



UNIVERSIDAD GABRIELA MISTRAL
FACULTAD DE NEGOCIOS, INGENIERÍA Y ARTES DIGITALES
CARRERA DE ANIMACIÓN DIGITAL



UNIVERSIDAD

SILVIA PÉREZ JIMÉNEZ / SERGIO SÁNCHEZ BURGOS / MEMORIA DE OBRA AGOTADA
GABRIELA MISTRAL PROFESOR JOSÉ TOMÁS MORAN DE / PROFESOR JUAN CARLOS NÚÑEZ / SEPTIEMBRE, 2018



UNIVERSIDAD
Gabriela Mistral

Aggoterado

SILVIA ANDREA PÉREZ JIMÉNEZ

SERGIO IGNACIO SÁNCHEZ BURGOS

MEMORIA PRESENTADA PARA CUMPLIR LOS REQUISITOS FINALES PARA LA OBTENCIÓN DE TÍTULO DE ANIMADOR DIGITAL

PROFESOR JOSÉ TOMÁS MORANDÉ COVARRUBIAS

PROFESOR JUAN CARLOS NÚÑEZ OYARZÚN

SEPTIEMBRE, 2018

SANTIAGO, CHILE

Tabla de contenidos

| | |
|---|----|
| 1. Introducción | 5 |
| 2. Agradecimientos | 6 |
| 3. Mobbing | 7 |
| 3.1. Tipos de Mobbing | 7 |
| 3.2. Indicios de ser una Víctima | 7 |
| 3.3. Mobbing en la actualidad | 8 |
| 3.4. Características y consecuencias | 8 |
| 3.5. Análisis del trabajador | 8 |
| 3.6 . Chile, quinto país con más horas de trabajo | 8 |
| 4. Estado del arte | 9 |
| 4.1. Problemática | 9 |
| 4.2. Magnitud del problema | 10 |
| 4.3. Aporte y originalidad | 10 |
| 4.4. Antecedentes | 10 |
| 5. Objetivos | 11 |
| 5.1. Objetivo general | 11 |
| 5.2. Objetivos específicos | 11 |
| 6. Marco contextual | 11 |
| 7. Pre producción | 12 |
| 7.1. Storyboard | 12 |
| 7.2. Diseño de personajes | 14 |
| 7.3. Diseño de background | 18 |
| 7.4 Style frame | 19 |
| 8. Producción | 21 |
| 8.1. Modelado background | 21 |
| 8.2. Modelado de personajes | 22 |
| 8.3. Rig | 24 |
| 8.4. Animación | 25 |
| 9. Post producción | 26 |
| 9.1. Composición y montaje | 26 |
| 9.2. Render Final | 28 |
| 10. Análisis de resultados y difusión | 33 |
| 10.1. Costos del proyecto | 33 |
| 11. Conclusión | 35 |
| 12. Bibliografía | 36 |



1. Introducción

El mobbing es un problema actual que afecta a muchos trabajadores en el mundo, siendo Chile uno de sus mayores exponentes en latinoamérica. Este problema afecta directamente a la productividad laboral, es decir, un trabajador al ser constantemente sobreexplotado, abusado verbalmente o discriminado, desarrollará una “aberración” a su espacio laboral generando un trabajo de mala calidad, afectando el cómo lo ven sus pares en cuanto a capacidad profesional y por defecto la imagen de la empresa ante posibles clientes. Por esta razón es un problema que no solo debe importarle a los mismos trabajadores sino también a sus jefes.

El mobbing no sólo afecta al trabajador en su vida laboral, sino también en su vida personal, directamente impactando sus relaciones familiares y el tiempo de calidad que gaste con ella. Si bien, muchas veces es un tema directamente relacionado con superiores o los mismos compañeros laborales, en este proyecto nos enfocamos en la pregunta de ¿Me estoy autosaboteando?, es decir, ¿Soy yo quien se está dando más carga laboral de la que puede sanamente realizar?. Es desde estas cuestionantes que nuestro proyecto toma forma, en una pequeña historia de tres trabajadores en donde uno en particular decidirá trabajar más para destacar, y aún así después de su esfuerzo no logra realizar con éxito la tarea que se había propuesto.

Como se mencionó anteriormente, Chile es un exponente de este comportamiento, más específicamente, Chile es el segundo país de latinoamérica con mayor porcentaje de mobbing, por esta razón es un problema de gran relevancia que debe salir a la luz.

Esta memoria consta de los procesos realizados para la producción de este cortometraje, desde la investigación realizada para comprender y conceptualizar mejor la idea, hasta el producto ya final de esta.



2. Agradecimientos

A nuestros profesores Juan Carlos Núñez y José Morandé por guiarnos y ayudarnos a darle vida a nuestras ideas, por la paciencia y dedicación que tuvieron con nosotros y nuestro proyecto. A la universidad por darnos la formación académica y generarnos un espacio donde crear y desarrollar nuestras ideas.

A nuestras familias por apoyarnos incondicionalmente y creer en nosotros. A nuestras parejas por su paciencia, apoyo y camaradería. A nuestros amigos y compañeros de carrera por motivarnos a crecer como profesionales y personas.



3. Mobbing

El mobbing, también conocido como el acoso laboral, es una práctica que consiste en el trato agresivo, descalificador o intimidatorio por parte de una o grupos de personas hacia otra en ambientes de trabajo, durante un periodo recurrente, afectando de manera significativa su rendimiento en el trabajo y calidad de vida. Este tipo de violencia psicológica somete a la víctima a todo tipo de maltratos, desde los más sutiles, como rumores o burlas, hasta los más graves y evidentes, como la ofensa verbal, la descalificación pública, la humillación o en casos más graves la violencia física. El mobbing se diferencia del bullying por dos motivos; primero, que el término mobbing se utiliza para designar el acoso laboral y al bullying para el acoso escolar; segundo, según las denuncias que se formalizan estadísticamente se observa que el perfil del acosador escolar que somete al bullying a su víctima lo hace, principalmente, mediante un acoso físico, mientras que el acosador laboral somete mayormente a su víctima mediante acoso psicológico. La consecuencia es la destrucción moral y psíquica de la víctima, por ello, si el mobbing no es tratado a tiempo puede llegar a producir trastornos psicológicos. En situaciones más graves puede incluso llevar a la víctima a la muerte.

3.1 Tipos de Mobbing

Mobbing Horizontal. Producido entre “iguales”, son los propios compañeros de la víctima quienes participan en su hostigamiento.

Mobbing Ascendente. Producido por un grupo de subalternos, que confabulan para acosar a un superior. **Mobbing Descendente.** Alguna persona con cargo jerárquicamente superior somete a presiones, maltratos u hostigamientos a un empleado.

3.2 Indicios de ser Víctima

Comunicación limitada: Superiores y compañeros reducen comunicación con la víctima, impidiendo el acceso a la información con la finalidad de inducir a la víctima al error en la ejecución del trabajo.

Contacto Social Limitado: La víctima es aislada en el trabajo (puede ser producido por el mismo trabajo que tenga asignado) y no recibe apoyo de sus similares. Se le trata de una forma diferente o discriminatoria.

Desprestigio: El trabajo y las capacidades de la víctima son desvalorizados. Estos hostigamientos son agravados mediante rumores haciendo que los errores de la víctima

se vean sobredimensionados.

Hostilidades: La víctima es sometida a una gran presión, maltratos verbales, humillaciones, amenazas y asignación de trabajos con plazos absurdos para su realización y bajo su capacidad profesional.

3.3 Mobbing en la actualidad

Actualmente el Mobbing es un tema altamente delicado, y su regularización en algunos países está más que clara. En España, las prácticas de mobbing se encuentran penadas y fuertemente castigadas, en otros países como Chile, si bien, existen herramientas para poder enfrentarse a este tipo de dificultades, también es cierto que el acceso a estas también es muy limitado o desconocido para la mayoría de las personas. Los estudios de la universidad de Guadalajara, califican a Chile como el segundo país con más prácticas de Mobbing en toda Latinoamérica, por esto vemos claramente como la magnitud de este fenómeno debe ser tratada con un mayor énfasis en nuestro país.

3.4 Características y consecuencias

- 1.- Altas tasas de trastornos y dificultades anímicas: Depresión, ansiedad, estrés, etc.
- 2.- Realización de prácticas de Mobbing: Sobreexplotación, acoso sexual, acoso psicológico.
- 3.- Como consecuencia nos hemos vuelto una sociedad altamente estresada y sobre adaptada a requerimientos excesivos de éxito y estatus para trabajar.

3.5 Análisis del trabajador

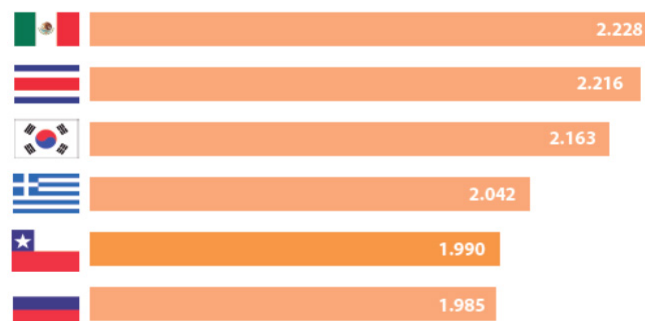
Investigaciones de Fundación Sol y la OCDE, indican que existe un gran grupo de trabajadores que reciben el sueldo mínimo a costa de excesivas horas de trabajo. Estudios apoyados por la OCDE, señala que el nivel actual del salario mínimo en Chile no es suficiente para que una familia logre salir de la línea de la pobreza, y que se requieren más de 70 horas semanales de trabajo para que con un solo ingreso se pueda escapar de esta línea. Para la organización internacional es impracticable lograr las horas de trabajo suficientes en Chile, por lo que apunta a la necesidad de salarios significativamente mayores a los asignados en la remuneración mínima legal o mayores apoyos que complementen estos ingresos.



92 de cada 100 personas que trabajan jornada completa (45 horas semanales) en empresas grandes reciben este sueldo (equivalente al 18%).

3.6 Chile, quinto país con más horas de trabajo (2015)

Chile es el quinto país del mundo en el que sus ciudadanos invierten más horas en el trabajo, según un informe de la Organización para el Desarrollo y Cooperación Económica (OCDE). Según el estudio, que consigna datos del año 2015 y que considera tanto a los trabajadores fijos a tiempo completo como a los temporales y los contratados a tiempo parcial, los chilenos trabajan una media de 1.988 horas al año, cifra que sitúa a Chile por debajo de México (2.246), Costa Rica (2.230), Corea del Sur (2.113) y Grecia (2.042). La OCDE advierte que el estudio no se dirige a establecer una comparación entre países, sino un análisis de la evolución de las horas invertidas en el trabajo a lo largo de los años. En este aspecto, Chile ha reducido progresivamente sus horas de trabajo, de 2.157 horas en 2005 a las 1.988 horas registradas el pasado año.



Estudio por la OCDE (Organización de la Cooperación y Desarrollo Económica.)



4. Estado del Arte

4.1 Problemática

1.- Chile está catalogado como el segundo país de latinoamérica con más prácticas de mobbing. Lo que tiene directas consecuencias sobre los trabajadores, especialmente en su productividad y bienestar emocional.

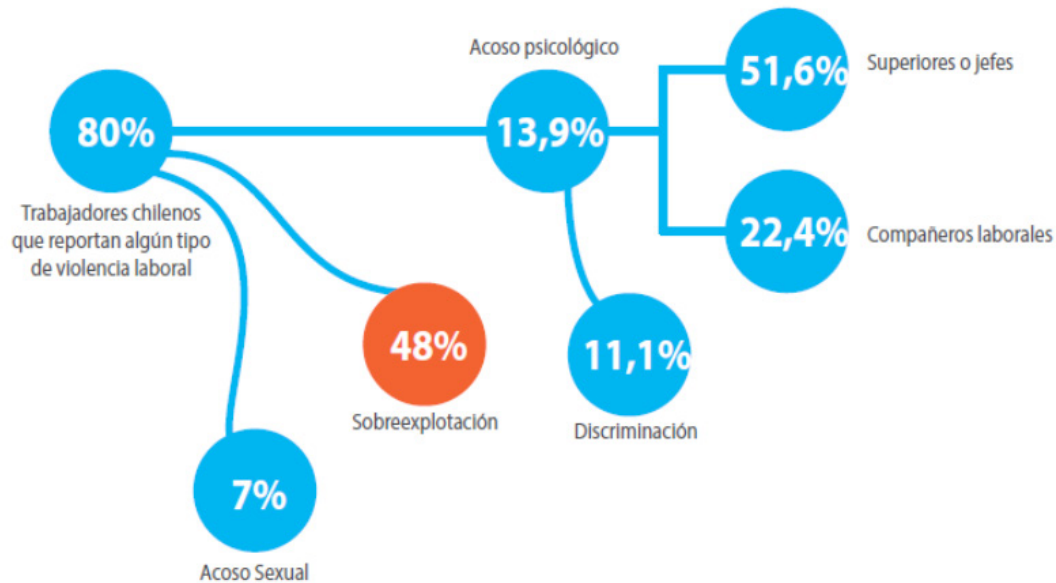
2.- Deficiencias defensivas: Nuestro país, nos presenta como medida auxiliar para poder enfrentar al mobbing algunas soluciones que abarcan ciertos procedimientos legales, no obstante, los aspectos que estas atacan se enfocan en el acoso sexual y no en un acoso psicológico o sobreexplotación a los trabajadores. Los dos últimos nunca han llegado a concretarse por lo que no existe una solución legal eficiente.

3.-Falta de apoyo y herramientas insuficientes: No se le da el debido cuidado al mobbing solamente por subestimar a los afectados, "la víctima adulta tiene más capacidad de defensa que la infantil", es decir, existen variadas campañas anti bullying enfocadas en niños y en adolescentes principalmente porque la persona se está formando y dependiendo de cómo sea su desarrollo en estas etapas se desenvolverá como adulto, por lo que las campañas se enfocan más en estas etapas de la vida que en los adultos que no siempre tienen las herramientas para poder sobreponerse a estas situaciones. - Dificultades al momento de comprobar los abusos, es por esto que desde el 2003 una ley diseñada para sancionar las prácticas de mobbing sigue congelada desde su última revisión en el senado en 2009.

- Herramientas de apoyo: Indemnización post-despido (Art.171 del código de trabajo), si bien no es lo ideal, puede ser una salida favorable para el trabajador que se encuentra en una situación laboral deplorable, pero, debe renunciar y obviamente tendrá que volver a buscar trabajo lo que no le dará la tranquilidad de tener un sueldo mensual. - Ley n°20.005 Tipifica y sanciona el acoso sexual (promulgada en 2005). Actualmente es la única ley que trata directamente con un tema del mobbing. - Sindicatos internos dentro de las mismas empresas, donde se proponga un manual de convivencia y medidas a considerar cuando se incurra en alguna falta hacia los trabajadores.

4.2 Magnitud del problema

Recopilación de datos de CADEM y Acción empresas (mayo 2017) - Mobbing en Chile



Lo que más llama la atención del gráfico anterior es el alto porcentaje de sobreexplotación y la inexistencia de leyes al respecto. En contraste tenemos el acoso sexual en el cual si hay leyes que lo sancionan. Esto, por el gran impacto que este acoso tiene sobre la víctima, además de ser comprobable. Mientras que la sobreexplotación es tan común en Chile que ya es "cultura", es decir, en Chile si la persona está trabajando más horas se piensa que es esforzado, trabajador, que está ganando más dinero. Sin tener en cuenta la salud tanto física como psicológica del individuo.

4.3 Aporte y originalidad

1.- Es un tema frecuente e ignorado. Como se mencionó anteriormente el mobbing no tiene una relación negativa ante la perspectiva cultural chilena, los sobrenombres, muchas veces ofensivos, son vistos como muestras de afecto. Trabajar más horas como signo de que la persona es esforzada y trabajadora, alguien en quien confiar.

2.- Este proyecto tiene como finalidad tratar el mobbing pero cambiando la perspectiva,

cuando es uno y no un tercero el culpable del agotamiento. Con esto en mente la historia fue pensada desde el abuso laboral desde el autosabotaje.

3.- La visualización de este proyecto debe tener un "aire ligero", en contraste a otras obras de este tipo que suelen ser de un tono más serio. Esto, porque queremos que por medio del humor se conecte con el espectador "Using humor in advertising and marketing make your offer seem more "human" and builds relationship with your audience (...)"¹

4.4 Antecedentes

Temáticamente el mobbing no aparece explícitamente en muchos cortometrajes, logramos encontrar tres que lo representan en su propio estilo y perspectiva.



Primero tenemos "Omelette", que trata de un perro y su dueño que llega tan agotado a su casa que no puede hacerse un Omelette por lo que su perro se lo hace. En cuanto a mobbing este cortometraje expone sobre la sobreexplotación y el cansancio que el trabajo tiene sobre sus empleados. Esta exposición del problema se hace

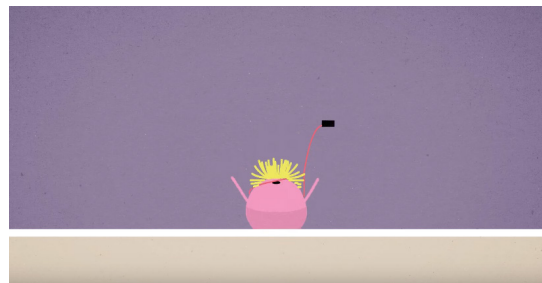
de forma humorística al poner al perro en la posición de un posible miembro familiar. Después tenemos "Apocalatte" en donde la tarea de ir a dejarle un café al jefe se exagera fantásticamente agregando zombies. Aquí el mobbing es representado por un simple momento que es la forma que el jefe trata a su empleada, gritando órdenes.



Y por último tenemos "The Employment" que muestra a personas actuando como muebles. Utilizando la terapia de shock el cortometraje llega a su desenlace creando un impacto en el espectador al mostrar al protagonista llegar a su trabajo que resulta ser, el actuar como la alfombra de su jefe.

Como antecedente al por qué usar el humor en el cortometraje realizado en Australia,

Metro Trains utilizó una campaña publicitaria que utiliza el humor como medio de información para captar la atención de audiencia que normalmente no vería una campaña con esta información, teniendo como resultado un gran éxito y además una reducción de accidentes potenciales en un 30%



Dumb ways to die. Campaña Metro Trains

En Chile se usó un lenguaje similar con Nova y Gastón poniendo información medioambiental en un entorno más juvenil, además de promover un país más sustentable por medio de redes sociales altamente utilizadas por adultos-jóvenes.



Nova y Gastón

5. Objetivos

5.1 Obejetivo General

- Material de apoyo para los trabajadores chilenos que permita generar una base de conocimiento compartido que ayude al trabajador a identificar situaciones de mobbing.

5.1 Objetivos Específicos

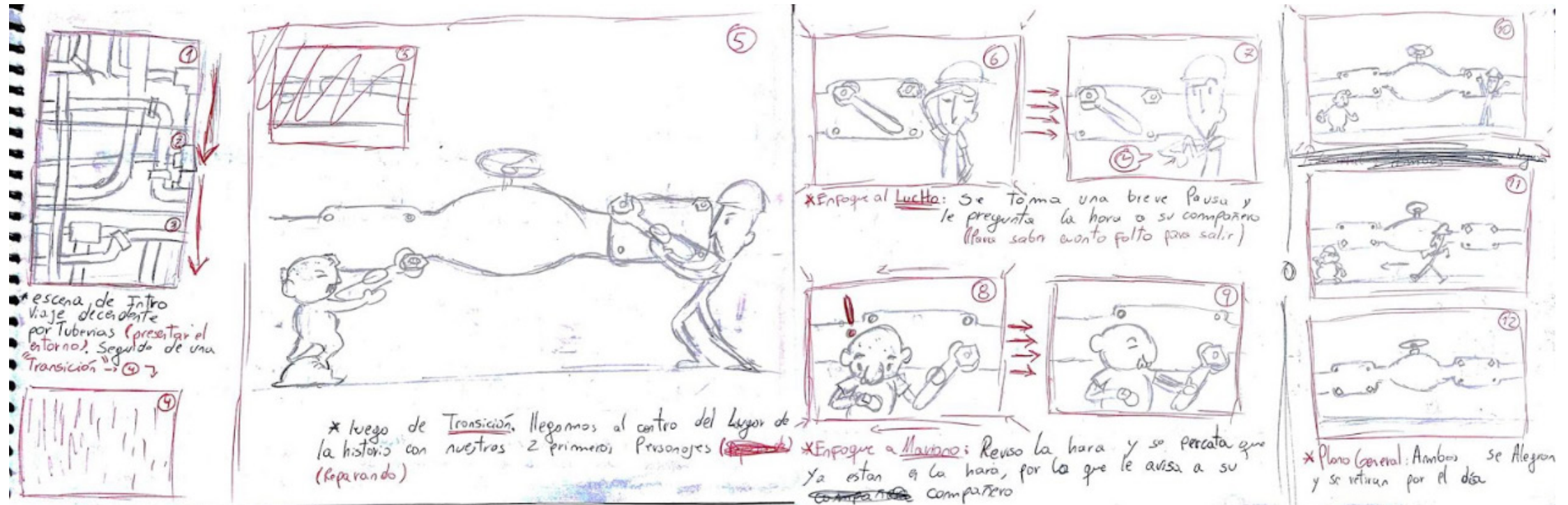
1. Levantamiento de información.
2. Investigación general de los diferentes aspectos del mobbing.
3. Identificación del target específico dentro del área de trabajadores.
4. Crear material con un lenguaje atractivo y claro, fácil de entender para los trabajadores.
5. Mantener un canal de difusión de intercambio de "información recíproca"
6. Difundir el proyecto para combatir el mobbing.

6. Marco Contextual

El mobbing es un tema recurrente en entornos laborales, ha sido investigado y legislado en otros países, Chile quedándose atrás en este aspecto existiendo solo una Cartilla informativa en la página de la dirección del trabajo. Complementando la falta de leyes, la cultura chilena ve el trabajar más como más dinero, más éxito. Es por esto nuestro proyecto busca sacar a la luz situaciones comunes que si bien no las percibimos como algún tipo de abuso, lo siguen siendo y es importante que seamos capaces de identificar y hacer algo al respecto.

7. Pre producción

7.1 StoryBoard



13 → 14 → 15

13: Entra Esteban al escenario (El También se disponía a irse)

14: Se detiene al detectar Algo que le incomoda en los tubos

15: Se da cuenta que aun le queda Trabajo por terminar a sus computadores (Enfo que)

16 → 17 → 18

16: Esteban se "voltea" (para beneficio de cámara) y empieza a pensar/Fantasear/sueño

17: Transición de Many crecimiento

18: El Sueño empieza una vez La cámara sea la nube azul

19: POF

19: Sueño: Esteban se ve a si mismo como un superheroe

20: WASH!!!

20: Sueño: "SUPER-REPARADOR" Al ATAQUE :V (Sueno cursi pero es una fantasia XD)

21: Fondo y secuencia Fantasiada: Aparece una Tuerca siendo Reparada mientras a su alrededor aparecen Tuercas girando, etc.

22: Transición

23: POOF

24: APARECE UN PEDESTAL DE POSADOS donde en el Tope esto Esteban En El cuadro del Empleado del

25: DIERO || DIERO DIERO DIERO DIERO DIERO DIERO DIERO

25: EMPLEADO DEL MES

25: Transición "Abrupta" de Sueño a Realidad: De todo la lluvia de dinero que llora y tapa todo el cuadro con una Tuerca (con esta suena el "poof" que nos transporta a una Tuerca de la realidad = Se acaba el sueño)

26: POOF!

26: Transición "Abrupta" de Sueño a Realidad: De todo la lluvia de dinero que llora y tapa todo el cuadro con una Tuerca (con esta suena el "poof" que nos transporta a una Tuerca de la realidad = Se acaba el sueño)

27: Plano General Se le ve reparando con algo de dificultad

28: Sueño Curilosa (nacho)

29: Sigue Reparando los Tuercas de arriba (un poco más cansado)

30: Fade in) sigue reparando la última Tuerca (Algo Fatigado) y Termina

31: Enfoque: Termina de Reparar y espera su Recompensa de Fantasia

32: Enfoque: Termina de Reparar y espera su Recompensa de Fantasia

33: Sueño Gallo x Amanecer

33: Brisa Desoladora: Obviamente no pasa nada

34: Esteban mira a ambos Lados, y al ver que no ha pasado nada...

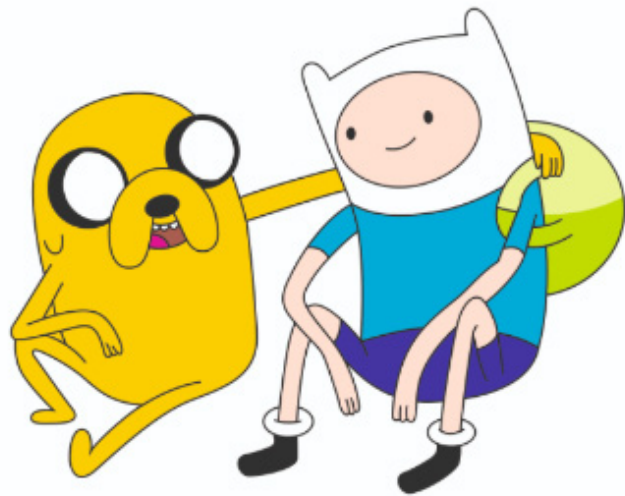
34: Se va "Triste" y enojado

34: Igual al final antes de salir de escena puede Dormir de Golpe

7.2 Diseño de Personajes

Para la creación de nuestros personajes inicialmente establecimos que queríamos personajes con un estilo vectorial, puesto que teníamos la idea de hacer el cortometraje en 2D, pero a medida que avanzamos nuestra investigación notamos, primeramente, que por nuestros conocimientos sería mejor hacer 3D. Con esto establecido, investigando qué tipo de personaje alcanza mejor a nuestro target (adultos jóvenes) nos dimos cuenta que los personajes de Hora de aventura tuvieron gran éxito con múltiples targets etarios, esto complementado por la complejidad de cada personaje, las fallas que los hacían más fáciles de empatizar con los telespectadores, fallas que los hacían más humanos.

Desde estos personajes sacamos la simplificación de formas, ya sea vestuario, cuerpos y accesorios. Aspectos que finalmente son los que quedaron en los diseños finales.

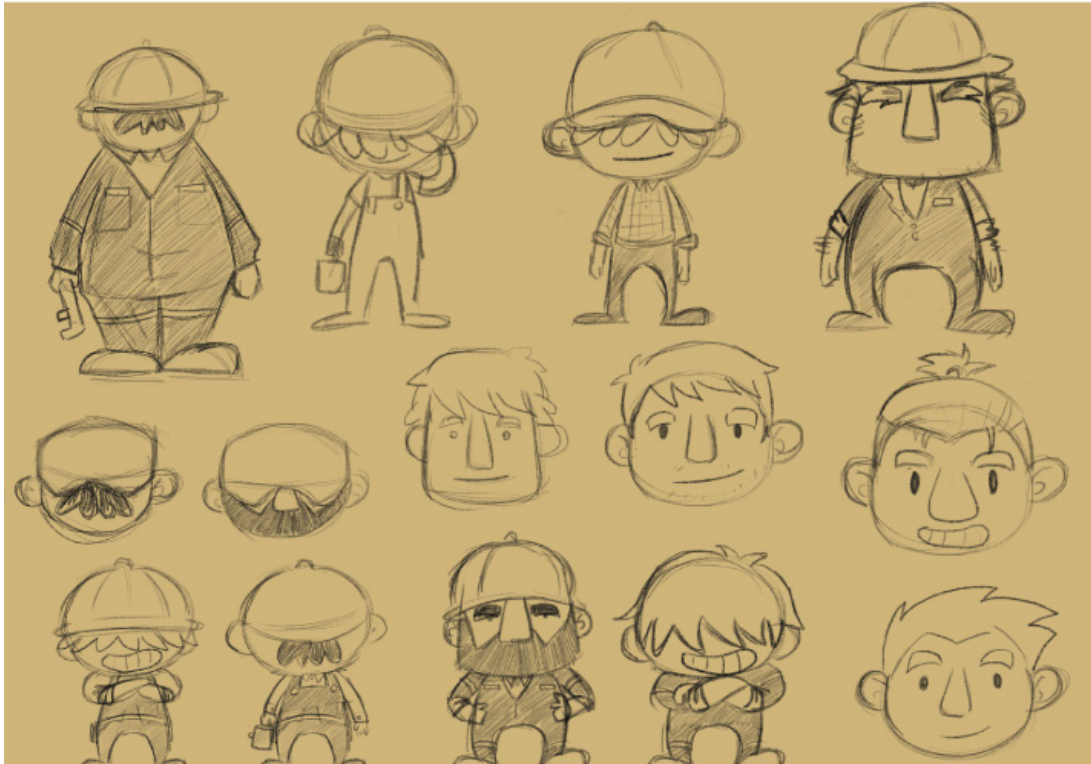


Personajes Hora de Aventuras

Antes de definir personajes finales, pasamos por un proceso de boceto de donde salieron los siguientes dibujos:



Bocetos 1



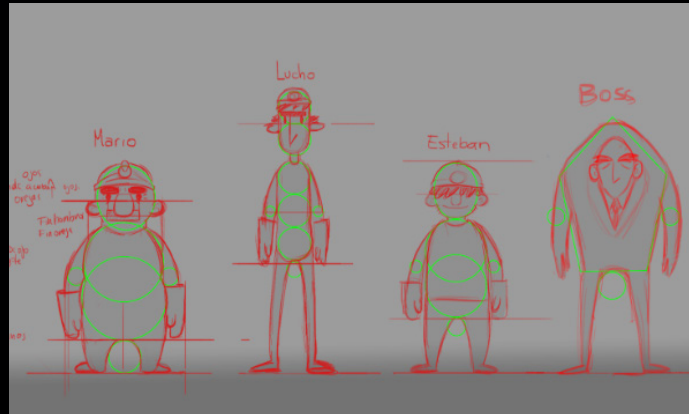
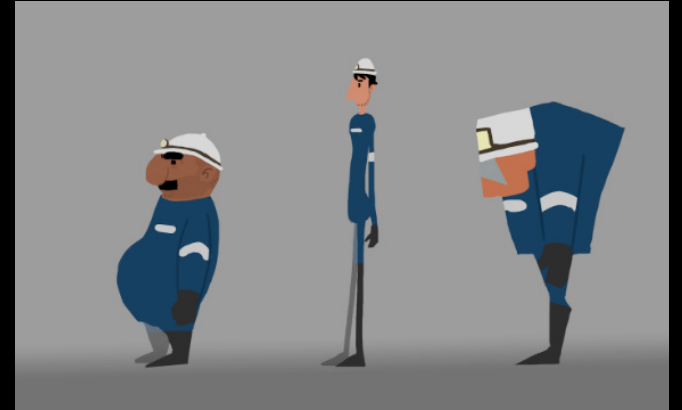
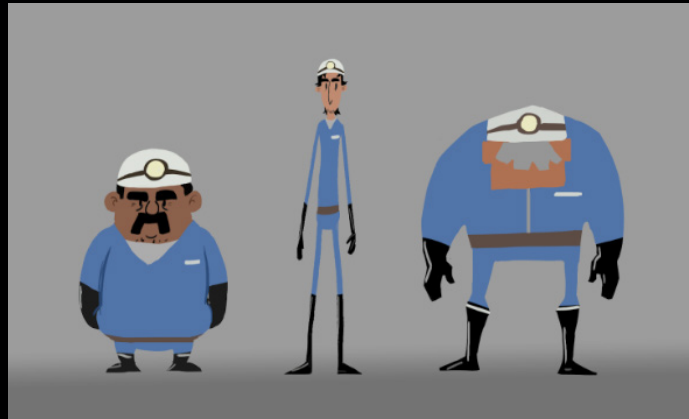
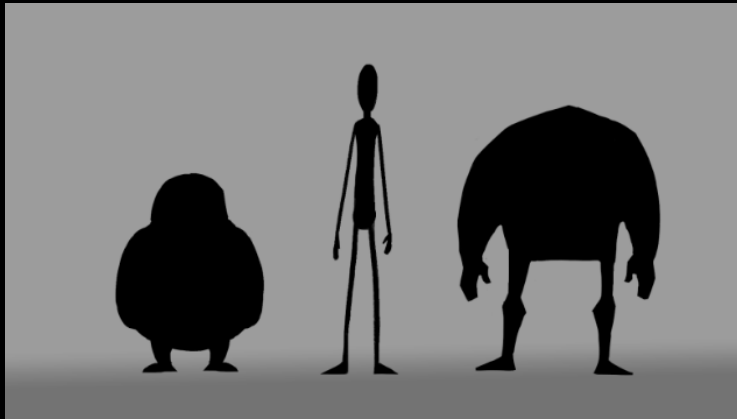
Bocetos 2

Durante este proceso fuimos simplificando las formas, decidiendo utilizar siluetas para visualizar cómo se comportaría cada personaje con otro, queríamos lograr un contraste de formas entre ellos logrando que cada uno sea fácilmente reconocible sólo por su silueta.



Siluetas

Con las siluetas anteriores escogimos tres que decidimos utilizar para los diseños más pulidos.



Esteban



Lucho

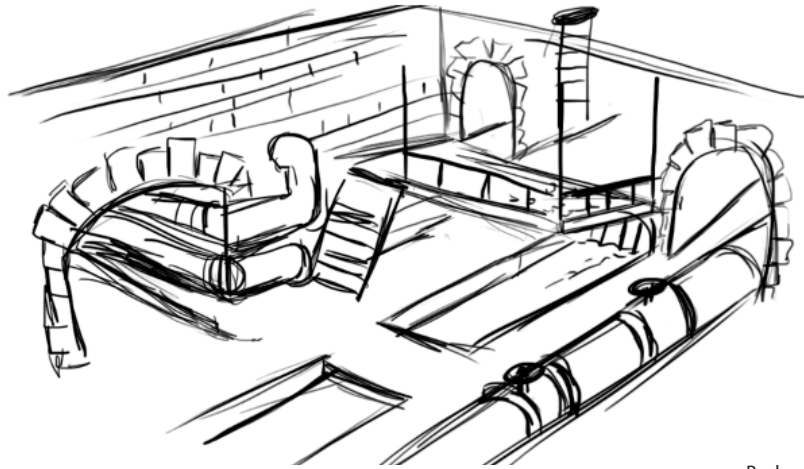


Mariano

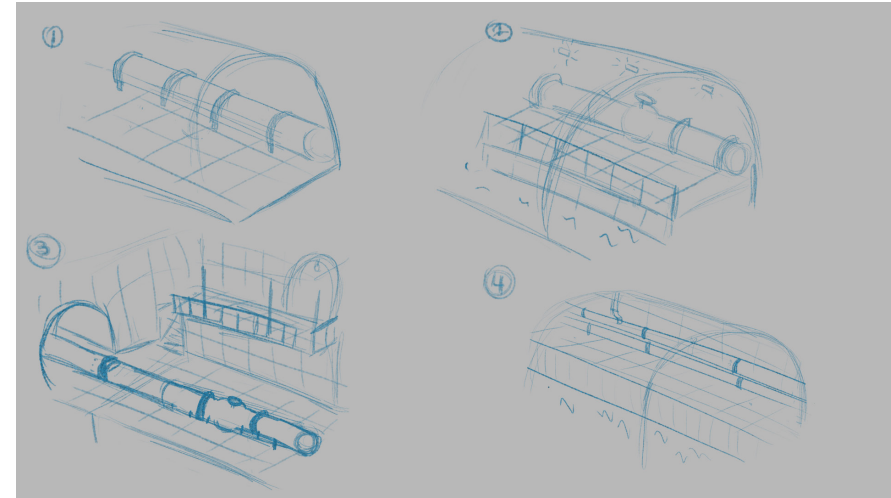


7.3 Diseño Background

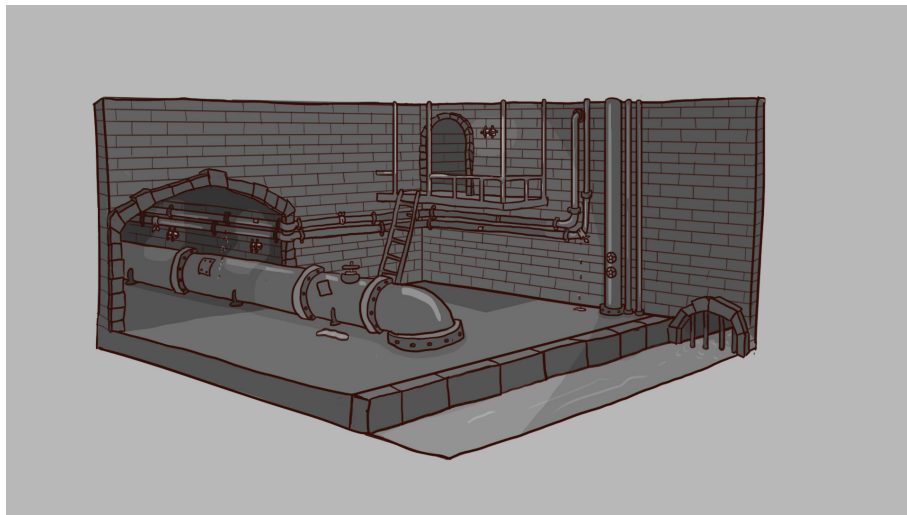
Inicialmente el fondo partió con una idea de crear toda una alcantarilla con los detalles correspondientes, pero a medida que avanzamos con los personajes nos dimos cuenta que para estos personajes se vería mejor un fondo con formas simples y sin más de lo necesario.



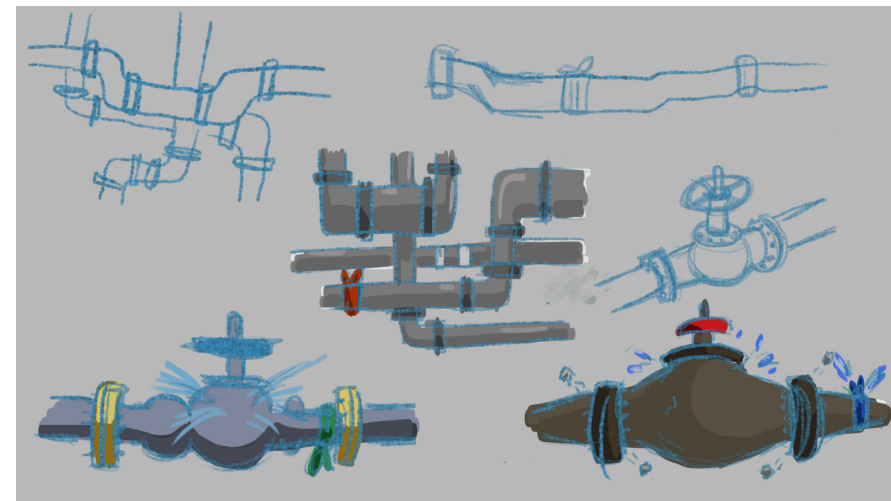
Background 1



Background 3



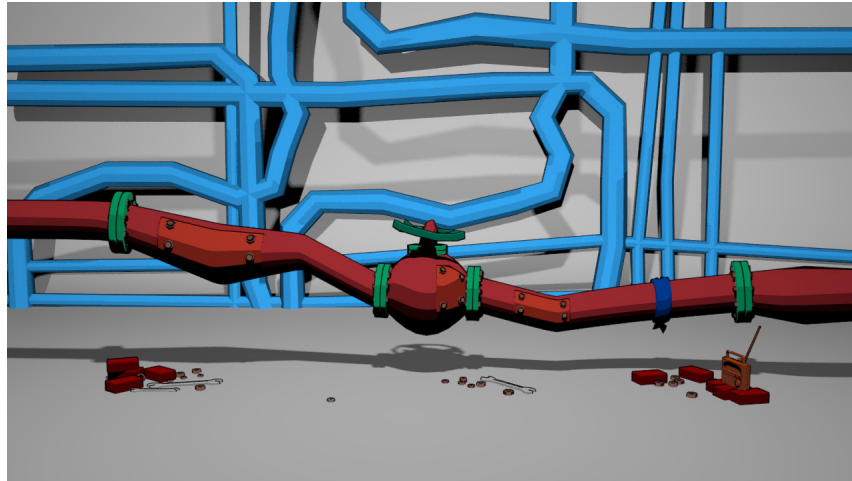
Background 2



Background 4

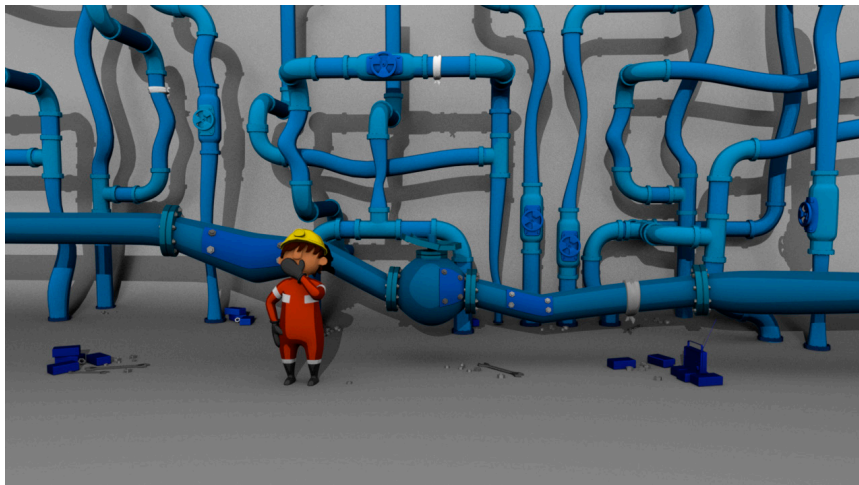
7.4 Style Frame

El primer Style frame que hicimos fue pensando en que necesitábamos outline para las formas, además de usar los toon shader.



Style Frame 1

Con este primer test nos dimos cuenta de que nos estaban faltando sombras para no perder tanto volumen por lo que agregamos un ambient occlusion.



Style Frame 2

A su vez, eliminamos el Outline puesto que en tests con el personaje solo estaba sobre delineando detalles que no eran necesarios, y además sin outline la escena era más manejable.



Style Frame 3

Iluminando acorde el ambiente, y corrigiendo la forma de las tuberías llegamos a esto.



Style Frame 4

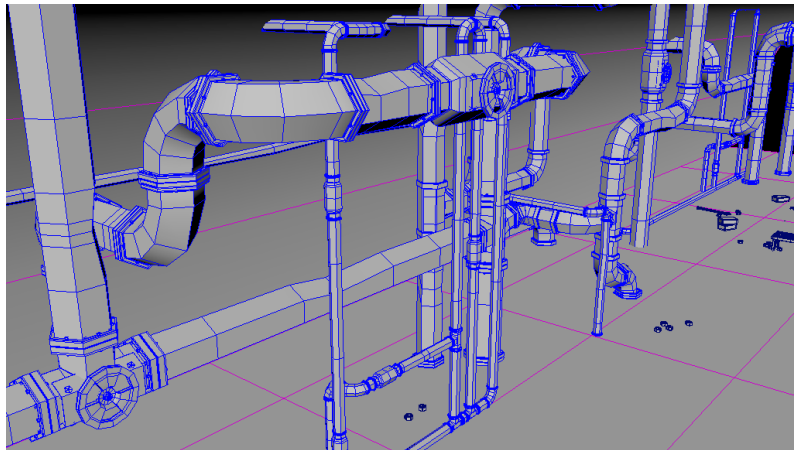
Posterior a este render, jugamos con after agregando el AO y algunos filtros para testear ya un look más final.



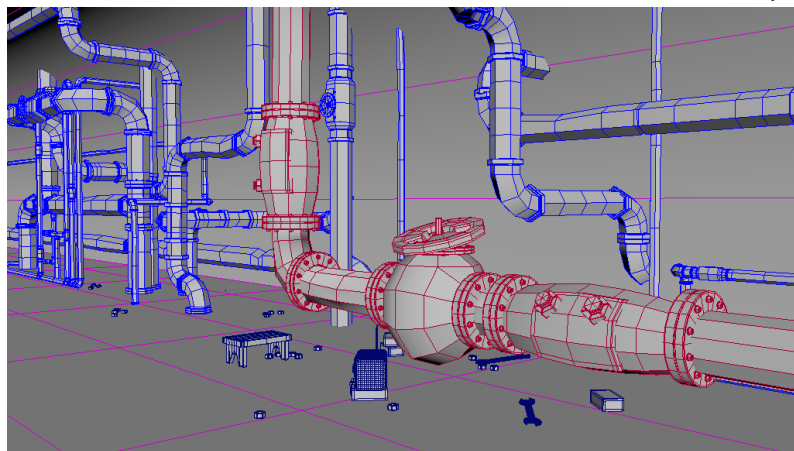
8. Producción

8.1 Modelado Background

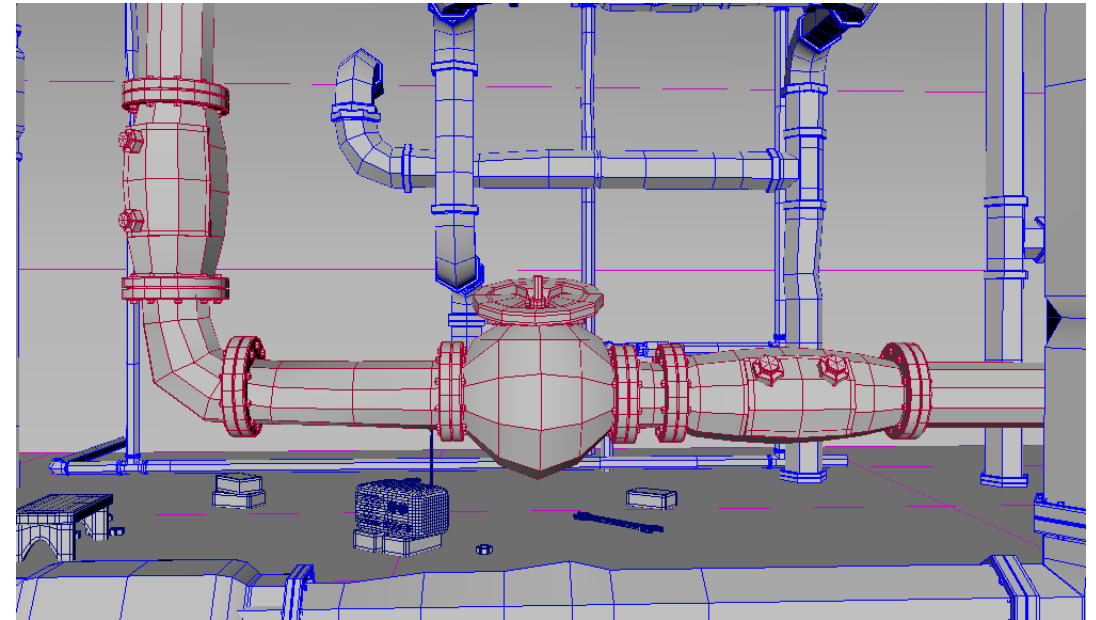
Con la idea de mantener solo lo esencialmente necesario en el fondo se modelaron las tuberías y algunas herramientas para ambientar la alcantarilla en la que nuestros personajes trabajan.



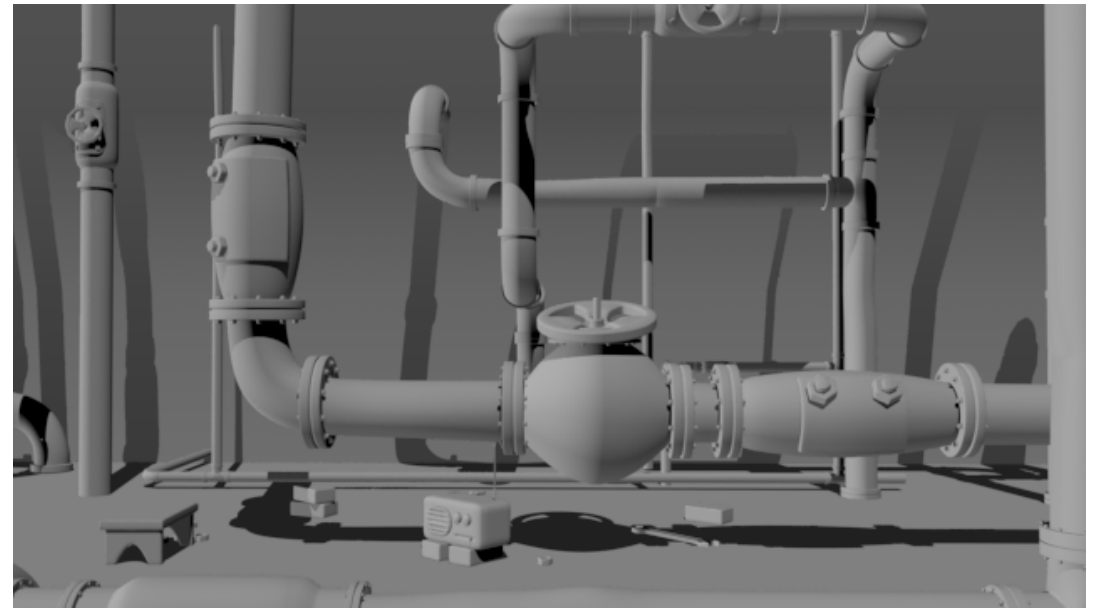
Tuberías en baja 1



Tuberías en baja 2



Plano principal (Baja)

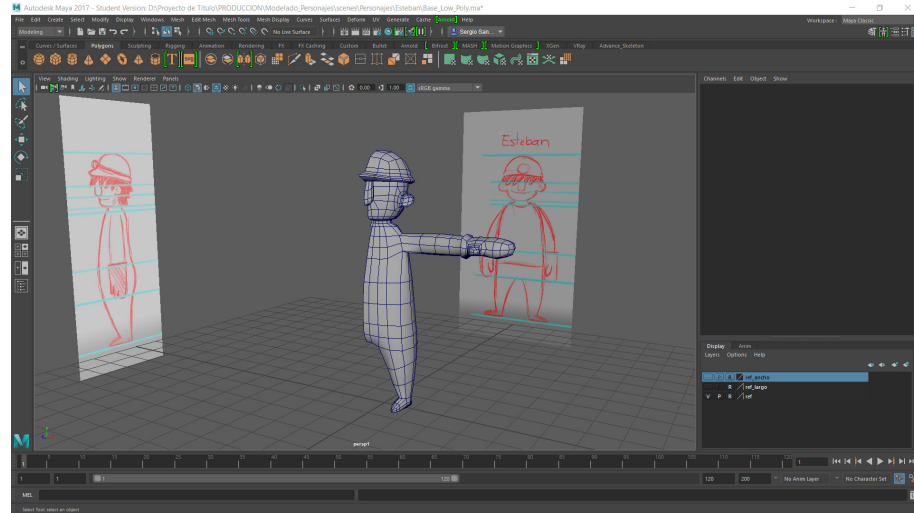


Plano principal (Baja)

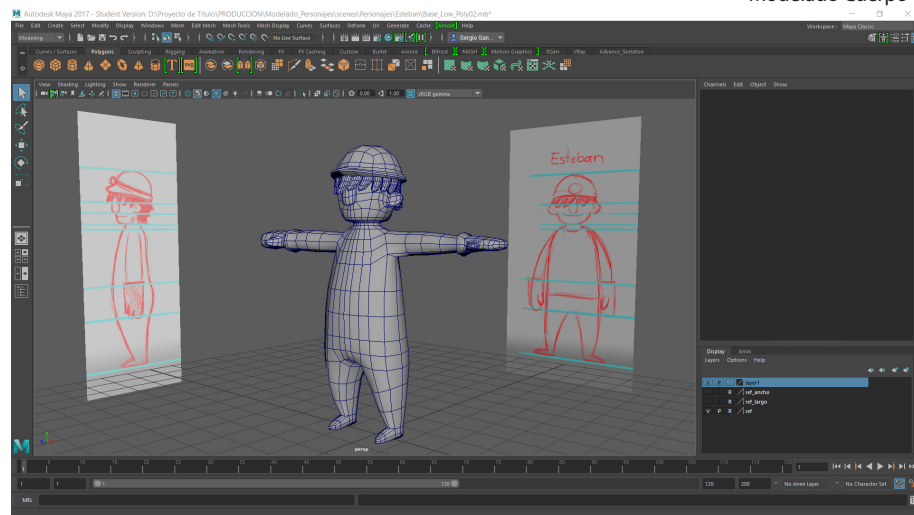
8.2 Modelado Personajes

En cuanto a proceso de modelado se refiere, nos inclinamos más por un desarrollo de los personajes más “simplificado”. Como referente previo, estilos como el que maneja Pocoyo (3D) y Hora de aventura (2D) logran ser bien atractivos visualmente sin la necesidad de recurrir a una infinidad de detalles en rostros.

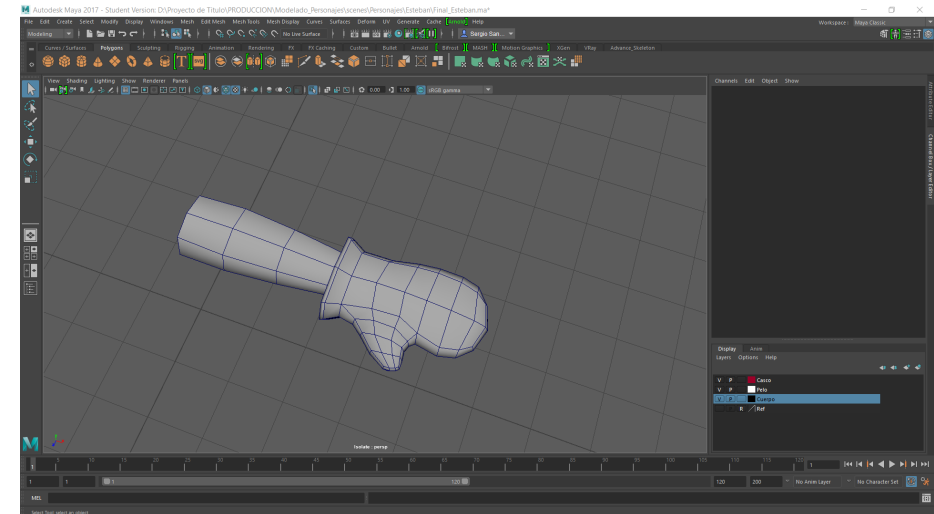
Con lo anterior en cuenta, comienza nuestro proceso de modelado.



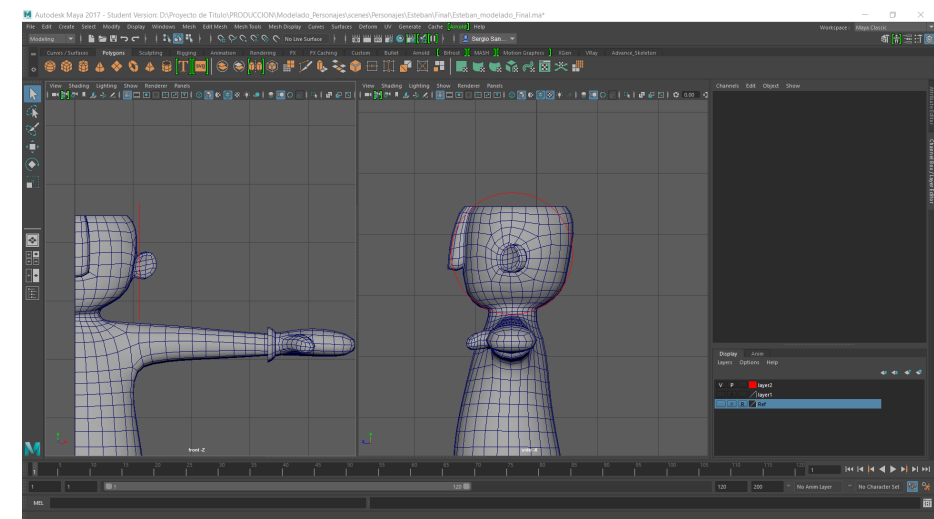
Modelado Cuerpo 1



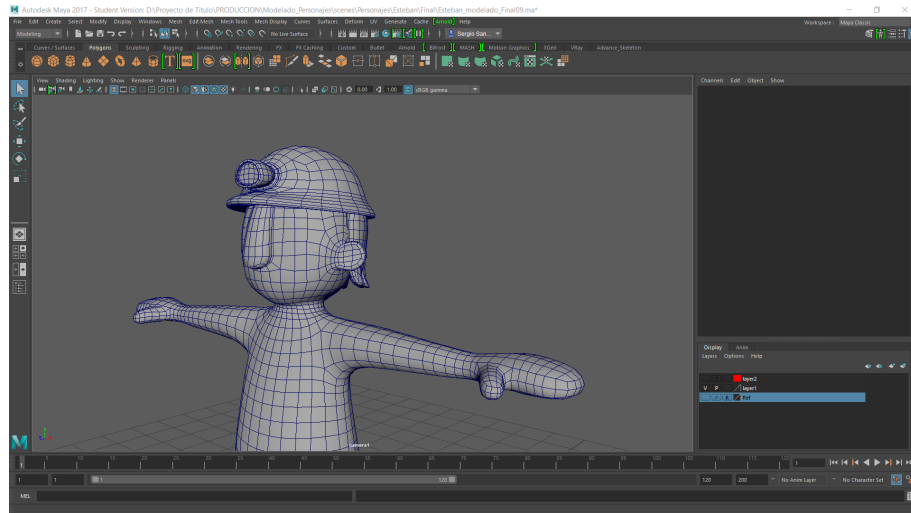
Modelado Cuerpo 2



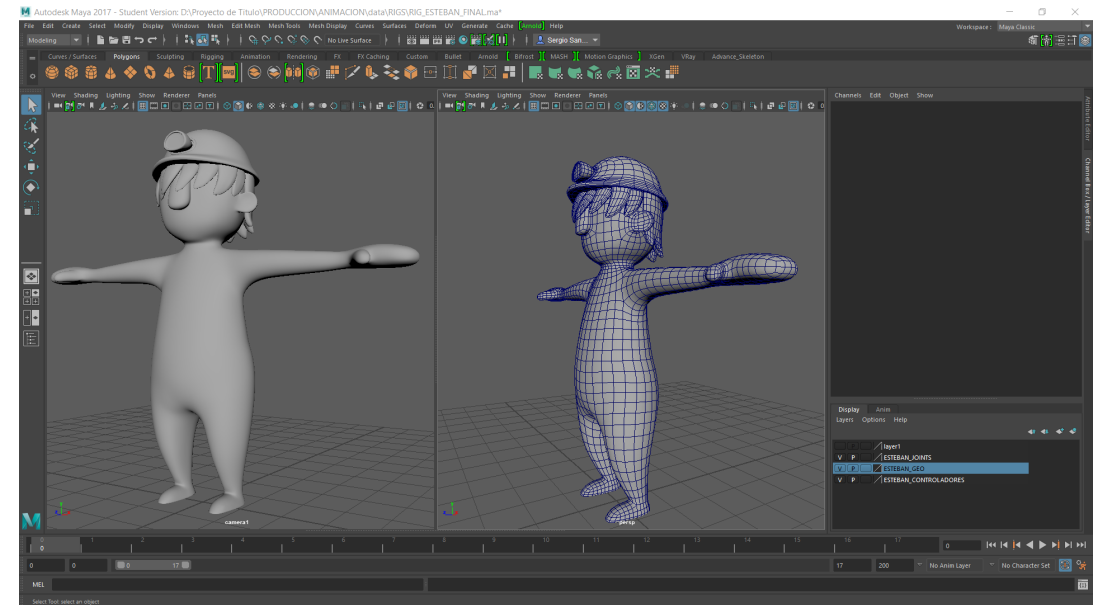
Modelado Mano



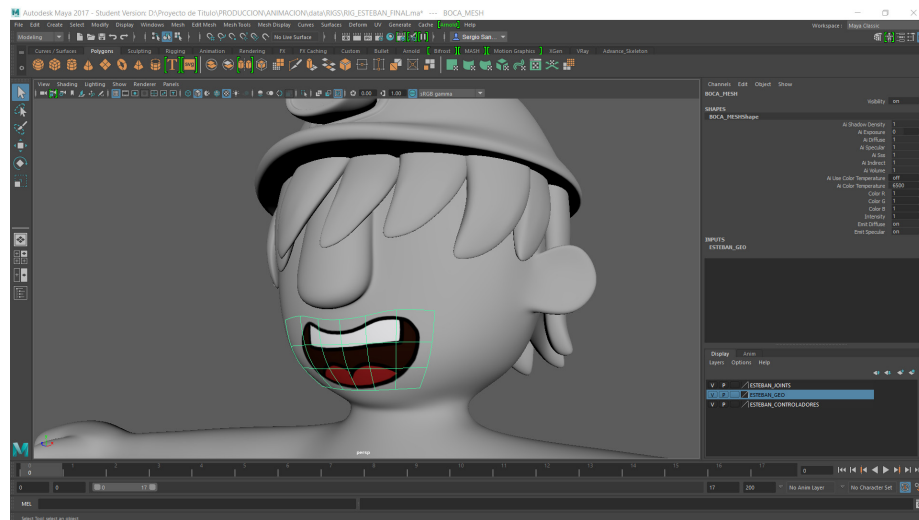
Modelado Cabeza



Modelado Casco



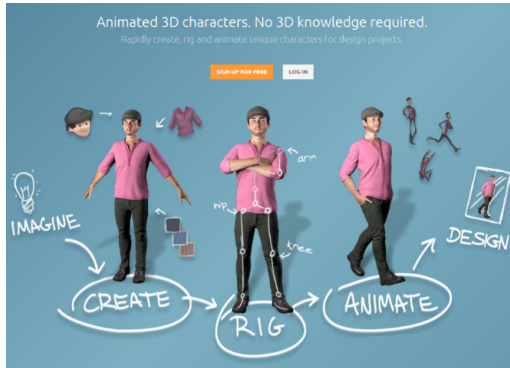
Modelado Final Esteban



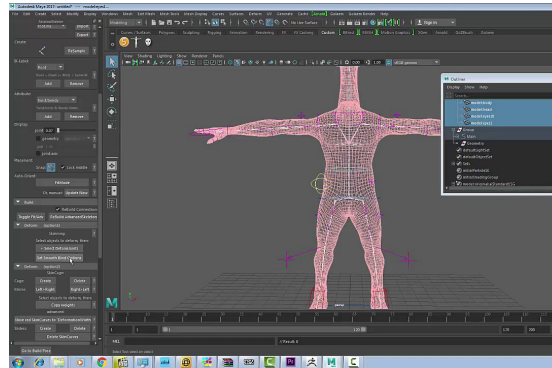
Modelado Boca (Textura)

8.3 Rig

Este fue el proceso que más tiempo nos tomó, debido a que dentro de todas las secciones que conforman la producción de nuestro proyecto, rigging era el área en que menos nos manejábamos, no obstante, debido a diversas herramientas externas pudimos concretar esta fase.



Herramienta externa Mixamo



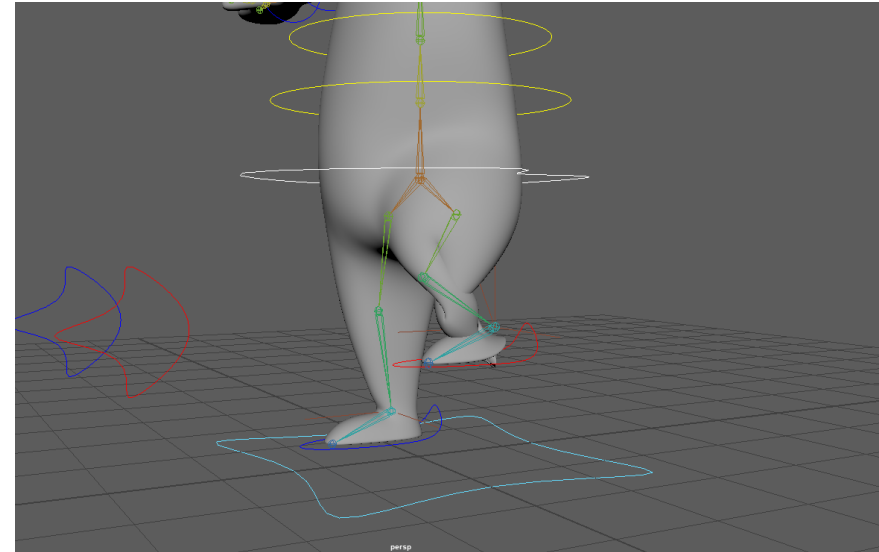
Herramienta externa Advanced Skeleton

Mixamo:

Es una plataforma que nos permite generar Rigs Humanoides a partir de un modelo que subamos a su plataforma, como todos nuestros modelos compartirán la característica de ser humanos, lo usamos como herramienta principal para generar la primera base de nuestro rig.

Inicialmente teníamos muchas ganas de mantenernos con esta plataforma para generar todos los rigs, esta misma página ofrece testeos de animaciones a modo de previsualización, para ver cómo se verían animado, así que era bastante completa y sentíamos que ya solamente nos quedaría animar. Precisamente en ese proceso, donde empezamos a testear los rigs sacados de la plataforma, fue donde comenzaron los problemas, la base que nos generaba, más los controladores que nosotros mismos creamos fueron FK (algo que nos permite controlar directamente cada articulación de piernas a pie y de Brazo a Muñeca), pero a la larga de los primeros test de animación propios, se terminó convirtiendo en un proceso mucho más lento, sobre todo al momento de realizar caminatas y saltos. De esta forma decidimos tratar de modificar los

rigs para adaptarlos a IK, para hacer que el movimiento de caderas y piernas fuera más fácil y rápido de animar, lamentablemente ya con el orden y orientación de huesos que Mixamo había implementado en nuestro modelo era algo inconsistente al momento de querer adaptarlo a IK, lo que terminó por no funcionar.



Pierna Fallo

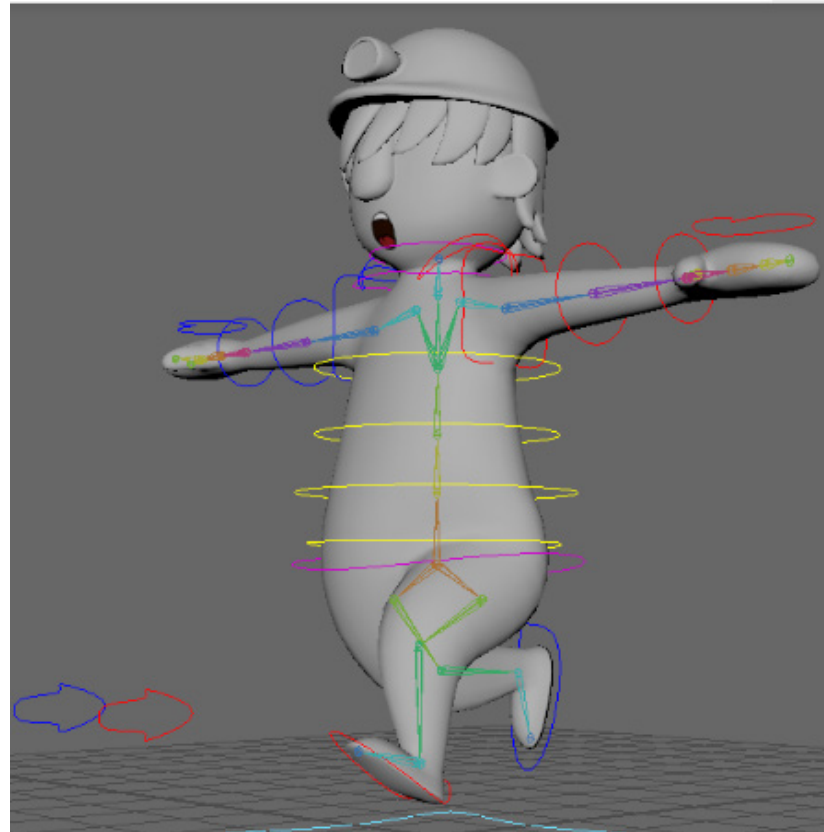
Advanced eskeleton:

Este plugin gratuito es una herramienta profesional para el desarrollo de rigs de alta calidad que utilizamos luego de tener el tropiezo con mixamo. En esta parte del proceso, decidimos conservar parte de la base de huesos que mixamo nos había dado, sin contar obviamente los huesos que conforman ambas piernas (ya que en estos se generaba el problema) Ya con los huesos de las piernas creados nuevamente desde 0, utilizamos el Advanced skeleton para generar los pre ajustes necesarios como pintar los pesos de influencia de cada hueso en el rig (para optimizar tiempo).

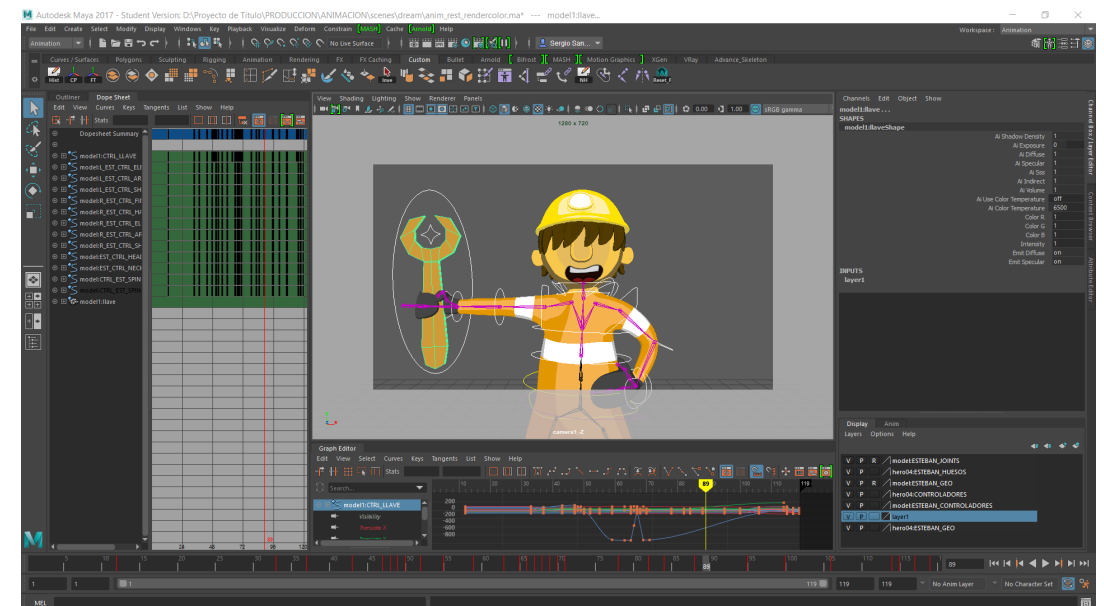
De esta forma tuvimos nuevamente una base sólida para empezar a armar los rigs finales y posteriormente animarlos.

8.4 Animación

El proceso de animación en nuestro proyecto contó con todo el desarrollo de técnicas que aprendimos y aplicamos durante las clases de animación en nuestro periodo universitario. Comenzábamos planteándonos la escena para saber qué tipo de acciones realizarían los personajes y como estos se desenvolverían en esta. Con la ayuda de nuestros storyboards y de varios animatics previos (2D y 3D), fue rápida la forma de contemplar los tiempos que tendríamos para cada secuencia de nuestro corto junto con las mejores acciones y poses que nuestros personajes podrían utilizar para “contar” mejor la historia.



Rig final. Ik funcionando correctamente



Ya con este proceso previo analizado, nos dedicaríamos directamente a unir todos los elementos en la escena (modelado de escenarios y rigs de personajes) para poder empezar el proceso de blocking en nuestra animación, enmarcar cada pose clave para nuestro proceso de animación fue algo crucial y como “somos fanáticos” de enmarcar muchas poses entretenidas e interesantes para animar, nuestros blocking quedaban con muchos fotogramas marcados, lo que nos facilitó el proceso de pulido.

9. Post producción

9.1 Composición y montaje

Este proceso es quizás el más importante de nuestro proyecto entero, gran parte del apartado visual y comunicativo (audio) se lo lleva la post producción que realizamos en after effects y Premiere. Tuvimos la suerte que en cuanto a tiempo de render (sobre todo por la utilización de toon shader), nuestras secuencias de imágenes no eran tan pesadas, y pudimos obtener la mayoría en un corto periodo de tiempo, si bien es cierto que estas no deslumbraban por sí solas, si se notaba un cambio radical tras pasar por su proceso de post producción.

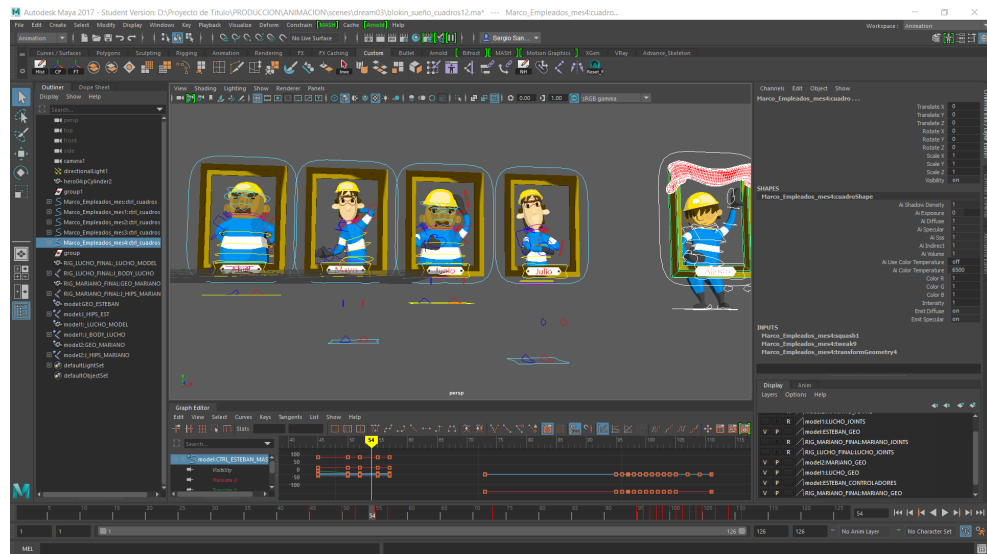
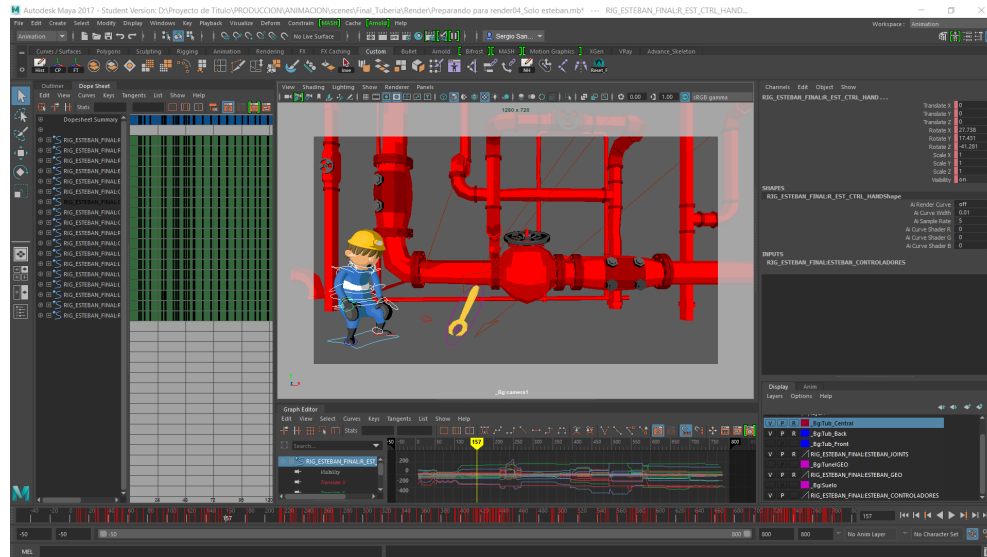
Como parte final, nuestro proceso de pulido no fue tan complejo, mucho del trabajo se lo llevó el blocking y el pulido fue solo para corregir esos pequeños detalles que obviamente no se aprecian en el proceso anterior, pero de igual forma, para no descuidar esta parte, se le dedicó el tiempo apropiado para que cada secuencia y plano de nuestra escena se viera súper entretenida y entendible.



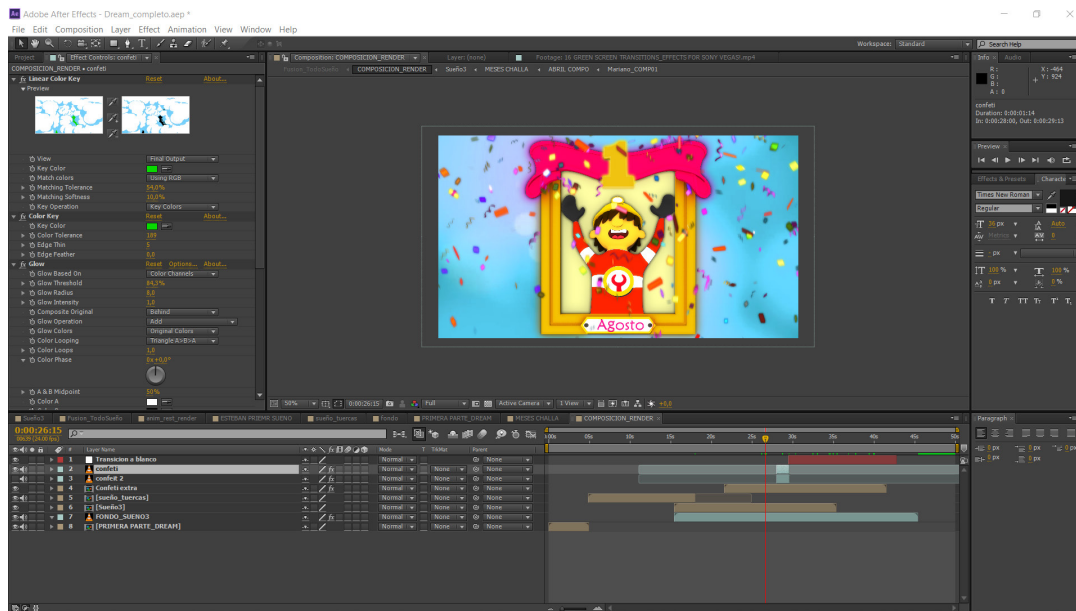
Render sin Post



Render con Post



Muchos efectos de brillo, de ambientación, efectos sonoros, correcciones de colores, re-iluminación, daban mucha vida y “sabor” a nuestro cortometraje, lo que permitía una pieza de una calidad muy grande.



Siempre nos ha gustado que en post producción a uno le enseñan a “mentir”, ya que podemos esconder errores que hayan salido previamente en una secuencia de imágenes, sin la necesidad de renderizar toda esa secuencia nuevamente o como sucedió en nuestro proceso de trabajo, subir enormemente la calidad del material original a través de atractivos efectos de edición de video y sonido.

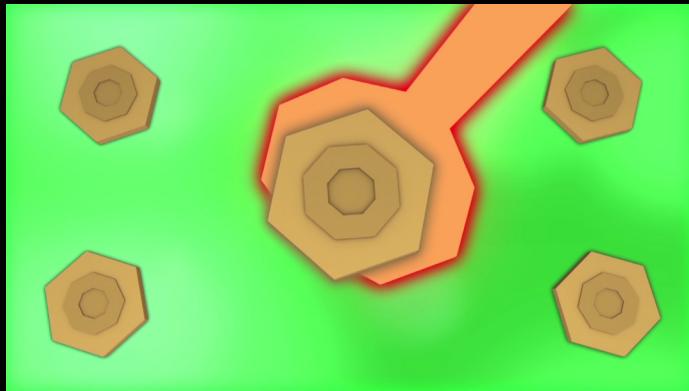
Si bien intentamos lograr el look final que tenían nuestros style frames, al agregar la textura nos encontramos con diversos problemas, entre ellos el hecho de que la textura funcionaba como imagen fija solamente, es decir, al moverse los personajes la textura se notaba como algo que solo estaba manchando.

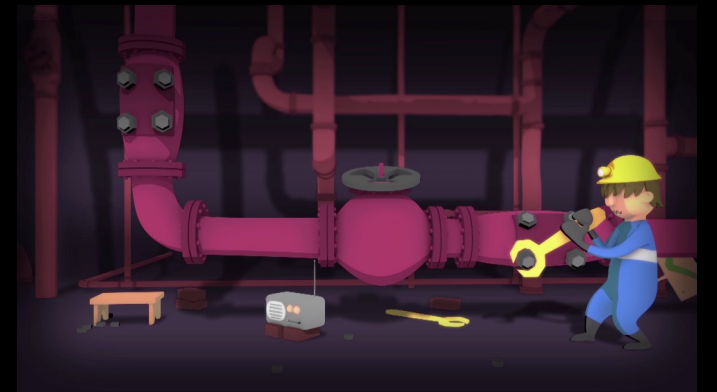
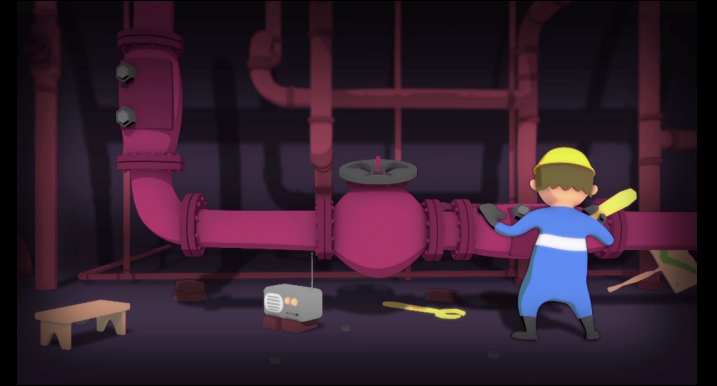
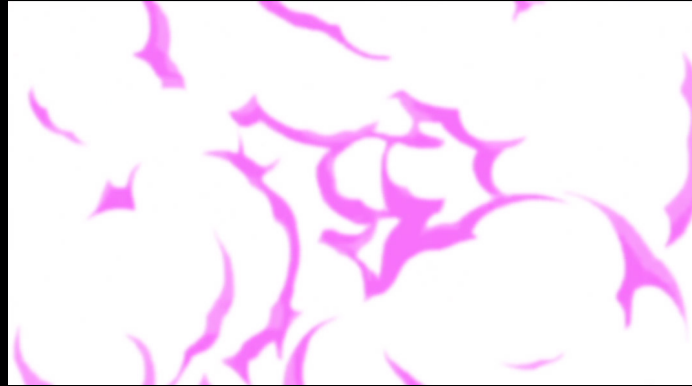


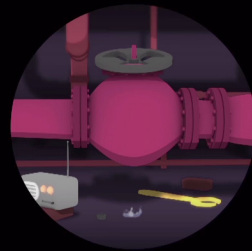
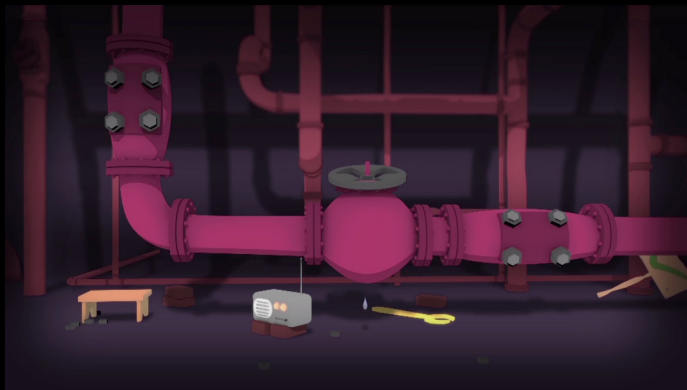
9.2 Render Final











Agotado

10. Análisis de resultados y difusión

Inicialmente este proyecto se pensó como una familia de cortometrajes atacando este tema desde distintos puntos de vista, es decir, un oficinista, un enfermero, una abogada, etc. Con tal de abarcar gran variedad de trabajadores, con esto en mente pensamos que la mejor posibilidad de difusión de este proyecto era el ministerio de salud, el ministerio de trabajo o la ACHS (Asociación chilena de seguridad) . Contactamos a estas instituciones, no recibiendo una respuesta satisfactoria de ninguna. Por parte del ministerio de trabajo nunca recibimos una respuesta, el ministerio de salud respondió que no tenían ninguna campaña al respecto y en cuanto a ACHS nos respondieron que sí tenían coberturas de índole psicológicas, pero no realizaron mención con respecto a nuestro proyecto.

10.1 Costos del proyecto

En materia de costos primeramente sacando los valores de licencias de software tenemos la siguiente tabla:

| Licencias | Subscripción | Valor x 5 meses |
|---------------------------------|--------------|--------------------|
| Maya | \$ 153.307 | \$ 766.535 |
| Adobe Suite | \$ 34.010 | \$ 170.050 |
| Youtube Mixamo Free Sound | Gratis | Gratis |
| | | \$ 936. 585 |

En cuanto a los valores de procesos tenemos la siguiente tabla:

| | |
|------------------------|------------|
| Diseño de personajes | \$ 150.000 |
| Modelado de personajes | \$ 700.000 |
| Rig | \$ 250.000 |
| Concept Fondo | \$ 50.000 |
| Modelado Fondo | \$ 100.000 |
| Storyboard | \$ 170.000 |
| Animación | \$ 770.000 |
| Render | \$ 200.000 |
| Sonido | \$ 0 |
| Composición de video | \$ 500.000 |
| \$ 2.890.000 | |

En sumatoria el valor de un capítulo de nuestra familia de cortos es de aproximadamente

\$ 3.826.585.-

Por lo tanto, para la realización de la familia de cortos necesitamos un presupuesto de:

\$ 19.132.925.-

Más gastos de oficina.

Estos fondos serían financiados a través de un FONDART.



11. Conclusión

En relación a lo antes expuesto, concluimos que el mobbing es un tema actual de gran contingencia. Afectando a un gran número de trabajadores chilenos, disminuyendo directamente la calidad de vida y en consecuencia la productividad de una empresa. Las presiones sociales juegan un rol importante en esto, la constante preocupación a como me ve el jefe, mis compañeros. Lo anterior llevando a que muchas veces sea el mismo trabajador quien es el culpable de su agotamiento, tomando más trabajo del que puede abarcar. Si bien el mobbing puede provenir de distintas fuentes, es responsabilidad de uno identificarlo y buscar la ayuda correspondiente, o en caso de ser uno mismo el culpable, detener estos comportamientos y aplicar un poco de "amor propio", no somos máquinas, somos humanos y debemos cuidar nuestra salud tanto física como mental, ya que no afecta solo a uno sino también al grupo cercano de la víctima.

En cuanto al proyecto y sus procesos concluimos con la satisfacción de lograr desarrollar desde inicio a final una pieza audiovisual narrativa.

12. Bibliografía

1- RediaLab. (2016). Razones para usar contenidos con humor en estrategias digitales. [online] Available at: <http://www.redialab.gov.co/contenidos-humor-estrategias-digitales/>

2-Dt.gob.cl. (2007). Cartilla informativa El acoso laboral o Mobbing. [online] Available at: http://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-95386_archivo_fuente.pdf [Accessed 23 Jul. 2018].





