

LA ANIMACIÓN Y LA CULTURA DEL CRUNCH

Ruy Fernando Estrada Rivera

Socio fundador y director de
Producción de Estudios Haini

RESUMEN

COMO ANIMADORES estamos acostumbrados a matarnos siempre al final de un proyecto y aceptarlo como lo normal, pero no lo es, ya que es dañino tanto para la mente como para el cuerpo. He aquí unas reflexiones y sugerencias para evitar la cultura del *crunch*. Estado actual de la industria; ¿Qué es el *crunch*?; ¿por qué existe?; ¿cuáles son las responsabilidades del director? Mis experiencias, ¿qué hacer? y por una mejor cultura de trabajo son parte de los temas que se tratan en el presente artículo.

LA ANIMACIÓN MEXICANA HOY

He trabajado como animador en México desde 2002, pero fue hasta principios de 2010 que realmente empecé a sentir la existencia de una industria de la animación mexicana más formal. Empresas y estudios nuevos surgen cada día buscando realizar cada vez mejores trabajos y vivir a partir de ello.

De la misma manera, el trabajo de los animadores de nuestro país es de mayor calidad y puede incluso “hablarse de tú” con proyectistas de todo el mundo.

Con el crecimiento de la industria, sin embargo, también nace otra responsabilidad con el trabajador, de darle un sueldo justo y una actividad satisfactoria. Al convertirse en industria, la animación deja de ser sólo arte y se convierte en un modo de vida. Me pregunto: ¿estamos listos para ello?

En cualquier parte del mundo, ya sea México, Canadá, India o Japón, existen innumerables historias de la sobreexplotación del animador; de hecho, son

comunes las expresiones como las siguientes: *¡Es imposible hacer arte sin sacrificio!* *¡Pasar noches en vela con tal de entregar es lo normal!* *¡Todo sea por amor al arte!*, pero ¿es realmente ésta la única manera de trabajar? quizá no puedo dar una respuesta concreta y generalizada, sin embargo, sí platicarles sobre mis experiencias y opiniones.

Me llamo Ruy y desde que empecé a trabajar como animador he tenido muchos puestos en esta industria: entintador, artista de *clean*, animador clave, director de arte, productor, director y colorista, entre otros.

Por lo anterior, me ha tocado ver el *crunch* desde varios puntos de vista: ya sea como uno de los elementos más abajo en la línea de producción ya sea como el creador que está poniendo los recursos para que se vea realizada mi visión.

De ahí que ésta sea mi opinión: ¡El *crunch* es malo y debe ser evitado en todo lo posible!, pero a veces el *crunch* es inevitable por lo que hay que tratar

de llevarlo de la mejor manera. ¿Contradictorio?, déjenme explicarles.

¿QUÉ ES EL *CRUNCH*?

El *crunch* es el periodo al final de un proyecto, en el cual hacemos todo lo posible para entregar a tiempo; este “todo lo posible” suele consistir en trabajar con mucha presión: horas extras, noches sin dormir, trabajar en la casa, pero, ante todo, repeseta demasiado esfuerzo mental y físico para todos.

Como mencioné, en ocasiones es inevitable, sea porque el proyecto era para cinco meses y te entregaron todo cuatro meses tarde, porque al director no le gustó y lo reinició cinco veces o simplemente porque a pesar de faltar una semana para completar la entrega, queremos que sea el mejor producto posible, por lo cual nos exigimos de más. ¡Después de todo es algo que has querido hacer toda tu vida! Bueno, si tú eres el responsable del proyecto, también eres el responsable de cuánto estás dispuesto a sacrificarse por el mismo.

El problema que se ha visto últimamente es que la animación es una actividad que requiere de muchas personas (aunque la situación narrada

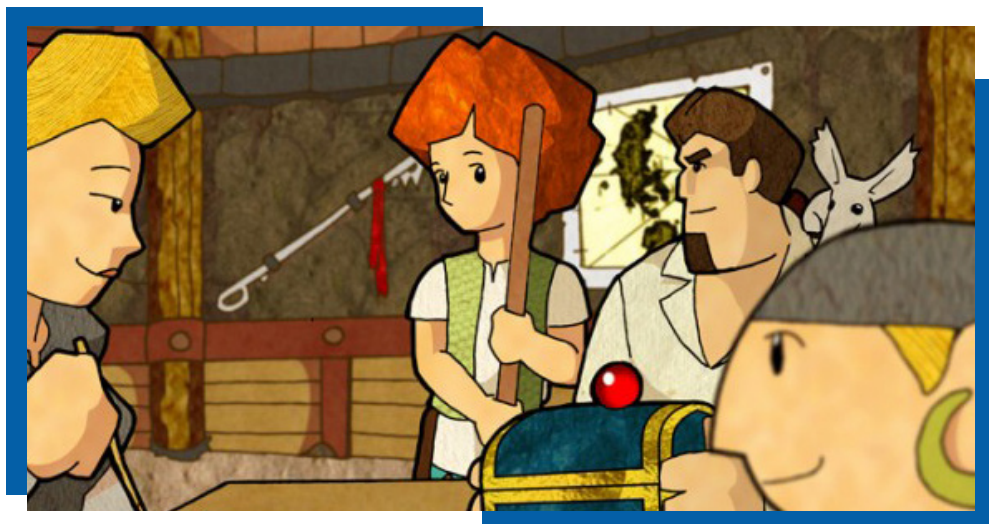
en este artículo es aplicable a cualquier tipo de proyecto, sobre todo en los de carácter colaborativo), por ello, no sólo estás arriegando tu salud con el *crunch*, sino también la de todo el personal que involucras, entonces ¿qué hacer ante esto?

¿POR QUÉ EXISTE EL *CRUNCH*?

Seamos directos, el *crunch* existe por falta de planeación, no hay de otra, ya sea por cuenta del cliente, del director o los empleados. A veces es imposible planearlo todo y más en un trabajo creativo, en el que puede haber cambios en cualquier momento. Así, el problema radica en que muchos suelen planear para “el mejor de los casos”, cuando en realidad hay que hacerlo para “la peor de las situaciones”. ¿Qué tal si nos roban el equipo? ¿Si el dinero no llega? ¿Si se enferma el músico? Todos son imprevistos que no queremos considerar pero sí para los que hay que estar protegidos. Siempre debemos planear para los imprevistos y yo recomendaría que fuera un mínimo de 60% más del tiempo previsto (si no es que el doble), es decir, del tiempo que crees que tardarás. El problema es que cuando te empie-



Figura 2:
Imagen del
cortometraje *El
Relato de Sam
Brennan*, Primer
cortometraje hecho
por Estudio Haini



zan a cuestionar así: ¿Oye, no lo podrías entregar antes/ más barato/ mejor?, justamente es el tiempo y el dinero para imprevistos lo primero que empiezas a recortar y con lo cual te estás echando la soga al cuello y sólo necesitarás que llegue un imprevisto para patear el banquito.

Cualquier proyecto que entra en fase *crunch* es por falta de planeación, situación que se hace realidad por inexperiencia o porque las personas están acostumbradas a trabajar así; también, porque se confunde la sobreexigencia con la pasión o la vocación, tal es el caso que he trabajado en estudios que presumían de su habilidad de soportar el *crunch*, donde tuve jefes que afirmaban trabajar mejor en estas condiciones.

Esta cultura del *crunch* pudo iniciar desde cuando estábamos en las aulas; por ejemplo, mientras estudiaba mi carrera, existían las llamadas “repentinias” que no eran más que un *crunch* simulado, en el cual nos encerraban en el edificio y nos daban un proyecto: teníamos que ver cuán lejos podíamos llegar en su desarrollo. Así, lo que durante muchas generaciones se consideró como “lo normal” entra en conflicto con la visión de las nuevas generaciones que lo encuentran agravante ¡y tienen razón! Mejor, hay que buscar cómo prevenirlo y dejar de romantizar esta forma de trabajar.

MIS EXPERIENCIAS

Como creativo, me ha tocado estar de ambos lados: como empleado y como empleador. Creo que es factible disminuir el *crunch* para hacerlo más llevadero. Como director, tu responsabilidad no está sólo con tu proyecto, sino de igual forma con tu equipo.

Estamos de acuerdo que es tan importante entregar algo excelente como



Figura 3 y 4: Cartoons Cosas que dicen sobre la relación entre jefes y empleados (Hecho por Ruy Fernando Estrada)

mantener un ambiente sano entre tu equipo: por más maravilloso que sea, si se logró terminar el proyecto a tiempo gracias a la sobreexplotación, no deja de ser un proyecto manchado.

Es cierto que a veces es imposible evitar el *crunch* en la recta final, por lo cual hago las siguientes recomendaciones para poder lograr evitarlo.

MIS RECOMENDACIONES

1) Hay que saber decir que no. Tanto como empleado o como director hay que saber cuándo un proyecto amenaza con *crunch*. Generalmente, debemos aceptar que hubo falta de planeación y un desconocimiento del tema por parte de las personas de arriba, pues al reconocerlo podemos ver las señales de un *crunch* inminente.

También hay que saber decir que no, cuando tú estás sobretrabajado y sabes que no podrás con un proyecto más.

2) Transparencia. Hay que ser honesto y transparente; si el *crunch* es inminente y sabes el porqué de ello, ¡tus empleados tienen derecho a saberlo! Mientras más les ocultes el problema, más enferma se volverá la experiencia y, si son tus superiores los que te piden conservar el secreto, ¡cuidado!, ya que esto se pondrá feo más adelante, y quizá sea el momento de decir que ¡no!

3) No prometer de más. Cuando llegas a un acuerdo, hay que saber qué tanto puedes lograr y tomar en cuenta que cualquier cambio o elemento agregado, modificará los planes, lo cual ocasionará reevaluar los planes e incluso el proyecto. Quizás no puedas pedir más tiempo o dinero, pero sí puedes cambiar los alcances del proyecto, no te quedes aceptando cualquier cambio sin modificar el plan.

4) Crear alianzas con otros estudios o empresas. A veces con aquéllos a los

que tradicionalmente se consideraría “el enemigo” o “la competencia”, ya que pueden salvarte en caso de una emergencia; por ello, más vale saber negociar y compartir futuras ganancias, que dañar a tu equipo y a ti mismo.

5) Aprender estrategias de planeación, administración y coordinación de equipos. Si uno no sabe, es más sabio reconocerlo y buscar a una persona experta en el tema, que se pueda contar como aliado. Hay que recordar que un buen líder no es él que sabe hacer todo, sino que sabe trabajar con los mejores en cada área.

6) Cuidado con los egos. A veces, el problema no viene de arriba, sino que es del equipo, ya que es difícil que muchas personas se coordinen y convivan sin problemas. Si vemos que hay personas que simplemente no les gusta o no saben trabajar en equipo, hay que aprender a identificarlos y, si es necesario, removerlos para que trabajen por fuera o sacarlos del equipo, si es indispensable. Más vale perder a un elemento talentoso que dañar la moral de todo el equipo; mientras más pronto se haga, mejor, pues remover a alguien en un momento muy avanzado de la producción puede provocar que otros se sientan incómodos.

7) Escucha a tu personal. Debes escuchar los comentarios de tu personal y meditarlos; toda crítica tiene algo de verdad e ignorarla solo hará que quien la hace se sienta marginado. Esto no significa que apliques todo lo que te digan, pero analiza lo que se pueda llevar a cabo y agradece las aportaciones.

8) Admitir la derrota y absorber la culpa. En ocasiones, por más que uno lo quiera, un proyecto se vuelve imposible, por lo cual hay que saber retirarse y aprovechar lo aprendido: es doloroso y debe ser la última opción, pero



Figura 1:
Imagen conceptual
de *Fausto el mago
extremo*, proyecto
de largometraje de
Estudio Haini



es preferible retirarse a continuar con algo que de todos modos no va a llegar a ningún lado.

POR UNA MEJOR CULTURA DEL TRABAJO

Hemos vivido mucho tiempo viendo al *crunch* como algo inevitable, incluso necesario, pero no lo es; hay que hacer todo lo posible para tener una industria no solo más productiva, sino también más sana. La responsabilidad recae en todos: productores, directores y animadores, y no se debe promover ni prestarse a esta forma de trabajo.



DATOS DEL AUTOR

Ruy Fernando Estrada Rivera Nació el 2 de julio de 1980 en Guadalajara, Jalisco.

En 2002, egresó de Arquitectura, de la Universidad de Guadalajara. Realizó la Maestría de Animación en 2007. Ruy Fernando ha trabajado en la industria de la animación, ilustración y cómic desde 2002.

En animación, dirigió el cortometraje *El funeral de don Jején* (segundo lugar en Animación Ecofilms, 2013); se encargó de la dirección de Arte de *El relato de Sam Brennan* (ganador de la Beca Imcine, 2007); fue nominado al premio *Pantalla de Cristal*, 2009. Produjo el cortometraje *¿Qué es la alimentación sustentable?* (ganador del segundo lugar en Animación Ecofilms, 2017); ha trabajado como animador en las películas *Nikte* y *La revolución de Juan Escopeta*. En la actualidad, es cofundador del Estudio Haini, donde se produce la serie de Youtube *Curiosamente*, la cual ilustra con frecuencia.

En comic, publicó en la revista *MAD México*, durante 2007 y 2008; en *Am-*



Figura 5:
Foto de Ruy
Fernando Estrada

bition Studios Antology, en 2005; para UDON *MegamanTribute*, en 2011. Publicó *Macoatl* en *Milenio Jalisco*, semanalmente, de 2005 a 2015; el cómic *Macoatl* sigue apareciendo todos los viernes en www.Macoatl.com

PREMIOS

- Primer Concurso de Caricatura Joven, Periódico *El Tren*, 2005.
- Premio Julio Verne 2006, categoría Comic, Gobierno Municipal de Guadalajara.
- Mención Honorífica Paul Benavides en 2013 (libro interactivo animado)
- Premio Butze-Vargas a la mejor historieta, 2014.
- Finalista para PIXELATL 2015, categoría Serie Animada.

CONTACTO:

ruy@haini.com.mx

Facebook: [Macoatl](#)

Macoatl.tumblr.com