

**EXPERIENCIAS LABORALES EN EL MARCO DE LAS NFOT. INFORMES  
ACADÉMICOS POR ACTIVIDAD PROFESIONAL DE EGRESADAS Y EGRESADOS  
DE LA LICENCIATURA EN LITERATURA DRAMÁTICA Y TEATRO (UNAM)**

**WORK EXPERIENCES IN THE FRAMEWORK OF THE NFWO. ACADEMIC  
REPORTS BY PROFESSIONAL ACTIVITY OF GRADUATES OF THE BACHELOR'S  
DEGREE IN DRAMATIC LITERATURE AND THEATER (UNAM)**

**EXPERIÊNCIAS DE TRABALHO NO ÂMBITO DO NFOT. RELATÓRIOS  
ACADÊMICOS POR ATIVIDADE PROFISSIONAL DE GRADUADOS DO CURSO DE  
LITERATURA DRAMÁTICA E TEATRO (UNAM)**

María Azucena Feregrino Basurto

---

Doctora en Ciencias Sociales y Políticas, Universidad Iberoamericana Ciudad de México. Investigadora, Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación (IISUE), Universidad Nacional Autónoma de México. ORCID: 0000-0003-0146-0482. Email: maferegrino@comunidad.unam.mx, México.

---

**Recibido: 14 de marzo de 2022**

**Aprobado: 26 de mayo de 2022**

**DOI: <https://doi.org/10.22267/rtend.222302.210>**

**Resumen**

Este artículo se centra en visibilizar las experiencias críticas sobre el inicio de las trayectorias ocupacionales de egresadas y egresados de la Licenciatura en Literatura Dramática y Teatro (LLDyT), descritas en informes académicos por actividad profesional —una opción específica de titulación en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)—. De manera particular,

problematiza la relación entre las Nuevas Formas de Organización del Trabajo (NFOT), principalmente basadas en la organización por proyectos, y los altos niveles de flexibilidad y precariedad laboral de la ocupación. La estrategia metodológica se plantea desde la revisión documental de relatos hallados en registros académicos históricos. Como resultado se encontró que el trabajo en equipo, más que un requerimiento de las NFOT, se establece como una forma de resistencia ante las condiciones deplorables de trabajo.

**Palabras clave:** estudios de egresados; gestión por proyectos; mercado laboral; nuevas formas de organización el trabajo; precariedad laboral.

**JEL:** D4; D8; D83; D84; Y40

### Abstract

This article focuses on making visible the critical experiences about the beginning of the occupational trajectories of graduates of the Bachelor of Dramatic Literature and Theater (LLDyT), described in the academic reports by professional activity — specific career option at the National University. Autonomous of Mexico (UNAM)—. In particular, it problematizes the relationship between the New Forms of Work Organization (NFOT), based mainly on the organization by projects, and the high levels of flexibility and job insecurity of the occupation. The methodological strategy arises from the documentary review of stories found in historical academic records. As a result, it was found that teamwork, more than a requirement of the NFOT, is established as a form of resistance to deplorable working conditions.

**Keywords:** graduate studies; job insecurity; labor market; new ways of organizing work; project management.

**JEL:** D4; D8; D83; D84; Y40

### Resumo

Este artigo tem como objetivo visibilizar as experiências críticas sobre o início das trajetórias ocupacionais dos egressos do Bacharelado em Letras Dramáticas e Teatro (LLDyT), descritas nos relatórios acadêmicos por atividade profissional — opção de carreira específica na Universidade Nacional. México (UNAM)—. Em particular, problematiza a relação entre as Novas Formas de Organização do Trabalho (NFOT), baseadas principalmente na organização por projetos, e os altos

níveis de flexibilidade e insegurança laboral da ocupação. A estratégia metodológica surge a partir da revisão documental de histórias encontradas em registros históricos acadêmicos. Como resultado, constatou-se que o trabalho em equipe, mais do que uma exigência do NFOT, se estabelece como uma forma de resistência às condições de trabalho deploráveis.

**Palavras-chave:** estudos de pós-graduação; gerenciamento de projetos; mercado laboral; novas formas de organização do trabalho; precariedade do trabalho.

**JEL:** D4; D8; D83; D84; Y40

### Introducción

En este documento se plantea el análisis de las experiencias nacidas de la participación en proyectos laborales de personas egresadas de la LLDyT en el marco de las NFOT, cuya ejecución depende, generalmente, de competencias blandas como ser capaz de mostrar habilidades relacionales, trabajar en equipo, mantener una actitud resiliente ante las carencias y los problemas, además de tener la disposición de llevar a cabo la actividad solo por el “amor al arte”, entre otras.

El quiebre de los principios dominantes tayloristas-fordistas —que buscaban la máxima productividad a través de la estandarización y diversas prácticas de control fundadas en reglas y sanciones estrictas— originó un nuevo modo de producción enfocado, mayormente, en la organización basada en la confianza, la comunicación abierta, la polivalencia funcional, diversos tipos de flexibilidad laboral y la exaltación del involucramiento del personal dentro de un esquema de una nueva cultura laboral, enfocada en la identificación con el trabajo, entre otros aspectos (De la Garza y Neffa, 2011; Ségal, 2011).

Las NFOT involucran condiciones técnicas y sociales intervinientes en la producción, que promueven el trabajo flexible, la ruptura de estructuras jerárquicas, la competitividad, y el alcance de objetivos a través del trabajo en grupos autónomos y la disminución de jerarquías. En esos términos, el enfoque de gestión por proyectos representa uno de los modelos paradigmáticos de la organización del trabajo, y el más utilizado en los ámbitos artísticos-culturales y del espectáculo en todas sus formas de producción: comercial, independiente, cooperativa o de producción estatal.

En general, el trabajo artístico se distingue por el exceso de oferta, el empleo flexible, esporádico y con largos periodos de desocupación; lo cual para Menger (2001) se debe a las exigencias de flexibilidad que demandan las organizaciones y su urgencia por reorganizar rápidamente los factores de producción para enfrentar la demanda fluctuante y las discontinuidades propias de la imprevisibilidad de su éxito. Debido a ello, dicho autor define al mercado de trabajo artístico en términos de competencia monopolística, ya que en éste existen una alta diferenciación de bienes y servicios laborales y una gran variedad de preferencias de sus públicos.

Es decir, que las formas de organización del trabajo artístico privilegian la gestión por proyectos para poder hacer frente, a través de la flexibilidad laboral, a los gustos y deseos cambiantes de quienes consumen y a la fuerte competencia que existe para responder a sus demandas. A lo que habría que agregar las dificultades para mantenerse en el mercado, debido a los constreñimientos de los escasos recursos económicos, los limitados accesos a financiamientos y la baja rentabilidad de la producción.

Cuando se habla de competencia monopolística se hace referencia a una estructura de mercado en la que existe una gran cantidad de oferentes que compiten entre sí con productos —o servicios— medianamente similares, donde no se cuenta, además, con grandes barreras a la entrada y a la salida en el largo plazo (Krugman y Wells, 2006). Especialmente, la existencia de pocas barreras al ingreso de la ocupación, relacionadas con la escolaridad, niveles de profesionalización o de experiencia, provoca una reñida pugna entre la diversidad de personas, con características heterogéneas y variadas trayectorias ocupacionales —profesionales, empresariales, marginales, etc.—, que desean participar en el mismo mercado de trabajo. Menger (2001) resalta esa lucha por mantener una posición, más o menos exitosa, dentro del mundo de trabajo como otra condición de gran importancia para la competencia monopolística.

Los movimientos de entrada y salida de la fuerza de trabajo en el mercado laboral dan indicios, primero, de su nivel de participación en el mismo; segundo, de las afectaciones que sufre en su tamaño y composición, derivadas de la volatilidad laboral; y, tercero, de la propia inestabilidad en el empleo (Cruz, 1995). En ese contexto, dentro de una configuración de trabajo volátil, cada contratación genera una valoración de las habilidades de quienes ofertan su trabajo, además de la decisión de volver, o no, a contratar a la misma persona según el nivel de satisfacción de la

evaluación previa. Ésta es una de las razones por las cuales la reputación de las personas que se dedican al trabajo artístico es tan importante para la parte empleadora, ya que a través de ella se generan vínculos que dan por seguros ciertos hábitos de contratación y de desempeño de un número limitado de personas; lo cual, a la larga, representa una garantía. En contraste, la generación de esas relaciones recurrentes origina, a su vez, una fuerte segmentación del mercado laboral que aumenta sus grados de incertidumbre.

Menger (2001) explica que en la organización por proyectos se opta por la conformación de equipos que colaboran periódicamente con altos niveles de responsabilidad y de lealtad —que también se consideran competencias blandas para el trabajo— con la intención de evitar riesgos derivados de las fluctuaciones y cambios constantes, tales como problemas de adaptabilidad, niveles de compromiso, trabajo en equipo y cumplimiento de los objetivos organizacionales, etc. Por lo que señala que en este mercado de trabajo interviene fuertemente la reputación de quienes se dedican al arte, ya que les provee de cierta posición monopolística —aunque sea de forma temporal—.

El autor también enfatiza en la flexibilidad funcional del proceso creativo, que se observa en los múltiples roles ocupacionales ejecutados dentro del mismo quehacer artístico. Es posible hacerse cargo de actividades y procesos, de casi cualquier índole, en los proyectos en los que se participa debido a la experiencia, conocimientos y destrezas que se generan cuando se rotan actividades y se es parte del proceso de trabajo en su conjunto. Igualmente, para sobrevivir, las personas que se dedican al arte tienen que insertarse en una dinámica laboral de múltiples y diferentes actividades que forman parte de mercados de trabajo heterogéneos, a menudo, poco relacionados o apenas intrincados con su actividad vocacional; pues los roles que se cubren no necesariamente encajan en la disciplina para la que se fue formada o formado.

En este punto, resulta necesario destacar los altos niveles de precariedad laboral que se observan al “saltar” de actividad en actividad en la búsqueda por la sobrevivencia. La intermitencia laboral, los largos periodos de desempleo, los bajos o nulos salarios y prestaciones, la falta de acceso a la seguridad social y la prácticamente nula generación de antigüedad y de derechos derivados del empleo hablan de ello. De ahí que un aspecto de gran relevancia para medir la calidad del empleo

resida, principalmente, en tres dimensiones: 1) la regularidad y estabilidad, es decir, el plazo en el que se llevan a cabo; 2) la protección, que se observa en la existencia de un contrato de trabajo, la afiliación al sistema de previsión social, la participación sindical, etc.; y 3) la autonomía, reflejada en el trabajo independiente o por cuenta propia, misma que a veces es difícil de reconocer debido a que no existe un único grado de autonomía dentro del trabajo (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 1998).

Por último, otra característica relevante que impera en este mercado laboral, paradójicamente, es la falta de reconocimiento social de la actividad como un trabajo productivo, debido a sus rasgos complejos, derivados de elementos estéticos, emocionales, éticos y morales. En esencia, se acentúa su cercanía con las dimensiones de juego, ocio y recreación; además de un “deber ser” profesional planteado desde principios generosos de cuidado, sacrificio y deber social.

Para esta investigación se toma como caso de estudio a egresadas y egresados de la LLDyT, que se imparte en el Colegio que lleva el mismo nombre (LDyT), en la Facultad de Filosofía y Letras (FFyL) de la UNAM. A través del desarrollo de este documento se pretende hacer visibles sus experiencias en relación con el inicio de sus trayectorias ocupacionales, descritas críticamente en informes académicos por actividad profesional —una forma específica de titulación en dicha universidad—. Particularmente, se busca problematizar las áreas de realidad plasmadas dentro de las NFOT basadas en proyectos, que implican altos grados de flexibilidad y, en consecuencia, de precariedad laboral, en un contexto de alta identificación e involucramiento con el trabajo.

Para abordar dichos temas, el texto se estructura en dos apartados, además de esta introducción. En el área destinada para la reflexión, se exponen las decisiones teóricas y metodológicas que guían la investigación; se revisa el marco normativo de la titulación en la UNAM; el perfil de egreso y las principales características del programa académico de la LLDyT; y las experiencias expresadas en los informes académicos por actividad profesional. Por último, se presentan algunas ideas en forma de cierre.

## Reflexión

### *Camino teórico-metodológico*

La estrategia teórica metodológica de este texto se esboza desde la problematización de las relaciones entre las experiencias de egresadas y egresados de la LLDyT al inicio de sus trayectorias ocupacionales —expuestas en informes por actividad profesional— y las características propias del trabajo artístico. Las trayectorias ocupacionales se comprenden como el tránsito específico de las experiencias que tienen las personas en el campo laboral, cuyo recorrido representa, en los tiempos y espacios sociolaborales, una serie de posibilidades planteadas por las posiciones de estas personas en el mercado (Orejuela, 2008, p. 74).

El quehacer artístico suele ser considerado como una actividad no productiva (Durán, 2008); éste se inserta en una dimensión estética/emocional y otra ética/social que, en su conjunto, lo dotan de significados, intereses y expectativas en ámbitos que parecen opuestos a los llamados trabajos estándar, lo cual lo involucra también en los debates del trabajo y el no-trabajo, en sus dimensiones productivas y reproductivas, materiales y simbólicas. Por ende, habría que resaltar, como un punto de cardinal importancia dentro de su análisis, el vínculo entre las diversas representaciones sociales que se otorgan al trabajo artístico en cuanto a su “deber ser” y las problemáticas que este tipo de ocupaciones experimentan al no ser consideradas como trabajo.

El trabajo artístico comparte algunos de los problemas del trabajo de cuidado, dos de los más significativos son, en primer lugar, que no sea considerado trabajo derivado de la virtud y satisfacción que provoca realizarlo; lo cual llevaría, en segundo lugar, a considerar que esa misma virtud y satisfacción representan, por sí mismas, un pago, por lo que no se le permite exigir abiertamente una retribución económica. Al mismo tiempo, en tanto se habla de un quehacer que se confunde con la dimensión extra-productiva por sus componentes subjetivos, éticos, emocionales y estéticos, se determina tácitamente como un *no-trabajo*.

En esos términos, resulta crucial enfatizar que las actividades que no se consideran productivas — desde una visión utilitaria— deberían también ser analizadas como una dimensión de especial importancia social, sobre todo, cuando en el ámbito escolar, barrial y familiar, entre otros, se

generan dinámicas de apoyo en lo económico y lo laboral, pero también en lo social. En la actualidad, existen, cada vez más, dinámicas relacionales, muchas veces guiadas por la necesidad y la solidaridad, que vinculan los ámbitos laborales —especialmente del sector informal— y las redes amicales, familiares y afectivas.

Para De la Garza (2011) la diferencia entre lo que históricamente ha sido considerado trabajo y lo que no debería plantearse desde el entendimiento de las diferentes relaciones sociales implicadas —tales como la colaboración, la subordinación, la explotación o la autonomía— más que por el tipo de actividad o de objeto que representa. Además de que en la parte subjetiva de las personas se observan valoraciones, emociones, apreciaciones, razonamientos, cogniciones, etc., que intervienen en la construcción de significados sociales sobre el trabajo y sus distintas valoraciones. En este contexto, algunos trabajos informales y algunas actividades que para muchos no son valoradas como trabajo, implican retos en el análisis y admiten variadas posibilidades para proponer una visión ampliada del trabajo y del mercado laboral. De ahí la importancia de atender las experiencias laborales de actividades *sui generis* que, muchas veces, no son consideradas trabajos por la sociedad y, en ocasiones, ni siquiera por las propias personas que las realizan.

Es por eso que se opta por estudiar la realidad laboral y la propia ocupación como construcciones sociales dinámicas que se originan a través de la interacción con diferentes agentes, en medio de procesos de objetivación y subjetivación. Particularmente, el concepto de construcción social de la ocupación permite problematizar la configuración de elementos que se involucran y mantienen una relación con “la necesidad de trabajo (reproducción), con sus propias concepciones acerca de lo que es en general, con sus anteriores experiencias laborales y con las posibilidades reales de empleo (oferta y demanda)” (Garabito y Hernández, 2010, p. 122).

En ese sentido, como menciona Hernández (2003), habría que señalar que “cada ocupación tiene su propia ideología y la ideología dominante dentro de las ocupaciones vienen a ser las profesiones” (p. 57). Por eso, es posible afirmar que “cada grupo ocupacional se compromete con su ideología generando así su propio comportamiento y formas culturales propias” (Hernández 2003, p. 57). Por ende, resulta evidente la necesidad de encontrar las áreas de realidad pertinentes para analizar el inicio de las trayectorias ocupacionales de las personas egresadas de la LLDyT y las experiencias que reportan en relación con dichas trayectorias y sus ideologías.



En el entendido de que problematizar significa una acción permanente a través de la cual se buscan posibles relaciones de —y mediante— múltiples cuestionamientos (De la Garza, 1984). El enfoque metodológico de esta investigación optó por la técnica de análisis documental de informes académicos por actividad profesional con la intención de mostrar las relaciones posibles (dimensiones) entre las formas en que las egresadas y los egresados de la LLDyT manifiestan el “deber ser” y las ideologías propias de la profesión artística; las maneras en que significan el trabajo; y las experiencias generadas en su inserción laboral en el marco de las NFOT.

Merriam (2009) define a los documentos como una gama de material escrito que muestra relevancia para el estudio que se realiza, el cual puede verse representado, entre otros, por registros oficiales y relatos históricos. Dicha autora afirma que una de las grandes ventajas de su uso es la independencia que se logra en la investigación, dado que la información se produce sin intermediación. Para esta indagatoria, particularmente, la técnica de análisis documental resultó un recurso valioso y confiable, sobre todo, por el periodo de pandemia por Covid-19 en el que ésta se desarrolló, pues en esos momentos críticos el trabajo de campo se veía impedido por el confinamiento y la posibilidad de contagio.

Los documentos elegidos —los informes académicos por actividad profesional—representaron una fuente confiable y pertinente de datos, ya que proporcionaron información biográfica extensa planteada desde las experiencias de las personas en los inicios de sus trayectorias laborales. Éstos fueron localizados a través de una búsqueda avanzada en las bases de datos digitales de la UNAM, dentro del sitio de la *Dirección General de Bibliotecas*, bajo los criterios de *informe académico por actividad profesional y literatura dramática y teatro* en el periodo comprendido entre los años 2015 y 2021, elegido a conveniencia por presentar características actuales que se enmarcan en las NFOT. La búsqueda arrojó 14 resultados —número que no necesariamente se debe considerar como la totalidad de informes existentes, sino como aquellos que tiene registrados la UNAM en su plataforma—. Cada documento tenía una extensión aproximada de cien cuartillas.

Cabe señalar que esta indagatoria forma parte de una investigación más amplia que se desarrolla en el Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación (IISUE-UNAM) sobre *Los*

*efectos de las Nuevas Formas de Organización del Trabajo en el empleo de egresados/as de la licenciatura en Literatura Dramática y Teatro.*

### ***Marco normativo de titulación en la UNAM***

De acuerdo con Reglamento General de Estudios Universitarios, el título de licenciatura o título profesional se entrega tras haberse cubierto todos los créditos de las asignaturas del plan de estudios correspondiente y cumplido, de manera satisfactoria, con una de las opciones de titulación, así como con la realización de un servicio social (UNAM, 2014, Artículo 68). El procedimiento de titulación tiene el objetivo de “valorar en conjunto los conocimientos generales del sustentante en su carrera; que éste demuestre su capacidad para aplicar los conocimientos adquiridos y que posea criterio profesional” (UNAM, 2011, p. 7).

Las distintas Escuelas y Facultades de la UNAM, con base en sus propios Consejos Técnicos, pueden determinar las opciones de titulación para las licenciaturas que imparten y, en consecuencia, sus respectivos procedimientos (UNAM, 2014, Artículo 62). En el caso de la FFyL, estos se encuentran señalados en el Reglamento de las Opciones de Titulación de Licenciatura de la Facultad de Filosofía y Letras (FFyL, 2021). Para las distintas licenciaturas impartidas en la FFyL se establece como indispensable el “presentar un trabajo escrito de titulación en cualquiera de las modalidades, aprobar el examen profesional u obtener la aprobación de un comité de titulación” (FFyL, 2021, Artículo 3).

Una de las opciones de trabajo escrito es el informe académico por actividad profesional. Dicho informe corresponde a un trabajo escrito individualmente —que deberá sustentarse de forma oral— en el que se resalta la experiencia obtenida y las competencias del egresado/la egresada en su campo laboral, en un marco de reflexión crítica sobre el ejercicio de la profesión (FFyL, 2021, Artículo 67). Esta opción puede ser seleccionada si se cuenta con una experiencia profesional de al menos un año, relacionada con la licenciatura cursada (UNAM, 2011, p. 77) y con las áreas previstas por el perfil profesional del plan de estudios (FFyL, 2021, Artículo 68).

### *Sobre el plan de estudios y el perfil de egreso*

De acuerdo con el plan de estudios de la LLDyT (UNAM, 2007), ésta tiene como objetivo general proveer al alumnado de una formación académica y artística que “los capacite como docentes, investigadores, críticos, dramaturgos, directores, actores, productores y promotores”, con la finalidad de que dispongan de las herramientas necesarias “para organizar, difundir y enriquecer la profesión teatral, lo que fortalece el vínculo profesional entre la creación teatral y la sociedad” (p. 24). Este programa académico tiene una duración de ocho semestres, distribuidos en una estructura general que contempla tres ciclos: introductorio (primeros dos semestres), formativo (del tercero al sexto semestre) y de titulación (últimos dos semestres). Los 320 créditos de los que consta la licenciatura (260 obligatorios y 60 optativos) deben cubrirse mediante la aprobación de 54 asignaturas que incluyen 39 obligatorias y 15 optativas.

El plan de estudios (UNAM, 2007) reconoce la necesidad de formar profesionales que satisfagan una variedad de necesidades existentes en el país, como las relativas a la educación artística, a la difusión de la cultura y al ámbito académico dentro del teatro. Por lo que respecta a la docencia y la investigación, se hace visible el requerimiento de “un gran número de egresados que cubran niveles escolares, desde el preescolar hasta el bachillerato, así como las escuelas superiores de teatro del país”. Además, el perfil de egreso plantea el papel de la promoción de la cultura, cuando se señala que la formación responderá a:

la necesidad de crear, fomentar, divulgar, investigar y promover el quehacer artístico en todas las capas de la población, así como de impulsar la investigación teatral, ejercer la docencia y utilizar el teatro como herramienta alternativa en la integración social. (UNAM, 2007, p. 9)

El perfil estipula que quienes han completado la LLDyT deben ser capaces de insertarse en una variedad de ocupaciones en los siguientes campos: educativo, mediante la docencia en todos los niveles; académico, como investigadoras e investigadores en universidades, institutos y centros de investigación; y artístico, tanto en las ocupaciones previamente mencionadas, como en el diseño, la locución y la conducción. En este último destaca la participación en una variedad de medios de comunicación como el cine, el teatro, la televisión, la radio e incluso los medios impresos. También, se resalta la deseada capacidad de “interactuar permanentemente con otros campos

profesionales, así como generar aportaciones al conocimiento del arte escénico a través de sus distintas manifestaciones” (UNAM, 2007, p. 29).

### ***Informes por actividad profesional***

Los informes por actividad profesional que se analizan aquí cuentan con una estructura semejante: 1) plantean objetivos; 2) narran las principales experiencias laborales obtenidas; 3) hacen reflexiones críticas sobre la relación entre el campo educativo y el laboral; sobre el papel del Estado como garante de los derechos culturales y encargado de las políticas que deberían potenciar y proteger su actividad, sobre las condiciones laborales precarias y sobre el tipo de relaciones que se originan en la ejecución de la actividad; 4) cierran con algunas reflexiones finales.

Como se ha mencionado previamente, en los informes se narran las experiencias de las egresadas y los egresados en sus primeros trabajos profesionales en el marco de las NFOT. De acuerdo con el análisis documental efectuado, se puede establecer que la mayoría de esos primeros trabajos en el ámbito profesional son realizados en la modalidad de organización del trabajo basada en proyectos; que suelen ser de muy corta duración; y presentar diversas características de precariedad laboral.

En la narración de experiencias laborales prevalece, como una constante, la importancia que se le otorga al trabajo colaborativo y en equipo. En principio, se habla de que, ante la falta de recursos propios, económicos y materiales para llevar a cabo sus proyectos, las egresadas y los egresados requieren del apoyo solidario de sus familias o de sus personas más cercanas; colaboración que se considera como una forma de trabajo en equipo, pues no solo les permite enfrentar “en familia” las carencias que encuentran a la hora de pretender ejecutar su actividad, sino también, resistir y permanecer en el ejercicio de su profesión.

También se habla del trabajo en equipo que surge entre estudiantes a lo largo de su formación en el Colegio de LDyT y por el que se suelen originar grupos colaborativos que participan en proyectos emprendidos entre pares; algunos de ellos se conforman bajo objetivos económicos, aunque son más comunes los que tienen una finalidad meramente estética/emocional o social. En otros casos se reporta que las relaciones colaborativas surgieron en el Colegio entre estudiantes y docentes, mediante alguna recomendación o contratación de éstas/os últimas/os, toda vez que

tuvieron la oportunidad de conocer el trabajo estudiantil mediante su ejecución en los espacios escolares y otros vinculados con prácticas formativas alternas. Las redes entre pares resultan de destacada importancia, pues a través del trabajo conjunto que se propicia en el Colegio se llegan a generar proyectos posteriores. Esos vínculos no se basan exclusivamente en la mera experiencia laboral compartida, sino que también suelen sostenerse en las similitudes percibidas en cuanto a sus posturas estéticas o ideológicas, o bien, en las formas en que significan el trabajo y el “deber ser” de su profesión.

Tal es el caso de una de las egresadas, quien, a través del informe *Adaptación de La Numancia de Miguel de Cervantes Saavedra*, da cuenta de un proyecto artístico al que se integra por la invitación de una de sus compañeras de generación, directora y productora de la obra. Señala que con ella compartía la afinidad por el texto dramático en el que se basaba su proyecto: “Ambas conocemos y amamos esta historia por razones que hemos ido descubriendo a lo largo del proceso y la investigación” (Ruvalcaba, 2015, p. 62). Además, refiere que tenían posiciones ideológicas similares: “Ambas pensamos que México es un pueblo oprimido y asfixiado; por eso queríamos hablar del tema y que la escenificación llevara a la gente a reflexionar” (Ruvalcaba, 2015, p. 62).

Finalmente, sostiene que compartían los mismos significados de la actividad laboral, entendida desde la dinámica que genera el trabajo en equipo: “Descubrimos que hacíamos buen equipo, pues tenemos la misma idea de dinámica de trabajo” (Ruvalcaba, 2015, p. 62). El grado de importancia que se le otorga al trabajo en equipo es tal que, como se afirma en otro informe, se llega a considerar que a través de él se da sentido a la propia actividad: “No es algo que pueda explicar claramente, se trató de percibir, de estar, finalmente estaba encontrando el sentido en mí misma y en el grupo a partir de la experiencia de trabajo en conjunto” (Arizmendi, 2015, p. 60).

Otros significados del trabajo y del “deber ser” de la profesión fueron resaltados en los informes. Algunos apuntan a una necesidad de establecer una relación ética que aporte a la comunidad y construya nuevas formas de acercar el arte a la sociedad. En ese sentido, en el informe *Creación y desarrollo de la Compañía de Teatro y Artes (...)* se expone cómo, muy a pesar de las carencias y de no contar con apoyo gubernamental o del Estado, el trabajo colaborativo logró generar proyectos artísticos en un municipio antes carente de políticas de promoción cultural.

Al igual que sucede con otros documentos, éste se muestra crítico hacia las restricciones que provoca, en su ocupación, la limitada actuación del Estado como garante de los derechos culturales. El autor considera que en México “no existe una política cultural nacional integrada en los tres niveles de gobierno” que facilite la gestión libre de proyectos a largo plazo (Morales, 2015, p. 134). Asegura que existen muchas limitantes en cuanto al desarrollo de alternativas viables que permitan “promover la cultura y las artes” partiendo de una “forma diferente de presentar la realidad desde la perspectiva del creador artístico” (Morales, 2015, p. 135).

Asimismo, reafirma el papel social de su actividad, especialmente, como director de escena, cuando sostiene que “no solo se debe a un escenario y al fenómeno teatral”, sino también a “establecer una crítica con elementos técnicos y estéticos para testimoniar de manera consciente, los contrastes y extremos de la conducta humana, al exponer el peso de los valores y antivalores de ese comportamiento, en una puesta en escena” (Morales, 2015, pp. 135–136). Por ende, concluye que un egresado de la LLDyT debe incidir tanto “en el área escénica” como a través de un papel de “agente social, al integrar a sus habitantes a la valoración, promoción y difusión de valores culturales, artísticos y sociales” (Morales, 2015, p. 135).

En términos ideológicos semejantes se posiciona el autor del informe titulado *Mi experiencia como actor en la compañía de teatro de la Policía Federal*, quien considera que:

[Y]o como actor egresado de la UNAM me reconozco como un servidor público, sé que estoy sirviendo a mi país así, como el médico, el abogado, el maestro, yo, y estoy seguro que mis compañeros también, queremos que esto cambie y esa es nuestra misión, de esa manera nos comunicamos y establecemos un cordial mensaje con la sociedad. (Rodríguez, 2015, p. 91)

Otra visión crítica que se da en torno a los términos relativos al teatro social y sobre el papel que deberían tener en éste quienes egresan del Colegio en LDyT, se observa en el informe *Intervención escénica en espacios no convencionalmente teatrales* (...). Este documento describe la experiencia en la dirección de montajes teatrales ideados para espacios no escénicos, como empresas, fábricas, escuelas y universidades, a los que su autora denomina *intervenciones escénicas*. Ella sostiene que esta labor se convirtió en un modelo de trabajo para sus compañeros actores y actrices con quienes

ha “colaborado en diversas actividades teatrales desde la época de estudiantes de la Universidad —a mediados de los años noventa— hasta la actualidad (Garnica, 2015, p. 5).

Como puede observarse, las redes de colaboración y de solidaridad preexistentes, que se originaron en el Colegio de LDyT, superan la etapa formativa y se continúan dentro de los proyectos profesionales. Aunque pudiera pensarse que en un proyecto social existiría la posibilidad de contar con financiamientos, becas o recursos provenientes de convocatorias gubernamentales, gran parte de las veces esto no es así. Por lo que, en la mayoría de ocasiones, las personas egresadas tienen que aportar de sus ingresos individuales, familiares o de sus redes para poder emprender este tipo de proyectos. Por esta razón, la autora critica lo efímero que pueden ser los proyectos planteados dentro de su actividad profesional, por lo que concluye que su intervención no solo debe durar un día, sino que se debe colaborar solidariamente en “la promoción, descubrimiento y desarrollo de procesos creativos personales olvidados o dejados de lado por la falta de espacio o tiempo para explorarlos” (Garnica, 2015, p. 59).

Otros documentos destacan el papel del trabajo colaborativo desde el ámbito interdisciplinario. Tal es el caso del informe *Proceso de digitalización y reedición de la conferencia (...)*. En éste, la autora realiza una exposición descriptiva de un proceso de digitalización de un archivo audiovisual perteneciente a la biblioteca *Samuel Ramos*. Durante su experiencia laboral, clasificó e integró a la base de datos del acervo de dicha biblioteca las conferencias pertenecientes al *Coloquio Interdisciplinario Voces en el Teatro*, organizado años atrás por el Colegio de LDyT.

La autora resalta en su experiencia la importancia de los conocimientos interdisciplinarios, ya que para ella éstos propician una forma de colaboración especial que tiene la capacidad de generar nuevos ambientes de trabajo y de estudio que sirvan de apoyo para las asignaturas de distintas carreras y no solo de la LLDyT. De tal manera, recomienda al Colegio “considerar a la interdisciplina como un modo de propiciar la colaboración entre colegios” (Ortiz, 2015, p. 41).

En el mismo sentido, versa el informe *La dirección de actores teatrales en el medio audiovisual (...)*, que tiene como objetivo mostrar a “actores y directores en proceso de formación que quieran explorar el mundo audiovisual” una orientación sobre “el proceso de dirección de actores” que se

realizó “en dos temporadas de la serie web Aunque no sea yo”. Para la autora, el tener que dirigir a: [A]ctores con formación teatral en un medio audiovisual (...) a veces resulta ser difícil debido a que han sido entrenados para que su voz sea escuchada y sus gestos sean vistos hasta la última fila del teatro (García, 2021, p. 5).

Para ella, las asignaturas cursadas en la LLDyT le facilitaron otros conocimientos, distintos a los del teatro, que le permitieron realizar este proyecto audiovisual. La autora refiere que la carrera abrió su “perspectiva al enseñarme conocimientos de cine y despertó en mí el gusto por él. A partir de esto sentí la necesidad de buscar talleres que complementaran el conocimiento que recibí dentro de las aulas del colegio”, lo cual facilitó “mi proceso creativo, ya que al practicar lo aprendido de cine durante mi carrera, me volvió más hábil en estos talleres posteriores a la serie web” (García, 2021, p. 72).

Del mismo modo, se asegura no haber obtenido en la educación formal el conocimiento necesario para responder a un mercado laboral que demanda distintas habilidades y competencias de acuerdo con el proyecto que se desarrolle al momento —lo cual representa muchos tipos de conocimientos, que no necesariamente se usarán de forma lineal dentro de sus trayectorias ocupacionales—. Por lo que sostienen que han tenido que buscar diferentes formas de enfrentar la realidad laboral a través de estrategias de aprendizaje que pueden no haber sido obtenidas de las asignaturas obligatorias del plan de estudios cursado en la carrera, sino mediante las asignaturas optativas. Es común, para quienes estudian en el Colegio de LDyT, cursar más optativas que las que su plan de estudios exige con la intención de hacer una propia construcción de su carrera, en función de lo que observan como necesario en el mercado laboral y de sus propios intereses y gustos.

En el documento *Aplicación del método actoral de Stella Adler en la Escuela (...)* —que da cuenta de la experiencia docente de la autora y propone como problema analizar la aplicación de la metodología Stella Adler en la enseñanza teatral para niñas y niños— su autora resalta la importancia de las materias optativas para la conformación de gustos, intereses y conocimientos que lleven a la posibilidad de encauzar trayectorias ocupacionales específicas. Ella narra que al final de su carrera tuvo la “posibilidad de elegir entre diversas materias optativas, las cuales se inclinaban hacia un aprendizaje que implica el conocimiento de la didáctica teatral y el teatro con



niños” en donde tuvo la posibilidad de conocer “juegos dramáticos funcionales para ciertas edades y la aplicación de los mismos (Guerrero, 2015, p. 1).

En el informe *El trabajo escénico del actor titiritero a partir del montaje (...)*, de igual manera, el autor plantea la necesidad que tuvo de una aproximación teórico-práctica para llevar a cabo su trabajo como actor-titiritero y, en general, para desempeñarse en el proyecto en el que participó durante cuatro años. También reconoce la importancia del acercamiento que la planta docente provoca entre el estudiantado y diversos profesionales de renombre para la generación de conocimiento y de posibles redes colaborativas y de trabajo (Moreno, 2021).

Perspectivas similares son replicadas en otros informes, en los que se enfatiza el impacto que llega a tener la planta docente en la formación de las egresadas y los egresados, como lo menciona el informe *“Instantes del deseo” espectáculo unipersonal de danza (...)*:

Esta forma de llegar a la producción escénica de mi autoría, es en gran parte por el encuentro con el maestro Valencia (...) Agradezco el encuentro con su disciplina, estudio y amistad pues ha dejado el gusto por compartir la visión de un mundo que busque el encuentro sensible y creativo con el otro: donde tenga cabida, diversos mundos, como también, la discusión dialéctica de los puntos de vista de cada persona, pero sobre todo la complicidad y alegría de ser responsables de nuestras relaciones con el mundo, con el otro y por su puesto conmigo mismo. (Martínez, 2015, p. 73)

En el mismo sentido, el informe *El actor que presenta en campo de ruinas* resalta el papel positivo de las materias optativas y de su planta docente: “Me parece importante destacar la particularidad que tiene la licenciatura donde uno es el encargado de buscar a su maestro, entrenar, cuidar y desarrollar su área de elección para posteriormente ponerla en práctica en la vida profesional” (Reyes, 2015, p. 43).

Sin embargo, otros autores observan críticamente la delegación de responsabilidades en torno a decisiones y acciones cruciales de las que debería hacerse cargo la institución, pero que recaen en el estudiantado, muchas veces mermando la calidad de la educación que se les provee. Este es el caso de un egresado que señala que, en su preparación “y formación como actor y como titiritero”,

los “conocimientos adquiridos son resultado de la experiencia práctica en montajes profesionales” y no necesariamente de la educación impartida por el Colegio. Pues “la adquisición de nuevas herramientas de trabajo y el fortalecimiento de las mismas” fueron obtenidas “a partir de los distintos talleres y cursos” que tomó como complemento a su formación, aunque, generalmente, los obtuvo dentro de la misma Facultad de Filosofía y Letras (Moreno, 2021, p. 67).

Si bien, a lo largo de los documentos analizados se encontró una visión casi siempre positiva del trabajo colaborativo, también hubo sus excepciones. Tal es el caso del informe *La dirección de actores Entre Piernas Producciones (...)*, el habla de la necesidad de establecer nuevas formas de relacionarse dentro del espacio escolar:

He experimentado personalmente y observado que, frecuentemente, las dinámicas de trabajo que se siguen manteniendo en los grupos y/o compañías de teatro están construidas a partir del estrés emocional y la lucha de egos. Existe en general, un alto índice de maltrato en el ambiente teatral; nos herimos entre nosotros mismos, nos maltratamos física, emocional y económicamente; no somos una comunidad teatral, no somos compañías; estamos lastimados y quizá sea ese el origen de nuestros males, de nuestros padecimientos de nuestra falta de compromiso con el otro. (Esparza, 2015, p. 5)

En el documento se resalta las formas singulares de relacionarse dentro de los ámbitos formativos y profesionales, en una actividad que despliega componentes estéticos y emocionales que, de no ser tratados adecuadamente, pueden generar daños severos y permanentes en las personas. Además, se hace referencia a diferentes maltratos económicos que se relacionan con el hecho de entender esta actividad como un *no-trabajo*, cuya ejecución no supone una remuneración, bajo el argumento de que sus elementos sociales y estéticos/emocionales deberían representar, por sí mismos, el mejor de los pagos. Peor aún, muchas veces trabajar por “amor al arte” implica también poner de los propios bolsillos o endeudarse para emprender un proyecto artístico.

Entre sus conclusiones, sobresale un gran trabajo de metareflexión sobre cómo evitar caer en los mismos círculos viciosos que conllevan malos tratos —y violencias— en su actividad. Menciona que, a lo largo de su proceso laboral, fue transformando su concepto de dirección y que fue ahí donde descubrió:

[A] base de prueba y error, nuevas formas en las que me podía relacionar creativamente con un actor. Adquirí diversas herramientas para continuar con mi camino de desarrollo de conciencia, caí en la cuenta de que mi trabajo como directora implica una lucha constante por robarle al sistema una conciencia nueva. (Esparza, 2015, p. 62)

De forma bastante crítica, la autora señala que una persona que funge como directora:

[Q]ue no se entrena, que se impone como una sombra vampírica sobre los actores, que ordena autoritariamente y considera a los actores como obreros de la escena, es un ladrón que roba el tiempo, las energías y apaga las esperanzas de los otros. El director ladrón trabaja bajo estrés emocional, utiliza la violencia psicológica para obtener beneficios propios, impone sus ideas como absolutas e incuestionables, ofende a los actores, desvaloriza las opiniones de los otros, roba las ideas de los otros, se alimenta de la energía y de los cuerpos de los actores. (Esparza, 2015, p. 15)

Sus palabras describen fielmente cómo se experimentan los procesos de trabajo cuando están mediados por diferentes violencias que abusan de la condición artística para restar importancia a los derechos que merecen como trabajadoras/es y como seres humanos.

Por último, la autora reconoce, por un lado, la importancia social de su actividad y, por otro, que ésta no cuenta con las estructuras necesarias para su ejecución dentro de un mercado de trabajo altamente competitivo. Consciente de la problemática inserción al mercado laboral, asegura que la mayor parte de las personas que egresan del Colegio de LDyT, en mayor o menor porcentaje, terminan dedicándose a la docencia. Ocupación que observa de forma positiva, en tanto dota a quien la ejecuta de responsabilidad social. Por lo que, a modo de conclusión, se cuestiona “¿[Q]ué podríamos ofrecer al otro si no nos atrevemos a vincularnos con él?” y luego propone “pienso que podríamos ser más responsables y generosos con lo que ofrecemos a los otros y no conformarnos con heredar ignorancia y maltrato” (Esparza, 2015, p. 59).

En otros casos, se destaca la forma en que se significa la precariedad en el desarrollo de su trabajo, como se refleja en el informe *Teoría vs Realidad: mi experiencia en la Compañía de Teatro de la Policía Federal (...)*. Para el autor:

[E]l desarrollo precario del ejercicio de la actuación, sobre todo cuando ésta se desarrolla de manera independiente, crea en el actor una sensación de riesgo permanente, que lo obliga a dar su mejor esfuerzo, ya que al existir un complejo sistema de competencia dentro del medio, no dar esa entrega puede significar el término de su carrera en un instante. (Palacios, 2015, p. 68)

La actividad teatral representa una serie de riesgos para quien trabaja de forma independiente, pues no existe ninguna relación laboral subordinada que le garantice el acceso a la seguridad social —ni siquiera a seguros contra accidentes— y otros derechos derivados del empleo.

A lo anterior habría que sumarle la sobreoferta laboral en el mercado y la intermitencia entre proyecto y proyecto, las cuales dejan a estas personas desocupadas por largos periodos, sin ninguna percepción económica más que la que obtienen, a veces, por su trabajo en otras actividades informales de sobrevivencia, como la venta minorista, el trabajo en pequeños negocios o, incluso, la propia docencia, en donde suelen recibir ingresos bajos y carecer de prestaciones. No obstante, cuando llegan a conseguir un empleo asalariado con condiciones de trabajo estándar, la aparente mejora en su situación no necesariamente les provoca satisfacción laboral.

Para el autor del informe previo, el hecho de poder contar con un contrato fijo dentro de la Policía Federal “fungió en un sentido totalmente contrario a la fluidez de la ‘creatividad’ dentro del equipo de trabajo”. Comenta que:

[A]l burocratizar el trabajo creativo tuve que lidiar con “actores” que no querían actuar, que no morían por estar en un escenario y cuya entrega se limitaba a “cumplir” con asistir a su empleo; como cualquier otro burócrata, lo que volvía tremendamente complejo dirigir a seres que no estaban, ya no digamos apasionados sino simplemente comprometidos con su labor. (Palacios, 2015, p. 68)

Entre las condiciones laborales que dan ejemplo de lo que el autor llama “la cuadrada visión institucional” se mencionan:

[A]sistir diariamente con traje a nuestros ensayos, ya que de no hacerlo podíamos dar un mal aspecto a la institución, o que desde el comienzo las autoridades insistían en que

teníamos que ensayar ocho horas diarias por lo menos, cinco días a la semana, para cumplir con el horario oficial de un oficinista. (Palacios, 2015, p. 69)

En el mismo sentido en que otros informes se muestran sumamente críticos sobre las estructuras que rigen el mercado laboral, este autor resalta negativamente el entramado institucional de la burocracia y apunta que encontró “una radiografía muy clara del funcionamiento social de nuestro país, donde imperan el autoritarismo, la negligencia, la doble moral y la corrupción” (Palacios, 2015, p. 70).

Por último, una experiencia similar es mencionada en el informe *Policías artistas: teatro para la prevención del delito*, donde se analiza la experiencia docente con un grupo de policías, no-actores, a quienes se dirigió hacia la realización de obras de creación colectiva y *performances*, en el marco de un programa de prevención del delito. Sin embargo, el enfoque y la experiencia encontrada en su actividad es abordada de un modo opuesto al informe del autor anterior.

Esta autora expone de manera altamente positiva su experiencia como docente y directora artística de una compañía integrada por policías pertenecientes a la Policía Auxiliar de la Delegación (hoy Alcaldía) Iztapalapa. Mediante la exposición descriptiva del proceso, asegura que aun cuando el proyecto “tiene un campo de impacto acotado, es un acercamiento importante a un campo que es fundamental para la seguridad pública y que no ha sido atendido de manera suficiente, que es la prevención del delito” (Juárez, 2015, p. 59). Entre sus resultados, destaca la transformación de los policías en “su forma de expresarse en público, la forma en que argumentaban sus comentarios, el modo en que observaban los temas sobre los que se discutía” (Juárez, 2015, p. 60), además de las herramientas de comunicación artística adquiridas por los policías para “encontrar soluciones a las problemáticas propias de su quehacer” (Juárez, 2015, p. 61).

## Conclusiones

Como se ha planteado a lo largo del documento, el *Informe académico por actividad profesional*, representa una opción de titulación para las egresadas y los egresados que cuenten con experiencia profesional, de al menos un año, relacionada con la licenciatura cursada (UNAM, 2011, p. 77). El informe es un trabajo escrito de forma individual en el que se plantean las experiencias obtenidas en el entorno laboral y en donde se reflexiona, de manera crítica, sobre el ejercicio de la profesión (FFyL, 2021, Artículo 67). El análisis de los informes revisados de las personas egresadas de la LLDyT se inserta en el planteamiento teórico de la organización del trabajo por proyectos de las NFOT, que suelen implicar altos grados de precariedad laboral.

En este texto se revisó que el enfoque basado en proyectos constituye el modelo de organización del trabajo utilizado, por excelencia, en las esferas artísticas, culturales y del espectáculo. Para la ejecución de proyectos, las NFOT generalmente exigen diversas competencias blandas, tales como habilidades relacionales, capacidad de trabajar en equipo, actitud resiliente, tener la disposición de trabajar por “amor al arte”, entre otras. La forma de organización del trabajo en proyectos se caracteriza por encomendar cierta tarea o actividad específica que, al ser completada por la persona o grupo de personas a las que les fue asignada, marca el final de la relación colaborativa, o bien, desde el vínculo que creó el proyecto inicial, se deriva la posibilidad de trabajar en un próximo proyecto, cuyas características pueden ser muy variables en cuanto a su forma de producción; pero que, regularmente, contará con un grupo, más o menos constante, de personas con las que se trabajará con base en la generación de confianza. Esta última se construye mediante el trabajo recurrente que han generado las personas que participan constantemente en los mismos proyectos.

Por último, se observa que la realidad laboral reclama al programa académico incorporar herramientas teóricas y prácticas que permitan enfrentar a las egresadas y los egresados un mundo laboral flexible y precario en donde, además, las violencias de género cruzan su actividad. En esencia, resulta necesario plantear, desde la institución educativa, las bases de conocimiento y entendimiento del trabajo artístico en su cara productiva; pues el llamado “amor al arte” representa, en muchos casos, una suerte de barrera para la exigencia de los elementos básicos que permiten alcanzar bienestar y una vida digna a través del trabajo. Atendiendo esa recomendación, será posible subsanar una serie de restricciones a los derechos laborales y sociales de las egresadas y

los egresados, que no deberían estar “peleados” con sus ideologías, ni con el “deber ser” profesional.

---

### Referencias

- (1) Arizmendi, J. (2015). *Desmontaje hecho en CU... en el juego del posdrama*. [Informe académico por actividad profesional, Facultad de Filosofía y Letras, UNAM]. Dirección General de Bibliotecas y Servicios Digitales de Información (DGBSDI). <http://132.248.9.195/ptd2015/anteriores/filosofia/0727121/Index.html>
- (2) Cruz, R. (1995). Inestabilidad y volatilidad en el empleo de la fuerza de trabajo fronteriza. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 10(3), 523–544. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7318851>
- (3) De la Garza, E. (1984). *El método del concreto abstracto concreto*. Universidad Autónoma Metropolitana.
- (4) De la Garza, E. (2011). *Trabajo no clásico, organización y acción colectiva*. México: Plaza y Valdés/UAM-I.
- (5) De la Garza, E. y Neffa, J. C. (2011). Modelos económicos, modelo productivo y estrategias de ganancia: conceptos y problematización. *Cuadernos del Pensamiento Crítico Latinoamericano*, (39), 1-5. [https://www.clacso.org.ar/libreria-latinoamericana/libro\\_por\\_programa\\_detalle.php?id\\_libro=578&campo=programa&texto=19](https://www.clacso.org.ar/libreria-latinoamericana/libro_por_programa_detalle.php?id_libro=578&campo=programa&texto=19)
- (6) Durán, J. (2008). Sobre el modo de producción de las artes. Marx y el trabajo productivo. *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 17(1), 1-10.
- (7) Esparza, M. (2015). *La dirección de actores Entre Piernas Producciones S.C. 2010-2014*. [Informe académico por actividad profesional, Facultad de Filosofía y Letras, UNAM]. DGBSDI. <http://132.248.9.195/ptd2016/abril/0742429/Index.html>
- (8) FFyL. (2021). *Reglamento de las Opciones de Titulación de Licenciatura de la Facultad de Filosofía y Letras*. Consejo Técnico de la Facultad de Filosofía y Letras. Universidad Nacional Autónoma de México. <http://www.filos.unam.mx/2021/03/22/reglamento-de-las-opciones-de-titulacion-de-licenciatura-de-la-facultad-de-filosofia-y-letras/>
- (9) Garabito, G. y Hernández, M. (2010). Repensando el mundo de la empresa y el trabajo en los

- servicios: el caso McDonald's. En M. Hernández. (Coord.), *Estudios laborales en México* (pp.119-146). UAM/ Plaza y Valdés.
- (10) García, I. (2021). *La dirección de actores teatrales en el medio audiovisual. Serie Web Aunque no sea yo*. [Informe académico por actividad profesional, Facultad de Filosofía y Letras, UNAM]. DGBSDI. <http://132.248.9.195/ptd2021/febrero/0809372/Index.html>
- (11) Garnica, P. (2015). *Intervención escénica en espacios no convencionalmente teatrales y espectadores tomados por sorpresa: bitácora*. [Informe académico por actividad profesional, Facultad de Filosofía y Letras, UNAM]. DGBSDI. <http://132.248.9.195/ptd2016/abril/0742432/Index.html>
- (12) Guerrero, G. (2015). *Aplicación del método actoral de Stella Adler en la Escuela "Niños en Acción"*. [Informe académico por actividad profesional, Facultad de Filosofía y Letras, UNAM]. DGBSDI. <http://132.248.9.195/ptd2016/abril/0742371/Index.html>
- (13) Hernández, M. (2003). *Subjetividad y cultura en la toma de decisiones empresariales. Tres estudios de caso en Aguascalientes*. México: Universidad Autónoma de Aguascalientes; Plaza y Valdés Editores.
- (14) Juárez, B. (2015). *Policías artistas: teatro para la prevención del delito*. [Informe académico, Facultad de Filosofía y Letras, UNAM]. DGBSDI. <http://132.248.9.195/ptd2015/anteriores/filosofia/0733004/Index.html>
- (15) Krugman, P. y Wells, R. (2006). *Introducción a la Economía: Microeconomía*. Barcelona: Editorial Reverté.
- (16) Martínez, U. (2015). *"Instantes del deseo" espectáculo unipersonal de danza teatro aplicación de un método actoral*. [Informe académico por actividad profesional, Facultad de Filosofía y Letras, UNAM]. DGBSDI. <http://132.248.9.195/ptd2015/anteriores/filosofia/0735162/Index.html>
- (17) Menger, P. M. (2001). Artists as workers: Theoretical and methodological challenges. *Poetics*, 28(4), 241-254. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0304422X01800024>
- (18) Merriam, S. B. (2009). *Qualitative Research. A Guide to Design and Implementation*. San Francisco: Jossey-Bass.
- (19) Morales, J. (2015). *Creación y desarrollo de la Compañía de Teatro y Artes Escénicas de Atizapán de Zaragoza, Estado de México*. [Informe académico por actividad profesional, Facultad de Filosofía y Letras, UNAM]. DGBSDI. <http://132.248.9.195/ptd2016/abril/0742763/Index.html>



- (20) Moreno, A. (2021). *El trabajo escénico del actor titiritero a partir del montaje: Memorias de abajo. Adaptación de relatos de Leonora Carrington para teatro de juguete*. [Informe académico por actividad profesional, Facultad de Filosofía y Letras, UNAM]. DGBSDI. <http://132.248.9.195/ptd2021/agosto/0813868/Index.html>
- (21) OIT. (1998). *Chile. Crecimiento, empleo y el desafío de la justicia social*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. [https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS\\_PUBL\\_9223109051\\_ES/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9223109051_ES/lang--es/index.htm)
- (22) Orejuela, J. (2008). Trayectorias laborales y relacionales de los profesionales insertos en mercados en mercados globales a través de empresas multinacionales (EMN) con presencia en la ciudad de Cali, Colombia. *Revista científica Guillermo de Ockham*, 6(2), 69-80. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=105312254005>
- (23) Ortiz, B. (2015). *Proceso de digitalización y reedición de la conferencia “13. Apuntes sobre el teatro alemán contemporáneo” del ciclo de conferencias interdisciplinario Voces en el Teatro realizado del 2 al 5 y 8 de septiembre de 1997 en el Aula Magna*. [Informe académico por actividad profesional, Facultad de Filosofía y Letras, UNAM]. DGBSDI. <http://132.248.9.195/ptd2016/abril/0742762/Index.html>
- (24) Palacios, D. (2015). *Teoría vs Realidad: mi experiencia en la Compañía de Teatro de la Policía Federal*. [Informe académico por actividad profesional, Facultad de Filosofía y Letras, UNAM]. DGBSDI. <http://132.248.9.195/ptd2016/abril/0742566/Index.html>
- (25) Reyes, G. (2015). *El actor que presenta en campo de ruinas*. [Informe académico por actividad profesional, Facultad de Filosofía y Letras, UNAM]. DGBSDI. <http://132.248.9.195/ptd2015/anteriores/filosofia/0735170/Index.html>
- (26) Rodríguez, J. (2015). *Mi experiencia como actor en la compañía de teatro de la Policía Federal*. [Informe académico por actividad profesional, Facultad de Filosofía y Letras, UNAM]. DGBSDI. <http://132.248.9.195/ptd2015/anteriores/filosofia/0733355/Index.html>
- (27) Ruvalcaba, J. (2015). *Adaptación de La Numancia de Miguel de Cervantes Saavedra*. [Informe académico por actividad profesional, Facultad de Filosofía y Letras, UNAM]. DGBSDI. <http://132.248.9.195/ptd2015/anteriores/filosofia/0735160/Index.html>
- (28) Ségal, E. (2011). Tipos de regulación productiva y su impacto sobre los recursos humanos. *Economía informal*, (370), 14-38. <http://www.economia.unam.mx/publicaciones/econinforma/370/02elodiesegal.pdf>

- (29) UNAM. (2007). *Proyecto de modificación del plan y programas de estudio de la Licenciatura en Literatura Dramática y Teatro. Tomo 1*. Facultad de Filosofía y Letras. <http://teatro.filos.unam.mx/wp-content/uploads/2019/09/TOMO-I.pdf>
- (30) UNAM. (2011). *Opciones de titulación en la UNAM. Facultades y Escuelas*. UNAM. Secretaría General/DGAE. <https://www.dgae.unam.mx/pdfs/opcionestitu2011.pdf>
- (31) UNAM. (2014). *Reglamento General de Estudios Universitarios*. Consejo Universitario. [http://www.abogadogeneral.unam.mx/sites/default/files/archivos/LegUniv/32-ReglamentoGeneralEstudiosUniversitarios\\_rem38\\_021220.pdf](http://www.abogadogeneral.unam.mx/sites/default/files/archivos/LegUniv/32-ReglamentoGeneralEstudiosUniversitarios_rem38_021220.pdf)

**Cómo citar este artículo:** Feregrino, M. (2022). Experiencias laborales en el marco de las NFOT. Informes académicos por actividad profesional de egresadas y egresados de la Licenciatura en Literatura Dramática y Teatro (UNAM). *Tendencias*, 23(2), 303-328. <https://doi.org/10.22267/rtend.222302.210>