

El trabajo soñado. Vocación y sacrificio en la industria de los videojuegos

Luis Garrido-Sánchez

Universidad Complutense de Madrid

Departamento de Antropología y Psicología Social  **Erik Dueñas-Rello**Universidad Complutense de Madrid - Instituto TRANSOC  **Alejandro Mantecón**

Universidad de Alicante

Departamento de Sociología I  <https://dx.doi.org/10.5209/crla.98215>

Recibido: 30/10/ 2024 • Aceptado: 31/03/2025 • Publicado en línea: 20/09/2025

Resumen: El propósito de este estudio es entender los razonamientos con los que dotamos de sentido al sueño de acceder a un trabajo que permita unir la realización de una vocación personal con un desarrollo profesional bien valorado. Tomando como referencia la industria de los videojuegos, se plantea una investigación cualitativa basada en la aplicación de 25 entrevistas. En diálogo con el interés que, desde la Sociología del Trabajo, se ha concedido a la problemática del control, se busca comprender cómo los esfuerzos por materializar dicho ideal se inscriben en complejas y contradictorias relaciones de gestión organizacional. Aunque la literatura señala que el éxito de estos modelos de gestión depende de su capacidad para generar una percepción de autonomía en el trabajador, los discursos analizados revelan una frustración generalizada, vinculada a los problemas para imaginar espacios genuinos de autonomía donde volcar su pasión y alcanzar la autorrealización en el trabajo.

Palabras clave: control; autonomía; vocación; trabajo; videojuegos.

ENG The dream job. Vocation and sacrifice in the video game industry

Abstract: The purpose of this study is to understand the reasoning that gives meaning to the dream of obtaining a job that combines the fulfilment of a personal vocation with a well-regarded professional development. Using the video game industry as a reference, qualitative research based on the application of 25 interviews is proposed. Engaging with the interest that Sociology of Work has given to the issue of control, this study examines how the pursuit of this ideal is embedded in complex and contradictory dynamics of organizational management. Although the literature points out that the success of these management models relies on their ability to foster a perception of autonomy among workers, the discourses analysed reveal a widespread sense of frustration, linked to the difficulty of imagining genuine spaces of autonomy where individuals can express their passion and achieve self-fulfilment in their work.

Keywords: control; autonomy; vocation; work; video games.

Sumario: 1. Introducción. 2. El vínculo entre trabajo e identidad personal desde una perspectiva sociológica. 3. La industria de los videojuegos. 4. Metodología. 5. Resultados. 5.1. Las raíces

biográficas de la pasión por el trabajo con videojuegos. 5.2. Identidad y conflicto en el proceso productivo. 5.3. Estrategias para gestionar las contradicciones. 6. Conclusiones. 7. Bibliografía.

Cómo citar: Garrido-Sánchez, L.; Dueñas-Rello, E. y Mantecón, A. El trabajo soñado. Vocación y sacrificio en la industria de los videojuegos, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, avance en línea, 1-19, <https://dx.doi.org/10.5209/crla.98215>

1. Introducción¹

Las mutaciones que ha experimentado el sistema capitalista en las últimas cinco décadas (Alonso, 2007; Miguélez y Prieto, 2009; Prieto, 2024) complican la influencia positiva del trabajo en la construcción de la identidad personal (Garner et al., 2006; Linhart et al., 2009; Autor, 2024). El objetivo de esta investigación es entender los razonamientos con los que dotamos de sentido al sueño de acceder a un trabajo que nos permita unir la realización de una vocación con un desarrollo profesional bien valorado. La pregunta que cohesiona el estudio es la siguiente: ¿Qué relación establecemos entre la búsqueda del trabajo soñado y la formación de la identidad personal?

El protagonismo que han adquirido las industrias culturales para las economías occidentales ha sido celebrado por los discursos managerialistas tras apreciar un importante motor de crecimiento, al tiempo que obvian o encubren los mecanismos disciplinarios y de extracción de valor que estructuran su funcionamiento (Alonso y Fernández-Rodríguez, 2011; 2020). Los trabajos surgidos con la digitalización de la economía y la creciente imbricación de la tecnología en las dinámicas productivas suscitan distintas interpretaciones que, en el ámbito de la sociología, se ven atravesadas por viejas controversias en torno al significado e implicaciones de las nuevas formas de selección, gestión y supervisión de la mano de obra (Thompson, 2003). En este entorno, muchas personas aspiran a encontrar un trabajo en sectores creativos en los que la autonomía y la innovación parecen desempeñar un papel crucial (McRobbie, 2015; Reckwitz, 2017). Un caso paradigmático se observa en la industria del videojuego, donde los diseñadores y desarrolladores encarnan la esperanza de convertir su pasión en profesión. Sin embargo, la autonomía de estos perfiles profesionales oculta dinámicas de explotación menos evidentes, donde la creatividad y el compromiso se transforman en herramientas de control laboral capaces de producir sensaciones de alienación y precariedad equivalentes (y a veces más graves) a las generadas por las industrias tradicionales (Bericat y Acosta, 2025; Bulut, 2020; Moore, 2019).

El texto se organiza en cinco apartados: primero, se plantea una reflexión en torno a los vínculos entre trabajo e identidad personal que orienta el análisis posterior; a continuación, se justifica la selección de la industria de los videojuegos como ámbito en el que llevar a cabo el estudio; se precisan después las cuestiones metodológicas; se presentan los resultados; y se concluye con una discusión que relaciona los hallazgos identificados con los argumentos expuestos.

2. El vínculo entre trabajo e identidad personal desde una perspectiva sociológica

¹ Este artículo forma parte del proyecto "La pasión en el trabajo como capital. Vivencias, ambivalencias, resistencias y subjetividades de género en el sector de industrias culturales y creativas" (proyecto PID 2022-138959NB-100) financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación (Proyectos de Generación de Conocimiento 2022).

La investigación de la experiencia subjetiva del trabajo suele inscribirse en dos corrientes científico-sociales. Por supuesto, esta afirmación conlleva la simplificación de una producción escrita muy rica, variada y, a menudo, difícil de catalogar. Asumiendo esto, podemos convenir que desde la tradición más próxima a la cultura académica francesa, muy influida por las contribuciones de Bourdieu y Foucault, el análisis de los cambios en los significados del trabajo se lleva a cabo enfatizando el papel del lenguaje como mecanismo fundamental de reproducción social, pues su carácter performativo no solo estructura y posibilita la interacción entre los individuos, sino que, al mismo tiempo, actúa como un dispositivo que refuerza y perpetúa las dinámicas de poder y las estructuras sociales preexistentes (Serrano-Pascual y Jepsen, 2019). En estas coordenadas, el trabajo no se considera una categoría universal, sino una realidad histórica con significados cambiantes. De hecho, en el siglo XIX ya se reconocen tres grandes narrativas con límites porosos: el trabajo como sacrificio, como actividad creativa y como instrumento a disposición de la lógica mercantil (Castel, 1995; Médá, 2010). En 1844, Karl Marx problematiza esta situación al tiempo que la relaciona con la identidad personal:

Supongamos que hubiéramos producido en tanto que hombres [...] 1) Yo habría objetivado mi individualidad y su peculiaridad en mi producción; habría por tanto gozado doblemente: durante la actividad, la experiencia de una expresión vital individual, y, al contemplar el objeto, la alegría individual de saber que mi personalidad es un poder objetivo [...] 2) En tu goce o consumo de mi producto, yo habría gozado de manera inmediata tanto la conciencia de haber satisfecho una necesidad humana con mi trabajo como la conciencia: i) de haber objetivado la esencia humana y proporcionado así el objeto correspondiente a la necesidad de otro ser humano; ii) de haber sido para ti el mediador entre tú y la comunidad, haber estado por tanto en tu experiencia y tu conciencia como un complemento de tu propia esencia y como una parte necesaria de ti mismo [...]; iii) de haber creado tu expresión vital individual en la mía propia, de haber por tanto confirmado y realizado inmediatamente en mi actividad individual mi verdadera esencia, mi esencia comunitaria, humana [...]

Mi trabajo sería expresión vital libre, por tanto goce de la vida. Bajo las condiciones de la propiedad privada es enajenamiento de la vida, pues yo trabajo para vivir, para conseguir un medio de vida. Mi trabajo no es vida [...]

Bajo las condiciones de la propiedad privada, la enajenación de mi individualidad es tal que esta actividad me resulta detestable; es un tormento [...] una actividad obligada, que se me impone por un requerimiento exterior [...]

Mi trabajo solo aparece como la expresión objetiva, sensible, observable y por tanto indudable de mi pérdida de mí mismo (Marx, 1980: 155-157).

Marx identifica el trabajo como el medio idóneo con el que el ser humano puede afirmar la esencia de su individualidad, además de crear un vínculo trascendente con la comunidad en la que vive². Sin embargo, descarta la posibilidad de que en las sociedades capitalistas ejerza una influencia significativa en la identidad de las personas (más allá de su negación), pues sus funciones expresivas quedan abortadas por una racionalidad económico-instrumental al servicio del cálculo contable. La solución de esta tensión se desplazaría al futuro advenimiento del reino de la libertad.

Inserta en esta problemática se reconoce una segunda corriente, más asociada al universo académico anglosajón, muy interesada por examinar la relación entre el trabajo y la subjetividad a

² Al respecto, André Gorz (1988) advirtió equivalencias entre la moral socialista y la ética de la vocación descrita por Max Weber.

partir de un enfoque centrado en las transformaciones de las relaciones laborales y de los modelos organizativos, cuyos efectos, lejos de limitarse a la esfera económica y empresarial, modifican las estructuras sociales y la experiencia subjetiva del trabajo (Serrano-Pascual y Jepsen, 2019).

Desde la década de 1990, las evidencias mostradas por estas líneas de investigación, incluidos sus diversos espacios de contacto y confluencia, constatan dos situaciones: 1) la valoración del trabajo como un elemento central que además de cumplir funciones principales de tipo instrumental se halla adherido a otras de carácter expresivo (Álvaro et al., 1995; Barros et al., 2017; Brief y Nord, 1990; Sharabi, 2017; Smyer y Pitt-Catsouphes, 2007) y 2) la percepción de una creciente degradación de las condiciones laborales y, en consecuencia, de la calidad de vida (Alonso et al., 2017; Bilbao, 1993; Castillo, 2008; Prieto, 2017; Tejerina, 2020). Estas dos realidades no son incompatibles y, en cierto modo, encajan con el argumento de Marx: los problemas no proceden del hecho de trabajar, sino de la fisonomía que adquiere el mercado laboral hasta degenerar en un ámbito creador de malestar (Bauman, 1998; Autor, 2023; Méda, 2016; Sennett, 1998; 2008).

En la tradición francófona, el estudio del malestar en el trabajo suele vincularse al análisis de discursos y formas de subjetivación que proyectan la precariedad más allá del ámbito estrictamente económico, redefiniendo la manera en la que las personas se perciben a sí mismas y son gobernadas (Boltanski y Chiapello, 2002; Deleuze, 1999; Laval y Dardot, 2013). Por su parte, en la tradición crítica anglosajona, se observa una tendencia a situar el epicentro de estos malestares en el espacio laboral, prestando atención a las estructuras de subordinación y explotación que sustentan el orden laboral y, en definitiva, al proceso por el que la fuerza de trabajo se convierte en trabajo efectivo (Castillo-Mendoza, 1991). A pesar de sus diferencias, ambas perspectivas sitúan el poder y el control en una posición de centralidad a la hora de entender estos malestares y su impacto en la identidad personal.

Dentro de la tradición anglosajona, la *Labour Process Theory*, desarrollada a partir de la obra de Braverman (1974), sitúa el control como el elemento clave en la creación y extracción de plusvalor. Aunque algunos estudios adscritos a esta corriente han examinado la función de la subjetividad en la construcción del consentimiento y la experiencia laboral (entre los que destaca el de Burawoy, 1979), el enfoque ha sido criticado por no conceder a la dimensión subjetiva del trabajador la importancia que requiere como categoría analítica (Knights y Willmott, 1989). En particular, se le ha reprochado reducir los malestares laborales a un problema de alienación, tratándolos en términos patológicos (Du Gay, 1996). Para superar esta limitación se han propuesto nuevas aproximaciones, como la de los llamados *Critical Management Studies*. Estos, al considerar la perspectiva de Foucault sobre la microfísica del poder, amplían el análisis del control fijándose en mecanismos más sutiles productores de conformidad (Ruiz-Herrero, 2017).

Entroncando con la centralidad que estas líneas de investigación conceden al poder, nuestra posición e interés analítico fija la atención en las formas de control empresarial sobre la subjetividad de los trabajadores. Más concretamente, nos interesa entender cómo los trabajadores más creativos de la industria del videojuego perciben los mecanismos de control que condicionan su actividad profesional para, en última instancia, analizar qué efectos tiene esa situación a la hora de materializar su sueño de encontrar un trabajo a través del cual expresar de forma positiva su identidad personal.

3. La industria de los videojuegos

La literatura relativa al estudio de los vínculos entre la subjetividad y el trabajo en las industrias culturales y creativas es propensa a adoptar enfoques postestructuralistas. Desde estas

perspectivas, el problema de trabajar en el sector creativo radica en su configuración dentro de una racionalidad que no solo precariza en términos contractuales o salariales, sino que también despliega un régimen de explotación más difuso, donde la subjetividad del trabajador es instrumentalizada como un recurso económico (Kärreman y Alvesson, 2004; Kunda, 1995). De este modo, la creatividad, la pasión, la afectividad o incluso la propia identidad son subordinadas a una lógica productiva que exige su movilización constante, convirtiendo en angustia y desgaste emocional lo que antes era vivido con una sensación de autorrealización (Hughes, 2005; Zafra, 2017). El éxito de estas nuevas formas de control parece residir en su capacidad para infundir en el trabajador una percepción de autonomía, de modo que los objetivos de la empresa sean interiorizados como propios (Burawoy, 1979). En este contexto, el malestar no solo se origina en la intensidad de la jornada laboral o en la inestabilidad contractual, sino en la creciente incompatibilidad entre, por un lado, las promesas de autonomía y autenticidad que estas nuevas formas de empleo proclaman y, por otro, la realidad de un trabajo que, al exigir una total y entusiasta implicación emocional, desdibuja las fronteras entre lo profesional y lo personal (Andrade, 2015; Du Gay, 1996; Weeks, 2011). Como resultado, lejos de aliviarse, las formas de precarización subjetiva se intensifican, volviéndose aún más agudas que en las estructuras laborales propias del capitalismo industrial (Hochschild, 1983).

En esta línea, diversos estudios han argumentado cómo la organización del proceso de trabajo en sectores creativos difumina la diferencia entre vocación y obligación, supeditando la autonomía supuesta de trabajos altamente creativos a un principio de utilidad que, unida a su creciente precarización, puede producir ansiedad y graves tensiones psicológicas (Bericat y Acosta, 2025; Bulut, 2020; Duffy, 2015; Hesmondhalgh y Baker, 2010). Según estos estudios, la estética de estos contextos productivos opera como un mecanismo de control donde entornos visualmente atractivos y tecnologías sensorialmente placenteras fomentan la inmersión laboral sin necesidad de una supervisión estricta. Esta experiencia, que aparenta potenciar la creatividad y la autonomía, tendría como fin alinear la subjetividad de los trabajadores con los objetivos empresariales, disolviendo la frontera entre expresión personal y control organizacional (Siciliano, 2016).

A lo anterior se añaden procesos de precarización que, aprovechándose de las expectativas y aspiraciones de quienes se adentran en el sector, promueven distintas formas de inestabilidad e inseguridad laboral. En su estudio sobre la organización del trabajo en empresas españolas de producción de software, Castillo (2009) identifica formas de división del trabajo destinadas a la simplificación y rutinización de las tareas (adaptadas de los viejos principios tayloristas) con el fin de facilitar su externalización y realización por trabajadores descalificados o precarizados. A menudo, son jóvenes graduados integrantes de un ejército de reserva formado por individuos versátiles dispuestos a tolerar la explotación a cambio de tener la oportunidad de dar los primeros pasos en el camino que lleva a la unión de la vocación personal con el trabajo profesional (Santos-Ortega y Muñoz-Rodríguez, 2018).

Los estudios sobre la industria del videojuego han analizado cómo el control organizacional se aplica mediante dinámicas que explotan la implicación subjetiva de los diseñadores, convirtiendo su pasión en un mecanismo de autoexplotación (Bulut, 2020; Dyer-Witheford, 2001). Esta forma de control se manifiesta en la expansión de una práctica bien documentada que en la industria de los videojuegos se conoce como "crunch" (Cote y Harris, 2021) y que se concreta en el alargamiento del tiempo de implicación laboral, la intensificación de la dedicación, el desajuste entre las habilidades necesarias para desempeñar las actividades asignadas y el salario percibido, o el requerimiento de no permitir que otras esferas vitales (familia, ocio, etc.) interfieran con las directrices que impone la esfera principal. En las empresas que promueven la creatividad y la

digitalización, todos ellos serían estimulados como sacrificios asumibles ante la perspectiva de progreso profesional y la posibilidad de “trabajar en lo que amas”, quedando injustificadas cualquier percepción subjetiva de precariedad, el debilitamiento del compromiso corporativo o la crítica a las estructuras socioeconómicas, políticas y culturales en las que se inserta la relación laboral, incluida la denuncia de los sesgos de clase o género que condicionan la búsqueda del trabajo deseado (DePalma, 2021; Duffy, 2015; Luckman y Taylor, 2024).

Peticca-Harris et al. (2015) explican cómo la producción y comercialización de un videojuego suele financiarse a través de una empresa editorial que proporciona financiación y asesoría sobre estrategias de marketing y distribución en contraprestación por cierto control sobre la producción y los derechos del juego una vez terminado. De ese modo, el editor ejerce un control considerable sobre el proceso productivo, estableciendo plazos de entrega difícilmente asumibles o realizando cambios imprevistos durante la ejecución del proyecto. A medida que se acerca el plazo de entrega, el editor presiona a la desarrolladora, quien a su vez presiona al trabajador apelando a su profesionalidad y a los compromisos acordados con el fin de que acepte el mencionado *crunch*. Los temores e inseguridades de estos trabajadores se entienden mejor al advertir que se trata de una industria que emplea a muchos jóvenes fascinados por la tecnología y familiarizados desde la adolescencia por el diseño de videojuegos, conscientes de que su futuro profesional depende en gran medida de la reputación que logren construir completando proyectos y portfolios (Dyer-Witheford, 2001).

En el caso de España, según el *Libro blanco del desarrollo español de videojuegos* (DEV, 2023), el 38% de los trabajadores de videojuegos cuenta con un título de grado universitario y el 43% con un ciclo formativo de grado superior. Este informe subraya la capacidad del sector para generar trabajo estable entre los jóvenes, precisando que el 44% de sus empleados tiene menos de 30 años y el 47% entre 30 y 45 años. Se trata de un sector fuertemente masculinizado: los hombres representan el 73,6% de la fuerza productiva. El 47% de las empresas está integrada por menos de cinco trabajadores, aunque el 47% de los trabajadores se concentra en las que tienen más de 50 empleados.

Si bien las dinámicas de control en la industria de los videojuegos han sido estudiadas desde enfoques que destacan la instrumentalización de la subjetividad, también se ha cuestionado hasta qué punto estas perspectivas capturan la complejidad del fenómeno. En particular, se ha señalado que, al centrarse en la absorción total del trabajador dentro de la lógica corporativa, se corre el riesgo de reducir el espacio laboral a un escenario en el que los individuos solo luchan por afirmar su identidad, dejando en un segundo plano las posibilidades de resistencia (Thompson y Ackroyd, 1997). En España, los propios trabajadores han comenzado a desafiar estas dinámicas de manera más organizada. Una vez completado nuestro trabajo de campo se produjo la primera jornada de huelga en la historia del sector, impulsada no solo por la reducción del teletrabajo en grandes empresas como Ubisoft, sino también como una forma de presión ante el aumento de los despidos en estudios de desarrollo de videojuegos tanto en España como en otros países europeos (Gispert, 2025). Estas movilizaciones indican que, lejos de aceptar de manera pasiva las condiciones impuestas por la industria, los trabajadores están explorando nuevas formas de resistencia que trascienden la mera crítica individual, reclamando cambios en las relaciones laborales.

Esta investigación quiere entender cómo los trabajadores de la industria del videojuego dotan de significado a su experiencia laboral y, más específicamente, cómo esa experiencia puede comprenderse teniendo en cuenta las dinámicas de control y gestión laboral descritas en la literatura revisada. Nuestro estudio analiza los efectos que el control del proceso creativo ejerce en la

aspiración de los trabajadores de la industria del videojuego de lograr una identidad profesional capaz de unir la vocación y la profesión.

4. Metodología

La investigación se articula a través de una perspectiva metodológica fundamentada en la aplicación de entrevistas cualitativas. Esta aproximación se reconoce adecuada para profundizar en la comprensión de los significados con los que las personas dotan de sentido a las acciones que emprenden y, en definitiva, a las situaciones en las que participan (Valles, 2014). La implementación de las entrevistas se lleva a cabo con la ayuda de un guion semi-estructurado en el que se plantean una serie de temas recurrentes destinados a favorecer la reconstrucción de sus experiencias profesionales. El orden en el que se exponen siempre es el mismo, si bien, dependiendo de las reacciones de los entrevistados, en cada caso se intercala alguna pregunta específica destinada a facilitar la producción de un discurso coherente. Los temas que estructuran las entrevistas son: a) la exploración de los orígenes, motivaciones y aspiraciones que animaron el interés profesional por la industria de los videojuegos; b) el valor que el entrevistado concede al hecho de trabajar; c) la influencia que el trabajo ejerce en la percepción que tiene de sí mismo; d) la valoración de las condiciones laborales en la industria de los videojuegos; y e) la valoración de las relaciones que se crean entre su actividad profesional y los otros ámbitos de la vida cotidiana. Para analizar los discursos producidos por los informantes, se adopta una perspectiva socio-hermenéutica (Ruiz y Alonso, 2019; Alonso, 2013). Este enfoque analítico pretende una reconstrucción de los significados que orientan las conductas y las formas de percepción de la realidad, conectando las experiencias relatadas por los informantes con el contexto de relaciones sociales que condiciona y delimita sus posibilidades de acción. Así pues, las experiencias se vuelven significativas en función del sujeto enunciador y del conjunto de fuerzas y relaciones sociales en las que este se enmarca. Se trata, por tanto, de un proceso abductivo que en nuestro caso toma los elementos discursivos como indicios con los que interpretar las relaciones sociales interviniéntes en la industria del videojuego y, más en concreto, en sus ámbitos más ligados al trabajo creativo.

La muestra está formada por 25 trabajadores especializados en tareas creativas en el diseño de videojuegos. Se seleccionaron mediante una búsqueda en redes sociales. Todas las personas entrevistadas residen en España y desarrollan (o intentan desarrollar) su carrera profesional en la industria de los videojuegos. El tamaño de la muestra se decidió de acuerdo a criterios de saturación de la información para los principales asuntos abordados. Al respecto, se precisa que para asegurar la referida saturación se incluyeron en la muestra perfiles distintos (en función del género, la actividad en la que la persona está especializada, su situación profesional o el tamaño de la empresa en la que trabaja). Estos ayudaron a constatar cómo el agotamiento de las posiciones discursivas no excluía una visión problematizada de los temas tratados. No obstante, aquí no se pretende ahondar en las particularidades de los diferentes perfiles, sino identificar los argumentos comunes como profesionales creativos de un sector concreto.

La duración media de las entrevistas es de 62 minutos. La primera se realizó en mayo de 2023 y la última en mayo de 2024. Tras garantizar su anonimato y recalcar los fines académicos del estudio, todos los entrevistados aceptaron ser grabados. Una vez completadas las transcripciones, el material textual se reordena catalogándolo en función de los temas tratados. Se inicia después una etapa de lecturas sucesivas, acompañada de anotaciones que caracterizan de forma sistemática las valoraciones de los entrevistados para cada tema, asociando ideas y comprobando razonamientos, con el propósito de reconocer líneas argumentales. Este procedimiento responde a

la lógica general del análisis cualitativo y se repitió hasta hallar patrones de regularidad discursiva (Conde, 2009; Marshall y Rossman, 2006). Los resultados se presentan mediante la reconstrucción de los discursos en la forma de una descripción densa de las trayectorias y experiencias laborales de los entrevistados. En este sentido, se irán avanzando algunas de las discusiones abordadas en las conclusiones.

Tabla 1. Datos de la muestra

	Género	Edad	Ocupación	Situación	Tamaño de la empresa (nº de trabajadores)
E1	Hombre	29	Game designer	Empleado con contrato indefinido	40-50
E2	Hombre	26	Desarrollador de software	Empleado con contrato indefinido	Más de 200
E3	Hombre	31	Programador	Empleado con contrato indefinido	13-18
E4	Hombre	27	Diseñador 3D	Subcontratado freelance por empresa extranjera	Más de 40
E5	Hombre	24	Diseñador gráfico freelance	Desempleado	-
E6	Hombre	27	Programador	Empleado con contrato indefinido	35-45
E7	Hombre	43	Programador/Lead	Empleado con contrato indefinido	Más de 200
E8	Hombre	34	Programador y game designer	Autónomo, propietario de pequeño estudio	3
E9	Hombre	33	Programador y game designer	Empleado con contrato temporal	Más de 200
E10	Hombre	28	Programador	Empleado con contrato indefinido	Más de 40
E11	Hombre	31	Quality assurance y game designer	Empleado con contrato indefinido	Alrededor de 40
E12	No binario	27	Technical designer	Subcontratado freelance por empresa extranjera	Alrededor de 40
E13	Hombre	34	Programador	Empleado con contrato indefinido	Más de 40
E14	Hombre	40	Programador	Empleado con contrato indefinido	Más de 200
E15	Hombre	44	Programador y game designer	Empleado con contrato indefinido	30-50
E16	Mujer	26	Game designer	Empleado con contrato indefinido	9-15
E17	Mujer	30	Game designer	Desempleado	-
E18	Mujer	24	Diseñadora 3D junior	Desempleado	-

E19	Mujer	24	Game designer	Empleada con contrato indefinido	25-30
E20	Mujer	28	Directora creativa, marketing y comunicación	Desempleada	-
E21	Mujer	29	Diseñadora 3D	Subcontratada freelance	Alrededor de 10
E22	Mujer	23	Diseñadora 2D y de narrativas	Empleada con contrato temporal	13-15
E23	Hombre	30	Artista conceptual	Desempleado	-
E24	Mujer	28	Programadora	Desempleada	-
E25	Mujer	41	Project Manager	Subcontratada freelance por empresa extranjera	Alrededor de 30

Elaboración propia

5. Resultados

5.1. Las raíces biográficas de la pasión por el trabajo con videojuegos

El vínculo que los entrevistados establecen con el mundo de los videojuegos trasciende la esfera profesional. En realidad, esa relación está cargada de connotaciones emocionales y, mediante la socialización en la familia, configura sus identidades.

Desde que tengo, creo que cuatro o cinco años, desde que fui capaz de articular la palabra 'papá'.... pues mi padre me ponía a jugar con él al Crash Bandicoot, a la Megadrive, a consolas antiguas ya y... yo desarrollé un deseo de seguir jugando a esas cosas y ya llegué a mi adolescencia y pensé en todo el background que yo tenía y dije: 'joder, en realidad, yo lo que quiero hacer es que la gente tenga infancias como la que tenía yo con los videojuegos'. O sea, mi interés es crear esas historias y esas experiencias para que la gente sienta lo que sentía yo jugando (E1).

Durante la adolescencia la pasión por los videojuegos evoluciona hacia una vocación profesional. Esta no tiene un mero propósito instrumental, además cumple una función expresiva cuya manifestación en el trabajo creativo apela necesariamente al reconocimiento social: gracias al trabajo, el individuo establece un nexo significativo con la sociedad basado en el aprecio que una comunidad relevante concede a los mundos virtuales que diseña.

Otro sueño que tengo es salir en los créditos de producción, eso sí que me gustaría mucho ¿no? Es decir: '¡guau! mira, salgo en la pantalla de este chaval que ha comprado el juego'. Eso sí que me gustaría, salir en los créditos. El reconocimiento. [...] Para mí es muy importante porque al final es como que tú sabes tu camino y dónde has empezado, ¿no? Y la gente solamente ve el final [...] Entonces ese hecho de decir: '¡guau! mira, he hecho todo, todo, todo, todo esto durante todo, todo, todo este tiempo', para tener un reconocimiento al final, ¿no? Y decir, pues mira, salgo en la gran pantalla de este

videojuego [...] Yo creo que es algo muy bonito. El hecho de decir... Mira, tengo reconocimiento, tengo un logro y veo lo que soy capaz de hacer con mucha gente a mi alrededor (E18).

El trabajo, concebido como una actividad casi artesanal, permite proyectar la identidad en la práctica profesional y percibir que el resultado del esfuerzo es estimado por otros. Es decir, al margen del valor material que se asigna al producto elaborado o de la participación de la persona en el entramado inherente a los intercambios mercantiles, el producto resultante de su actividad creativa es extraordinario porque influye de forma positiva en otros individuos. No solo desempeña una función lúdica, a través de ella genera un verdadero desarrollo personal. Al final, el trabajo posibilita una comunicación significativa entre creadores y usuarios coherente con las aspiraciones identitarias de los primeros. Esto es, con su deseo de lograr una consistencia biográfica entre, por una parte, la interpretación que hacen de su infancia y juventud y, por otra, la imagen de sí mismos con la que se sienten más a gusto en el presente.

Porque me gusta crear. Me gusta el arte, creo que es lo que tengo que hacer porque es lo que me motiva, es lo que me da vida [...] ¿Por qué la industria del videojuego? Porque no creo que haya otro medio como este. [...] Y yo siempre he querido ser parte de eso para la gente que lo necesita, simplemente [...] Por ejemplo, gente que ha perdido un familiar, pues vamos a crear un videojuego para ayudar a esas personas a superar la muerte de ese familiar. Entonces, ya te impulsa a trabajar ahí y a dedicar tiempo [...] Yo soy un granito de arena más que va a ayudar a gente cuando esto salga afuera. Entonces, yo creo que esa sería la mayor motivación para trabajar en esta industria. Joder, hacer algo que luego a la gente le vaya a servir de manera emocional para atravesar cualquier cosa (E21).

5.2. Identidad y conflicto en el proceso productivo

Sin embargo, esta construcción identitaria se enfrenta a profundos desafíos dentro del sistema productivo. La identidad positiva que la industria de los videojuegos permitiría desarrollar se nutre del ámbito íntimo de la persona, las valoraciones de los usuarios del producto creado y el grupo de pares constituido por los compañeros de trabajo. Estos últimos, cuando se incorporan a un espacio estable de colaboración, adquieren un papel esencial como fuente de reconocimiento, pues son los más cualificados para apreciar el valor del esfuerzo realizado y, al fin y al cabo, son quienes tienen la capacidad de advertir la existencia de redes donde se entremezclan aspectos profesionales y emocionales. Las interacciones entre el trabajador y las personas que integran estas tres esferas hacen que el trabajo sea percibido por todos los implicados como un conjunto de actividades creativas y respetadas. Esta dimensión relacional igualmente contribuye a dotar de sentido la trayectoria biográfica.

En general todo el mundo lo flipa. Es como... ¿la gente que juega? Para ellos eres un dios. En serio, sin saber para qué proyectos trabajas ni nada. Creo que todavía el desarrollador de videojuegos está un poco como si fuera un astronauta [...] Mi madre, por ejemplo, se arrepiente de haberme echado la bronca por jugar todos estos años [...] Incluso creo que los compañeros son mejores que en otros trabajos. No sabría decírtelo la verdad, pero primero porque son gente joven la mayoría, somos gente joven. Me incluyo, aunque soy de los mayores [risas]. Pero en general, la gente que juega a videojuegos y desarrollo, no

solo los que juegan, los que desarrollan, tienen una mentalidad mucho más abierta que otras personas que he conocido (E3).

La armonía que acompaña a la relación entre el trabajo, el reconocimiento y la identidad es perturbada al tener en cuenta las dinámicas en las que se enmarca la actividad laboral. El principal sustento del reconocimiento es la libertad creativa, pero a menudo esta se ve constreñida por la intervención de agentes externos que priorizan la futura rentabilidad del producto. Esta situación resta protagonismo a los auténticos creadores, relegándolos a una función técnica que coarta el espíritu artesanal. En ese momento surgen sentimientos de decepción al constatar una excesiva incompatibilidad entre las aspiraciones personales y las restricciones a la creatividad que impone el entorno empresarial. El choque con la organización productiva del trabajo degenera en prácticas rutinarias y mecánicas que desvanecen su aura de magia.

Hay momentos en los que a lo mejor el trabajo no es tan creativo. A lo mejor se vuelve algo más... monótono, ¿no? Algo más... corporativo. Tenemos que hacer tal cosa y tenemos que hacerla como lo piden y ya está. Eso no es un trabajo creativo. No estás usando tu cabeza o tu expresión artística para expresar algo (E5).

Ha perdido mucho cuidado la industria en general, a la hora de hacer videojuegos [...] Me da igual sacarte un producto de mierda que como voy a seguir ganando millones, ni me voy a esforzar ¿sabes? [...] A veces te preguntas si realmente queda alguna empresa, que sí que las hay obviamente, que realmente haga juegos con amor, o sea, que les pongan cariño [...] Se ve por los detalles que tiene, el diseño que tiene, detalles para hacer sentir al jugador lo que está experimentando [...] Todos los juegos están hechos para sacar dinero, obviamente, pero hay una diferencia también de cuando solo es exclusivamente para ello y cuando también lo hago porque me gusta hacer juegos y quiero que la gente disfrute con esto (E19).

La posibilidad de articular la vocación personal con la práctica profesional se vuelve más problemática de lo que los entrevistados habían imaginado. Verse implicados en el diseño de videojuegos que desde su punto de vista no favorecen un entretenimiento saludable ni conectan con sus inquietudes personales genera frustración. Esta empeora al sentir que la percepción de su trabajo por familiares y amigos como una actividad privilegiada ligada a la creación de productos culturales sofisticados contrasta con la vivencia de una cotidianidad marcada por la ejecución de tareas repetitivas y la ausencia de autonomía creativa. Además, la desorganización y el desconocimiento de los aspectos técnicos por parte de quienes gestionan los proyectos agravan la sensación de que el esfuerzo creativo no solo está limitado, sino también mal comprendido y poco valorado.

El mundo del arte es un caos... [...] Por norma general los que están arriba dando órdenes no han tocado un programa de 3D en su vida. De lo que sea, de programación, nada. Ellos solo dan órdenes. Eh... Pues no saben realmente de qué va la movida. Y no saben realmente cuantísimo tiempo lleva crear. No sé si ellos pensarán que nosotros hacemos horas extra, yo creo que no, ellos creen que tenemos una jornada y que es una jornada normal, pero es porque no tienen idea [...] Pero les da igual porque... Mira, los que están por encima de los

desarrolladores... eh... de los estudios... No están ahí por los juegos, están ahí por el dinero (E21).

A su vez, la movilización de los aspectos vocacionales de la fuerza de trabajo se muestra problemática también desde el punto de vista de los intereses de la organización.

Nos ha pasado de tener trabajadores que no estaban contentos y de repente ves que se va extendiendo [...] porque cuando alguien está descontento pues empieza a hablar, y a criticar, y a decir "¡pues esto es una mierda, pues fíjate, no sé qué!". [...] Y empiezan a hablarlos y se hace una bola y se crea un problema gordo. [...] Algo que veo repetirse bastante es que a veces no se entienden las decisiones de la empresa, o no han entendido las explicaciones o cosas así, como que se perciben como decisiones ilógicas. Dicen: "no, pero si la solución claramente es esto, ¿por qué?" [...] y se empiezan a amargar por eso [...] Al final es un problema igual de alineamiento, igual tus ideas pues no están alineadas con las decisiones que está tomando la empresa y por eso sientes esa tensión de, pues, yo creo que debería hacerse así. Y si no quieres adaptarte, pues, te amargas [...] Así que yo creo que si no estás a gusto y no puedes hacer nada para que estés a gusto y no lo estamos consiguiendo, pues yo no te voy a echar, pero si quieres irte, pues búscate otra cosa... para que estés contento (E7).

5.3. Estrategias para gestionar las contradicciones

En este contexto, las tensiones que padecen los entrevistados a la hora de articular vocación y profesión se entrelazan con otros problemas recurrentes en la industria: la intensificación del trabajo y su invasión de otras esferas vitales, una mala planificación causante de constantes cambios en los ritmos de ejecución, la escasa consideración de las opiniones de los trabajadores en las discusiones relativas al desarrollo de los proyectos y, a veces, la exposición a relaciones degradantes. Pese a ello, algunos de nuestros entrevistados parecen aceptar estas condiciones como parte inevitable del camino por el que hay que pasar si se quiere afianzar la trayectoria profesional y acceder a mejores oportunidades. La precariedad no se presenta como algo excepcional, sino como una realidad del mercado laboral que se asume y que exige sacrificios.

Sí, claro. Me considero un privilegiado. Prefiero, como te he dicho antes, trabajar en un supermercado. He trabajado de repartidor de Telepizza. He trabajado de portero, de bar, he puesto copas. Ahora mismo soy un privilegiado. Yo vivo de puta madre, como el que dice. Me refiero, que no tengo ninguna queja. Tengo mucha suerte de estar aquí. ¿Sabes? [...] ¿Qué pasa?, que tienes que llevar, que echarle muchas horas. Me refiero, yo los dos años que estuve trabajando en mi portfolio para intentar entrar en la industria, le echaba sin exagerarte me refiero un mínimo... Es verdad que me coincidió que tenía, que me rompí la rodilla, pero entre seis y 12 horas al día. Yo había días que estaba solo en el ordenador (E4).

He estado en terapia y demás varias veces porque me pasé. Entonces, sí que sufri ese *crunch*, pero autoimpuesto, que es algo que me jode más, pero bueno [...] Porque yo podría haber decidido no hacer ese proyecto con mis compañeros, no participar y organizar eventos, no seguir formándome... pero quizás eso era peor (E6).

Más allá de los efectos que la organización del trabajo genera en el bienestar de los entrevistados (un aspecto relevante, aunque fuera del alcance de este estudio) las entrevistas revelan cómo las relaciones que se crean entre la socialización de la persona y sus aspiraciones profesionales hacen que la sensación de fracaso impacte de manera muy directa en la concepción que el individuo tiene de sí mismo. Así, la búsqueda de significados en otros contextos no deja de ser un paliativo para un daño emocional que, a partir de ese momento, complica la construcción de una identidad positiva. La insistencia con la que muchos de los entrevistados subrayan la conveniencia de separar su identidad personal de su identidad profesional no evita la dificultad que les supone disociar la concepción que tienen de sí mismos con el interés por aunar su pasión con su trabajo.

Explorar la creatividad dentro del trabajo está guay, pero lo malo es que en el momento en el que no te dejan hacerlo, puede suponer bastante quemazón, creo yo. Por eso creo que tampoco es malo el tener un... un trabajo en el que no te involucres de esa manera, que a lo mejor no te suponga mucha creatividad, pero si eres capaz de expresarla fuera... fuera no tienes esas limitaciones, fuera puedes hacer lo que quieras [...] Pero a mí me cuesta bastante. Por eso yo buscaba la creatividad en el trabajo, porque fuera, estando trabajando, me costaba mucho [...] Sé que, si estoy en videojuegos, lo voy a hacer. Y creo que todavía sigo queriendo hacerlo. Porque tengo la ilusión de que haya algún sitio en el que yo pueda estar trabajando a gusto y creativamente [...] Tengo la ilusión de que se puede. Lo que no sé es... si es viable o no. Por eso tengo dudas... Conozco a mucha gente que se... de hecho creo que, que los datos lo dicen, de que la gente dura muy poco en videojuegos, suelen quemarse y salirse a otras cosas [...] La parte de expresarme programando, es algo que me hace sentir realizada [...] Porque si realmente no sintiera que me define el ser programadora de videojuegos, no me habría involucrado yo tanto emocionalmente en estas cosas. Porque es... creo que al final cuando estás dedicándote la mayor parte del día a trabajar de una cosa es difícil, aunque tú no lo quieras, es difícil que no te defina (E24).

La necesidad de afrontar este malestar conduce a los trabajadores a adoptar estrategias diversas, sustentadas tanto en narrativas individualistas como colectivistas. Estas, en última instancia, responden a un mismo sentimiento compartido: la imposibilidad de encontrar satisfacción a través del trabajo. Las personas entrevistadas asumen que la estructura misma del sector impone límites que impiden desplegar su pasión creativa. En consecuencia, más que integrar su creatividad en el trabajo asalariado, la trasladan a otros espacios, configurando un escenario en el que la realización personal y el empleo no solo se distancian, sino que, en muchos casos, se perciben como esferas en tensión o incompatibles.

Tengo mi propio estudio con mis otros dos compañeros y ahí sí que hacemos nuestros juegos y tenemos nuestra empresa y publicamos las cosas nuestras, que es donde我真的 pongo lo que es la pasión ¿no? Y es donde realmente yo disfruto más, porque al final... (E6).

Empecé a disfrutar y estar mejor en mi trabajo cuando empecé en la comedia, hace ya un año y pico. Ya me quité la presión de tener que, digamos, ser creativo [...] Cuando siento: '¡joder! es que aquí pues me gustaría hacer esto o esto'. O sea, en mi trabajo ya no sentía la presión de tener que hacerlo porque luego, cuando acababa la jornada laboral, sabía

que podía escribir lo que quisiese, e ir a mi show y contarlo delante de la gente exactamente sin ningún filtro (E10).

Tenía la esperanza de que en el último cambio de trabajo encontraría algo que me interesase más. Pero desgraciadamente no ha sido así. Y... no lo sé, la verdad, es que era una pregunta que me he hecho bastante últimamente: si algún día llegaré a disfrutar de mi trabajo otra vez. Porque en el pasado he llegado a disfrutar de mi trabajo. Y no estoy seguro (E14).

El entorno productivo moldea la manera en la que los entrevistados desarrollan sus actitudes frente al trabajo y la incertidumbre laboral. Más que una mera interiorización de mecanismos disciplinarios, estas actitudes se originan con la experiencia de un proceso que exige flexibilidad e individualiza el rendimiento. La dirección organizacional intenta dar forma a estas disposiciones, reforzando una moral de reminiscencias darwinistas en la que el éxito se asocia a la capacidad de adaptación, la persistencia y la autosuperación, mientras que el fracaso se percibe como una falta de esfuerzo o habilidad. Pero, lejos de ser estáticas o definitivas, estas actitudes están en constante mutación, combinando inclinaciones individualistas con dinámicas colectivas. La competitividad y la responsabilidad personal coexisten con formas de cooperación y apoyo mutuo.

Pero la verdad que poco más, no se podía hacer mucho, cuando teníamos los descansos de 15 minutos bajábamos todos a fumarnos un cigarro y entre todos pues nos desahogábamos un poco entre nosotros pero ya está, hasta ahí. [...] íbamos a tomarnos algo, nos fumábamos un cigarro juntos, hablábamos de buenas, cada... cuando a uno le salía, porque eso también es una cosa que me parece interesante remarcar, cuando a alguien le salía una oferta de trabajo, alguien le llamaba y decía te queremos contratar en Barcelona o en Madrid o en otro lado, se celebraba eso, se celebraba que alguien salía de allí [ríe]. O sea, normalmente es al revés, cuando alguien se te va de tu equipo, joe, una despedida se puede celebrar el tiempo que has pasado juntos, pero no celebras el hecho de que se vaya, ¿no? En este caso sí que se celebraba el hecho de que se vaya, era como "tío, enhorabuena, ya sabes que si necesitan un programador avísame o si necesitan un diseñador avísame", ya era como... Eso me parece que define muy bien el estado de los trabajadores de esa empresa, el hecho de que se celebre que alguien se vaya y que te alegres por un compañero cuando se pira a otro lado (E1).

Las estrategias grupales para afrontar la precarización y la falta de autonomía también han propiciado formas colectivas más abiertas de resistencia y conflicto. En concreto, en enero de 2024 se presentó la Coordinadora Sindical del Videojuego (CSV), un grupo de trabajo inserto en la Confederación General del Trabajo, con el fin de abordar las problemáticas específicas de un sector sin representación sindical hasta el momento. Estos acontecimientos pueden entenderse como parte de un proceso de cuestionamiento y politización de un entramado de relaciones productivas perniciosas para el bienestar de los trabajadores. Si bien esta iniciativa surgió en la fase final del trabajo de campo, contando con pocas entrevistas que remitiesen de manera directa a formas institucionalizadas del conflicto, en las entrevistas anteriores ya se señalaba la necesidad de una organización colectiva ante los desafíos de esta industria.

Hostia, ojalá saberlo. Lo primero, más sindicalización probablemente. Eso es como el básico. Todas las industrias sindicalizadas tienen mejores condiciones. Así, de base. Llegar a ese 20% de sindicalización, que es como el número mágico, estaría muy bien. Y más allá de esto, es que habría que reventar la industria, que esta industria está rota de base. Es una industria que no merece la pena ser salvada (E9).

Finalmente, como se mencionaba más arriba, en febrero de 2025 se produce la primera huelga de los trabajadores de este sector en España.

6. Conclusiones

Esta investigación identifica un sentimiento de frustración que atraviesa los discursos de los trabajadores del sector del videojuego, originado en la imposibilidad de desarrollar plenamente su vocación y creatividad en el ejercicio de su profesión. Al respecto, los entrevistados reconocen estar expuestos a una cultura empresarial que, por un lado, proyecta una imagen corporativa ajustada a las expectativas de los consumidores y los potenciales trabajadores y, por otro, enmascara el interés prioritario de quienes tienen capacidad ejecutiva por incrementar los beneficios empresariales, aunque ello suponga anular las habilidades creativas de los diseñadores y degradar sus condiciones laborales.

Desde la publicación de *Manufacturing Consent* (Burawoy, 1979), la Sociología del Trabajo ha sostenido que la producción y el consentimiento dependen, sobre todo en las industrias culturales, de la capacidad de la dirección organizacional para crear una ilusión de autonomía entre los trabajadores (Hesmondhalgh y Baker, 2010; Kunda, 1992; Siciliano, 2016). La gestión empresarial en la industria del videojuego reproduce estrategias presentes en otras industrias culturales, pero sus efectos sobre un trabajo basado en la expectativa de autonomía creativa ponen de manifiesto la fragilidad de los mecanismos de consentimiento y la persistencia de conflictos estructurales propios. En este sentido, encontramos un contexto laboral que exalta el valor de la imaginación a la vez que promueve la descualificación de sus trabajadores más creativos.

Nuestros resultados abren la puerta a una interpretación Bourdiesiana que trasciende la visión de los conflictos subjetivos de los entrevistados como un mero diálogo interno, en el que el sujeto se limita a resistir la colonización de estructuras externas que instrumentalizan su pasión. En cambio, estas tensiones emergen de un entramado de relaciones sociales que da forma a estructuras afectivas ambivalentes. Durante las primeras etapas de socialización, los entrevistados desarrollan un habitus que los lleva a percibir el mundo de los videojuegos como un espacio de afirmación en el que pueden expresar su creatividad. Sin embargo, esta misma estructura de disposiciones, construida desde la infancia y sustentada después en una ilusión biográfica (Bourdieu, 1986), se actualiza en un entorno productivo cuyos mecanismos de control buscan reconfigurar y canalizar estas expectativas, orientando las disposiciones creativas hacia una normalización que no siempre es compatible con la imagen idealizada de la industria.

Para los entrevistados, los rasgos distintivos atribuidos inicialmente al sector del videojuego acaban transformándose en un foco de conflicto tras advertir que las condiciones laborales difuminan los significados con los que intentan dotar de sentido a su trabajo. Desde la perspectiva empresarial, la vocación y la pasión tampoco son recursos fácilmente administrables. Esta situación encaja con una de las ideas centrales de la *Labour Process Theory*: la indeterminación de la fuerza de trabajo. En la medida en que los factores subjetivos y vocacionales de la fuerza de trabajo son valorados en el proceso de contratación, puede afirmarse que existe una mercantilización parcial

de tales aspectos. Sin embargo, a diferencia de los bienes de capital fijo, como los ordenadores, edificios o paquetes de software, estos elementos no pueden ser completamente apropiados ni vendidos como entidades separadas. Para que ello ocurriera, el trabajador tendría que renunciar totalmente a su identidad, convirtiéndose en un robot o en un esclavo absoluto. Al respecto, la pasión no es un insumo estable susceptible de ser fácilmente instrumentalizado, sino una fuerza volátil que se ve moldeada y tensionada por las contradicciones que emergen cuando se la intenta controlar.

Si se acepta que la expectativa de una influencia positiva del trabajo sobre la identidad personal es mayor entre las personas que orientan su actividad laboral a través de una vocación apasionada (o, en las palabras citadas de Marx, de “una expresión vital libre”), podría pensarse, en sintonía con Sainsaulieu (1977), que en el contexto en el que se ubican los trabajadores implicados en el diseño de videojuegos son marginales los tipos de identidad que el autor llamó “de retirada” (propios de individuos abocados a una relación con el trabajo puramente instrumental y, por tanto, a buscar vínculos significativos en otras esferas sociales). Pero nuestra investigación revela la existencia de situaciones recurrentes que, al contrario, impelen a los trabajadores más creativos del sector a renunciar a la aspiración de autorrealización personal a través del trabajo o a desplazar sus necesidades expresivas a otros lugares.

Más allá de las problemáticas relacionadas con la naturaleza y el alcance de los procesos de mercantilización que autores como Bulut (2020) han descrito, la expansión del descontento colectivo no da lugar necesariamente a una especie de conciencia de clase. La adopción de estrategias individuales basadas en la ética del sacrificio, la renuncia a la autorrealización en el trabajo o el desplazamiento de las necesidades expresivas a otros ámbitos, lejos de traducirse en una fuerza capaz de cuestionar las estructuras de poder más bien propician la reproducción del orden laboral existente. Pero, como hemos mostrado, esto tampoco imposibilita la acción colectiva. Esos comportamientos pueden entenderse como parte de un proceso más amplio de construcción de estados de ánimo compartidos, derivados de la exposición de los trabajadores a las mismas estrategias de gestión empresarial. Esas experiencias generan una base común de sentimientos y actitudes que, en un momento posterior, posibilita la articulación de debates y acciones tanto dentro como fuera de las empresas.

Finalmente, las limitaciones de este estudio son diversas. Algunas tienen que ver con los propios límites de la investigación cualitativa. El tamaño de la muestra con el que se ha trabajado permite identificar discursos compartidos que trascienden las especificidades de los perfiles incluidos. No obstante, ello no quiere decir que no sea conveniente avanzar en la comprensión de las particularidades de unos y otros. De cualquier manera, no se quiere dejar de resaltar un rasgo que estructura toda la industria de los videojuegos: el desequilibrio entre el número de hombres y mujeres que la integran. La masculinización del sector se advierte en la composición de las personas empleadas, en la contratación preferente de hombres para ciertos perfiles y, también, en las características de los productos que la industria genera, donde los personajes femeninos tienden a aparecer hipersexualizados y a adoptar roles secundarios. Esta situación, identificada por todas las mujeres entrevistadas, se acompaña de una impresión subjetiva de, podría decirse, optimismo prudente, pues igualmente las entrevistadas entienden que se está transitando hacia coordenadas más igualitarias y respetuosas.

7. Bibliografía

- Alonso, L.E. (2007). *La crisis de la ciudadanía laboral*. Anthropos.
- Alonso, L.E. (2013). "La sociohermenéutica como programa de investigación en sociología". *Arbor*. 189(761): a035. <https://doi.org/10.3989/arbor.2013.761n3003>
- Alonso, L.E. y Fernández-Rodríguez, C.J. (2011). "La innovación social y el nuevo discurso del Management: limitaciones y alternativas". *Arbor*. 187(752): 1133-1145. DOI: <https://doi.org/10.3989/arbor.2011.752n6009>
- Alonso, L.E. y Fernández-Rodríguez, C.J. (2020). "Capitalismo y personalidad: consideraciones sobre los discursos empresariales de la rentabilización del yo a través de la marca personal". *Política y Sociedad*. 57(2): 521-541. DOI: <https://doi.org/10.5209/poso.65926>
- Alonso, L.E., Fernández-Rodríguez, C.J. y Ibáñez, R. (2017). "Juventud y percepciones de la crisis: precarización laboral, clases medias y nueva política". *Empiria*. 37: 155-178. DOI: 10.5944/empiria.37.2017.18983
- Álvaro, J.L., Dergere, J., Crespo, E., Torregrosa, J.R. y Garrido, A. (1995). "The Meanings of Work in Spain". *International Journal of Sociology and Social Policy*. 15(6): 59-67. <https://doi.org/10.1108/eb013215>
- Andrade, D.P. (2015). "Emotional economic man: Power and emotion in the corporate world". *Critical Sociology*. 41(4-5): 785-805. <https://doi.org/10.1177/089692051349737>
- Barros, S.C., Borges, L.O. y Álvaro, J.L. (2017). "Economic changes and the meanings of work and money". *Journal of Work and Organizational Psychology*. 33: 23-31. DOI: 10.1016/j.rproto.2017.01.001
- Bauman, Z. (1998). *Work, consumerism and the new poor*. Buckingham: Open University Press.
- Bericat, E., y Acosta, J. (2025). "La sociedad digital a la luz de las experiencias de trabajo de los desarrolladores de software". *REIS*. 190: 43-62. DOI: 10.5477/cis/reis.190.43-62
- Bilbao, A. (1993). *Obreros y ciudadanos*. Trotta.
- Boltanski, L. y Chiapello, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Akal.
- Bourdieu, P. (1986). "L'illusion biographique". *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*. 62-63: 69-72.
- Braverman, H. (1974). *Labor and Monopoly Capital*. Monthly Review Press
- Brief, A.P. y Nord, W.R. (eds.) (1990). *Meanings of occupational work*. Lexington Books.
- Bulut, E. (2020). *A precarious game. The illusion of dream jobs in the video game industry*. Cornell University Press.
- Burawoy, M. (1979). *Manufacturing Consent. Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*. University of Chicago Press.
- Castel, R. (1995). *Les métamorphoses de la question sociale*. Fayard.
- Castillo, J.J. (2008). *La soledad del trabajador globalizado*. La Catarata.
- Castillo, J.J. (2009). "Las fábricas de software en España: organización y división del trabajo". *Trabajo y sociedad*. 12: 1-39.
- Castillo-Mendoza, C.A. (1991). "Estudio Introductorio". En J.P. Gaudemar, *El orden y la producción. Nacimiento y formas de disciplina de fábrica* (pp. 9-32). Trotta.
- Conde, F. (2009). *Análisis sociológico del sistema de discursos*. CIS.
- Coté, A. y Harris, B. (2021). "'Weekends became something other people did': Understanding and intervening in the habitus of video game crunch". *Convergence*. 27(1): 161-176. <https://doi.org/10.1177/1354856520913865>
- Deleuze, G. (2006). "Post Scriptum sobre las sociedades del control". *Polis*, 13.

- DePalma, L.J. (2021). "The Passion Paradigm: Professional Adherence to and Consequences of the Ideology of 'Do What You Love'". *Sociological Forum*. 36(1): 134-158. DOI:10.1111/socf.12665
- DEV (Desarrollo Español de Videojuegos) (2023). *Libro blanco del desarrollo español de videojuegos 2023* (en línea). <https://dev.org.es/libroblancodev2023> [consulta el 23 de septiembre de 2024].
- Du Gay, P. (1996). *Consumption and Identity at Work*. Sage.
- Duffy, B.E. (2015). The Romance of Work: Gender and Aspirational Labour in the Digital Culture Industries. *International Journal of Cultural Studies*. 19: 441-457. DOI:10.1177/1367877915572186
- Dyer-Witheford, N. (2001). "Empire, Immaterial Labor, the New Combinations, and the Global Worker". *Rethinking Marxism*. 13(3-4): 70-80. DOI:10.1080/089356901101242009
- Garner, H., Méda, D. y Senik, C. (2006). "La place du travail dans les identités". *Économie et Statistique*. 393-394: 21-40.
- Gispert, B. (2025). "La partida más difícil de la industria del videojuego". *La Vanguardia*. <https://www.lavanguardia.com/dinero/20250316/10482121/partida-mas-dificil-industria-videojuego.html> [consulta el 18 de marzo de 2025].
- Gorz, A. (1988). *Métamorphoses du travail*. Galilée.
- Hesmondhalgh, D. y Baker, S. (2010). "A very complicated version of freedom": Conditions and experiences of creative labour in three cultural industries". *Poetics*. 38(1): 4-20. <https://doi.org/10.1016/j.poetic.2009.10.001>
- Hochschild, A.R. (1983). *The managed heart. Commercialization of human feeling*. University of California Press.
- Hughes, J. (2005). "Bringing emotion to work: emotional intelligence, employee resistance and the reinvention of character". *Work, Employment and Society*. 19(3): 603-625. <https://doi.org/10.1177/0950017005055675>
- Kärreman, D. y Alvesson, M. (2004). "Cages in tandem: Management control, social identity, and identification in a knowledge-intensive firm". *Organization*. 11(1): 149-175. <https://doi.org/10.1177/1350508404039662>
- Knights, D. y Willmott, H. (1989). "Power and subjectivity at work: From degradation to subjugation in social relations". *Sociology*. 23(4): 535-558. <https://doi.org/10.1177/0038038589023004003>
- Kunda, G. (1995). "Engineering culture: Control and commitment in a high-tech corporation". *Organization Science*. 6(2): 228-230.
- Laval, C. y Dardot, P. (2013). *La nueva razón del mundo*. Gedisa.
- Linhart, D., Rist, B. y Durand, E. (2009). *Perte d'emploi, perte de soi*. Érès.
- Luckman S. y Taylor, S. (2024). "There's a lot of luck involved": Sustaining hope labour amid workplace inequality and precarity as a creative worker". *Cuadernos de Relaciones Laborales*. 42(1): 59-72. DOI: <https://doi.org/10.5209/crla.91566>
- Mantecón, A., Garrido-Sánchez, L. y Caneva, T. (2023). *Crisis industrial y especialización turística. Estudio sobre el significado del trabajo*. CIS.
- Mantecón, A., Garrido-Sánchez, L. y Caneva, T. (2024). "La influencia del trabajo en la identidad personal. Una investigación cualitativa". *Revista Española de Sociología*. 33 (1): a210. DOI: 10.22325/fes/res.2024.210
- Marshall, C. y Rossman, G.B. (2006). *Designing Qualitative Research*. Sage.
- Marx, K. (1980). *Cuadernos de París. Notas de lectura de 1844*. Era.
- McRobbie, A. (2015). *Be Creative. Making a Living in the New Culture Industries*. Polity.

- Méda, D. (2010). *Le travail. Une valeur en voie de disparition?* Flammarion.
- Méda, D. (2016). "The Future of work: The meaning and value of work in Europe". ILO Research Paper No. 18 (en línea). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_532405.pdf [consulta el 11 de enero de 2024].
- Miguélez, F. y Prieto, C. (2009). "Transformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa". *Política y Sociedad*. 46(1-2): 275-287.
- Moore, P. (2019). "E(a)ffective Precarity, Control and Resistance in the Digitalised Workplace". En D. Chandler y C. Fuchs (eds.), *Digital Objects, Digital Subjects. Interdisciplinary Perspectives on Capitalism, Labour and Politics in the Age of Big Data* (pp. 125-144). University of Westminster.
- Peticca-Harris, A., Weststar, J. y McKenna, S. (2015). "The perils of project-based work: Attempting resistance to extreme work practices in video game development". *Organization*. 22(4): 570-587. DOI:10.1177/1350508415572509
- Prieto, C. (2017). "La precariedad laboral según los trabajadores precarios: de la angustia por la falta de trabajo al desordenamiento de la vida cotidiana". *Gaceta Sindical*. 29: 43-54.
- Prieto, C. (2024). *Las metamorfosis del trabajo y de la relación salarial. El caso español*. La Catarata.
- Reckwitz, A. (2017). *The Invention of Creativity. Modern Society and the Culture of the New*. Polity.
- Ruiz, J. & Alonso, L.E. (2019). "Sociohermenéutica: Fundamentos y procedimientos para la interpretación sociológica de los discursos". En B. Herzog y J. Ruiz (eds.), *Análisis sociológico del discurso* (pp. 55-76). PUV.
- Ruiz-Herrero, J.A. (2017). Nuevas técnicas de control sobre el trabajo del conocimiento: un intento por complementar la noción de poder de los Critical Management Studies (CMS). *Política y Sociedad*. 54(1): 87-109. <https://doi.org/10.5209/POSO.51498>
- Sainsaulieu, R. (1977). *L'identité au travail*. PFNSP.
- Santos-Ortega, A. y Muñoz-Rodríguez, D. (2018). "¿Qué es esa cosa llamada intraemprendedor? Gestión del trabajo en el capitalismo cognitivo y concepciones emprendedoras". *Cuadernos de Relaciones Laborales*. 36(2): 285-303. DOI:10.5209/CRLA.60698
- Sennett, R. (1998). *The Corrosion of Character*. Norton.
- Sennett, R. (2008). *The Craftsman*. Yale University.
- Serrano-Pascual, A. y Jepsen, M. (2019). "Introduction: The political reinvention of work in times of crisis". En A. Serrano-Pascual y M. Jepsen (eds.), *The Deconstruction of Employment as a Political Question* (pp. 1-29). Palgrave.
- Sharabi, M. (2017). "Work, family and other life domains centrality among managers and workers according to gender". *International Journal of Social Economics*. 44(10): 1307-1321. DOI:10.1108/IJSE-02-2016-0056
- Siciliano, M. (2016). "Disappearing into the Object: Aesthetic Subjectivities and Organizational Control in Routine Cultural Work". *Organization Studies*. 37(5): 687-708.
- Smyer, M.A. y Pitt-Catsouphes, M. (2007). "The Meanings of Work for Older Workers". *Generations*. XXXI(1): 23-30.
- Tejerina, B. (2020). "Juventud y crisis. Experiencias y metáforas sobre la precariedad y la hiperactividad de la juventud en un tiempo de espera". *Revista Española de Sociología*. 29(3, supl. 2): 95-112. DOI: <https://doi.org/10.22325/fes/res.2020.76>
- Thompson, P. (2003). "Disconnected Capitalism: Or Why Employers Can't Keep Their Side of the Bargain". *Work, Employment and Society*, 17(2): 359-378. <https://doi.org/10.1177/0950017003017002007>

- Thompson, P. y Ackroyd, S. (1995). "All Quiet on the Workplace Front? A Critique of Recent Trends in British Industrial Sociology". *Sociology*. 29(4), 615-633.
- Valles, M. (2014). *Entrevistas cualitativas*. CIS.
- Weeks, K. (2014). The Problems with Work. *New Labor Forum*, 23(2): 10-12.
- Zafra, R. (2017). *El entusiasmo. Precariedad y trabajo creativo en la era digital*. Anagrama.