren los productos *machination* por sus significados psicológicamente sociales, sino porque crean los significados ilusorios para las materias substanciales” (Ritzer, 2004, p. 46); particularmente, los consumidores se buscan a sí mismos en la marca, insignia, eslogan, fabrica, personaje, etc. que los pone en una situación maleable en la que pueden transformar la *nada* en *algo*. En función a lo planteado, las empresas obtengan éxito es necesario llegar al gusto de los consumidores, sin embargo, el consumidor puede ser potencialmente peligroso para el éxito de la marca o empresa. Por consiguiente, los consumidores evolucionan o se transforman dependiendo de las modas o tendencias en los contextos sociales que se estén viviendo.

1.3 Trabajo no clásico

De la Garza (2009) plantea que el concepto de trabajo es considerado como “la transformación de un objeto a partir de la actividad humana, utilizando determinados medios de producción para generar un producto con valor de uso y, en ciertas condiciones, con valor de cambio” (p.117). El trabajo se le sitúa históricamente a través de los objetos de trabajo y los medios de producción, pero también existe la producción y reproducción de objetos simbólicos:

“Producción inmaterial es aquella en la que el producto no existe separado de la propia actividad de producir y que, de manera ideal, comprime las fases económicas tradicionales de producción, circulación y consumo en un solo acto...las relaciones sociales de producción, al hacer intervenir a un tercer sujeto de manera inmediata en el proceso de producción junto al trabajador y su patrón” (De la Garza, 2009, p.118).

Por otro lado, el concepto ampliado de trabajo desde la comprensión sociológica es una relación objetiva y subjetiva en la interacción con objetos materiales o simbólicos, trayendo consigo intercambio y generación de significados entre los sujetos sociales. Se podría resumir

que el trabajo es la actividad productiva generada a través las relaciones sociales entre los actores laborales y los medios de producción como trabajo en el proceso mismo de trabajo (De la Garza, 2009). Así, el concepto del trabajo se ha ido transformando en clásicos o no clásicos, en el cual la fuerza de trabajo se adapta dependiendo de la producción, proceso de trabajo y de la organización laboral.

Los trabajos no clásicos son los *procesos de servicios* en donde el cliente o usuario es parte de los procesos de producción y se considera como un *tercer agente*. Explica De la Garza el concepto de “trabajos desterritorializados” como un proceso de trabajo en el cual el espacio productivo y la jornada laboral es controlado por el propio empleado que depende de los objetivos del trabajo, con un modelo de producción de símbolos que se subordinan a medida de las condiciones del trabajo. Un ejemplo de ello son los trabajadores por cuenta propia, trabajo no remunerado, trabajo comunitario o trabajo del hogar, ya sea formal o informal se considera trabajo. De la Garza (2009) plantea que mundo laboral se analiza en la dimensión de la *regulación social del trabajo* que implica los acuerdos en un contrato entre trabajador y empresa, la conformación de las normatividades laborales, etc. También en la dimensión del *proceso de trabajo* en donde se genera el valor de la mercancía por medio de la fuerza, en donde se puede caracterizar las *condiciones y relaciones laborales, el control y la resistencia, precariedad o conflictos*.

Por lo anterior, la configuración de la producción se iguala al mismo tiempo de consumir y esto complica las relaciones sociales y del control del proceso de producción, pues los objetos no provienen del medio natural sino del medio simbólico. La actividad de trabajo involucra un desgaste de energía, pero la transformación proviene del trabajo intelectual, y este no siempre proviene del esfuerzo físico, además, se toma en cuenta el aporte del consumidor, apropiándose de valores subjetivos como la estética, el razonamiento cotidiano o científicas y discursos: “La actividad laboral es, a la vez, interacción inmediata o mediata entre sujetos, el cara a cara en la actividad productiva sigue existiendo, pero no es una condición necesaria de los procesos productivos actuales” (De la Garza, 2009, p. 120).

Los trabajos no sólo provienen de la singularidad del objeto, o de la actividad laboral, también se origina por los procesos de producir las relaciones sociales, relaciones de poder, relaciones culturales que pueden variar en la configuración de las identidades y acciones colectivas por

que participan las diferentes interacciones y ámbitos sociales. En esta perspectiva De la Garza indica que:

“lo que no es posible sostener es que el espacio del trabajo, continuo o discontinuo, territorializados o no, tenga que ser siempre la clave de la formación de la identidad colectiva y juega con otros espacios, con relaciones que pueden ser complejas entre las estructuras-procesos de dar sentido y acciones sociales” (p.135).

Es decir, en la vida laboral de todo sujeto, no solo el trabajo asalariado y las relaciones estructurales e institucionales construyen o ayudan a generar identidad, sino también son influidos por diversos espacios sociales para la formación de una identidad individual y colectiva.

Con relación con lo anteriormente planteado, las emociones en los ámbitos del trabajo son necesarias para el desarrollo de las mercancías materiales o simbólicas, dependiendo de la actividad laboral las emociones podrían ser una herramienta subjetiva principal, que en ciertos casos está en comercialización. Para analizar el trabajo inmaterial es primordial la subjetividad como dimensión para la compensación de significados, lo que con lleva que la producción inmaterial se lleve en una sola acción en el proceso de trabajo en donde se produce, circula y se consume al mismo tiempo, se producen emociones con ciertos grados de implicación estética dependiendo de la actividad laboral que se trata y el involucramiento del consumidor en el proceso productivo.

El trabajo de los actores de doblaje de voz generan trabajo inmaterial y producción simbólica, este puede entenderse como una “producción inmaterial producto no existe se parado de la propia actividad de producir y que, de manera ideal, comprime las fases económicas tradicionales de producción, circulación, al hacer intervenir un tercer sujeto de manera inmediata en el proceso de producción junto al trabajador y su patrón” (De la Garza, 2009, p. 118), explicando que la configuración de la producción se iguala al mismo tiempo de consumir, esto implica las relaciones sociales y del control del proceso de producción los objetos no provienen de un medio natural solo es meramente simbólico.

1.3.1 Trabajo inmaterial

Con relación al trabajo inmaterial este se configura en las producciones audiovisuales, la moda, la creación de sistemas computacionales, etc., y se define por las relaciones simbólicas que genera entre la producción con el mercado vinculado con los consumidores. Así, la producción inmaterial está vinculada con las relaciones sociales productivas por un “ciclo del trabajo inmaterial [que] está preconstruido por una fuerza de trabajo social y autónoma capaz de organizar su propio trabajo y sus propias relaciones con la empresa” (Lazzarato y Negri, 2006, p. 46). El trabajo inmaterial se reconoce y se valoriza con características subjetivas en relación con la fuerza de trabajo. Dentro de este orden de ideas, la subjetividad radica en el sujeto, en particular con la producción que puede ser autónoma, por tanto, el concepto clásico de trabajo es insuficiente para explicar la actividad de la fuerza de trabajo inmaterial y el proceso de producción inmaterial pues se genera un ciclo de “*reproducción-consumo*”, en el cual se reproduce la subjetividad.

El trabajador se localiza en el interior del proceso de producción del trabajo inmaterial donde “el concepto de trabajo inmaterial tiene como presupuesto y resultado una ampliación de la *cooperación productiva* que llega a incluir la producción y la reproducción de la comunicación y por ello de su contenido más importante: la subjetividad” (Lazzarato, 2006, p. 55); por lo tanto, en la reproducción del trabajo inmaterial se genera una relación producción/consumo. Dentro de este marco, Lazzarato (2006) define la relación producción/consumo reconociendo que el consumidor es parte de la fabricación del producto desde la creación a partir de un proceso social en términos de *comunicación*. A sí mismo, el consumidor puede intervenir de manera activa en la construcción del producto, el *producto servicio* se transforma en un vínculo para la construcción social y parte del proceso social que podría llegar a ser innovador pues está en constante evolución y esto causa dificultades en determinar normas de producción de servicios y establecer objetividad en la productividad.

Se plantea entonces que el trabajo inmaterial está innovando continuamente pues “da forma y materializa las necesidades, el imaginario y los gustos del consumidor, y estos productos se convierten a su vez en poderosos productores de necesidades, de imaginarios, de gusto”

(Lazzarato, 2006, p. 57); se presenta de manera particular en los procesos de comunicación por lo que impulsando y organizando la relación producción/consumo. Las características de las mercancías producidas en el trabajo inmaterial no se destruyen en su consumo, se refleja en su valor de uso que reside substancialmente en lo ideológico y lo cultural del consumidor. En el proceso de la comunicación social genera las necesidades y capacidad de consumir, ejemplo de ello, es la publicidad donde “el trabajo inmaterial produce, en primer lugar, una relación social (una relación de innovación, de producción, de consumo) y sólo si logra esta reproducción su actividad tiene un valor económico” (Lazzarato, 2006, p. 57) generando relaciones de capital. Entendiendo que la producción de subjetividad se utiliza como un medio de control social para la reproducción de las relaciones de consumo, los trabajadores inmateriales satisfacen y crean las necesidades del consumidor. Los actores y actrices de doblaje mexicano producen subjetividad y valores económicos en su proceso de trabajo inmaterial, formando relaciones sociales, culturales e ideológicos por medio de la intervención en el proceso de producción simbólica en el proceso de trabajo emocional.

1.3.2 Trabajo emocional.

Cabe considerar que el análisis de las emociones busca explicar las experiencias humanas en diferentes facetas como *los sentimientos, las experiencias, la fisiología, el comportamiento, las cogniciones y conceptualizaciones*. Dentro de este marco, los estados emocionales de los sujetos son fundamentales para la concepción de la subjetividad del mundo social. Señala Gutiérrez (2011), que la teoría de Scherer analiza la emoción como eventos cognitivos individuales entrelazándose en colectivo y evolucionando por medio del estímulo externo e interno. En esencia, las emociones se construyen socialmente y por medio del discurso a lo cual pueden convertirse en patrones de comportamiento social, así “las emociones son intelectuales, en el sentido que son siempre respecto a algo: tienen un objeto frecuentemente social, éste puede ser una persona, grupo social, un acontecimiento social o un artefacto social o cultural” (Gutiérrez, 2011, p. 59); por lo tanto, las emociones se interpretan comúnmente como reacciones simples, por ejemplo: miedo, enojo, vergüenza, orgullo, odio, amor,

tristeza, etc., de modo que el análisis de las emociones debe explicar los mecanismos de acción del sujeto siendo no reduccionista al interpretar el comportamiento humano.

La construcción de las emociones en la retórica se caracteriza como un *discurso que debe enseñar* (informar), *deleitar* (persuadir) y *conmover* (estimular emocionalmente). Las emociones se transmiten, se codifican por medio de la voz (mensajes emotivos) y los receptores *decodifican*. Señala Gutiérrez (2011) que las emociones son contagiosas pues al ser expresadas se *comunican, se comparten (empatía), son construidas y negociadas*, esto sucede durante la interacción donde puede ser reconstruida la emoción. En el estudio del lenguaje las emociones son elementos centrales en la interacción humana, para la transmisión de las emociones es preciso entender la estética en la expresión de ideas, conocimiento y practicas sociales en los espacios públicos o privados, siendo la estética la *esencia de la vida* (emoción). De igual manera las imágenes influyen en la transmisión de las emociones y estética pues “las imágenes tienen una fuerza emotiva y psicológica en relación con el espectador, que se logra al haber presentado las secuencias en un montaje paralelo” (Gutiérrez, 2011, p. 78), así, las emociones son concebidas como elementos para explicar la interacción humana que influyen en los diferentes ámbitos sociales.

En este sentido, el trabajo emocional plantea que hay un control de las expresiones de las emociones en los contextos laborales en el proceso de producción simbólica donde el trabajador crea símbolos, códigos e ideologías. Por lo tanto, en el sector de los servicios, el trabajo emocional se relaciona con la productividad económica e impacta en las condiciones de control en la expresión emocional de los sujetos, así mismo en las condiciones laborales. Los trabajadores generan producción simbólica realizando tareas físicas o mentales, pero también utilizando sus emociones expresándolas durante la realización de sus tareas laborales en el cual venden experiencias a los clientes o consumidores ya que “en las interacciones sociales las personas intentan crear ciertas impresiones mostrando las emociones apropiadas para la situación o para que su imagen no se vea amenazada...regulación de las emociones” (Gracia et al., 2004, p. 1). De este modo, la organización del trabajo se caracteriza por la demanda sobre el uso y control de las emociones por las exigencias del puesto que están ejerciendo. Una de las definiciones del trabajo emocional, menciona Gracia et al. (2004), tiene como objetivo, el control de los *sentimientos* para organizar expresiones corporales y

faciales visibles públicamente, con el propósito que sean planificadas y, como consecuencia, que el trabajador para alcanzar un grado alto de productividad. Los autores mencionan que el trabajo contiene esfuerzo emocional empleado por los trabajadores que responden a contextos determinados, se caracteriza por un conjunto de normas organizacionales sobre cómo debe de comportarse el empleado en su interacción con los consumidores.

Por lo tanto, el trabajo emocional se caracteriza por las conductas expresivas, las experiencias que generan esas emociones como los sentimientos y pensamiento que conllevan esas emociones. De esta manera, el trabajo emocional debe de cumplir una serie de características (Gracia et al., 2004, p. 2):

1. Las interacciones ocurren cara a cara o voz a voz.
2. El trabajador expresa sus emociones, actitudes y conductas que podrían influir a los otros.
3. El trato con otras personas (cliente, paciente, alumno, etc.) produce intercambios comerciales que conllevan relaciones interpersonales que son parte del propio trabajo y que se da en los trabajos de servicios.
4. La exigencia del trabajo se basa en objetivos primordiales como el consumo, esto se caracteriza en la expresión de emociones por parte del trabajador (como es el caso de las expresiones a través de sonrisas y agradables gestos).
5. Se expresan emociones en situaciones apropiadas con convenios de normas o reglas en las interacciones sociales.

Por consiguiente, el trabajo emocional se analiza en las siguientes variables: frecuencia de la emoción, demanda de emotividad, empatía y control emocional, límites de interacción, *disonancia* y normas emocionales. Los trabajadores expresan emotividad a condición de una forma específica dependiendo de la lógica estructural del trabajo estando condicionados por características individuales y organizacionales.

El trabajo también puede ser analizado en la dimensión subjetiva con el objetivo de explicar aspectos en los procesos culturales como: significación, subjetivación y producción sentido en las mercancías que tienen como rasgos fetichistas o atributivas, que están sujetas por “elección (del deseo) como al de la compulsión (obligación)” (Nieto, 2017, p. 39). Los trabajadores que también pueden tener un rol de consumidores se construyen como tales a

través de las relaciones sociales en el mundo laboral y diversos ámbitos imbricados con este. Así, el trabajo emocional al ser *intersubjetivo involucra a* trabajadores y consumidores generando ámbitos de interacción con la supervisión empresarial impactando en estado emocional tanto del sujeto que trabaja y que consume.

En el sector de los servicios se observa en las actividades tradicionales como comerciales y financieras, también se hallan en las actividades en la salud, la educación, el transporte, espectáculos, etc., pues son funciones laborales que están en constante adaptabilidad y flexibilidad. Así, la comunicación, la información y la afectividad son características necesarias para los procesos productivos que este caso es producción inmaterial donde se requiere intervención creativa de los símbolos reales o virtuales tanto en ámbitos formales o informales. En este tenor, explica Nieto (2017), que el trabajo inmaterial se caracteriza bajo tres componentes:

1. Interviene la producción industrial en el cual se utiliza las tecnologías e informática en el mercado de la comunicación para poder modificar el proceso productivo.
2. El trabajo inmaterial son labores creativas en donde existe una influencia analítica y simbólica.
3. El trabajo inmaterial tiene implicaciones *afectivas* (virtuales o reales) que son producidas, reproducidas y consumidas.

Cabe resaltar, el trabajo emocional tiene alcances afectivos y de performance, con el objetivo que el trabajador interactúa con el cliente y empresario (en algunos casos). Puede apreciarse el trabajo emocional tanto en la formalidad como en la informalidad. Para el primero el trabajo está organizado y se cumplen reglas de operación (por ejemplo, el trabajo en McDonalds), para el segundo, el trabajo no cuenta con una organización concreta, pero sí hay implicaciones emocionales que generan grados de identificación simbólica y empática por parte del cliente (por ejemplo, los conciertos u obras de teatro).

Así, el trabajo emocional se realiza en un espacio de trabajo determinado donde las interacciones emocionales son construidas por los trabajadores para generar en el cliente una relación servicial. Desde esta perspectiva, explica Nieto (2017), se produce las relaciones cara a cara que implica necesariamente la interacción de trabajador y cliente, de tal forma que se busca generar sentimientos de empatía en la que se *interconstruye, interpreta y*

negocia los alcances de los clientes, por medio de *performances laborales* y que involucra también grados de estética, a lo que con lleva que el cliente se convierta en un agente activo en la producción simbólica. En este sentido, el trabajo emocional es necesario para garantizar las ganancias o ingreso capital de las grandes industrias de consumo pues “lo que realidad importa es la instauración de un régimen laboral-afectivo que garantice la realización de su ganancia” (Nieto, 2017, p. 44), donde el trabajador involucra y controla sus emociones acorde a las necesidades la actividad laboral con el fin de garantizar el consumo y las ganancias económicas.

En este sentido, en el trabajo emocional De la Garza (2009) el trabajador crea las emociones elementales donde la actividad laboral que realiza es para cumplir con los objetivos de la gerencia, pues no se trata de fingir si no de manejar las emociones. Por lo anterior, el autor resalta los siguientes elementos:

1. Entender el trabajo emocional como una dimensión de la relación social y de los medios de producción.
2. Que existe pocos análisis sobre la construcción emocional en el cual se discuta la relación trabajador y cliente.
3. En necesario analizar las implicaciones emocionales de la relación entre tecnología, organización del trabajo, relaciones laborales, etc.
4. Analizar los alcances de la construcción de los significados, las emociones transmitidas no solo en la interacción cara a cara, sino por otros medios u otros tipos de trabajadores como es el caso de las actrices y actores.

Por todo lo anterior, como se ha indicado en este apartado, el trabajo emocional es un complemento de la actividad laboral en donde el manejo del discurso, el cuerpo y los medios de comunicación están implicados en la producción, reproducción y consumo constante símbolos, significados e ideologías que son mercancías simbólicas.

1.4 La organización

El estudio de las estructuras organizacionales se interpreta en diferentes enfoques como el desarrollo del sistema institucional en sus funciones o puestos, también como una identidad empresarial económico-social en la cual se agrupan a los individuos como trabajadores y

empleados, obteniéndose recursos económicos por medio de concretas relaciones laborales que están acondicionadas por el modelo de producción. Las organizaciones también se observan como la interacción de grupos de individuos que pueden tener motivaciones comunes, formales e informales, que responden dentro de un contexto determinado por reglas, normatividad, recursos económicos o sociales. Ejemplos de ellos serían las escuelas, gobierno, familia, sindicato, etc.; así, la organización puede entenderse como “un conjunto de “redes decisorias” en las que los individuos están unidos por sistemas de influencia mutua” (Castillo, 2001, p. 5) donde las personas aceptan ser parte de la organización y contribuyendo a las condiciones y normatividades al cumplir sus motivaciones individuales. Las motivaciones las explica Castillo (2001) en los siguientes postulados de la *teoría del equilibrio*:

1. La organización es un sistema que se forma por medio de conductas sociales entre los participantes.
2. Los grupos y los integrantes que contribuyen a la organización obtienen estímulos.
3. Los participantes pueden ser iguales o superiores dependiendo de los estímulos obtenidos de la organización.
4. La organización es responsable de los estímulos, pero también puede generar nuevas aportaciones.

Dentro de este orden de ideas, las estructuras organizacionales también pueden estar conformadas de individuos que tengan motivaciones u objetivos diferentes de la organización, pueden entrar en *conflicto* y genera disputas de *poder*. Desde esta perspectiva, se analiza la organización como una dinámica de procesos de interacción de relaciones de *poder* y que son conformadas por un sistema o modelo de *negociaciones* que contribuye al equilibrio organizativo. Se plantea entonces que para mantener un equilibrio organizativo son necesarias, en primera parte, las estructuras organizativas; en segunda parte, las *decisiones* con condiciones equivalentes.

Como lo menciona Reyes y Piedra (2018) la estructura organizacional se construye por medio de jerarquías que se conforma por roles definidos que podrían ejercer poder dependiendo de la mayor, mediana o menor autoridad que tienen y dependiendo de las normas de la estructura

a través de *coerción o la recompensa*. En ese sentido, otra forma de ver y entender a la organización es por medio del sistema, el cual se conforma por reglas ordenadas y relacionadas que se construyen a modo de unidad, donde las funciones están constituidas de la siguiente manera:

- Entradas: Ingresa al sistema cómo recurso material, humano, tecnológico o de información, que cumplan con los requerimientos de la organización.
- Proceso: Se realizan tareas o actividades que realiza algún miembro de la organización, en el cual se vinculan las maquinas, los individuos, las tecnológicas, etc.
- Salidas: Es el resultado del producto final en donde se transforman los productos, servicios e información para que sistema subsista.

Por lo tanto, la realización de las funciones específicas de la organización están influidas por la división del trabajo, las exigencias estructurales y la ordenación de *jerarquía de valores*, lo que puede ocasionar que los trabajadores generen vínculos *morales* influyendo en los esfuerzos para realizar sus actividades laborales, lo que propicia a un sentido de colectividad por medio de relaciones jerárquicas ya que “cuando sus acciones y comportamientos no responden a esa moral, se justifica como una anomia o un compromiso débil con los objetivos de la organización” (Reyes y Piedra, 2018, p. 30). La organización se analiza también como institución que establece normas y que promueve comportamientos sociales, no solo como un conjunto de individuos o grupos. También la organización se vincula con la vida cotidiana individual y colectiva entre los sujetos a lo cual el control organizacional se ajusta o construye en el sistema social.

Con base en lo anterior, para el equilibrio organizativo son necesarias las interacciones que se dan por las *decisiones* y estas se caracterizan en dos tipos, una es la programada (son rutinarias) y la no programada (para resolver problemas) pues “podemos entender mejor los procesos decisorios de mandos medios y gerenciales, donde las posibilidades de influir en los procesos decisorios son mayores” (Castillo, 2001, p. 9). De esta manera, los procesos de decisión de las organizaciones ocurren en ciclos, por una parte, a través de las participaciones como actuaciones individuales dependiendo de motivaciones personales, cuyas decisiones

influyen en el grupo y las decisiones organizacionales que alteran las respuestas o las acciones del grupo e individuales.

Por todo lo anterior, el estudio de las estructuras organizacionales tiene particularidades que condicionan las relaciones sociales de los trabajadores que están determinadas por ciertas estructuras organizacionales, las cuales pueden traer equilibrio organizacional o disputas por el poder a través del conflicto, esto depende de las dinámicas dadas por la estructura organizacional.

1.4.1 Empresa

Los estudios de los procesos organizacionales comparan el sistema y jerarquías en relación con el desarrollo y acción en la organización, pero no todas tienen el mismo sentido o motivaciones en las dinámicas que se estructuran y configuran dependiendo de las relaciones sistémicas. En cuanto al uso de la tecnología, el cambio constante de las relaciones sociales y económicas ha cambiado la concepción, características y clasificación de la organización empresarial. Así, el concepto de *empresa* se considera como un mecanismo *económico-social*, es decir, se integra el trabajo, la producción, el capital (humano y económico) y materiales (mercancías) que tienen objetivos o metas a lograr. Por lo tanto, el fin es ayudar a satisfacer las necesidades del consumidor final, por medio de los productos y servicios, logrando así el éxito de la empresa. Por consiguiente, la empresa se clasifica en las siguientes actividades (UNAM, 2006):

- Industriales: Transforman o extraen materias primas, renovables o no renovables.
- Comerciales: Son intermediarias entre el *productor* y *consumidor* en la actividad de *compra* y *venta* dependiendo del artículo.
- Servicios: Brindan servicio a la sociedad en general que puede ser lucrativo o no lucrativo.

El capital de la empresa puede ser privada (capital viene de un particular), pública (capital proviene del Estado) o global (capital extranjero). Así mismo, la magnitud puede ser pequeña, mediana y grande, se determina la magnitud por medio de las características como la producción, las ventas, las finanzas y el personal contratado. La estructura y el

funcionamiento de la organización tiene como base nociones burocráticas públicas o privadas que están conformadas por jerarquías de orden, valores, liderazgo, etc. Menciona Reyes y Piedra (2018) que se espera que la organización se opere por medio de una estructura *racional formal*, esto lo establece una autoridad legítima. Caracterizan la burocracia en tres tipos, esto es obtenido de la teoría de Gouldner, “Alvin Gouldner, sociólogo y consultor de empresas, también se dio a la tarea de reflexionar y analizar el modelo burocrático de Max Weber” (Reyes y Piedra, 2018, p. 74):

1. Burocracia simulada: son reglas u obligaciones impuestas por sujetos externos.
2. Burocracia representativa: son reglas impuestas por niveles jerárquicos y son acatadas por los miembros de la organización.
3. Burocracia centrada en el castigo: se busca cambiar actitudes o conductas de los trabajadores por medio de normas o reglas para ejercer control.

En este sentido, la teoría de la burocracia se explica en cuatro tipos de organizaciones que se articulan por medio de las variables de la centralización de la autoridad y la organización de las actividades:

1. Las organizaciones grandes (*workflow burocracies*): son burocracias en el cual la circulación del trabajo esta rígidamente estructurado y poca densidad autoritaria, esto se observa regularmente en las *empresas*.
2. Empresas públicas gubernamentales (*personnel burocracies*): No existe rigidez estructural, pero se distingue por alta densidad autoritaria y concurren en procedimientos de *selección, promoción y despidos* de los empleados.
3. Organizaciones pequeñas (*full burocracies*): Son actividades burócratas públicas o privadas alta densidad autoritaria y rigidez estructural.
4. Organizaciones pequeñas: Tiene poca densidad autoritaria y bajo sistema estructural, no se consideran *organizaciones burócratas*.

Dependiendo de la densidad autoritaria y la formación de la estructura se comprende el tipo de organización, así mismo la cultura organizacional y las relaciones sociales en las que se conforman. Por lo tanto, para el desarrollo óptimo de las organizaciones es necesario saber que los trabajadores deben de tener las condiciones necesarias para permanecer laboralmente,

asumir los modelos de trabajo, unificar los grupos de trabajo, conocer las jerarquías administrativas y estar evaluados con características específicas.

Recapitulando, el estudio de las estructuras organizacionales en relación con las interacciones de un grupo de individuos está determinadas por reglas o normas, las relaciones sociales están dadas en las organizaciones, por lo tanto, son motivadas por las condiciones o necesidades individuales o colectivas dependiendo de los intereses que podrían ser sociales o económicas. Cabe resaltar, que las interacciones están determinadas por las jerarquías y roles, que podrían ser formales e informales dependiendo de la organización. En cuanto a la noción de empresa, esta articula las relaciones e interacciones en una relación centralmente *económico-social* que tiene como característica estar relacionada por el trabajo, la producción, el capital (humano y económico) y materiales (mercancías), es decir, las relaciones e interacciones sociales son condicionadas por metas u objetivos determinados por lógicas económicas. Aunque en el análisis de las organizaciones y la empresa se analiza las relaciones que se dan en relación con el caso, las lógicas de interacción son distintas y diversas con el propósito de cubrir las necesidades de un grupo de individuos en un ámbito organizativo, donde la empresa orienta las relaciones sociales hacia el objetivo de producir o dar algún servicio.

1.4.2 Sindicato

Los sindicatos se conciben como un grupo de trabajadores organizados que se representan a sí mismos ante los empleadores, teniendo rasgos ideológicos de protección de los derechos laborales de los trabajadores. La concepción de sindicato pasó por procesos históricos en los cuales en sus inicios se consideraron ilegales, sin embargo, el contexto social dio pauta a la *acción sindical* donde sujetos laborales se organizaron para generar cambios en las estructuras (empresas, partidos y estado). Acorde a De la Garza (2000) su origen comienza en la revolución industrial donde tras el desplazamiento de artesanos y campesinos surge el proletariado, quienes se organizaban para ayudarse en situaciones de enfermedad y muerte, iniciando el cuestionamiento sobre las condiciones laborales y la venta de la fuerza de trabajo. Así, de acuerdo con De la Garza (2000) el origen de los sindicatos fue en 1830 en Inglaterra y Francia, pero es en la caída de la comuna de París en 1871 donde se extendió la tendencia sindical a Estados Unidos y Latino América. A raíz de ello se pueden establecer 4 etapas en

su desarrollo: 1) grupos por oficios, 2) oficios manufactureros, 3) el sindicato de la circulación y producción, para finalmente llegar a 4) la crisis de los sindicatos.

La primera etapa de los sindicatos se encuentra en los grupos seccionales de los oficios, son grupos de trabajadores que solo aceptaban a los miembros que tienen la misma labor. En relación con lo anteriormente mencionado, este tipo de sindicato se conformaban por los trabajadores de textiles y ferrocarrileros donde “los obreros de oficio agrupados en los sindicatos no eran artesanos de la edad media, no poseían el conocimiento completo de todas las actividades del proceso productivo, aunque las características del producto estaban en función de su destreza manual” (De la Garza, 2000, p. 3). Por tanto, en esta etapa los sindicatos son reconocidos como un tipo de resistencia en el cual el conflicto se genera por la venta de la fuerza de trabajo, las condiciones laborales y la protección del oficio, a lo que se concibe la *cultura del oficio*. Como resultado, la lucha sindical se convirtió en acciones de huelga y el levantamiento de la clase obrera organizada.

La segunda etapa se dio cuando la estructura productiva de los trabajadores se transformó en *oficios manufactureros* donde el trabajador se especializa en el manejo de la maquinas esto en la última época del siglo XIX. En cuanto en el inicio del siglo XX, el taylorismo se conforma como una organización de trabajo donde hay un crecimiento sindical que generó la concepción de *Confederaciones Nacionales* que se vinculaban con los partidos obreros, lo que causó como resultado que se burocratizara los sindicatos distanciándose la *dirigencia de la base* sindical, a lo que surgieron *oligarquías* con intereses individuales y sesgando los intereses colectivos. Como resultado, el sindicato ya no solo era conformado por trabajadores de oficio, sino que también se transformó “la base obrera de estos sindicatos [que] ya no eran los trabajadores de oficio sino una masa de origen campesino reciente, especialista en una máquina o descalificados por el maquinismo y los métodos tayloristas y fordista” (De la Garza, 2000, p. 5). En esta instancia la clase obrera se organizaba para una lucha política y el Estado reconociera los derechos laborales, se transforma el *sindicato de oficio* al de *empresa dando origen* a la negociación colectiva.

En la tercera etapa, menciona De la Garza (2000), está constituida por el taylorismo y fordismo, donde se generan procesos de trabajo intensificación del trabajo, esperando como resultado la disminución de conflictos con los obreros y evitar la organización colectiva. Los

sindicatos buscan generar *contratación colectiva* ya que las reglas de operación en las fábricas se intensifican y buscan negociarlas, a lo cual el sindicato se transformó en *sindicato de la circulación*. En este periodo el sindicato buscaba la contratación colectiva con importancia política e institucional. Sin embargo, el cambio de los procesos y las condiciones de trabajo generó conflictos de estructura, en los años sesenta, se produjeron críticas a las reestructuraciones productivas y de la clase obrera a lo que el sindicato de circulación se convierte en *sindicato de producción*, a lo cual se generaron comités de empresas.

La última etapa es *la crisis de los sindicatos* se dio por las diferentes rupturas del cambio de la época de los ochenta cómo:

- a) *La crisis del estado social* (rupturas o reducción del impacto de los acuerdos corporativos y disminuye la influencia sindical).
- b) La reestructuración productiva (impacto en las relaciones laborales por la innovación tecnológica cambiando la estructura organizacional).
- c) Cambios en el sistema de mercado de trabajo y ocupaciones (aumenta número de trabajadores, cúspide en los trabajos de servicio, precarización del empleo y disminuye la sindicalización).
- d) La globalización económica y empresariales impiden la sindicalización, la identidad colectiva obrera se pierde entra en *crisis*.

Por lo tanto, la protección del derecho laboral en los sindicatos se emplea el contrato colectivo para la defensa y seguridad de los trabajadores para obtener mejores condiciones de trabajo, se negocian con el empleador por medio de ese contrato colectivo. La conformación de los sindicatos depende del tipo de trabajadores que tienen intereses colectivos distintos. En la Suprema Corte de Justicia y Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM (2009) explican los sindicatos de trabajadores y los sindicatos de patrones:

- 1) Sindicatos de trabajadores:
 - Gremiales: de un mismo oficio, profesión o especialidad.
 - De empresa: Trabajadores que pertenecen a una misma empresa.
 - Industriales: Trabajadores de diferentes empresas, pero son parte del mismo campo industrial.

- Nacionales de industria: Trabajadores de una o más empresas del mismo campo industrial, pero la localidad de sus espacios de trabajo se encuentra en diferentes entidades federativas.
 - De oficios varios: Trabajadores de diversas profesiones.
- 2) Sindicatos de patronos:
- Grupo patronal de uno o varias secciones de actividades productivas.
 - Grupos patronales de distintas localidades federativas de una o varias actividades productivas nacionales. (pp.15-16).

Aunque el sindicato en la actualidad se centra en la conceptualización y análisis del trabajo, su situación es incierta, porque el cambio de las generaciones va desapareciendo las identidades sindicales, sus motivaciones se convierten en acciones individuales, debilitando la acción colectiva; las condiciones de trabajo se precarizan más y las contrataciones colectivas están por extinguirse.

1.5 Identidades sociales

Las identidades sociales pueden ser construidas desde ámbitos informales como configuraciones diversas donde distintos elementos pueden construirlas como el territorio, las emociones, formas de razonamientos, temporalidades, moralidades, entre otras. Así, la identidad puede tener distintas construcciones de acuerdo con el entramado de relaciones sociales productivas y no productivas.

Con respecto a las teorías sobre la identidad social, Schutz (1993) explicaba el modo que los individuos construyen su realidad social. Explica que en el mundo de la vida se puede analizar desde la perspectiva del actor, porque este es cercano a los problemas cotidianos de la vida. Al desenvolverse, el individuo se construye como ser social por las acciones cotidianas conforme a las normativas. Schutz (1993) se centra en el análisis de los actores representativos y sus acciones, desde el análisis de la interacción típica de los actores para explicar la realidad y también comprenderla. El teórico explica:

- El mundo de la intersubjetividad da como referencia el mundo social, ya que existe una correspondencia de criterios que implica la existencia de otras personas; los

actores entienden a otros actores y reconocen sus diferencias. El mundo intersubjetivo es creado por los mismos individuos a lo que el conocimiento existe por la distribución social y por la posición social.

- El mundo de la vida se caracteriza por los procesos consientes como el “estado de alerta”, es decir, la atención que el actor le presta a la vida cotidiana. El actor está consciente de su existencia y la existencia del mundo real, el trabajo es para el actor el centro de la vida cotidiana y el mundo de la vida. La temporalidad del actor crea el mundo cultural dependiendo de las experiencias del pasado que influyen en el presente del actor.

A lo anterior, la propuesta de ese autor resalta sobre el mundo de la vida como un escenario intersubjetivo, donde el sujeto lleva a cabo propósitos a través de la concreción de sus acciones, influido por las propias limitantes de la realidad social que ayudan a construir los significados

La conciencia de la identidad está configurada por el desarrollo histórico y las contrariedades que conlleva, “la identidad no nace únicamente de la conciencia de las contradicciones, sino también del esfuerzo desplegado para hacerse con el control del cambio social” (Touraine, 1978, p.250). Así mismo, la identidad comienza a configurarse en la historia por las relaciones de dominación y el conflicto que llega a producir. Touraine expone que la identidad social se desarrolla por los conflictos sociales, la conciencia de los actores existe en una dialéctica abierta y con disconformidad entre proteger y combatir. Los actores sociales ya no se determinan por su posición social y por sus ocupaciones en sus comunidades, sino por los conflictos y transformaciones culturales y las relaciones sociales que generan.

Del mismo modo en consideración a esa conciencia Alain Touraine menciona que el actor se va definiendo por sus prácticas y las relaciones sociales, la reflexión del actor de sí mismo le enseña adaptarse en su comunidad y distingue el lugar que ocupa socialmente. El actor se define por el sentido de pertenencia a ciertas colectividades y por el papel que desempeña, por sus posibilidades a cambios y adaptación social: “La identidad social sólo puede ser la acción que combina esas dos vertientes de la actividad social, el modelo cultural y las leyes de la naturaleza humana” (Touraine, 1978, p. 274). La conciencia de la identidad social es la

proyección de las relaciones sociales que se da en la historicidad y ejerce sobre las prácticas sociales. Touraine explica que:

- Las clases populares perciben su identidad por aquello en lo que se ven privadas y se encuentran en una ruptura de dominio.
- Las clases dominantes se benefician del desarrollo económico y social, decretan sobre la clase popular que deben estar en tendencia con la época conforme a los intereses de las clases dirigentes.

En cambio, para Claude Dubar (2002), las identidades son identificaciones eventuales. Lo explica desde los conceptos:

- La *Diferenciación*, que es la que incurre en la distinción con algo o alguien más en la vinculación con otros individuos “pues la identidad es la diferencia”.
- La *Generalización* se define en el vínculo habitual que se genera en un grupo de individuos a otro grupo, aquí “la identidad es la pertenencia común”.

Lo que puede diferenciarnos de otros individuos también puede ser compartido con otros.

Por lo tanto, Dubar explica la idea de identidad con las siguientes posturas filosóficas:

- 1) La postura esencialista que se apoya la distinción entre cada humano “*la posibilidad de decir quién es en sí*” y la apropiación de sí mismo en esencia, sentido de pertenencia que es por herencia.
- 2) *La postura normalista o existencialista* rechaza la idea de pertenencia esencial, explican la idea de que existen formas de identificación, “variable en el curso de la historia colectiva y de la vida personal, afiliación a diversas categorías que dependen del contexto” (Dubar, 2002, p.12).

Por consiguiente, Dubar explica que las formas comunitarias son identificaciones para los otros (relaciones sociales en el contexto social) y las formas societarias son las identificaciones para sí. Las formas y construcciones de la identificación de los individuos para este autor son el resultado de las transformaciones en la organización económica, política y simbólica en las relaciones sociales.

En la perspectiva de Tamayo y Wilder (2005), las identidades se pueden definir en cuatro componentes. El primero es el *reconocimiento*, refiere a la interpretación del individuo, cómo se reconoce a sí mismo y cómo lo reconocen los demás individuos, a través de este

componente, se atiende la construcción de una personalidad auténtica y particular. El segundo es *pertenencia*, que implica dominar algo o a sí mismo; es el reconocimiento del individuo en un lugar o la apropiación de un espacio o territorio dándole un significado al espacio, internalizándolo como conciencia del individuo y del estar colectivo. El tercer componente es *la permanencia*, como la relación del tiempo y la estancia de un lugar: “es la duración de sentirse parte de un nosotros semejantes...puede haber identidades de mayor permanencia que otras...es el espacio y el tiempo que nos define, donde nos conformamos como ser” (Tamayo y Wildner, 2005, p.20), estos elementos determinan al individuo, lo conforma como ser y construye su visión del mundo, se exterioriza en lo cotidiano y se produce la intersubjetividad que genera normas comunes de comunicación. El último componente es la *vinculación*, que se origina por la intersubjetividad, que esta se sitúa en la interacción de las personas lo conforman para entender y relacionarse como individuos:

La identidad es la vinculación, la interacción social y simbólica, la relación intersubjetiva, la formación del nosotros, la solidaridad. [...] es el proceso de reconocerse, también es el acto de reconocerse en el otro. Todo eso se hace a través de la intersubjetividad, y ello convierte la idea de "yo" en "nosotros". (Tamayo y Wildner, 2005, p.21).

Dentro de este marco, para Giménez (2007), el concepto de identidad tiene un vínculo relevante con el propio concepto de cultura, refiriéndose a su complejidad en un aspecto ontológico desde la filosofía o social en la construcción del otro o la cultura, etc., por los procesos de construcción identitarios a través de los universos simbólicos de diferentes culturas y subculturas en la que pertenece el individuo o se ve influido. La identidad es percibida como el individuo que se ve a sí mismo en correlación y distinción de los demás. La concepción simbólica de la cultura, como menciona Giménez (2007), se definía como “pautas o esquemas de comportamientos aprendidos”, explica que la cultura se interpreta como una “telaraña de significados” pero no todos los significados pueden llamarse culturales, los significados culturales se generan en los individuos como representaciones sociales y esquemas cognitivos.

Señala Giménez, la cultura se puede catalogar en: alta cultura (es el arte o bellas artes), culturas folklóricas, cultura de masas que se manufacturada y es divulgada, culturas

populares y subculturas que son los segmentos sociales dentro de un contexto social más amplio. Así, la identidad se configura en los procesos de interacción y comunicación social:

Puede definirse como un proceso subjetivo (y frecuentemente autorreflexivo) por el que los sujetos definen su diferencia de otros sujetos (y de su entorno social) mediante la autoasignación de un repertorio de atributos culturales frecuentemente valorizados y relativamente estables en el tiempo (Giménez, 2007, p.61).

En resumen, podemos apreciar la explicación de construcción identitaria en un vínculo importante con las culturas y los procesos de socialización. La articulación de las identidades individuales se da por la interpelación que se lleva a cabo a través de símbolos e imágenes del entorno social, esta se asimila en el proceso de interacción social con la idea de cómo se ajusta la identidad a la percepción externa y se forma la identidad por medio de los roles sociales conforme a las expectativas sociales.

1.5.1 Identidad, trabajo y profesión

Las identidades pueden estar implicadas en la vida de trabajo, dependiendo del contexto social y acciones colectivas, teniendo en cuenta la intensidad de participación del sujeto “a un concepto de trabajo ampliado debe de seguir otro, de sujetos laborales ampliados” (De la Garza, 2009, p. 123). Por lo tanto, el análisis del mundo trabajo está estrechamente vinculado con el sujeto laboral, es decir, que este mismo realiza acción colectiva dependiendo de la organización en la que se encuentra, las demandas que pueda tener y la experiencia en torno a la relación *capital-trabajo*. De esta manera, *la identidad de trabajo* está conformada por códigos *cognitivos, emotivos, morales o estéticos* que se desarrolla cuando el sujeto se siente perteneciente y vinculado con la actividad económica que esté realizando, por consiguiente, se involucran varios elementos como la *pertenencia* con grupo, la *valoración social* del trabajo realizado, la *especialización* o formación que se necesita para realizar la actividad productiva y la *trayectoria* o experiencias laboral.

Dentro de este orden de ideas, De la Garza (2009) explica la concepción de *identidades ampliadas* por las múltiples ocupaciones o profesiones que se constituyen mediante las implicaciones subjetivas “siempre implica en los actores un proceso de abstracción de las diferencias incluso individuales y la atención en lo común” (p. 130). Por lo tanto, De la Garza

concluye, el espacio de trabajo puede ser *territorializado o no, formal o informal*, genera en el sujeto identidad colectiva donde las relaciones pueden ser complejas, dan sentido y conlleva acciones sociales, pero no son determinantes se construyen dependiendo del tipo de trabajador.

En relación con lo anterior, utilizaremos el concepto de *identidades de trabajo ampliadas*, para referirnos a los espacios y relaciones laborales que construyen o configuran las identidades, pero en algunas ocasiones no son siempre es una vinculación laboral específica, también influyen otras esferas sociales, por lo tanto, las diversas experiencias del mundo del trabajo formal o informal dan sentido a la acción colectiva de los diversos sujetos.

Con respecto a las *identidades laborales*, explica Kirpal (2006), son aquellas identidades que se desarrollan por medio de la socialización institucional del trabajo, la preparación, formación o profesionalización de la labor que se va a realizar “el concepto de identidad laboral puede ser útil para comprender qué relación tenemos con nuestra vida laboral y cómo proyectamos nuestro futuro desarrollo profesional” (Kirpal, 2006, p. 24). Por lo tanto, la actividad productiva es importante para definir y vincular la orientación vocacional o profesional, lo que causa en el sujeto identificación, le da sentido de pertenencia y permanencia lo que crea en el trabajador una identidad laboral “la identidad laboral puede favorecer este proceso de integración” (Kirpal, 2006, p. 24). El sistema institucional, Kirpal lo desarrolla, como los sistemas de formación o educación profesional que vinculan al trabajador por medio de credenciales, títulos, etc., que los hace reconocerse en un mercado de trabajo especializado con determinados criterios de inclusión o exclusión:

Las identidades laborales se desarrollan mediante complejos procesos de negociación que se producen cuando entran en contacto los recursos, actitudes y valores personales con los procesos y entornos de trabajo. Se manifiestan en la interrelación entre las disposiciones individuales y las condiciones estructurales del contexto laboral. (Kirpal, 2006, p. 25)

Aunque *la identidad laboral* se construye por la formación educativa y profesional, por el institucional se puede señalar, que las condiciones laborales pueden también ser inciertas por lo que ha orillado al trabajador sobre especializado a ser flexible en atender las demandas de

la actividad productiva lo que podría conjuntar condiciones de precariedad laborales y ámbitos institucionales adversos en la construcción de *identidades emergentes*.

En relación con la identidad, trabajo y profesión, para Dubar, el trabajo es un eje central para la actividad económica y estructura social, producto del desarrollo histórico social, “la antigua sociedad salarial, industrial, manual, conflictiva y negociadora ha dado paso a una nueva, tercerizada, informatizada, menos conflictiva, pero menos regulada”. (Dubar, 2002, p.122). El autor menciona que los efectos de la competitividad es una ley económica y la gestión de los empleos es una de las crisis de los trabajadores *como crisis del trabajo, del empleo, de regulación y del mercado del trabajo*: “el trabajo-empleo está desapareciendo como la sociedad salarial, que la desafección respecto al trabajo progresa por todos los lados y que vamos hacia una sociedad del tiempo seleccionado y de la multiactividad” (Dubar, 2002, p.124).

En este sentido es que las identidades profesionales como *normas identitarias* “son para los individuos formas socialmente reconocidas de identificarse mutuamente en el ámbito del trabajo y del empleo” (Dubar, 2002, p.113). Así, los individuos en el trabajo y en el empleo se reconocen a sí mismos a través de los contextos sociales en que interactúan y se identifican, las relaciones sociales subjetivas en el empleo y las implicaciones en el trabajo pueden construir también , es decir, construyen significados de crisis en las identidades profesionales: “Al menos se puede distinguir tres significaciones de la palabra crisis según se aplique al empleo (la más corriente), al trabajo (la más compleja) o a las relaciones de clases (la más oculta)”. (Dubar, 2002, p.114). En relación con lo anteriormente mencionado, las identidades profesionales se van construyendo o reconstruyendo en los espacios o contextos de trabajo similares, en el cual se reconocen por las relaciones sociales y económicas que las respaldan como profesión, es decir, son acreditados por las relaciones formadas en las instituciones, espacios de trabajo y las relaciones sociales, si no cumplen con estos criterios pueden caer en crisis.

Las formas *identitarias en la organización* del *Nosotros* en el sentido societario y la configuración del *Yo* en el sentido de relación social, mezcla la relación e innovación en el trabajo y la manera en que se relacionan los asalariados. Para este autor, la actividad laboral determina los problemas de la automatización de los medios de producción, también es una

gestión del proceso físico y de información, explica Dubar que el trabajo más común puede ser un debate para el reconocimiento de uno mismo. Por lo tanto, la *identidad de la empresa* tiene conexión con la formación continua de los trabajadores que mide su calidad y progreso, permitiendo seleccionar al trabajador asalariado por sus cualidades aptas, pero puede llegar a tener contradicción identitaria como conflicto del por qué no cumple con las actitudes de la empresa. Por lo tanto, explica Dubar, que la competencia puede ser modificada por los individuos que necesitan acceder al mercado del trabajo para obtener ingresos y se hacen reconocer, aclarando con ello que son los propios individuos y no las empresas las crean estas competencias.

Por otra parte, también Dubar describe que la *identidad de oficio* se manifiesta como una noción de comunidad que se transmite en las “las formas de hacer, de sentir y pensar” que se establece como valores colectivos e “implica generalmente identificaciones, procesos por parte de los jóvenes con el oficio del padre, que se transmiten en la familia, antes incluso de aprenderlo, y con el patrón (a veces el mismo padre) en la faena. Se basa en comunidades pertinentes de la acción colectiva.” (Dubar, 2002, p.136). Para ejemplificar la identidad de oficio, son actividades productivas, que se transmiten los procesos de producir de algún producto o servicio específico, por lo tanto, este puede ser de forma individual (de uno a uno) o colectiva (comunidades), es decir, son procesos de trabajo que no son reconocidos institucionalmente, pero son reconocidos en las dimensiones sociales como ejemplo, oficios y grupos ocupacionales como artesanos, albañiles, plomeros, mecánicos, carpinteros, etc.

Cabe resaltar que la complejidad del trabajo trae consigo la crisis de identidad profesional, pues como lo menciona Dubar, esta se constituye en el momento en que un oficio aprendido, transmitido y constituido se convierte en una actividad no reconocida o no valorada por las relaciones de poder en el trabajo, los conflictos laborales y las relaciones de clase. Es por lo que, para este autor, la crisis de las identidades profesionales la distingue de dos aspectos: en la individualización de las posturas del empleo y del trabajo. Describe la identidad en estos aspectos como:

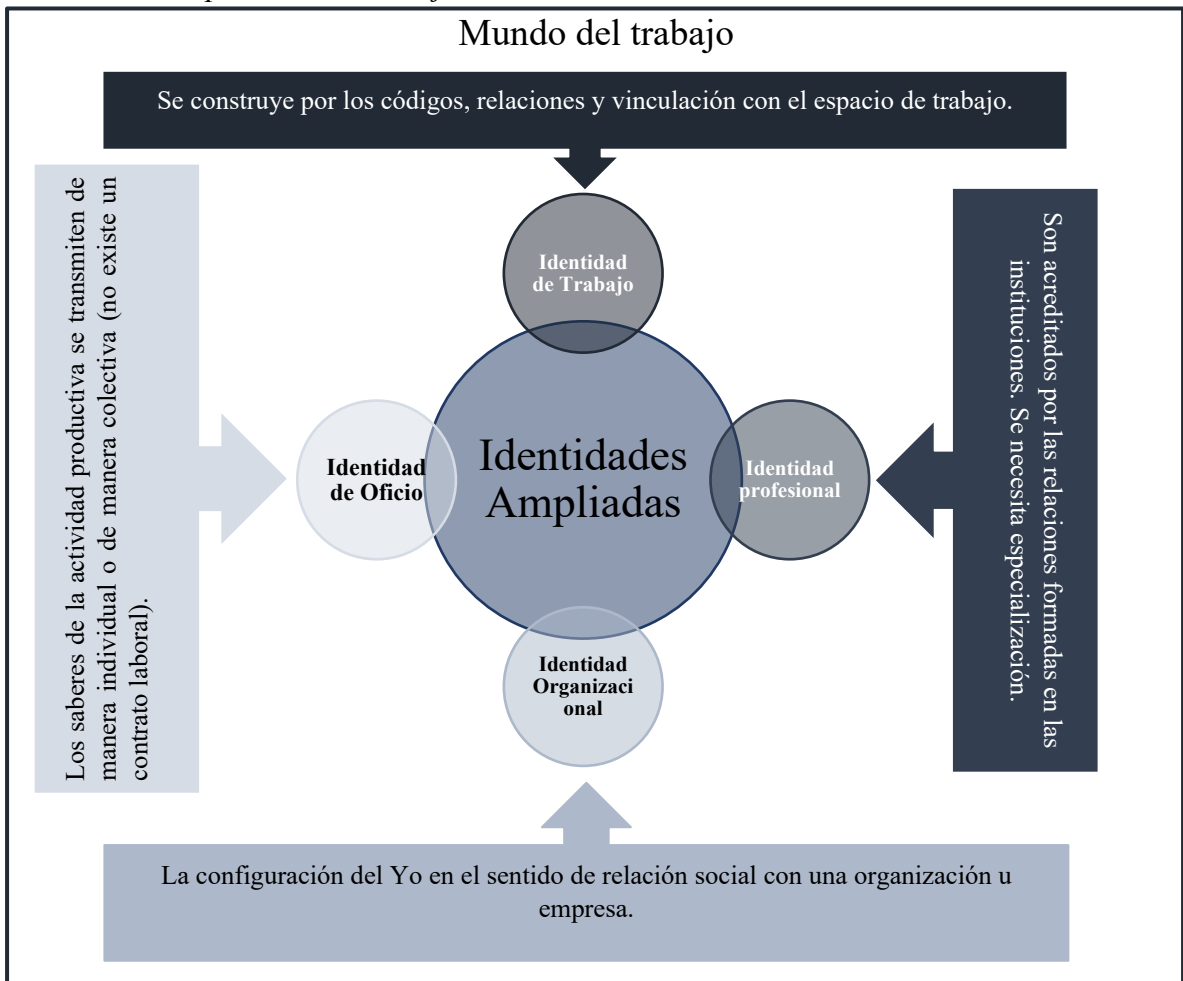
La que está inscrita en una continuidad, en una forma histórica preexistente que le proporciona su identificación principal (para los otros) [...] La identidad colectiva en el trabajo es en principio defensiva y a veces funcional. La segunda, la identidad de

red, es la que resulta de una ruptura que implica una identificación nueva (para sí mismo), que atraviesa la prueba de la individualización a menudo forzada, que afronta el problema de la construcción de una forma societaria, a la vez voluntaria e incierta (Dubar, 2002, p.143).

Por lo anterior, la construcción de las identidades sociales, así como sus distintas crisis, está importantemente determinada por el juego institucional y estructural de la sociedad donde juegan un papel importante las relaciones sociales de clase y los procesos de individualización. Por consiguiente, la explicación de las identidades en este caso está comprendida desde las dinámicas contradictorias sociales, el contraste del trabajo asalariado y distintas relaciones de poder.

Figura 2

Identidades Ampliadas del Trabajo.



Nota: Elaboración propia.

Resumiendo, la identidad se va desarrollando constantemente y es dinámica, como ya fue mencionado, se configura por medio del *reconocimiento, pertenencia, permanencia y la vinculación*, que se dimensiona objetiva y subjetivamente a través de prácticas e interacciones que se asocia con el espacio y el tiempo determinado. “La identidad no es ni homogénea ni estable, sino conflictiva y contradictoria.” (Tamayo y Wildner, 2005, p.26). Así, las identidades colectivas se entienden como una red de relaciones sociales donde los actores se relacionan constantemente de manera conflictiva y con distintas emergencias fluctuantes y estables. La identidad profesional de estos trabajadores puede tener configuraciones diversas, contradictorias, con distintas relaciones de coherencia en relación con el proceso de trabajo, su organización, la mercancía que producen y el público consumidor (ver la figura 2).

Por lo anterior, la subjetividad al mediar las estructuras, las acciones y los comportamientos, la identidad como una configuración subjetiva no anula la capacidad del sujeto, es decir, su agencia. La configuración subjetiva es un entramado de arreglos cognitivos, sentimentales, valorativos y estéticos, de acuerdo con ciertas formas de razonamiento cotidiano que permiten dar sentido a las situaciones y actividades rutinarias (De la Garza, 2016). En este caso, se busca abordar la subjetividad como mediación en el proceso de trabajo, como una configuración subjetiva de identidad que refiere a la pertenencia de clase o grupo, vinculación, identificación y permanencia con el trabajo y los objetos inmateriales derivados de su actividad social productiva.

1.6 Preguntas, objetivos e hipótesis de investigación

1.6.1 Preguntas

- ¿Cuáles son y cómo se construyen las configuraciones identitarias profesionales de los actores y actrices especializados en doblaje de voz mexicanos?
- ¿Cómo se caracteriza la configuración productiva de esta industria cultural del doblaje de voz mexicano?
- ¿Cómo impactan en la construcción de sus identidades el proceso de trabajo, las condiciones laborales y la organización en la industria cultural del doblaje de voz mexicano?

1.6.2 Objetivos

Objetivo general: Analizar las identidades profesionales de los actores y actrices especializados en doblaje de voz en México a través de la experiencia en el proceso de trabajo, su formación profesional y su relación con su organización.

Objetivos específicos:

- Identificar el proceso de trabajo como componente de la configuración productiva de la industria cultural de doblaje de voz a través de las relaciones sociales del control, resistencia y condiciones de trabajo.
- Analizar las relaciones con la organización ya sea empresa, sindicato o centro de enseñanza que ayuda a la formación y reconocimiento profesional del actor especializado en doblaje de voz.
- Conocer las identidades de los trabajadores y trabajadoras a través de las configuraciones desde la estructura, acción y subjetividad basadas en las dimensiones de reconocimiento, pertenencia, permanencia y vinculación en el ámbito productivo y su organización.

1.6.3 Hipótesis

Los actores y actrices especializados en doblaje de voz construyen su identidad profesional a través de la experiencia en el proceso de trabajo y en las relaciones sociales productivas. La precarización del proceso productivo en la industria cultural del doblaje de voz mexicano incide en la subjetividad de los trabajadores generando disonancia emocional, experiencias precarizadas y emergencias de resistencia por parte de los trabajadores como expresión de la reconfiguración sus identidades profesionales.

1.7 Estrategia metodológica cualitativa

En esta investigación se analiza las identidades profesionales de los actores y actrices de doblaje de voz en México empleando una perspectiva cualitativa conducida por la

metodología configuracionista. Se estudia las relaciones subjetivas vinculándolas con las prácticas y acciones en los procesos de trabajo.

La investigación cualitativa propone que la realidad no está desvinculada del sujeto, pues se estudia comprensivamente cómo se relaciona con su contexto social al que pertenece y participa, de manera que esta investigación se apoyará del análisis sistemático con elementos observables y no observables explicando la complejidad de las relaciones sociales humanas.

Debe señalarse, que en la creación de conocimiento con el enfoque cualitativo, es necesario que el objeto de estudio se analice con una perspectiva que se acerque a la realidad social “a través del análisis de los diferentes tipos de acción humana [alcanzado] el conocimiento de la naturaleza específica y diversa de las sociedades humanas” (Sandoval, 2002, p. 32); es decir, la perspectiva cualitativa da pauta para construir o explicar dimensiones que permitan entender aspectos individuales o de grupos de personas que se desarrollan en la realidad social y cultural actual. En este sentido, menciona Sandoval (2002), que existen tres condiciones importantes para producir conocimiento en la investigación cualitativa, en primera, desarrollar la noción de subjetividad como dimensión de construcción de la vida social; segundo, para la interpretación de la realidad socio-cultural es necesario observar las interacciones de la vida cotidiana y; tercero, la *intersubjetividad* nos permite la creación de conocimiento y aproximación a la realidad social.

Cabe destacar que el método cualitativo en la investigación, se integran datos por medio de la descripción y observables del fenómeno que pretendemos explicar, procurando desarrollar conceptos partiendo de las nociones y datos recopilados durante la exploración, así mismo generar hipótesis o teorías pues “los métodos con los que se estudia a las personas influyen en cómo se las ve. Si reducimos las palabras y los actos en ecuaciones estadísticas, se pierde el aspecto humano” (Quecedo y et al., 2002, p. 8). Las investigaciones cualitativas nos permiten estudiar los fenómenos de la vida cotidiana, significados, conflictos, etc., que influyen en el sujeto, en contextos que no son singulares, pueden ser similares en algunos espacios o grupos sociales, pero cada sujeto lo representa en su realidad de diferente forma, el estudio cualitativo propone entender ciertos contextos determinados y relacionarlos con un fenómeno social. Para lograr lo ya mencionado, es elemental la revisión de teoría, la

metodológica y la exploración empírica para llegar a una explicación sólida desde una discusión de lo concreto a lo abstracto y abstracto a lo concreto. Una aproximación a ello la figura 3 expone la propuesta metodológica de esta investigación.

De acuerdo con Castro (1996) el paradigma cualitativo tiene como objetivo responder a tres cuestiones principales:

- a) En tema *ontológico*: Requiere una definición con relación a la naturaleza y representación de la realidad, y lo que se interpreta de la misma. Se formulan cuestiones en correlación a lo real y las preguntas subjetivas no tienen a porte.
- b) En tema *epistemológico*: Define la correspondencia que establece el “científico que conoce y la realidad que se conoce” (Castro, 1996, p. 60). A comparación con el tema ontológico se espera que la realidad se interprete de manera objetiva. Pero en la postura epistemológica el investigador debe distanciarse del objeto de estudio y ser objetivo para interpretar la realidad evitando los sesgos. El análisis de la realidad está sujeta al contexto y el discurso que se usa.
- c) La *metodología*: Esta determinada por los métodos utilizados para conocer la realidad, la interpretación es reflexiva dependiendo del contexto y discurso, los métodos utilizados deben ser precisos para poder aproximarse a la realidad.

Por consiguiente, los análisis cualitativos se llevan a cabo a través de técnicas que interpretan la subjetividad de los individuos y el resultado de las relaciones o interacciones sociales, el criterio de dar *significado* a la realidad de los individuos y la condición que dan *significado* a las conductas o hábitos deben de cumplir con los siguientes criterios:

- El nivel de la realidad que se requiere conocer donde se presentan los elementos subjetivos de los individuos.
- La subjetividad de los individuos como dimensión para interpretar los fenómenos sociales “el orden social es entendido como resultado de la suma de negociaciones intersubjetivas” (Castro, 1996, p. 65), los sujetos construyen el *orden social* por medio de normas o reglas que se reflejan en la interacción.
- Los componentes subjetivos son importantes para comprender la realidad y puede construirse como un *conocimiento producible*. Y que no caiga en describir la realidad.

- Para analizar la dimensión subjetiva se debe de ubicar en un nivel micro, para poder tener una adecuada comprensión.
- El criterio para interpretar se desarrolla en conocimiento de forma inductiva por medio de observaciones específicas, individuos concretos y las interacciones que llevan a cabo en el fenómeno que se requiere estudiar.
- Para llevarse a cabo el análisis interpretativo las nociones o conceptos deben de ser flexibles para entender el universo de significados que representan los individuos.
- La ciencia social se caracteriza por ser descriptivo, analítico y exploratorio para generar conocimiento.

Figura 3
Propuesta metodológica.

Investigación

- Metodología cualitativa conducida hacia la propuesta configuracionista.
- Estudio de Caso
- Tipo de estudio Compresivo: Comprender la relación del trabajador con la subjetividad, acción y estructura con respecto al proceso de trabajo ampliado.

Dimensiones

- Proceso de trabajo: Trabajo ampliado (Simbólico) / Trabajo Inmaterial (Emocional) / Control y resistencia (Agencia).
- Regulación social de la ocupación: Formal / Informal.
- Construcción social de la ocupación (mercado laboral): Ingreso, permanencia y Salida.
- Identidad profesional: Identificación, vinculación, permanencia y reconocimiento (individual y colectivo) / Configuración de la identidad (Subjetividad).
- Organización: Representación, estructura y función (Empresas y sindicato).

Perfiles

- Población: Gremio de actores y actrices especializados en doblaje de voz mexicano.
- Perfiles identitarios propuestos: Consolidados, por consolidar y jóvenes iniciados.
- Perfil organizacional: Instituciones educativas (profesionalizantes) y empresas que contratan a estos perfiles profesionales.

Técnicas metodológicas

- Técnica de Mapeo: para reconocer a los sujetos y las organizaciones que cumplan con las características.
- Muestreo en bola de nieve y virtual: para obtención de información e informantes clave.
- Herramientas: Diario de campo, grabadora de voz, consentimiento informado, guía de entrevistas y cámara fotográfica.

Propuesta de análisis

- Metodología configuracionista: De lo concreto a lo abstracto, a lo abstracto a lo concreto en el mundo del trabajo ampliado.
- Análisis de datos: Organizar, categorizar y jerarquizar las entrevistas para conectar los observables de manera configurativa utilizando la descripción etnográfica.
- Analizar los entramados de relaciones en el proceso de trabajo ampliado desde los diferentes ámbitos, desde una perspectiva relacional de acuerdo con las dimensiones de la identidad profesional.

Nota: Elaboración propia.

Para llevar a cabo la metodología cualitativa se puede utilizar también como técnicas de recolección de información “la observación participante, análisis cara a cara, el análisis de textos, el análisis de entrevistas a profundidad” (Castro, 1996, p. 66), al obtener la información requerida para la exploración se debe de ordenar, jerarquizar o sistematizar la información obtenida de manera escrita, grabada por voz, videos y diario de campo, pero todo esto depende del fenómeno que se quiere investigar.

1.7.1 Tipo de estudio comprensivo

Cabe mencionar que la investigación cualitativa nos permite analizar, comprender e interpretar la realidad y los procesos sociales, para poder dar una explicación involucra establecer supuestos o hipótesis a manera de dar una respuesta o aproximación a la realidad social. La investigación con enfoque sociológico que esta tesis propone, se procura realizar análisis reflexivo, relacional y crítico.

Para entender e interpretar la realidad social es asumir que la sociedad se constituye por medio de un amplio entramado de relaciones y rango de posibilidades. Las teorías buscan comprender los cambios sociales y se interpretan por medio de dos paradigmas, menciona Donati (1993):

- Paradigma holístico: El cambio social es el resultado de causas, procesos y estructuras sociales en donde está inmerso los individuos (teorías estructural- funcionalista; sistemático-funcionalista).
- Paradigma accionista: El cambio social es el resultado de las acciones individuales (factores subjetivos).

Cabe mencionar que la teoría se busca en el análisis la interpretación desde dos aspectos el explicar y comprender, que son diferentes en esencia, explicación es objetiva y comprensión es subjetiva para analizar un fenómeno social. Pero la relación social son el resultado de la subjetividad individual y la estructura social. Al interpretar la realidad social tiene un carácter relacional con el conocimiento del observador (científico) y los observado (sujeto u objeto de estudio).

El paradigma relacional, explica Donati (1993) “el cambio social consiste en la “emergencia” de realidades sociales cuyo motor son sujetos (individuales o colectivos) que están en relación entre sí dentro de un contexto determinado” (p. 34), es decir, el concepto de comprender es sinónimo de relacionarse. La relación se presenta en la *realidad real* por medio de la conexión de efectos y causas de alguna relación que se quiere comprender. La noción realista interrelaciona el concepto de comprensión y explicación para entender la dinámica social y el cambio social por medio de la observación, para llegar a una aproximación a comprender la realidad es necesario el uso adecuado de la teoría para evitar sesgos en la investigación. Las características para diferenciar la complejidad en cuanto a lo social es que los individuos están en constante relación con estructuras o sistema social, es decir, una vinculación de la relación entre las relaciones *en sí y por sí*, donde los componentes pueden ser iguales o diferenciales ya sea el caso.

Desde esta perspectiva, menciona Donati (1993), en el paradigma relacional se observa que existen grupos sociales en redes donde se analiza la subjetividad como medio relacional, que genera cambios por medio de la interacciones en nivel micro, meso y macrosociales que pueden modificar el sistema social donde “la comprensión es una relación entre observador y observado que debe ser tratado como relación social en sentido pleno: como *re-fiero* y como *re-ligo* al mismo tiempo” (Donati, 1993, p. 46), así, la interpretación relacional posibilita al investigador entender y observar las diferentes dimensiones de realidad que se relacionan y reconectan constantemente entre los individuos y lo social.

1.7.2 Metodología configuracionista

El configuracionismo es un método de investigación social que ha sido utilizado para definir y explicar de manera coherente los fenómenos sociales desde diferentes dimensiones de realidad. La configuración como método permite explicar la realidad utilizando teorías con elementos observables, pero también teorías con rangos no observables. Cabe señalar, la configuración analiza las coyunturas dimensionales de realidad a través de las prácticas y posibilidades de acción: “el concepto de configuración teórica abierta con niveles diversos

de precisión permite también dar cuenta de una realidad en estructuración entendida como actualización cotidiana de las estructuras” (De la Garza, 2001, p. 16).

Por lo tanto, el método propuesto busca articular conceptos y relaciones para explicar la realidad o fenómeno social desde una lógica formal o de causalidad, sin descartar las relaciones cotidianas o de sentido común. La configuración da pauta para utilizar conceptos teóricos y de lenguaje común, facilitando posibilidades de claridad para la interpretación de los significados y de las relaciones sociales dando sentido a los vínculos que generan los sujetos: “una configuración elemental entendida como conjunto de variables libres provenientes de dimensiones diversos conceptos, que se representa la realidad empírica en forma descriptiva” (De la Garza, 2001, p. 17). En este sentido se comprende las configuraciones como método podrían llegar a un acercamiento a las representaciones de realidades empíricas para describir las dimensiones a analizar.

En función de lo planteado, la configuración reconstruye las relaciones que pueden considerarse poco precisas en correlación con el sujeto desde su subjetividad, se obtendría una o varias visiones de la realidad social desde las contradicciones o perplejidad de los sujetos estudiados. De la Garza (2001) lo explica de la siguiente manera:

- Incorporar al sujeto, su subjetividad y su acción al construir conocimiento en relación con la investigación. No reducir al sujeto solo a la estructura, se tiene que articular las configuraciones de las prácticas de los sujetos (acciones) y el sentido de los significados (subjetividad) “ubicarse dentro del triángulo estructuras-subjetividades-acciones” (De la Garza, 2001, p. 18).
- Por lo tanto, al construir el conocimiento y transformación del sujeto por medio de las interacciones, que podrían ser conflictivas, de alianzas, negociaciones entre sujetos, procesos de transformación, etc. Se explica al sujeto dependiendo del problema y sus dimensiones que pueden ser temporales y espaciales.

Por consiguiente, explica De la Garza (2001) que configurarse o transformarse en las estructuras se pueden vincular las interacciones entre los sujetos por medio de las configuraciones subjetivas “conformando un periodo dinámico de configuración de configuraciones en rearticulación” (De la Garza, 2001, p. 18), es decir, se podría hallar un rango de posibilidades para la acción viable. En este sentido se comprende que la complejidad

de la configuración se interpretaría por la estructura, subjetividad y acciones, con respecto con el sujeto está inmerso en la construcción y transformación, desde su rol social en un espacio en el cual hay un gran rango de posibilidades. La investigación pretende llevar a cabo una metodología cualitativa a partir de la formulación configurativa.

1.7.3 Estudio de caso

Para reconstruir las identidades profesionales desde una técnica cualitativa orientado a estudios de caso se sustenta en estudiar ampliamente objeto o investigaciones con características primordiales en situaciones o interacciones entre sujeto, grupos, instituciones o entidades donde “el caso puede ser una cultura, una sociedad, una comunidad, una subcultura, una organización, un grupo o fenómenos tales como las creencias, practicas o interacciones, así como cualquier aspecto de la existencia humana” (Sandoval, 2002, p. 91); con ello, la búsqueda de informantes o información para la investigación se debe de cumplir con las características específicas de la investigación.

Por lo anterior, el *estudio de caso* tiene como objetivo construir conocimiento o información, con respecto a un contexto, de igual forma, a un determinado grupo de sujetos que tienen características particulares o complejidades que los distingue, por lo tanto, se espera comprender su fenómeno, actividades y circunstancias que den sentido a lo que se quiere investigar. Así, “el investigador cualitativo destaca las diferencias sutiles, la secuencia de los acontecimientos en su contexto, la globalidad de las situaciones personales” (Stake, 1999, p. 11).

Dentro de este orden de ideas, el estudio de caso es utilizado para comprender y analizar una situación concreta utilizado o un instrumento para seleccionar casos que sean representativos o típicos, que podrían ser de densidad mínima o mayor dependiendo de los hechos o sujetos que se quiere conocer apuntando que “la investigación con estudio de casos no es una investigación de muestras” (Stake, 1999, p. 17); es decir, utilizar el *estudio de caso* es comprender el caso que interesa para la investigación. Desde esta perspectiva, en el *estudio de caso* se analiza mínimos o escasos casos, pero con una exploración a profundidad. Por lo tanto, se busca no caer en generalidades, sino en construir explicaciones relacionales entres estructuras, realidades y sujetos sociales.

En cuanto a la interpretación, la investigación cualitativa se corrobora por el uso de otras herramientas de recolección de información como la observación (sistematizada o no), el uso del diario de campo, fotografías, entrevistas estructuradas o semi-estructuradas, etc., Desde la planeación del investigador “la función del investigador cualitativo en el proceso de recogida de datos es mantener con claridad una interpretación fundamentada” (Stake, 1999, p. 21). donde se consulta también a otros investigadores que estudiaron el caso, para atribuir o reafirmar la interpretación dada esperando del sujeto investigador un proceder reflexivo, ético y tolerante considerando las otras versiones del caso, por esta razón, el desarrollo de la investigación no debe de ser intervencionista, sino empática:

Tratamos de comprender cómo ven las cosas los actores, las personas estudiadas. Y, por último, es probable que las interpretaciones del investigador reciban mayor consideración que las personas estudiadas, sin embargo, el investigador cualitativo de casos intenta preservar las *realidades múltiples*, las visiones diferentes e incluso contradictorias de lo que sucede. (Stake, 1999, p. 23).

En este sentido se comprende que la investigación cualitativa requiere científicos que recolecten datos realizando trabajo de campo, para que sea su sustento de interpretación sobre el caso o los casos los cual quiere analizar o explorar pues “lo característico de los estudios cualitativos es que dirigen las preguntas de la investigación a casos o fenómenos, [buscando] modelos de relaciones inesperadas o previstas.” (Stake, 1999, p. 45). En función de lo planteado, la definición de las variables depende del desarrollo de la exploración del caso, como consecuencia, están sujetas a las situaciones que podrían ser inesperados. Por lo tanto, el científico puede reorientar las variables, observaciones y reflexiones, de modo que puede generar una interpretación más cercana a la realidad siendo para “el estudio cualitativo de casos de gran importancia la función interpretativa constante del investigador” (Stake, 1999, p. 47).

Dicho lo anterior, el *estudio de caso* podría fortalecer la interpretación de las relaciones sociales, pues utiliza categorizaciones para entender la complejidad del caso y acrecentar el dato recopilado, con relación a entender las conductas o interacciones, el fondo y las dimensiones que están sujetas al caso en particular que se quiere conocer.

Dentro de este marco, para la triangulación e interpretación de datos, no se trata de solo repetir los datos o la información recogida, se espera que los datos generen validez en la investigación de caso: “asumimos que el significado de una observación es una cosa, pero las observaciones adicionales nos sirven de base para la revisión de nuestra interpretación” (Stake, 1999, p. 96). Por tanto, para la triangulación de datos es necesario observar el fenómeno en diferentes contextos, espacios e interacciones, y relacionarlo con otras investigaciones o contribuir a generar un nuevo descubrimiento, dilucidando si el caso contiene el mismo significado o no dependiendo de las circunstancias.

La triangulación de la información está estrechamente relacionada con la metodología diseñada para la interpretación del dato “también es interesante comparar e integrar descripciones, conclusiones y posiciones teóricas de otros trabajos de campo y de otras investigaciones similares, así como reconocer e interpretar las discrepancias.” (López, 2013, p. 142). Desde este ángulo, la triangulación es aplicada para entender las múltiples perspectivas, significados que podrían ser precisos y teóricos de una interpretación que ayuda a explicar o entender un fenómeno.

De esta manera, este proceder nos sirve como estrategia para describir y explicar desde las disyuntivas metodológicas y teóricas respondiendo a las complejidades empíricas de la problemática social donde “el estudio de caso prolongado se ubica en un extremo de mayor complejidad...se trata de secuencias de eventos desplegados en el tiempo en los que los mismos actores están involucrados en situaciones donde sus posiciones estructurales van siendo re-especificadas (cambian, se confirman, etcétera)” (Gundermann, 2013, p. 240). Por lo tanto, en este estudio de caso se busca construir teoría por medio de la metodología configuracionista que defina la identidad profesional, de lo abstracto a lo concreto y de lo concreto a lo abstracto, en el caso de los actores y actrices de doblaje de voz mexicano desde una aproximación relacional y comprensiva.

1.7.4 Descripción etnográfica

En una investigación cualitativa que utiliza la descripción etnográfica se busca analizar y entender las prácticas, costumbres, los espacios, de diversos ámbitos cotidianos. El científico la utiliza como técnica para representar la sociedad, y tener un primer acercamiento de la

realidad que da pauta hacia el trabajo en campo (en donde se va a realizar la investigación, determinar la población, los sujetos y el fenómeno social). Se utiliza la observación, el uso del diario de campo como medio de registro, el uso de la grabadora de voz y video, y el registro fotográfico, todas estas herramientas de recolección de información son utilizadas como apoyo para la interpretación y comprensión de la realidad social. Con lo anteriormente mencionado “la etnografía se puede definir como la *descripción* de lo que una gente hace desde la perspectiva de la misma gente” (Restrepo, 2016, p. 16), es decir, la etnografía como técnica tiene como objetivo entender las prácticas de “*lo que la gente hace*” para saber la densidad de lo que esto significa y, por tanto, conocer el punto de vista del sujeto sobre estas prácticas realizando una descripción contextual de las experiencias, las relaciones en las que están implicadas y del espacio cotidiano con relación a los sujetos que cumplan con las características de lo que se quiere conocer o demostrar:

Como los estudios etnográficos se refieren a descripciones sobre esas relaciones prácticas y significados para unas personas sobre ciertos asuntos de su vida social en particular, esto hace que impliquen *compresiones situadas*... la etnografía supone una estrategia de investigación que implica una densa comprensión contextual de un escenario para establecer conexiones y conceptualizaciones que lo vinculan con escenarios más generales. (Restrepo, 2016, p. 17).

Desde esta perspectiva Restrepo (2016) menciona que las *descripciones situadas* se refieren a comprender las experiencias del habitar y cómo se significa el mundo, por medio del análisis de la información, de las entrevistas obtenidas y las interpretaciones del científico sobre las relaciones sociales en las que el sujeto está inmerso. Así, la etnografía utiliza las generalidades y las teorías, distinguiendo sujetos, sitios, lugares, interacciones y diversas singularidades de algún contexto en particular.

En este orden de ideas, la descripción etnografía cuenta con las siguientes características que menciona Murillo y Martínez (2010):

- Se caracteriza por el enfoque fenomenológico, el investigador obtiene información de la comprensión esencial de la vida social para describir e interpretar el contexto social desde la representación de los sujetos.

- El etnógrafo determina la permanencia en algún grupo o en el espacio de objeto de estudio para poder ser aceptado y aprender del grupo.
- Es holística y naturalista: El análisis etnográfico se interpreta el ámbito social desde las diferentes perspectivas de los integrantes de la comunidad o grupo y la perspectiva que interpreta el investigador.
- Es inductivo: el enfoque etnográfico se sustenta en la exploración y experiencias del contexto social en el uso de la técnica de la observación participante para recolectar información. Genera categorías conceptuales de las teorías propuestas y los fenómenos observados que explican la realidad social.

Para la investigación etnográfica es necesario entender que al realizar la entrevista se debe de tomar en consideración el entorno social, crear relaciones con el grupo de investigación y las consecuencias de la influencia del científico en el contexto.

En función de lo plantado, la etnografía debe de cumplir con las siguientes condiciones: en primera, debe de estar respaldada por una pregunta o problema de investigación, esto tiene como finalidad de realizar la observación en un único escenario y, de igual forma, la relación social, con relación a que se llegue a una aproximación del fenómeno social. En segundo, al decidir *la observación participante localizada*, es necesario que los sujetos que están inmersos en el espacio o contexto que se quiere comprender, este de acuerdo de las observaciones programadas y de las preguntas que se realizarán. Para finalizar, realizar la investigación etnográfica se debe de planear los tiempos de *trabajo de campo, entrevistas y observaciones*, para que se cumplan con los objetivos de la investigación ya que “estas técnicas dependen en gran parte de la construcción de familiaridad y confianza de la gente con la que se trabaja, los afanes y agendas apretadas no tienen cabida en el ejercicio etnográfico” (Restrepo, 2016, p. 20). En este sentido se espera que el científico cuente con las siguientes cualidades, explica Restrepo (2016):

- 1) *Aprender a percibir*: Al realizar la observación debe de tener como base la reflexión de la vida social para identificar las múltiples dimensiones, no solo las obvias sino también las ocultas, es decir, se aprende a observar en el momento de realizar trabajo en campo.

- 2) *Aprender a escuchar*: Se requiere que el científico este atento “no solo en lo que dice, sino también a la forma que lo dice, quién y cuándo se dice” (Restrepo, 2016, p. 20). Pero recomienda estar atento de los silencios para entender los códigos y las interacciones sutiles del interlocutor.
- 3) *No asumir que se ha entendido lo escuchado*: En el momento de entablar un dialogo con el *interlocutor*, las palabras podrían tener diferentes significados, de igual forma, la forma como se pronuncia puede tener carga de emoción positiva o negativa. Por lo tanto, “el etnógrafo debe de sospechar permanentemente de sí mismo, de lo que cree haber escuchado, de los significados que le ha otorgado a una historia contada, a una charla sostenida, a una categoría local registrada” (Restrepo, 2016, p. 21).
- 4) *Aprender a utilizar los sentidos adecuadamente*: La vista y la escucha son en primer nivel de percepción para la interpretación etnográfica, pero los *olores, el gusto y el tacto*, son sentidos transcendentales para darle densidad a la descripción etnográfica, aunque esto depende de las dimensiones y aspectos de la vida que se quieren conocer.
- 5) *Saber estar*: El científico debe de comprender y adaptarse, con relación a situaciones o lugares, por lo tanto, se espera que deba *tener flexibilidad corporal y apertura mental*. Se espera que en el momento de la observación se adapte a la normatividad de la cotidianidad de espacio o contexto que quiere analizar.
- 6) *Disciplina*: El científico en el momento de desarrollar la investigación, se espera, que sea constante en registrar la observaciones e interpretaciones en el diario de campo:
“la labor etnográfica requiere de un registro escrito constante y sistemático de aquello que etnográfico ha observado o experimentado y que es relevante para su investigación, al igual que las ideas que van surgiendo día a día en su trabajo” (Restrepo, 2016, p. 22).
- 7) *Ser un buen escritor*: El científico debe de ser un buen narrador *el arte de leer sutilmente la vida social*. Es decir, debe de contar con la habilidad de transmitir, mediante su lectura, los resultados, las observaciones y análisis de la investigación realizada, pero no solo con la lectura se puede aproximarse a la realidad, sino con las imágenes o símbolos, en los cuales se puede apoyar para mejorar su narración.

- 8) *La capacidad de asombro*: Por último, el científico puede situarse y familiarizarse con el contexto o sujeto estudiado, por lo tanto, acaba acostumbrándose y como consecuencia pierde su capacidad de asombro. El estado de extrañeza es importante para la búsqueda interpretación, de las lógicas sociales y desde la perspectiva de los sujetos.

La descripción etnográfica registra los discursos sociales que sitúa en una escrito o narración, donde da explicación de los hechos observados en la entrevista realizada, en caso de que se realizaran transcripciones y podrán ser consultadas en cualquier momento por el investigador. La descripción etnográfica cumple con las características que menciona Geertz (2003):

- Es interpretativa.
- Lo que interpreta es la circulación o vinculo del discurso social.
- La interpretación consiste en tratar de rescatar “*lo dicho*”, en ese discurso plasmar en los textos y establecer en términos de consulta.
- Es microscópica (p.32).

La descripción etnográfica busca ampliar los análisis e interpretaciones abstractas en función de los conocimientos en los contextos más amplios y que se pueden explicar de manera más detallada.

Para finalizar, la etnografía como técnica de investigación está vinculada con la observación como herramienta primordial para el interés del científico, dependiendo del tipo de observación que podría ser participante (tiene mayor implicación), o también, directa (mediana implicación) para conocer lo que investiga. Otra de las herramientas es la aplicación de entrevistas estructuradas (respuesta sistemática) o semiestructurada (respuestas libres y con mayor densidad resultados), pero todo depende de lo que se quiere conocer o interpretar del fenómeno, el investigador debe de ser consciente de los alcances y límites de los enfoques quiere utilizar para aproximarse a la realidad social que quiere conocer.

1.8 Instrumento de recolección de información

Para el análisis se utiliza la propuesta metodológica configuracionista. Cabe resaltar que los objetivos de la investigación se definieron bajo un eje articulador, conceptos ordenadores y

dimensiones que permiten reconstruir la identidad profesional de los actores y actrices de doblaje de voz, el cual es el principal objeto de estudio. En el análisis cualitativo tanto el abordaje teórico, metodológico y la construcción de los datos se interpreta desde una perspectiva relacional como aproximación comprensiva de la realidad social con el fin de explicar y analizar las problemáticas relevantes, significados y fenómenos buscando generar conocimiento relevante sobre el tema.

Se utilizaron como herramienta de construcción de información las entrevistas semiestructuradas, con base en guía de preguntas relacionadas con una matriz analítica explicitando las dimensiones conceptuales y observables pertinentes. De acuerdo con el enfoque cualitativo, se permitió que los interlocutores se expresaran libremente con respecto a los temas que deseaban explicitar reconociendo que el “sujeto entrevistado cuenta con mayor libertad para informar sobre el tema que el entrevistador define” (Vela, 2013, p. 76). Las entrevistas semiestructuradas permiten que el interlocutor responda libremente las preguntas que se le formulan. La entrevista se construye por medio de la dimensión y conceptos ordenadores que están apoyados por teoría, con el fin de dar una primera interpretación del contexto social al que se quiere demostrar.

Se empleó un diario de campo donde se realizaron observaciones por medio de la escritura, grabadora de voz y de video, con previa autorización del interlocutor y acuerdo mutuo, respetando que el interlocutor fuera consciente de los motivos de la investigación y la información que se le solicitara en la entrevista.

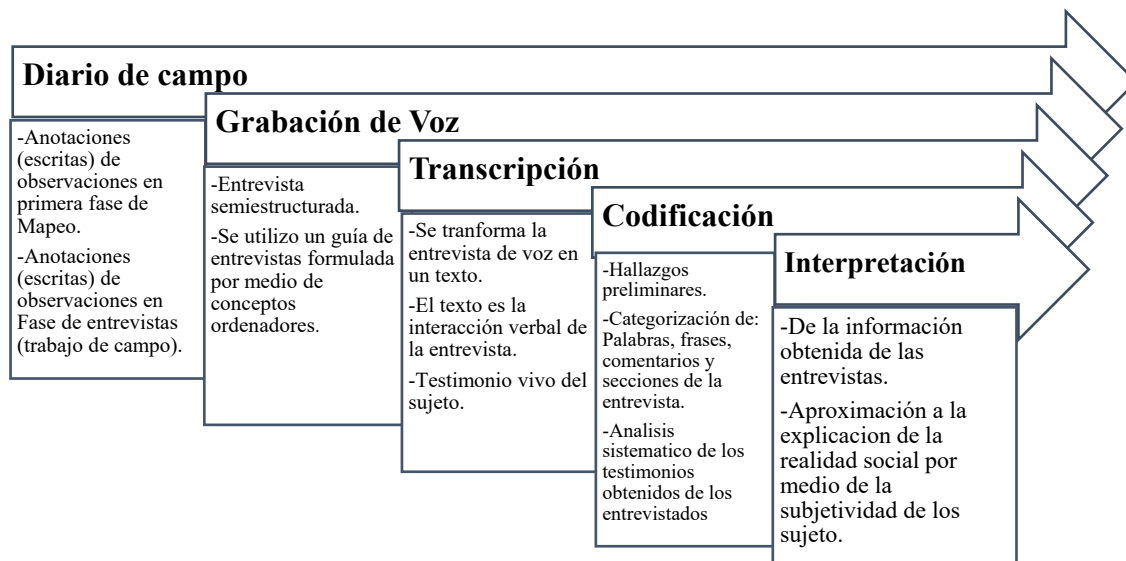
Dentro de este marco, la información obtenida fue fijada por medio de la transcripción de los testimonios reconociendo que “la transcripción textual de una conversación (entre un investigador y entrevistado) constituye la descripción de la interacción verbal original” (Castro, 1996, p. 71). La transcripción de la entrevista se convierte en un texto para dar fuerza empírica a la interpretación de la acción y subjetividad del sujeto. La transcripción no puede ser perfecta en redacción porque, posiblemente, el entrevistado da su interpretación viva, por medio de su voz, del contexto social que quiere conocer.

La información se codificó para poder clasificar la información obtenida, asignándose categorías con el propósito de explicar la hipótesis o supuesto, por cual se generan diferentes códigos (identificación preliminar de los hallazgos obtenidos) que son necesarios para un

amplio análisis interpretativo. Los códigos son formas de clasificar palabras, frases o secciones de la entrevista para que tenga sentido el marco teórico que se utiliza para analizar el contexto. En la figura 4 se presentan los pasos para la recolección de la información que se implementó.

Figura 4

Pasos de etapas de obtención, clasificación e interpretación de información.



Nota: Elaboración propia.

El abordaje de la información se apoyó en primer acercamiento a la interpretación con el uso de la descripción en el diario de campo y las entrevistas convertidas en texto. Sin embargo, conforme se avanzó en el análisis de las entrevistas, se detectaron dimensiones y particularidades específicas del gremio de los actores y actrices, y de igual manera interpretaciones sobre la industria cultural del doblaje de voz. Se describió e interpretó por medio de los testimonios recabados en la fase de entrevistas (trabajo de campo posibles explicaciones sobre las identidades profesionales de los actores y actrices de doblaje de voz). Finalmente se realizó un ejercicio interpretativo y comprensivo sobre las configuraciones identitarias con base en la articulación codificada de las entrevistas e información de campo en relación con la teoría.

1.8.1 Mapeo y muestreo en bola de nieve

El contacto con el gremio de los actores de doblaje de voz de la Ciudad de México se llevó a cabo en las primeras semanas del trabajo de campo. Se aplicó como técnica el mapeo para lograr en primera estancia un acercamiento e identificación de sujetos y contextos, lo que fomentó la confianza y apertura en la comunicación constante mediante la empatía en su entorno de trabajo:

El proceso de mapeo se incluye lugares físicos, la verdadera intención es poder lograr un acercamiento a la realidad social o cultural objeto de estudio, donde se tenga claramente identificados los actores o participantes, los eventos y situaciones es los que interactúan dichos actores, las variaciones de tiempo y lugar de las acciones que estos desarrollan (Sandoval, 2002, p. 119).

A través del mapeo se puede lograr reconocer quiénes son los sujetos necesarios o grupos que reúnen las cualidades o descripciones de la investigación. La investigación utilizó el muestreo en cadena o bola de nieve para buscar a los sujetos o grupos que ayudaron a la aproximación del objeto de investigación. El proceso consistió en contactar informantes posibles y voluntarios para la investigación, permitiendo acceder y ampliar la red de contactos que pueden cooperar para ampliar el análisis de la investigación. La bola de nieve “se basa en la idea de red social y consiste en ampliar progresivamente los sujetos de nuestro campo partiendo de los contactos facilitados por otros sujetos” (Martín y Salamanca, 2007, p. 3); las características de los sujetos deben ser relevantes para la exploración del fenómeno social que se quiere estudiar, en este caso fueron los actores de doblaje que residan en Ciudad de México o que posiblemente se localicen en Querétaro.

A los informantes se les solicitó recomendaciones para probables participantes que pudieran tener interés en participar libremente en la investigación. Se realizó el muestreo por bola de nieve virtual utilizando como herramienta las tecnologías para poder localizar informantes o participantes para la investigación, utilizando el alcance de las redes sociales virtuales como Facebook, medio que se ha utilizado como recurso de comunicación en la vida cotidiana de los sujetos y organizaciones o colectivos de actores y actrices del doblaje de voz mexicano. Explica Baltar (2012):

Partimos del supuesto de que el uso de Facebook como estrategia de muestreo puede ser un medio útil para identificar casos muestrales de difícil acceso, ampliar el tamaño de la muestra, favorecer la validación cruzada de los datos mediante el uso del muestreo secuencial y mejorar el alcance explicativo de las investigaciones en estas poblaciones ocultas (p.134).

En el proceso de búsqueda de participantes, se tomó en cuenta las dimensiones temporales (la vida social y lapsos), las personas (los sujetos a estudiar) y el contexto (espacio físico y social productivo). Por lo tanto, la investigación cualitativa se orientó utilizando las estrategias indicadas que encausaron el trabajo de campo, consecuentemente, se obtuvieron los datos necesarios para realizar el análisis de las identidades profesionales y procesos de trabajo de los actores y actrices de doblaje de voz mexicano.

1.8.2 Entrevista semiestructurada

Se emplearon entrevistas semiestructuradas y en profundidad como técnicas de investigación cualitativa utilizadas en investigaciones descriptivas y en las fases de exploración como herramientas para recabar información con relación al fenómeno social investigando acerca “de los significados que los informantes atribuyen a los temas en cuestión” (Díaz et al., 2013, p. 163). De esta manera, las entrevistas semiestructuradas están enfocadas en plantear preguntas planeadas, pero se pueden ajustar a los entrevistados siendo “su ventaja la posibilidad de adaptarse a los sujetos con enormes posibilidades para motivar al interlocutor, aclarar términos, identificar ambigüedades y reducir formalismos” (Díaz et al., 2013, p. 163). Para llevar a cabo la entrevista es necesario cumplir con las siguientes características:

1. Contar con una guía de entrevista utilizando categorías y dimensiones para explicar el fenómeno social.
2. Elegir un espacio adecuado para que favorezca el diálogo profundo.
3. Tener la información del individuo a estudiar para la investigación.
4. Que el entrevistador genere una actitud receptiva y empática, cuidando no desaprobar los testimonios del entrevistado.

5. Seguir una guía de preguntas en la que el entrevistado se sienta libre para comunicarse, pero es posible modificar el orden y contenidos de las preguntas esto dependiendo del proceso de las preguntas.
6. No obstaculizar la entrevista y permitir las respuestas de expresión libre de entrevistado.
7. Permitir al entrevistado explicar con profundidad o aclarar aspectos que beneficien el propósito del estudio.

También se utilizó como técnica la entrevista a profundidad, en donde el investigador realiza preguntas específicas al interlocutor manteniendo una conversación entre iguales. Cabe señalar que Monje (2011) explica tres tipos de entrevistas a profundidad:

La primera es la historia de vida, en la que el investigador trata de obtener experiencias destacadas de la vida del entrevistado y las definiciones que esa persona aplica a tales acontecimientos, por medio de solicitudes expresas de us parte; el segundo tipo de entrevistas a profundidad pretende lograr un aprendizaje sobre acontecimientos y actividades que no se pueden observar directamente, donde se utilizan los interlocutores como informantes, describiendo lo que sucede y las percepciones de otras personas y, el tercer tipo de entrevistas, pretende proporcionar un cuadro amplio de escenarios, situaciones o personas, manteniendo en común las otras características de rapport y comprensión detallada (p.150).

Normalmente se utiliza la entrevista a profundidad en varias sesiones con la misma persona de manera individual o grupal, dependiendo de la disponibilidad del sujeto o sujetos, el componente de análisis tiene carácter holístico en la que se desenvuelve la entrevista, buscando entender las experiencias expresadas por el sujeto a lo que se procede con el análisis simultánea de la información obtenida en cada entrevista.

1.8.3 Perfiles propuestos de trabajadores y empresas de doblaje de voz para la investigación.

La investigación busca identificar y reconstruir las identidades profesionales de los actores y actrices de doblaje de voz, para tal fin, se analizan las dimensiones identitarias de vinculación, permanencia, reconocimiento y pertenencia de estos trabajadores. Aunque la

industria del entretenimiento es un contexto muy complejo y diverso, se delimitó la investigación a la industria del doblaje de voz, por consiguiente, se seleccionó a los actores y actrices especializados en esta actividad productiva.

De tal manera, para iniciar la identificación de los sujetos laborales fue necesario realizar la búsqueda de información de los espacios en donde los actores y actrices realizan conferencias. Se programó varias visitas para realizar las primeras etapas de la observación con el objetivo (ver en la tabla 3), de realizar registros para la descripción de las interacciones (con el público) e intervenciones (en el escenario) de estos trabajadores, se utilizó como apoyo la grabación de voz y toma de fotografías (ver imágenes 2 a la 6).

Tabla 3

Primera fase de recolección de datos (mapeo).

#	Fecha/Hora/Lugar	Tipo de Actividad	Herramientas Instrumentos	Descripción de la actividad	Resultados y/o productos
1	29 /01/2023 2:17p.m.	Recolectar datos y observación	Diario de campo, grabadora de voz y fotografía.	Se realizó grabación de la participación de los Actores de doblaje de voz.	Se logró la interacción con los actores de doblaje de voz. Se realizó anotaciones de las intervenciones.
2	12/02/2023 2:32 p.m.	Recolectar datos y observación	Diario de campo, grabadora de voz y fotografía.	Se realizo grabación de la participación de los Actores de doblaje de voz.	Se logró la interacción con los actores de doblaje de voz, pero uno de los actores rechazó la invitación. Se realizó anotaciones de las intervenciones.
3	25/02/2023 2:10 p.m.	Recolectar datos y observación	Diario de campo, grabadora de voz y fotografía.	Se realizó grabación de la participación del actor de doblaje, se intentó realizar acercamiento con el actor para pedirle ser voluntarios para la investigación.	No se logró la interacción con el actor de doblaje de voz por mala experiencia y percance con los fans.
4	05/03/2023 12:31 p.m.	Recolectar datos y observación	Diario de campo, grabadora de	Se realizó grabación de la participación de los actores de doblaje de voz, se intentó	No se logra acercamiento con los actores de doblaje de voz.

			voz y fotografía.	realizar acercamiento con los actores para solicitarles ser voluntarios para la investigación.	
5	09/03/2023 11:54 a.m.	Recolectar datos.	Se utilizó las redes sociales (virtuales).	Se envió invitación (Apéndice A) formal a un grupo de actores y actrices por medio de Facebook.	Se logró contacto con un actor de doblaje de voz y se generó cita para el día 27 de marzo por motivos de agenda.
6	26/03/2023	Recolectar datos	Se utilizó las redes sociales (virtuales).	Se envió invitación formal (Apéndice A) a un grupo de actores y actrices de doblaje de voz.	Se logró contacto con un actor de doblaje de voz y se generó cita para el día 30 de marzo por motivos de agenda.

Nota: Elaboración propia.

Imagen 2

Actor de doblaje de voz Hannibal Brow, interactuando con el público en la FanFest CDMX.



Nota: Fotografía tomada.

Imagen 3

Firma de autógrafos de los actores y actrices de doblaje de voz en la FanFest CDMX.



Nota: Fotografías tomadas.

Imagen 4

Presentación en el escenario de la actriz Gaby Gris y del actor Alex Villamar. Dan voz a los personajes principales de la serie de anime "Ijiranaide, Nagatoro-san", en la FanFest CDMX.



Nota: Fotografías tomadas.

Imagen 5

Presentación en el escenario del Actor de doblaje de voz Marco Patiño en la FanFest CDMX.



Nota: Fotografía tomada.

Imagen 6

Firma de autógrafos del Actor de doblaje de voz Héctor Lee en la FanFest CDMX.



Nota: Fotografías tomadas.

En relación con la fase de mapeo y descripción de los actores y actrices de doblaje de voz, se observó la interacción en el escenario resaltando las siguientes anotaciones:

- 1) Dependiendo de la popularidad de la serie o película en la que el actor y actriz participaba dando voz a alguno de los personajes, había menor o mayor multitud de personas que consumen los productos de entretenimiento o son *fan* de estos trabajadores.
- 2) El público en general era de diferentes rangos de edad, en algunos casos, las personas iban caracterizados de los personajes relacionados con la temática del evento.
- 3) El público que asistía para conocer o interactuar con los actores y actrices, ya se encontraban haciendo fila, mucho antes de que el actor o actriz llegara al evento, aunque los organizadores ya habían dado a conocer los horarios de las presentaciones de los actores por medio de las redes sociales.
- 4) Los organizadores de los eventos de la FanFest CDMX¹⁸, realizan los eventos por temáticas y realizan convocatorias para que personas que vendan productos relacionadas con esta mismas y, por lo tanto, tengan un espacio para comercializar sus productos, lo que genera en estos comerciantes ingresos monetarios.
- 5) Antes de iniciar la intervención de los actores, los organizadores del evento permitían la participación de *teloneros*¹⁹, que en su mayoría eran jóvenes bailarines y cantantes.
- 6) En la presentación de los actores y actrices, se exhibía videos donde se recopila su trayectoria laboral en la industria de doblaje de voz, con relación a los personajes a los que daban voz, en ocasiones, realizaban la dirección y adaptación de doblaje de voz.

¹⁸ Organizan eventos y exposiciones que reúne a los fanáticos de la industria del entretenimiento con las temáticas, Star Wars, Los Simpson, etc., para el público en general. Donde se realizan bazares, convivencias con los actores y actrices de doblaje de voz, música en vivo, concursos, etc. <https://www.facebook.com/FanFestCDMX/>

¹⁹ Con el objetivo de mantener al público entretenido, en algunas ocasiones, organizadores de eventos de entretenimiento dan oportunidad a músicos, cantantes, bailarines, etc., que no son conocidos en el público consumidor y, por lo tanto, están iniciando su carrera profesional en la industria cultural. Las intervenciones de los teloneros son realizadas antes del evento principal. En ocasiones ser telonero puede dar apertura a colocarse y vincularse profesionalmente en la industria del entretenimiento.

- 7) Los actores y actrices exponían sus experiencias de formación, ingreso y permanencia en el doblaje de voz, manifestaban algunos aspectos de las condiciones y mercado de trabajo.
- 8) También describían la forma de hacer su trabajo y aspectos de la relación laboral que se genera al realizar sus intervenciones de voz.
- 9) Pocos actores y actrices mencionaban la situación de su organización, el contexto empresarial y sobre la representación sindical.
- 10) Por medio de las intervenciones de cada uno de los actores y actrices, se caracteriza los perfiles identitarios, como resultado de las experiencias y trayectorias laborales que son distintas dependiendo de las esferas sociales en las que se desarrollan, la formación educativa, el reconocimiento del medio de entretenimiento y público consumidor.

Estas observaciones que se realizaron en la fase de mapeo fueron consideradas para la construcción de la estructura de análisis teórico y empírico, ordenación y caracterización de los perfiles identitarios. Aunque en la industria del doblaje de voz es compleja e intervienen diferentes sujetos que están formados en diferentes especialidades profesionales relacionados con el entretenimiento o cinematografía, en la delimitación del estudio, se decidió seleccionar a los actores y actrices especializados en doblaje de voz.

Imagen 7

Herramientas de trabajo de los actores de doblaje de voz en la empresa CINE DUB.



Nota: Fotografías tomadas.

Por lo tanto, la estrategia para recabar datos a las actrices y actores de doblaje mexicano se analiza y se propone los siguientes perfiles identitarios, para delimitar la realidad social que se quiere conocer:

- Actores y actrices de doblaje de voz consolidados: Se dedican profesionalmente al doblaje y tienen una amplia trayectoria laboral.
- Actores y actrices de doblaje de voz en proceso de consolidación: Tienen formación profesional, se encuentran en proceso de reconocimiento por la industria de entretenimiento y fandom (consumidores).²⁰

²⁰ “*Fandom* es la contracción de dos palabras anglosajonas: Fan (fanático) y kingdom (reino). El Reino del Fan surge para categorizar a todos aquellos individuos que se reúnen en grupos por preferencias en común, y que comparten gustos estéticos entre sí.” Torti Frugone, Yanina y Schandor, Ana María (2013). El reino más grande

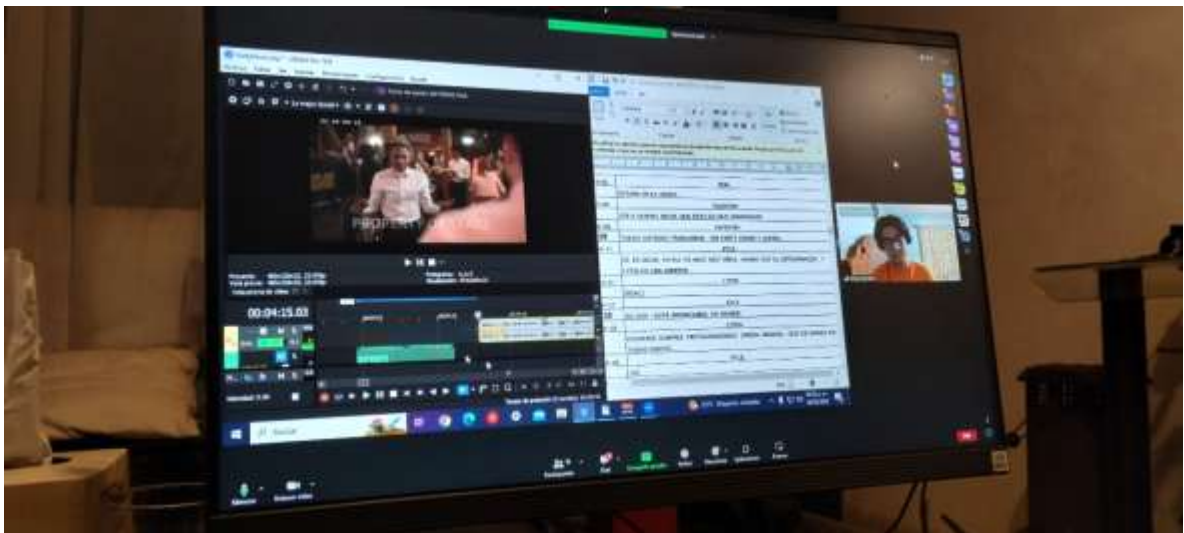
- Jóvenes iniciados o en formación: actores que se acaban de insertar al mercado laboral, estudian la profesión de actuación y/o se especializan en doblaje de voz y han participado en pocas producciones.

El segundo aspecto para construir las identidades profesionales se llevó a cabo mediante entrevistas a los sujetos claves de las empresas que contratan a los perfiles de actores y actrices ya mencionados, de igual forma se entrevistó a los sujetos claves que son parte de las instituciones educativas que profesionalizan y especializan en doblaje de voz. Se realizó observación de los procesos de trabajo y también de las clases impartidas de especialización en doblaje de voz.

Con los datos recabados en las entrevistas y las fotografías tomadas, se caracterizó el proceso de trabajo y la identidad profesional de los actores y actrices de doblaje de voz describiendo las relaciones cotidianas de la profesión de los trabajadores artistas, el proceso productivo y su organización (ver imágenes 7 y 8).

Imagen 8

Clase de Actuación y Doblaje de LAEDVA.



Nota: Fotografía tomada.

del mundo: la existencia del fandom como fenómeno cultural. VII Jornadas de Jóvenes Investigadores. Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

1.8.4 Construcción de entrevistas semiestructurada

En relación para construir y recabar los datos empíricos se requirió llevar a cabo entrevistas semiestructuradas considerando las dimensiones y categorías para explicar el contexto laboral de los actores y actrices de doblaje de voz. Por consiguiente, para elaborar la guía de entrevista se utilizó como base la matriz analítica que se presenta en la tabla 4.

Tabla 4

Matriz analítica.

Eje Articulador	Concepto Ordenador	Dimensiones	Observables	
Proceso de trabajo ampliado	Proceso de Trabajo.	Trabajo ampliado/Inmaterial.	Simbólico/Emocional.	
		Control.	Resistencia/Agencia.	
	Regulación social de la ocupación.	Formal.	Empresa/ Regulación del trabajo.	
		Informal.	Costumbre y tradiciones.	
		Ingreso.	Educativo/Profesión/Relación cliente.	
	Construcción social de la ocupación (Mercado laboral)	Permanencia.	Cumplir con el perfil/Estrategias que usa el trabajador para permanecer en el trabajo.	
			Relación de poder del <i>fandom</i> (legitimidad). Sindicato (entrada y permanencia). Estrategia de contratación.	
		Salida	Serie de reglas incumplidas	
	Identidad profesional	Identificación, vinculación, permanencia y Reconocimiento.	Individual y colectivo. Configuración de la identidad (subjetividad).	
	Organización	Representación instrumental/económica.	Empresa/Sindicato.	
Legitimidad. Democracia. Estructura (jerarquías). Función.				

Nota: Elaboración propia.

En la matriz analítica el eje articulador es el proceso de trabajo ampliado siendo los conceptos ordenadores:

- Proceso de trabajo: Se considera analizar los diferentes contextos del trabajo como relaciones sociales en los espacios productivos, mecanismos de control y prácticas de resistencia que van evolucionan durante la organización laboral y la producción donde el trabajo inmaterial emerge como relación productiva.
- Regulación social de la ocupación: Se considera la existencia de formalidad o informalidad en su ocupación, y las estrategias de regulación de la profesión de los actores de doblaje.
- Construcción social de la ocupación (mercado laboral): Se busca observar cómo se construyen los criterios de la ocupación de los actores y actrices del doblaje mexicano en sus procesos de ingreso, desarrollo y/o permanencia y salida del ámbito productivo.
- Identidad profesional: Se busca explicar las configuraciones de la identidad profesional de los actores de doblaje con las dimensiones de identificación, vinculación, permanencia y reconocimiento.
- Organización: Se indaga sobre la representación laboral o gremial, así mismo las estructuras y jerarquías de representación con la organización laboral.

Al crear la guía de entrevistas y obtener la información de acuerdo con los conceptos ordenadores, se diseñó la guía de entrevista que se muestra en la tabla 5.

Tabla 5

Guía de Entrevistas.

Guía de entrevistas.	
Actrices y Actores especializados en doblaje de voz.	
Preguntas.	Conceptos Ordenadores.
Hombre/Mujer	
¿Qué edad tiene?	Descripción del Entrevistado.
¿Tienes otra ocupación laboral aparte de actor o actriz especializado en doblaje de voz?	
¿Cómo se da a conocer la audición para algún personaje/película/publicidad/ etc.?	Proceso de Trabajo.
¿Cómo es el proceso de audición para la selección de actor o actriz de doblaje de voz?	
¿Cómo se da a conocer la selección de actores y actrices de doblaje para algún personaje/película/publicidad/etc.?	

¿Cómo es un día de trabajo como actor/actriz de doblaje?	
¿Cuántas horas al día trabajas?	
¿Como son los tipos de contratación?	
¿Te emplean por medio de un contrato laboral?	
¿Al presentarte en eventos/convenciones es por medio de un contrato laboral?	Regulación social de la ocupación.
¿Cuánto aproximadamente se paga por doblaje de voz?	
¿Cuentan con algún rango salarial?	
¿Cuentan con prestaciones?	
¿Cuándo y por qué ingresaste en la profesión del doblaje de voz?	
¿Cuántos años tiene trabajando como actor o actriz de doblaje?	
¿Qué formación educativa tiene?	
¿Das clases de doblaje?	
¿Cuántas horas a la semana tomas clases de actuación y doblaje?	
¿Toma clases de regularización de actuación y doblaje? ¿Cada cuánto tiempo?	
¿Cuáles son las cualidades profesionales que debe de tener un actor/actriz de doblaje de voz?	Construcción social de la ocupación.
¿Cuántos años de formación debe de tener un actor/actriz de doblaje de voz?	
¿Qué formación debe de tener un director/a de doblaje de voz?	
¿Cómo se decide quien es director/a para dirigir alguna producción de doblaje de voz?	
¿Qué tan importante es el uso de las redes sociales (virtuales) en la profesión de los actores y actrices de doblaje mexicano?	
¿Qué opinas del doblaje hispanohablante de otros países en la competitividad laboral?	
¿Tienes familia cercana que se dedique al doblaje de voz?	
¿Por qué decidiste ser actor/actriz de doblaje de voz?	
¿Pros y contras de ser actor/actriz de doblaje de voz en México?	
¿Te gusta ser actor/actriz de doblaje de voz?	
¿Cuál es la diferencia entre actor/actriz (por ejemplo: teatral/ tv) a un actor y actriz de doblaje de voz?	
¿Qué opina de las nuevas generaciones de actrices y actores de doblaje de voz mexicano?	Identidad Profesional.
¿Qué expectativas tienes de la profesión de actor/actriz de doblaje? (Jóvenes iniciados).	
¿Te dedicarías a otra profesión fuera del doblaje de voz?	
¿Qué opina de los Star-Talent?	
¿Estas sindicalizado/a?	
¿Cómo pueden ser parte del sindicato?	
¿A que sindicato perteneces?	
¿Cuánto tiempo llevas sindicalizado?	Organización.
¿Considera que el sindicato al que pertenece protege sus derechos laborales como actor/actriz de doblaje?	
¿Por qué no está sindicalizado?	

Nota: Elaboración propia.

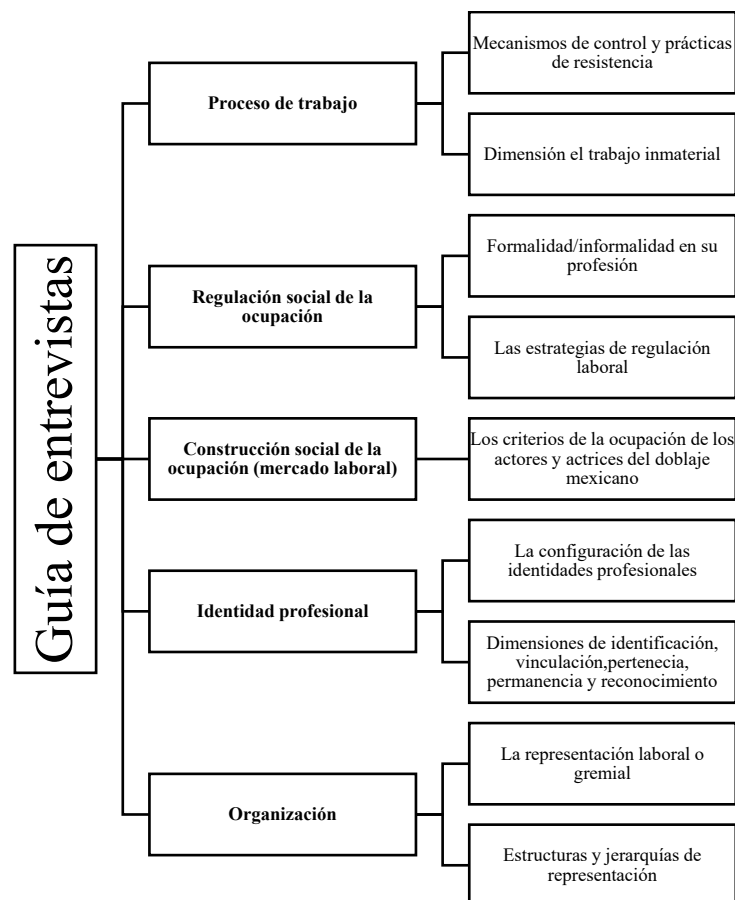
Al realizar las entrevistas se esperó cumplir con las especificaciones expuesta en la figura 5 y que se resumen en los siguientes puntos:

- Proceso de trabajo: Entender los procesos de trabajo en la industria del doblaje de voz, mecanismos de control y las prácticas de resistencia.

- Regulación social de la ocupación: Exponer la formalidad o informalidad y los motivos del contexto laboral actual de esta profesión.
- Construcción social de la ocupación (mercado laboral): Criterios o especificaciones de contratación de los actores y actrices especializados en doblaje de voz, y las relaciones sociales productivas.
- Identidad profesional: Identidad profesional con base en el análisis de testimonios que se obtuvieron de los perfiles propuestos relacionándolos con las dimensiones de identificación y pertenencia con el gremio de actores, vinculación con la profesión y el mercado laboral, permanencia y reconocimiento en su trayectoria profesional.
- Organización: Relación de las estructuras empresariales y representación de sindical hacia los trabajadores y las jerarquías en el contexto laboral.

Figura 5

Especificaciones de la guía de entrevistas.



Nota: Elaboración propia.

La matriz de congruencia que se muestra e la articulación de la tesis mostrando los objetivos generales y específicos junto a las preguntas de investigación en la cuales se ejemplifica las motivaciones de la investigación (ver tabla 6 y 7). Se diseñó el marco teórico con el propósito de destacar los conceptos y dimensiones de las identidades profesionales, trabajo no clásico y la industria cultural, tomando como eje articulador el proceso de trabajo ampliado, lo que me permitió construir una hipótesis o supuesto de la reconfiguración de las identidades profesionales de los actores de doblaje de voz.

Tabla 6

Matriz de Congruencia. La configuración de las identidades profesionales de los actores de doblaje de voz mexicano.

Título: La configuración de las identidades profesionales de los actores de doblaje de voz mexicano.				
Objetivo general	Objetivos específicos	Preguntas	Marco teórico	Hipótesis
Analizar las identidades profesionales de los actores y actrices especializados en doblaje de voz en México a través de la experiencia en el proceso de trabajo, su formación profesional y su relación con su organización.	Identificar el proceso de trabajo como componente de la configuración productiva de la industria cultural de doblaje de voz a través de las relaciones sociales del control, resistencia y condiciones de trabajo.	¿Cuáles son y cómo se construyen las configuraciones identitarias profesionales de los actores y actrices especializados en doblaje de voz mexicanos?	<u>Trabajo no clásico</u> (De la Garza, 2009); <u>Trabajo inmaterial</u> (Lazzarato y Negri, 2006; Lazzarato, 2006,); <u>Trabajo emocional</u> (De la Garza, 2009; Gracia et al., 2004; Gutiérrez, 2011; Nieto, 2017); <u>Proceso de Trabajo</u> (Castillo y Ratto, 2018; Aglietta, 1991);	Los actores y actrices especializados en doblaje de voz construyen su identidad profesional a través de la experiencia en el proceso de trabajo y en las relaciones sociales productivas. La precarización del proceso productivo en la industria cultural del doblaje de voz mexicano incide en la

			<u>Proceso de trabajo y cultura</u> (Echeverría, 2001)	subjetividad de los trabajadores generando disonancia emocional, experiencias precarizadas y emergencias de resistencia por parte de los trabajadores como expresión de la reconfiguración sus identidades profesionales.
Analizar las relaciones con la organización ya sea empresa, sindicato o centro de enseñanza que ayuda a la formación y reconocimiento profesional del actor especializado en doblaje de voz.	¿Cómo se caracteriza la configuración productiva de esta industria cultural del doblaje de voz mexicano?		<u>Industria Cultural</u> (Adorno,2008; García, 2006; Garfias, 2020; Maigret,2005; Márquez, 2017; Nateras, 2009; Piedras, 2006; Ritzer, 2004)	
Conocer las identidades las identidades de los trabajadores y trabajadoras a través de las configuraciones desde la estructura, acción y subjetividad basadas en las dimensiones de reconocimiento, pertenencia, permanencia y vinculación en el ámbito productivo y su organización.	¿Cómo impactan en la construcción de sus identidades el proceso de trabajo, las condiciones laborales y la organización en la industria cultural del doblaje de voz mexicano?		<u>Organización</u> (Castillo,2001; De la Garza, 2000; Reyes y Piedra, 2018) <u>Identidades sociales</u> (Dubar, 2002; Giménez, 2007; Schutz, 1993; Ritzer, 2006; Tamayo y Wilner,2005; Touraine, 1978); <u>Identidades Ampliadas</u> (De la Garza, 2009); <u>Identidades laborales</u> (Kirpal,2006)	

			<u>Identidad Profesional</u> (Dubar, 2002)	
--	--	--	---	--

Nota: Elaboración propia (Primera parte).

Tabla 7

Matriz de Congruencia. La configuración de las identidades profesionales de los actores de doblaje de voz mexicano.

Título: La configuración de las identidades profesionales de los actores de doblaje de voz mexicano.			
Eje Articulador	Conceptos Ordenadores	Dimensiones	Metodología
Proceso de Trabajo Ampliado.	<u>Proceso de Trabajo.</u>	<u>Trabajo ampliado</u> (Simbólico), <u>Trabajo Inmaterial</u> (emocional) Control y resistencia (agencia).	<u>Enfoque:</u> Cualitativo-Estudio de caso. <u>Propuesta Metodológica:</u> Metodología Configuracionista (De lo concreto a lo abstracto, a lo abstracto a lo concreto en el mundo del trabajo ampliado)
	<u>Regulación social de la ocupación.</u>	<u>Formal e informal.</u>	<u>Población y Sujetos:</u> Gremios de Actores y Actrices especializados en doblaje de voz en México. <u>Cumplir con tres perfiles identitarios:</u> 1) Consolidados 2) En proceso de consolidación 3) Jóvenes iniciados. <u>Organización:</u> Instituciones educativas y empresas que los contratan.
	<u>Construcción social de la ocupación (Mercado laboral).</u>	<u>Ingreso</u> (Educativo / profesión/ relación con el cliente). <u>Permanencia</u> (Cumplir con el Perfil/ Estrategias del trabajador/Estrategias de contratación). <u>Salida</u> (Serie de reglas que no se cumplen).	<u>Técnica metodológica:</u> -Mapeo para reconocer a los sujetos u organizaciones que cumplan con las características. -Muestreo de bola de nieve y bola de nieve virtual para la obtención de informante clave.

	<u>Identidad Profesional.</u>	<u>Identificación, Vinculación, Permanencia y Reconocimiento</u> (Individual y Colectivo). <u>Configuración de la identidad</u> (subjetividad).	<u>Herramientas:</u> 1) Guía de Entrevistas. 2) Entrevista semiestructurada y a profundidad.
	<u>Organización.</u>	<u>Representación Instrumental y Económica. Legitimidad/ Democracia /Estructura "Jerarquías"/Función</u> (Empresa/Sindicato)	<u>Análisis de los datos:</u> Organizar, categorizar y jerarquizar las entrevistas para conectar los observables de manera configurativa donde se analizará el entramado de relaciones en el proceso de trabajo ampliado desde los diferentes ámbitos, desde una interpretación realista con un criterio dialectico de acuerdo con las dimensiones de la identidad profesional.

Nota: Elaboración propia (Segunda parte).

1.8.5 Especificaciones y limitaciones para trabajo en campo

Cuando se comenzó el trabajo en campo fue necesario realizar inicialmente el ejercicio del mapeo para recaudar a los informantes claves y así llevar a cabo la investigación. Se optó por un acercamiento a los sujetos de estudio a través de un espacio accesible y público como fue el Salón Lux del deportivo SME donde se realizan eventos culturales gratuitos en la Ciudad de México organizados por la *FANFEST*²¹. Al realizar un evento de acceso al público en general se tomó la decisión de realizar grabaciones de audio sobre la participación de los actores y actrices de doblaje de voz, de igual forma se tomaron fotografías de las interacciones en público.

²¹ <https://es-es.facebook.com/FanFestCDMX>

Imagen 9
Calendario FANFEST CDMX enero-marzo.



El mapeo comenzó desde enero 2023 con el objetivo de tener el mayor número de participantes del gremio de la industria de doblaje de voz, esperando que, en lo sucesivo, dieran autorización para poder concretar una entrevista personal (ver imagen 9). Una de las limitaciones que se encontró en la etapa de mapeo es que los actores y actrices de doblaje de voz cuidan y procuran que las interacciones con el público no pongan en riesgo su integridad, esto debido a que en una segunda visita de un actor de doblaje de voz reconocido su seguridad se puso en riesgo por un fan que estaba inconforme. Por lo anterior, a partir de esta experiencia los responsables del *FANFEST* optaron por controlar la intervenciones e interacciones con los actores y actrices por lo que el acercamiento a los actores y actrices se dificultó. Sin embargo, sí se logró interacción con actores y actrices de doblaje por medio de eventos que se realiza en CDMX con las limitaciones que ahora existen en las presentaciones y evento como los que se presentan en las imágenes 10, 11,12, 13 y 15.

Nota: Imagen de Facebook de FANFEST CDMX 2023.

Imagen 10

STARWARS FANFEST Episodio VII 29 de enero 2023.



Nota: Imagen de Facebook de FANFEST CDMX 2023.

Imagen 12

Demon Slayer FANFEST CDMX.



Nota: Imagen de Facebook de FANFEST CDMX 2023.

Imagen 11

Pequeño Springfield FANFEST 12 de febrero 2023.



Nota: Imagen de Facebook de FANFEST CDMX 2023.

Imagen 13

Participación en el escenario del actor de doblaje de voz “Hannibal Brown” en el evento de la FANFEST.



Nota: Fotografía tomada.

Se utilizaron medios de digitales para contactar a los actores y actrices de doblaje de voz, se realizó las invitaciones a participar en la investigación por medio de las redes sociales (virtuales) y por correo electrónico. Se buscó ser flexible en la realización de las entrevistas respetando las agendas de trabajo y personales de las y los trabajadores, programando entrevistas de manera virtual o presencial según la disponibilidad de los actores.

Para poder ingresar a las empresas fue necesario generar una red de comunicación con los actores y actrices especializados en doblaje de voz, se realizaron las entrevistas manteniendo la formalidad y el anonimato en su caso. Las empresas y el gremio de los actores explicitaron que existe preocupación por aquella información que pudiera filtrarse de manera no permitida (como el caso de nuevos proyectos de trabajo), por lo que se dio una carta de presentación por parte de la Universidad Autónoma de Querétaro firmada por el director de la Facultad de Psicología, el Dr. Javier Salinas (véase Apéndice A). De igual forma para mantener el anonimato de los informantes, se les dio un consentimiento informado donde se explica los objetivos e implicaciones de la entrevista, explicando que la participación es voluntaria y con fines meramente académicos (véase Apéndice B).

Las fotografías y testimonios que se recabaron fueron obtenidos con conocimiento de los entrevistados, así mismo las fotografías tomadas dentro de las empresas las cuales fueron permitidas por sus responsables. Las empresas concedieron observar el proceso de trabajo e instalaciones, no se realizaron grabaciones de audio por petición y respeto a los proyectos en los que estaban trabajando en el momento de realizar las entrevistas, puesto que están sujetos a contratos mercantiles y contratos de confidencialidad. Se permitió entrevista con grabadora de voz solamente en espacios controlados. De igual modo las observaciones que se realizaron en las instituciones educativas que profesionalizan en doblaje de voz a los actores y actrices, los testimonios se recopilaron en audio con autorización de los informantes, así mismo las fotografías tomadas que ilustran las clases que se imparten.

Imagen 14

Gafete para el acceso a la empresa SIGE.



Nota: Fotografía tomada.

Otra vía por la que se buscó aproximarse a los sujetos fueron el sindicato de actores y actrices Asociación Nacional de Actores (ANANDA) y el Sindicato Industrial de Trabajadores y Artistas de Televisión y Radio también (SITATYR), sin embargo, no hubo apertura por el carácter

restringido de la información sobre la organización sindical, a lo cual no se obtuvo información directa por parte de los sindicatos y por la base ética en que se sustenta la presente investigación, no se insistió en el acceso a una entrevista. A pesar de ello, de manera indirecta los informantes explicitaron a través de sus testimonios diversas experiencias con los sindicatos y cómo estos son caracterizados en la industria del doblaje de voz.

De acuerdo con la mencionado anteriormente, se decidió clasificar a los interlocutores de la siguiente manera:

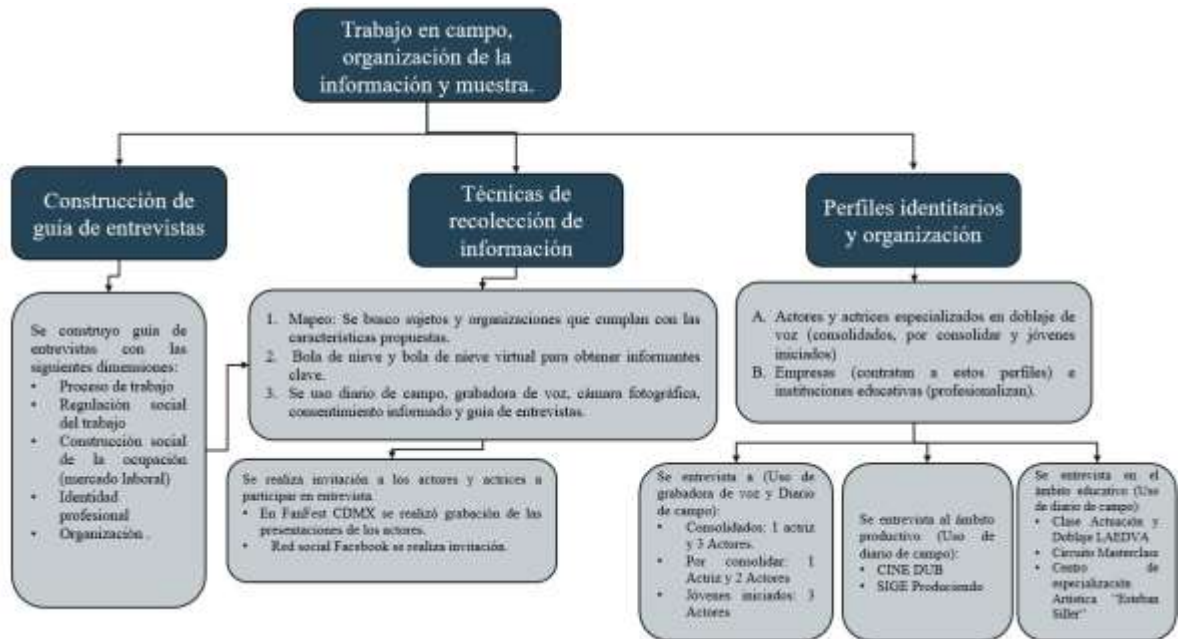
- *Actores de doblaje de voz consolidados (A-C)*, se entrevistó a 4 interlocutores.
- *Actores de doblaje de voz en proceso de consolidación (A-PC)* se entrevistó a 3 interlocutores.
- *Jóvenes Iniciados o en Proceso de Formación (A-JIF)* se entrevistó a 3 interlocutores.
- *Representantes de ámbito productivo o educativo (RAPE)*.

La figura 6 ejemplifica el trabajo en campo, la organización de la información y la muestra que se puede obtener durante la investigación. Como se mencionó, el cuidado de la confidencialidad de los proyectos que se llevaban a cabo dentro de las empresas solo fue permitido utilizar el diario de campo y tomas de fotografías que fueron supervisadas por los representantes de estos espacios, por ejemplo, la fotografía 14. Para las grabaciones de audio se permitieron realizar las entrevistas en espacios controlados para evitar la filtración de los proyectos en los cuales se estaban trabajando. Por cuestiones éticas tanto en el consentimiento informado y en el momento de la grabación de voz, se les pregunta a los interlocutores si están de acuerdo de que se grabe la entrevista a lo que accedieron positivamente. Se hizo el apunte de que las respuestas podían ser siempre ser respondidas libremente o bien, abstenerse de responderlas según lo consideraran pertinentes. Se obtuvieron entrevistas de duración de 45 minutos a 2 horas, como resultado, se obtuvo en total de grabación fue de 29 horas, 15 minutos y 47 segundos; en todo momento se respetó el tiempo de los interlocutores y las agendas de estos, debido a que sus tiempos de trabajo son indeterminados y pocos predecibles, ya que los proyectos de doblaje de voz en los que

participaban podrían presentarse de manera emergente dependiendo de la demanda de trabajo.

Figura 6

Trabajo en campo, organización de la información y muestra.



Nota: Elaboración propia.

Imagen 15

Presentación en escenario del actor de doblaje de voz "Octavio Rojas" en el evento de la FANFEST CDMX.



Nota: Fotografía tomada.

CAPÍTULO 2: Caracterización de su trabajo

En relación con las características del trabajo, el ser actor o actriz de doblaje de voz tiene implicaciones peculiares, en el cual, la profesión se caracteriza por dar voz a personajes animados o no animados, es decir, que por medio de la voz se replican emociones y personalizadas para que sitúen el contexto de la escena o la historia que se quiere replicar, y que dé como resultado, que los espectadores se sientan identificados, emocionados, nostálgicos o interesados por lo que se quiere mostrar. Se nombra doblaje de voz porque se está replicando o reemplazando la voz, por ejemplo, los actores de cámara necesitan dobles para las escenas de riesgo y, para ello, deben de tener características físicas similares al actor o actriz para cumplir con la escena solicitada, por lo tanto, la voz no es la excepción quien le sustituya debe de cumplir con características sonoras similares al del personaje de original, además ser llamativa para la audiencia.

Esto conlleva que estos trabajadores pongan en práctica sus conocimientos actorales, teatrales ligada a la industria cultural, con ayuda de las redes sociales (virtuales) donde la profesión de los actores de doblaje de voz es más socializada y en cierto grado es reconocida por los consumidores, lo que ha causado que los jóvenes adquieran productos de entretenimiento cinematográfico, series de televisión o de plataforma de streaming, etc., esto genera en los consumidores afinidad en los trabajadores de doblaje de voz que pueden ser actores, *star-talent* o *influencers*.

El trabajo emocional genera en los consumidores atracción en los productos de la industria del entretenimiento que puede estar sujeto a los gustos y hábitos de los espectadores, puede ser temporal o atemporal todo esto depende de la nostalgia que genere en el público, lo que determina el éxito o fracaso de la película, franquicia cinematográfica, serie, etc. La globalización ha dado pauta para que los productos de entretenimiento internacionales sean de fácil acceso gracias a las tecnologías e internet. Los consumidores de estos productos o servicios culturales de entretenimiento, en algunos casos, están interesados en pertenecer al gremio de los actores de doblaje de voz. Este capítulo está centrado en la caracterización de la profesión de los actores de doblaje de voz para entender el crecimiento de esta industria en México.

2.1 Clasificación de la industria cultural en México

La industria cultural en México está vinculada a actividades económicas que se dedican a la producción, distribución y consumo de bienes y servicios culturales. Según la UNESCO, menciona Lebrún (2014), la industria cultural incluye medios impresos y audiovisuales, producciones editoriales y cinematográficas, programas de radio, televisión, diseño y producción artesanal, producción de espectáculos de artes escénicas, producción y comercialización de obra plástica, visual y fonográfica, manufactura, y, por lo tanto, comercialización de instrumentos musicales y materiales artísticos, así como las denominadas “mercancías virtuales”.

Con respecto a lo plateado, derivado del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN)²² para tener control de información estadístico y clasificación de las unidades económicas, de producción de mercancías y consumo, surgió el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN)²³ sería utilizado por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI)²⁴. El SCIAN considera: las actividades económicas nuevas y emergentes; actividades de servicios en general y actividades productivas enfocadas en las tecnologías (telecomunicaciones, software, etc.) (INEGI, 2018), por lo tanto, se diversificó la clasificación. Desde 1997 se presentó la clasificación de la cultura como una unidad económica, se recabaron los datos de bienes y servicios culturales como los bibliotecarios, cinematográficos, espectáculos, museos, zonas arqueológicas, medios de comunicación masiva (INEGI, 1999, p. 1). Para la primera clasificación de la industria cinematográfica como actividad económica se cataloga como categoría 5: Cine y fotografía. “esta categoría comprende las actividades cuya finalidad consiste en la creación,

²² Entro en vigor el TLCAN el 1 de enero de 1994, es un acuerdo de socio comerciales entre los países de Estados Unidos, México y Canadá.

²³ La SCIAN se presentó la primera versión en 1997, se ha revisado, actualizado y sustituido el sistema de clasificación en los años 2002, 2007, 2013 y 2018.

²⁴ El INEGI se creó en 1983 por petición del presidente Miguel de la Madrid, el organismo contabilizan por medio de censos, encuestas y registros administrativos los indicadores demográficos, sociales y económicos. Por medio de criterios estadísticos y se representan con geográficas, se presenta la información de manera pública.

la producción y la difusión de obras cinematográficas y fotográficas” (INEGI, 1999, p.26).

Para 2023 el sector de la cultura se integró en las siguientes áreas (INEGI,2023):

- Artes visuales y pasticas.
- Artes escénicas y espectáculos.
- Música y conciertos.
- Libros, impresiones y prensa.
- Medios audiovisuales.
- Artesanías.
- Diseño y servicios creativos.
- Patrimonio cultural y natural.
- Formación y difusión cultural.
- Contenidos digitales e internet.

En relación con el SCIAN²⁵ publicado en INEGI (2023), clasifica y comprende las unidades económicas que producen distribuyen productos o mercancías protegidas por la ley de derechos de autor, las cuales, tienen las siguientes descripciones: producción y administración de productos culturales e información masiva; proveen o distribuyen los productos de comunicación e información masiva; y las que gestionan información. Para la industria cinematográfica se clasifica *Industria filmica y del video, e industria del sonido*, por lo tanto, se ubica la industria del doblaje de voz en esta misma dimensión en una subclasificación *Servicios de postproducción y otros servicios para la industria filmica y del video* en el SCIAN 2023 lo define como:

Unidades económicas dedicadas principalmente a proporcionar servicios de postproducción, como doblaje, titulado, subtulado, efectos visuales, animación, edición, conversión de formato, copiado de video, y a otros servicios para la industria

²⁵ SCIAN 2023 publicado en julio 2023.

filmica y del video como la crestomatía y los servicios prestados por los laboratorios filmicos. (INGEI, 2023, p.372)

Por ende, el doblaje de voz es clasificado como postproducción que es una sección de la actividad productiva de la creación audiovisual para mejorar la imagen, sonidos, color, etc., para el perfeccionamiento del producto de entretenimiento. Por lo tanto, en postproducción de audio se coloca la voz de los actores y actrices hispanohablantes mejorando el producto de entretenimiento para que sea atractivo para el consumidor. Y por lo tanto está vinculado con las siguientes categorías en el INEGI (2023):

- Producción de películas.
- Producción de programas para la televisión.
- Producción de videoclips, comerciales y otros materiales audiovisuales.
- Bibliotecas y archivos.
- Bibliotecas y archivos del sector público.
- Servicios de fotografía y videograbación.
- Servicios de traducción e interpretación.
- Otros servicios de apoyo secretarial y similares.
- Servicios de revelado e impresión de fotografías.

La industria cultural en México tiene una gran importancia social y económica. Según el INEGI²⁶, en 2022 aportó el 2.9% del PIB nacional y el sector cultural generó 3.6% de empleos. Por lo tanto, los mercados del sector cultural con mayor contribución del PIB son los medios audiovisuales (televisión o cine) aportaron el 18.0% y los contenidos digitales e internet contribuyeron el 18.6 %. Con respecto a los empleos en el sector de medios audiovisuales se representa con el 12.4% a nivel nacional.

Sin embargo, la industria cultural en México también enfrenta varios retos y desafíos. Entre ellos se encuentran la falta de una política pública integral que articule los diferentes sectores

²⁶ INEGI: Cuenta satélite de la cultura de México (CSCM), 2022. Comunicado de prensa 17 de noviembre de 2023. <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/CSCM/CSCM2022.pdf>

culturales, la escasa inversión pública y privada en cultura, la competencia desleal de las grandes corporaciones transnacionales, la piratería y la violación de los derechos de autor, la brecha digital y la exclusión social de los grupos vulnerables.

Para superar estos obstáculos, se requiere de una mayor participación de los actores culturales, una mayor coordinación entre las instituciones públicas y privadas, una mayor diversificación de las fuentes de financiamiento, una mayor protección legal y fiscal de los creadores y productores culturales, una mayor promoción y difusión de la cultura nacional e internacionalmente, una mayor innovación tecnológica y creativa, y una mayor educación y formación cultural para el público.

La industria cultural en México es un sector estratégico para el desarrollo del país. No solo contribuye al crecimiento económico, sino también al fortalecimiento de la identidad, la diversidad, la democracia y la cohesión social. Por ello, es necesario reconocer su valor y potencializar su impacto.

2.2 Una breve historia de la industria cultural y doblaje de voz en México

En México la industria cultural ha sido altamente promovida para el consumo de los productos inmateriales o materiales para promover el crecimiento económico del país. Las industrias culturales son muy relevantes pues promueven empleos y actividades productivas creativas, simbólicas y amplios consumidores de productos basados en lenguaje, ideologías o significados globales con una intensa relación con la cultura mexicana y latinoamericana.

Los primeros acercamientos con la industria cultural vinculada con el entretenimiento fueron en el uso e invención de la radio²⁷, en este medio se manifestaron las primeras etapas del doblaje de voz, la dramatización radiofónica para entretener a los consumidores como las llamadas radio novelas. Para el doblaje de voz la actividad precursora fue el fonógrafo, es un

²⁷ Guillermo Marconi realizó la primera transmisión por radio el 14 de mayo de 1879. https://historia.nationalgeographic.com.es/a/marconi-y-primera-transmision-por-radio-historia_14204#:~:text=Guglielmo%20Marconi&text=A%20pesar%20de%20que%20el,de%20radio%20de%20la%20historia.

complemento del cine, donde se capturan y sincronizan los sonidos, utilizando cilindros de cartón y de cera, por lo tanto, se reproducía el sonido, artefacto que fue creado por Thomas Alva Edison en 1877. El fonógrafo llegó a México en 1878 por los comerciantes J.W. Wexel y Francis De Gress donde promovieron demostraciones y realizaban grabaciones (Díaz, 2022). En este caso, la voz y los sonidos generaban en los consumidores la experiencia de situarse en la historia que se está narrando, pero faltaba el uso de las imágenes para darle caracterización a las historias y narraciones que se interpretaban.

Para el uso de las imágenes para la invención del cine que se creó a fines del siglo XIX el *cinematógrafo*²⁸ que en su primera etapa solo mostraba secuencia de imágenes generando movimiento, pero no tenía sonido, aunque en el origen de doblaje de voz en México al presentar los filmes crearon métodos para sonorizar utilizando personas para hablar detrás de las pantallas (Nájar, 2007, p. 45). En 1927 se estrenó el cortometraje con sonido en la película “*El cantante de Jazz*” en Hollywood y en el siglo XXI el cine evolucionó en tecnología y se digitalizó.

Con respecto al cine sonorizado, menciona Najjar (2007), en México empezó en 1929 con la presentación de tres películas, por ejemplo, “*más fuerte que el deber de*” en 1930 y *Santa*²⁹ en 1932. Se considera como primer actor el presidente Porfirio Díaz al aparecer en una película en 1986, donde se muestra al expresidente montando un caballo en el Bosque de Chapultepec.

Por lo tanto, el doblaje de voz se desarrolló en el ámbito cinematográfico en diferentes etapas de acuerdo con Najjar (2007):

²⁸ El presidente de México Porfirio Díaz (1876-1911) se sintió atraído por el cinematógrafo, presentado en 1895, invento de los hermanos Lumière (considerados los precursores de la industria cinematográfica), por lo tanto, los invitó en 1906 para presentarlo al público en Ciudad de México. <https://www.milenio.com/cultura/mexico-asi-fue-la-primera-exhibicion-del-cinematografo-de-los-lumiere>

²⁹ La película de *Santa* fue el filme precursor para el inicio de la industria cinematográfica mexicana donde se competía con la industria cinematográfica extranjera. <https://www.gob.mx/agn/articulos/santa-el-primer-filme-sonorizado-nacional-que-cambio-la-industria-del-cine-mexicano?idiom=es>

- 1) La pre-sonorización, más conocida como play-back; 2) La reposición de canciones y diálogos con los mismos intérpretes ;3) El doblaje de sustitución de intérprete (establecido en 1928); 4) El doblaje de sustitución de canciones y diálogos en el mismo idioma; y, 5) El doblaje de sustitución del idioma (establecido en 1929). (p.27)

El doblaje de voz se considera como una transmisión *lingüística* que se sincroniza con la imagen o con la acción que se muestra en la propia imagen, está se definió como doblaje *de sustitución* en donde se sustituye el idioma donde Najjar (2007) explica que este tipo de doblaje se dio inicialmente en Norteamérica del idioma inglés al alemán en la película *The Flyer* en 1929. Con respecto a la primera película doblada al castellano se presentó en México “Broadway Melody (1929), seguida de Rio Rita (Luther, 1929), y de otras, como Shangai Lady, dobladas en el mismo año” (Nájjar, 2007, p. 28). Se mejoró el proceso de doblaje de voz tanto en la técnica y sincronización en 1931 por el uso de la *moviola*³⁰ optimizando la colocación de diálogos y canciones en español.

Cabe mencionar, que los primeros registros históricos del doblaje de voz surgieron en la radio novelas y en el cine, en 1944 la compañía *Metro Golwyn Mayer* de New York estaba en busca de actores mexicanos para realizar doblaje de voz, dio como resultado que un grupo de actores viajaran para realizar esta labor. Para 1949 el doblaje de voz se consideró un factor negativo para los países de México y Argentina, porque se contempló como competencia desleal para las empresas nacionales, y, por lo tanto, se optó por realizar doblaje de voz a las películas infantiles para facilitar la apreciación del sector más joven.

Describe Nájjar (2007), que esta normativa de operación duro hasta 1992, ya que se permitió el doblaje en documentales. Este contexto lo aprovecho la empresa de Walt Disney para ampliar su consumo en los países hispano hablantes. Aunque se intentó prohibir el doblaje de voz se realizaron doblajes para películas y series extranjeras que se exhibieron en México “el doblaje de traducción se convirtió en una necesidad vital e insustituible para su difusión

³⁰ Fue la primera máquina que se utilizaba para la edición de alguna grabación que se proyecta las imágenes en secuencia, en donde se puede ver cortar las imágenes y sincronizar los diálogos o sonidos. <https://dle.rae.es/moviola>

a través de las pantallas chicas” (Nájar, 2007, p. 131). Para 1950 la televisión nacional abierta se exhibía programas y series de televisivas dobladas en castellano, en este mismo año, se dobló la película *La cenicienta* y fue exhibida en México, también se fundó el *Sindicato Industrial de Trabajadores y Artistas de Televisión y Radio (SITATYR)*³¹, primer sindicato de trabajadores de la televisión.

Para 1955 se estableció Telesistema Mexicano S.A. de C.V. fundado por Emilio Azcárraga Vidaurreta, Rómulo O’Farril y Guillermo González Camarena³², la creación y expansión de la empresa de telecomunicaciones, transmitió en diez ciudades del país. En 1968 entro en operaciones el canal 8 creado por Televisión Independiente México (TIM)³³, esto sucedió en la Ciudad de México. Telesistema y TIM deciden fusionarse para crear la empresa Televisa a finales de 1972 (Vidal, 2021). La televisión y la radio fue un componente importante para el doblaje de voz en México y Latinoamérica.

Las empresas pioneras del doblaje de voz mexicano, son las siguientes:

- Fonomex: Creada por Carlos Jiménez y Adolfo de la Riva en el periodo 1943-1952, empresa dedicada en el doblaje de voz y traducción de diálogos.
- Compañía Latinoamericana de Doblaje, S.A. (CLADSA): Fundada por Ken Smith, Enrique Candiani y Raúl Candiani en el periodo de 1958-1963.
- Audiovicentro: Fundado por David Grajeda en el periodo de 1959-1965, empresa que produjo series, comerciales y documentales.
- Servicio Internacional de Sonido, S.A. (SISSA): Empresa también conocida como Oruga fue instaurada por Enrique Candiani y José Giaccardi 1959-1983, realizaban doblaje y traducción. En los 80’s fue absorbida por Televisa.
- Cinematográfica Interamericana, S.A. (CINSA): Fue fundada por Carlos David Ortigosa y Roberto W. en el periodo 1958-1983. Comprada por televisa.

³¹ <https://www.sitaty.org.mx/company/nosotros/>

³² Guillermo González Camarena fue ingeniero e inventor mexicano, hizo aportes para la creación de la televisión a color, pionero para la telesecundaria y la creación del canal 5. <https://www.jalisco.gob.mx/es/jalisco/jaliscienses/gonzalez-camarena-guillermo>

³³ Televisión Independiente México fue fundada en 1965 por Eugenio Garza Sada.

- Telespeciales S.A. de C.V.: Empresa perteneciente de Televisa, realizaban doblaje de voz y traducción en el periodo 1982-1990.
- Estudios Sonoros Mexicanos (ESM): Se fundo por Enrique Rodríguez Ruelas en el periodo 1960-2005.
- Sonomex Doblajes S.A.: Se creo en 1968-1978 por Julio Macías.
- Sociedad Cooperativa de Producciones Cinematográficas y de Adaptaciones Sonoras (PROCINEAS): Empresa que se especializo en doblaje de voz y traducción de diálogos, se fundo en los años 80's por Enrique Rodríguez López-Montoya. Para la industria de doblaje de voz se conocía como "*La cope*" cooperativa de doblaje³⁴. Los trabajos realizados se realizaban en los Estudios Sonoros Mexicanos. Cerro sus labores en 2015.
- Audiomaster Candiani: Empresa se dedica al doblaje de voz y traducción de voces para cine y televisión, se fundó en 1989.
- Audiomaster 3000: Es el resultado de la fusión de las empresas Telespeciales y Audiomaster, se constituyó en 1990 y cambio el nombre en 2003.
- Audio Futura: Antes nombrada Audiomaster 3000, fundada en 2003 pero fue absorbida por Grupo Candiani en 2004 y en 2007 fue clausurada. Las instalaciones fueron vendidas a la empresa de TV Azteca.
- Audiomaster Candiani: En 2016 se cambio el nombre referencia a su antecesor Audiomaster 3000. Tiene relación laboral con los sindicatos ANDA y SITATYR.
- Grabaciones y Doblajes de Calidad, S. A. (GRADOCA): Se instauró en 1994 y suspendieron actividades en 2008, fundada por Maynardo Zavala.
- Prime Dubb: Se fundo por Eduardo Giaccardi en 1996, empresa que realizaba doblaje en español, portugués e inglés, subtítulaje de películas, renta de estudios y musicalización, cerro labores en 2007.

³⁴ Se trataba de la primera y única Sociedad Cooperativa dedicada al doblaje de voz en México, aunque dicha Cooperativa no fuera totalmente autónoma, debido a su compromiso legal de aceptar y realizar sus trabajos exclusivamente a través de una oficina contratante (Nájar, 2007, p.474).

- Diseño de Audio, S.A.: Empresa mexicana de postproducción y doblaje de voz se fundó en el 2000 y sigue activa en labores.
- KI- Audio: Empresa mexicana de doblaje de voz, subtítulaje y diseño de audio, fundador Eduardo Tejedo en 1990. Actualmente sigue activo.

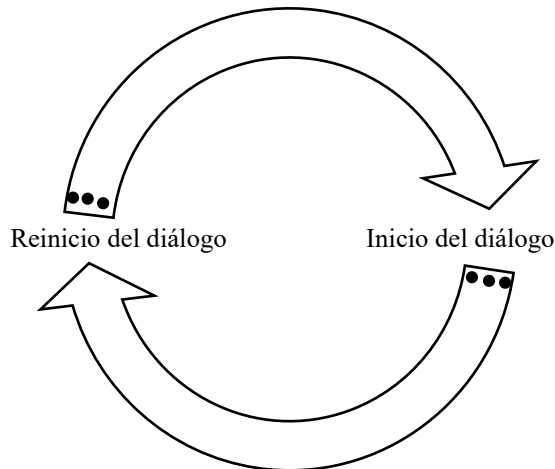
Estas son algunas de las empresas que instituyeron el legado del doblaje de voz mexicano a nivel internacional por los trabajos realizados a grandes corporaciones de la industria cultural, aunque se ha mantenido ese legado no están exentos del descenso de labores por la competencia con otros países hispanohablantes y por la inteligencia artificial.

Cabe mencionar, para explicar un poco del trabajo de los actores y actrices de doblaje de voz y entender el proceso de trabajo, utilizan la terminología de doblaje de voz los *loops*³⁵ son los tiempos de intervención de voz de los actores y actrices en el cine, series de televisión, series en plataformas digitales, etc., la palabra *loops* significa un *giro sin fin*: “los dibujos animados que reproducían en sus incansables giros una acción insistente en forma mecánica, un movimiento en extremo simple y repetido” (Nájar, 2007, p. 34), por lo tanto, son imágenes en secuencias en una cinta fotográfica, en donde de forma mecánica (integradas en un carrete de película) se muestran diferentes movimientos o escenas (Pantaleón, 2002), el proceso del doblaje de voz se medían los tiempos e intervención que realiza el actor o actriz realizando marcas en las cintas. En la actualidad, aunque se utiliza la tecnología para indicar las intervenciones de los trabajadores se sigue utilizando el término *loops* para especificar las medidas de trabajo, en la figura 7 se ejemplifica el inicio o reinicio del dialogo ya sea para realizar una intervención y sincronización de voz del actor que participa con componentes emocionales y actorales.

³⁵ “Se les conocía como recortes o trims; y las terminales de cada fragmento de dialogado de la película cortada, se les añadían los extremos de otro pedazo de cinta” (Nájar, 2007, p. 138).

Figura 7.

Loops: Líneas de cinta fotográfica que corrían de manera continua en diagonal (mostrando los tiempos de intervención del doblador de voz).



Nota: Elaboración propia, se retoma de la explicación de Najjar (2007) para realizar la figura. Menciona que para reconocer el inicio del diálogo y el fin de este, se realizaban tres marcas en forma de x o se pinchaba “pinchazos” la cinta.

Para mantener el ritmo y tiempo de la intervención de los actores y actrices era necesario utilizar como recurso el pinchar o marcar con tres equis la cintas donde se corría continuamente para la grabación de la voz como explica Najjar:

Los fragmentos hablados de la película se volvían circulares, unas bandas sin fin (*loops*), que giraban y giraban (*loop in the loop*) en el proyecto de cine, mostrándola misma pequeña escena, alternada con la imagen en blanco de la cola, que sólo contenía algunas señales visuales preventivas para el inicio y reinicio del diálogo (Nájar, 2007, p. 138).

Para realizar este trabajo el sujeto debe de cumplir con el siguiente perfil profesional: ser actor y tener la especialidad en doblaje de voz. Por lo tanto, dependiendo de la descripción del personaje que se colocara la voz, en este caso en la industria del doblaje de voz, se espera que los trabajadores de este rubro cumplan con la especialización antes mencionada y que comprueben su nivel de profesionalización o experiencia que este avalado por alguna institución, por ejemplo, para los espacios de radio y publicidad se solicitaba una licencia de

locución “un trabajo que comenzó formalmente, porque todo locutor publicitario requería de una licencia oficial de la Secretaría de Educación Pública” (Nájar, 2007, p. 18). Aunque a los actores no se les solicita una licencia para actuar o para hacer doblaje de voz, la industria construye la relación laboral con el trabajador por medio de la experiencia y recomendaciones de alguna empresa o actor reconocido en doblaje de voz.

Cabe mencionar, que en 2001 en Latinoamérica inició la moda de *fandub* (doblaje por fans) son prácticas de voz que realizan personas aficionadas a las series o películas extranjeras o nacionales, por lo tanto, en el periodo COVID 19, aumentaron el uso de las redes sociales y aumento la moda *fandub*³⁶. Lo que ha generado que los jóvenes estén más interesados en profesionalizarse en actuación en doblaje de voz, pero es incierta la indagación de las escuelas o institutos que profesionalizan para esta especialidad y los mecanismos para la inserción laboral.

2.3 Caracterización de las instituciones educativa y empresas de postproducción

La industria del doblaje de voz hispanohablante es parte fundamental para la industria cultural internacional, se aprecia su actividad productiva en la cinematografía, series, publicidad, streaming y videojuegos. De tal manera el trabajo de doblaje de voz hispanohablante utiliza referencias o lenguaje coloquial para atraer al consumidor, que puede reproducir ese mismo modismo en el lenguaje. La industria de doblaje de voz mexicano es reconocida por la calidad y la mejora de los productos audiovisuales, aunque por los avances tecnológicos se ha generado un competidor virtual que es la inteligencia artificial (I.A.), por lo tanto, ha generado incertidumbre por parte de los trabajadores y hasta la misma industria del doblaje de voz porque no hay una regulación de uso de la I.A. que replica la voz. De igual forma, el alza en el uso de las redes sociales (virtuales) se ha percibido el reconocimiento, por parte del consumidor, las trayectorias profesionales de los actores y actrices.

Como ya fue mencionado en el apartado anterior se caracterizó a las empresas que establecieron la industria del doblaje de voz en México; en este apartado, se identificó las

³⁶ El *fandub* es doblaje de voz realizada por los entusiastas o fans de la industria del doblaje, y por lo tanto, muestran el doblaje amateur en redes sociales o en plataformas de streaming.

empresas activas en 2023 para ello se utilizó la información recabada por el DENUE³⁷. Se presentan 1) las instituciones educativas que forman en la especialidad de actuación y teatro, 2) las instituciones que estén vinculadas con la especialización en doblaje de voz, así como, 3) las empresas que contratan a los actores y actrices de doblaje de voz. Por lo tanto, para la localización de la información se consultó el catálogo del SCIAN 2023 donde los clasificó de la siguiente manera:

- Para Instituciones educativas (Escuelas de Arte): Son las unidades económicas que están dedicadas principalmente en impartir educación artística no formal de bellas artes en las cuales se mencionan la pintura, danza, escultura, teatro, música, artes plásticas y fotografía artística. Dan su servicio mediante un sistema escolarizado y abierto o a distancia. Se divide en primera, escuelas de arte del sector privado; y en segundo, escuelas de arte del sector público. (INEGI, 2023, p. 486)
- Para las empresas (Industria filmica y del video, e industria del sonido): Son las unidades económicas dedicadas a proporcionar servicios de postproducción dedicadas al doblaje, titulado, subtítulo, efectos visuales, animación, edición, conversión de formato, copiando de videos, entre otros servicios para la industria filmica. (INEGI, 2023, p. 372)

En primer lugar, se expondrá las instituciones educativas, la información recabada se centró en la Ciudad de México, en la tabla 8 se presenta a las escuelas que cumplen con los criterios para la profesionalización en actuación y teatro, y en pocos casos, en la especialización en doblaje de voz. También se geolocalizaron las escuelas registradas por el DENUE 2023, en la figura 8 se señalan en el mapa las instituciones educativas privadas y públicas.

³⁷ Es el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE), pertenece al INEGI; tiene como objetivo proveer de información sobre la identificación, ubicación, y contacto de las unidades económicas del país. <https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/default.aspx>

Tabla 8

Instituciones educativas profesionalizantes en actuación y teatro en Ciudad de México.

Nombre	Razón social	Nombre de la Actividad conforme al SCIAN	Alcaldía
Escuela De Actuación XPRESION		Escuelas de arte del sector privado	Álvaro Obregón
Escuela De Actuación XPRESION Centro De Capacitación Artística		Escuelas de arte del sector privado	Azcapotzalco
Amacalone		Escuelas de arte del sector privado	Benito Juárez
Instituto Andrés Soler		Escuelas de arte del sector privado	Benito Juárez
Centro Artístico Ignacio López Tarzo		Escuelas de arte del sector privado	Coyoacán
Centro De Educación Artística Diego Rivera	Instituto Nacional De Bellas Artes Y Literatura	Escuelas de arte del sector público	Coyoacán
La Casa De El Teatro	La Casa De El Teatro	Escuelas de arte del sector privado	Coyoacán
Recrea Teatro	Recrea Teatro	Escuelas de arte del sector privado	Coyoacán
Academia De Actuación Primer Acto		Escuelas de arte del sector privado	Cuajimalpa de Morelos
Centro De Educación Artística Luis Spota Saavedra	Instituto Nacional De Bellas Artes	Escuelas de arte del sector público	Cuauhtémoc
Centro De Estudios Escénicos	TECTLA Teatro Sc	Escuelas de arte del sector privado	Cuauhtémoc
Centro De Estudios Para El Uso De La Voz	Centro De Estudios Para El Uso De La Voz Sc	Escuelas de arte del sector privado	Cuauhtémoc
DANZJAFORA Escuela De Danza y Artes Escénicas	DANZJAFORA Escuela De Danza y Artes Escénicas SC	Escuelas de arte del sector privado	Cuauhtémoc
Escuela de Actuación Casa Azul	Argos Televisión S.A.S.A. de C.V.C.V.	Escuelas de arte del sector privado	Cuauhtémoc
Escuela De Iniciación Artística	Gobierno	Escuelas de arte del sector público	Cuauhtémoc
Escuela De Iniciación Artística 1	Instituto Nacional De Bellas Artes	Escuelas de arte del sector público	Cuauhtémoc
Escuela De Iniciación Artística Numero 4	INBAL Instituto Nacional De Bellas Artes Y Literatura	Escuelas de arte del sector público	Cuauhtémoc
Academia Sotto Voce		Escuelas de arte del sector privado	Gustavo A. Madero
Escuela De Iniciación Artística #3 INBA	Secretaria De Cultura	Escuelas de arte del sector público	Gustavo A. Madero
Escuela Nacional De Arte y Tecnología	Enarte Escuela Nacional De Arte y Tecnología AC	Escuelas de arte del sector privado	Gustavo A. Madero
Academia MVS	Tecnológico De Estudios Contables y Administrativos SC	Escuelas de arte del sector privado	La Magdalena Contreras

Centro De Capacitación Artística De La Anda	Centro De Capacitación Artística	Escuelas de arte del sector privado	Miguel Hidalgo
Escuela Nacional De Danza Nellie Y Gloria Campobello	Instituto Nacional De Bellas Artes Y Literatura	Escuelas de arte del sector público	Miguel Hidalgo
Centro De Formación De Educación Artística		Escuelas de arte del sector privado	Tlalpan

Nota: Elaboración propia con base en el Directorio de Estadístico Nacional de Unidades Económicas (INEGI, 2023).

Figura 8

Mapa de ubicación geográfica de las Instituciones profesionalizantes en actuación, teatro y doblaje de voz en CDMX.

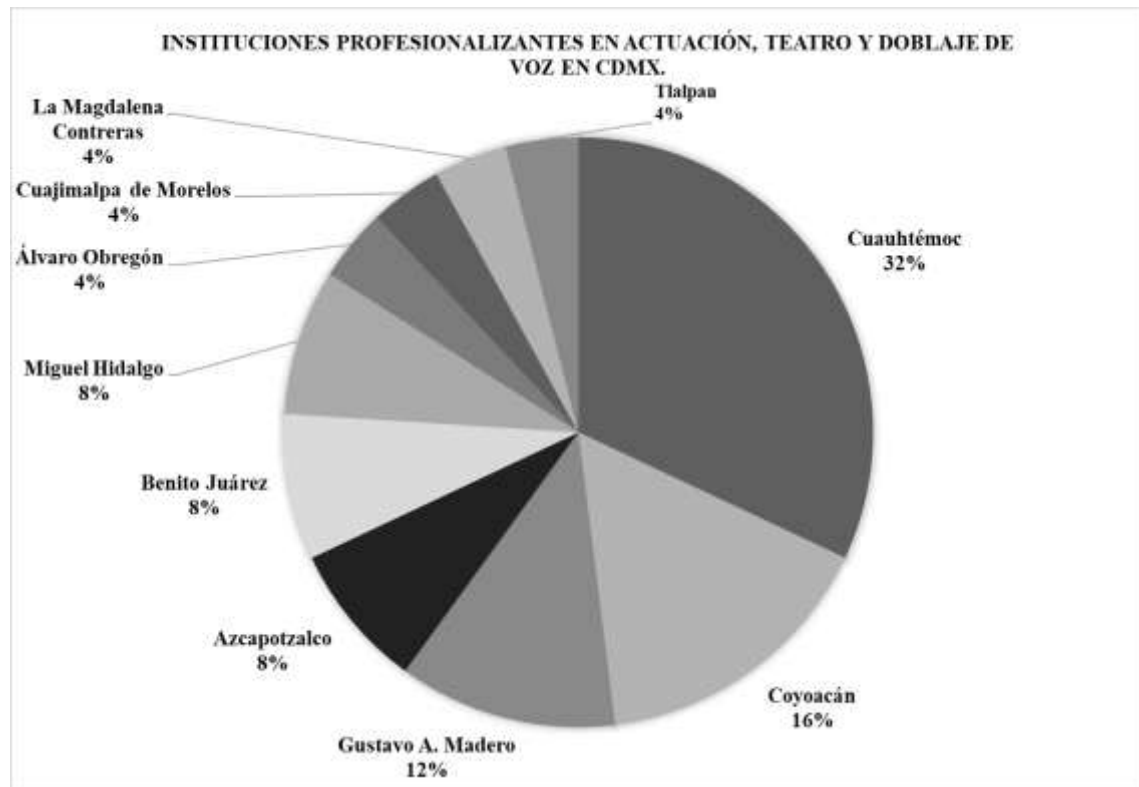


Nota: Elaboración propia. Tomando como referencia los datos del DENUE 2023 (INEGI, 2023).

Cabe mencionar, que en la Alcaldía Cuauhtémoc con un 32% tiene el mayor número de escuelas de actuación, teatro y doblaje de voz, le sigue la alcaldía de Coyoacán con un 16% y la alcaldía de Gustavo A. Madero con un 12%, esto se puede ver en la siguiente figura 9 en donde se presentan los porcentajes en que se distribuyen. Por lo tanto, la ubicación de las instituciones educativas de actuación, teatro y doblaje de voz se encuentran en diez de las dieciséis alcaldías.

Figura 9

Distribución porcentual de las Instituciones profesionalizantes en actuación, teatro y doblaje de voz por Alcaldías de la CDMX.



Nota: Elaboración propia. Tomando como referencia los datos del DENU 2023 (INEGI, 2023).

En el caso de las empresas que contratan a los actores y actrices de doblaje de voz se hallaron, en el registro de la DENU 2023, veinticuatro empresas activas en la tabla 9, así como en la tabla anterior, se encuentra el nombre de la empresa, el nombre de la actividad conforme al SCIAN y la ubicación de las empresas por alcaldías. En la figura 10 se muestra el mapa de la CDMX, se caracterizan la geolocalización de las empresas se encuentran en siete de las dieciséis alcaldías. En la figura 11 demuestra que el 59% de las empresas su actividad económica registrada es *Servicios de postproducción y otros servicios para la industria filmica y del video* y el 33% están registradas como *Producción de videoclips, comerciales y otros materiales audiovisuales*.

Tabla 9

Empresas que contratan a los actores y actrices en doblaje de voz.

Nombre Empresa	Razón social	Nombre de actividad conforme al SCIAN	Alcaldía
Evolution		Servicios de postproducción y otros servicios para la industria filmica y del video	Álvaro Obregón
SDI Media De México, S. de R.L. de C.V.	SDI Media de México S. de R.L. de C.V.	Servicios de postproducción y otros servicios para la industria filmica y del video	Álvaro Obregón
Azotea Post	Azotea Post S.C.	Producción de videoclips, comerciales y otros materiales audiovisuales	Benito Juárez
M31 Medios S. de R.L. de C.V.		Producción de videoclips, comerciales y otros materiales audiovisuales	Benito Juárez
Grabaciones y Doblajes Internacionales	Grabaciones y Doblajes Internacionales S.A. de C.V.	Servicios de postproducción y otros servicios para la industria filmica y del video	Benito Juárez
Servicios de Televisión Mexicana	Servicios de Televisión Mexicana S.A. de C.V.	Servicios de postproducción y otros servicios para la	Benito Juárez

		industria fílmica y del video	
Videoproducciones Mexver	Videoproducciones Mexver S.C.	Servicios de postproducción y otros servicios para la industria fílmica y del video	Benito Juárez
Film Core Films	Film Core Films S.A. de C.V.	Producción de videoclips, comerciales y otros materiales audiovisuales	Coyoacán
Labodigital	Labodigital S.A. de C.V.	Servicios de postproducción y otros servicios para la industria fílmica y del video	Coyoacán
Made In Spanish Antigua Mex	Made In Spanish Antigua Mex S.A. de C.V.	Servicios de postproducción y otros servicios para la industria fílmica y del video	Coyoacán
Sonomex Doblajes	Sonomex Doblajes S.A. de C.V.	Servicios de postproducción y otros servicios para la industria fílmica y del video	Coyoacán
The Art of Sound En México	The Art of Sound En México S.A. de C.V.	Servicios de postproducción y otros servicios para la industria fílmica y del video	Coyoacán

Adicta Films	Adicta Films	Producción de películas	Cuajimalpa de Morelos
Agencia de Publicidad Monster Grupo Creativo	Monster Grupo Creativo S.A. de C.V.	Producción de videoclips, comerciales y otros materiales audiovisuales	Cuauhtémoc
Ludica Films	Ludica Films S.A. de C.V.	Producción de videoclips, comerciales y otros materiales audiovisuales	Cuauhtémoc
Productora de Teatro Cine y Television Indigo Films	Indigo Films S.A. de C.V.	Producción de videoclips, comerciales y otros materiales audiovisuales	Cuauhtémoc
Agencia de producción y postproducción Adrenalina Films	Adrenalina Films S.C.	Servicios de postproducción y otros servicios para la industria filmica y del video	Cuauhtémoc
Silvert Post S.C.		Servicios de postproducción y otros servicios para la industria filmica y del video	Gustavo A. Madero
Midi Corp	Midi Corp S.A. de C.V.	Otros servicios de grabación del sonido	Miguel Hidalgo
Hiperbox		Producción de videoclips, comerciales y otros	Miguel Hidalgo

		materiales audiovisuales	
Producciones Grande	Producciones Grande S.A. de C.V.	Producción de videoclips, comerciales y otros materiales audiovisuales	Miguel Hidalgo
Curiosity	Curiosity Media Group S.A. de C.V.	Servicios de postproducción y otros servicios para la industria fílmica y del video	Miguel Hidalgo
Katastofe Post	Katastrofe Post	Servicios de postproducción y otros servicios para la industria fílmica y del video	Miguel Hidalgo
Metro Producciones	Metro Producciones S.A. de C.V.	Servicios de postproducción y otros servicios para la industria fílmica y del video	Miguel Hidalgo

Nota: Elaboración propia. Información retomada del DENUÉ 2023 (INEGI, 2023).

Figura 10

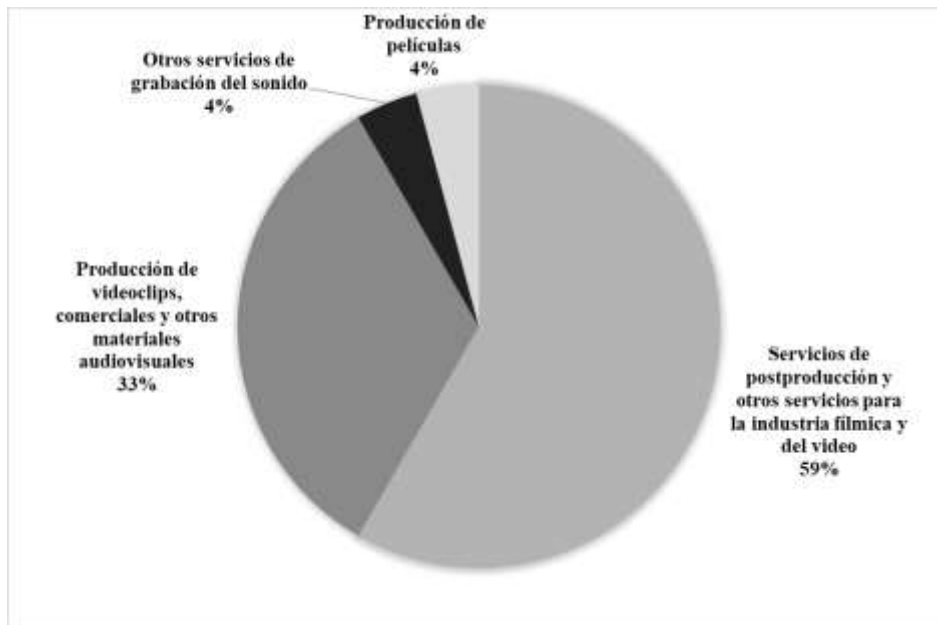
Mapa de ubicación geográfica de la industria filmica y del video e industria del sonido.



Nota: Elaboración propia. Información retomada del DENU 2023 (INEGI, 2023).

Figura 11

Distribución porcentual de la Industria filmica y del video, e industria del sonido de la CDMX.



Con respecto a la información de los alumnos que se encuentran inscritos en estas instituciones educativas no hay una cifra pública para conocerla, así pues, no es posible saber el número de matriculados que ingresan y egresan por año. Con relación a ello, tampoco ha sido posible averiguar la oferta laboral para quienes buscan formar una trayectoria en esta profesión. Sin embargo, en los mapas de las figuras 8 y 10, se visualiza una conglomeración en la zona centro de la ciudad sobre las instituciones educativas y las empresas de doblaje de voz, lo que ilustra un posible clúster de la industria para facilitar un "encadenamiento productivo".

2.4 Descripción del doblaje de voz

El doblaje de voz es una profesión en donde se espera que el actor o actriz exteriorice su conocimiento y capacidad expresiva en técnicas de voz y técnicas de actuación, en donde su ejercicio de doblaje de voz se realiza en una actividad constante de práctica y error en la acción de prestar su voz hacia un medio audiovisual. En la actualidad es imposible pensar que exista película, serie, videojuego o programa de televisión de origen extranjero que se presente en Latinoamérica que no contenga doblaje de voz en español. Los actores de doblaje de voz son considerados como dobles de la voz: “cuando son otros los actores que suplen las voces de las figuras originales de la producción, se convierten en dobles de esas voces originales, y al trabajo de esos actores -casi siempre anónimo-, se le llama doblaje de voz” (Nájar, 2007, p. 14); así, ellos adaptan el guion de diálogos, imágenes y sonidos controlados en una sala de grabación que posee medios y herramientas profesionales para la reposición de diálogos o post sincronización.

El doblaje de voz no solo se realiza para adaptar las expresiones o lengua extranjera (transferencia lingüística sincronizada), también realizan doblaje de voz en el mismo idioma, es decir, se duplica lo que es el personaje o un actor, pues como menciona Najar (2007), existen los visuales y sonoros que se convierten o componen en una unidad de construcción del personaje. La técnica del doblaje es la acción de suplir el dialogo original de una película por una nueva traducción del dialogo al idioma al que se quieren adecuar, el ejercicio de doblar debe estar perfectamente adecuado en tiempo y fonética:

“habría que incluir a más especialistas entre los dobles -como músico y cantantes- y que, actualmente, se prefiere no llamar doblaje, si no reposición de diálogos o labor de post sincronización, a la que realiza el mismo actor al darle voz a su propia imagen” (Nájar, 2007, p. 16).

Menciona Nájar (2007) que en el doblaje se observan diferentes tipos actividades de post producción audio visual en cinematografía como son las siguientes:

1. Actoral: Registro y colocación de sonidos, así como incorporación de diálogos durante o después de la filmación.
2. Musical: Colocación de música para la película.
3. Técnica: Utilización de diferentes pistas musicales y se regraban en una sola pista.
4. Textual: Es la traducción y adaptación de los diálogos de una película para posteriormente grabar y sincronizar los movimientos y sonidos vocales que asemejen al actor original.

Aunque las siguientes actividades no son consideradas propiamente como doblaje, son actividades muy importantes que forman parte de la post-producción:

5. Sonidos guías: Son las grabaciones previas a la imagen para el uso del play-back o animaciones.
6. Narración: Solo se utiliza la voz, no es necesaria la imagen del que habla.
7. Voz sobre puesta (voice over): es traducción simultánea, se escucha la voz original seguida de la voz que traduce.

El doblaje es un proceso en el cual actores profesionalizados o que también no son actores *sincrónicamente* colocan su voz en medio específico a través del uso y dominio de técnicas tanto de voz como de actuación. El doblaje de voz se divide de la siguiente manera:

1. Voz cantada: Reproducción de canciones (Postsincronización).
2. Voz hablada: Recolocación de diálogos.
3. Voz traducida: Traducción y adaptación de diálogos.

Para la dramatización de voz en el doblaje se emplea la actuación, caracterización y sincronización al personificar imágenes para comunicar historias y emociones. Explica Najjar

(2007) que al dar sonido o prestarle voz a figuras e imágenes es el acto de *hablar por otros*, donde puede apreciarse en los medios como el cine, televisión y diversos medios digitales. Cada *loop* representa 25 palabras o 15 segundos de intervención del actor y actriz de doblaje de voz “en ciertos estudios de España el *take* se limita a 5 y 10 renglones máximo o 30 segundos” (Nájar, 2007, p. 139) es un elemento importante para establecer los tiempos de trabajo.

Otro elemento es el uso de traductor-adaptador³⁸ quien tiene conocimiento del idioma que se quiere traducir para adaptar el libreto o guion a los modismos de lenguaje hispanohablante, que pueden ser a solicitud del director(a) pero es importante que sea aprobado por el cliente, se le otorga el libreto en el idioma original y una copia del producto audiovisual; los ingenieros de audio son quienes ajustan la voz, volumen, los efectos sonoros y musicales del filme.

Por lo tanto, el director es quien estudia el libreto o guion y el producto audiovisual proporcionado por el cliente; el director seguidamente dirige o supervisa el trabajo de los actores, traductores-adaptadores, ingenieros de audio, solicita el casting (dependiendo del cliente esta acondicionado el casting) y selecciona a los actores o actrices que se adecuen al personaje o contexto que se requiere doblar la voz. Al tener la selección de actores y llegar a los acuerdos de las condiciones de trabajo donde se determinan sus pagos y los horarios de trabajo, se realizan “*los llamados*” que es un registro en el cual los actores y actrices están ordenados por los *loops* y horarios estimados para realizar el trabajo. El traductor-adaptador es quien realiza un libreto traducido al español donde se señalan los *loops* y los personajes; el director es quien revisa el libreto, si es necesario cambia algunas palabras, asimismo, es quien dirige al actor o actriz especialista en doblaje de voz. Para determinar que se cumplieron con los objetivos del proceso de trabajo de doblaje de voz, por lo tanto, el director debe de cumplir con las siguientes características:

³⁸ Persona con especialidad en traducción y que también puede ser quien adapte el libreto, dependiendo de los requerimientos del proceso de trabajo.

1. Cotejar este material audiovisual con el libreto de la traducción; 2. Ver que la codificación del tiempo coincida en ambos; 3. Conocer la historia o el asunto de que trata el material; 4. Revisar si la traducción esta correcta, a ritmo y completa; 5. Anotar los datos faltantes a los cambios que a su juicio se requieran; 6. Destacar y recordar las características particulares [...] de cada actor visual o personaje. (Nájjar, 2007, p. 144).

Los directores (as) de doblaje de voz realizaban su planeación de trabajo con base a los tiempos de entrega para el cliente, que están ya están estipuladas en un contrato mercantil donde el estudio o estudios de doblaje de voz contratadas están sometidas a normativas de entrega y cuidado del material utilizado para realizar el doblaje de voz que son los contratos de confidencialidad para la empresa contratada y para los trabajadores que serán parte del proyecto audiovisual. Por lo tanto, los contratos laborales no existen en los estudios de doblaje, solo se reconocen los contratos colectivos que están pre-establecidos por los sindicatos como el ANDA y SYTATYR, pero no todos los trabajadores están sindicalizados, los actores de tiempo libre se manejan por medio de acuerdos o *contratos verbales* de pago por lo que puede ser desventajoso. Aunque en 1977 se fundó el Sindicato de Actores Independientes (SAI) por Enrique Lizalde, con el objetivo de luchar por los derechos laborales y como alternativa de los sindicatos ya establecidos (Ponce, 2013), no obstante, los miembros de SAI fueron perseguidos y se les restringió el trabajo, por lo tanto, termino el sindicato en 1985, los miembros denunciaron:

Las autoridades competentes de incongruencia manifiesta para resolver la conflictiva situación de los actores independientes, y denunciaron que fueron sometidos a los intereses políticos de un sistema sindical que conviene al aparato gremial del país, que no entiende la pluralidad sino en términos de migajas parlamentarias, pero nunca en organizaciones sindicales capaces de promover la participación de los trabajadores en la consecución de verdaderos objetivos de clase, bajo principios que permitan transformar el injusto trato a sus urgentes demandas. (Ponce, 2013)

De igual forma, el mercado de trabajo es desventajosa para los trabajadores especializados en actuación en doblaje de voz. El cliente influye en la decisión en la selección de las personas

que creen que se adaptan al personaje al que se colocará la voz, pero esta selección está determinada por cualidades de físicas y de moda: como publicidad y marketing, a estos sujetos se les llama *start-talent*. De esta manera, por lo tanto, la profesionalización actoral y técnica en doblaje de voz queda relegado como competencia laboral, consecuentemente, los *start-talent* por medio de agencias de representación o *managers* pueden negociar los contratos en la remuneración económica y tiempos de trabajo.

Antes de la era de la información ³⁹ se usaban libretos impresos en papel, se utilizaban cintas de película y de audio, los actores y directores estaban presentes en una misma sala de audio, se esperaba que los trabajadores realizaran las intervenciones que les correspondía en una misma toma y si uno de ellos llegaba a equivocarse tendrían que volver a repetirla, esto podía tomar horas o días, por lo tanto, los actores y actrices debían trabajar en conjunto con el director para realizar una labor efectiva y cumplir con los tiempos de entrega.

A partir del auge de los avances tecnológicos de los inicios de los 2000s cambio la forma de trabajar y evolucionaron las herramientas para la labor, por lo tanto, los flujos de trabajo se realizaban en menor tiempo y se entregaba el producto audiovisual:

Actualmente, estos trabajos previos, al ser efectuados por alguien de la empresa, se van convirtiendo poco a poco en una línea de ensamble de la producción en cadena, basada en un promedio general de *loops* por hora, preestablecido y ajustable, que optimiza, mediante presión y la competencia, la velocidad de los sistemas y del personal empleados. (Nájar, 2007, p. 144).

Aunque existen todavía algunas dificultades en el proceso y en las condiciones de trabajo, como la falta reconocimiento del trabajo de los actores y actrices de doblaje de voz. El uso de las cabinas de grabación se mantenía como herramientas fundamentales para la creación

³⁹ La Era digital del año 2000 la llamada era de la Información, es un periodo histórico en el cual la tecnología digital, los avances computacionales y de comunicación virtual transformo las esferas sociales, laborales y culturales.

y dirección del doblaje de voz, las herramientas tecnológicas fueron mejorando para mantener la calidad del producto audiovisual.

En el contexto de pandemia Covid-19 ⁴⁰ las dinámicas sociales y laborales tuvieron que cambiar las actividades y prácticas, tanto de convivencia y de trabajo. Los actores y actrices anteriormente podrían estar en una misma cabina de audio, pero ahora las practicas cambiaron, el trabajo se realizaba de manera remota utilizando softwares de administración del proceso de ensamble de la voz y modificación de audio; el uso de las computadoras como herramientas fundamentales para realizar su actividad. Los actores podrían ver en una sola pantalla el guion, las imágenes y escuchar el audio, por lo tanto, para los actores que no contaban con las herramientas tecnológicas se podría complicar el realizar de su trabajo.

Las imágenes 16 y 17 son ejemplos de que los trabajadores tenían que invertir monetariamente en la adaptación de una cabina de audio en sus hogares y de igual forma aprender el uso de estas herramientas, debía cumplir con las siguientes características para ser considerados y contratados en algún proyecto audiovisual (doblaje de voz):

1. Tener una computadora actualizada en hardware y software.
2. Adaptar un espacio para la cancelación de ruido externo.
3. Optimizar la red de internet para evitar desfases de voz.
4. Tener un equipo de audio optimo (micrófono, audífonos, etc.).

⁴⁰ COVID-19 periodo histórico de emergencia sanitaria en el periodo de diciembre 2019 a mayo 2023.

Imagen 16

Cabina de audio adaptada en una casa particular.



Nota: Fotografías tomadas en la casa del actor Alfonso Obregón actor de doblaje de voz, mostrando las adaptaciones que tuvo que realizar en su hogar para seguir trabajando en la temporada de emergencia sanitaria COVID 19. Se tomo fotografía con autorización del actor.

Imagen 17

Cabina de audio adaptada en una casa particular.



Nota: Fotografías tomadas con autorización del actor. En estas fotografías se muestra el interior de la cabina, en el cual, se cancela del ruido del exterior y cuenta con las herramientas de trabajo necesarias para realizar su labor el actor Alfonso Obregón.

El doblaje de voz tiene también dos características muy importantes, la primera es que puede realizarse en el mismo idioma para mejorar los problemas de sonido, y la segunda, es que puede realizarse para la sustitución de otro idioma. En ambos casos, el doblaje de voz se desarrolla con base en entramados culturales con diversos insumos de orden artístico, ideológico, contenidos sociales, políticos, lingüísticos e históricos.

Cabe mencionar, para las adaptaciones del doblaje de voz se adaptan los diálogos o discursos a los modismos latinoamericanos con ayuda, en primera parte, de los traductores, conforme se va realizando la supervisión de calidad se va adaptando acorde al director y actor de doblaje de voz, quienes ajustan el guion en el instante que se encuentran en el proceso de grabación, el cliente (corporativo) es quien decide si cumple con lo requerido para presentarse al consumidor.

Los trabajadores de doblaje de voz cumplen diferentes roles en las empresas, pero los actores y actrices perciben su actividad laboral en el uso de la voz que se traslada en el trabajo emocional realizado, esto se lleva a cabo con las técnicas de actuación con las cuales fueron profesionalizados, lo que genera vinculación con las audiencias que consumen el cine, series de televisión, spots o anuncios de publicidad, series de streaming (en medios digitales o medios virtuales), radio, videojuego, etc.

La industria de doblaje de voz en México se ha caracterizado por su alta calidad y reconocimiento internacional, teniendo un gran peso en las esferas económicas, social e ideológicas, pues ha influido en los países hispanohablantes generando una competencia cada vez más amplia en la generación de contenidos y productos audiovisuales internacionales.

Para concluir, este apartado expuso los contextos sociohistóricos de la industria de doblaje de voz, en el cual se caracterizó las articulaciones culturales, ideológicas, políticas y sociales en México, con respecto, a la inserción y crecimiento tecnológico, los contextos laborales de la industria cinematográficas; la actividad productiva postproducción y lo que con lleva la producción en cadena y ensamble del producto cultural que realiza los trabajadores de doblaje de voz.

CAPÍTULO 3: Apartado analítico

En este capítulo se revisará los testimonios de los actores y actrices especializados en doblaje de voz, se busca explicar y comprender el proceso de trabajo, la situación de las condiciones de trabajo explicada desde las experiencias de los entrevistados. Se entrevistó a los siguientes perfiles:

- Actores de doblaje de voz consolidados (A-C), se entrevistó a cuatro interlocutores (A1-C, A2-C, A3-C, A4-C).
- Actores de doblaje de voz en proceso de consolidación (A-PC) se entrevistó a tres interlocutores (A1-PC, A2-PC, A3-PC).
- Jóvenes Iniciados o en Proceso de Formación (A-JIF) se entrevistó a tres interlocutores (A1-JIF, A2-JIF, A3-JIF).
- Representantes de ámbito productivo o educativo (RAPE).

Todos los entrevistados son actores que están especializados en doblaje de voz, los testimonios recopilaron apreciaciones sobre cualidades relacionadas directa e indirectamente con el proceso de trabajo, las condiciones laborales, ámbitos organizacionales y aproximaciones identitarias en esta industria cultural. Los testimonios ejemplifican también la gran potencialidad e involucramiento de las nuevas generaciones en la industria cultural, su formación profesional y educativa, su relación con los actores y directores de voz reconocidos y consolidados.

A lo largo del capítulo se describe el mercado de trabajo de los actores y la competencia con otros sujetos como *star-talent*, *influencer* o personas públicas y actores latinoamericanos. También se aborda la construcción social de la ocupación y las relaciones de trabajo que se construyen en esta profesión que pueden ser formales e informales. Se aborda también el uso de las tecnologías y su relación con el proceso de trabajo, así como su relación con los proyectos audiovisuales dirigidos hacia el mercado de consumo. Es este punto, la innovación tecnológica ha perjudicado el mercado de trabajo de los actores de doblaje de voz al utilizar la “inteligencia artificial” imitando la voz de los actores, a lo que ha atravesado las relaciones laborales y ha generado incertidumbre entre los trabajadores beneficiando a las empresas y

distribuidoras por la rapidez en los tiempos de trabajo que se empata con el tiempo de consumo.

Finalmente se aborda cómo los actores y actrices de doblaje de voz se vinculan y reconocen como gremio, lo que puede genera en ellos sentido de colectividad y comunidad en defensa de su profesión.

3.1 El proceso de trabajo ampliado de los actores de doblaje de voz

El proceso de trabajo de los actores de doblaje de voz se caracteriza en diferentes actividades productivas como son el uso de la voz, actuación de voz, locución y publicidad. El proceso de trabajo se realiza en un estudio de grabación que está acondicionado adecuado con las estructuras y condiciones para llevar a cabo la grabación de audio, en donde los actores se les cita en un estudio para grabar los diálogos de una película, serie o anime; estos trabajadores son convocados por la producción, organizados por el director de doblaje de voz que es asignado por el estudio o empresa.

Cada actor trabaja en una cabina asignada con un micrófono donde el director les da indicaciones pertinentes al actor o actriz de doblaje de voz con ayuda del ingeniero de audio, quien es el que tiene el control de la calidad de audio y encargado de que la voz esté colocada en el momento exacto de la escena visual. Es decir, se realiza un ensamble en cadena o cadena de montaje, en donde, el proceso de trabajo de postproducción une los componentes como la voz e imágenes y, así mismo, para la construcción del producto final cinematográfico, serie streaming, etc. En la relación laboral no hay un contrato de trabajo con los actores y actrices, solo la empresa realiza contratos mercantiles para proteger la confidencialidad de los proyectos en lo que se trabajarán y los pagos varían dependiendo de los tabuladores que establecen las empresas, sindicatos o actividades para lo que son solicitados los trabajadores. Es el sindicato el que sí utiliza contratos colectivos en donde se protegen los derechos del gremio de sus actores, los sindicatos que se mencionan en las entrevistas es el ANDA y SITATYR. La relación entre el director, el ingeniero y el actor es crucial para el éxito del doblaje. El siguiente testimonio de un A-PC explica la relación central del proceso de trabajo

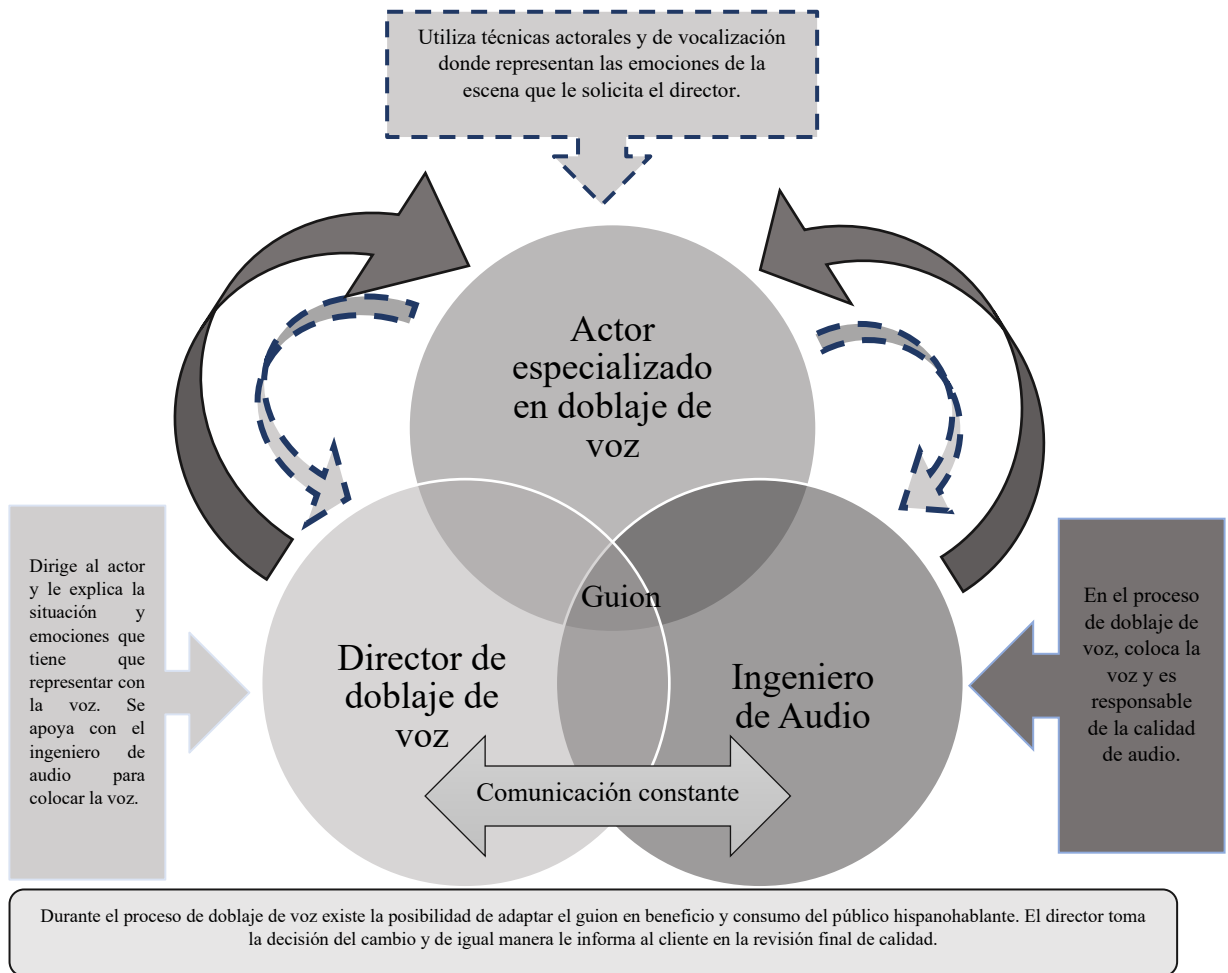
que está articulada entre los actores de doblaje de voz, director e ingeniero de audio (ver figura 12):

Yo me he dado cuenta de que puedo ser la mejor actriz del mundo y puedo estar con el mejor director del mundo, pero si no hay un buen ingeniero que está en la computadora viendo los más mínimos detalles grabando la voz no se puede, es un trabajo de 3, es un triángulo con 2 bases para que el actor arriba pueda sacar la película, un trabajo de equipo.

(A3-PC)

Figura 12

Relación productiva de los actores de voz, directores e ingenieros de audio.



Nota: Elaboración propia.

La figura 12 ejemplifica la relación socio-productiva de los actores de doblaje, en donde se muestra la relación interacción de los actores, directores e ingeniero de audio. El director en el rol de dirigir al actor le explica las emociones que tienen que representar con su voz para la escena visual, cuidando los tiempos de intervención del personaje que está representando o imitando, a la vez que cuida la calidad de la voz con ayuda de la técnica actuarial, un ejemplo de labor de los actores se puede observar en la imagen 18, la actriz Rebeca Gómez realiza su trabajo.

Imagen 18

Actriz Rebeca Gómez, realizando doblaje de voz en cabina de audio.



Nota: Fotografía tomada en el 2023, mostrando la cabina de audio, se solicitó permiso a la actriz y a la empresa CINE DUB para tomar la fotografía.

El ingeniero de audio está encargado de cuidar la calidad de audio y de igual manera colocar y sincronizar la voz en los tiempos de intervención del personaje que se está doblando (ver imagen 19). El actor especializado en doblaje de voz utiliza como herramientas sus conocimientos en técnicas actoriales y de vocalización para poder representar las emociones o reproducir las emociones del personaje que se está presentando en la escena, en la imagen 20 se muestra los equipos de trabajo que son manipuladas por los actores.

Imagen 19

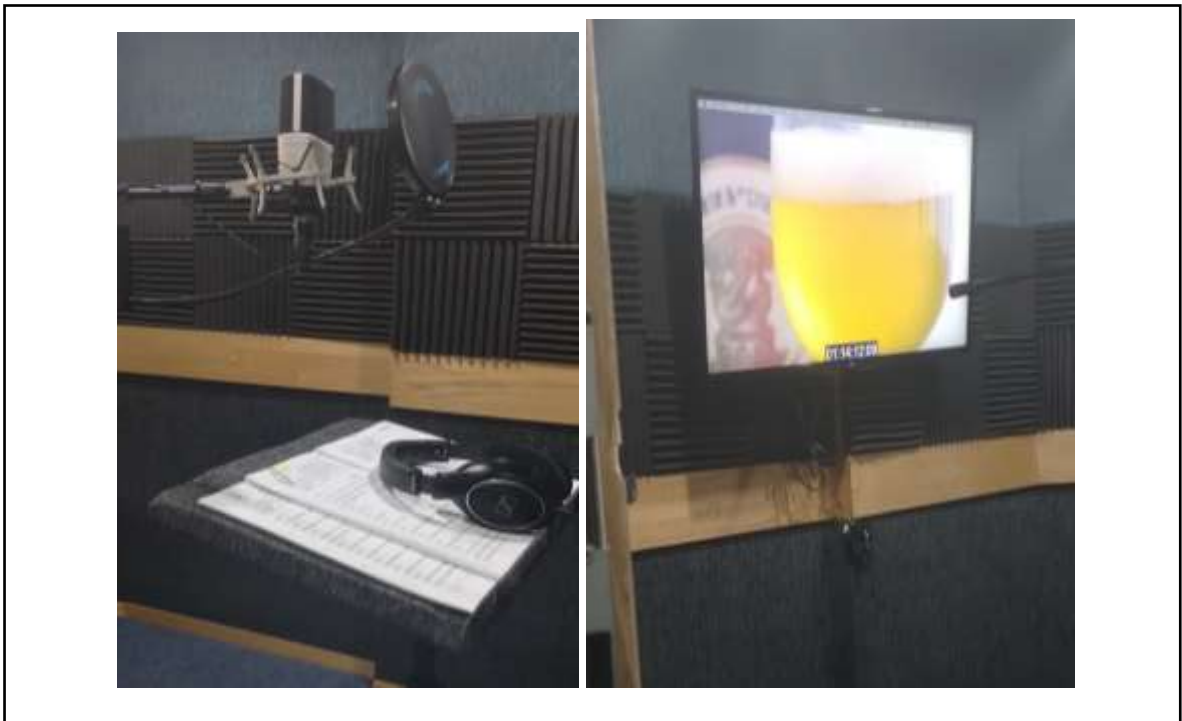
Ingeniero de audio trabajando en un proyecto audiovisual.



Nota: La fotografía es un ejemplo de las actividades que realizan los trabajadores de la industria del doblaje de voz. Fotografía tomada con permiso de la empresa CINE DUB, en el 2023.

Imagen 20

Herramientas de trabajo.



Nota: Fotografía tomada con autorización de la empresa, muestra las herramientas de trabajo de los actores de doblaje de voz (micrófono, guion y pantalla para ver las secuencias de imágenes).

Imagen 21

Herramientas de trabajo que utilizan los ingenieros de audio supervisados por el director de doblaje de voz.



Nota: Fotografía tomada con la supervisión de los responsables de la empresa de CINE DUB en el 2023.

Para poder realizar la escena de una serie, película, etc.; es necesario tener un guion, el cual ya ha sido modificado y adaptado por un traductor, pero es el director quien puede a su juicio y si cree conveniente, intervenir y cambiar ciertas frases o diálogos para adaptarlo al lenguaje y ser entendido por el público consumidor al que está dirigido el producto (ver imagen 21). Para entender el trabajo de los actores el siguiente testimonio ejemplar expone la relación de exigencia que se solicita a los trabajadores:

“Puede ser que el actor este nervioso de nuevo y el director le esté exigiendo [...] porque los directores pueden ser muy muy exigentes: "quiero esto y no me lo estás dando y otra vez..." entonces es un trabajo de tres y al final si todos cooperamos, si todos tratamos de entendernos, la chamba sale solita, fácil, el actor solo está blablá y el ingeniero solo está para grabar y parar, y el director solo te dice: “bien”, “mal”, “más triste”, “no se te entendió en esta palabra”, “¡otra vez!” y así estamos en el doblaje todo el día”.

(A3-PC)

Para realizar la actividad productiva de doblaje de voz, el actor tiene que hacer el ejercicio de memorizar interpretativamente (el sentido de la situación de la escena visual en que los personajes están inmersos) los diálogos en el momento que se le presenta el guion, permitiéndosele un momento para poder entender la situación del personaje y aprender el dialogo. Esto implica que el actor debe de tener una buena memoria a corto plazo y capacidad de interpretación de los contenidos y contextos situacionales como cualidades para desempeñar bien su trabajo, la tabla 10 se caracteriza el perfil y especialidades de los actores; de igual forma, la imagen 22 muestra una clase de actuación y doblaje de voz, en el cual se forman a los jóvenes iniciados, se procura profesionalizar con base a las aptitudes y competencias que se espera de los actores. Cuando el actor realiza su intervención el director puede corregir, cambiar la situación o emoción del personaje, sin embargo, para poder realizar estos cambios el director ya conoce el material y tiene conocimiento del contexto de la película, serie, personajes, etc.

Tabla 10
Perfil y especialidades del actor de doblaje de voz.

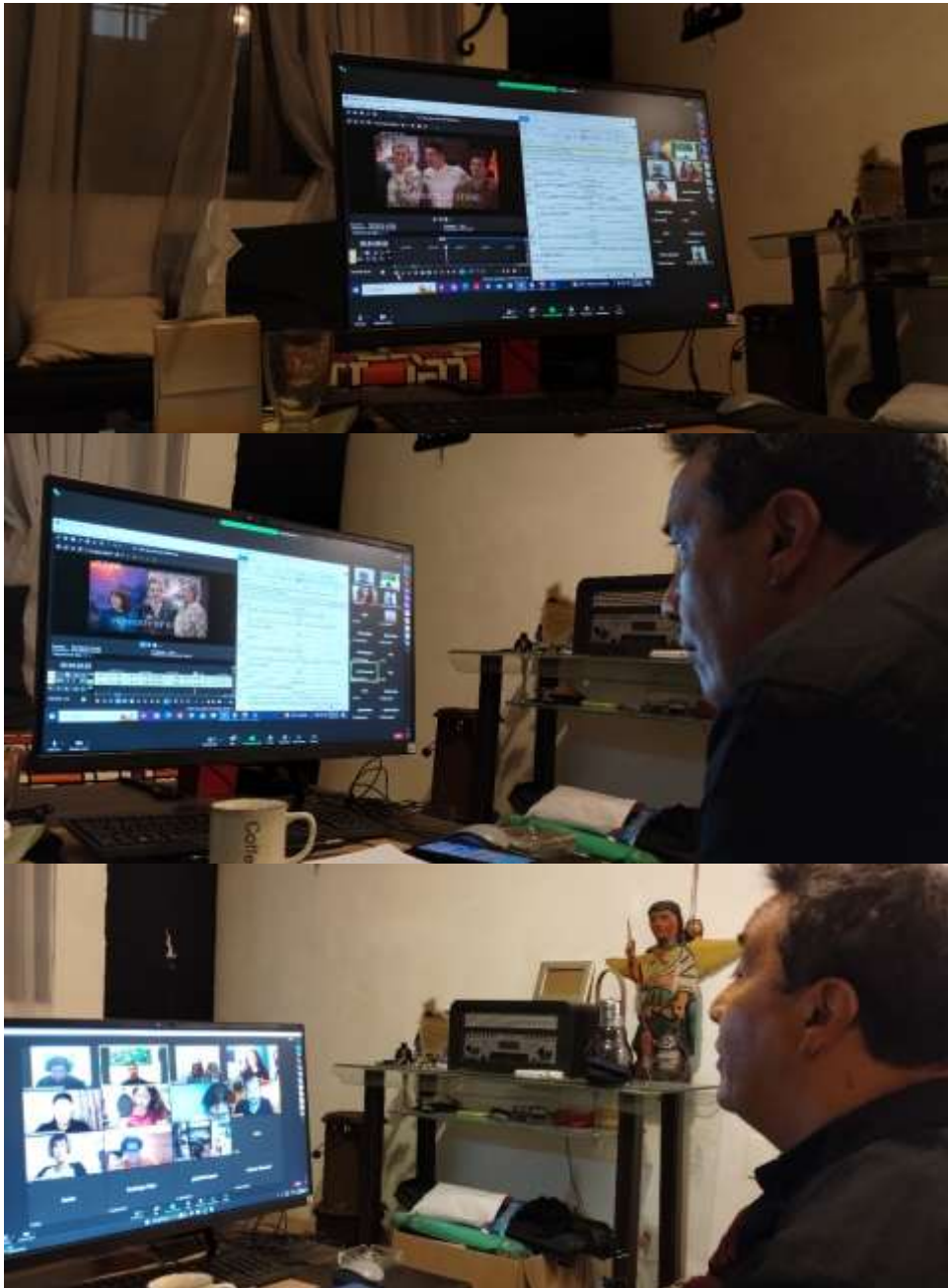
Perfil profesional	Identificación de aptitudes	Capacidades y Competencias
Actor/Actriz	Se espera que el profesional reconozca las siguientes características del guion: 1. El texto: Se refiere a entender y reconocer la estructura de los	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades con la voz. - Interpretar gestos. - Expresión corporal (corporeidad).

	<p>diálogos, monólogos e indicaciones que se encuentran en el guion.</p> <p>2. El contexto: En un segundo nivel del guion, es reconocer el contexto en el que se desarrolla la historia o la escena para la interpretación.</p> <p>3. El subtexto: En tercer nivel, es reconocer, interpretar o representar la comunicación no verbal, por ejemplo, las emociones y personalidad del personaje.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Inteligencia emocional. - Relación con el espacio y los objetos (escenografía). - Comunicación no verbal.
Actor/Actriz de Voz	Habilidades vocales (voz): El uso de la voz para expresar y crear de manera eficaz, estilizada y controlada.	<p>Destreza para comunicar y proyectar utilizando la voz, cumpliendo las siguientes características:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dicción: Precisión para pronunciar palabras. - Tono: La manifestación o expresión de la voz (agudo, grave o intermedia). - Entonación: Son los tonos de voz bajos o altos en el momento de hablar. - Proyección: La capacidad de proyectar la voz en determinados espacios y distancias.

Nota: Elaboración propia. La tabla se expone el perfil y las habilidades que se espera en los actores y actrices de doblaje de voz, se realizó por medio de la recopilación de testimonios de los entrevistados.

Imagen 22

Clase de actuación y doblaje de voz en LAEDVA.



Nota: Fotografías tomadas, muestran la clase en línea de actuación y doblaje de voz impartida por el actor Alfonso Obregón. El actor dio permiso para tomar las fotografías.

Respecto al cliente (las compañías de medios de comunicación y medios de entretenimiento), este selecciona la empresa de doblaje de voz y le entrega el material inédito para realizar la traducción y adaptación del guion que está acorde a las secuencias de tiempo e intervenciones

de los personajes. Por su parte, el director, es elegido por la empresa de doblaje de voz, estudia el guion y el material audiovisual para poder seleccionar a los actores y actrices de voz que tengan las mismas características o secuencias de voz y que también puedan imitar la voz original. Para la selección de actores y actrices especializados en doblaje de voz, en ciertos casos, el director conoce o a trabajado con el actor o actriz lo cual puede influir en su contratación en determinado proyecto de doblaje. Así lo describe el siguiente testimonio que explica y describe el proceso de trabajo:

“Si, se hace todo al mismo tiempo, yo trato de leerlo primero, lo veo en la pantalla y veo que está muy feliz, va llegando y dice: "hola", va a tomarse un momento va a respirar y ya después va a decir: "¿Cómo estás?". Entonces ya lo vi y está fácil si tú quieres, eso ya depende del actor, dices: "dame una más para que lo ensaye", eso ya depende del actor y es lo mejor, ensayarlo. Se permite que te den dos tomas: "híjole dame otra toma porque no le entendí, va muy rápido, si respiraba o si va a hacer una pausa” y ya tú lo ensayas: "hola ¿Cómo estás?". Lo ensayas en voz bajita y eso depende del estilo del director porque hay quien le gusta: "velo, no hables", "velo, ensayalo en voz alta" y te dice que está bien y que está mal entonces, tú tienes que estar preparada para que tanto te diga: "silencio, entiéndelo" o para que me diga: "léemelo, estas grabando””.

(A3-PC)

En este testimonio el A3-PC describe la exigencia del director cuando se está realizando el doblaje, porque es el director quien encargado de encausar la producción del doblaje cuidando la calidad de la voz, los tiempos de cada dialogo e intervención de personajes a los que se les está doblando la voz. Los directores les permiten realizar ensayos antes de grabar para que el actor pueda entender la situación o emoción mostrada por el personaje, pero deben de cuidar el mínimo de errores cometidos por el actor al momento de la grabación y de igual forma los tiempos en cabina. El siguiente testimonio ejemplifica cuáles son las características de selección del actor o actriz:

“Aquí llega el proyecto, se lo dan a un director y el director dice quié xxxxnes entran de este rango de voz, pero que reúna la capacidad para interpretar, llenar este

personaje...Porque hay que entregarlo en esos días. No te esperan. Y como actor no sabemos cuándo va a llegar un personaje. Si tienes un personaje fijo, que es el personaje recurrente en una serie...Y no trabajamos para una empresa, trabajamos para varias. Ese es el grave problema social y de salud laboral que tenemos en doblaje. No hay un orden, no hay una estructura de entrega de materiales”.

(A4-C)

Como indica el testimonio, el director tiene un rol fundamental en la inclusión de las actrices y actores en un proyecto de doblaje. Si es un actor joven, de reciente formación o está recién incorporado al mercado laboral, este puede ser un candidato que viable para ser considerado por parte del director, sin embargo, al no ser bien conocido, se interpreta como un actor que no tiene la suficiente experiencia, a lo que el director como encargado del proyecto, no puede permitirse el retraso de los tiempos en grabación de voz y se prefiere entonces contratar a actores más reconocidos y con más práctica.

Esto impacta importantemente a los jóvenes actores y actrices en su integración a futuros proyectos de doblaje. Por ello, es común que diversos actores y actrices hagan lo que comúnmente se llama la práctica de “*Hacer sala*” o “*Reportarse*”, cuya finalidad es hacer presencia ante los directores, productores y empresarios para mostrar la disponibilidad que tienen para ser considerados y se les pueda dar una oportunidad de participar en el doblaje de un personaje secundario o quizá, con mucha suerte, de algún personaje con un rol más central. Sirve también como una práctica común de socializar entre los actores (principalmente jóvenes) mientras ellos esperan en una sala la oportunidad de ser convocados (y con suerte también interactuar) con actores y actrices más consolidados o directores y ser ubicados, a manera meritocrática, ser considerados a pasar al estudio y poder grabar. Hacer sala como lo muestran también los testimonios, sirve para conocer de manera indirecta el trabajo actores y actrices con más experiencia.

De acuerdo con testimonios, los actores y actrices especializados en doblaje de voz mencionan que hay una alta exigencia y una preparación constante para mejorar la calidad de su trabajo, pues esto dinamiza el proceso de trabajo disminuyendo notablemente el tiempo invertido en el doblaje y la edición, lo que permitiría tener de manera más pronta el producto

audiovisual doblado y poder dirigirlo hacia el mercado de consumo. La dinámica del proceso de doblaje de voz es muy importante, pues tanto de su calidad como el tiempo invertido influirá en la aprobación del cliente y del público que consumen tal producto simbólico, en el testimonio de RAPE se expresa la importancia de la calidad del trabajo que realiza la industria y la importancia del cliente.

“Pero fijate no depende de mí de lo que yo quiera desear, tenemos que trabajar con madurez el proyecto no porque yo tenga la responsabilidad de tener una serie y pueda decir "voy a cambiar a este director y actor porque me caen mal o porque no me llevo bien con ellos", que no es el caso solo es un ejemplo, pero no voy a poner de por medio la calidad porque pues a mí no me caiga bien la gente o no los quiera ¡no! lo primordial es el cliente y si el cliente le gusta hablo con ellos de trabajar el proyecto “¿te conviene?¿qué hacemos? y bla bla bla...”, y bueno lo importante es el proyecto no lo que yo quiera, prioridad es el cliente y así lo he platicado cuando ha habido una cosa extraordinaria [...] para mí la prioridad es el cliente, no eres tú ni soy yo, es el proyecto. Pero son las cosas y los retos que tiene está industria.”

(RAPE)

Los tiempos de trabajo varían dependiendo del tipo de proyecto como pueden ser series de caricatura o animes, series de televisión o en plataformas streaming, películas, etc., el tiempo de entrega hacia el cliente varía de acuerdo con el producto, pero la calidad es una característica fundamental para la aceptación de los consumidores, pues el objetivo es cubrir el mercado de consumo con una fuerte carga cultural a través de voces de doblaje llamativas, lo que reproduciría su consumo y aceptación. Así lo ejemplifica el siguiente testimonio:

“No es lo mismo grabar un live action a grabar una caricatura o un anime por los nombres o porque se detiene la máquina o no sé, depende de la práctica cuánto se tarde o no, del resultado o de si la mente está en otro rollo y se tarde uno más o tiene errores, pero bueno de eso depende”.

(A3-JIF)

Los actores y actrices de doblaje de voz deben de cuidar sus tiempos de trabajo como son sus intervenciones en las grabaciones de voz ya que el director y el ingeniero de audio son los encargados de cuidar la calidad de la producción pensando en las exigencias del cliente y del público consumidor. En el proceso de doblaje de voz el director y el ingeniero de audio deben de tener una comunicación constante para poder realizar y concretar el proyecto que se les asignó, pues también de ellos depende de que les sigan contratando en la empresa de doblaje de voz. La experiencia y la calidad del proyecto puede ser la carta de presentación para otras empresas de doblaje de voz y para la industria cultural de entretenimiento. Por lo anterior, como puede apreciarse, el proceso de trabajo es una relación social articulada por los actores, el director y los ingenieros de audio que trastoca los objetivos de la empresa y su relación con el cliente (le empresa que creo el contenido original), pues la interacción producida entre estos trabajadores en el lugar de trabajo como es el estudio de grabación definirá la cualidad del producto y la aceptación o no de este por parte de los consumidores.

3.2. Trabajo en estudios de doblaje de voz

Los estudios de grabación de doblaje de voz son necesarios para que los trabajadores tengan espacios donde puedan realizar la actividad de doblaje, pues es el lugar de trabajo donde la empresa le da las herramientas de trabajo a los actores y actrices. Sin embargo, ya es común que los actores de doblaje de voz adaptan sus propios espacios de grabación en sus hogares como pequeños estudios para que puedan realizar su trabajo, aun así, esto implica una importante inversión económica que realiza el actor para poder tener las herramientas necesarias y estar activos en el mercado de trabajo.

Existen espacios de trabajo donde pueden realizar su actividad productiva, pero cada vez son menos las empresas que tienen las herramientas para grabar doblaje de voz. Debido al contexto de pandemia por el contexto COVID-19 el trabajo de doblaje de voz se realizaba de manera en virtual o vía remota donde se utilizaban herramientas virtuales o software especializado para que el actor pudiera conectarse de manera remota y poder realizar su trabajo, sin embargo, no todos los actores tienen los recursos y herramientas de trabajo necesarias para realizar dicha actividad donde, al presente, si bien sigue siendo una práctica recurrente la conexión remota, se ha regresado nuevamente a las actividades presenciales en

estudio. Así, las actividades de doblaje de voz y sus dinámicas fueron cambiando y adaptándose, aunque la calidad y condiciones de trabajo se han ido precarizando, lo que ha impactado en la calidad de los productos por la exigencia de la prontitud del mercado de consumo. Así lo ejemplifica el siguiente testimonio:

“Entonces los estudios tienen ese problema de que ya no, ¿qué van a vender? Yo ya les dije, tendrás que vender la habilidad de poder unificar todo el mercado hispano, todas las voces, no importa de qué país sean para hacer un enlace remoto, vas a tener que establecer uniformidad en las condiciones de grabación, acondicionamiento acústico y tipos de micrófonos. Y ya hay una plataforma 100% digital, que es *Sudigital* por ejemplo, ellos no tienen grabación presencial, todos somos a distancia, no importa dónde estemos, grabamos. Somos *freelancers* realmente”.

(A4-C)

El actor de doblaje de voz A4-C se describe como trabajador *freelancer*, persona que sabe y reconoce que presta sus servicios a terceros que en este caso son los estudios de doblaje de voz, en el cual no tienen un contrato fijo o un contrato directamente con la empresa, puede tener contrato colectivo sólo si se es parte de un gremio sindical. Existe también aquella figura de trabajador que otorga un peso importante al manejo autónomo de sus tiempos libres, es decir, que no están representados por algún sindicato y que no necesariamente buscan ello.

En los estudios de doblaje de voz para dar a conocer el *casting*⁴¹, de acuerdo con testimonios, estos son cerrados, es decir, los procesos de selección dependen del director lo que quiere decir que si el este no conoce al actor que está ingresando no podrá seleccionarlo, en el caso de no conocer a los nuevos talentos o las nuevas generaciones de actores de doblaje de voz, dificultaría la incorporación de actores y actrices más jóvenes al proceso de producción. Esto es en parte causa de la propia industria del entretenimiento por mantener reglas o políticas de

⁴¹ En un proceso de selección de personal que están especializados o tienen competencias artísticas, teatrales y actorales para las industrias artísticas, de cine, de televisión, etc., Donde se evaluara talentos, apariencia física, habilidades y experiencias necesarias para interpretar personajes.

confidencialidad a lo que los *castings* son cerrados y por control de las empresas que son elegidas por el cliente, lo que conlleva que el mercado de trabajo sea reducido.

Los testimonios coinciden en que la caracterización de los *castings* es cerrada al igual que los procesos de selección para los proyectos de doblaje de voz. Una de las características más relevantes que indican los testimonios es la exigencia en la preparación profesional de los actores tanto de las nuevas generaciones como de los consolidados debido a mantenerse vigentes en el mercado de trabajo y ser competentes en la industria del doblaje de voz. Los siguientes testimonios los ejemplifican:

“Mmm, no se hacen tal cual castings abiertos, si a ti te hacen una prueba de voz es porque el estudio ya te conoce pero si tienes que encontrar la manera de hacer un curso especializado en doblaje, ese curso te lo tiene que dar un maestro que ya tenga esa experiencia en doblaje, mi maestro me dijo: "tú ya tienes luz verde para ir a reportarte a la empresa, te voy a decir dónde está la empresa, con quién vas a entrar", entonces tú al tener esa formación ya vas un poco encaminado no tal cual recomendado, pero sí que tú maestro sí es la primera carta de presentación que tienes con el estudio porque puedes ir literal a tocar la puerta y dice: "hola soy fulano vengo a reportarme, vengo a darme de alta " y te van a decir: "bueno pásale, pero... ¿Quién eres? ¿Qué sabes hacer? ¿Y quién te enseñó hacer eso? Ah bueno, me enseñó tal y tal persona, estudie en tal lugar".

(A3-PC)

Los testimonios coinciden en que la principal la carta de presentación para los actores y actrices que están iniciando es que los profesores (actores y actrices con experiencia y renombre en la industria del doblaje de voz), los presente ante la empresa de doblaje de voz, o bien, que el actor y actriz que este iniciando indique quiénes fueron sus profesores, escuela o institución de procedencia, volviéndose estas las credenciales más importantes para entrar al mercado laboral y se les permitan participar en algún proyecto. Los siguientes testimonios de jóvenes iniciados o en formación mencionan cómo les han explicado el ingreso mundo del doblaje de voz:

“En cuánto termines, la misma casa productora no sé si te lo hayan informado, si no yo te lo digo, como estudiante te dicen: "te doy unas cartas y esas cartas ya te sirven para irte a reportar" pero esas cartas tienen un vencimiento, si no has tenido pequeñas participaciones las cartas caducan y vas a tener que volver a hacer el examen para que te las vuelvan a renovar, por eso sí, de la manera más inmediata sí irte a reportar”.

(A1-JIF)

“Paso el examen, me dan mi reconocimiento y paso a doblaje en 2017, el curso tiene la gran dicha de que los que pasen ya prácticamente tienen trabajo en las empresas de doblaje en las que les cae bien [profesor]⁴², jaja pero bueno, nos dan nuestra carta de recomendación que curiosamente nunca la he ocupado porque me han marcado, pero nos dan nuestra carta de recomendación.... El examen no te lo hace [profesor], [para] el examen trae a un director de doblaje ya reconocido y él me hace el examen, [profesor] te da el curso muy interesante, prácticas profesionales y está interesantísimo...para mí fue extraordinario”.

(A3-JIF)

Los actores de la nueva generación o que están ingresando en la industria el doblaje de voz, como lo menciona en el testimonio anterior, pueden entrar en el mercado laboral por las relaciones sociales construidas en las propias instituciones educativas, en este caso en cursos la actuación y de especialización de doblaje de voz. Los maestros o institución educativa que formaron a los actores pueden ser el importante vínculo para entrar a las empresas y realizar prueba de voz. El siguiente testimonio se menciona la experiencia de un joven que está en formación y explica la información que la institución educativa le sugiere para integrarse en algún proyecto de doblaje de voz:

“Sí, a veces si me han platicado cómo funciona y en algunos casos sí se dan a conocer y otros tantos son por llamado, por ejemplo, depende el proyecto, depende la confidencialidad que se le pida los *castings* con los actores ya llamados o se publican

⁴² Un reconocido profesor y actor de doblaje en México.

en la misma casa productora. Yo que sepa es más por llamado que te dicen: "oye tengo un *casting* para tal película, oye tengo un casting para tal..." y muchas veces cuando son proyectos pequeños el casting se abre si no si es muy cerrado”.

[...]

“Ah! Irse a quemar como la expresión es muy coloquial, es irte a exponer a algo en lo que todavía no estás preparado, o sea, creo que el irte a quemar es decir "no te quemes con esto"...esa es la expresión ¿Por qué? Porque cuando no estás listo te pones nervioso, cuando no estás preparado y te pones nervioso se nota y si no tienes experiencia o estás apenas empezando en esto, el irte a quemar es irte a echar a perder tu carrera o tú futura carrera que puedas llegar a tener... incluso te van a preguntar de dónde vienes, “no pues yo vengo de la casa productora tal” ¡ah! Ok, incluso como ellos mismos me lo han dicho, la casa productora ya tiene un renombre, ya saben que quizás los actores que salen de ahí son buenos y si ven eso van a decir: "es bueno, pásalo" y ¡qué tal si ese mismo día por suerte o porque los astros se juntan te dan una oportunidad y te pasan a cabina ...! calidad va a tener, entonces "pásale" y si me toca y la cajeteo me van a decir: "¿seguro que terminaste de estudiar?"

(A1-JIF)

El testimonio ejemplifica el control que tiene la institución educativa y la empresa en cuestión acceso al mercado de trabajo, menciona el joven actor en formación el término: “irte a quemar” aludiendo que una persona que no está preparada en el doblaje de voz o en actuación y que se dirige hacia las empresas a realizar *casting* o pruebas de voz sin tener las bases de formación educativa y profesional, puede resultar perjudicial para ingresar al trabajo porque la empresa o en este caso el director, no lo considerará para futuros proyectos. Así, el perfil del actor o actriz no será deseable, pues siempre se buscará la vinculación coherente entre la formación, el reconocimiento y la distinción que otorga la institución y el maestro junto al desempeño del propio actor.

Esto da evidencia del mecanismo de control en el proceso de selección para los actores, pues no hay incorporación al medio sin el apoyo institucional educativo y recomendación del

maestro. La carta de presentación es una manera de sustituir el *currículum vitae*, pues el tener cartas de recomendación de las instituciones educativas o de los actores de doblaje de voz reconocidos que formaron al estudiante, funciona como una manera muy pragmática de controlar el acceso y salida de trabajadores a proyectos y empresas articulando un mercado de trabajo con base en relaciones sociales meritocráticas y distinción educativa permeando con ello la formación y trayectoria profesional.

Para los actores y actrices especializados en doblaje de voz experimentados, para mantenerse vigentes en la actualidad, a consecuencia de la época COVID y las exigencias del trabajo remoto, algunos ya tienen estudios de doblaje de voz adaptados a sus hogares, pero como lo indican los testimonios, existen ciertos proyectos que sí es necesario realizar el doblaje directamente en el estudio de la empresa por el tipo de herramientas tecnológicas que se necesitan. Por ejemplo, se menciona el uso de los micrófonos especializados que son necesarios para realizar la actividad productiva manteniendo la calidad de su voz; el actor de doblaje tiene que tener en cuenta la inversión que realizará para tener las herramientas necesarias en su hogar, pues la empresa no le da estas herramientas para adaptar su propio espacio como estudio, por lo que es común que la empresa solicite al trabajador que asista de manera presencial para tener el control sobre la calidad y tiempo de trabajo necesarios.

Al no tener las herramientas necesarias para realizar su trabajo, el actor de doblaje puede ser desplazado por los actores que sí poseen las herramientas tecnológicas. Aunque el actor de doblaje puede invertir económicamente en sus herramientas, su remuneración, no cubre económicamente lo invertido a corto ni a mediano plazo, pues el llamado a participar en proyectos es fluctuante y no de manera permanente. Así, no hay garantía para mantenerse vigente debido a la alta competencia de nuevos actores jóvenes, la actualización constante, la alta inversión económica en tecnología y herramientas de trabajo. Ejemplo de ello es el uso del micrófono, ya que esta tecnología suele ser obsoleta en mediano plazo debido a la alta exigencia de las industrias culturales de la comunicación por mejorar la digitalización y definición de sus productos, así, la inversión en esta herramienta de trabajo fundamental por parte de los actores se transforma en un alto costo que sólo pocos trabajadores pueden

acceder. En el siguiente testimonio se menciona la experiencia que tiene en invertir en un estudio de grabación en su hogar:

“Hay videojuegos que se tienen que grabar presencial porque estos micrófonos son un tipo, pero hay unos que son más chiquitos que te lo ponen encima sobre la frente o entre los ojos, lo ponen entre los audífonos, etc, etc. entonces, uno bueno de esos micrófonos te sale por lo menos en quince mil o veinte mil pesos, una inversión que solo vas a usar de vez en cuando porque no todos los proyectos lo requieren. Es ahí donde uno piensa si quiere o no invertir en eso, para seguir grabando en casa yo una vez pregunté: "¿si consigo el material ¿Puedo seguir grabando desde casa?" "Sí" pero no conviene porque al final de cuentas solo es tener una galería de micrófonos que no es nada barato para que en dado caso de que llegue el llamado y lo requieras, puedas usarlo, pero no conviene, es una inversión que se puede elevar muy rápido al millón de pesos, son micrófonos muy caros, muy especializados y para lo que vamos a terminar haciendo jamás vamos a terminar de recuperar el dinero”.

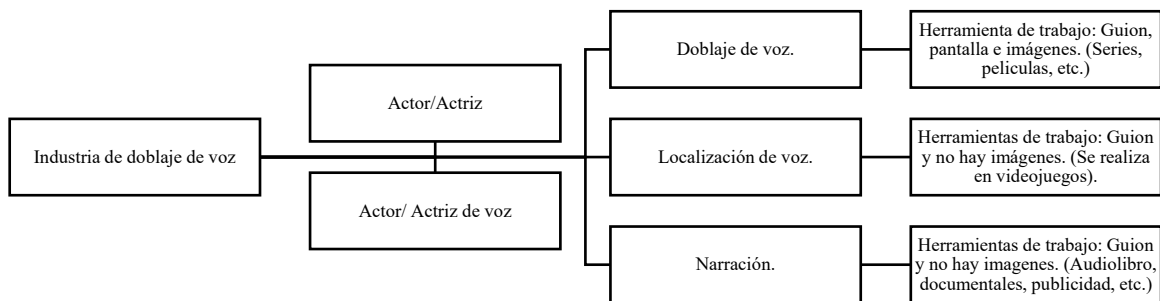
(A1-PC)

Las exigencias de la industria del doblaje de voz hacia sus trabajadores fomentan condiciones de precarización, pues el actor o actriz para poder participar en proyectos de doblaje de voz necesitan de manera más recurrente disponer de herramientas de trabajos propias para atender los llamados cuando estos se presentan. Invertir en sus propias herramientas de trabajo implica un fuerte gasto económico que no necesariamente se recupera aún en el largo plazo. Por ello, son los actores y actrices más jóvenes las que deben estar pendiente de los llamados en los propios lugares de trabajo como es la práctica de “hacer sala”, para entonces ser considerados, poder participar en un proyecto, ser identificados por sus cualidades actorales y conseguir la tan ansiada oportunidad que los impulse a ser actores y actrices reconocidos.

En la figura 13 se caracterizan las actividades laborales que pueden realizar los actores y actrices que están iniciando o que ya están establecidos en la industria del doblaje de voz, es una aproximación a las funciones que podrían realizar.

Figura 13

Actividades laborales que se realizan en la industria de doblaje de voz.



Nota: Elaboración propia. Se creó la figura con la ayuda de los testimonios recabados de los entrevistados.

Por otra parte, como se ha mencionado, los actores de doblaje para mantenerse o ingresar el mercado de trabajo es importante que la institución educativa de la cual egresaron o el propio maestro de actuación que los formó, actualice su recomendación para que los actores puedan ser competitivos en el mercado laboral. Es una práctica basada en relaciones sociales meritocráticas, donde el desempeño y cualidades propias del trabajador reflejarán la formación profesional actoral y el renombre de con quién y en dónde se estudió. Así, la entrada al medio actoral siempre dependerá del apoyo y la calidad de la recomendación, así como la capacidad de generar nuevos vínculos sociales manifestando siempre una disponibilidad total para atender cualquier llamado a grabar ya sea de manera presencial o virtual. Esto genera una competencia diversa entre aquellos trabajadores que disponen de las herramientas de trabajo, los más distinguidos y recomendados, los más precarizados (que generalmente son los más jóvenes) y llamados los *star-talent*, *influencers*, figuras públicas del internet o televisión.

3.3. Trabajo en espera (hacer sala/ reportarse)

El “hacer sala” para los actores y actrices especializados en doblaje de voz es una práctica cotidiana de mantenerse vigentes en la industria cultural, es tanto una práctica de “reportarse” ante el productor de estar disponible para ser considerado a un posible llamado, como también una carta de presentación que refleja constancia y disponibilidad total.

Con base en testimonios, se describen las experiencias de los actores y actrices cuando realizan esta actividad de espera ante el llamado. Esto puede considerarse como no solo una práctica previa al trabajo, sino como un trabajo en espera donde los actores y actrices están presentes, accesibles, disponibles y compitiendo entre sí de manera presencial, convirtiéndose así en un espacio en disputa para ingresar y permanecer en las empresas de doblaje de voz. El siguiente testimonio ejemplifica la actividad de hacer sala/reportarse:

Luz: ¿Tú cuándo crees necesario después de que termines la carrera irte a reportar?

“En cuanto termines, por lo que estoy escuchando en cuánto termines, la misma casa productora ...Claro, no es como de salir y decir "vámonos" quizás sí es darte tu chance de descanso no sé por cuánto tiempo, pero en cuanto quizás un día o dos ya irte a reportar, ir a empezar a tocar puertas, como ellos mismos han dicho, el tiempo te come y obviamente si no te presentas... pudiste quizás tener dos oportunidades, o sea, el tiempo es experiencia”.

(A1-JIF)

“Bueno hacer sala es un término que se dice desde hace años en los actores de doblaje, hacer sala es un término de definición en donde los actores van a las empresas, es como abrir puertas, entonces, el actor le pide permiso a las empresas, le pide permiso al director: "señor me permite hacer sala" y si él te dice que sí, okey, entras. Te puedes quedar de pie o si te dicen puedes sentarte aquí, okey, te sientas y es quedarse callado todo el tiempo que esté ahí sin hacer ruido y tú única misión es observar, escuchar, callar y aprender, observas cómo el ingeniero trabaja, cómo opera, cómo graba al actor en cabina, ves al director cómo le da las indicaciones al actor, corrige, el actor que está en cabina cómo interpreta, cómo actúa, cómo dobla, cómo lee, cómo se para

frente al micrófono y es eso, eso es hacer sala, estar ahí horas y horas, obviamente muchos ahora quieren hacer doblaje entonces hacer sala está muy limitado. Literal, hubo una ocasión en donde yo tuve que estar un mes, hay gente que dice que estuvo doscientas horas haciendo sala, obviamente acomodadas no veinticuatro horas directas hasta que dice: "sabes que te voy hacer una prueba de voz"; en un tiempo libre el director te dice: "te voy hacer una prueba de voz, haber pasa a cabina y que el ingeniero te acomode y todo, haz este personajito" y ya te dicen: "estás de la patada te falta mucho, sabes que ni siquiera estudiaste doblaje o ni eres actor u okey, me gusta tu voz, te voy a estar dando lata" y pues eso es hacer sala".

(A2-PC)

En los testimonios anteriores se menciona cuál es la dinámica del actor en el momento de hacer sala, son dos perspectivas, por un lado, la de un joven iniciado y por otra un actor en proceso de consolidación. El primero menciona que esta práctica deber realizarse de inmediato para empezar se ubicado por las empresas y directores, esto para que lo vean como posible candidato para algún proyecto de doblaje de voz; también se le aprecia como un mecanismo de capacitación para los nuevos, sin embargo, realizar esta actividad no es remunerada económicamente. Esta actividad resulta fundamental para adquirir la experiencia necesaria y poder acceder a una tan esperada oportunidad que podría potenciar su trayectoria profesional.

El segundo testimonio describe qué es hacer sala, caracterizándola como una acción para estar presente en las empresas de doblaje y para los directores, pero hace mención de que existen reglas para realizar esta actividad. La primera de esas reglas es mantener una postura tranquila y callada para no molestar al actor o actriz que está trabajando, lo interesante de hacer sala es que no solo están ahí para ser contratados, si no también, se menciona que están ahí para ser preparados o capacitados, tienen el deber o la obligación de aprender lo que está haciendo el actor con más experiencia, aunque no hay seguridad de que será contratado para algún proyecto de doblaje de voz.

Esta sala de espera podría equiparse a la idea de un ejército de reserva que está a la disposición de la producción simbólica esperando pacientemente obligada por su necesidad

a ser contratado en la industria cultural. Este ejército de actores y actrices en espera del llamado compiten entre sí, aprendiendo reglas de interacción y comportamiento en el trabajo para no generar conflictos al interior y en el proceso productivo de doblaje. Estos actores y actrices que están iniciando en la dinámica de reportarse o hacer sala pueden permanecer largas horas haciendo esta actividad y si tienen suerte de que el actor contratado no esté disponible, podrían tener la oportunidad de que puedan ser considerados en el proceso de selección para un proyecto. Esto sólo lo decide el director que se encuentre trabajando en ese momento, lo que conocer al director o ser ubicado por este podrían ser elementos que sirven al momento para la incorporación o no del actor o actriz en el doblaje. De acuerdo con testimonios, se le caracteriza como un escenario donde la constancia, las relaciones personales y la suerte pueden conjurarse a favor del trabajador.

Por otra parte, si llegase a conjurarse la tan esperada oportunidad de participar en un proyecto, si la actriz o el actor llegan a equivocarse recurrentemente o no son del agrado del director, es posible que el escenario de un giro contrario y el director no lo considere más para ser parte del elenco de doblaje de voz, dándole la oportunidad a otro actor que se encuentre en ese momento también esperando una oportunidad. Así, el esfuerzo previo de hacer sala y las inversiones previas a ese momento podrían desvanecerse y su entrada al ámbito actoral de doblaje podría no realizarse. En los siguientes testimonios se menciona las primeras experiencias de ingreso al ámbito del doblaje:

“Los ambientes, fue mi primer llamado. Si tú demuestras que tienes la capacidad, la tenacidad y demostrar que puedes o estás dispuesto a aguantar, pues sí, se te empiezan a dar oportunidades. Hay gente que así empezó”.

(A2-PC)

Para que los actores y actrices que están iniciando la única manera de conocer los castings o los proyectos es necesario realizar la actividad de hacer sala, sin embargo, los actores que ya tienen un reconocimiento en las empresas, tanto por los directores o por otros actores ya no es necesario reportarse como lo indica el siguiente en el siguiente testimonio:

“Pues es que no hay otra manera en que te conozcan, sabes, o sea, el reportarse es la única manera en que te van a conocer, si eres nuevo es a fuerzas irse a reportar porque si no cómo lo vas a hacer, no es como que tengas tu nombre en Facebook y digan: "a ver márcale y a ver si es actor de doblaje", no, así no te puedes dar a conocer. Quizás cuando eres más grande ya no es tan importante reportarte porque ya te conocen, pero al principio es indispensable tener que hacerlo”.

(A1-JIF)

En el siguiente testimonio se explica que también hay jóvenes con talento necesario para poder evitar el ejercicio de hacer sala, porque en algún momento de su formación como actores especializados en doblaje de voz, fueron recomendados por algún actor o actriz reconocido sirviendo también la recomendación de los propios ingenieros de audio. Estos recursos sociales les ayuda a vincularse con las empresas y construir una relación laboral con base en el reconocimiento y distinción a lo largo del tiempo con la industria de doblaje de voz:

“No, no he hecho sala, bueno, si dicen todos que haciendo sala te pueden pelar y todo eso.... pero bueno, ya después llegó mi llamado y gracias a mi trabajo y a la recomendación de [A-C] y mis ingenieros que me vieron en las clases, él me vio; él creía en mi talento y luego me lo encuentro y van pasando varios directores y les dice: "súper recomendado" y yo no le pedí que dijera nada, él de la nada dice “recomendado” y me pasan y me pasan y me pasan... él les pasó mi nombre y entonces no he tenido, y no por creerme mucho pero no he hecho sala, sólo me han dado los llamados y el trabajo porque les gusta me imagino, o porque no hay gente, ¡no sé! jaja pero mis llamados me los he ganado yo”.

(A3-JIF)

El tener la recomendación de los directores e ingenieros de audio es importante tanto para los actores y empresas de doblaje de voz, pues ayudan a conectar más eficientemente oferta y demanda de actores y actrices. Es importante que los actores cuenten con las características o perfil profesional para que sea reconocidos por las empresas y la misma comunidad o gremio actoral. En el siguiente apartado se menciona los cambios principales que surgieron

en las dinámicas de hacer sala, por la situación sanitaria del COVID-19, en donde el hacer sala y realizar trabajo en cabina estaba detenido pero una vez pasada la crisis sanitaria se reactivó el ingreso a las cabinas de grabación y el regreso hacer sala.

Prepandemia y actualidad.

Durante el contexto de pandemia COVID-19 el realizar doblaje de voz se realizaba vía remota, y como se indicado, no todos los actores podían invertir en sus herramientas de trabajo, aquellos actores que podían invertir en estas crearon sus propias cabinas de grabación, aunque, pero no todas cumplían con los requerimientos necesarios para mantener la calidad de la producción a diferencia de un estudio profesional. Esto tuvo como consecuencia que distintos productos como series o películas que incluyeron doblaje de voz tuvieran una calidad menor en ese periodo. Otros actores que no contaban con las herramientas tecnológicas necesarias podían ingresar a las empresas, pero con cuidados sanitarios muy estrictos. Cuando se volvió a retomar el trabajo presencial en los estudios, también se optó por retomar el ejercicio de hacer sala, pero como mencionan en los siguientes testimonios, el ingreso fue más controlado y en ciertas empresas ya no se permitió tal práctica, prefiriendo trabajar de manera virtual:

“Ahorita por la pandemia pues ya no es tan fácil por lo mismo de que las cabinas tratan de ser lo más hermético, pequeño y pues encerrado, estás encerrado con el director, con el ingeniero y a veces con tus compañeros; entonces en esa cuestión no es tan fácil entrar pero enviando tu demo, buscando al director no hay otra más que ir y buscar como cualquier chamba "miren lo que puedo hacer" y pues, sí haces falta y te necesitan y se acuerdan de tu nombre pues te dan un llamado y ya de eso a la siguiente es repetirlo hasta que lo amarres bien”.

(A3-PC)

Las actrices y los actores más jóvenes han optado por enviar demos de audio a los propios directores para que conozcan su voz y cómo caracterizan en su actuación a diferentes personajes muy similar a un portafolio de imágenes, pero en este caso de audios. En el siguiente testimonio se aprecia la relación social de los actores con el director denotando la

dinámica de formalidad y ética profesional que se construye entre ambos, una relación que es necesario respetar y mantener para que el trabajador una vez reconocido por el director pueda incorporarse a la industria del doblaje de voz:

“Hacer sala era entrar con el director, te presentas: "Hola soy actor/actriz ¿Podría permitirme quedarme en el estudio en la sala mientras otro actor está haciendo su trabajo?” La idea es que tú conozcas al director que veas lo que está pidiendo y que oigas a tu compañero porque no hay de otra, en doblaje más que ver cómo lo hacen las grandes estrellas es así cómo se aprende viendo a los demás y tú te puedes quedar en sala, lo más recomendable mientras más tiempo pues mejor, ¿no? ver cómo funciona, en verdad que en ese entonces hacer sala era lo máximo”.

(A3-PC)

Como se mencionó en un testimonio anterior, el hacer sala implica una inversión en tiempo que se traduce en una espera por la oportunidad y aunque ello implique un tiempo considerable, se recalca que el “tiempo les da experiencia” refiriendo a que el tiempo invertido en la actividad de hacer sala o reportarse les da la experiencia que tanto necesitan. Sin embargo, se hace mención de que hay cierta incertidumbre acerca de la oportunidad de ingresar a un proyecto y participar en un *casting*, dejándose de acuerdo con testimonios, un tanto a la suerte y a la responsabilidad propia de mantenerse vigente en el medio.

“La idea es que estás o bueno tal vez media hora con un director, media hora con otro, tal vez una hora entonces en esa tarde ya se te fue toda la tarde, ...pero la idea es que te vayan conociendo varios ahora sí que mientras más cañas echas pescas más entonces, depende mucho de la suerte hay quien a lo mejor ese día llegó y ese día pescó algo porque puede ser que falte algún actor o falte una voz”.

(A3-PC)

El joven actor en formación explicita lo aprendido en cuanto a su formación y lo recomendado, en cuestión de hacer sala y cómo debe de planificar su tiempo para poder vincularse con las empresas y tener la oportunidad de ser reconocido, así lo ejemplifica el siguiente testimonio:

“Por ejemplo, por lo que he escuchado... si no te reportas más de cinco o seis horas y yo digo: "ok pero tienen que ser diarias ¿no?, obviamente" pero quizás yo antes tenía el pensamiento de que tenía todo el tiempo del mundo y me quedo ahí todo el día en la sala para que me vean pero yo ya entendí, poco a poco, que no es necesario porque de qué te sirve quedarte ahí cinco horas o quedarte todo el día si no aportas nada, qué tal si en una sala te reportas cuatro horas y tienes chance de irte a reportar a otra sala y que otro director te vea; no le veo quizás el caso de quedarte todo el día con el mismo director a quedarte cuatro horas con un director...y ese día ya conociste a tres directores”.

(A1-JIF)

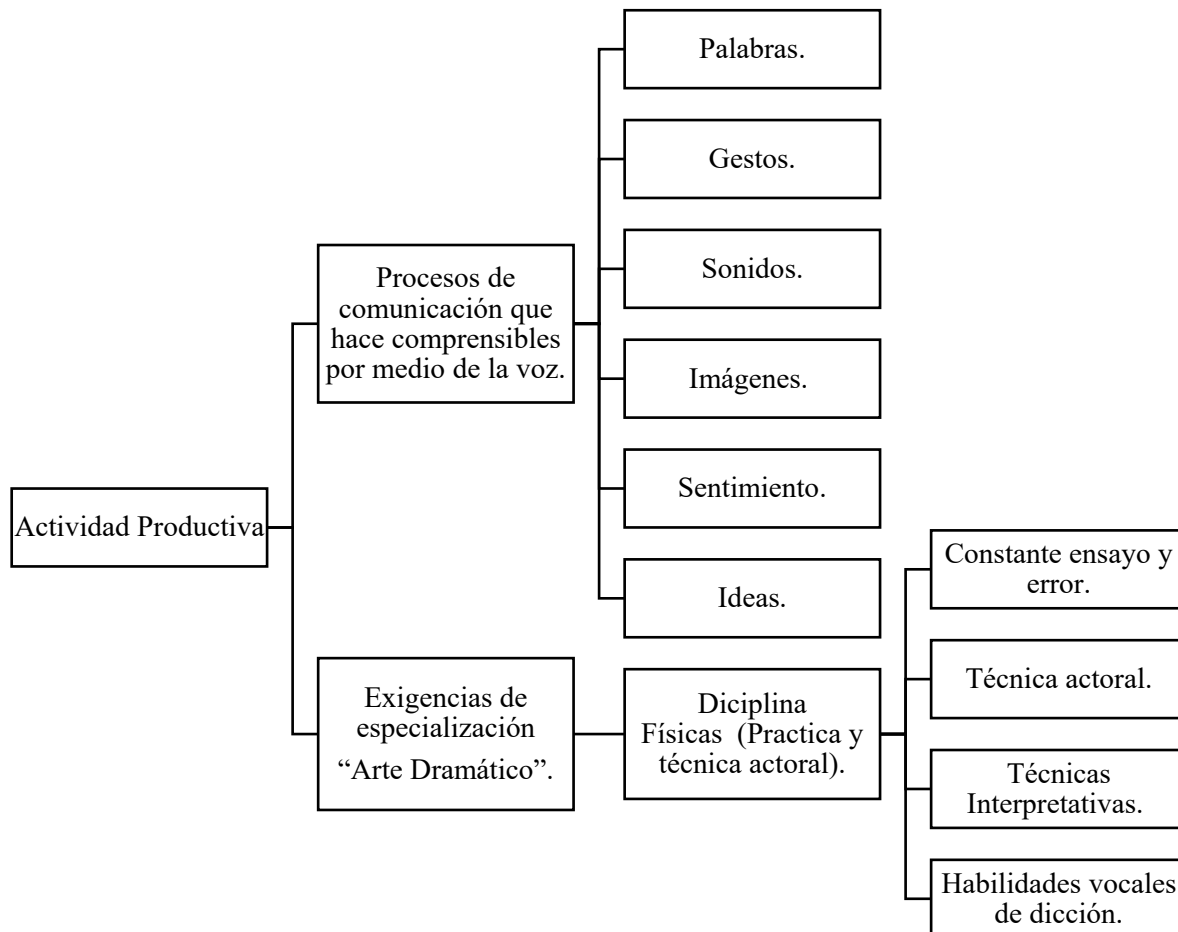
Los actores que requieran ingresar y mantenerse en el mercado de trabajo también tienen que entrar en esta dinámica de hacer sala o reportarse hasta que tenga su momento de suerte, sin embargo, es una dinámica que no controla el actor de doblaje, sino es condicionada por la relación social meritocrática con los directores de renombre en la industria, los ingenieros de audio y las empresas. Los clientes (en este caso las empresas que producen originalmente los contenidos visuales) podrían sugerir perfiles específicos de actores como *star-talen* o *influencers* y no seleccionar actores y actrices que estén especializados en doblaje pero que no son reconocidos en la industria por no ser figuras públicas o reconocidas por el *fandom*. Así, el cliente puede sugerir e inclusive imponer la decisión de contratar o no a ciertos perfiles de actores, esto debido a que la decisión de selección está prioritariamente enfocada a criterios comerciales pues la incorporación de una figura pública generaría un mayor interés de consumo del producto.

3.4. Trabajo inmaterial: trabajo emocional y producción simbólica

Los actores y actrices especializados en doblaje de voz mencionan que para realizar su profesión es necesario dominar las técnicas de actuación, creación e imitación de las emociones que denota el personaje que van a interpretar, en la siguiente figura 14 se describe las características que deben de tener para realizar dicha actividad:

Figura 14

Actividad productiva de los actores especializados en doblaje de voz.



Nota: Elaboración propia.

Los actores están formados en técnicas del arte dramático que tiene un alto grado de disciplina física en el cual ellos realizan su actividad en una constante práctica de ensayo y error al realizar su técnica actoral e interpretativa, de igual manera hay un fuerte dominio de las habilidades vocales y de dicción. Para realizar doblaje de voz ellos deben de hacer comprensibles por medio de la voz, las palabras, gestos, sonidos, imágenes, sentimientos e ideas a transmitir, adaptando y creando al personaje al gusto del público. El siguiente testimonio menciona la importancia de las emociones para poder dar una interpretación de calidad:

“En la actuación de cómo debe sonar y cómo debes interpretar las emociones para después técnicamente copiarlas, porque no son emociones mías que yo esté generando, tengo que copiarlas de una pantalla de alguien más que hizo ese mismo trabajo de actuación dependiendo del personaje”.

(A3-PC)

Describe el actor que, en el doblaje de voz, la actividad está centrada en comunicar por medio de la voz las emociones del personaje que se ve en pantalla, y si se logra realizar mediante una actuación convincente, la interpretación será de calidad pues el fin es lograr que el espectador se vincule emocionalmente con el personaje en pantalla, su intención y su historia. Este momento de conexión entre el trabajo del actor doblando la voz del personaje con el consumidor lo describe como un momento mágico:

“Estás oyendo al actor jugar, a jugar estar triste, a estar feliz, a echarse una carcajada, un llanto, estar viendo cómo estas personas actúan, representan otras emociones y cómo al final tú te conmueves viendo la película y olvidándote de que hay alguien que lo está imitando ¿no? de que hay alguien que está encerrado en una cabina riéndose, es una magia increíble entonces”.

(A3-PC)

Las producción de las emociones a través de la interpretación actoral son fundamentales para realizar su trabajo, porque las emociones que los actores interpretan del personaje y transmiten al público tienen el importante fin de transportar al espectador a “ese momento mágico” de consumo, es decir, consumo del producto dirigido hacia el espectador que lo induce de manera subjetiva a satisfacer y reconocer sus emociones en los personajes e historias en pantalla, es la magia de convertir “*algo en nada*”. El siguiente testimonio ejemplar da cuenta del trabajo emocional de los actores:

“De nuevo estamos trabajando con emociones, entonces si no le das el teatro, la actuación, es mucho de emociones y puede llegar a ser temperamental, y eso no siempre... ya depende de la persona y del actor si trabajó bien bajo presión o me bloqueo y de plano ya no puedo, todos esos escenarios pueden pasar”.

(A3-PC)

Menciona que las personas que están preparadas en actuación saben y reconocen el manejo de las emociones, esto lo describen como inteligencia emocional para influir en las emociones de los espectadores, cualidad que sólo poseen los actores profesionales, así como el manejo propio con los consumidores y fans:

“Sí mira, tiene su grado de dificultad y tienes que aprender otro lenguaje, es actuación, pero es otro lenguaje con otra técnica que es la que vas a aprender, es lo mismo que con el teatro hay muchas técnicas de actuación, aquí esta técnica te exige ciertas cosas distintas”.

[...]

“El *fandom* puede ser beneficioso o perjudicial dependiendo de cómo se maneje. Es importante establecer límites y mantener una buena comunicación con los fans. En redes sociales, trato de separar mi vida laboral de mi vida privada, pero debo tener cuidado con lo que publico. El personaje no me pertenece, y hay una brecha generacional en el doblaje debido a los avances tecnológicos, aunque reconozco el talento en la nueva generación. Si entienden la importancia del doblaje, el arte ganará más”.

(A2-JIF)

Es importante destacar que estos trabajadores deben de tener la formación en actuación como lo recalcan los diferentes testimonios, ya para en el uso apropiado de las emociones en la actuación y doblaje de voz, solo los profesionales de la actuación pueden hacerlo. Para llegar a una alta calidad de interpretación, los actores mencionan que deben de tener las cualidades necesarias adquiridas en la profesión y experiencia para el control y cuidado de sus propias emociones, realizando su trabajo siempre en contextos bajo presión. Es decir, el trabajador de doblaje debe de realizar las intervenciones que se soliciten y cambiar de una emoción a otra cuanta vez sea necesario para poder cumplir con los tiempos de trabajo que le solita la empresa, por cual tiene que estar en un constante intercambio de emociones y a la vez equilibrio subjetivo para poder cumplir con las exigencias de la producción simbólica.

La industria cultural necesita a los actores doblaje de voz para poder producir sus productos culturales y atractivos al gusto del consumidor. Lo logran por medio de la producción y reproducción simbólica, manipulando y usando las ideologías o culturas, a través de la producción inmaterial adaptando, en este caso, las películas, la series (televisión y streaming), etc., para el público hispanohablante. Esto se concreta a través del trabajo emocional de doblaje de voz adaptando el lenguaje y modismos para atraer al consumidor, donde su subjetividad empatiza con el contenido simbólico que se le impone y a la vez lo resignifica en un insumo que alimenta su interés e incluso volviéndolo propio. Es convertir “en algo” las ideologías y culturas extranjeras por medio de los productos culturales dirigidos que ofrecen las industrias, como personajes ficticios o historias de mundos de vida inexistentes, imaginarios o utopías, logrando que el público genere una atracción emocional tan fuerte que lo hace real. Con lo anterior, se construyen una carga fuerte de significados de arraigo objetivados en el producto cultural convirtiéndose en una marca comercial, generando productos y mercancías inmateriales y materiales como son juguetes, ropa, coleccionables, eventos con las temáticas de estos productos culturales, contenido visual en redes sociales, entre otros.

Los actores y actrices especializados en doblaje de voz son necesarios para la producción y reproducción simbólica de esta industria cultural, porque el uso de las emociones a favor del producto inmaterial es una herramienta necesaria para producir en el consumidor insumos muy significativos para su subjetividad como lo son los códigos morales, emocionales, estéticos que se traducen en significados concretos de satisfacción, amor, tristeza, erotismo, nostalgia, entre otros.

3.4.1 Trabajo emocional e inteligencia artificial

La industria cultural en la actualidad está invadida de los avances tecnológicos que pueden ser beneficiosos para facilitar la vida diaria y mejorar los procesos de trabajo, en la industria del doblaje de voz se ha utilizado las tecnologías para mejorar la calidad de los audios, optimizar los tiempos de trabajo y de consumo. Sin embargo, el avance de la tecnología ha generado disconformidad entre los actores y actrices con las empresas y compañías de

comunicación y entrenamiento. El siguiente testimonio explicita el papel de la Inteligencia Artificial (IA):

“Y de las inteligencias artificiales yo sí siento que a pesar de lo que nos mencionaron, siento que la voz humana sí le da algo diferente al doblaje que una máquina, aunque sea muy *cool* no le va a poder meter vida, o sea, si una IA nos puede quitar el trabajo ya lo hubiera hecho hace mucho tiempo, pero si todavía están necesitando actores de doblaje es porque hay algo que las máquinas no pueden interpretar que es la vida, la vida que una voz humana le da”.

(A1-JIF)

La función de la IA en el doblaje de voz consiste en construir secuencias de voz de acuerdo con un texto dado con base en una tonalidad específica realizando una actividad similar al producto de los actores, sin embargo, esta IA no puede replicar las emociones humanas ni transmitir las de forma creíble. Como menciona en el testimonio anterior, la IA no ha logrado replicar las emociones humanas, pero sí ha logrado replicar los tonos de voz de una persona, aunque se puede escuchar robotizada o mecánica, es decir, no genuinamente humana. Sin embargo, las empresas de doblaje de voz también ven la IA como una herramienta de apoyo para poder cumplir con la producción simbólica y cultural. El siguiente testimonio explica que la IA es una herramienta que sí puede ser utilizada pues resuelve problemas muy puntuales del momento de la producción o correcciones de las grabaciones realizadas, además de las ventajas típicas de incluir tecnología como su plena disponibilidad y la ausencia de cualidad humana de exigir respecto a derechos humanos y laborales.

“Por eso la inteligencia artificial está siendo una gran herramienta. Y lamentablemente la inteligencia artificial lo va a hacer mejor que el humano. Porque va a evitar mucha complejidad social y laboral. Una máquina no se va a quejar. ¿No? Y el espectador se conforma con eso. Ve todas las nuevas plataformas. Las voces en inteligencia artificial. TikTok. Todo el mundo prefiere, aunque tú estés hablando, prefiere hacerse un *pitch*. Poner un filtro para escucharte distinto, para escucharte mejor. El humano tiene innumerables virtudes”.

(A4-C)

Esto sucede porque menciona la producción simbólica y el consumo están tan fuertemente vinculadas con los tiempos de trabajo y los tiempos de consumo, el proceso de trabajo se va intensificando a lo que causa que aumenten las exigencias de la industria de doblaje de voz: al actor, director, ingeniero de audio y traductor aumenta las exigencias de los perfiles laborales pero precariza más las condiciones de trabajo, la empresa debe de cumplir con el cliente por el peso del contrato mercantil y por el mercado de consumo.

Las empresas utilizan IA buscando agilizar la producción reduciendo los tiempos de doblaje para su salida más pronta hacia la distribución y el consumo. De acuerdo con testimonios, se menciona que las nuevas generaciones de actores y actrices no se permiten reconocer sus emociones, es decir, que no tienen las cualidades suficientes para usar, imitar y producir emociones certeras en el trabajo de doblaje, características propias de la inteligencia emocional de un actor profesional en doblaje:

“Les da miedo sentir y evaden la emoción. Psicológicamente eso es lo que yo detecto. Por eso no quieren cuando hacen doblaje, no quieren conectar nunca con el personaje. Nunca van a crecer, nunca van a desarrollar esa inteligencia emocional”.

[...]

“Resuelven el momento, por eso los nuevos que están en las distribuidoras de contenido, las distribuidoras de cine, resuévanle la hora, pero ya no el doblaje como antes que lo hacías con una calidad maravillosa para que quede *forever and ever* en el mercado. Eso es lo que se ha perdido, el valor artístico y no saben conectar con sus emociones”.

(A4-C)

“Entonces tienes que ir llevando a los chicos y también ya están más pegados a ser un adulto, entonces se vuelven más necios, se vuelven menos extrovertidos, entonces se vuelven menos abiertos. Sí le gusta hacer una escena de llanto o amor, a lo mejor no se sienten cómodos y lo mismo un adulto en ese momento no se quiere reír o siente que tiene una voz fea que nos llega a pasar... Entonces cuando estás más grande todas esas cosas las estás pensando, entonces no te dejan trabajar y cuesta un poquito más

de trabajo sacar a los adultos de un estado neutral para llevarlos a un estado de actuación, de apertura para poder interpretar a cualquier personaje en cualquier actuación”.

(A2-C)

Por lo anterior, la producción emocional es muy importante para realizar la producción en las industrias culturales, esto conlleva una importante actividad de generación de emociones a través de la actuación profesional que se objetivan en el producto. La exigencia por la producción acelerada de estas mercancías, su distribución y consumo ha implicado el uso de la IA como herramienta de apoyo e incluso de sustitución de trabajadores para cumplir con la producción simbólica.

3.5. Caracterización organizacional del trabajo

La estructura del campo organizacional de la industria de doblaje de voz está vinculada con el mercado laboral y el de consumo. (entretenimiento). Está caracterizada por diferentes elementos que se relacionan a través de la regulación social de la ocupación, en donde se establecen normas o reglas formales e informales, mecanismos de acceso y salida para establecer obligaciones, ofrecer beneficios y derechos. Como garante general, el ámbito institucional del gobierno a través de la regulación de la Ley Federal del Trabajo, Ley Federal de Cinematografía y La Ley Federal de Derechos de Autor articulan las regulaciones más generales.

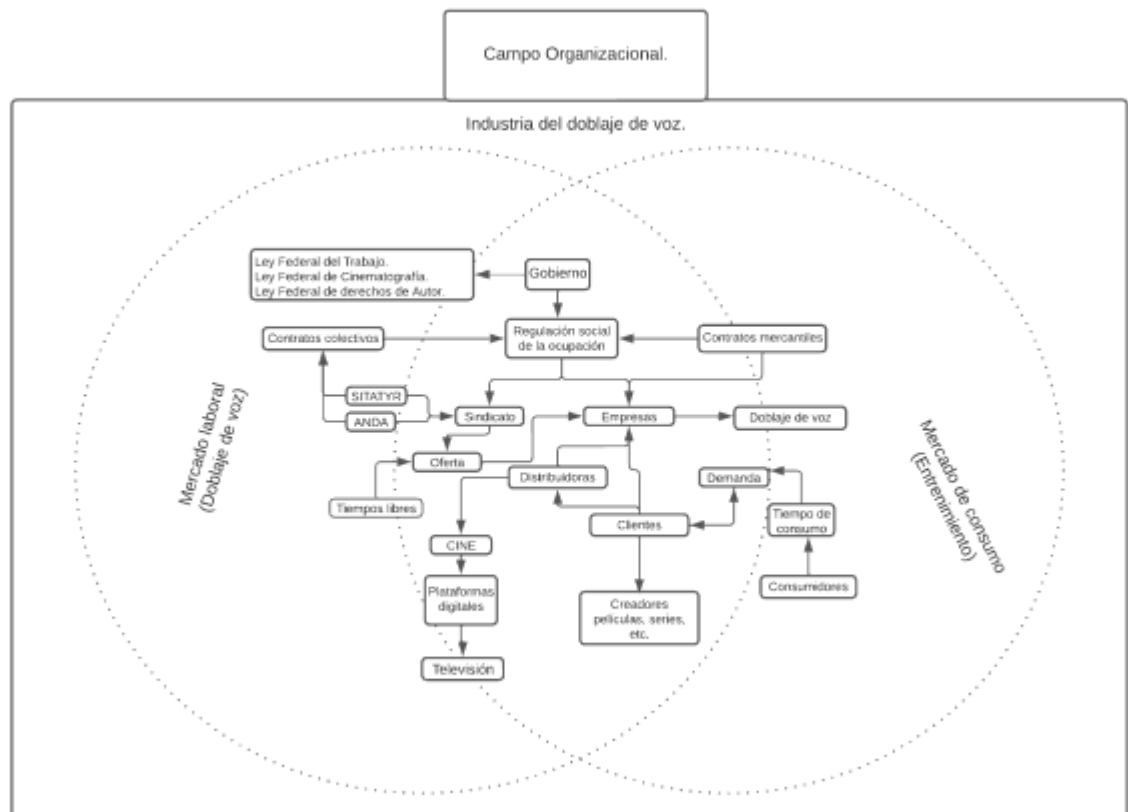
En un ámbito micro, la regulación del mercado de trabajo de la industria del doblaje de voz esta mediada a través de dos tipos de regulación contractual:

1. Contratos colectivos: Son realizados por los sindicatos, donde el sindicato representa al gremio, ente caso de actores, para salvaguardar los derechos laborales de los trabajadores.
2. Contratos mercantiles: Son contratos que realiza la empresa o cliente para cuidar los derechos de autor de los productos audiovisuales con el cual se va a trabajar, de igual manera, este contrato en el caso de los actores de doblaje de voz, entregan o seden

los derechos del uso de su voz. La empresa o cliente dispone de la voz en los productos mercantiles que el crea necesario.

Los sindicatos representativos son dos: el Sindicato Industrial de Trabajadores y Artistas de Televisión y Radio (SITATYR) y Asociación Nacional de Actores el (ANDA). Los actores que no están sindicalizados se les ubica como “tiempos libres”, generalmente teniendo una relación laboral informal con la empresa. Son los grupos que ofertan la fuerza de trabajo a las empresas de doblaje de voz. Las empresas de doblaje de voz son los intermediarios con el cliente (empresas o compañías de comunicación y entretenimiento) y con las distribuidoras (empresas que distribuyen por medio de plataformas de streaming o empresas de cine). La figura 15 ejemplifica el campo organizacional de la industria cultural de doblaje.

Figura 15
Campo Organizacional.



Nota: Elaboración propia.

3.5.1. Organización del trabajo

La regulación social del trabajo está intermediada a través de contratos colectivos y mercantiles estableciéndose la relación laboral de los actores y las empresas generando tanto relaciones formales como informales y con ello precarizadas. Los sindicatos representan al gremio de actores y defienden sus derechos laborales con las empresas, pero no todas las empresas de doblaje de voz están vinculadas con los sindicatos. Los actores y actrices de doblaje de voz que fueron entrevistados en esta investigación que son los A-C y A-PC están sindicalizado. De acuerdo con testimonios, los actores y actrices de doblaje de voz cuando buscan ser sindicalizados han solicitado afiliarse al ANDA, pues consideran que es uno de los sindicatos más reconocidos y consolidados en México.

“No como tal pero sí nos han dado hincapié de cómo funciona, tú como actor puedes trabajar de dos maneras por la ANDA o por manera independiente. El ANDA como sabes, es el gremio de actores, ahí tú si firmas un contrato que dice "yo actor, por ejemplo, mi caso, soy actor de doblaje y no sé las especificaciones" pero literal dice "yo trabajo para el ANDA" entonces, el ANDA como tal es el que te dirige, o sea, la casa productora tal te llamo para un doblaje y como tal tú no te manejas si no el ANDA te maneja a ti”.

(A1-JIF)

El ANDA tiene su propia bolsa de trabajo donde tiene acuerdos con las empresas para contratar a los actores y actrices especializados en doblaje de voz, aunque las propias empresas tienden a contratar a actores que no estén sindicalizados. Esto genera diferencias en remuneración salarial para quienes están sindicalizados y quienes no lo están, ya que los sindicatos manejan un tabulador de pagos que varía dependiendo del tipo de proyecto. El sindicato es el encargado de cobrarle a la empresa haciéndole llegar su pago correspondiente al trabajador, tiene también la función de intermediario y da servicio de contabilidad hacia sus afiliados.

El ANDA en su contrato colectivo tiene estipulado que tienen que proporcionar a los actores de doblaje de voz un mínimo de cantidad de *loops* (los tiempos de intervención), estipulando

la cantidad mínima de 6 *loops*, que son 15 segundos o 25 palabras. Con base en estas medidas de *loops*, el tabulador indicando el mínimo necesario para contratar a un actor de doblaje sindicalizado respectando siempre estas medidas de tiempo de *loop*. Los siguientes testimonios explicitan las experiencias de los actores y actrices de doblaje de voz en la relación laboral con el sindicato y las empresas:

“Hay un tabulador por parte de la ANDA en donde te dice cuánto es el llamado mínimo, el llamado mínimo es, por ejemplo, si me dicen... son seis *loops*, así a mí me pasen solo una risa a la hora de pasar por el ANDA me lo van a pasar como seis porque ese es el llamado mínimo, o sea, lo que me van a pagar es como el salario mínimo, así como en cualquier parte del mundo”.

(A1-PC)

Uno de los principales motivos por lo cual los actores de doblaje de voz deciden ingresar en el sindicato además del número básico de *loops* para ser contratado, es por la protección a sus derechos laborales y los beneficios que ellos adquieren al ser sindicalizados como tener a una pensión, la posibilidad de acceder a una casa de retiro cuando se jubilen, servicios de salud y bolsa de trabajo.

“Yo ingresé como por el 2018 al ANDA, es un sindicato que lucha por los derechos de los actores, que tengas una pensión, que puedas jubilarte y que tengas seguro médico y todo esto sale de los honorarios de las empresas en dónde vas a trabajar que tengan contrato con la ANDA, si yo trabajo y ganó cinco mil pesos la ANDA me quita un treinta y cinco por ciento para mí seguro, mi pensión y etcétera”.

(A2-PC)

De acuerdo con testimonios, existen algunas empresas que preferentemente solo contratan actores que provengan del sindicato de ANDA, esto genera cierta exclusión hacia a los trabajadores de tiempo libre o a los trabajadores que están sindicalizados en el SITATYR. En el siguiente testimonio se explicita uno de los motivos principales de los actores para sindicalizarse:

“Sí, en algunas empresas te lo piden y el que más conviene es el del ANDA, el de la asociación de actores, te dan muchos beneficios, pero también está SITATYR; entonces hay empresas que están un poco más afiliadas a la ANDA y piden un porcentaje, entonces a mí me convenía estar en la ANDA para que yo tuviera más llamados”.

(A3-PC)

Otro de los beneficios que adquieren los actores de doblaje sindicalizados en el ANDA es que el tabulador de pagos es el más alto y de igual forma les pagan un salario más elevado dependiendo del proyecto en el que se esté trabajando. Las empresas estipulan el porcentaje de las contrataciones de los actores que son parte del sindicato o son tiempos libres.

“En las mismas empresas si tienen otro convenio por ejemplo, si eres protagónica de una película de cine te dan un porcentaje extra, si tienes más de 100 *loops* te dan otro cachito extra, esos son beneficios de la ANDA aparte del servicio médico; ese tipo de asociaciones te dan guarderías, servicio médico, seguro y bueno esas prestaciones que son normales de los sindicatos, son los que te dan; en cuestión de llamados sí podrías tener ventajas porque hay empresas que piden por ejemplo un porcentaje por ciento de la ANDA y un treinta por ciento libres, entonces que mejor que decir yo soy ANDA y tengo esta prestación, tengo este derecho y pues es más probable que te metan a ciertos llamados y a ciertas empresas por esas estadísticas que piden”.

(A3-PC)

Respecto a las nuevas generaciones de actores de doblaje de voz se les ha informado sobre el funcionamiento y ventajas de pertenecer al ANDA, para ser parte del sindicato deben tener experiencia en alguna empresa que este afiliado al ANDA y con ello el actor puede iniciar su registro con el sindicato. Así lo manifiesta un testimonio:

“Sí nos han platicado de cómo funciona, tú das tu nombre y el ANDA se dedica prácticamente a decirte: "tengo esta opción de doblaje" y la misma empresa dice: "a ver [...] quiero que hagas a tal y tal y tal". Y cuando trabajas de manera independiente tú mismo eres el que tienes que irte a ofrecer, porque pues si no te conoce nadie pues

cómo le vas a hacer ¿no? para entrar al ANDA debes tener cierto recorrido, así que prácticamente todos comenzamos como independiente”.

(A1-JIF)

Respecto a los actores y actrices de doblaje de voz de tiempos libres o independientes, es decir, los que no están sindicalizados, de acuerdo con los testimonios, ellos deciden estar como independientes pues prefieren no dar cierta compensación a algún tercero manteniendo la relación informal directa con la empresa y sin contrato laboral, sólo mercantil. Las empresas solo tienen contratos mercantiles en donde el actor sede su derecho del uso de su voz, y, por lo tanto, se comprometen a mantener confidencialidad sobre los proyectos y pagos recibidos por el proyecto. A1-PC lo explica el siguiente testimonio:

“La desventaja es que con los libres [a diferencia] de los de la ANDA siempre les pagan un poco menos o sea, si ponemos una media en donde por llamado mínimo son doscientos pesos digamos que son doscientos veinte pesos para los que son ANDA y ciento ochenta para los que son libres, entonces no hay como una... no es homogéneo; por ser de la ANDA te pagan un poco más porque técnicamente tú estás pagando los servicios y beneficios de los que gozas siendo de la ANDA y con los libres no hay necesidad de pagar esos beneficios”.

(A1-PC)

Los trabajadores independientes tienen la desventaja de recibir menor pago a comparación de un actor sindicalizado y puede en distintitos casos, como lo indican los testimonios, que el pago del trabajo realizado no se realice o tarde tiempo en concretarse, lo que lleva a que el actor independiente se tiene que representar y defender así mismo ante la empresa y exigir su pago por el trabajo realizado.

“El problema también es con los tiempos de pago, si allá de por si el sindicato es el encargado de cobrarle a las empresas y de hacer valer nuestros derechos, de decir: "oye tú quedaste en tiempo y forma de pagar tal día", pare el caso de los libres tienen que hacer eso por su cuenta y hay veces en que hacen más caso a los de la ANDA que a los libre”.

(A1-PC)

El estar sindicalizados a los trabajadores mencionan sentirse más seguros en el pago de sus ingresos al estar representados por el sindicato, así como el cuidado de sus derechos. Sin embargo, al ingresar al mercado laboral la mayoría de los actores y actrices jóvenes comienzan como independientes, aceptando inicialmente el pago que la empresa de doblaje de voz condicione. Aun así, los actores jóvenes con actitud emprendedora prefieren no sindicalizarse y trabajar de manera libre, así lo ejemplifica el siguiente testimonio:

“En lo personal por lo que estoy viendo me gustaría trabajar de manera independiente, o sea, darme a conocer, darle con todo y funcionar, darle de independiente ¿Por qué? Porque ahí mismo te manejas a tus precios”.

(A1-JIF)

Los trabajadores independientes no tienen derechos a los servicios médicos, a una jubilación, tener seguro o bolsa de trabajo, consideran que los trabajadores sindicalizados están controlados por su organización, pues el pago está condicionado al sindicato y no están de acuerdo en ceder parte de sus ingresos al mismo

“Seguro médico, seguro social, escuela para los niños y obviamente prestaciones en cuestión de todo ese rollo, como te digo, tienes seguro médico y de gastos médicos mayores aparte, guardería, incluso nos dan talleres de actuación y todo esto. Sí, sí hay prestaciones si estás en el ANDA, si eres independiente pues es rascarle tú solo”.

(A1-JIF)

El trabajador independiente puede trabajar en empresas que son parte de los sindicatos o que no lo están, pues ellos deciden en qué empresa quieren realizar su trabajo pues el ANDA prohíbe a sus agremiados trabajar en empresas que no estén afiliadas con ellos. Sin embargo, las condiciones son homogéneas entre los actores de doblaje.

“Con lo que te da el ANDA y esas casas productoras son más que te llaman cuando estás sindicalizado, pero no te prohíben como tal trabajar en casas que no están sindicalizadas y de manera independiente puedes trabajar aquí y allá y en dónde tú quieras. Claro que hay actores de doblaje que trabajan en ambos lados. No han dicho

nombres y ningún profesor ha dicho nombres, pero yo le visto que han trabajado en ANDA y de manera independiente, también porque son actores que ya son altos, que se pueden dar ese lujo de que si los sacan no se quedan varados”.

(A1-JIF)

De acuerdo con el siguiente testimonio, el joven actor en formación menciona que el estar sindicalizado no es garantía la defensa de los derechos laborales de los actores:

“No lo he reflexionado mucho, siento que la palabra sindicato es cuando la condición laboral son ya situaciones insoportables, que hay que generar está parte, o sea, hay que generar esta unión de exigir nuestros derechos porque siento que el actor no siente que le están dando sus derechos”.

(A2-JIF)

Cabe mencionar, las empresas que contratan a los trabajadores han tenido complicaciones con las negociaciones con el sindicato del ANDA como menciona RAPE:

“Dejé de trabajar con ellos hace como tres o cuatro años, pero antes yo trabajaba con la ANDA [...] no llegamos a ningún acuerdo porque no veía a la par los beneficios que digo en toda negociación es ganar/ganar y en la ANDA no veía ningún beneficio al contrario, insisto no toda la gente es igual, hay actores que yo quiero muchísimo y respeto muchísimo, y en general al gremio los respeto mucho[...] insisto es ganar/ganar todos tenemos que buscar un equilibrio pero por eso no llegamos a ningún acuerdo y es por esa razón que yo no trabajo con la ANDA.”

(RAPE)

Los actores de doblaje de voz de las nuevas generaciones coinciden que la unión entre los actores debe existir sin la mediación por parte de un sindicato. Es una idea generalizada basada en las intenciones y propósitos individuales considerando que si existiera forma de organización colectiva esta podría construirse como una comunidad solidaria de los actores y actrices de doblaje de voz (no como sindicato), sino como una colectividad que los vincula, identifica y los hace permanecer como una agrupación de actores diversos. Las y los jóvenes actores manifiestan desconocer la relevancia de pertenecer a un sindicato, no creen

conveniente afiliarse o saber más de ello pues su motivación en el trabajo es principalmente individual y emprendedora, cualidades que han adquirido a través de su experiencia, en sus comunidades juveniles y ciertas escuelas de actuación. Así, el trabajar en esta industria y permanecer en ella resulta tener rasgos individualizantes, un emprendedurismo basado en el mérito y esfuerzo propio.

Respecto a las empresas, estas no contratan directamente a los actores de doblaje de voz cuando están sindicalizados, sino llegan a cuerdos con los sindicatos para poder contratar actores por medio de un contrato colectivo donde se estipula la normatividad de los derechos y obligaciones. Generalmente a los trabajadores sindicalizados o no, su pago no es inmediato una vez terminado el proyecto, es común que las empresas paguen a los actores tiempo después a los trabajadores argumentando que es necesario esperar el pago de los clientes a los cuales se realizó el doblaje. El siguiente testimonio ejemplar explica el tiempo de espera para recibir su pago:

“Han llegado a tardar ocho meses en pagar, un doblaje que haces en enero se ha pagado hasta finales de año y dices: "¿Por qué te tardaste tanto?" [y responden:] "Es que no sé qué", yo no sé qué pase a nivel contable allá dentro de las empresas como para que se tarden tanto tiempo en pagar; normalmente cuando yo empecé decían que se tardaban tres meses en pagar y si a los tres meses te mandaban cantidades de lo que habías cobrado, pero, o sea, ¿Cómo sobrevives esos 3 meses?"

(A1-PC)

Se han suscitado situaciones en la cual los trabajadores libres han tenido que esperar inclusive años para recibir el pago de algún proyecto y como ellos se representan a sí mismos, tienen que buscar e insistir frecuentemente a las empresas para que les efectúen el pago. Es común que estos trabajadores inviertan de manera considerable tanto tiempo y esfuerzo propios para poder obtener de las empresas el pago correspondiente al trabajo realizado en un proyecto. De acuerdo con testimonios, si los propios actores llegasen a acercarse con los propios clientes debido a exponer su ausencia de pago por la empresa de doblaje, es muy común que esta

acción les cause represalias para trabajar en la empresa, quedando vetados o boletinados por la industria siendo catalogados como conflictivos:

“Ha sido real de que compañeros libres se han tardado dos años en pagarles el llamado, de estar duro y dale de: "oye me debes tal dinero", "oye no me has pasado cantidades", "oye ¿qué pasó con mis cantidades?". Y se tardan dos años en pagar, a veces son eventos aislados, pero sí son eventos que son importantes de recalcar porque no es posible que se tarden tanto tiempo, incluso si nosotros tuviéramos el contacto del cliente dirían: "nosotros ya pagamos, ya liquidamos ese proyecto desde hace mucho" y si hacemos eso luego la empresa se molesta y ha habido casos de compañeros que los han vetado por eso de: "ya no queremos trabajar con tal porque es conflictivo" y no es que sea conflictivo, si no que está cobrando lo que es justo”.

(A1-PC)

Es muy común como indican los testimonios de los trabajadores, que los actores de doblaje laboren en más de un estudio y en diferentes proyectos de doblaje, lo que causa un aumento en la tensión por conseguir y mantener el trabajo.

“Un contrato como tal como un empleado de nóminas no, tú aquí el actor de doblaje no tengo un contrato fijo con ningún estudio, el director de doblaje sí puede tener un contrato porque él va a estar ahí un mes o dos meses, o va a estar de planta siempre, entonces ellos sí tienen otro tipo de contrato y estabilidad”.

(A3-PC)

Los actores desconocen los términos de los contratos mercantiles y los rangos salariales que ellos pueden obtener al realizar esta actividad laboral, generalmente los acuerdos salariales pueden llegar a ser acuerdos verbales con los estudios de doblaje de voz. Esto reproduce que los trabajadores estén en una situación de informalidad y en un contexto de incertidumbre. Es por ello los actores de doblaje para mantener cierto ingreso, estabilidad y fomentar su propia trayectoria, se ven presionados a realizar otras actividades fuera del doblaje de voz como el conferencias o apariciones en convenciones, realizar videos de entretenimiento y clases particulares o en escuelas para preparar a las siguientes generaciones.

Conclusiones

En el proceso de trabajo ampliado, “*hacer sala*” como se ha explicado en este estudio, es una relación social productiva donde los actores se reúnen en un estudio para grabar los diálogos de una película, serie, anime, etc. Cada actor ejerce su trabajo en una cabina de grabación especializada de audio con un micrófono, guiones y pantalla donde el director le da las indicaciones precisas para hacer el doblaje. La relación entre el director, el ingeniero y el actor es crucial para el éxito del doblaje, pues de esta interacción se genera un producto visual actualizado donde se van objetivando las voces y expresiones humanas que dan carácter a los personajes de la pantalla y sus historias. A través de la dirección y el ajuste técnico, el sonido de la voz como expresión significativa producto de la expresión artística profesional del actor, coadyuba a la creación de una mercancía inmaterial actualizada dirigida a un público específico para su distribución y consumo. Este producto cultural contiene elementos ideológicos y simbólicos que promueven, principalmente, la reproducción de ciertos valores y contenidos de las sociedades que las generaron junto a sus estilos de la vida y horizontes de interpretación.

Los actores y actrices expresan que la experiencia de *hacer sala* es única y emocionante. Participar en este proceso de trabajo implica una actividad actoral altamente significativa, emotiva y gratificante por las cualidades propias que implica. Por una parte, la gratificación del dominio emocional y subjetivo que trae consigo la actuación profesional, lo que genera distinción, seguridad propia y reconocimiento; por otro lado, es el reconocimiento del trabajo emocional objetivado en una mercancía que se comercializa internacionalmente. La objetivación de la voz del actor en el personaje crea sentido de la trama y con ello, movilización ideológica pero también reconocimiento para la industria cultural, los consumidores y el *fandom*⁴³ reconocen el trabajo objetivado, que para el actor significa reconocimiento y pertenencia de la obra artística, y, por lo tanto, el legado para la posteridad.

⁴³ Aficionados de algún tema o diferentes temas.

El proceso de trabajo es una relación social que se construye en el estudio de grabación entre actor, director e ingeniero de sonido, en un vínculo social meritocrático condicionado principalmente por la pauta del director. Los actores y actrices construirán su distinción con base en el reconocimiento que el propio director les otorgue con base en su desempeño, disposición y cumplimiento de sus indicaciones en el proceso productivo. Esta relación mediada por la tecnología digital de grabación de voz es un proceso colaborativo donde se ajustan las voces y emociones para que coincidan con los movimientos faciales, corporales, comportamientos e historias de los personajes en pantalla con el propósito de humanizarlos y ser significativos para los consumidores. Aunque es un trabajo desafiante, el resultado final para las y los trabajadores es altamente gratificante pues es una búsqueda constante del equilibrio entre mantenerse fiel a los personajes originales y adaptar el doblaje al idioma, y, por lo tanto, a la cultura del público. Así, es un trabajo de alto reconocimiento social basado en el talento y en aprendizaje constante con los actores reconocidos y de renombre, una trayectoria necesaria por la cual a los jóvenes se les instruye a recorrer y consolidar.

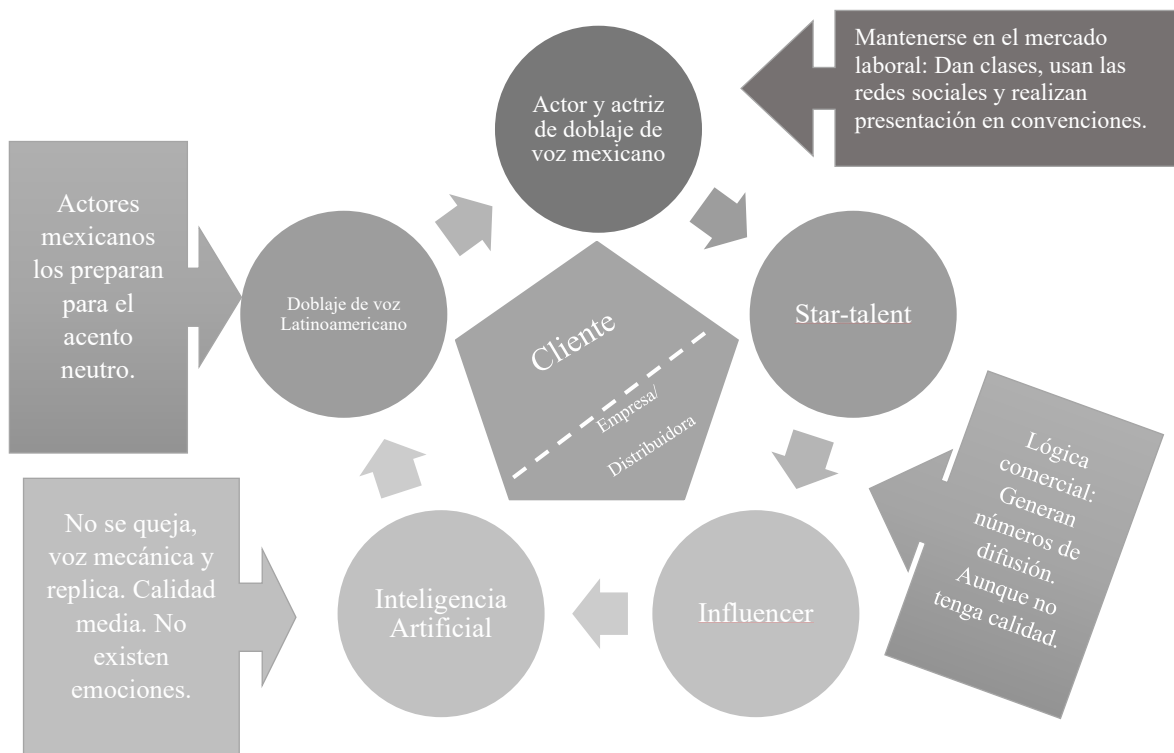
Los actores mencionan que el uso de la tecnología ha cambiado la forma en que se realiza el trabajo de doblaje, permitiendo ahora a los actores grabar de manera remota. Sin embargo, el acceso a esta tecnología y herramientas de trabajo son sólo para aquellos que poseen el capital económico para invertir en ella. Se señala que la falta de reuniones presenciales y la comunicación directa, afecta la calidad del trabajo en equipo destacando la importancia de mantener alta la calidad del trabajo en el doblaje de voz para no perder la credibilidad de los espectadores. En el presente, las grabaciones a distancia son un recurso que cada vez más utilizado por actores y actrices, funcionando de manera efectiva sin perder calidad. Con esto, el proceso de *casting* también se ha transformado volviéndose también a distancia, donde los actores envían su *demo* de voz en lugar de reunirse presencialmente en el estudio donde las y los trabajadores deben estar pendientes de manera permanente al llamado del estudio. De igual forma, para darse a conocer con los consumidores, los actores y actrices han participado en convenciones, dan clases y, en la actualidad, utilizan las redes sociales (virtuales) como medio para ser reconocidos y vincularse con las empresas.

Los actores reconocen a la IA como una posible amenaza para su trabajo, ya que aun cuando este recurso tecnológico sea utilizado por las industrias culturales para minimizar costos, el producto no tendrá la calidad que sólo el doblaje de voz profesional le puede otorgar a estas mercancías simbólicas. Asimismo, la contratación de los *star-talent*, y de igual forma los *influencers*, son parte de la competencia laboral vigente, cabe mencionar que la competitividad laboral puede considerarse desleal por el marketing que puede generar que da como resultado ser una cualidad determinante para ser considerado para el doblaje de voz y no necesariamente ser profesional de la actuación, y de igual forma, tiene una amplia posibilidad de negociar la remuneración de su trabajo a comparación con los actores y actrices que están especializados, aunque hay excepciones de *start-talent* que han logrado llegar al gusto del público y de la industria doblaje de voz. Y en pocos casos, los actores y actrices consolidados pueden negociar la remuneración de su trabajo, los motivos para tener esta posibilidad, es por la calidad de su trabajo y la trayectoria de su vida profesional porque generan en el consumidor afinidad por algún personaje o historia, por lo tanto, el actor o actriz será solicitada por los consumidores o por el mismo cliente.

Por otra parte, la competencia de la industria de doblaje de voz mexicana se ve opacada en costos por la industria fuera del país, los actores y actrices mexicanos han preparado profesionalmente a los actores hispanohablantes con el acento neutro y las técnicas de actuación dando clases para especializarse, pero las empresas que se localizan fuera del país han bajado los costos y esto ha llegado a generar un descontento, aunque la industria de doblaje de voz mexicana fue precursora, existe incertidumbre en la permanencia y reconocimiento a nivel calidad y profesionalización. Se puede señalar, que para el éxito de las industrias de doblaje de voz está determinada por la selección que realiza el cliente, el cual elegirá la empresa que estará a cargo de realizar el doblaje de voz. Aunque también, en menor grado, depende del gusto del consumidor genere la notoriedad de la empresa o actores que participen en el proyecto audiovisual. Para la selección de los perfiles de los trabajadores, depende en mayor medida del cliente y en menor medida lo decide la empresa o distribuidora. Para caracterizar lo anteriormente mencionado se puede observar en la figura 16, se alude la competencia laboral en la cual está inmersa la industria de doblaje de voz y sus trabajadores.

Figura 16

Competencia laboral en el mercado de trabajo de la industria de doblaje de voz.



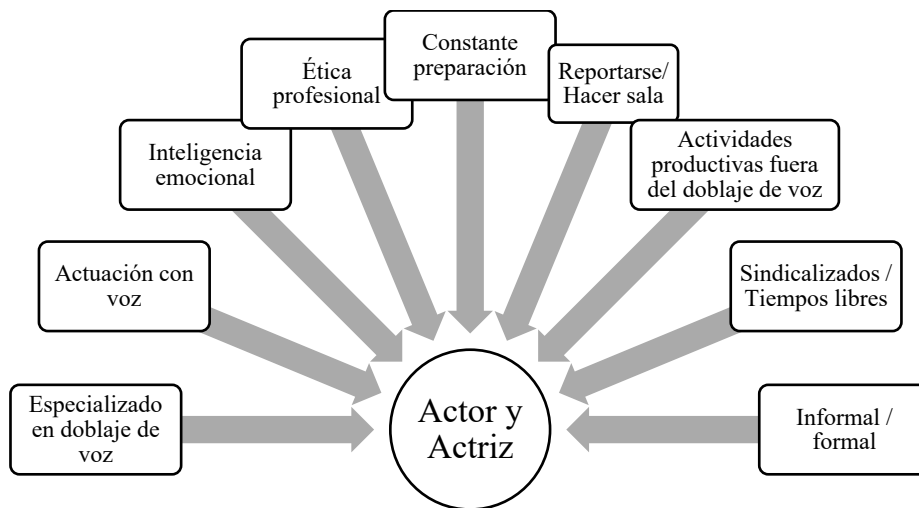
Nota: Elaboración propia. En la figura se coloca al cliente y empresas en medio por que son quienes deciden con quien trabajaran. Cabe mencionar, que el cliente tiene mayor peso en la decisión. Información retomada de las entrevistas realizadas.

Respecto a sus condiciones de trabajo, estos no tienen un contrato fijo y los pagos varían de acuerdo con perfiles de actores. El pago de un actor de doblaje puede variar según el proyecto, el actor en cuestión y su pertenencia a un sindicato. Se establecen tarifas por tiempo de intervención o por proyecto. El sentido del trabajo de muchos actores y actrices de doblaje es convertirse en estelares y directores, pues hay más recompensa económica y distinción en ello. La base para conseguir tal fin es una preparación profesional en actuación antes de ingresar al doblaje, pues no existen los "actores de doblaje" sino actores especializados en doblaje de voz, reconociendo que la identidad profesional de esta actividad reside en la formación actoral de prestigio. Aunque los actores reconocen que pueden existir rumores sobre el favoritismo y grupos de control, los testimonios coinciden en la centralidad de demostrar su capacidad por sí mismos, junto al estudio con maestros reconocidos y demostrar ser emprendedor para construir y abrirse oportunidades.

Para los actores la clave es ser constante y estar dispuesto a trabajar duro, en la figura 17 se muestran las características que se espera y que en algún caso cumple un actor y actriz. Cabe resaltar, que *hacer sala/reportarse* es importante para los A-JIF para integrarse a la bolsa de trabajo y para mantenerse vigentes recurren a realizar actividades fuera del doblaje de voz como las presentaciones en convenciones o, también, utilizar las redes sociales, etc.

Figura 17

Características del actor y actriz.



Nota: Elaboración propia. Se espera que los actores cumplan con las siguientes características.

Los actores se caracterizan por estar sindicalizados o no “tiempos libres”, lo que resulta, que pueden estar en una condición de trabajo informal, dependiendo el caso. Por lo tanto, los actores pueden estar en una situación formal por el contrato mercantil en el cual el cliente y la empresa se protegen, consecuentemente, los actores dan sucesión de derechos de su voz y de confidencialidad sobre el proyecto en el cual trabajaran, pero los actores se encuentran en la informalidad, solo si no son parte de un sindicato, y, por lo tanto, los coloca en una situación de precarización de sus condiciones de trabajo y hay una nula protección de su retribución salarial. A sí mismo, los trabajadores de doblaje de voz se pueden encontrar en una incertidumbre constante que los vulnera emocionalmente por no tener estabilidad económica. Las afecciones por la salud por lo descrito previamente puede ser una veta por explorar en futuros proyectos en el sector.

El proceso de trabajo ampliado no se reduce solamente a la relación productiva en el estudio de grabación, sino este se extiende a otros ámbitos más cercanos al mundo del consumo como en la interacción con seguidores y *fandom* a través de diversos eventos y redes sociales. Su objetivo es mantenerse vigentes en el gusto de los consumidores y agradecer el apoyo recibido por parte de estos. Distintos actores reconocidos se han alejado del doblaje y la dirección debido al agotamiento, pero siguen participando en eventos públicos como conferencias y firmas de autógrafos, inclusive algunos siguen haciendo doblaje de manera remota en cabinas de sonido construidas en sus propios hogares o, también, directamente en la empresa.

Los actores de doblaje de voz consideran su actividad productiva como altamente gratificante, significándola como un trabajo que requiere paciencia, esfuerzo, preparación actuarial profesional con reconocidos docentes e instituciones. Debido a que la actividad está fundamentalmente dirigida al consumo y al ocio, es común que también sea vista desde un enfoque divertido, de entretenimiento y distractora principalmente para los jóvenes, sin embargo, en la práctica es un trabajo en el cual es necesario mantener siempre una postura de respeto, reconocimiento de las jerarquías y distinciones (como respeto al director y actores de renombre), así como dominio subjetivo llamado inteligencia emocional que se traduce en paciencia por aceptar las condiciones de la industria cultural en espera del gran llamado. No atender tales exigencias conduciría al fracaso.

El trabajar y estudiar con profesores reconocidos de esta profesión también es muy ameno. Tanto en el ámbito productivo como en el educativo, se construyen y reproducen las relaciones sociales de reconocimiento, clasificación y distinción entre actores y estudiantes, así como su valoración hacia los fans y los consumidores. Distintas actrices y actores en cuanto a su proyecto a mediano plazo se visualizan dando clases, experimentando crecimiento laboral y consolidándose como profesoras y profesores. Hacia largo plazo, en 10 años los actores esperan estar más involucrados en el medio y ser altamente reconocidos en la industria de doblaje de voz, dirigiendo y creando sus propias series animadas. Los jóvenes esperan tener un trabajo más consolidado en el doblaje en el mediano plazo, consideran que tener un papel protagónico podría encauzarlos a tal fin. Para ellos, este trabajo es una

actividad central en su vida que alimenta su prosperidad y crecimiento personal. Para los actores de doblaje consolidados, el esfuerzo y preparación de nuevas generaciones de actores les resulta emocionante, pues ven en los jóvenes las experiencias incorporadas en ellos a manera de nuevas promesas que tanto retoman los insumos de sus profesores como su propio aporte con base en su talento y estilo de doblaje.

La mayoría de los entrevistados mencionaron que, en su decisión de formarse profesionalmente como actores especializados, inicialmente fueron apasionados consumidores de estos medios culturales, reconociendo la importancia que tiene la voz en el producto y que su calidad se construye con base en la interpretación profesional de la actuación. Es condición necesaria para trabajar y mantenerse en el medio ser perseverante, construir una red de contactos y estar abierto a diferentes tipos de personajes a interpretar, así como manejar un amplio capital cultural, lenguas extranjeras y capacidad para interpretar contextos simbólicos ajenos al propio.

El ANDA es el principal gremio que representa a los actores especializados en doblaje. Su afiliación a este de acuerdo con testimonios ha traído mayor estabilidad laboral en la búsqueda, permanencia y consolidación en el medio. Los principales beneficios son la seguridad social, el pago de los empleadores y la bolsa de trabajo. Hacer *fandub* (doblaje de voz no profesional) puede ser un trampolín para entrar en esta industria cultural, pero la permanencia en este medio y su consolidación en él dependen importantemente de tener una formación en actuación profesional con maestros y escuelas distinguidas. Estar consolidado significa recibir constantes llamados de trabajo, tener papeles protagónicos, estar activo en el gremio y ser reconocido tanto por otros actores, directores, consumidores y *fandom*.

Los trabajadores entrevistados mencionan que actualmente están buscando nuevas oportunidades para laborar como actores y actrices de doblaje de voz en producciones locales y extranjeras, así como en otros productos visuales como videojuegos, series y animación. Una de las características virtuosas que los trabajadores otorgan a su actividad es la capacidad de creación que pueden dar a través de su trabajo actoral al dar vida a personajes diversos de los medios visuales, emocionando e interesando al público consumidor.

La configuración de las identidades profesionales de los actores de doblaje de voz mexicano

Como se he revisado en la investigación la evolución de la industria de doblaje de voz y de los actores ha sido primordial para el éxito de este sector. En lo largo de las entrevistas se hacia la referencia a la metáfora de *Mineros de la actuación* porque en los inicios de la industria no eran reconocidos públicamente por su labor por parte de los consumidores, en el testimonio de A4-C, resalta el porqué de la metáfora:

Los topes o los mineros del doblaje. Ajá. Digo, los mineros de la actuación, porque vivíamos metidos en la oscuridad. Nadie nos conocía. Claro, había un [actores reconocidos públicamente], también hizo mucho doblaje. Había mucha gente que son muy populares en televisión, pero no sabías que estaban ahí. ¿Por qué? Porque ves al personaje, no ves al actor de la voz.

(A4-C)

Los actores de doblaje de voz son conscientes de que su trabajo no es reconocido por la industria cultural, aunque actualmente, los consumidores dan notoriedad al trabajo de los actores gracias a la recopilación que existe de su labor en redes sociales o en los proyectos en el cual han trabajado. Otra manera en la que se identifican es como los *Heroicos Mineros del Arte*, esto es mencionado por Nájjar (2007) a causa de las condiciones de trabajo a las que están sujetas, las siguientes estrofas son extracto del cántico creado por los trabajadores de doblaje de voz, ilustrando su realidad laboral:

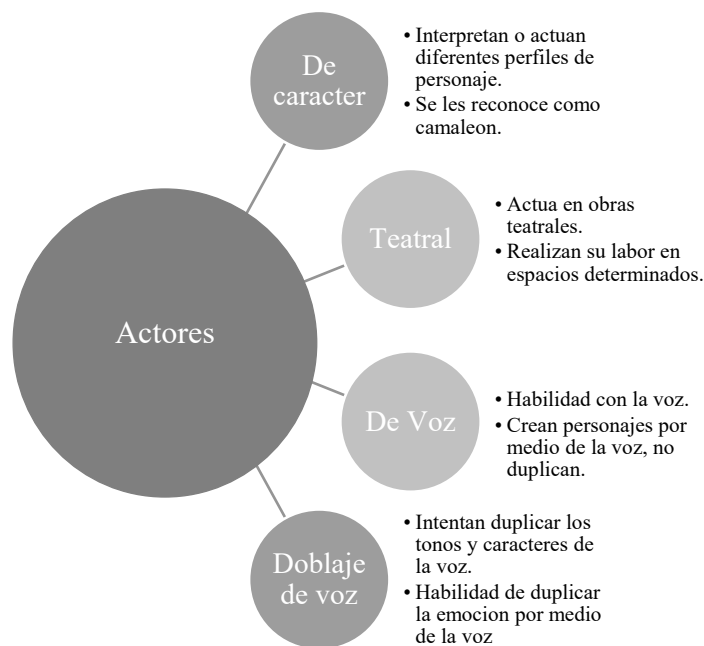
Heroicos mineros del arte [...]
Angustias, carencias, ayunos...Tus deudas esperan inquietas [...]
heroico minero del arte.
No hay jubilación [...]
Sólo explotación [...]
Heroico minero del arte...
Tu nombre no está en los repartos.
Anónimo naces y mueres,

por ser... por ser,
heroico minero del arte. [...]
Ya no hay dignidad. [...]
Hay mediocridad. [...]
Heroicos mineros del arte...
Sin miedo a tensiones ni a infarto.
Sus vidas ofrendan, tan sólo
por ser...por ser,
¡Heroicos mineros del arte! (Nájar, 2007, p. 500)

Cabe mencionar, que la canción antes citada se encuentra en el libro *El doblaje de voz* de Salvador Nájar (2007) actor pionero del doblaje de voz, la canción completa se encuentra en el libro antes mencionado. Los actores de doblaje de voz se reconocen como un gremio por el vínculo que tienen con la profesión artística, el núcleo de esto es ser actor o actriz de formación y se especializan en doblaje de voz, la figura 18 se muestra los diferentes perfiles identitarios de la profesión de los actores.

Figura 18

Diferentes perfiles identitarios de la profesión de los actores.



Nota: Elaboración propia.

En el caso del doblaje de voz las identidades profesionales se pueden explicar por las coyunturas sociales, tecnológicas, generacionales, ideológicas, políticas y culturales. Las identidades de trabajo ampliadas se construyen por las diferentes esferas sociales, actividad económica en la que se desarrollan y las experiencias del mundo laboral, por lo tanto, la identidad profesional se construye por lógicas cognitivas, emocionales, estéticos y morales. Por consiguiente, está asociada a la generalización, que es reconocerse, vincularse y pertenecer a un grupo o gremio que en este caso son los actores; pero también se construyen por medio de la diferenciación que se refiere a la especialización en la cual permanecen y también pertenecen, para este caso los actores de doblaje de voz.

La identidad profesional de los actores de doblaje de voz se construye y reconstruyen constantemente en el cual se identifican mutuamente en el ámbito de trabajo y las implicaciones que se tienen en su labor. Por lo tanto, tienden a vincularse con las relaciones laborales fomentadas: por la institución educativa que los forma y especializa; las empresas que los contrata y la industria que los contempla como parte de la línea de trabajo previo antes del ensamble final.

Para las identidades profesionales se reconocieron las siguientes identificaciones:

- **Mineros de la actuación:** Son los actores considerados como la *vieja escuela* vivieron la época de oro del doblaje de voz y son los precursores en México están o no vigentes en la formación de las nuevas generaciones. Se mantienen laborando en pocos proyectos o completamente nulas sus participaciones, esto pasa por que no cumplen con las exigencias actuales de la industria. Mantienen un bajo perfil a la vista del consumidor, pero se reconocen así mismo como parte del gremio de actores.
- **Actores de la voz:** Son los actores que son la primera voz del personaje y lo crean desde cero (le dan personalidad). Aunque también pueden realizar la labor de doblaje de voz.
- **Actores de doblaje de voz:** Son los actores que duplican la voz y características de tonos vocales del personaje al que se le suplantarán la voz, replica las emociones que transmite el personaje, en algunos casos, puede mejorar la actuación del personaje solo

utilizando la voz y da como resultado la atracción requerida para el gusto de la audiencia. Mencionare algunas subcategorías de identificación de este sector:

- Actores novatos: Son los actores que están iniciando a ejercer la profesión, pueden variar las edades, por lo tanto, personas en la infancia a mediana edad. Lo que determina ser novato es que no cuente con experiencia trabajando en doblaje. Para ingresar al mercado de trabajo tienen que *hacer sala o reportarse* y tendrán que esperar para tener la oportunidad de debutar. Y al mismo tiempo está siendo capacitado sin ninguna remuneración económica.
- Actores de ambientes: Son los actores que realizan las voces de fondo de alguna escena específica, en esta dimensión los actores pueden debutar, aunque sea mínima la remuneración, generan experiencia en el doblaje de voz.
- Actores nueva generación: Son los actores herederos del legado de la industria del doblaje de voz, tienen más conocimiento en el uso de las nuevas tecnologías y las tendencias del consumidor. También se caracterizan por que ya cuentan con el conocimiento de las actividades productivas de esta industria por que sus padres o abuelos se dedican a este medio.
- Actores de narración: Son los actores que narran algún documental, audiolibros, etc. Se caracterizan por tener habilidades de escucha activa y que por medio de la voz caracterizan al personaje y el contexto que están narrando.
- Actores de publicidad/ comerciales: Son actores que se dedican a doblar o dar voz a alguna publicidad de los interludios de la televisión, cine, etc.
- Actores bilingües: Son los actores que tienen la habilidad de hacer doblaje de voz en diferentes idiomas.
- Actores cantores: Son los actores de doblaje de voz que también pueden replicar las canciones de los productos audiovisuales. Esta habilidad es atractiva para la industria.
- Actores de doblaje reyes de las convenciones: Son los actores que se presentan ante un público porque son reconocidos por los consumidores por los personajes interpretados y por las trayectorias laborales. A diferencia de los *mineros de la*

actuación, los reyes de las convenciones aprovechan las convenciones para contar sus anécdotas laborales y hacer promoción de las producciones en las que ha o está participando.

- Actores de doblaje directores: Son los actores que dirigen el doblaje y supervisan el trabajo de los actores e ingenieros. Para ser considerado un director, no está determinado por la edad, se considera a los actores que muestren las habilidades y técnicas para realizar doblaje, de muestren liderazgo y confianza; reconocen las implicaciones que conlleva las relaciones laborales y sociales con los trabajadores del gremio. En el momento de realizar el proceso de trabajo los empleados se dirigen a ellos con el pronombre de señor o señora, donde se denota la posición jerárquica en el proceso trabajo.
- Actores vetados: Son los actores que por algunas dificultades y desacuerdos han sido vetados de la industria en tanto por las empresas o el gremio de actores.
- Actores de doblaje mentores: Son los actores que aparte de realizar su labor, también forma a las nuevas generaciones de trabajadores, y de igual forma, pueden ser los actores que promueven a sus alumnos más destacados y puedan debutar en la industria, sin necesidad de *hacer sala/reportarse*.
- Actores de doblaje *influencers*: Son los actores que utilizan las redes sociales (virtuales) para dar a conocer su vida profesional y personal, esto les ayuda a perfilarse en la industria y sea considerado en el mercado de trabajo. También, pueden generar ganancias monetarias por el uso de las redes sociales como Facebook o YouTube.

Los siguientes perfiles que se identificaron no son parte del gremio de actores, pero están inmersos en la industria del doblaje de voz:

- Locutores de radio: Son locutores que trabajan en el radio o la televisión, pero son perfiles que también son considerados para los proyectos de la industria de doblaje de voz.
- *Start-talent/influencers*: Son personas que se dedican a la vida pública, por el reconocimiento del público y la industria del entretenimiento, también son

considerados para trabajar en proyectos de doblaje de voz, aunque no estén especializados en este sector.

- *Fandub*: Son personas que realizan doblaje de voz amateur, aunque puede ser nulo la integración en los proyectos de doblaje.

La configuración sociotécnica de la industria del doblaje de voz

Para la industria de doblaje de voz se puede mencionar la configuración sociotécnica que se construye por la composición relacional de los elementos sociales y técnicos. El proceso de trabajo se relaciona con el modelo Toyotista, puesto que inserta elementos de control y calidad para su producción, sin embargo, al ser un sector de servicios está compuesto por elementos estéticos, emotivos, cognitivos, ideológicos y culturales. De igual forma se consideran elementos de la Manufactura Esbelta, en la razón de que los directores del doblaje de voz utilizan un sistema gerencial *Hoshin Kanri* porque el proceso de trabajo se sustenta en el ciclo PHVA (Planear-Hacer-Verificar-Actuar) y, de igual forma, en el método de VSM⁴⁴ (Mapeo de Flujo de Valor) que busca resultados en la observación y control del flujo de trabajo durante la creación del servicio o producto audiovisual esperando que el resultado sea del agrado del cliente o consumidor. La inserción de sujetos como los clientes y la audiencia (consumidores) complejizan dicho proceso productivo de la forma en que se ha descrito.

En primera parte, los trabajadores deben de cumplir un perfil de formación, en este caso, actores, pero para el mercado de trabajo no siempre se cumple este criterio, y se construye con otras valoraciones objetivas y subjetivas con lógicas mercantiles, por ejemplo, asegurar que la persona contratada de seguridad de lograr vender el producto por el reconocimiento que este puede generar al producto o la empresa, aunque no este profesionalizado en doblaje de voz el trabajador. Ante esto, los profesionales en actuación en doblaje de voz han buscado mantenerse en esa lógica mercantil para competir con los diferentes sujetos laborales.

⁴⁴ Value Stream Mapping.

En segunda parte, la lógica de organización de la industria está regida en la idea que los actores de doblaje son *freelancers* pero hay contradicción en la ejecución, los actores y actrices tienen que estar disponibles a las dinámicas de la organización y a la remuneración que la industria le puede ofrecer. Hay pocos casos que pueden negociar estas dinámicas, pero en su mayoría no es posible. También si al cliente no le agrada el producto audiovisual final, se le solicita al actor volver hacer los cambios de voz “*retake*”⁴⁵, pero sin remuneración alguna, se le solicita al trabajador ser eficiente para reducir costos exigiendo calidad y mejora en los tiempos de entrega del producto.

Por consiguiente, el uso de los conocimientos es indispensable para los trabajadores de esta industria, como en el uso de las tecnologías y si es necesario adaptar su hogar para que sea su zona de trabajo, las cabinas en algunos casos son necesarios para realizar su trabajo y evitar la movilidad a grandes distancias y poder cumplir con las exigencias de la producción, por lo tanto, el trabajador debe de invertir en sus propias herramientas de trabajo.

Para finalizar, las relaciones laborales que se generan durante la formación profesional y durante la permanencia de la industria son necesarias para la socialización de los sujetos laborales que quieren ser considerados en los proyectos. La forma de organización del trabajo está determinada por la supervisión de los directores de doblaje de voz que gestionan los tiempos de trabajo y el control subjetivo de los trabajadores; de igual forma, los tiempos y ritmos de ensamble del producto audiovisual; en algunos casos, el cliente permite que el director determine las normas de reclutamiento.

Para concluir, el doblaje ha evolucionado hacia una mayor profesionalización y reconocimiento social por parte de empresas, trabajadores y público en general. Esta actividad productiva busca consolidarse a través de preparación actoral profesional, formación de actores de élite y una industria cultural más eficiente, y de calidad internacional. Las escuelas de doblaje en México están en un proceso de consolidación profesional en alianza con empresas y comunidades de actores. Sin embargo, el futuro de la industria

⁴⁵ Retake se refiere a hacer la toma de nuevo, en el doblaje de voz es regrabar la frase o diálogo porque no cumple con los estándares esperado.

dependerá importantemente tanto de la calidad de la profesionalización de sus trabajadores y actores especializados en doblaje de voz, véase el Apéndice C para entender la visión de los jóvenes sobre su futuro laboral, como en la mejora de sus condiciones de trabajo, ingresos dignos, respeto a sus derechos laborales y libertad de representación sindical.

Referencias

- Adorno, T. W. (2008). Resumen sobre la industria cultural. En T. Adorno, & J. Trad: Navarro Pérez (Eds.), *Crítica de la Cultura y Sociedad I* (pp. 295-302). S.L.: Ediciones Akal.
- Aglietta, M. (1991). Las transformaciones del proceso de trabajo. En M. Aglietta (Eds.), *Regulación y Crisis del capitalismo. La experiencia de los Estados Unidos* (pp. 88-107). Siglo XXI.
- Almenar, A., y Muscolino, A. (2010). *El doblaje en venezuela*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Andrés Bello].
- Álvarez, D. (2012). El toyotismo como sistema de flexibilización de la fuerza de trabajo. Una mirada desde la construcción de productividad en los sujetos trabajadores de la fábrica japonesa (1994-2005). *Si somos Americanos. Revista de Estudios Transfronterizos*, 12 (2). 181-201.
- ANDA, C. E. (23 de Marzo de 2021). *Twitter*. Obtenido de Twitter:
<https://twitter.com/andactores/status/1374437481324552192/photo/1>
- Arrieta, M. (2016). *Aplicación de las leyes que regulan la actividad del doblaje de voces en Argentina. Escasa Multiplicidad de profesionales que ejercen esta tarea*. [Tesis de Licenciatura Universidad Juan Agustín Maza].
- Baltar, F., y Gorjup, M. T. (2012). Muestreo mixto online: Una aplicación en poblaciones ocultas. *Intangible Capital*, 28(1), 123-149. <http://dx.doi.org/10.3926/ic.294>
- Bulloni, M., Del Bono, A., Vocos, F., Cabrera, N., y Borroni, C. (2021). *Impacto de la pandemia de la COVID-19 en el sector audiovisual y del espectáculo en vivo en las Américas. Un estudio en ocho países*. UMET; global union.
- Castelo, J., y Leon, K. (2021). Importancia de la Manufactura Esbelta en la disminución de costos de producción en las empresas. *RECIMUNDO Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 5 (1), 380-386.

- Castillo, A. (2001). *Ambigüedad y decisión: una revisión a la teoría de las anarquías organizadas*. Obtenido de CIDE: <http://hdl.handle.net/11651/3630>
- Castillo, A., y Ratto, N. (2018). *Teorías del proceso de trabajo. Una revisión de su desarrollo y de las nociones de control y resistencia. Documento de Trabajo No.11*. Chile: CIPSTRA.
- Castro, R. (1996). En busca del significado: supuestos, alcances y limitaciones del análisis cualitativo. En I. Szasz, S. Lerner, & A. Amuchástegui (Eds.), *Para comprender la subjetividad. Investigación cualitativa en salud reproductiva y sexualidad*. (pp. 57-85). México: El colegio de México.
- De la Garza , E. (2016). *Los estudios Laborales en América Latina. Orígenes, desarrollo y perspectivas*. México: Antrhopos -UAM-I.
- De la Garza , E. (2018). Estructura, subjetividad y acción. En E. De la Garza (Ed.), *La metodología configuracionista para la investigación* (pp. 173-199). México: gedisa editorial.
- De la Garza Toledo, E. (2000). *Sindicatos*. Obtenido de SOTRAEM: <https://sotraem.izt.uam.mx/wp-content/uploads/2022/10/sindicatos.pdf>
- De la Garza, E. (2001). La Epistemología Crítica y el Concepto de Configuración: Alternativas a la estructura y función estándar de la Teoría. *Revista Mexicana de Sociología*, 63 (1), 109-127. <https://doi.org/10.2307/3541203>
- De la Garza, E. (2001). Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo. En E. De la Garza Toledo, & J. C. Neffa (Eds.), *El Futuro del Trabajo. El trabajo del futuro* (pp. 11-31). CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- De la Garza Toledo, E. (2009). ¿Qué es el Trabajo no Clásico? *Clacso*, 1-44.
- De la Garza, E. (2009). Hacia un concepto ampliado de trabajo. En J. C. Neffa, E. d. Garza Toledo, & L. Muñiz Terra (Eds.), *Trabajo, Empleo, Calificaciones profesionales*,

Relaciones de Trabajo e identidades laborales (pp. 111-140). Buenos Aires: CAICYT CLACSO.

De la Garza, E. (2011). Trabajo A-típico, ¿identidad o fragmentación?: alternativas de análisis. En E. Pacheco, E. De la Garza, & L. Reygadas (Eds.), *Trabajos atípico y precarización del empleo* (pp. 49-80). México: El colegio de México.

De la Garza, E. (2018). El concepto de configuración. En E. De la Garza (Ed.), *La metodología configuracionista para la investigación* (pp. 211-246). México: gedisa editorial.

Díaz-Bravo, L., Torruco-García, U., Martínez-Hernández, M., y Varela-Ruiz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en Educación Médica*, 2(7), 162-167.

Donati, P. (1993). Pensamiento sociológico y cambio social: Hacia una teoría relacional. *RIES: Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, (63), 29-51. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.63.29>

Dubar, C. (2002). Dinámicas Históricas de las formas identitarias. En C. Dubar (Ed.), *La Crisis de las Identidades* (pp. 23-69). Barcelona: Edicions Bellaterra.

Dubar, C. (2002). La Crisis de las identidades profesionales. En C. Dubar, *La Crisis de las Identidades* (págs. 113-149). Barcelona: Edicions Bellaterra.

Echeverría, B. (2001). La dimensión cultural de la vida social. En B. Echeverría (Ed.), *Definición de la cultura* (pp. 15-41). México: Fondo de Cultura Económica.

Echeverría, B. (2001). La producción como realización. En B. Echeverría (Ed.), *Definición de la cultura* (pp. 43-69). México: Fondo de Cultura Económica.

Fusaro, D. (2018). *Antonio Gramsci. La pasión de estar en el mundo*. (Ferrante, M., Trad.). Madrid-España: Siglo XXI.

- García, N. (2006). La nueva escena sociocultural. En N. García Canclini, & E. Piedras Feria (Eds.), *Las industrias culturales y el desarrollo de México* (pp. 9-44). México: Siglo XXI;FLACSO.
- García, N., y Piedras, E. (2006). *Las industrias culturales y el desarrollo de México*. México: Siglo XXI; FLACSO.
- Garfias Frías, J. (2020). De Industrias culturales a industrias creativas. En J. Á. Garfias, & D. Cuenca (Eds.), *Industrias Creativas y Procesos de Transmediación. Streaming, videojuegos y cultura visual* (pp. 15-27). México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Geertz, C. (2003). Descripción densa: hacia una teoría interpretativa de la cultura . En C. Geertz (Eds.), *La interpretación de las culturas* (pp. 19-40). España: Gedisa.
- Giménez, G. (2007). Cultura e Identidades. En G. Giménez (Eds.), *Estudios sobre la cultura y las identidades sociales* (pp. 53-91). México: INTERSECCIONES.
- Gonzales, J. (2020). *Doblaje de voz para hispanoamérica: El caso peruano*. [Tesis de Licenciatura Universidad de Lima]
- Gracia, E., Ramos, J., y Moliner, C. (2014). El Trabajo Emocional desde una perspectiva clarificadora tras treinta años de investigación. *Universitas Psychologica*, 13(4), 1517-1529. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY13-4.tepc>
- Gundermann, H. (2013). El método de los estudios de caso. En M. Tarrés (Ed.), *Observar, Escuchar y Comprender. Sobre la tradición cualitativa en la investigación social*. (pp. 231-264). México: FLACSO México.
- Gutiérrez, S. (2011). Estética y emociones. Su análisis desde una perspectiva retórica-argumentativa. En J. Vilar, & R. Alvarado (Eds.), *Comunicación, lenguaje y cultura. Intersecciones con la estética*. (pp. 47-90). México: Universidad Autónoma Metropolitana.

- Ibarra-Balderas, V., y Ballesteros-Medina, L. (2017). Manufactura Esbelta. *Ciencia Tecnológica*, (53) 54-58.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. (17 de Noviembre de 2022). *Cuenta Satélite de la Cultura de México, 2021*. Obtenido de Comunicado de prensa NÚM.661/22:<https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/CS C/CSC2021.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. (México). (2023). *Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte, México SCIAN 2023*. México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. (2018). *Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte, México SCIAN 2018*. México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. (1999). *El ABC de las estadísticas de cultura*. México: Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática.
- Jara, M. (2017). El método de las 5S: su aplicación. *RES NON VERBA*, 7(1) 167-179.
- Kirpal, S. (2006). Identidades laborales en perspectivas comparativas: el papel de las variables contextuales nacionales y sectoriales. *Revista Europea de Formación Profesional*, (39), 23-49.
- Lazzarato, M., y Negri, A. (2006). Trabajo immaterial y subjetividad. En D. Corbeira(Ed.), *Brumaria. Arte, máquinas, trabajo inmaterial* (pp. 45-55). Madrid: Brumaria A.C.
- Lebrún, A. (2014). Industrias culturales, creativas y de contenido. *CONSENSUS*, 45-57.
- López, W. (2013). El estudio de casos: una vertiente para la investigación educativa. *Educere, La Revista Venezolana de Educación*, 17(56), 139-144.

- Maigret, É. (2005). De las profesiones a las lógicas de producción. En É. Maigret (Ed.), *Sociología de la comunicación y de los medios*. (pp. 299-329). Bogotá: Fondo de Cultura Económica.
- Maigret, É. (2005). La escuela de Frankfurt y la teoría de la cultura de masas. En É. Maigret (Ed.), *Sociología de la comunicación y de los medios*. (pp. 107-121). Bogotá: Fondo de Cultura Económica.
- Márquez, P. (2017). Estereotipos de género en cuentos infantiles tradicionales. *IX Congreso virtual sobre historia de las mujeres*, 461-490.
- Martín-Crespo, M. C., y Salamanca, A. (2007). El muestreo en la investigación cualitativa. *Nure Investigación*, (27), 1-4.
- Marx, K. (2008). Proceso de trabajo y proceso de valorización. En K. Marx (Ed.), *El capital Tomo I* (pp. 215-240). México: Siglo XXI editores.
- Merlino, A., Arroyo, M., Baer, A., Beltramino, F., Cisneros Puebla, C. A., Lía Kornblit, A., . . . Vieytes, R. (2009). *Investigación Cualitativa en Ciencias Sociales*. Buenos Aires: CENGAGE Learning.
- Monje, C. (2011). *El proceso de la investigación cuantitativa y cualitativa*. Neiva: Universidad Surcolombiana. Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. Programa de Comunicación Social y Periodismo.
- Moreno-Hurtado, M. A., Torres-Arévalo, N., Martínez-Patiño, K. V., Martínez-Beltrán, K. G., y Vesga-Rodríguez, J. J. (2018). Identidad Laboral: Análisis del concepto en el contexto actual del mundo del trabajo. *Salud y Administración*, 5(14), 59-67.
- Murillo, J., y Martínez, C. (2010). *Investigación etnográfica*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Nájar, S. (2007). *El doblaje de Voz. Orígenes, personajes y empresas en México*. Obtenido de Salvador Najjar: <https://salvadornajar.com/>

- Nateras, M. (2009). Reseña de "Crítica de la razón instrumental" de Max Horkheimer. *Espacios Públicos*, 12 (24), 237-240.
- Nieto Calleja, R. (2017). Trabajos emocionales y labores afectivas. *ALTERIDADES*, 27(53), 35-46.
- Núñez, M. (2012). Una aproximación desde la sociología fenomenológica de Alfred Shutz a las transformaciones de la experiencia de la alteridad en las sociedades contemporáneas. *Sociológica*, 27 (75), 49-67.
- Pantaleón, A. (2002). *El doblaje en México el arte de ser otro*. México: [Tesis de licenciatura] UNAM.
- Perez, K. (14 de 08 de 2024). *Universidades de México*. Obtenido de <https://universidadesdemexico.mx/noticias/que-estudiar-para-ser-actor-de-doblaje>
- Piedras, E. (2006). Crecimiento y desarrollo económicos basados en la cultura. En N. García Canclini, & E. Piedras Feria (Eds.), *Las industrias culturales y el desarrollo de México* (pp. 45-86). México: Siglo XXI;FLACSO.
- Ponce, A. (4 de junio de 2013). Enrique Lizalde y la lucha del Sindicato de Actores Independientes. *Proceso*.
- Quecedo, R., y Castaño, C. (2002). Introducción a la metodología de investigación cualitativa. *Revista de Psicodidáctica*, (14), 5-39.
- Restrepo, E. (2016). *Etnografía: alcances, técnicas y éticas*. Bogotá: Envió Editores.
- Reyes, V., y Piedra, A. (2018). *La cultura organizacional: miradas desde el enfoque sociológico*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Reynoso, C. (1992). Trabajadores Actores y Músicos . En C. Reynoso Castillo (Ed.), *Los Regímenes laborales especiales* (pp. 61-86). México: Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco .
- Ritzer, G. (1994). Alfred Schutz. En G. Ritzer, & M. T. (Casado Rodríguez, Trad.), *Teoría Sociológica Clásica* (pp. 363-392). Madrid: McGRAW-HILL.

- Ritzer, G. (2004). El mundo mágico del consumo: la transformación de la nada en algo. En Á. Nebbia, y M. Mora (Eds.), *Análisis social e Identidades* (pp. 23-52). México: Universidad Autónoma Metropolitana; Plaza y Valdés Editores.
- Ritzer, G. (2006). Alfred Schutz. En G. Ritzer (Ed.), *Teoría Sociológica Clásica* (pp. 499-526). México: McGrawHill.
- Rojas, K. (2017). *El arte de la voz: importancia de los actores de doblaje dentro de la industria cinematográfica, radiofónica y televisiva actual en México*. [Tesis de Licenciatura Facultad de Estudios Superiores Aragón, UNAM].
- Sáez, F., y Vallejos-Romero, A. (2017). Alcances Metodológicos para el estudio del mundo de la vida diaria, desde la propuesta de Alfred Schutz. *ALPHA*, (45), 333-342.
- Sandoval, C. (2002). *Investigación cualitativa*. Bogotá: ARFO Editores e Impresores.
- Schutz, A. (1993). *La construcción significativa del mundo social. Introducción a la sociología comprensiva*. México-Barcelona: Ediciones Paidós.
- Secretaría de Gobernación. (2021). *Decreto por el que se reforma el artículo 8º de la Ley Federal de Cinematografía*. México: Diario Oficial de la Federación.
- Stake, R. E. (1999). *Investigación con estudio de casos*. Madrid: Morata.
- Suprema Corte de Justicia y Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM. (2009). *I. Los Sindicatos en México*. Obtenido de Acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3345/4.pdf>
- Tamayo, S., y Wildner, K. (2005). Espacio e identidad. En S. Tamayo, y K. Wildner (Eds.), *Identidades Urbanas* (pp. 11-34). México: Cultura Universitaria |85| Serie de Ensayo Universidad Autónoma.
- Touraine, A. (1978). La identidad social y los movimientos sociales. En A. Touraine (Ed.), *Introducción a la sociología* (pp. 242-284). Barcelona: Editorial Ariel.

- Universidad Nacional Autónoma de México*. (22 de Marzo de 2006). Obtenido de Administración II: <http://fcasua.contad.unam.mx/2006/1230/docs/unidad1.pdf>
- Vela, F. (2013). Un acto metodológico básico de la investigación social: la entrevista cualitativa. En M. L. Tarrés (Ed.), *Observar, Escuchar y Comprender. Sobre la tradición cualitativa en la investigación social* (pp. 63-92). México: FLACSO México.
- Vergara, A. (2021). *Creatividad como impulso para el Desarrollo Sostenible*. Obtenido de UNESCO México en Diario de Ruta: https://es.unesco.org/sites/default/files/diario_de_ruta_3_final_1.pdf
- Vidal, F. (2021). La nación de Televisa: historia de la expansión del monopolio en provincia. *Revista Panamericana de Comunicación.*, 52-61.
- Viloria, E. (28 de Junio de 2020). *Doblaje también se "enferma" por la pandemia*. Obtenido de El Sol de México: <https://www.elsoldemexico.com.mx/gossip/doblaje-tambien-se-enferma-por-la-pandemia-5421773.html>
- Zuccarino, M. (2012). Modelos estadounidense-fordista y japonés-toyotista: ¿Dos formas de organización productiva contrapuestas? Un estudio de caso: trabajadores bolivianos afiliados a la Federación Obrera Loca (FOL) en la primera mitad del siglo XX. *Historia Caribe*, 7 (21), 197-215.

Apéndices

Apéndice A. Carta de presentación



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO
FACULTAD DE PSICOLOGÍA



Campus aeropuerto, a 11 de Marzo de 2023.
Santiago de Querétaro, Querétaro.

A quien corresponda

Por este medio se hace constar que el **Lic. Luz Yessenia Martínez Trejo**, con número de expediente **310249**, es estudiante del tercer semestre del programa **SNP-CONACYT** de la **Maestría en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo (MEMST)** de la **Facultad de Psicología y Educación de la Universidad Autónoma de Querétaro**. La línea de investigación en la que se encuentra trabajando **procesos de trabajo, riesgos psicosociales y salud ocupacional** y su tema lleva por título **"La configuración de las identidades profesionales de los actores de doblaje mexicano"**.

Por lo anterior y para llevar a cabo su trabajo de campo, le comento que el Lic. Luz Martínez, requiere obtener información sobre cómo construyen sus identidades profesionales de los actores de doblaje mexicano a través de la experiencia en el proceso de trabajo y con su relación con la organización laboral, por lo que le solicito atentamente pueda brindarle las facilidades necesarias para el desarrollo de su investigación. El uso de la información será tratada estrictamente con fines académicos y de manera confidencial.

El objetivo es que el alumno logre aportar mayores elementos que den fundamento y pertinencia a su investigación.

Sin más por el momento y en espera de contar con su valioso apoyo, quedo de Usted.

Saludos cordiales.

ATENTAMENTE

"La psicología no sólo para interpretar sino para transformar"

Dr. **Roberto Javier Salinas García**
Director de la Facultad de Psicología



C.c.p. Archivo.

SOMOS UAQ
SERVIR CONSERVIR TRANSFORMAR

Centro Universitario, Calle de las Campanas s/n. Santiago de Querétaro, Qro. México C.P. 76010
Tel: 442 1921200 Ext. 6301 y 6322, Dirección 6303

Apéndice B. Carta de consentimiento informado

Querétaro, Qro. a ____ de ____ de 2023.

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por este medio se constata que la Lic. Luz Yessenia Martinez Trejo responsable de la investigación, se encuentra actualmente adscrita en el Posgrado en la **Maestría de Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo**, perteneciente a la **Facultad de Psicología y Educación de la Universidad Autónoma de Querétaro** y como programa dentro del **Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT)**, me ha explicado en qué consiste el proyecto de investigación denominada "**La configuración de las identidades profesionales de los actores de doblaje mexicano**" el cual tiene como objetivo estudiar las identidades profesionales de los actores de doblaje de voz mexicano a través de la experiencia en el proceso de trabajo y con su relación con la organización laboral.

La participación en este estudio es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.

Con base en lo anterior, hago constatar que he sido informado (a) de que mi participación en dicha investigación no implica ningún tipo de riesgo sobre mi seguridad y salud, de índole física, emocional y/o económica.

Por lo tanto, tengo el conocimiento de que nunca seré identificado (a) y siempre se mantendrá el anonimato y confidencialidad de mi identidad personal. Acepto que los datos demográficos (nombre opcional, edad, sexo, profesión, estado civil, nivel de estudios, etc.) y los datos de las entrevistas a profundidad sean analizados y discutidos. Autorizo su uso de publicación, solamente para la elaboración de reporte y carpeta de evidencias.

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Declaro que he sido informado e invitado a participar en la investigación denominada "*La configuración de las identidades profesionales de los actores de doblaje mexicano*", Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento, a menos que desee lo contrario. He sido informado(a) que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento.

Asimismo, estoy en conocimiento que no habrá retribución por la participación en este estudio. De igual manera, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí. Si acepto voluntariamente participar en este estudio, he recibido una copia del presente documento y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

He leído la información proporcionada, estoy de acuerdo y, de manera voluntaria, doy mi consentimiento para participar en esta investigación.

Nombre: _____

Firma: _____

Confirmando que el participante ha dado su consentimiento libremente.

Investigadora responsable:
Luz Yessenia Martínez Trejo
Licenciada en Sociología

Firma

Apéndice C. Testimonios sobre la prospección del doblaje de voz.

Cada 6 meses voy contando lo de la ANDA y cuando llegue el momento en que yo ya no pueda trabajar ya tenga ahí un fondito de ahorro que me ayude a mantenerme o jubilarme o trabajar menos pero sin quedarme sin dinero o donde caer muerto incluso también este un tema recurrente entre compañeros y que afortunadamente he visto más con las nuevas generaciones que dicen "hay que hacernos un donde ahorro chavos, yo no quiero quedarme sin dinero" entonces me han hablado para invertir, para hacer un fondo de ahorro y ya hablé con mi papá y me dijo "si invierte para que esto sea un ahorro conforme pase el tiempo" algo así como el AFORE que tú te registras, te das de alta con tu empresa y un porcentaje de tu salario se va a ese fondo de ahorro y va creciendo y crecimiento más mientras tú estás en la empresa.

(A1-PC)

Para mí, un éxito como actor de doblaje. Es que mi trabajo inspire a otros. Que mi trabajo lo disfrute la gente. De que... De que digan. ¿A quién llamas? No, que llame a [...]. ¿Por qué? Es que hace un buen trabajo. Te puedes sacar el trabajo fácilmente. Ok. Ah, porque ese tipo de personajes le queda muy bien. O sea, sí, me encasillan mucho con personajes introvertidos, payasos [...] Pero te va a hacer un buen trabajo. No me importa si me encasillan con ese estereotipo de personajes. Sino que confían en mí en que puedo hacerlo. Esa es una. Pero... Es eso. Que mi trabajo motive a otras personas. O que mi mensaje lo capte el público [...] Les dio risa, que al final de cuentas ese era el objetivo. Ese para mí es el éxito. Mi abuelo decía que el mejor trofeo es la labor bien cumplida. Y siento que estoy haciendo un buen trabajo. A veces la riego y me tropiezo, pero... Aprendo de ahí y sigo adelante. Entonces, creo que es eso. Para mí ese es el éxito como actor de doblaje.

(A2-PC)

Porque no puedes dejar el trabajo de doblaje en este caso como que a medias, es como una pintura o como si pintaras una casa la tienes que pintar completa no puedes decir "no pues me faltó la parte de atrás ni se va a ver" bueno no se puede hacer tal cual

eso, o está bien o está mal entonces, no creo que sean malos pero si al principio te falta experiencia, te falta eso que es normal, pasa un tiempo y se te quitan los nervios y ya empiezan ahí a salir sus buenos tonos, la forma en que interpreta a los personajes pues empieza a ser más bonita, te empieza a llegar más porque como la voz en televisión o pantalla.

[...]

Pues fijate que a mí me gustan muchas cosas siempre pues me gusta mucho las artes y no es que sea buena ni nada pero me gusta intentar muchas cosas como un día se me ocurrió hacer doblaje como mañana puede ocurrírseme ser panadera, no, y le meto a la panadería, no, si puedo ser así, no, a mí me gusta probar muchas cosas, hacer cosas diferentes, lo bonito del doblaje es que un día me permite ser policía [...] a mí me gusta variarle, me aburro muy fácil entonces me gusta probar cosas diferentes creo que dentro de 2 años, 5 años este teniendo mí chamba segura de doblaje, a mí no me preocupa y pues claro que me encantaría ser la protagónica de la próxima película de los estudios lo que sea, no, jaja claro que sí, pero yo estoy feliz de doblar desde (el personaje) 2 hasta los programas de discovery que nadie ve, los programas de reality en donde los encierran en una casa y hacen puro salseo jaja yo soy muy feliz de doblar lo que sea porque yo soy muy feliz de doblar a alguien diferente todos los días entonces, espero dentro de unos años seguir haciendo lo que me gusta, no quedarme atrás e ir evolucionando y seguir encontrando cosas que me hacen feliz que es lo único que me importa.

(A3-PC)

No mira, yo voy a llegar haciendo todo lo que pueda para poderme convertir en un actor más completo, yo no le quiero hacer el feo a ningún trabajo de doblaje, sabes, me toca hacer película, me toca hacer caricatura, me toca hacer anime, comerciales o lo que sea yo le voy a entrar sin ningún problema pero si yo tengo predilección por un tipo de contenido que es el que más voy a disfrutar que no por eso voy a negar los demás pero de entrada ese es el que voy a tener un disfrute extra que sería la caricatura

y el anime probablemente yo sé que esos son los que voy a disfrutar mucho porque puedes irte a la actuación no realista, se me hace muy divertida y muy gratificante y es yo creo que la que más voy a disfrutar en el medio.

[...]

Ok mira, en dos años yo ya me veo cuando menos haciendo sala, ya lo veo eso o sea yo quiero esperar a tener la técnica ya suficiente para estar ahí y si a mí me toca pasar voy a pasar y sin problema lo voy a hacer, me veo en ese sitio. Y en 10 años yo ya quiero estar colocado profesionalmente, sabes, estar colocado profesionalmente en ese medio.

(A2-JIF)