

ESTUDIO SOBRE LAS OCUPACIONES DEL SECTOR AUDIOVISUAL
EN EL PRINCIPADO DE ASTURIAS

INFORME DE RESULTADOS

SECTOR
AUDIOVISUAL

2017



SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO



GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS
CONSEJERÍA DE EMPLEO, INDUSTRIA Y TURISMO

Contenido

1	Introducción	3
1.1	Antecedentes	3
1.2	Metodología.....	3
2	Delimitación del sector audiovisual y situación general de la actividad y el empleo	5
2.1	El sector audiovisual en Europa	5
2.2	El sector audiovisual en España	9
2.3	Tendencias generales de la actividad y el empleo en el sector audiovisual	18
3	Tejido empresarial y el empleo en el sector audiovisual en Asturias	20
3.1	Estructura y evolución de la actividad empresarial y el empleo en el sector audiovisual en Asturias	20
3.2	La dinámica del mercado de trabajo en el sector audiovisual del Principado de Asturias	24
3.3	Explotación de la encuesta a empresas del sector	31
4	Recursos humanos y formación en el sector audiovisual.....	46
4.1	Cualificaciones del sector audiovisual.....	46
4.2	Certificados de profesionalidad y acreditación de las cualificaciones profesionales	46
4.3	La formación del capital humano del sector audiovisual en Asturias.....	59
4.4	La oferta formativa en el sector audiovisual en Asturias.....	61
5	Conclusiones y Recomendaciones	67
5.1	Matriz DAFO.....	67
5.2	Conclusiones	70
5.3	Recomendaciones.....	74
6	Tablas y gráficos	77
6.1	Índice de tablas.....	77
6.2	Índice de gráficos	78
7	Bibliografía	80
8	ANEXO. Cuestionario para el estudio sobre el empleo y la formación en el sector audiovisual	81

1 Introducción

1.1 Antecedentes

El Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias elaboró en 2007 un primer estudio sobre las ocupaciones y las necesidades formativas en el Sector Audiovisual en el Principado de Asturias, que fue actualizado dos años después. Además, el portal Trabajastur recoge una actualización de los datos del sector hasta 2012. Los sucesivos estudios permiten observar la evolución del sector a lo largo de los últimos años.

El primer diagnóstico del sector reflejaba en aquel momento las buenas expectativas de un sector en expansión, la incipiente y aún escasa formación disponible y las dificultades del sector para encontrar profesionales para cubrir determinados puestos de trabajo. El estudio reflejaba algunos problemas estructurales del sector, derivados de las características de las empresas, jóvenes y sin consolidar, y de la necesidad de contar con apoyo institucional, aunque también un cierto optimismo sobre su evolución.

El segundo estudio, elaborado fundamentalmente con datos anteriores a la crisis, constataba la expansión del sector, con crecimiento del número de empresas, del empleo y, según los datos de las empresas, de la facturación. La puesta en funcionamiento de la RTPA y la creación de una *Film Commission* eran hitos relevantes, parcialmente empañado por los ajustes de las televisiones locales y algunos signos incipientes de la crisis. Sin embargo, en los años siguientes el sector audiovisual asturiano ha sufrido las consecuencias de la crisis económica, que ha provocado una fuerte reducción del gasto en productos audiovisuales por parte de las empresas y las entidades públicas, lo que se ha traducido en notables dificultades de las empresas del sector para mantener la actividad y el empleo.

Los informes anteriores, en especial el primero de ellos, incluían un diagnóstico exhaustivo de la situación del sector a nivel internacional y español que debería revisarse dado el tiempo transcurrido y los cambios experimentados en el sector. Algunas de las ocupaciones del sector tienen un contenido tecnológico muy intenso y, por tanto, los cambios tecnológicos influyen sobre ellas de manera decisiva. El avance de la digitalización abre nuevas posibilidades, pero también incrementa la competencia y las necesidades de capacitación. Desde el punto de vista del mercado, la mejora de la situación económica puede ofrecer nuevas oportunidades a las empresas, pero también hay grandes incertidumbres, ya que los modelos de negocio en el sector también están cambiando, con la consolidación de los canales on-line para la distribución de los contenidos.

1.2 Metodología

La revisión y actualización del estudio sobre el sector se centra en los aspectos clave que caracterizan la situación del sector, en particular en relación con el empleo, las ocupaciones y la formación de los recursos humanos. Se ha evitado la reproducción de textos y materiales procedentes de fuentes oficiales (por ejemplo, el contenido de los certificados de profesionalidad o de los módulos formativos), aunque se incluyen las referencias a esos textos y un análisis de sus aspectos más relevantes.

Debido a las características del sector, las limitaciones de la información estadística condicionan la profundidad de determinados análisis cuantitativos. Dada la precariedad de los datos estadísticos, el análisis de las grandes tendencias que influyen sobre la evolución del sector a nivel europeo, nacional y regional, el empleo y las ocupaciones se ha basado en gran medida en entrevistas a las empresas y recogida de información primaria procedente de los agentes del sector.

Para ello se ha diseñado un cuestionario para recoger información sobre las empresas encuestadas y las opiniones sobre el desarrollo del sector, las necesidades de recursos humanos y la oferta formativa del sector, cuyo formulario se adjunta. Teniendo en cuenta las características del sector (atomización, pequeñísimo tamaño de las unidades productivas, muchas de ellas empresarios

individuales, gestión de los recursos humanos...) el trabajo se ha realizado en estrecha colaboración con las principales asociaciones sectoriales.

Por todo ello, la revisión del estudio se ha realizado con arreglo a la siguiente metodología y estructura:

- En primer lugar, se incluye una actualización de los datos sobre la situación del sector en Asturias, con una breve referencia a la evolución del contexto europeo y al potencial, debilidades y limitaciones del sector en la región, identificando los vectores de crecimiento. Para la elaboración de este análisis se ha utilizado diversa bibliografía que se recoge en el anexo, así como trabajos previos realizados por el equipo redactor.
- A continuación, se presenta una recopilación y un análisis de los datos disponibles sobre los recursos humanos y la dinámica del mercado de trabajo en el sector. La profundidad del análisis está condicionada, como se señaló anteriormente, por la disponibilidad de datos estadísticos.
- Asimismo, se recopila y presenta de manera comprensible y manejable para los agentes del sector, la información disponible sobre las ocupaciones, las cualificaciones y la formación, en particular sobre la estructura y contenidos de los certificados de profesionalidad.

Además de en documentos existentes, en información estadística y en otras fuentes secundarias, el estudio utiliza información primaria generada a partir de:

- La explotación de una encuesta a una muestra representativa de las empresas del sector. Teniendo en cuenta que el universo de empresas del sector en Asturias se compone, según el DIRCE, de aproximadamente 110 empresas, la mitad de ellas sin asalariados, se ha recogido **información directa de 20 empresas con asalariados y al menos otras 5 empresas sin asalariados**, lo que significa contar con más del 25% de las empresas del sector y prácticamente con todas las empresas con mayor actividad.
- Reuniones individuales con agentes clave del sector: operadores, centros de formación, representantes de las asociaciones sectoriales.
- Reuniones de trabajo con personas representativas del sector

A partir de todos estos elementos, el documento incluye las correspondientes conclusiones y recomendaciones respecto de:

- La evolución del sector y posibles medidas para mejorar su funcionamiento y la competitividad de las empresas.
- El funcionamiento del mercado de trabajo en el sector, para favorecer el encuentro entre la oferta y la demanda.
- Las competencias demandadas en el sector y la oferta de formación necesaria para que los trabajadores puedan adquirirlas.
- El establecimiento de un sistema de información sobre el sector, incluyendo las personas y organizaciones que deberían ser consultadas.

2 Delimitación del sector audiovisual y situación general de la actividad y el empleo

2.1 El sector audiovisual en Europa

Un reciente informe¹ elaborado para las principales asociaciones del sector proporciona una visión general sobre las grandes tendencias en el sector y sobre la evolución del empleo y de las condiciones de trabajo.

De acuerdo con este informe, la transición al universo digital, los avances tecnológicos, las modificaciones reglamentarias y la aparición de nuevos modelos empresariales son los principales cambios estructurales que está experimentando el sector audiovisual, cambios que se han venido produciendo en los últimos años en un contexto económico desfavorable, debido a la recesión y las restricciones en los presupuestos públicos.

Según los últimos datos de Eurostat², correspondientes a 2014, el sector audiovisual europeo estaría compuesto por unas 150.000 empresas, de las que algo más de 138.000 se dedicaría a la producción (CNAE 59) y alrededor de 12.000 a la programación y distribución de contenidos (CNAE 60).

Tabla 1. Principales datos del sector audiovisual en Europa (2014)

	Número de empresas				Cifra de negocios				Personas empleadas			
	J59 - Producción		J60 - Distribución		J59 - Producción		J60 - Distribución		J59 - Producción		J60 - Distribución	
	Nº	%	Nº	%	M€	%	M€	%	Nº	%	Nº	%
UE	138.246		12.000		70.573,2		67.997,6		420.000		243.192	
Francia	27.726	20,1	717	6,0	12.601,3	17,9	12.038,7	17,7	52.153	12,4	31.840	13,1
Reino Unido	22.037	15,9	1.950	16,3	21.908,1	31,0	14.753,9	21,7	120.289	28,6	nd	nd
Holanda	14.693	10,6	357	3,0	2.362,4	3,3	1.992,6	2,9	21.145	5,0	7.862	3,2
Suecia	11.525	8,3	202	1,7	3.142,1	4,5	1.533,6	2,3	12.880	3,1	8.068	3,3
Alemania	10.465	7,6	403	3,4	11.040,7	15,6	14.722,2	21,7	68.683	16,4	41.623	17,1
España	7.071	5,1	1.533	12,8	4.459,8	6,3	4.021,0	5,9	29.869	7,1	27.517	11,3
Italia	6.842	4,9	1.580	13,2	4.057,3	5,7	8.675,6	12,8	23.610	5,6	26.792	11,0
Polonia	6.261	4,5	397	3,3	1.528,7	2,2	2.528,4	3,7	14.014	3,3	15.527	6,4
Otros	31.626	22,9	4.861	40,5	9.472,8	13,4	7.731,6	11,4	52.484	18,4	80.573	34,5

Fuente: Eurostat, Annual detailed enterprise statistics for services (NACE Rev. 2 H-N and S95) [sbs_na_1a_se_r2]

El sector presenta una fuerte concentración en los países centrales, sobre todo en lo que respecta al volumen de negocios. Francia, Reino Unido y Alemania aportan en torno al 60% de la actividad del sector, con España e Italia ligeramente más retrasadas. El peso relativo de los subsectores y la relación entre número de empresas, facturación y empleo reflejan algunas características diferenciales entre los sectores audiovisuales de los principales países. Así, Francia, Suecia y Holanda tienen un sector productor de contenidos muy atomizado, con un gran número de empresas, con un tamaño medio pequeño, mientras que Alemania y Reino Unido tienen empresas de mayor tamaño. El subsector de distribución audiovisual, en cambio, se caracteriza por contar con empresas de mucho mayor tamaño y, en general, con una productividad aparente más elevada.

¹ Informe de ICF Consulting Services para el Comité de Diálogo Social Europeo del Sector Audiovisual: CEPI, EBU, EFJ, EURO MEI, FIA, FIAPF y FIM en el marco del proyecto “Análisis del mercado laboral del sector audiovisual de la Unión Europea, así como de sus cambiantes formatos de empleo y modalidades de trabajo” cofinanciado por la Comisión Europea (VS 2015/0046), junio 2016.

² Eurostat, Annual detailed enterprise statistics for services (NACE Rev. 2 H-N and S95) [sbs_na_1a_se_r2] (última actualización 11/08/17).

Tabla 2. Principales ratios del sector audiovisual en Europa (2014)

	Personas empleadas por empresa		Cifra de negocios por empresa (M€/empresa)		Cifra de negocios por trabajador (miles de €)	
	J59 - Producción	J60 - Distribución	J59 - Producción	J60 - Distribución	J59 - Producción	J60 - Distribución
UE	3,0	20,3	0,5	5,7	168,0	279,6
Francia	1,9	44,4	0,5	16,8	241,6	378,1
Reino Unido	5,5		1,0	7,6	182,1	
Holanda	1,4	22,0	0,2	5,6	111,7	253,4
Suecia	1,1	39,9	0,3	7,6	244,0	190,1
Alemania	6,6	103,3	1,1	36,5	160,7	353,7
España	4,2	17,9	0,6	2,6	149,3	146,1
Italia	3,5	17,0	0,6	5,5	171,8	323,8
Polonia	2,2	39,1	0,2	6,4	109,1	162,8
Otros	1,7	16,6	0,3	1,6	180,5	96,0

Fuente: Eurostat, Annual detailed enterprise statistics for services (NACE Rev. 2 H-N and S95) [sbs_na_1a_se_r2]

La evolución reciente del sector refleja un crecimiento notable del número de empresas en los países centrales, menos afectados por la crisis, y un cierto retroceso en los países que han sufrido la crisis de manera más intensa. El crecimiento del número de empresas no se ha correspondido con un crecimiento similar de la actividad y el empleo, lo que supone que se ha reducido la dimensión media de las empresas, acentuándose la atomización del sector.

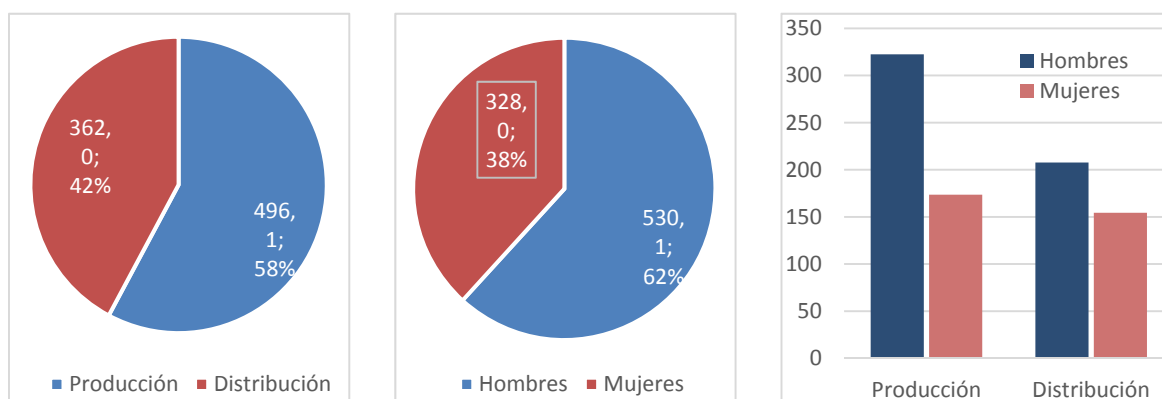
Tabla 3. Evolución de los principales parámetros del sector audiovisual en Europa (2010-2014)

	Número de empresas		Cifra de negocios		Trabajadores	
	J59 - Producción	J60 - Distribución	J59 - Producción	J60 - Distribución	J59 - Producción	J60 - Distribución
UE	25,9%	2,1%	12,0%	-4,7%	1,0%	-2,6%
Francia	48,3%	32,3%	-1,0%	-10,9%	-0,2%	3,2%
Reino Unido	36,8%	21,8%	30,9%	-24,5%	5,4%	
Holanda	60,9%	11,2%	8,4%	-12,5%	7,1%	-6,9%
Suecia	23,0%	54,2%	13,0%	-22,5%	8,1%	10,2%
Alemania	26,0%	0,8%	34,2%	-9,4%	18,3%	26,2%
España	-1,9%	-21,6%	-15,9%	14,6%	-19,6%	-18,7%
Italia	-4,5%	7,8%	-18,9%	21,1%	-32,1%	-1,6%
Polonia	13,0%	-10,8%	32,1%	5,7%	10,8%	-3,1%
Otros	11,9%	-0,7%	6,7%	14,8%	1,0%	-2,6%

Fuente: Eurostat, Annual detailed enterprise statistics for services (NACE Rev. 2 H-N and S95) [sbs_na_1a_se_r2]

Los datos de la EPA de la UE permiten completar la información sobre el empleo en el sector. De acuerdo con esos datos, en 2016 el sector estaría empleando en estos momentos a casi 860.000 trabajadores, de los cuales un 58% en actividades de producción. Se trata de un sector con una presencia femenina relativamente importante, pero todavía minoritaria, con un desequilibrio más acentuado en el subsector de producción.

Gráfico 1. Estructura del empleo en el sector audiovisual en la UE-28 por subsectores y sexos (2016)



Fuente: Eurostat, *Employment by sex, age and detailed economic activity* (from 2008 onwards, NACE Rev. 2 two-digit level) - 1 000 [lfsa_egan22d]

El empleo en el sector está fuertemente concentrado en un número limitado de países, especialmente en la producción de contenidos. El 80% del empleo en producción de contenidos audiovisuales se concentra en siete países, con un claro liderazgo del Reino Unido, Alemania y Francia, que juntos suponen más del 55% del empleo en ese subsector. En el caso de la programación y distribución de contenidos audiovisuales, la concentración es menor, al tratarse de un subsector en el que en cada país existen operadores nacionales con un peso importante, como son las televisiones y radios públicas y privadas.

Gráfico 2. Empleo en el sector audiovisual en Estados miembros seleccionados en 2016 (miles de personas)

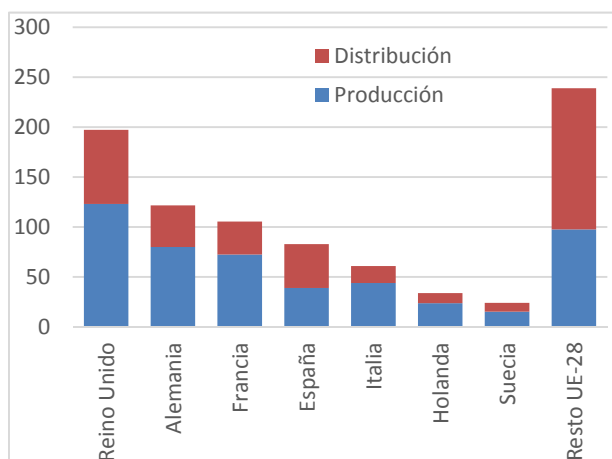
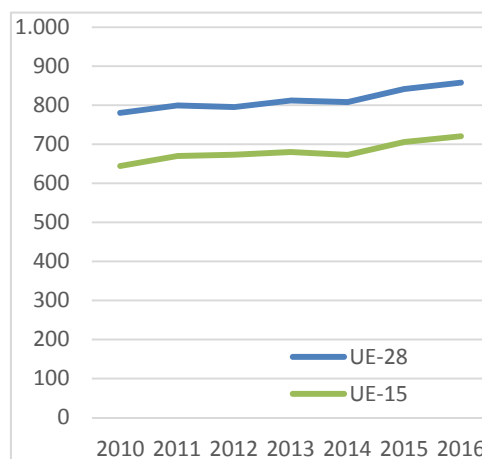


Gráfico 3. Evolución del empleo en el sector audiovisual en la UE (miles de personas)



Fuente: Eurostat, *Employment by sex, age and detailed economic activity* (from 2008 onwards, NACE Rev. 2 two-digit level) - 1 000 [lfsa_egan22d]

En conjunto, el sector ha sido capaz de crear empleo neto en los últimos años, pasando de 780.300 trabajadores en 2010 a esos casi 860.000 en 2016. El crecimiento ha sido particularmente significativo en los últimos dos años, con más de 50.000 empleos netos creados entre 2014 y 2016. El subsector de producción lidera la creación de empleo, con 66.000 empleos más desde 2010 y más de 35.000 en los últimos dos años, mientras que la distribución de contenidos apenas generó 12.000 desde 2010, e incluso estuvo destruyendo empleo hasta 2014. La evolución, no obstante, ha

sido desigual según los países y los subsectores: mientras el empleo crecía de manera significativa en Reino Unido, en Francia y, sobre todo, Holanda, ha caído ligeramente en Alemania. En algunos países el comportamiento del empleo es diferente según los subsectores, lo que podría deberse a factores estadísticos.

Gráfico 4. Estructura por edades del empleo en el sector audiovisual en la UE-28

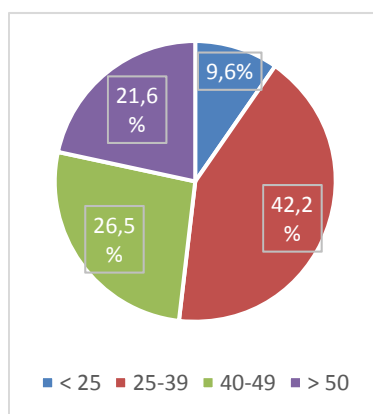
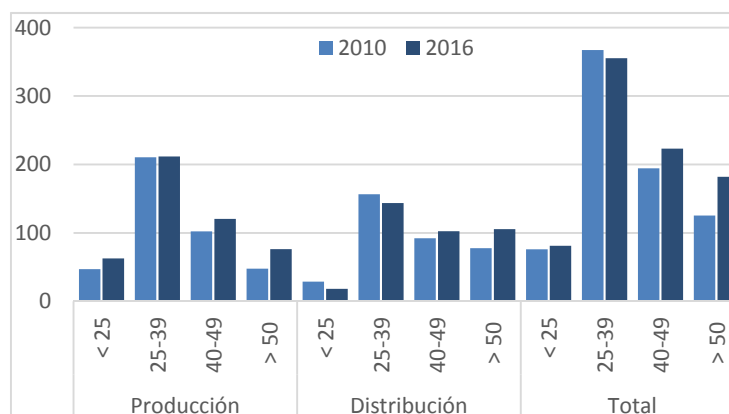


Gráfico 5. Evolución de la composición del empleo por edades en el sector audiovisual en la UE (miles de personas)



Fuente: Eurostat, *Employment by sex, age and detailed economic activity (from 2008 onwards, NACE Rev. 2 two-digit level) - 1 000* [lfsa_egan22d]

Las plantillas del sector son comparativamente más jóvenes que las del conjunto de la economía europea, aunque en los últimos años el número de empleados de mayor edad ha crecido más que el de las personas más jóvenes: en 2010, un 58% de los trabajadores del sector audiovisual tenían menos de 40 años; en 2016 ese porcentaje se había reducido al 51,8%. Aun así, es casi 10 puntos porcentuales más que en el conjunto de la economía (42,4%).

El informe sobre el mercado laboral del sector audiovisual resalta que en el sector audiovisual se muestran de manera acentuada los cambios en las condiciones de trabajo y en las relaciones laborales, con la sustitución de los contratos laborales indefinidos a jornada completa por otras modalidades laborales (temporales, a tiempo parcial, a través de empresas de trabajo temporal...) o, sobre todo, por la contratación de trabajadores autónomos. La influencia de la transformación digital y de la crisis económica en el funcionamiento del sector audiovisual también ha sido puesto de manifiesto en el estudio sobre tendencias y competencias del sector, elaborado por el Consejo europeo de competencias para el empleo y la formación en los sectores del audiovisual y de la actuación en vivo, también conocido como *Creative Skills Europe*³. Este informe resalta la juventud de las plantillas de las empresas del sector audiovisual y el elevado y creciente número de profesionales con vinculaciones laborales “especiales” (autónomos, eventuales, trabajadores por cuenta propia, u otras, dependiendo de las normativas nacionales).

Las características de la actividad audiovisual hacen que estas formas de contratación sean frecuentes en este sector, y su utilización se ha generalizado ante la incertidumbre en los mercados, la exigencia de mayor flexibilidad, la creciente competencia que tiende a reducir los precios, o los avances tecnológicos, que requieren una actualización permanente de las competencias de los trabajadores. Sobre este panorama general, la crisis ha incrementado las dificultades de las empresas para mantener la actividad y el empleo estable, lo que puede conducir

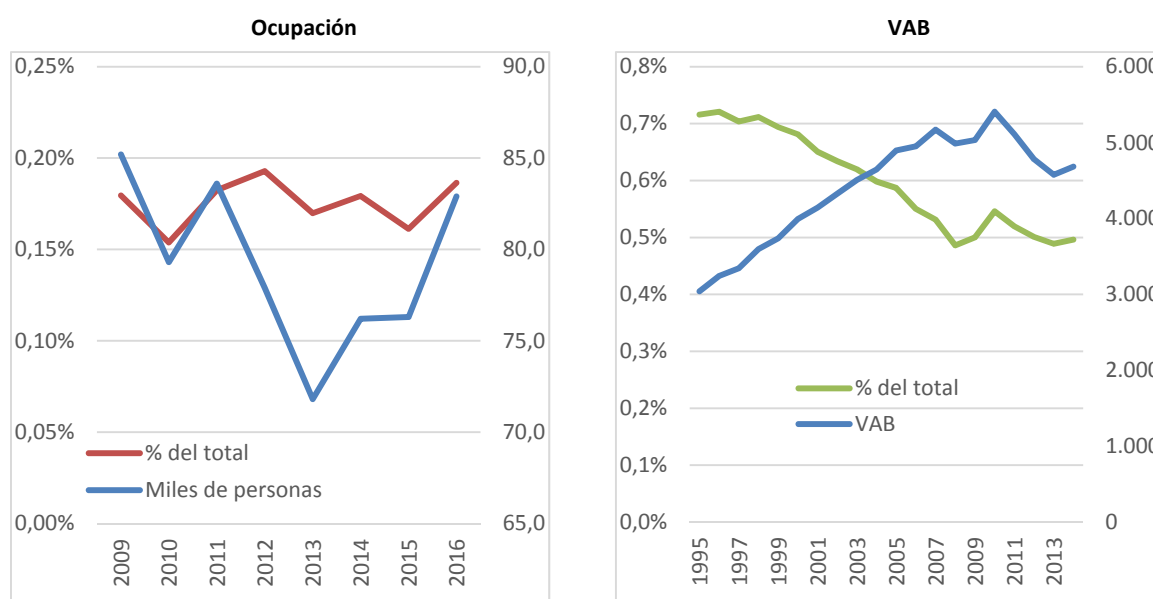
³ *Creative Skills Europe (2016) Tendencias y competencias en los sectores europeos del audiovisual y de la actuación en vivo*

a una mayor precarización del empleo. Aunque no se disponen de datos desagregados referidos al sector audiovisual, el autoempleo sin empleados⁴ estaría dos puntos por encima del conjunto de sectores, 11,7% frente a 9,8%, y ha crecido un 21,3% entre 2010 y 2016, frente a menos del 1% que ha crecido en el resto de la economía.

2.2 El sector audiovisual en España

Los datos de Eurostat sitúan el sector audiovisual español como el cuarto de la Unión Europea. Sin embargo, el sector supone aproximadamente un 0,5% del valor añadido total de la economía española y algo menos del 0,2% de los ocupados totales. Su peso en la economía, tanto en términos de actividad como de empleo se ha ido reduciendo, aunque esa caída parece haberse detenido más recientemente. Los datos parecen indicar que durante la expansión de la economía española a caballo del cambio de siglo, el sector audiovisual creció menos intensamente que otros sectores, que durante la crisis se ha comportado de manera similar a la de otros sectores y que, aparentemente, se está recuperando algo mejor que otros sectores, al menos en términos de empleo, que son los datos más recientes de los que se dispone.

Gráfico 6. Dimensión del sector audiovisual en España. Ocupación y aportación al valor añadido (valores absolutos y % del total nacional)



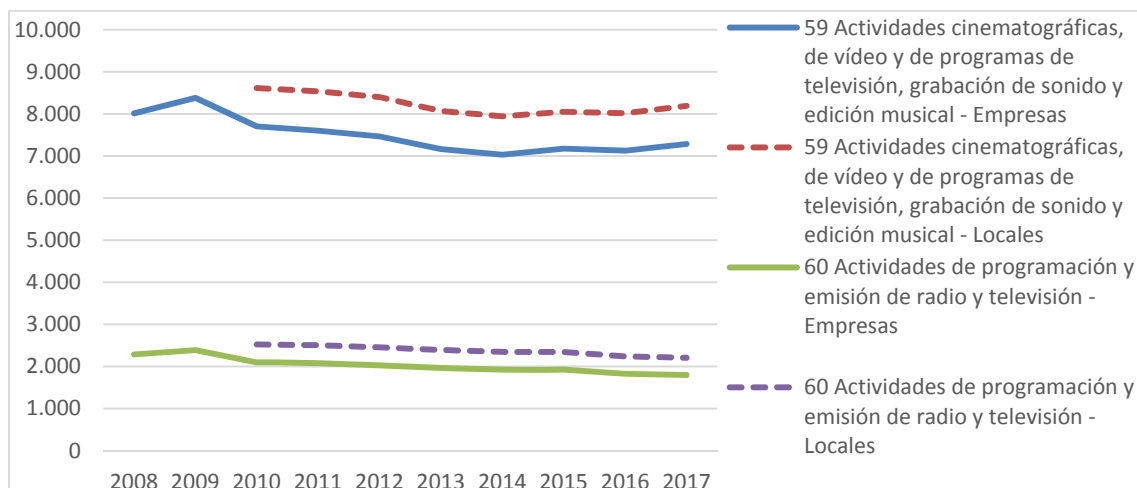
Fuente: INE, EPA, Ocupados por sexo y rama de actividad.

Fuente: INE, Contabilidad nacional anual de España

La evolución del censo de empresas refleja una tendencia similar, con una ligera recuperación del número de empresas dedicadas a la producción audiovisual a partir de 2014, mientras que el número de empresas de programación sigue reduciéndose paulatinamente.

⁴ Los datos se refieren a la agrupación de actividad “Información y Comunicación”, en la que está incluido el sector, y no solamente al audiovisual. No se dispone de datos más desagregados.

Gráfico 7. Evolución del número de empresas y unidades locales del sector audiovisual en España



Fuente: INE, DIRCE

El sector está mayoritariamente compuesto por empresas sin asalariados y microempresas, especialmente en el subsector de producción. Más del 90% del tejido empresarial del sector está formado por microempresas o empresas sin asalariados. De hecho, más de la mitad de ellas son empresas sin asalariados. Además, el número de empresas de cierta dimensión es muy pequeño: a comienzos de 2017 no llegaba a 200 el número de empresas de más de 50 trabajadores.

Tabla 4. Número de empresas del sector audiovisual en España según estrato de asalariados

			Número de trabajadores				
			Sin asalariados	Menos de 10	Entre 10 y 49	50 o más	Total
Producción	591 Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión	Nº	4.027	2.460	400	140	7.027
		%	57,3	35,0	5,7	2,0	77,4
	592 Actividades de grabación de sonido y edición musical	Nº	117	124	12	5	258
		%	45,3	48,1	4,7	1,9	2,8
	Total	Nº	4.144	2.584	412	145	7.285
		%	56,9	35,5	5,7	2,0	80,3
Programación	601 Actividades de radiodifusión	Nº	438	462	92	9	1.001
		%	43,8	46,2	9,2	0,9	11,0
	602 Actividades de programación y emisión de televisión	Nº	366	267	119	39	791
		%	46,3	33,8	15,0	4,9	8,7
	Total	Nº	804	729	211	48	1.792
		%	44,9	40,7	11,8	2,7	19,7
Sector audiovisual		Nº	4.948	3.313	623	193	9.077
		%	54,5	36,5	6,9	2,1	

Fuente: INE, DIRCE

La atomización de la estructura empresarial del sector se ha acentuado en los últimos años, con un incremento del peso de las empresas sin asalariados, mientras que se reduce el número de empresas con asalariados, tanto de microempresas como de empresas más grandes. El porcentaje de empresas de mayor tamaño se mantiene, pero su número se ha reducido también de manera notable desde el comienzo de la crisis, con una caída de alrededor de un 25% en el número de empresas de más de 50 trabajadores, especialmente en el subsector de programación (más del 30%).

Tabla 5. Evolución del número de empresas del sector audiovisual en España según estrato de asalariados

		2008		2014		2016		2017	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
59 Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical	Sin asalariados	3.943	49,2	4.147	55,6	4.050	56,8	4.144	56,9
	Microempresas	3.355	41,9	2.758	37,0	2.561	35,9	2.584	35,5
	Entre 10 y 49	529	6,6	439	5,9	379	5,3	412	5,7
	50 o más	186	2,3	120	1,6	136	1,9	145	2,0
	Total	8.013	77,8	7.464	78,7	7.126	79,6	7.285	80,3
60 Actividades de programación y emisión de radio y televisión	Sin asalariados	865	37,9	834	41,2	821	45,0	804	44,9
	Microempresas	965	42,3	885	43,8	755	41,4	729	40,7
	Entre 10 y 49	383	16,8	246	12,2	200	11,0	211	11,8
	50 o más	71	3,1	57	2,8	49	2,7	48	2,7
	Total	2.284	22,2	2.022	21,3	1.825	20,4	1.792	19,7

Fuente: INE, DIRCE

Al igual que sucede a nivel europeo, fuertemente concentrado en unos pocos países, una de las principales características del sector audiovisual en España es su gran concentración en unas pocas Comunidades Autónomas. Madrid y Cataluña concentran más de la mitad de las empresas del sector audiovisual. La concentración en esas zonas es mayor en el subsector de producción (casi el 60%), y menor en el de programación, ya que en este hay empresas dedicadas a programación de televisión y radio (principalmente emisoras de radio) repartidos por las diferentes comunidades.

Tabla 6. Distribución del número de empresas del sector audiovisual en España por Comunidades Autónomas

	Empresas		% del total nacional					
			Sector audiovisual		59 Producción		60 Programación	
	2010	2017	2010	2017	2010	2017	2010	2017
Andalucía	1.097	1.009	11,2%	11,1%	9,2%	9,6%	18,6%	17,2%
Aragón	146	157	1,5%	1,7%	1,3%	1,5%	2,2%	2,6%
Asturias	113	118	1,2%	1,3%	1,1%	1,3%	1,5%	1,3%
Baleares	215	184	2,2%	2,0%	2,0%	1,9%	3,1%	2,5%
Canarias	415	506	4,2%	5,6%	2,8%	4,1%	9,5%	11,4%
Cantabria	59	60	0,6%	0,7%	0,4%	0,4%	1,3%	1,6%
Castilla y León	212	171	2,2%	1,9%	1,8%	1,6%	3,6%	2,8%
Castilla - La Mancha	193	143	2,0%	1,6%	1,3%	1,1%	4,4%	3,6%
Cataluña	1.922	1.766	19,6%	19,5%	21,3%	21,2%	13,5%	12,3%
Comunidad Valenciana	737	650	7,5%	7,2%	6,8%	6,6%	10,3%	9,3%
Extremadura	112	115	1,1%	1,3%	0,8%	1,0%	2,5%	2,3%
Galicia	386	330	3,9%	3,6%	4,0%	3,5%	3,5%	4,1%
Madrid	3.240	3.002	33,1%	33,1%	37,3%	36,4%	17,3%	19,5%
Murcia	165	159	1,7%	1,8%	1,1%	1,1%	3,8%	4,3%
Navarra	78	94	0,8%	1,0%	0,8%	1,0%	0,9%	1,1%
País Vasco	665	574	6,8%	6,3%	7,7%	7,2%	3,3%	3,0%
Rioja	28	25	0,3%	0,3%	0,2%	0,2%	0,6%	0,7%
Ceuta	0	5	0,0%	0,1%		0,0%		0,1%
Melilla	0	9	0,0%	0,1%		0,1%		0,2%
Nacional	9.798	9.077	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: INE, DIRCE

El grado de concentración es incluso más intenso si se toman los datos de actividad y empleo. Madrid concentra casi el 70% de la cifra de negocio del sector, sobre todo en programación (85,6%). Madrid y Cataluña suponen más del 85% de la facturación del sector, y casi el 90% de la facturación del subsector de programación audiovisual. La concentración del empleo es algo menor, pero alcanza el 60% en el conjunto del sector. El empleo en el sector de programación está algo más distribuido por las Comunidades Autónomas, como corresponde también a esa presencia de emisoras locales, principalmente de radio.

Tabla 7. Magnitudes del sector audiovisual según comunidades autónomas (2015)

	Sector audiovisual			59 Producción			60 Programación		
	Cifra de negocios	Personal ocupado	Miles €/ empleo	Cifra de negocios	Personal ocupado	Miles €/ empleo	Cifra de negocios	Personal ocupado	Miles €/ empleo
Andalucía	3,6%	9,7%	59,7	4,1%	7,5%	87,7	3,0%	12,1%	39,9
Aragón	0,7%	2,0%	57,0	0,8%	2,3%	55,8	0,6%	1,7%	58,8
Asturias	0,3%	1,2%	40,9	0,4%	1,4%	51,2	0,2%	1,1%	26,0
Baleares	0,6%	1,7%	60,8	0,9%	2,1%	71,4	0,3%	1,1%	38,2
Canarias	1,1%	2,9%	61,7	1,4%	2,9%	77,0	0,8%	2,8%	43,6
Cantabria	0,1%	0,4%	49,9	0,1%	0,3%	62,3	0,2%	0,6%	43,3
Castilla y León	0,7%	1,9%	61,5	0,5%	1,2%	64,7	1,0%	2,7%	59,9
Castilla - La Mancha	0,7%	2,0%	51,9	0,6%	1,0%	91,4	0,8%	3,2%	38,1
Cataluña	17,7%	18,0%	158,7	29,7%	18,2%	263,4	4,1%	17,8%	36,8
Comunidad Valenciana	1,6%	4,2%	59,9	2,2%	5,3%	67,4	0,8%	3,0%	44,7
Extremadura	0,2%	1,3%	28,4	0,2%	1,0%	36,8	0,2%	1,6%	22,1
Galicia	1,1%	4,3%	42,8	1,4%	3,7%	58,3	0,9%	4,9%	29,4
Madrid	68,9%	42,7%	260,1	54,2%	46,8%	186,4	85,6%	38,1%	363,6
Murcia	0,5%	1,5%	52,9	0,6%	1,4%	67,1	0,4%	1,7%	39,4
Navarra	0,2%	0,5%	70,3	0,3%	0,4%	112,9	0,2%	0,7%	38,0
País Vasco	1,8%	5,0%	56,9	2,5%	4,1%	95,6	1,0%	6,0%	26,5
Rioja	0,1%	0,3%	45,8	0,1%	0,2%	77,1	0,1%	0,5%	31,2

Fuente: INE, Estadística Estructural de Empresas: Sector Servicios

En particular, unas pocas Comunidades Autónomas (Madrid, Cataluña, Andalucía, Galicia) concentran los centros de trabajo de mayor tamaño, mientras que en el resto de Comunidades apenas unas pocas empresas superan los 50 trabajadores. La atomización es un rasgo característico del sector, común a prácticamente todas las Comunidades. El escaso tamaño de las empresas de programación y difusión de producciones audiovisuales en la mayor parte de Comunidades es particularmente relevante, ya que de ellas depende en buena parte el acceso al mercado de las producciones audiovisuales.

Tabla 8. Unidades locales por tamaño según comunidades autónomas (2017)

	591 Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de tv		592 Actividades de grabación de sonido y edición musical		601 Actividades de radiodifusión		602 Actividades de programación y emisión de televisión	
	Entre 10 y 50	Más de 50	Entre 10 y 50	Más de 50	Entre 10 y 50	Más de 50	Entre 10 y 50	Más de 50
Andalucía	55	9	1	0	9	0	34	3
Aragón	12	1	0	0	3	0	6	1
Asturias	10	0	0	0	1	0	1	1
Baleares	9	1	0	0	2	0	5	1
Canarias	19	4	0	0	5	0	14	0
Cantabria	3	0	0	0	0	0	2	0
Castilla y León	8	1	0	0	4	0	10	0
Castilla - La Mancha	10	0	0	0	2	0	7	1
Cataluña	105	37	5	1	13	2	18	11
Comunidad Valenciana	20	4	1	0	9	1	9	0
Extremadura	8	1	0	0	0	0	2	1
Galicia	19	7	0	0	6	1	5	2
Madrid	134	95	5	4	14	6	21	18
Murcia	9	0	0	0	1	0	7	2
Navarra	10	2	0	0	1	0	1	1
País Vasco	36	1	0	0	6	2	4	0
Rioja	3	0	0	0	1	0	2	0

Fuente: INE, DIRCE

La distribución actual del sector audiovisual en España es, en buena parte, resultado de la puesta en funcionamiento y posterior evolución de las televisiones públicas autonómicas, inicialmente en los años 80 del pasado siglo y más tarde a comienzos de este siglo. Esos canales aumentaron la demanda de programas de televisión y otros productos audiovisuales en el ámbito regional y estimularon la creación de nuevas empresas para satisfacer esa demanda. En particular en regiones bilingües (Cataluña, Valencia, Galicia y País Vasco), la demanda de productos audiovisuales en los idiomas propios ha permitido a las empresas locales consolidarse en un mercado más protegido. Esta ventaja, no obstante, no ha impedido que también en esas comunidades se haya sufrido el impacto de la crisis, que se ha traducido en una casi generalizada reducción del número de empresas, en la caída de la actividad y del empleo. De hecho, entre 2010 y 2017 el número de empresas ha disminuido por encima de la media nacional en las Comunidades con un sector audiovisual más desarrollado.

El impacto de la crisis se refleja en los procedimientos de regulación de empleo: en los años centrales de la crisis (2011-2014) casi 9.000 trabajadores se vieron afectados por expedientes de regulación de empleo, de los que más de 6.500 estaban inmersos en ERE de extinción. En 2016, en cambio, los ERE afectaron a menos de 100 personas, lo que refleja la tendencia a la estabilización del sector.

Tabla 9. Trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo en el sector audiovisual

Valores	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Total
Despido colectivo	69	157	897	2.329	1.601	1.709	137	33	28	6.960
Suspensión de contrato	127	737	269	339	740	82	32	36	60	2.422
Reducción de jornada	57	67	156	393	346	106	9	9	40	1.183
Total Sector audiovisual	253	961	1.322	3.061	2.687	1.897	178	78	128	10.565
Producción	110	249	734	919	719	297	95	72	125	3.320
Programación	143	712	588	2.142	1.968	1.600	83	6	3	7.245

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Estadísticas Mercado de Trabajo.

La concentración y escasa dimensión de los programadores, que han venido sufriendo también la reducción de sus ingresos como consecuencia de la crisis, dificulta la producción y la comercialización de las producciones generando un círculo vicioso del que poco a poco parece que el sector se va recuperando. El volumen de negocio anual del sector se redujo casi un 30% entre 2008 y 2014, y casi un 25% el empleo. La evolución de estas magnitudes revela que se está produciendo una ligera recuperación de la actividad, con un crecimiento del 12% entre 2014 y 2015, último año para el que se dispone de datos. Los datos indican que el sector de programación televisiva habría sido el primero en despegar, en 2014, y que ese crecimiento se habría trasladado posteriormente hacia la producción audiovisual. En cambio, el subsector musical sigue retrocediendo en actividad y empleo.

Tabla 10. Evolución de la actividad y el empleo del audiovisual durante la crisis (2008-2015)

		Cifra de negocios (millones)					Facturación por empleado				
		2008	2010	2012	2014	2015	2008	2010	2012	2014	2015
Producción	591 Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión	5.813,0	5.073,1	4.663,8	4.245,0	4.845,9	146,9	141,0	148,1	146,7	158,7
	592 Actividades de grabación de sonido y edición musical	244,1	228,1	189,2	214,8	212,6	155,9	198,2	197,1	230,2	241,8
	Total	6.057,0	5.301,2	4.853,0	4.459,8	5.058,5	147,2	142,8	149,5	149,3	161,1
Programación	601 Actividades de radiodifusión	856,6	721,7	615,8	543,9	610,7	78,8	75,1	77,0	77,2	91,5
	602 Actividades de programación y emisión de televisión	4.994,6	3.887,9	3.294,3	3.477,0	3.837,5	205,7	160,5	144,8	169,9	184,2
	Total	5.851,1	4.609,6	3.910,1	4.021,0	4.448,2	166,5	136,3	127,2	146,1	161,7
Total Sector Audiovisual		11.908,2	9.910,8	8.763,0	8.480,8	9.506,6	156,1	139,7	138,6	147,8	161,4

Fuente: INE, Estadística Estructural de Empresas: Sector Servicios

La crisis, con sus consecuencias de reducción de la actividad, y la influencia de otros factores estructurales, como la digitalización y la aceleración del cambio tecnológico, han provocado notables cambios en el empleo en el sector en España. Algunos de esos cambios, como la reducción del empleo, pueden ser coyunturales, pero otros parecen estructurales, similares a los que se están produciendo a nivel europeo, como el aumento del empleo autónomo y la exigencia de mayor flexibilidad y polivalencia, y de competencias transversales, digitales y tecnológicas.

El capítulo dedicado a España en el informe de ICF Consulting Services para el Comité de Diálogo Social Europeo del Sector Audiovisual resume algunas de las principales tendencias en el empleo y las condiciones de trabajo en el sector en nuestro país, destacando el incremento de los contratos

temporales y del empleo autónomo, así como de otras formas de contratación, dirigidas en todo caso a incrementar la flexibilidad y reducir los costes laborales.

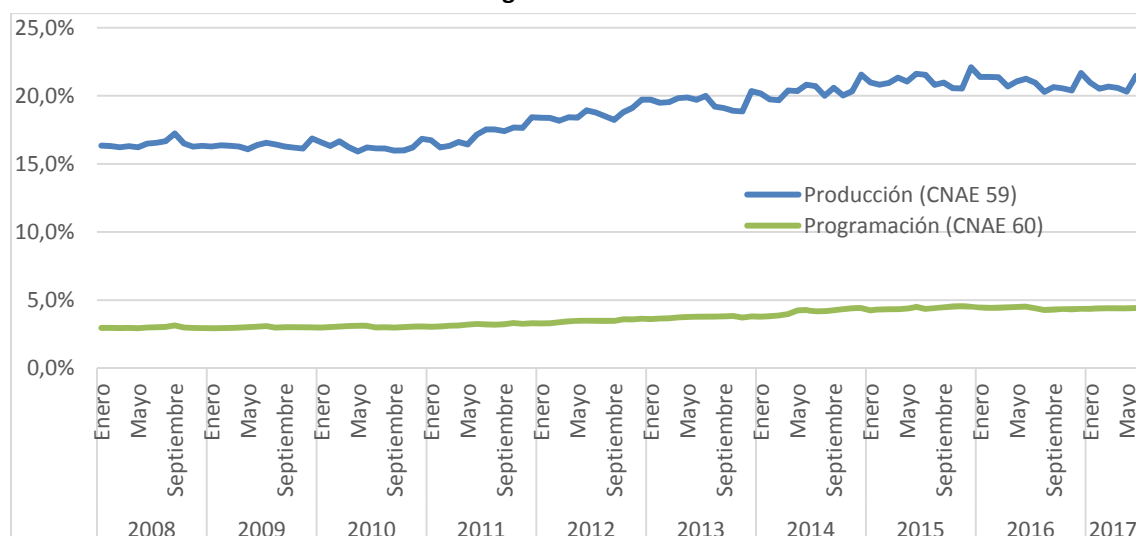
Tabla 11. Resumen de situación y tendencias de la contratación laboral y las condiciones de trabajo en el sector audiovisual en España

	Situación	Evolución reciente	Grupos sobre los que incide	Diferencias con contratos estándar
Contratos de trabajo estándar.	Forma de contratación dominante	Reducción	Todo tipo de trabajadores	
Contratos de duración determinada.	Generalizados	Incremento	Todo tipo de trabajadores	Mayor flexibilidad para la empresa
Empleo a tiempo parcial.			Empresas en dificultades	Salarios más bajos. Mayor presencia de mujeres
Otras formas de contratos atípicos: relaciones laborales de artistas en espectáculos públicos.	Poco comunes	Reducción (debido a la caída del empleo)	Artistas	Régimen especial de Seguridad Social. Mayor flexibilidad para la empresa
Prácticas y aprendizajes.	Dependiendo del sector	Aumentan ligeramente	Periodistas	Salarios más bajos. Costes laborales más bajos. Condiciones diversas
Autónomos y free-lancers.	Relativamente generalizados	Incremento	Todo tipo de trabajadores	Mayor flexibilidad para la empresa. Costes laborales más bajos

Fuente: ICF Consulting Services Analysis of the EU audiovisual sector labour market and of changing forms of employment and work arrangements. Country reports. Spain

Efectivamente, una de las tendencias más marcadas es el incremento del trabajo autónomo en el sector, que se observa en el aumento del número de empresas sin asalariados y en la evolución de la afiliación al régimen de autónomos de la Seguridad Social, frente a los contratados por cuenta ajena. La evolución de la afiliación refleja que los autónomos han pasado de ser alrededor del 11% del empleo total del sector en 2010 a suponer casi el 15% en algunos momentos de 2016. El empleo autónomo superó el 22% en el subsector de producción audiovisual a finales de 2015, mientras que en programación audiovisual, en el que ha sido tradicionalmente mucho menos importante, llegó al 4,5% en varios momentos en 2016.

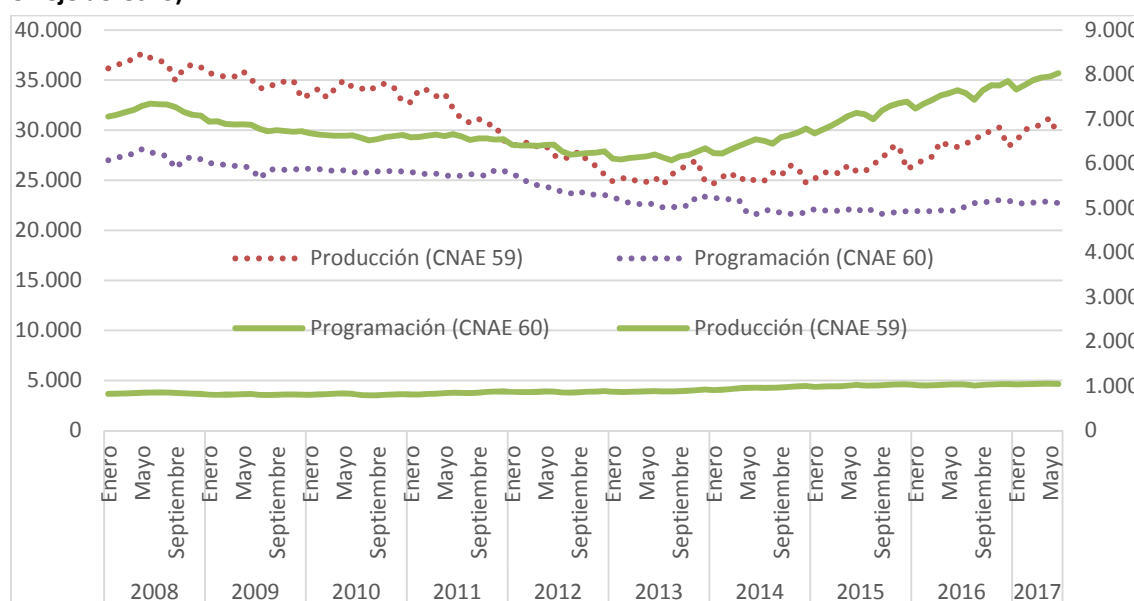
Gráfico 8. Evolución del % de afiliación al régimen de autónomos en el sector audiovisual



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Estadísticas Mercado de Trabajo. <https://expinterweb.empleo.gob.es/series/>

En los cuatro últimos años, entre julio de 2013 y junio de 2017, casi el 30% de las afiliaciones netas en el sector ha sido en el régimen de autónomos, y durante muchos meses, hasta finales del 2015, momento en el que despegó la afiliación en el régimen general, más de la mitad del empleo que se iba creando en el sector (con fuertes oscilaciones estacionales) lo era en el régimen de autónomos.

Gráfico 9. Afiliación a la Seguridad Social según regímenes en el sector audiovisual (cifras de autónomos en eje derecho)



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Estadísticas Mercado de Trabajo. <https://expinterweb.empleo.gob.es/series/>

Tal como sucede en el resto de Europa, el incremento del número y del peso del trabajo autónomo en el sector audiovisual es en buena medida resultado de factores coyunturales y estructurales. Para afrontar la crisis, las empresas necesitaron reducir sus estructuras y externalizar servicios para reducir los costes y ajustarse a la caída de los ingresos. Al mismo tiempo, muchos de esos profesionales excedentes se establecieron como autónomos o crearon sus propias empresas para prestar por cuenta propia los servicios que ya estaban realizando⁵. Junto a estos factores coyunturales, la generalización y el abaratamiento de las tecnologías digitales facilita el acceso a equipos que permiten producir e incluso difundir contenidos audiovisuales, y la aparición de nuevos modelos de negocio basados en tecnologías digitales y en la difusión on-line de contenidos, completa ese nuevo entorno.

Junto al crecimiento del número de autónomos, también se ha ido incrementando el grado de temporalidad en la contratación. Los datos estructurales, que alcanzan hasta 2014, reflejan que la temporalidad alcanzaría aproximadamente a una cuarta parte de los trabajadores del sector, si bien la temporalidad es mucho más acusada y se ha incrementado más en actividades de producción audiovisual, en las que se situaría cerca del 40%, que en el resto de subsectores. En otros subsectores, en cambio, lo que aparece es un mayor volumen de personal no remunerado, lo que se correspondería con autoempleo o titulares de pequeñas empresas. La eventualidad en el sector alcanza en niveles similares a hombres y mujeres: es mayor entre los hombres en el sector de producción y entre las mujeres en el sector de programación.

⁵ Informe de ICF Consulting Services, página 201

Tabla 12. Porcentaje de personal remunerado eventual y de personal no remunerado en el sector audiovisual

			% de personal eventual sobre total de personal remunerado			% de personal no remunerado sobre total de empleados		
			H	M	T	H	M	T
CNAE 59. Producción	Total	2008	35,7	35,3	35,5	18,9	6,0	13,5
		2014	39,8	36,9	38,5	20,3	5,3	14,4
	591 Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión	2008	36,6	35,7	36,2	17,6	6,1	12,8
		2014	40,5	37,8	39,3	20,2	5,1	14,3
	592 Actividades de grabación de sonido y edición musical	2008	11,6	20,8	15,2	42,3	4,0	31,8
		2014	13,2	6,8	10,2	23,7	10,6	18,1
CNAE 60 Programación	Total	2008	19,9	26,1	22,5	4,8	0,5	3,1
		2014	12,4	15,0	13,5	5,6	3,1	4,6
	601 Actividades de radiodifusión	2008	18,3	24,3	20,8	7,2	1,5	4,9
		2014	14,6	15,6	15,0	15,5	7,1	12,2
	602 Actividades de programación y emisión de televisión	2008	20,6	27,0	23,2	3,8	0,0	2,3
		2014	11,8	14,8	13,0	2,1	1,7	2,0
Sector audiovisual		2008	27,7	31,1	29,1	12,3	3,5	8,7
		2014	26,3	26,7	26,5	13,7	4,3	10,0

Fuente: INE, Estadística Estructural de Empresas: Sector Servicios

La mejora de la coyuntura ha acelerado la contratación en el sector, como reflejan también los datos de empleo y afiliación. La creciente temporalidad en el sector se refleja en los datos de nuevos contratos, que se han duplicado en producción audiovisual y casi triplicado en programación. Alrededor del 97% de los contratos son temporales (por obra o servicio, eventuales o interinos), si bien el número de contratos indefinidos, ya sea como contratos iniciales o como conversión de contratos temporales, va aumentando paulatinamente. El crecimiento experimentado en el último año por la contratación indefinida parece confirmar la mejora de las perspectivas del sector.

Tabla 13. Contratación laboral en el sector audiovisual

	59 Producción				60 Programación			
	2013	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2016
Indefinidos	2.234	2.346	2.712	3.324	711	790	827	833
Temporales	89.602	135.818	172.414	200.696	12.560	22.067	27.303	37.021
Vinculados a formación	221	233	339	293	255	162	306	180
Vinculados a jubilación	17	11	25	41	34	43	50	70
Personas con discapacidad	31	24	26	34	11	11	7	9
Otros	404	139	212	528	247	229	162	57
Total general	92.509	138.571	175.728	204.916	13.818	23.302	28.655	38.170

Fuente: SEPE. Datos estadísticos de contratos. Varios años

Como recuerda el informe sobre el mercado de trabajo del sector audiovisual, los contratos temporales son comunes entre los jóvenes profesionales del audiovisual y están diseñados para ayudarles a acceder al mercado de trabajo, pero en los últimos años se han utilizado como mecanismo de ajuste y, frecuentemente, con condiciones de trabajo menos favorables (salarios más bajos, más horas de trabajo...) ⁶.

⁶ Informe de ICF Consulting Services, página 199

Los últimos datos disponibles sobre actividad y empleo en el sector apuntan a una cierta recuperación, en línea con la mejora general de la situación económica. La inversión publicitaria, uno de los motores del sector, viene creciendo desde 2014⁷, con un peso paulatino de los medios audiovisuales (televisión, radio) y, sobre todo, del canal on-line frente a los medios impresos, así como a través de medios no convencionales. Del mismo modo, están creciendo los ingresos por diversos servicios audiovisuales. Si bien la ampliación de canales digitales y las plataformas on-line incrementan la oferta, cabe mencionar que aumentan igualmente la competencia en el sector.

2.3 Tendencias generales de la actividad y el empleo en el sector audiovisual

2.3.1 La convergencia y la transformación digital del sector audiovisual

Digitalización y convergencia son las principales tendencias que están transformando el paisaje del sector audiovisual a nivel global y que afectan también de manera directa a los sectores audiovisuales locales, entre ellos el del Principado de Asturias. El sector está avanzando rápidamente hacia un ‘entorno multiplataforma’ que combina presencia en internet y en las nuevas aplicaciones de multimedia, con canales de distribución tradicionales, que requiere no solo nuevas competencias de mantenimiento sino también nuevas competencias en las áreas de creación y producción. Tal como señala el informe de Creative Skills Europe, “los avances tecnológicos y la adquisición de competencias digitales representan retos clave para el desarrollo del sector. La revolución digital también ha afectado profundamente a los modelos empresarios y demandan competencias aún mayores para poder innovar y experimentar nuevos programas de desarrollo”⁸.

En los últimos años los cambios en el sector se han acelerado, y la perspectiva es que determinadas tendencias relativas al consumo de productos audiovisuales, como el incremento del consumo on-line y a través de plataformas de video bajo demanda y la reducción del consumo de medios audiovisuales lineales, se sigan acentuando. Aunque la televisión sigue siendo el modo predominante de consumo de contenidos audiovisuales, los jóvenes consumen cada vez más contenido bajo demanda y en línea. De acuerdo con los datos del Observatorio Audiovisual Europeo, el tiempo que la población general pasa viendo la televisión solo se ha reducido ligeramente, pero ha caído notablemente entre los jóvenes desde 2012. Aunque estas tendencias afectan principalmente a los programadores de medios audiovisuales, inducen a su vez cambios sustanciales en los procesos de producción audiovisual.

La digitalización hace que el sector necesite contar con profesionales con nuevas competencias. Por un lado, se requieren mayores competencias digitales, muy diversas, que van desde el manejo de aplicaciones cada vez más sofisticadas para la generación de contenidos hasta las cuestiones de seguridad informática o la gestión de grandes volúmenes de datos, pasando por la presencia permanente en redes sociales, entre otras muchas. Por otro, la emergencia de nuevos modelos de negocio vinculados al nuevo entorno digital obliga a las empresas y los creadores audiovisuales a adquirir nuevas competencias que les permitan sobrevivir y progresar en ese entorno, con nuevas formas de generación y distribución de contenidos, a través de la creación o incorporación a plataformas colaborativas, o de una gestión adecuada de los derechos de propiedad intelectual. Esto no significa que el contenido haya perdido importancia: también en un entorno digital es preciso contar con contenido original y de buena calidad, y el universo digital abre nuevas perspectivas para los creadores e innovadores que sean capaces de aprovechar los desarrollos tecnológicos o incluso anticipar nuevas oportunidades.

La digitalización y el avance acelerado de tecnología ha afectado de manera muy especial a las ocupaciones técnicas, no solo porque ese avance hace que muchos conocimientos y competencias puedan quedar rápidamente obsoletos, como ha sucedido con algunas ocupaciones vinculadas a

⁷ CNMC, Informe anual 2016; Estudio Infoadex de la inversión publicitaria en España, varios años

⁸ Creative Skills Europe (2016), página 9

tecnologías que quedan en desuso, sino también porque las empresas buscan perfiles polivalentes, capaces de desarrollar diversas operaciones técnicas que van más allá de su formación inicial, de modo que muchos puestos de trabajo especializados están siendo ocupados por personas con perfiles multifacéticos.

Los cambios en los modelos empresariales inducidos por el nuevo entorno digital también exigen nuevas competencias y capacidades de gestión, especialmente en el acceso a canales de distribución de contenidos que permitan llegar a audiencias potenciales, o la forma de monetizar la distribución on-line de contenidos audiovisuales, a través de publicidad, suscripciones u otros modelos de financiación alternativos.

2.3.2 Flexibilidad y precariedad del empleo en el sector audiovisual

Los datos europeos y nacionales confirman la creciente importancia de las contrataciones temporales, en base a proyectos, y del empleo autónomo en el sector audiovisual, especialmente en la producción audiovisual y en los sectores vinculados a la producción. El cierre de numerosas empresas y el despido de profesionales, que en muchos casos han creado microempresas o se han establecido como autónomos, y la necesidad de ajustar las estructuras de costes de las empresas por la caída de ingresos, que obliga a contar con colaboraciones externas para completar los equipos, han favorecido esta tendencia. Todo ello, sin embargo, parece que está provocando una mayor precariedad e irregularidad de las condiciones de trabajo y está obligando a los profesionales a diversificar sus competencias y áreas de actividad, incluso a adquirir competencias y capacidades de gestión empresarial ajenas a la propia actividad artística.

Las tendencias generales del sector indican que el mercado de trabajo audiovisual estará caracterizado cada vez más por modelos flexibles (y, en cierto sentido, precarios) de contratación en base a proyectos y de vinculación no permanente. En algunos casos, el trabajo independiente puede ser una opción para los profesionales del audiovisual, pero eso les obligará a adquirir capacidades comerciales, empresariales y operativas, tanto para conseguir carga de trabajo como para gestionar los aspectos económicos y técnicos de la colaboración con otras empresas y profesionales: trabajo en equipo, modelos y plataformas de cooperación, capacidades de comunicación, etc. Las empresas, por su parte, también deberán contar con capacidades para gestionar adecuadamente estructuras de trabajo más flexibles y abiertas, sin que ello deteriore la calidad de sus servicios o reduzca su productividad.

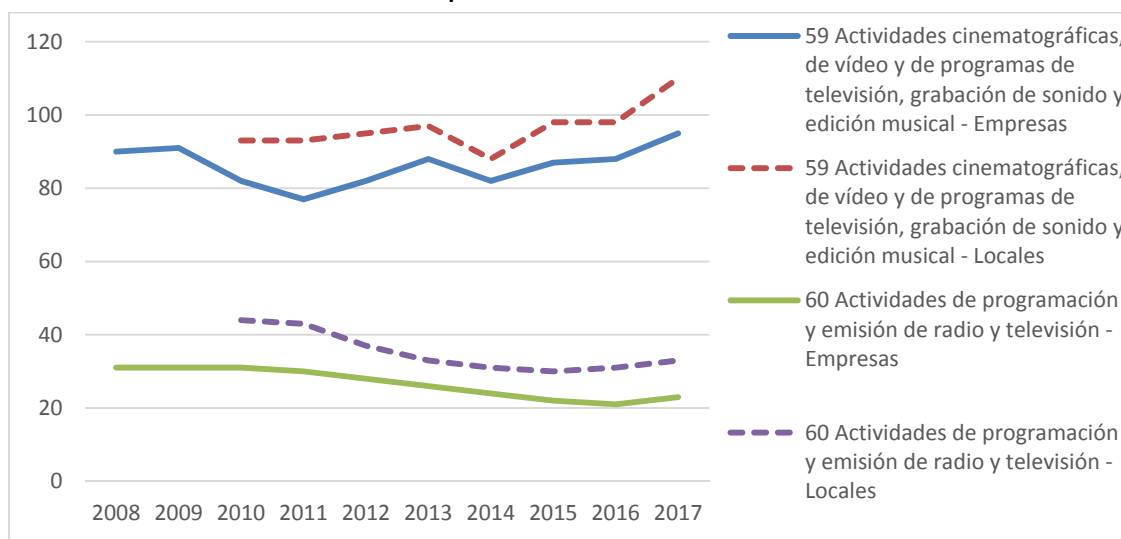
3 Tejido empresarial y el empleo en el sector audiovisual en Asturias

3.1 Estructura y evolución de la actividad empresarial y el empleo en el sector audiovisual en Asturias

3.1.1 El tejido empresarial

De acuerdo con los datos del Directorio Central de Empresas, el sector audiovisual en Asturias estaría integrado por algo menos de 120 empresas, aunque si lo que se contabilizan son unidades locales el número se eleva hasta algo más de 140. Esto supone aproximadamente un 1,3% del total nacional, por tanto, bastante por debajo del peso del Principado en el conjunto de España, ya se mida por población o por PIB. El número de empresas audiovisuales en Asturias descendió durante los primeros años de la crisis, hasta 2011 o 2012. A partir de ese momento la evolución del sector ha sido menos negativa y el número de empresas se ha mantenido relativamente estable en el subsector de actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical, mientras que ha seguido cayendo en el subsector de actividades de programación y emisión de radio y televisión. Sin embargo, lo más característico es la evolución del tejido empresarial, con una fuerte disminución del número de empresas de mayor tamaño, con lo que se ha acentuado un perfil del sector integrado fundamentalmente por empresas sin trabajadores y microempresas, dependiendo del segmento.

Gráfico 10. Evolución del número de empresas del sector audiovisual en Asturias



Fuente: INE, DIRCE

Más de la mitad de las empresas no tienen asalariados y hay solamente 8 empresas con 10 o más trabajadores (6%). La fuerte caída de las empresas de más de 10 trabajadores a lo largo de los años de la crisis refleja las dificultades que las empresas del sector en Asturias encuentran para consolidar su actividad a medio plazo, lo que les impide contar con estructuras estables y atraer, cultivar y mantener el talento, tan necesario en este sector.

Tabla 14. Evolución del número de empresas del sector audiovisual según estrato de asalariados

		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
59 Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical	Sin asalariados	35	39	37	37	35	40	39	45	50	52
	Microempresas	45	39	36	32	40	39	34	33	33	38
	Entre 10 y 49 trabajadores	9	12	8	7	6	8	8	8	4	4
	50 o más trabajadores	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Total	90	91	82	77	82	88	82	87	88	95
60 Actividades de programación y emisión de radio y televisión	Sin asalariados	10	10	11	8	10	7	7	6	6	9
	Microempresas	11	11	12	14	11	13	14	13	13	12
	Entre 10 y 49 trabajadores	9	9	7	7	6	5	2	2	1	1
	50 o más trabajadores	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Total	31	31	31	30	28	26	24	22	21	23

Fuente: INE, DIRCE

Las empresas más relevantes han estado asociadas esos últimos años a las principales organizaciones representativas del sector como eran la Asociación de Empresas de Producción Audiovisual del Principado de Asturias (AEPA - 16 empresas asociadas a principios de 2016), el Clúster Audiovisual (10 empresas asociadas a principios de 2016), y la Asociación de Productores de Televisión del Principado de Asturias (APTVA -18 empresas).

La actividad asociativa del sector está viviendo no obstante un cambio estructural importante, con la creación a principios de octubre de 2016 de ACICCA, la nueva Asociación Clúster de la Industria Creativa y Audiovisual de Asturias, que pretende a medio plazo aglutinar a todas las empresas culturales, creativas y audiovisuales del Principado. De momento ACICCA contaría con cerca de 45 empresas del sector audiovisual, proviniendo de las 3 entidades anteriormente citadas, y sustituyendo tanto al Clúster Audiovisual como a APTVA. AEPEA sigue activa, si bien su número de socios se ha reducido a raíz de la creación de ACICCA.

En todo caso, si se observan los contenidos de las respectivas webs de las asociaciones, se observa que tienen en estos momentos una escasa actividad. En el caso de ACICCA, la asociación ha elaborado un Plan Estratégico del Sector para el periodo 2017 a 2020, si bien todavía le faltan algunos recursos económicos y humanos para poder tener mayor sostenibilidad, continuidad y visibilidad. En este sentido, el Plan incluiría una hoja de ruta con una serie de actividades identificadas para ser ejecutadas principalmente a partir de 2018, orientadas a reforzar el posicionamiento y la competitividad del sector.

Asimismo, el directorio de empresas del IDEPA incluye 20 empresas bajo los epígrafes CNAE 59 y 60.

Tabla 15. Empresas del sector según pertenencia a asociaciones y directorio IDEPA (2016)

Asociación de Empresas de Producción Audiovisual del Principado de Asturias (2016)	Clúster Audiovisual de Asturias (2016) ⁹	Empresas del sector en el Directorio de empresas del IDEPA
Asturmedia Producciones Canal 10 Dokult Enfoque Visual FPS Inneo Comunicación Irish Flies, S.L. Malvado Soundlab Medula Producciones Idola Media Zebrastur Ten con Ten Media S.L. The Other Side Films S.L. Tierravoz S.L. Vacaloria Producciones S.L. Video Imagen TV Asturias S.L.	El Comercio Televisión Servicios Audiovisuales, S.L. Primer Plano TV, S.L. Proima-Zebrastur, S.L. Ídola Media, S.L. Tierravoz Producciones Tabú Comunicación, S.L. Cronistar Producciones Where Is Asturias La Videográfica Enfoque Visual	A.Q.F. Imagen Digital, S.L. (A.Q.F.) Alejandro Rodríguez Fernández, E.I. (Huella Producciones) Audiovisuales y Contenidos La Videográfica, S.L. Creagenio Comunicación, C.B. El Comercio Televisión Servicios Audiovisuales, S.L. Enfoque Visual, SL Fernando Cruz Suarez, E.I. (Visual Tv) Gona Principado, S.L. (Gona Principado) Hermanos Racor Del Rio, S.L. (Racor) Hi-Video Producciones Audiovisuales, S.L. (Primer Plano TV) Malvado Sound Lab, S.L. Ondas Video 2000, S.L. Ozeano Imageny Comunicación, C.B. Producciones Grela, S.L. Producciones Idola-Media, S.L. Producciones Valle, E.I. Tabú Comunicación, S.L. Videoimagen Tv Asturias, S.L. VTR Broadcast, S.L. (Teleasturias) Wit Solutions, S.L.

Fuente: Páginas web AEPEA (<http://www.asociaciondeproductoras.com>), Clúster Audiovisual (www.clusteraudiovisualasturias.com, caducado) y directorio IDEPA

En este marco, cabe recordar que ha habido varios intentos paralelos y fracasados de creación de una *Film Commission* en Asturias en el pasado. Una primera *Film Commission* promovida por el Principado de Asturias que no llegó a prosperar, y otra por el antiguo clúster audiovisual. En ambos casos, se trataba solamente de portales con información sobre lugares, profesionales o antiguos rodajes, pero sin recursos económicos de apoyo a los rodajes. En la actualidad, el Principado de Asturias está promoviendo una nueva *Film Commission* a través de Laboral Cinemateca, pero con una estructura aún nueva y que debe consolidarse. Desde su reciente creación ha apoyado institucionalmente varias producciones rodadas en Asturias, en algún caso con creadores asturianos, como “El secreto de Marrowbone” o la serie “La Zona”, o que resaltan el entorno natural del Principado, como “Bajo la piel del lobo” o el documental “Cantábrico”.

3.1.2 Evolución del empleo

El empleo en el sector ha seguido una trayectoria similar a la del tejido empresarial. A finales de enero de 2016 el número de afiliados a la Seguridad Social en estas ramas de actividad en Asturias era de 781, muy por debajo de los más de 1.000 afiliados contabilizados en enero de 2011, aunque un 13% por encima de los 690 afiliados de enero de 2016, que supone la cifra más baja en un mes desde 2011. El gráfico de la evolución de la afiliación muestra claramente la caída de la afiliación en este sector en los últimos años, especialmente en el subsector de actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical (CNAE 59), mientras que el empleo en actividades de programación y emisión de radio y televisión (CNAE 60) se ha mantenido algo más estable, dentro de la misma tendencia descendente.

⁹ Antiguo clúster / Datos miembros ACICCA no disponibles aún

Los datos del último año, no obstante, parecen apuntar una cierta recuperación del empleo, más en el sector en el que se había perdido más empleo, con un crecimiento del 21,6% entre enero de 2016 y enero de 2017. De hecho, en promedio anual, la afiliación en 2016 fue un 3,75% más elevada que en 2015, que registra la afiliación más baja de toda la serie. La evolución de la afiliación refleja también la estacionalidad del empleo, sobre todo en el subsector de actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical (CNAE 59), que puede verse influida también por la grabación en Asturias de producciones promovidas por empresas venidas de fuera.

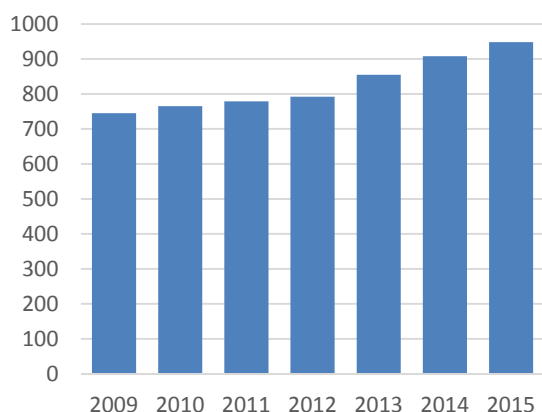
Gráfico 11. Evolución de la afiliación a la Seguridad Social en el sector audiovisual 2011-2017



Fuente: Instituto Gallego de Estadística

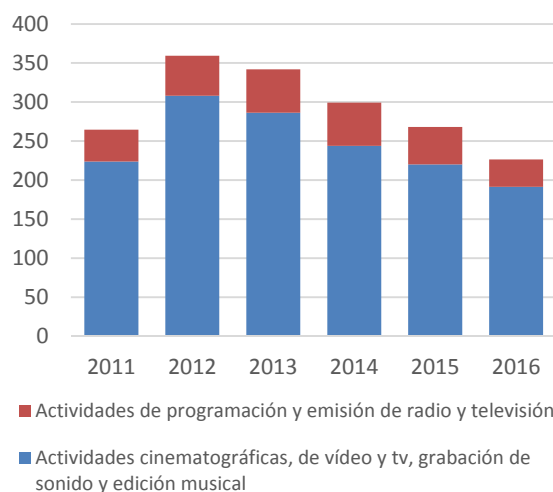
A reservas de completar la información sobre su evolución, los datos dibujan un sector poco estructurado, caracterizado por empresas de dimensión muy reducida y con una capacidad limitada de creación de empleo. No obstante, la información disponible parece apuntar a una cierta consolidación del sector y, en la medida en que se recupere la actividad económica, a ciertas posibilidades de creación de empleo. Aunque los datos disponibles son parciales, ya que se refieren a todo el sector Información y Comunicaciones y no solo al audiovisual, se observa un incremento del empleo autónomo, que es consistente con la práctica, cada vez más habitual, de contratación de profesionales autónomos, cuya actividad escapa por tanto a las estadísticas laborales. Esas posibilidades de creación de empleo, si el contexto económico mejora, se confirman con la evolución del paro registrado en el sector, que ha bajado de 360 parados registrados en 2012 a 227 en 2016.

Gráfico 12. Evolución del empleo autónomo en el sector de Información y comunicaciones



Fuente: SADEI

Gráfico 13. Evolución del paro registrado en el sector audiovisual (medias anuales)



3.2 La dinámica del mercado de trabajo en el sector audiovisual del Principado de Asturias

De acuerdo con los informes del mercado de trabajo, hay algo más de 200 demandantes de empleo en el sector audiovisual en Asturias, que vendrían a significar aproximadamente un 0,27% del total de demandantes registrados. El porcentaje de desempleados del sector es ligeramente superior al peso del empleo del sector en el conjunto del empleo regional, y ambas cifras se mantienen estables. Como se ha señalado más arriba, tras un periodo de retroceso, el empleo en el sector tiende a recuperarse. Además del aumento de la afiliación, el crecimiento del número de contratos parece indicar una cierta recuperación. El elevado número de contratos registrados en el sector, muy por encima de su peso en el empleo o en el desempleo es también un indicador de que se trata de un sector con una elevada rotación, con muchos contratos temporales.

Tabla 16. Afiliación, movimiento laboral y demandantes de empleo a 31 de diciembre de cada año

		Producción			Programación			Audiovisual		
		2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Trabajadores afiliados	Total	470	407	463	312	325	335	782	732	798
	% total	0,14	0,12	0,13	0,09	0,09	0,09	0,23	0,21	0,22
	% variación año anterior	20,2	-13,4	-1,5	-0,6	4,2	7,4	19,6	-9,2	5,9
Contratos registrados	Total	2.233	2.105	3.080	181	238	289	2.414	2.343	3.369
	% total	0,79	0,67	0,92	0,06	0,08	0,09	0,85	0,75	1,01
	% variación año anterior	5,7	-5,7	37,9	48,4	31,5	59,7	54,1	25,8	97,6
Demandantes parados	Total	221	207	189	46	43	32	267	250	221
	% total	0,23	0,23	0,23	0,05	0,05	0,04	0,28	0,28	0,27
	% variación año anterior	-18,2	-6,3	-14,5	-22,0	-6,5	-30,4	-40,2	-12,9	-44,9

Fuente: Informes del mercado de trabajo. Varios años.

La mayor parte de demandantes de empleo en el sector se concentran en ocupaciones de alta cualificación, profesionales y técnicos. Aunque no se dispone de datos para 2016, se observa que tiende a descender ligeramente el porcentaje de desempleados más cualificados y que se reduce el número de solicitudes por demandante, lo que indicaría también una mejora del entorno laboral del sector, ya que en épocas de mayor dificultad para encontrar empleo es habitual que los demandantes de empleo registren demandas en un mayor número de ocupaciones, para intentar incrementar las oportunidades de empleo.

Tabla 17. Demandantes parados por en el sector audiovisual por grupo ocupacional (% del total)

	Producción		Programación		Audiovisual	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Total de solicitudes	904	832	179	153	1.083	985
% del total de solicitudes	0,24	0,23	0,05	0,04	0,29	0,27
Promedio de solicitudes por demandante	4,1	4,0	3,9	3,6	4,1	3,9
1. Directores y gerentes	1,4%	1,1%	3,4%	4,6%	1,8%	1,6%
2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	21,7%	20,9%	41,3%	44,4%	24,9%	24,6%
3. Técnicos; profesionales de apoyo	27,4%	27,4%	26,8%	29,4%	27,3%	27,7%
4. Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	10,0%	9,0%	12,3%	9,8%	10,3%	9,1%
5. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	16,8%	19,6%	8,4%	6,5%	15,4%	17,6%
6. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	1,5%	1,3%	0,0%	0,0%	1,3%	1,1%
7. Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	6,2%	5,6%	2,2%	3,3%	5,5%	5,3%
8. Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	2,7%	3,2%	2,8%	1,3%	2,7%	2,9%
9. Ocupaciones elementales	12,3%	11,8%	2,8%	0,7%	10,7%	10,1%

Fuente: Informes del mercado de trabajo. Varios años. Nota: Cada demandante parado puede solicitar hasta un máximo de seis ocupaciones

La dinámica de contratación en el sector muestra que se estarían registrando en torno a 280 contratos de trabajo mensuales en el sector audiovisual en Asturias, lo que significa aproximadamente un 1% del total de contratos. El grueso de la contratación (casi el 70%) de los contratos se concentra en las ocupaciones de técnicos y profesionales de apoyo, aunque se observa una notable tendencia al crecimiento de la contratación de técnicos y profesionales. En 2016 el número de contratos se incrementó de manera notable, especialmente en la producción audiovisual (46%).

Tabla 18. Contratos por grupo ocupacional en el sector audiovisual

	Producción			Programación			Audiovisual		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Nº de contratos	2.233	2.105	3.080	181	238	289	2.414	2.343	3.369
% del total	0,8	0,7	0,9	0,1	0,1	0,1	0,9	0,8	1,0
1. Directores y gerentes	0	6	1	0	2	1	0	8	2
2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	217	243	626	48	47	53	265	290	679
3. Técnicos; profesionales de apoyo	1.790	1.650	2.156	129	171	153	1.919	1.821	2.309
4. Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	7	6	7	2	4	1	9	10	8
5. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	112	128	211	0	0	1	112	128	212
6. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7. Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	0	1	1	0	0	0	0	1	1
8. Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	46	5	8	0	0	0	46	5	8
9. Ocupaciones elementales	61	66	70	2	14	80	63	80	150

Fuente: Informes del mercado de trabajo. Varios años.

La tendencia de aumento de la contratación en las ocupaciones con mayor nivel de cualificación parece confirmarse, no solo porque aumenta el número de contratos, sino porque este aumento coincide con la reducción del número de desempleados (aunque no se dispone de los datos para 2016, que probablemente sean aún mejores), que es a su vez consecuencia de ese incremento de la contratación.

Con mayor precisión, la base de datos del Servicio Público de Empleo permite analizar la dinámica de la contratación en el sector. Se han analizado los contratos realizados en los tres últimos años (2014-2016) en el sector audiovisual, entendiendo, como se ha hecho en el conjunto de este estudio, que se trata de los contratos de trabajo registrados por las empresas pertenecientes a los CNAE 59 y 60. En estos tres años se realizaron 10.232 contratos con 1.783 personas, lo que da idea de la elevada rotación y temporalidad que caracterizan a la contratación laboral en el sector (y estos datos no tienen en cuenta a la contratación de autónomos).

Esto significa, lógicamente, que la mayor parte de la contratación en el sector han sido contratos de duración determinada. De los 10.232 contratos, 10.075 (98,5%) fueron de duración determinada o temporales (que se corresponden principalmente con contratos de formación o en prácticas, o de relevo o por jubilación parcial), y solamente hubo 146 contratos indefinidos, 122 en actividades de producción y 24 en empresas dedicadas a programación audiovisual. La rotación de personal es particularmente acusada en la actividad de producción: el 91,5% de los 10.045 contratos de duración determinada se registran en ese sector; en cambio el subsector supone el 83,6% de los contratos indefinidos del sector. En todo caso, la rotación es elevada en ambos sectores ya que en las actividades de programación el porcentaje de contratos indefinidos está por debajo del 3%.

Tabla 19. Contratos por duración y tipo de jornada

		Producción			Programación			Audiovisual		
		H	M	T	H	M	T	H	M	T
Indefinido	Total	58	64	122	12	12	24	70	76	146
	Fijo discontinuo	1		1				1		1
	Tiempo completo	41	21	62	9	6	15	50	27	77
	Tiempo parcial	16	43	59	3	6	9	19	49	68
Duración determinada	Total	5.886	3.302	9.188	588	269	857	6.474	3.571	10.045
	Tiempo completo	5.443	2.982	8.425	376	251	627	5.819	3.233	9.052
	Tiempo parcial	443	320	763	212	18	230	655	338	993
Temporal	Total	10	14	24	2	4	6	12	18	30
	Tiempo completo	7	9	16		3	3	7	12	19
	Tiempo parcial	3	5	8	2	1	3	5	6	11
Otros		1		1	5	5	10	6	5	11
		5.955	3.380	9.335	607	290	897	6.562	3.670	10.232

Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por el SEPEPA

El 64,1% de los 10.232 contratos fueron concertados con hombres, mientras que las mujeres suponen el 35,9% de los contratos. Por subsectores, hay un ligeramente mayor porcentaje de mujeres contratadas en producción audiovisual (36,2%) que en programación (32,3%). Cabe destacar que hay más contratación indefinida de mujeres que de hombres, aunque dos terceras partes de los contratos indefinidos con mujeres lo son a tiempo parcial, proporción que se invierte en el caso de los contratos el número de contratos indefinidos con hombres.

Tabla 20. Modalidades de contratos por duración y tipo de jornada

		Tiempo completo			Tiempo parcial			Total
		H	M	T	H	M	T	
Indefinido	Ordinario	28	13	41	13	35	48	89
	Fomento contratación indefinida	2	4	6		3	3	9
	Personas con discapacidad	2		2	1		1	3
	(en blanco)	18	10	28	5	11	16	44
	Total	50	27	77	19	49	68	145
Duración determinada	Obra o servicio determinado	1.598	994	2.592	141	91	232	2.824
	Eventual circunstancias de la producción	3.970	1.931	5.901	499	206	705	6.606
	Interinidad	251	308	559	15	41	56	615
	Total	5.819	3.233	9.052	655	338	993	10.045
Temporal	Prácticas	5	8	13	3	6	9	22
	Formación y aprendizaje	1	4	5				5
	Jubilado parcial				2		2	2
	Personas con discapacidad	1		1				1
	Total	7	12	19	5	6	11	30
Total		5.876	3.272	9.148	679	393	1.072	10.220

Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por el SEPEPA

Como ya se ha señalado, en los tres años analizados se celebran 10.232 con 1.783 personas, mayoritariamente de duración determinada. El promedio de contratos por persona es de casi 6 (5,7), siendo el encadenamiento de contratos de duración determinada el más frecuente en las actividades de producción audiovisual, si bien se registra también en las actividades de programación y difusión audiovisual. Algunas ocupaciones sufren de manera muy acentuada esa rotación, como los técnicos de grabación audiovisual, algunas ocupaciones de apoyo en producción y programación (peluquería, peones, personal de limpieza) y en difusión audiovisual (técnicos de radiodifusión, locutores).

Tabla 21. Ocupaciones con mayor número de contratos en el sector audiovisual en el Principado de Asturias (2014-2016)

Ocupación	Duración determinada			Indefinido	
	Contratos	Personas	Promedio	Contratos	Personas
Técnicos de grabación audiovisual	6.204	430	14,4	24	24
Actores	1.119	619	1,8		
Periodistas	396	119	3,3	19	16
Locutores de radio, televisión y otros presentadores	258	49	5,3		
Otros técnicos y profesionales de apoyo de actividades culturales y artísticas	197	88	2,2	2	2
Fotógrafos	188	21	9,0		
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	165	14	11,8	3	2
Peluqueros	158	11	14,4		
Artistas creativos e interpretativos no clasificados bajo otros epígrafes	147	99	1,5		
Técnicos de radiodifusión	115	10	11,5	6	6
Directores de cine, de teatro y afines	115	81	1,4	4	4
Vendedores en tiendas y almacenes	69	43	1,6	39	39
Compositores, músicos y cantantes	85	25	3,4		
Peones de las industrias manufactureras	68	3	22,7		
Artistas de artes plásticas y visuales	60	38	1,6	2	2

Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por el SEPEPA

El perfil ocupacional de la contratación del sector no presenta grandes diferencias por sexos, aunque si por la tipología de la contratación, como se ha observado. Tres ocupaciones (Técnicos de grabación audiovisual, actores y actrices, y periodistas) suponen más del 80% de las contrataciones masculinas y el 68% de las femeninas. Si solamente se tienen en cuenta las contrataciones indefinidas, el perfil cambia ligeramente.

Tabla 22. Ocupaciones más contratadas con carácter temporal por sexo

	H	M	
Técnicos de grabación audiovisual	4.372	1.844	Técnicos de grabación audiovisual
Actores	693	426	Actores
Locutores de radio, televisión y otros presentadores	211	209	Periodistas
Periodistas	194	165	Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares
Otros técnicos y profesionales de apoyo de actividades culturales y artísticas	151	155	Peluqueros
Técnicos de radiodifusión	101	110	Fotógrafos
Artistas creativos e interpretativos no clasificados bajo otros epígrafes	96	58	Directores de cine, de teatro y afines
Fotógrafos	78	51	Artistas creativos e interpretativos no clasificados bajo otros epígrafes
Compositores, músicos y cantantes	78	49	Vendedores en tiendas y almacenes

Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por el SEPEPA

Tabla 23. Ocupaciones más contratadas con carácter indefinido por sexo

	H	M	
Técnicos de grabación audiovisual	16	28	Vendedores en tiendas y almacenes
Vendedores en tiendas y almacenes	11	11	Periodistas
Periodistas	8	8	Técnicos de grabación audiovisual
Técnicos de radiodifusión	5	4	Cajeros y taquilleros (excepto bancos)
Otras ocupaciones elementales	5	2	Directores comerciales y de ventas
Directores de cine, de teatro y afines	3	2	Asistentes de dirección y administrativos
Directores comerciales y de ventas	2	2	Agentes y representantes comerciales
Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	2	2	Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares
Directores y gerentes de empresas de actividades recreativas, culturales y deportivas	2	2	Artistas de artes plásticas y visuales

Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por el SEPEPA

De acuerdo con los datos disponibles, hay un número significativo de personas que encadenan contratos de duración determinada (por obra o servicio o por circunstancias de la producción): una misma persona llega a encadenar 169 contratos de duración determinada (y ninguno indefinido) y hay 21 personas con más de 100 contratos (solo una de ellas pasa a contrato indefinido), 31 personas con entre 50 y 100 contratos, y más de 100 personas que en estos tres años han tenido más de 10 contratos. No son infrecuentes los casos de personas contratadas en diferentes ocupaciones¹⁰ y en ambos subsectores: 20 personas aparecen contratadas en 4 o más ocupaciones (hasta 6), pero hay otras 48 contratadas en 3 ocupaciones. Muchas de estas personas encadenan varios contratos eventuales por circunstancias de la producción dentro de cada mes.

¹⁰ Algunos casos son especialmente llamativos y podrían deberse a errores de codificación de los contratos. Por ejemplo, una persona aparece contratada (97 contratos en total) en 6 ocupaciones: Técnico de grabación audiovisual (83), pero también como Técnico en electricidad (9), Otros técnicos y profesionales de apoyo de actividades culturales y artísticas (2), Técnicos de radiodifusión (1), Electricistas de la construcción y afines (1) y Artistas creativos e interpretativos no clasificados bajo otros epígrafes (1)

De las 1.783 personas contratadas, 1.651 lo fueron por empresas dedicadas a actividades de producción y 166 en empresas de programación audiovisual. 39 personas en el sector de producción y 5 en el sector de programación han combinado contratos indefinidos y temporales o de duración determinada, aunque en general los contratos temporales no actúan como paso previo para la contratación indefinida. 34 personas han tenido contratos en ambos sectores, en algunos casos con ocupaciones bastante diferentes.

El 87% de los contratos se conciertan con personas de 45 años o menos, pero en el caso de los contratos indefinidos ese porcentaje se incrementa al 93%. Los porcentajes de contratos por edades, tanto temporales como indefinidos, son similares entre hombres y mujeres y en los dos subsectores.

Tabla 24. Contratos por sexo y edad

	Producción						Programación						Total	
	Hombre		Mujer		Total		Hombre		Mujer		Total			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
16-25	415	7,0%	367	10,9%	782	8,4%	207	34,1%	33	11,4%	240	26,8%	1.022	10,0%
26-35	2.142	36,0%	1.817	53,8%	3.959	42,4%	171	28,2%	142	49,0%	313	34,9%	4.272	41,8%
36-45	2.627	44,1%	704	20,8%	3.331	35,7%	195	32,1%	100	34,5%	295	32,9%	3.626	35,4%
46-55	637	10,7%	411	12,2%	1.048	11,2%	29	4,8%	12	4,1%	41	4,6%	1.089	10,6%
56-65	109	1,8%	48	1,4%	157	1,7%	5	0,8%	3	1,0%	8	0,9%	165	1,6%
66-75	22	0,4%	27	0,8%	49	0,5%		0,0%		0,0%		0,0%	49	0,5%
76-85	3	0,1%	6	0,2%	9	0,1%		0,0%		0,0%		0,0%	9	0,1%
Total	5.955		3.380		9.335		607		290		897		10.232	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por el SEPEPA

Tabla 25. Contratos indefinidos por sexo y edad

	Producción						Programación						Total	
	Hombre		Mujer		Total		Hombre		Mujer		Total			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
16-25	15	25,9%	19	29,7%	34	27,9%		0,0%		0,0%		0,0%	34	23,3%
26-35	13	22,4%	25	39,1%	38	31,1%	2	16,7%	8	66,7%	10	41,7%	48	32,9%
36-45	26	44,8%	16	25,0%	42	34,4%	9	75,0%	3	25,0%	12	50,0%	54	37,0%
46-55	4	6,9%	3	4,7%	7	5,7%		0,0%	1	8,3%	1	4,2%	8	5,5%
56-65		0,0%	1	1,6%	1	0,8%	1	8,3%		0,0%	1	4,2%	2	1,4%
Total	58		64		122		12		12		24		146	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por el SEPEPA

La evolución de la contratación refleja la tendencia a la consolidación de la contratación principalmente en la producción audiovisual. El crecimiento de la contratación se produce sobre todo en los contratos de duración determinada, pero parece que poco a poco se está trasladando también a la contratación indefinida.

Gráfico 14. Contratación por meses por sectores

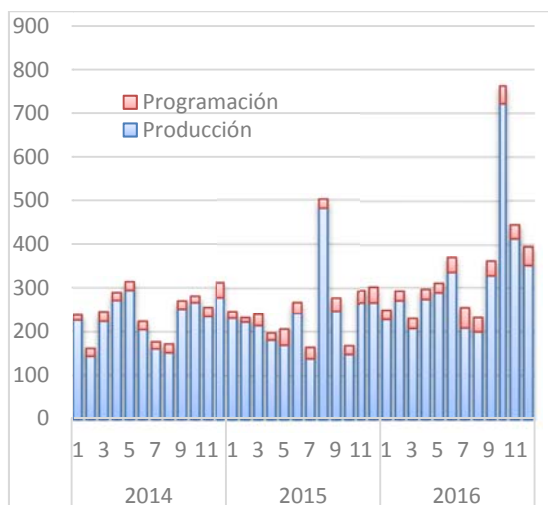
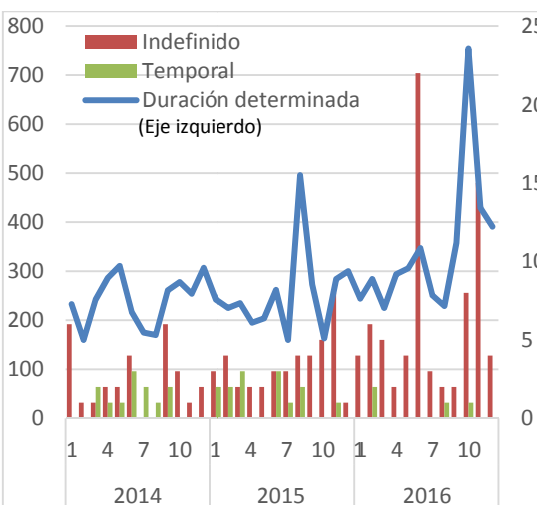


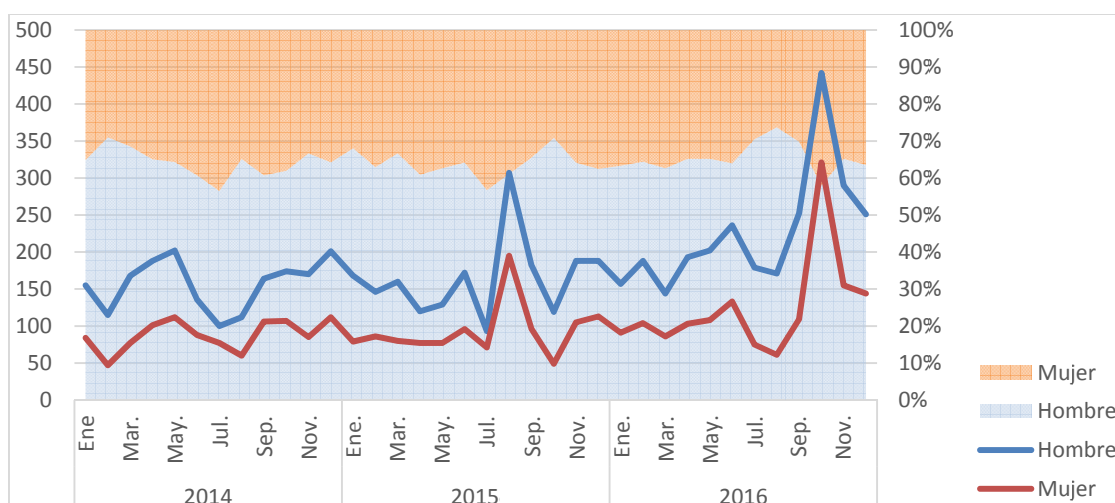
Gráfico 15. Contratación por meses por tipos de contratos



Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por el SEPEPA

La tendencia al incremento de la contratación se produce de manera equilibrada entre hombres y mujeres, aunque se mantiene la diferencia en los porcentajes, de modo que entre el 60 y el 70 por ciento de los contratos mensuales se conciertan con hombres, por entre un 30 y un 40 por ciento con mujeres.

Gráfico 16. Evolución de la contratación por sexos: Líneas, nº de contratos; áreas, porcentaje del total de contratos.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por el SEPEPA

Dos terceras partes de los contratos se conciertan con personas con FP superior (36,2%) o con estudios de bachillerato (29,9%). La otra tercera parte de los contratos se reparten en porcentajes similares entre personas con estudios primarios o inferiores (9,5%), estudios secundarios obligatorios (5,8%), FP Grado Medio (8,6%) o con titulación universitaria (9,3%). A los hombres se les contrata predominantemente con los niveles de formación intermedios y más frecuentes (FP superior y bachillerato), mientras que las mujeres contratadas presentan un nivel formativo más diversificado, con mayor presencia relativa de tituladas universitarias, pero también con mayor presencia relativa de personas sin formación o con niveles de formación inferiores.

Tabla 26. Contratación por nivel de estudios (% del total)

Etiquetas de fila	Indefinido			Duración determinada			Temporal			Total		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
Educación primaria o inferior	7,6	12,9	9,5	8,3	5,6	6,7	10,0	6,6	8,2	7,6	12,8	9,5
Educación secundaria obligatoria	4,2	8,5	5,7	0,0	0,0	0,0	4,3	15,8	10,3	4,2	8,6	5,8
FP Grado Medio	7,5	11,0	8,7	0,0	0,0	0,0	4,3	1,3	2,7	7,4	10,7	8,6
FP Grado Superior	37,5	34,9	36,6	58,3	38,9	46,7	18,6	6,6	12,3	37,3	34,4	36,3
Bachillerato	34,8	21,3	30,0	8,3	11,1	10,0	27,1	22,4	24,7	34,7	21,2	29,9
Titulación universitaria	8,0	10,6	8,9	25,0	38,9	33,3	28,6	36,8	32,9	8,2	11,3	9,3
Sin datos	0,4	0,8	0,6	0,0	5,6	3,3	7,1	10,5	8,9	0,5	1,0	0,7

Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por el SEPEPA

El nivel de estudios influye claramente en la contratación indefinida, especialmente en el subsector de programación. En general, a medida que se incrementa el nivel de estudios aumenta el porcentaje de contratación indefinida. El 40% de los titulados universitarios contratados en este sector son contratados indefinidamente.

Tabla 27. Duración de los contratos por nivel de estudios (% del total)

I: Indefinido; DD: Duración determinada; TP: Temporal; T: Total	Producción				Programación			
	I	DD	TP	T	I	DD	TP	T
Educación primaria o inferior	9,8	9,7	4,2	9,7	0,0	7,4	16,7	7,2
Educación secundaria obligatoria	9,8	5,9	0,0	6,0	12,5	3,7	0,0	3,9
FP Grado Medio	1,6	9,2	0,0	9,1	8,3	3,7	0,0	3,8
FP Grado Superior	11,5	34,7	54,2	34,4	16,7	57,2	16,7	55,8
Bachillerato	27,9	32,4	8,3	32,3	8,3	3,9	16,7	4,1
Titulación universitaria	31,1	7,6	29,2	7,9	41,7	23,2	50,0	23,9
Sin datos	8,2	0,5	4,2	0,6	12,5	0,9	0,0	1,2

Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por el SEPEPA

3.3 Explotación de la encuesta a empresas del sector

Con objeto de completar la información de fuentes estadísticas se ha realizado una encuesta entre las empresas del sector en colaboración con las asociaciones más representativas, a la que han respondido 25 empresas, si bien solo se han considerado 24 ya que una de ellas no respondía a suficientes preguntas. Por el número y características de las empresas que han respondido a la encuesta, puede considerarse representativa del sector audiovisual asturiano.

3.3.1 Dimensión, edad y actividades

El mapa de actividades que resulta de la encuesta revela la fuerte concentración de la actividad del sector en la producción de programas de televisión, combinada en muchos casos con la producción y/o postproducción de cine y video. Solo unas pocas empresas declaran una dedicación específica a la producción de cine y video. Algo menos de un tercio de las empresas encuestadas declaran realizar actividades de programación y difusión de programas de radio y televisión, en muchos casos combinadas con actividades de producción.

Tabla 30. Rangos de facturación de las empresas según las actividades a las que se dedican

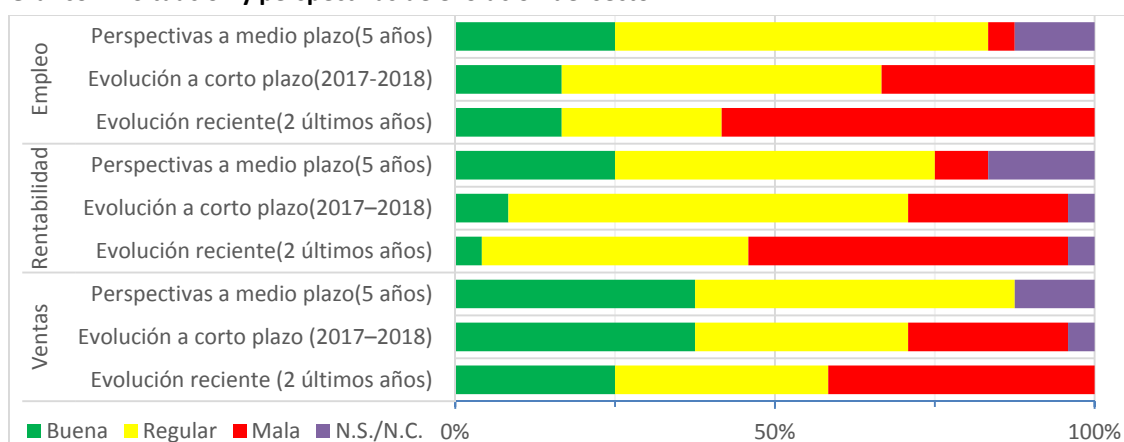
			Menos de 100.000 €	Entre 100.000 y 500.000 €	Más de 500.000
Producción	Producción de cine, video y televisión	5912 Actividades de postproducción cinematográfica, de vídeo y de programas de televisión	6	3	
		5915 Actividades de producción cinematográfica y de vídeo	5	4	1
		5916 Actividades de producciones de programas de televisión	8	5	3
		5917 Actividades de distribución cinematográfica y de vídeo	1	2	
		5918 Actividades de distribución de programas de televisión	1		
	5920 Actividades de grabación de sonido y edición musical		1	1	
Programación	6010 Actividades de radiodifusión		1	1	3
	6020 Actividades de programación y emisión de televisión		2		2
	CNAEs Declarados		25	16	9
	Empresas		11	9	4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por las empresas del sector

3.3.2 Factores de competitividad y perspectivas de evolución del sector

Las empresas confirman la delicada situación por la que ha pasado el sector durante los últimos años, aunque la evolución más reciente y las perspectivas de evolución a corto y medio plazo parecen ligeramente más halagüeñas. Una cuarta parte de las empresas considera que la evolución de las ventas en los dos últimos años ha sido buena, aunque eso no se ha traducido en mejoras de la rentabilidad y del empleo, que para más de la mitad de las empresas ha sido mala. La visión sobre lo que puede ocurrir en el corto plazo es más positiva y, sobre todo, a medio y largo plazo. Para más de un tercio de las empresas la evolución de las ventas va a ser buena y el sentir generalizado de las empresas es que, como mínimo, esa evolución no será mala. Las empresas confían en que esa mejora de la situación del sector se traslade a la rentabilidad de las empresas y a la creación de empleo, sobre todo a medio plazo. En todo caso, no cabe decir que las empresas prevean un crecimiento inmediato del empleo ni que ese crecimiento vaya a ser elevado: más del 60% de las empresas encuestadas siguen pensando que la evolución del empleo a medio plazo va a ser solamente regular o simplemente mala.

Gráfico 17. Situación y perspectivas de evolución del sector



Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por las empresas del sector

Las empresas del sector son conscientes de la necesidad de mejorar su posición competitiva. Para más de dos terceras partes de quienes han respondido a la encuesta, la posición de las empresas

asturianas en los cuatro principales factores de competitividad es media o baja. La posición competitiva es más débil en lo que respecta al nivel tecnológico y la capacidad de innovación de las empresas y, especialmente, en la capacidad de acceso a los mercados. En cambio, las empresas consideran que la formación de su personal es razonablemente buena, de modo que solo el 13% de las empresas consideran que el nivel de formación del personal es bajo. Las empresas más pequeñas son las que tienen una percepción más negativa de su posición competitiva, aunque llama la atención que consideren que la capacidad de acceso a los mercados no sea más baja, a diferencia de lo que sucede con los otros factores de competitividad, en los que ven mayores carencias.

Tabla 31. Valoración de la posición competitiva de las empresas del sector

	Nivel tecnológico		Formación del personal		Capacidad de Innovación		Capacidad comercial y de acceso a mercados	
	Todas	<100K	Todas	<100K	Todas	<100K	Todas	<100K
Alto	25%	9%	38%	36%	33%	27%	21%	18%
Medio	58%	64%	46%	36%	33%	36%	42%	45%
Bajo	13%	18%	13%	27%	29%	36%	38%	36%
NC	4%	9%	4%	0%	4%	0%	0%	0%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por las empresas del sector

Al identificar los factores positivos, tanto internos como externos, que pueden impulsar el desarrollo del sector, las empresas, especialmente las más pequeñas, confirman que sus principales ventajas competitivas se encuentran en la capacidad técnica y la capacidad de adaptación de sus equipos humanos a las necesidades de los clientes. Entre las empresas de mayor tamaño hay coincidencia en señalar una mejora de la situación económica general y de la demanda audiovisual en particular. Con carácter general, las empresas del sector opinan que el lenguaje audiovisual seguirá consolidándose como vehículo de comunicación, tanto entre las empresas como en el sector público, por lo que cabe esperar un incremento de la demanda de servicios profesionales de comunicación audiovisual. Los avances tecnológicos facilitan y abaratan los procesos de producción audiovisual y aumentan los canales de difusión y el consumo de productos audiovisuales. La existencia de una televisión autonómica continúa siendo vista como un elemento clave para impulsar el desarrollo del sector en el Principado, aunque se expresan ciertas reservas sobre la forma que la que ese proporciona ese apoyo.

Tabla 32. Principales factores positivos que inciden sobre la evolución del sector, según rango de facturación de las empresas

< 100.000 €	• El dinamismo, la juventud y la formación de los profesionales • Evolución técnica y desarrollo del vídeo como algo importante en el marketing digital • Capacidad de adaptación • La puesta en valor de la comunicación audiovisual por parte de empresas y entidades públicas • Motivación, adecuación a las necesidades • La ilusión y ganas de evolucionar de los profesionales que forman parte del sector • La existencia de una radiotelevisión pública sirve de agente dinamizador, estabilizador e impulsor de un sector hoy por hoy carente de otros apoyos. O al menos eso podría hacer, con un buen reparto de la producción que subcontrata • Tecnología y globalización
Entre 100.000 y 500.000 €	• Streaming • Situación económica, políticas públicas, conciencia sobre la importancia del sector • Avance tecnológico • Las nuevas tecnologías y los nuevos lenguajes en comunicación están ampliando las posibilidades y formatos • Recuperación económica. El crecimiento en la demanda de contenido audiovisual por parte de

	las empresas • Mejora de situación global, abaratamiento de la tecnología, teletrabajo • Mejora generalizada del mercado • Alto nivel tecnológico y de creatividad. Muy adaptable a los cambios técnicos
> 500.000 €	• Aumento del consumo de televisión entre la población. • Nuevas tecnologías. • Disponer de televisión autonómica. La implicación por parte de la administración pública en el sector • La nueva era de la comunicación

Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por las empresas del sector

El papel que juega o debe jugar la televisión pública regional en la dinamización del sector es uno de los factores más discutidos. Se valora positivamente su existencia y su contribución al desarrollo del sector, aunque se reclama una mayor inversión en la producción regional, que se considera escasa y, sobre todo por las empresas pequeñas, no bien distribuida. La dependencia del mercado regional, con una demanda privada escasa y que no valora suficientemente la calidad que pueden proporcionar las empresas que prestan servicios audiovisuales, y una demanda pública limitada por las restricciones presupuestarias, es una de las principales debilidades del sector.

Como las empresas encuentran dificultades para acceder a mercados en otras comunidades, la competencia a nivel regional es muy intensa, agravada por problemas de intrusismo y competencia desleal. Todo ello provoca que las empresas tengan que adoptar estrategias de competencia en precio en vez de en calidad, lo que contribuye, a su vez, a deprimir los precios y a reducir la rentabilidad de las empresas, lo que termina trasladándose a la calidad del empleo y merma las posibilidades de atracción de talento y de crecimiento de las empresas. El círculo vicioso se cierra con el éxodo de los profesionales más cualificados hacia mercados más dinámicos y en los que encuentran más oportunidades de empleo y, consecuentemente, una creciente dificultad de las empresas para encontrar profesionales.

Tabla 33. Principales factores negativos que inciden sobre la evolución del sector, según rango de facturación de las empresas

< 100.000 €	• La excesiva dependencia del sector público • Intrusismo laboral. Profesión cercana al mundo amateur. Clientes que no valoran el concepto de profesional • Ausencia de inversión pública, ausencia de industria audiovisual estructurada, ausencia de I+D, ausencia de redes comerciales, escasa especialización, caciquismo y opacidad en las contrataciones... • Baja rentabilidad • En el caso de TV, la escasa parrilla de programas nuevos de TPA, hace que se produzcan pocos programas. Al ser mayoritariamente pequeñas empresas en el sector se hace muy difícil trabajar para otras televisiones • El intrusismo profesional y la falta de valoración de la capacitación empresarial de las empresas de mayor tamaño • Presupuesto deficitario • Los organismos gubernamentales, principalmente regionales y locales • Falta de apoyos y un reparto limitado a muy pocas productoras -no siempre en los mejores estándares de calidad- por parte de la administración pública • En Asturias no hay especialización, al cultura audiovisual es baja o deficiente por parte de los clientes, y no hay profesionalización del sector
Entre 100.000 y 500.000 €	• Competencias en precios • Falta de criterios sobre el producto y sobre el contenido, intrusismo, competencia desleal • Bajada de precios • Mal, poca o nula valoración de los profesionales del sector, así como de las profesiones incluidas en él • Estrecheces presupuestarias en el sector público. Concurrencia en muchas ofertas de

	producción de importe medio de empresas grandes, muchas veces de fuera de Asturias • Competencia sin estar dado de alta. Muchas empresas pequeñas que atomizan el mercado. Trabajo por proyecto siendo muy difícil tener un fijo que garantice el volumen de negocio • Tamaño pequeño. Los contratos son de muy corta duración y no permiten un plan estratégico estable. En televisión sólo hay un gran cliente potencial...vender fuera es difícil
> 500.000 €	• Aparición de nuevas plataformas de visionado y mala evolución del mercado de la publicidad • Competencia, empleo, crisis • Pocas opciones de encontrar personal cualificado. Alta inestabilidad económica debido a la contratación de trabajos por cortos periodos, bajo volumen y a precios más reducidos • Competencia desleal en el sector • La falta de profesionales

Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por las empresas del sector

Romper ese círculo vicioso y generar uno virtuoso pasa necesariamente por una recuperación, en cantidad y calidad, de la demanda interna, que probablemente se está produciendo ya como consecuencia de la mejora de la situación económica, y, sobre todo, por aprovechar el impulso para acceder a nuevos mercados, intentando evitar quedar limitados en el mercado regional. Para ello es imprescindible que las empresas mejoren su capacidad comercial y exploren oportunidades dentro y fuera de España y, probablemente, identificar nuevas oportunidades en mercados y canales de distribución no tradicionales.

La mejora de las capacidades comerciales de los empresarios y de los equipos de las empresas y de las capacidades para explorar y explotar esos nuevos canales de difusión audiovisual es probablemente una de las principales necesidades de formación del sector, necesidades muy especializadas que requieren ser abordadas de manera específica, personalizada, probablemente a través de las organizaciones empresariales.

Además, dado el reducido tamaño de las empresas del sector, la exploración de nuevos mercados y el acceso a mercados exteriores puede requerir la colaboración entre varias empresas, no solo entre empresas asturianas, sino, sobre todo, entre empresas asturianas y empresas en los mercados de destino, o entre empresas con capacidades complementarias. La cooperación empresarial es habitual en el sector (coproducciones), incluso y sobre todo al más alto nivel, pero a veces puede resultar difícil de instrumentar si no se cuenta con la formación y la experiencia adecuadas. Este es otro ámbito en el que sería muy pertinente la realización de acciones formativas dirigidas al personal directivo de las empresas.

3.3.3 Recursos humanos

Las informaciones proporcionadas por las empresas en relación con la composición de sus plantillas, el tipo de relación laboral y el nivel formativo permiten profundizar en la problemática del empleo en el sector audiovisual y observar las grandes diferencias que existen entre las empresas en función de su tamaño. En conjunto, de acuerdo con las respuestas de las empresas, aproximadamente la mitad de las personas empleadas en el sector trabajan con contratos indefinidos, aunque ese porcentaje desciende notablemente en las empresas más pequeñas, alrededor del 40% está vinculado a través de contratos temporales y el 10% son autónomos que colaboran habitualmente con las empresas. Dicho esto, en este último caso y como es lógico, existe una gran variabilidad. El tamaño de los equipos y el tipo de relación entre las personas que colaboran en la empresa se relaciona también con la propia estructura de las empresas:

- En las empresas más pequeñas existe un núcleo estable, normalmente los propios propietarios de la empresa (por las cifras proporcionadas, algunos pueden no haber sido contabilizados), y un conjunto de colaboradores externos que participan en la ejecución de los proyectos;
- En las empresas medianas (que en todo caso siguen siendo microempresas), hay unos equipos estables ligeramente más amplios (de nuevo cabe la posibilidad de que en algunos casos no se contabilice a los propietarios de las empresas), pero el grueso de los equipos está formado por

personal propio, con contratos temporales (cerca del 60%). En estas empresas los autónomos externos constituyen un complemento para la realización de proyectos, completando las plantillas propias, y vendrían a suponer una cuarta parte de los recursos humanos de las empresas.

- En las empresas de mayor tamaño (pequeñas y medianas en términos absolutos), los equipos permanentes suponen prácticamente la mitad de las plantillas, mientras que los autónomos que colaboran de manera habitual supondrían menos del 3% de los equipos de trabajo.

Tabla 34. Estructura de las plantillas según tipo de la relación laboral

		< 100.000 €		Entre 100.000 y 500.000 €		>500.000		Total general	
		Personas	%	Personas	%	Personas	%	Personas	%
Con contrato indefinido	M	3	10,0%	5	7,6%	72	25,3%	80	21,0%
	H	3	10,0%	7	10,6%	94	33,0%	104	27,3%
Con contrato temporal	M	1	3,3%	14	21,2%	56	19,6%	71	18,6%
	H	0	0,0%	24	36,4%	56	19,6%	80	21,0%
Autónomos que colaboran habitualmente	M	6	20,0%	6	9,1%	2	0,7%	14	3,7%
	H	17	56,7%	10	15,2%	5	1,8%	32	8,4%
Total		30		66		285		381	
Empresas que contestan/ Total de empresas		10/11		9/9		4/4		23/24	
Promedio de empleo		3,0		7,3		71,2		16,6	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por las empresas del sector

A medida que las empresas crecen se intensifica el desequilibrio en la composición de los equipos por sexos. En las empresas más pequeñas las plantillas son bastante paritarias, aunque en todos los casos el personal externo es mayoritariamente masculino. De nuevo se observa una evolución del desequilibrio por sexos de las plantillas, en función del tamaño de las empresas. En las empresas más pequeñas la masculinización se produce sobre todo a través del personal externo, ya que tres de cada cuatro autónomos que colaboran habitualmente con las empresas son hombres; en el siguiente escalón, el desequilibrio se produce sobre todo en el personal temporal; finalmente, en las empresas de mayor tamaño, las diferencias se reducen pero se trasladan al personal con contrato indefinido, que es predominantemente masculino (57%). La predominancia del empleo masculino es particularmente visible en el colectivo de autónomos y puesto que se trata de personas que colaboran con muchas empresas ello contribuye a incrementar la percepción de que se trata de un sector alejado de la paridad.

Así, aunque las opiniones recabadas de las empresas apuntan a la menor incidencia de barreras en el acceso a puestos de trabajo en el sector, es posible seguir identificando algunos obstáculos suficientemente importantes relacionados con cuestiones generales de acceso al empleo de las mujeres, debido a las cargas familiares, pero también a aspectos específicos del sector, en el que la mujer ha tenido menor visibilidad y en el que ha sido infravalorada.

Gráfico 18. Existencia de barreras para el acceso de la mujer a puestos de trabajo en el sector

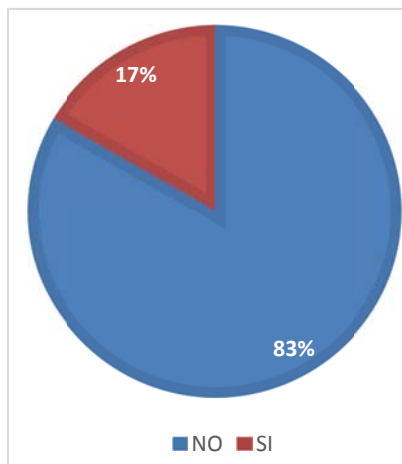


Tabla 35. Barreras para el acceso de la mujer a puestos de trabajo en el sector identificadas por las empresas

- Sector tradicionalmente ocupado por hombres en el que la mujer ha tenido poca visibilidad.
- A los puestos de dirección. Y la necesidad de que el mundo técnico, tradicionalmente ligado a los hombres, no sea machista cuando una mujer dirige un equipo.
- Situación familiar u obligaciones familiares: muchos empresarios siguen viendo como una dificultad el contratar a una mujer por estas razones. Aunque no es algo privativo o exclusivo del sector, ni creo que sea en este sector en el que encuentran mayores barreras.
- Obviamente el patriarcado sigue condicionando las relaciones y la consideración de la mujer, a la hora de valorar su talento desde un punto de vista paternalista en el mejor de los casos, que hace que se la subestime o se la relegar a determinados puestos como si genéticamente estuviese incapacitada para otros.

La información que las empresas proporcionan sobre el nivel formativo de sus plantillas, que se refiere fundamentalmente (aunque sea de manera aproximada) a los recursos humanos propios, permitiría sostener que el sector evoluciona hacia una mayor participación de la mujer. Según estos datos, las plantillas estarían compuestas en una proporción de 55/45 por hombres y mujeres respectivamente.

Tabla 36. Estructura de las plantillas según nivel formativo

		< 100.000 €		Entre 100.000 y 500.000 €		>500.000		Total general	
		Personas	%	Personas	%	Personas	%	Personas	%
Titulados superiores	M	6	21,4%	14	23,7%	82	31,4%	102	29,3%
	H	9	32,1%	16	27,1%	53	20,3%	78	22,4%
Ciclos formativos de FP	M	3	10,7%	7	11,9%	38	14,6%	48	13,8%
	H	10	35,7%	18	30,5%	83	31,8%	111	31,9%
Educación secundaria	M	0	0,0%	1	1,7%	3	1,1%	4	1,1%
	H	0	0,0%	3	5,1%	2	0,8%	5	1,4%
		28		59		261		348	
Empresas que contestan/ Total de empresas		10/11		9/9		4/4		23/24	
Promedio de empleo		2,8		6,6		65,2		15,1	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por las empresas del sector

De acuerdo con estos datos, prácticamente la totalidad de las personas empleadas en las empresas del sector cuenta con formación específica, ya sea formación universitaria o formación profesional, especialmente en las empresas más pequeñas, en las que todo el personal está dedicado a tareas que exigen competencias técnicas específicas. Solo las empresas de mayor tamaño cuentan con personal con educación secundaria.

3.3.4 Necesidades de recursos humanos de las empresas y perspectivas de empleo

En general, el sector no considera que en estos momentos existan necesidades de recursos humanos generalizadas que no se puedan cubrir con la mano de obra disponible, aunque hay algunas ocupaciones en las que sí podría haber algunas tensiones, como las relacionadas con las aplicaciones web y la integración de productos audiovisuales multimedia interactivos, para los que un 70% de las empresas considera que hay demanda media o alta, y más de la mitad consideran que hay dificultad y urgencia media o alta para cubrir esos puestos de trabajo. También existe una elevada demanda y dificultades para atenderla de personas con los perfiles profesionales que exigen mayor cualificación y capacidades, en resumen, para aquellos puestos de trabajo en los que se necesita más talento: directores, realizadores, técnicos especialistas en luces y sonido, y montadores. Finalmente, parece que hay una cierta demanda de operadores de cámara, aunque aparentemente hay menos dificultades para atender esa demanda.

Tabla 37. Puestos de trabajo que demanda el sector: volumen, urgencia y dificultad para atender la demanda (% de encuestados; hasta 100%, NS/NC)

	Volumen de la demanda			Dificultad para atender la demanda			Urgencia para la provisión		
	Alta	Media	Baja	Alta	Media	Baja	Alta	Media	Baja
Directores, realizadores	29%	38%	21%	29%	38%	13%	21%	33%	21%
Técnicos en luminotecnia	25%	33%	25%	29%	33%	8%	17%	29%	21%
Músicos especializados	0%	25%	46%	21%	13%	25%	0%	21%	38%
Fotógrafos	0%	50%	25%	4%	13%	42%	0%	25%	33%
Operadores de producción de laboratorio de imagen	8%	17%	50%	13%	25%	21%	4%	17%	38%
Diseñadores de App web e integración de productos AV multimedia interactivos	33%	38%	4%	4%	46%	8%	25%	33%	4%
Asistentes de producción de cine y obras audiovisuales	4%	50%	21%	8%	29%	21%	0%	38%	21%
Montador y postproducción	25%	38%	17%	13%	33%	17%	13%	33%	17%
Asistentes a la producción en televisión	0%	46%	29%	4%	33%	21%	0%	29%	29%
Cámaras	25%	38%	17%	13%	29%	21%	17%	25%	21%
Técnicos de sonido	29%	29%	21%	25%	29%	13%	25%	21%	21%
Promedio	16%	36%	25%	15%	29%	19%	11%	28%	24%

Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas de las empresas.

El crecimiento de la actividad de las empresas, ya sea en términos generales o por inicio de nuevas líneas de actividad, es, lógicamente, el principal factor que motiva o que puede motivar el incremento de las necesidades de recursos humanos. En cambio, las empresas sienten menor necesidad de incorporar recursos humanos por motivos técnicos o por renovación de plantillas.

Tabla 38. Factores de impulso de la demanda de recursos humanos. Valoración entre 1 (baja) y 5 (máxima)

	Total	Según rango de facturación		
		< 100.000 €	100.000 - 500.000 €	> 500.000 €
Por aumento de la actividad (mayores ventas)	4,29	4,00	4,67	4,25
Por inicio de nuevos tipos de actividades	3,68	3,60	3,88	3,50
Por necesidad de manejar nuevas tecnologías	3,22	3,30	3,44	2,50
Para mejorar el nivel formativo de la empresa	2,73	2,60	3,00	2,50
Por relevo generacional	1,95	2,20	1,88	1,50

Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas de las empresas.

Al precisar cuáles son las necesidades concretas de recursos humanos, las empresas señalan diferentes tipos de ocupaciones y competencias que deben reunir las personas que las ocupen. Algunas de esas competencias son muy generales o se refieren a actitudes del personal respecto de las ocupaciones, como la necesidad de que sea un personal bien formado, o con conocimiento del trabajo en el sector (se entiende de las condiciones de trabajo en términos de horarios, dedicación, etc.). Más allá de esas consideraciones generales, parece que hay ciertos perfiles y competencias particularmente demandados, principalmente:

- Ciertas ocupaciones técnicas como operadores de cámara y editores de video o montadores, que son los puestos de trabajo más frecuentes en las empresas del sector y son componentes clave en la producción audiovisual. Para estas ocupaciones se buscan especialmente perfiles polivalentes, capaces de capturar y editar material audiovisual, con un buen manejo de software avanzado de edición multimedia, y en el caso de operadores de cámara, las competencias en operación de sonido y la posibilidad de manejar nuevos sistemas de captura de imágenes, como los drones.
- Ocupaciones que puedan aportar creatividad y asunción de responsabilidades en las producciones audiovisuales (producción, guion, dirección) y, más en general, que refuercen las estructuras comerciales y de dirección de las empresas.

-

Tabla 39. Principales necesidades de recursos humanos de las empresas del sector

< 100.000 €	• Redactores, cámaras y editores • Creatividad • Técnicos con alta formación • Ayudantes • Operadores de cámara y editores • Se necesitan más personas dedicadas a la dirección, a la realización, a la creación y al guion • Especialización técnica principalmente en software de edición
Entre 100.000 y 500.000 €	• Operadores multimedia • Personal con una idea clara de la realidad del trabajo en el sector • Producción ejecutiva • Personal bien formado • Realizadores con conocimientos de estándares internacionales; técnicos de sonido con conocimientos en edición y post-producción y creativos con iniciativa, emprendedores y propuestas originales de contenidos de calidad • Sería importante disponer de profesionales multidisciplinarios, cámara-realizador-editor, con titulación para volar drones y con formación en mobile storytelling • En estos momentos las principales necesidades se centran en operadores de cámara y montadores, el negocio en Asturias aún es pequeño y al realizarse grandes producciones otros puestos tales como jefe de fotografía, iluminadores o directores son prácticamente innecesarias • Realizadores, iluminación, regiduría, etc.
> 500.000 €	• Operadores de cámaras y redactores • Redactores, locutores, administrativos, técnicos, comerciales • Actualmente, se requieren profesionales de todo tipo, tanto para puestos técnicos, como mandos superiores e intermedios, del sector audiovisual y del mundo de la comunicación. • Directores-Realizadores

Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas de las empresas

Como puede observarse en la tabla anterior, las opiniones sobre las necesidades de recursos humanos no son muy diferentes entre las empresas de menor y mayor tamaño.

De manera muy mayoritaria, las empresas consideran que las titulaciones de formación profesional son las apropiadas para desempeñar la mayor parte de las ocupaciones en el sector. Solo en algunas ocupaciones que requieren una especial cualificación o unos conocimientos técnicos

(dirección, diseño de aplicaciones) algunas empresas (no demasiadas) creen que podría ser conveniente o necesario disponer de personal con titulación superior, mientras que en otras no sería imprescindible contar con ningún estudio específico. En este último caso se trata principalmente de ocupaciones en las que las competencias necesarias se pueden alcanzar a través de la experiencia o a través de una formación autodidacta.

Tabla 40. Nivel formativo necesario para desempeñar ocupaciones en sector (Nº o % de respuestas; hasta 24 o 100%, NS/NC)

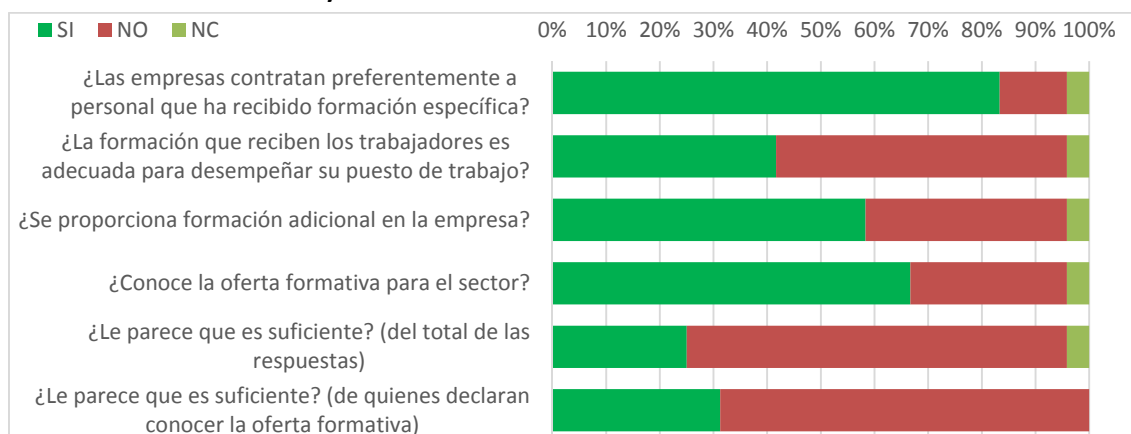
	Respuestas			% de respuestas		
	Sin estudios	FP Especializ	Titulación Universit	Sin estudios	FP Especializ	Titulación Universit
Directores, realizadores	0	13	3	0%	54%	13%
Técnicos en luminotecnia	0	15	0	0%	63%	0%
Músicos especializados	3	9	1	13%	38%	4%
Fotógrafos	2	11	0	8%	46%	0%
Operadores de producción de laboratorio de imagen	2	10	1	8%	42%	4%
Diseñadores de App web e integración de productos AV multimedia interactivos	0	10	3	0%	42%	13%
Asistentes de producción de cine y obras audiovisuales	0	12	1	0%	50%	4%
Montador y postproducción	0	14	0	0%	58%	0%
Asistentes a la producción en televisión	0	12	1	0%	50%	4%
Cámaras	0	13	1	0%	54%	4%
Técnicos de sonido	1	14	0	4%	58%	0%
Promedio				3%	50%	4%

Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas de las empresas.

La formación específica es un factor clave en el acceso al empleo. Más del 80% de quienes han respondido a la encuesta consideran que las empresas contratan preferentemente a personal que ha recibido formación específica del sector. Eso no significa que consideren que la formación que reciben los trabajadores es suficiente para desempeñar su puesto de trabajo. El hecho de que más del 40% de las empresas no se pronuncien sobre el nivel formativo apropiado para desempeñar puestos de trabajo en el sector es un indicador de que hay un amplio espacio de mejora en el conocimiento de la oferta formativa por parte de las empresas y de adecuación de esa oferta a las oportunidades de trabajo en el sector.

De manera más precisa, algo más de la mitad de los encuestados opina que la formación que reciben los trabajadores no es adecuada y casi el 60% de ellos opina que las empresas tienen que proporcionar formación adicional en la empresa. Este porcentaje, no obstante, probablemente debe interpretarse de manera relativa, ya que es evidente que el desempeño de cualquier tarea específica en una empresa puede requerir cierta formación complementaria, sobre la base de las capacidades y competencias de los trabajadores.

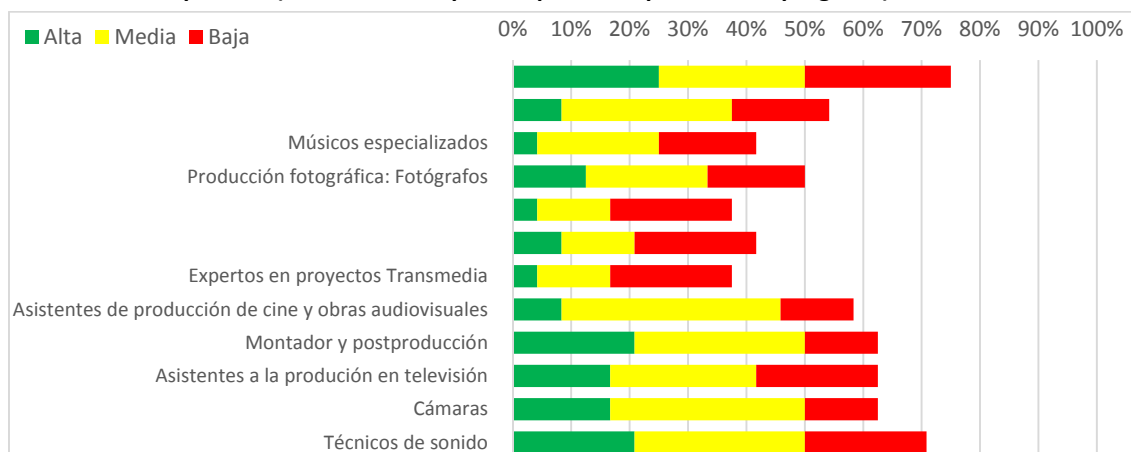
Gráfico 19. Oferta formativa y adecuación a las necesidades del sector



Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas de las empresas.

Refiriéndose de manera más directa a la oferta formativa disponible para el sector, aproximadamente dos terceras partes de las empresas encuestadas declaran conocerla. De ellas, aproximadamente un 30% considera que esa oferta formativa es suficiente. Al profundizar sobre las especialidades formativas, se observa que el porcentaje de empresas que considera que la adecuación entre esas especialidades y las necesidades del sector es baja se sitúa entre el 15 y el 25 por ciento, mientras que la adecuación media o alta alcanza casi el 50% de las opiniones, lo que es bastante elevado contando con que, dependiendo de la especialidad formativa, hay entre un 11 y un 50% de las empresas que no se pronuncia.

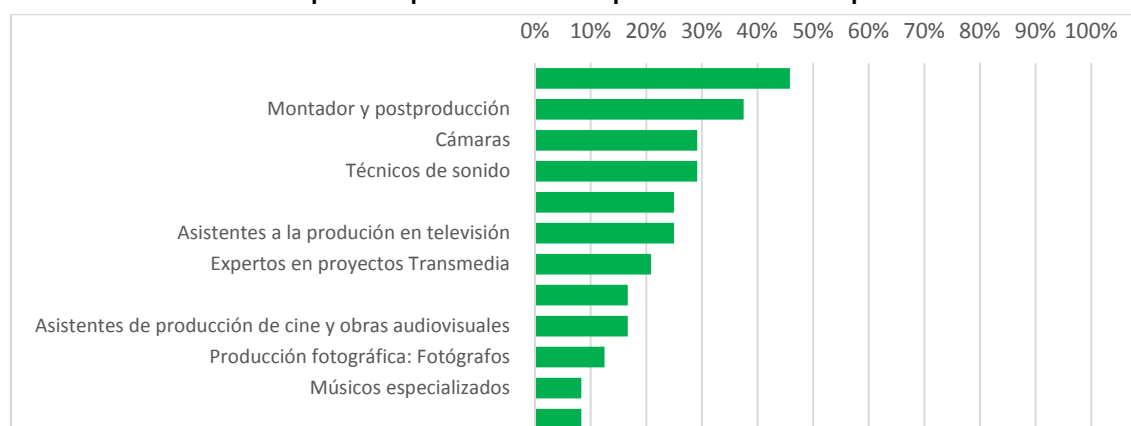
Gráfico 20. Nivel de adecuación de las especialidades formativas a las necesidades actuales y futuras del sector. % de respuestas (hasta 100% empresas que no responden a la pregunta)



Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas de las empresas.

Todo ello pone también de manifiesto que existe un amplio espacio de mejora en la conexión entre las empresas y la oferta formativa y en la adecuación de esa oferta a las necesidades de las empresas. La necesidad de asegurar la adecuación de las especialidades formativas a las necesidades de las empresas es particularmente importante, lógicamente, en las ocupaciones en las que las empresas consideran que puede haber una mayor demanda, que, como se señaló anteriormente, serían algunas técnicas (operador de cámara, montaje, sonido), las de mayor responsabilidad o creatividad (dirección, realización) y las relacionadas con las nuevas tecnologías y el desarrollo de productos multimedia.

Gráfico 21. Nivel de prioridad en la adecuación de las especialidades formativas a las necesidades actuales y futuras del sector. % de respuestas que consideran de prioridad alta cada especialidad.



Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas de las empresas.

Varias de las personas encuestadas manifiestan de manera expresa que la oferta formativa no se corresponde con las necesidades de las empresas, aunque la falta de formación no es el principal motivo de las dificultades para encontrar y contratar personal.

Tabla 41. Motivos de las dificultades para encontrar recursos humanos.

Valoración entre 1 (baja) y 5 (máxima)	Total	Según rango de facturación de las empresas		
		< 100.000 €	100.000 - 500.000 €	> 500.000 €
No hay suficientes candidatos	2,64	2,40	2,25	4,00
Falta de formación de los candidatos	3,09	3,18	2,63	3,75
Falta de experiencia previa de los candidatos	3,58	3,64	3,33	4,00
Condiciones de trabajo	2,64	3,20	2,63	1,25
Retribuciones	2,68	3,40	2,50	1,25
Situación general del sector	3,52	3,91	3,63	2,25

Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas de las empresas.

Las empresas encuestadas proporcionan algunas indicaciones concretas sobre las habilidades y cualificaciones que necesitan los trabajadores del sector. Además de la necesidad de contar con la formación técnica propia de las ocupaciones, las empresas hacen mucho hincapié en la necesidad de contar con habilidades transversales (trabajo en equipo, flexibilidad, capacidad de iniciativa, creatividad, polivalencia, capacidad de adaptación). Las empresas son conscientes de que la tecnología avanza rápidamente en este sector, por lo que la capacidad de adaptarse al cambio tecnológico y de manejar las tecnologías existentes y asimilar las novedades que se produzcan son habilidades muy valoradas.

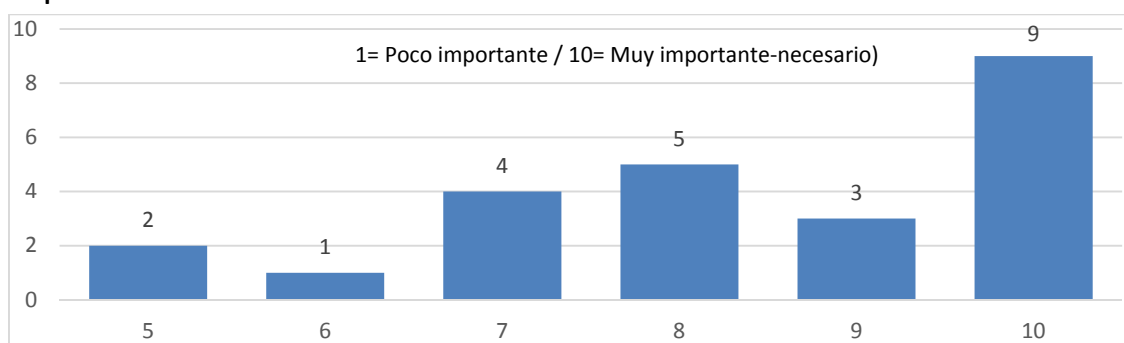
Junto a los conocimientos técnicos y las competencias transversales, las empresas resaltan de manera reiterada la importancia de la experiencia para desempeñar adecuadamente las ocupaciones propias del sector. La falta de experiencia es el principal obstáculo para contratar personal, cualquiera que sea el tamaño del sector. Conscientes de la importancia de la experiencia profesional, las empresas destacan la importancia de incrementar los periodos de prácticas en empresas durante la fase formativa, de manera que se facilite, al menos en parte, la adquisición de esa experiencia.

Tabla 42. Opiniones de las empresas encuestadas sobre las habilidades y cualificaciones que necesitan los trabajadores del sector y sobre la oferta formativa existente y deseable

< 100.000 €	• Capacidad de trabajo en equipo, flexibilidad, adaptación. La formación es adecuada como punto de partida, el resto se consigue con la experiencia • Necesitan experiencia. La oferta formativa existente no es suficiente. Sería importante tener disponible formación que ofrezcan profesionales, no estudiosos sin experiencia • Mayores conocimientos técnicos • La oferta formativa no se corresponde con el perfil solicitado en las empresas • El trabajador necesita más prácticas reales del trabajo final que van a desarrollar. La oferta formativa es suficiente, lo que haría falta es mejorar los contenidos de esa oferta formativa y que la gente que imparta esa oferta formativa esté lo suficientemente cualificada • La formación no es suficiente pero tampoco es suficiente el nivel de exigencia. Lo que considero prioritario no es tanto una mayor formación a nivel técnico sino mayor a nivel de bagaje cultural • Falta desarrollo del talento y la creatividad. Sobran productos simples y/o similares. Lo que se paga por ellos también debería aumentar considerablemente para significar el trabajo en el sector • No, deberían recibir formación en las últimas tecnologías, en tendencias del sector, en programas software que se adaptan a las necesidades del mercado
Entre 100.000 y 500.000 €	• Especifica en las nuevas tecnologías del sector • Habilidades practicas necesarias en el día a día del sector. Considero necesario más tiempo de prácticas durante la formación • Formación superior, Formación empresarial, Formación especializada • Marketing • Habilidades para resolver, a partir del conocimiento previo, las situaciones que se presentan. Formación en resolución de conflictos y una mayor colaboración para el trabajo en equipo y una competencia sana • Sería importante disponer de profesionales multidisciplinares, cámara-realizador-editor, con titulación para volar drones y con formación en mobile story telling • Alta capacidad para adaptarse a las cambiantes tecnologías • Otras disciplinas
> 500.000 €	• Es muy importante implantar nuevas tecnologías en los procesos productivos. La formación disponible debe estar encaminada a estas nuevas tecnologías • Periodismo, comunicación audiovisual, económicas. • Las habilidades propias del puesto a desempeñar, adecuándolas a las nuevas tecnologías existentes en el mercado, que están en continuo cambio. Actualmente la oferta formativa no es suficiente, ya que no se adecua a la realidad actual. Sería importante disponer de formación actualizada acorde a la evolución del sector • El mercado busca polivalencia en el puesto de trabajo, buscamos realizadores, que sepan grabar y editar

Y es que la experiencia profesional es altamente valorada en el sector. La mitad de las empresas encuestadas (12 sobre 24) consideran que la experiencia previa es absolutamente o casi absolutamente necesaria (puntuación 9 o 10) para incorporar personal a las empresas. Solamente 3 empresas (12,5%) valoran por debajo de 7 la importancia de la experiencia profesional. La importancia de la experiencia para la incorporación de personal en las empresas del sector podría estar estrechamente relacionada con la dificultad para cubrir determinadas posiciones en las empresas, aquellas con mayor exigencia y responsabilidad, y en las que se requiere una creatividad y un talento suficientemente acreditados.

Gráfico 22. Nivel de importancia de la experiencia profesional previa para incorporación de personal a la empresa



Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas de las empresas.

La importancia de la experiencia para acceder al empleo en el sector se trasluce en la información que proporcionan las empresas sobre los sistemas de selección de personal. Con gran diferencia sobre cualquier otro sistema, las empresas se basan en el conocimiento personal para seleccionar trabajadores y, en segundo término, confían en las recomendaciones de otras empresas del sector o de personas conocidas. Los contratos de aprendizaje o en prácticas son vehículos considerados útiles para el reclutamiento. En cambio, las empresas parecen hacer uso escaso de los servicios de intermediación del Servicio Público de Empleo.

Tabla 43. Sistemas de reclutamiento de personal en el sector audiovisual. Valoración entre 1 (baja) y 5 (máxima)

	Total	Según rango de facturación (€)		
		< 100.000	100.000 - 500.000	> 500.000
Por conocimiento personal	4,21	4,36	4,33	3,50
A través del Servicio Público de Empleo	1,52	1,27	1,75	1,75
A través del personal de la empresa (familiares, conocidos...)	3,26	3,40	3,44	2,50
Por recomendación de otras empresas del sector	3,54	3,82	4,11	1,50
A través de las asociaciones sectoriales	2,46	3,00	2,33	1,25
Por contratos de aprendizaje o en prácticas	3,25	3,09	3,78	2,50

Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas de las empresas.

4 Recursos humanos y formación en el sector audiovisual

4.1 Cualificaciones del sector audiovisual

La cualificación profesional es un conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo. El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP) es el instrumento del Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP) que ordena las cualificaciones profesionales susceptibles de reconocimiento y acreditación, identificadas en el sistema productivo en función de las competencias apropiadas para el ejercicio profesional. Comprende las cualificaciones profesionales más significativas del sistema productivo español, organizadas en familias profesionales y niveles. Constituye la base para elaborar la oferta formativa de los títulos y los certificados de profesionalidad. El CNCP incluye el contenido de la formación profesional asociada a cada cualificación, de acuerdo con una estructura de módulos formativos articulados.

Cada cualificación se organiza en unidades de competencia. La unidad de competencia es el agregado mínimo de competencias profesionales, susceptible de reconocimiento y acreditación parcial. Cada unidad de competencia lleva asociado un módulo formativo y/o profesional, donde se describe la formación necesaria para adquirir esa unidad de competencia. El conjunto de unidades de competencia compone la cualificación profesional, que son los referentes para elaborar después las ofertas formativas conducentes a títulos de Formación Profesional y/o certificados de profesionalidad.

El estudio inicial describía de manera detallada las ocupaciones en cada uno de los subsectores, que el estudio de 2009 actualizaba incluyendo ya algunas referencias a las certificaciones profesionales que se iban definiendo. Este aspecto ha evolucionado notablemente con la aprobación de sucesivos Reales Decretos que establecen los certificados de profesionalidad de la familia profesional Imagen y Sonido, que se corresponden con las ocupaciones típicas del sector.

A continuación, presentamos las cualificaciones dentro de la **familia profesional Imagen y Sonido** que tienen relación con el objeto de este estudio:

Tabla 44. Certificados de profesionalidad y programas formativos de la familia profesional Imagen y Sonido

Área profesional	Certificado de profesionalidad o programa formativo	Real Decreto
Dirección, realización	Asistencia a la realización en televisión	RD 1380/2008
Espectáculos en vivo	Luminotecnia para el espectáculo en vivo	RD 621/2013
	Animación musical y visual en vivo y en directo	RD 621/2013
Producciones fotográficas	Producción fotográfica	RD 725/2011
	Producción en laboratorio de imagen	RD 1528/2011
Producción audiovisual	Diseño de aplicaciones web e integración de productos audiovisuales multimedia interactivos en aplicaciones web	
	Asistencia a la producción cinematográfica y de obras audiovisuales	RD 1374/2009
	Montaje y postproducción de audiovisuales	RD 725/2011
	Asistencia a la producción en televisión	RD 1374/2009
	Desarrollo de productos audiovisuales multimedia interactivos	RD 725/2011
	Cámara de cine, vídeo y televisión	RD 725/2011
	Asistencia a la dirección cinematográfica y de obras audiovisuales	RD 725/2011

Fuente: Elaboración propia a partir de www.todofp.es

4.2 Certificados de profesionalidad y acreditación de las cualificaciones profesionales

Los certificados de profesionalidad son el instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el ámbito de la

administración laboral. El certificado de profesionalidad acredita el conjunto de competencias profesionales que capacitan para el desarrollo de una actividad laboral identificable en el sistema productivo. El certificado de profesionalidad describe una ocupación en términos de competencias profesionales (su ejecución correcta) y define los contenidos mínimos de la acción formativa que capacitaría para el correcto desempeño de esa ocupación.

Los certificados son un referente que permite certificar, de manera homogénea, las competencias profesionales de los trabajadores, cualquiera que haya sido adquirida la forma de adquisición de esas competencias, experiencia profesional, formación profesional reglada, formación continua o para el empleo, o programas de formación empleo. La regulación de los certificados de profesionalidad sirve como referente para asegurar que un trabajador posee una determinada competencia profesional, haya sido adquirida desde la experiencia o desde la formación, pasando por todas las modalidades intermedias de aprendizaje.

La estructura de cada Real Decreto es similar. Establece las especificaciones del certificado de profesionalidad, y concretamente:

- Los datos generales de la ocupación y de su perfil profesional (anexo 1).
- El itinerario formativo, su duración y la relación de los módulos que lo integran, así como las características fundamentales de cada uno de los módulos (anexo II, apartados 1 y 2).
- Los requisitos del profesorado y los requisitos de acceso del alumnado a los módulos del itinerario formativo (anexo II, apartado 3).
- Los requisitos básicos de instalaciones, equipos y maquinaria, herramientas y utillaje (anexo II, apartado 4).

El Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, determina el procedimiento único, tanto para el ámbito educativo como para el laboral, para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación.

En la página web <http://www.todofp.es/todofp/acreditacion-de-competencias.html> hay un asistente personalizado en el que se informa sobre las posibilidades de acreditación de cada competencia, ya sea por la vía de la formación o a través de la experiencia profesional. En el caso de acreditación a través de la experiencia profesional, los pasos son los siguientes:

Primera fase: asesoramiento:

- Revisión de la documentación aportada sobre el historial profesional, con un asesor que da indicaciones para completarlo, si fuese necesario.
- Análisis de las competencias profesionales, según el historial aportado.
- Informe orientativo del asesor, sobre la conveniencia de pasar a la segunda fase.

Segunda fase: evaluación:

- Revisión pormenorizada de la documentación aportada y perfeccionada en la fase anterior.
- Se pide al candidato que demuestre aquellas competencias profesionales que no han quedado debidamente justificadas con el aporte documental. En esta fase, se podrá pedir al candidato que realice una demostración práctica en una situación similar a la que tendría lugar en el puesto de trabajo.

Tercera fase: acreditación y registro:

- Si la evaluación es superada positivamente, el candidato obtiene una acreditación de las competencias profesionales demostradas.
- Estas acreditaciones quedarán inscritas en un registro del Servicio Público de Empleo.
- Los participantes recibirán, además, orientaciones sobre la formación complementaria que deberían realizar para la obtención de un título oficial.

La convocatoria de procedimientos de acreditación de competencias profesionales corresponde a las Comunidades Autónomas, que las realizan a las necesidades de sus respectivos mercados laborales. En todo caso, la certificación de las competencias a través de los certificados de profesionalidad es válida para todo el territorio nacional. El Principado de Asturias no ha convocado procedimientos de acreditación de competencias profesionales.

A continuación, presentamos unas fichas - resumen de los certificados de profesionalidad correspondientes a las ocupaciones del sector que han sido señaladas en los apartados anteriores.

Dentro de la **familia profesional Imagen y Sonido**, y en relación con el sector objeto de este estudio, tenemos los siguientes certificados de profesionalidad:

Tabla 45. Asistencia a la realización en televisión

Código	ASISTENCIA A LA REALIZACIÓN EN TELEVISIÓN		Nivel	Normativa
IMSD0108			3	RD 1380/2008, de 1 de agosto
Familia profesional	Imagen y sonido	Área profesional	Producción audiovisual	
Competencia general				
Coordinar, organizar y desarrollar las necesidades técnicas, artísticas, humanas o materiales, necesarias para desarrollar la realización de un producto televisivo, ajustándose a los criterios técnicos, formales y artísticos marcados, y en los tiempos establecidos.				
Unidades de competencia				
UC0216_3 Coordinar el desarrollo de las necesidades de realización de una producción televisiva, del espacio escénico y de la puesta en escena en las distintas localizaciones.				
UC0217_3 Asistir en el control de realización de una producción televisiva mediante el control de medios técnicos y humanos.				
UC0218_3 Participar en la post-producción de productos televisivos.				
Ocupaciones o puestos de trabajo relacionados				
Ayudante de realización de programas.				
Ayudante de realización de retransmisiones.				
Ayudante de realización de espacios de ficción.				
Asistente del promotor audiovisual				
Responsable de área de audiovisuales (En empresas ajenas a la actividad)				
Módulos formativos				Horas
1. UC0216_3: Coordinar el desarrollo de las necesidades de realización de una producción televisiva, del espacio escénico y de la puesta en escena en las distintas localizaciones				140
1.1. MF0216_3: Puesta en escena y procesos de preproducción en la realización televisiva				140
1.1.1. UF0095: El medio televisivo, equipos y formatos.				80
1.1.2. UF0096: Preproducción en la realización televisiva.				60
2. UC0217_3: Asistir en el control de realización de una producción televisiva mediante el control de medios técnicos y humanos				160
2.1. MF0217_3: Técnicas de realización en control				160
2.1.1. UF0097: Grabación de programas de televisión.				90
2.1.2. UF0098: Equipos auxiliares en el control de realización.				70
3. UC0218_3: Participar en la post-producción de productos televisivos				150
3.1. MF0218_3: Realización de la postproducción televisiva				150
3.1.1. UF0099: Edición de productos de televisión.				80
3.1.2. UF0100: Elaboración de cintas master.				70
MP0024: Asistencia a la realización en televisión				80
Duración horas totales certificado de profesionalidad				530
Más información:				
https://sede.sepe.gob.es/es/portaltrabaja/resources/pdf/fichasCertificados/IMSD0108_ficha.pdf				

Tabla 46. Luminotecnia para el espectáculo en vivo

Código	LUMINOTECNIA PARA EL ESPECTÁCULO EN VIVO		Nivel	Normativa
IMSE0109			3	RD 621/2013, de 2 de agosto
Familia profesional	Imagen y sonido	Área profesional	Espectáculos en vivo	
Competencia general				
Establecer y gestionar la iluminación en un espectáculo en vivo de acuerdo al proyecto artístico, las características del local de representación, los condicionantes técnicos, económicos, humanos, y de seguridad para el público asistente, artistas y trabajadores, supervisando, instalando y operando los distintos equipos y sistemas de iluminación profesional.				
Unidades de competencia				
UC0210_3 Participar en la elaboración de la iluminación de un espectáculo en vivo, manteniéndola y reproduciéndola en distintas situaciones de explotación.				
UC0211_3 Gestionar, coordinar, supervisar y realizar el montaje, desmontaje y mantenimiento de los equipos de iluminación para un espectáculo en vivo				
UC0212_3 Servir ensayos y funciones				
Ocupaciones o puestos de trabajo relacionados				
3123.1082 Técnico en iluminación de teatro, cine y televisión.				
Montador de iluminación				
Responsable de iluminación en espectáculos en vivo.				
Operador de mesas de control de iluminación en espectáculos.				
Asistente de iluminador.				
Cañonero.				
Módulos formativos				Horas
1. UC0210_3: Participar en la elaboración de la iluminación de un espectáculo en vivo, manteniéndola y reproduciéndola en distintas situaciones de explotación.				210
1.1. MF0210_3: Iluminación en el espectáculo en vivo.				210
1.1.1. UF0785: Análisis y adaptación del proyecto de iluminación				80
1.1.2. UF0786: Técnicas y estilos de iluminación				90
1.1.3. UF0787: Prevención de riesgos laborales y medioambientales en la iluminación de espectáculos en vivo.				40
2. UC0211_3: Gestionar, coordinar, supervisar y realizar el montaje, desmontaje y mantenimiento de los equipos de iluminación para un espectáculo en vivo.				200
2.1. MF0211_3: Procesos de luminotécnica aplicados al espectáculo en vivo				200
2.1.1. UF0787: Prevención de riesgos laborales y medioambientales en la iluminación de espectáculos en vivo				40
2.1.2. UF0788: Preparación del montaje de los equipos de iluminación de espectáculos				40
2.1.3. UF0789: Operación y mantenimiento de los equipos de iluminación de espectáculos en vivo				90
2.1.4. UF0790: Coordinación del trabajo en la iluminación de espectáculos en vivo				30
3. UC0212_3: Servir ensayos y funciones.				230
3.1. MF0212_3: Ensayos y funciones de luminotecnia				230
3.1.1. UF0787: Prevención de riesgos laborales y medioambientales en la iluminación de espectáculos en vivo				40
3.1.2. UF0791: Documentación de la iluminación de espectáculos en vivo				60
3.1.3. UF0792: Iluminación de espectáculos teatrales y musicales				80
3.1.4. UF0793: Iluminación de eventos y exhibiciones				50
MP0162: Luminotecnia para el espectáculo en vivo				80
Duración horas totales certificado de profesionalidad:				640
Más información:				
https://sede.sepe.gob.es/es/portalttrabaja/resources/pdf/fichasCertificados/IMSE0109_ficha.pdf				

Tabla 47. Animación musical y visual en vivo y en directo

Código	ANIMACIÓN MUSICAL Y VISUAL EN VIVO Y EN DIRECTO		Nivel	Normativa
IMSE0111			2	RD 621/2013, de 2 de agosto
Familia profesional	Imagen y sonido	Área profesional	Espectáculos en vivo	
Competencia general				
Realizar sesiones musicales con presencia de público en salas o para la audiencia de radio, utilizando técnicas de animación musical y visual en vivo y en directo, organizando y preparando los recursos necesarios para el desarrollo de las mismas y definiendo estilos musicales y ambientes visuales, colaborando en la programación y promoción de las sesiones en local estable y en emisoras de radio, ajustando todo ello a las especificaciones de la gerencia de la sala o la programación de la emisora, consiguiendo la calidad requerida y observando la normativa de prevención de riesgos laborales y ambientales.				
Unidades de competencia				
UC1396_2 Preparar la infraestructura y colaborar en la programación y promoción de sesiones de animación musical y visual en vivo y en directo.				
UC1397_2 Realizar sesiones de animación musical en vivo y en directo integrando elementos luminotécnicos, escénicos y visuales				
UC1398_2 Realizar sesiones de animación visual en vivo integrando elementos luminotécnicos, escénicos y musicales				
Ocupaciones o puestos de trabajo relacionados				
5899.1015 Disc-jockey (discoteca)				
2936.1027 Disc-jockey de radio				
Disc-jockey.				
Vídeo-jockey.				
Vídeo-disc-jockey				
Módulos formativos				Horas
1. UC1396_2: Preparar la infraestructura y colaborar en la programación y promoción de sesiones de animación musical y visual en vivo y en directo				50
1.1. MF1396_2: Programación y promoción de sesiones de animación musical y visual en vivo y en directo				50
2. UC1397_2: Realizar sesiones de animación musical en vivo y en directo integrando elementos luminotécnicos, escénicos y visuales				130
2.1. MF1397_2: Realización de sesiones de animación musical en vivo y en directo integrando elementos luminotécnicos				130
2.1.1. UF1995: Configuración, ajuste y mto del equipo para la realización de sesiones de animación musical en vivo				50
2.1.2. UF1996: Animación musical en vivo				80
3. UC1398_2: Realizar sesiones de animación visual en vivo integrando elementos luminotécnicos, escénicos y musicales				130
3.1. MF1398_2: Realización de sesiones de animación visual en vivo integrando elementos luminotécnicos, escénicos				130
3.1.1. UF1997: Configuración, ajuste y mto del equipo para la realización de sesiones de animación visual en vivo				50
3.1.2. UF1998: Animación visual en vivo				80
MP0423: Animación musical y visual en vivo y en directo				40
Duración horas totales certificado de profesionalidad:				350
Más información:				
https://sede.sepe.gob.es/es/portaltrabaja/resources/pdf/fichasCertificados/IMSE0111_ficha.pdf				

Tabla 48. Producción fotográfica

Código	PRODUCCIÓN FOTOGRAFICA		Nivel	Normativa
IMST0109			3	RD 725/2011, de 20 de mayo
Familia profesional	Imagen y sonido	Área profesional	Producciones fotográficas	
Competencia general				
Realizar proyectos fotográficos completos, diseñando, valorando e integrando soluciones de escenografía, iluminación, captación, tratamiento digital de las imágenes, acabado, archivo y conservación de originales fotográficos, consiguiendo la calidad técnica, expresiva y estética acordada con el cliente.				
Unidades de competencia				
UC1417_3 Diseñar, organizar y gestionar proyectos fotográficos.				
UC1418_3 Supervisar y/o realizar la escenografía, iluminación, captación, registro y valoración de la calidad de las imágenes fotográficas.				
UC0928_2 Digitalizar y realizar el tratamiento de imágenes mediante aplicaciones informáticas.				
UC1419_3 Garantizar los procesos de entrega, archivo y conservación de imágenes y materiales fotográficos.				
Ocupaciones o puestos de trabajo relacionados				
3731.1016 Fotógrafos en general.				
3731.1025 Reporteros y/o informadores gráficos.				
8133.1033 Retocadores fotográficos.				
Retocadores fotográficos digitales.				
Operadores de imagen fotográfica.				
Foto fija.				
Módulos formativos				Horas
1.1. MF0928_2: Tratamiento de imágenes digitales				190
1.1.1. UF1210: Gestión del color en el proceso fotográfico				60
1.1.2. UF1211: Digitalización y captura de imágenes fotográficas				40
1.1.3. UF1212: Tratamiento digital de imágenes fotográficas				90
2. UC1417_3: Diseñar, organizar y gestionar proyectos fotográficos.				80
2.1. MF1417_3: Proyectos fotográficos				80
3. UC1418_3: Supervisar y/o realizar la escenografía, iluminación, captación, registro y valoración de la calidad de las imágenes fotográficas.				230
3.1. MF1418_3: Realización de la toma fotográfica				230
3.1.1. UF1206: Escenografía e iluminación en la toma fotográfica				70
3.1.2. UF1207: Captación fotográfica				90
3.1.3. UF1208: Control de calidad de la toma fotográfica				40
3.1.4. UF1209: Prevención de riesgos laborales y medioambientales en la producción fotográfica				30
4. UC1419_3: Garantizar los procesos de entrega, archivo y conservación de imágenes y materiales fotográficos.				50
4.1. MF1419_3: Procesos finales de acabado y conservación de imágenes fotográficas				50
MP0254: Producción fotográfica				80
Duración horas totales certificado de profesionalidad:				630
Más información:				
https://sede.sepe.gob.es/es/portaltrabaja/resources/pdf/fichasCertificados/IMST0109_ficha.pdf				

Tabla 49. Producción en laboratorio de imagen

Código	PRODUCCIÓN EN LABORATORIO DE IMAGEN		Nivel	Normativa
IMST0210			3	RD 1528/2011, de 31 de octubre
Familia profesional	Imagen y sonido	Área profesional	Producciones fotográficas	
Competencia general				
Planificar, gestionar y supervisar el procesado y tratamiento de materiales fotosensibles expuestos y de imágenes en soporte digital, la impresión de copias por procedimientos no fotoquímicos, la digitalización, la generación y el tratamiento digital de imágenes, planificando las tareas del laboratorio para conseguir la calidad y la productividad requerida, observando la normativa de prevención de riesgos laborales y de gestión ambiental.				
Unidades de competencia				
UC1414_3 Organizar y gestionar los procesos de producción del laboratorio de imagen. UC1415_3 Gestionar y supervisar los procesos de digitalización, generación de imágenes sintéticas, tratamiento digital y revelado de películas UC1416_3 Gestionar y supervisar los procesos de positivado, impresión y acabado fotográfico.				
Ocupaciones o puestos de trabajo relacionados				
Jefe de laboratorio. Supervisor de producción automática y manual. Supervisor de sistemas digitales y vectoriales. Supervisor de producción en laboratorios fotográficos. Supervisor de sistemas y equipos en laboratorios fotográficos.				
Módulos formativos				Horas
1. UC1414_3: Organizar y gestionar los procesos de producción del laboratorio de imagen.				110
1.1. MF1414_3: Organización y gestión de los procesos del laboratorio de imagen				110
1.1.1. UF1403: Gestión del proceso productivo del laboratorio de imagen				80
1.1.2. UF1404: Prevención de riesgos laborales y medioambientales en laboratorios de imagen				30
2. UC1415_3: Gestionar y supervisar los procesos de digitalización, generación de imágenes sintéticas, tratamiento digital y revelado de películas				150
2.1. MF1415_3: Gestión de los procesos de digitalización, generación de imágenes, tratamiento digital y revelado				150
2.1.1. UF1404: Prevención de riesgos laborales y medioambientales en laboratorios de imagen				30
2.1.2. UF1405: Gestión de los procesos de digitalización, generación y tratamiento de imágenes digitales				90
2.1.3. UF1406: Gestión de los procesos de revelado de películas fotográficas				30
3. UC1416_3: Gestionar y supervisar los procesos de positivado, impresión y acabado fotográfico.				170
3.1. MF1416_3: Gestión de los procesos de positivado, impresión y acabado fotográfico				170
3.1.1. UF1404: Prevención de riesgos laborales y medioambientales en laboratorios de imagen				30
3.1.2. UF1407: Gestión de los procesos de positivado, impresión y acabado fotográfico por procedimientos automáticos				60
3.1.3. UF1408: Gestión de los procesos de positivado, impresión y acabado fotográfico por procedimientos manual				50
3.1.4. UF1409: Control de calidad en los procesos de positivado e impresión fotográfica				30
MP0298: Producción en laboratorio de imagen				80
Duración horas totales certificado de profesionalidad:				450
Más información:				
https://sede.sepe.gob.es/es/portalttrabaja/resources/pdf/fichasCertificados/IMST0210_ficha.pdf				

Tabla 50. Diseño de aplicaciones Web e integración de productos audiovisuales Multimedia interactivos en Aplicaciones Web

Código	DISEÑO DE APLICACIONES WEB E INTEGRACIÓN DE PRODUCTOS AUDIOVISUALES MULTIMEDIA INTERACTIVOS EN APLICACIONES WEB		Nivel	Normativa
IMSV01			3	
Familia profesional	Imagen y sonido	Área profesional	Producciones fotográficas	
Competencia general				
Diseñar aplicaciones WEB e integrar productos audiovisuales multimedia interactivos en dichas aplicaciones				
Unidades de competencia				
Ocupaciones o puestos de trabajo relacionados				
Módulos formativos				Horas
Módulo 1: HTML, CSS, JAVASCRIPT para aplicaciones multimedia interactivas				
Módulo 2: Bases de datos Relacionales				
Módulo 3: Desarrollo de aplicaciones web con Frameworks				
Módulo 4: Web services restful				
Módulo 5: UI (Interfaz de Usuarios				
Módulo 6: Scripting C#				
Módulo 7: Conexión a fuentes externas de datos (JSON)				
Módulo 8: Realidad Aumentada				
Módulo 9: Realidad virtual				
Módulo 10: Optimización para móviles				
Duración horas totales certificado de profesionalidad:				480
Más información:				
https://sede.sepe.gob.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/especialidades/IMSV01.pdf				

Tabla 51. Asistencia a la producción cinematográfica y de obras audiovisuales

Código	ASISTENCIA A LA PRODUCCIÓN CINEMATOGRAFICA Y DE OBRAS AUDIOVISUALES		Nivel	Normativa
IMSV0108			3	RD 1374/2009, de 28 de agosto
Familia profesional	Imagen y sonido	Área profesional	Producciones fotográficas	
Competencia general				
Asistir a la planificación, organización, supervisión y gestión de los recursos económicos, materiales, técnicos y humanos para la producción cinematográfica y de obras audiovisuales, asegurando el cumplimiento de los planes u objetivos de la producción en el tiempo y las condiciones de coste y calidad establecidas				
Unidades de competencia				
UC0703_3 Organizar la producción de proyectos cinematográficos y de obras audiovisuales				
UC0704_3 Gestionar los recursos de producción de proyectos cinematográficos y de obras audiovisuales				
UC0705_3 Supervisar los procesos de trabajo de la producción cinematográfica y de obras audiovisuales				
Ocupaciones o puestos de trabajo relacionados				
Ayudante de producción de cine				
Ayudante de producción de vídeo				
Módulos formativos				Horas
1. UC0703_3: Organizar la producción de proyectos cinematográficos y de obras audiovisuales				150
1.1. MF0703_3 Organización de la producción cinematográfica y de obras audiovisuales				150
1.1.1. UF0356: Determinación de los recursos de la obra cinematográfica y audiovisual				80
1.1.2. UF0357: Diseño del plan de trabajo para la producción de obras cinematográficas y audiovisuales				40
1.1.3. UF0358: Elaboración de presupuestos para obras cinematográficas y audiovisuales				30
2. UC0704_3: Gestionar los recursos de producción de proyectos cinematográficos y de obras audiovisuales				120
2.1. MF0704_3: Gestión de los recursos de la producción cinematográfica y de obras audiovisuales				120
2.1.1. UF0359: Gestión de los recursos humanos para la producción audiovisual				30
2.1.2. UF0360: Gestión de los recursos materiales y técnicos de la producción cinematográfica y audiovisual				20
2.1.3. UF0361: Gestión de los recursos económicos de la producción cinematográfica y audiovisual				40
3. UC0705_3: Supervisar los procesos de trabajo de la producción cinematográfica y de obras audiovisuales				140
3.1. MF0705_3: Supervisión del registro, montaje, acabado y explotación de la obra cinematográfica y audiovisual				140
3.1.1. UF0362: Seguimiento de la producción y postproducción cinematográfica y audiovisual				60
3.1.2. UF0363: Control de la normativa asociada a la producción audiovisual				40
3.1.3. UF0364: Promoción y explotación de la obra cinematográfica y audiovisual				40
MP0081: Asistencia a la producción cinematográfica y de obras audiovisuales				80
Duración horas totales certificado de profesionalidad				490
Más información:				
https://sede.sepe.gob.es/es/portaltrabaja/resources/pdf/fichasCertificados/IMSV0108_ficha.pdf				

Tabla 52. Montaje y postproducción de audiovisuales

Código	MONTAJE Y POSTPRODUCCIÓN DE AUDIOVISUALES		Nivel	Normativa
IMSV0109			3	RD 725/2011, de 20 de mayo
Familia profesional	Imagen y sonido	Área profesional	Producción audiovisual	
Competencia general				
Planificar y coordinar los procesos completos de montaje y postproducción de cine, vídeo y televisión, controlando el estado y disponibilidad de los equipos y materiales, realizando el montaje e integrando herramientas de postproducción, según las indicaciones del director o realizador, aportando criterios propios.				
Unidades de competencia				
UC0947_3 Planificar el proceso de montaje y postproducción de un producto audiovisual.				
UC0948_3 Preparar los materiales y efectos necesarios para el montaje y postproducción.				
UC0949_3 Realizar el montaje integrando herramientas de postproducción y materiales de procedencia diversa.				
UC0919_3 Coordinar los procesos finales de montaje y postproducción hasta generar el producto audiovisual final.				
Ocupaciones o puestos de trabajo relacionados				
3831.1055 Montadores de vídeo				
3831.1046 Montadores de películas en rodaje				
3831.1019 Editores-montadores de imagen				
Montador de imagen				
Montador de cine				
Ayudante técnico montador				
Ayudante de montaje				
Editor montador de vídeo				
Operador de postproducción				
Operador de edición				
Módulos formativos				Horas
1. UC0919_3: coordinar los procesos finales de montaje y postproducción hasta generar el producto audiovisual final				80
1.1. MF0919_3: procesos finales del montaje y la postproducción				80
2. UC0947_3: Planificar el proceso de montaje y postproducción de un producto audiovisual				110
2.1. MF0947_3: Planificación del montaje y la postproducción				110
2.1.1. UF0811: Recursos necesarios para el montaje y la postproducción				80
2.1.2. UF0812: Diseño del plan de trabajo del montaje y la postproducción				30
3. UC0948_3: Preparar los materiales y efectos necesarios para el montaje y postproducción				130
3.1. MF0948_3: Preparación del montaje y la postproducción				130
3.1.1. UF0813: Organización de los materiales necesarios para el montaje y postproducción				80
3.1.2. UF0814: Preparación de los efectos de imagen, grafismo y rotulación				50
4. UC0949_3: Realizar el montaje integrando herramientas de postproducción y materiales de procedencia diversa				110
4.1. MF0949_3: Operaciones del montaje y la postproducción				110
4.1.1. UF0815: Realización del montaje y la postproducción				80
4.1.2. UF0816: Valoración de resultados y gestión de materiales del montaje y la postproducción				30
MP0166: Montaje y postproducción de audiovisuales				80
Duración horas totales certificado de profesionalidad:				510
Más información:				
https://sede.sepe.gob.es/es/portaltrabajo/resources/pdf/fichasCertificados/IMSV0109_ficha.pdf				

Tabla 53. Asistencia a la producción en televisión

Código	ASISTENCIA A LA PRODUCCIÓN EN TELEVISIÓN		Nivel	Normativa
IMSV0208			3	RD 1374/2009, de 28 de agosto
Familia profesional	Imagen y sonido	Área profesional	Producción audiovisual	
Competencia general				
Planificar, organizar, supervisar y gestionar los recursos económicos, materiales, técnicos y humanos para la producción televisiva, asegurando el cumplimiento de los planes u objetivos de la producción en el tiempo y las condiciones de coste y calidad establecidas.				
Unidades de competencia				
UC0207_3 Organizar la producción de proyectos de televisión.				
UC0208_3 Gestionar los recursos de producción en televisión.				
UC0209_3 Controlar y verificar los procesos de trabajo del producto televisivo				
Ocupaciones o puestos de trabajo relacionados				
Ayudante de producción de informativos				
Ayudante de producción de programas musicales				
Ayudante de producción de programas de ficción				
Ayudante de producción de programas documentales				
Ayudante de producción de programas de entretenimiento				
Módulos formativos				Horas
1. UC0207_3: Organizar la producción de proyectos de televisión				180
1.1. MF0207_3: Producción de proyectos de televisión				180
1.1.1. UF0365: Determinación de los recursos para la producción de proyectos televisivos				80
1.1.2. UF0366: Elaboración del plan de trabajo para la producción de proyectos televisivos				60
1.1.3. UF0367: Elaboración de presupuestos para proyectos televisivos				40
2. UC0208_3: Gestionar los recursos de producción en televisión				130
2.1. MF0208_3: Gestión de los recursos de producción en televisión				130
2.1.1. UF0359: Gestión de los recursos humanos para la producción audiovisual				30
2.1.2. UF0368: Gestión de recursos técnicos y materiales para la producción en televisión				70
2.1.3. UF0369: Gestión de los recursos económicos para la producción en televisión				30
3. UC0209_3: Controlar y verificar los procesos de trabajo del producto televisivo				120
3.1. MF0209_3: Control de los procesos de trabajo del producto televisivo				120
3.1.1. UF0363: Control de la normativa asociada a la producción audiovisual				40
3.1.2. UF0370: Seguimiento del plan de trabajo en la producción televisiva				40
3.1.3. UF0371: Promoción y explotación comercial de los programas de televisión				40
MP0082: Asistencia a la producción en televisión				80
Duración horas totales certificado de profesionalidad:				510
Más información:				
https://sede.sepe.gob.es/es/portaltrabaja/resources/pdf/fichasCertificados/IMSV0208_ficha.pdf				

Tabla 54. Desarrollo de productos multimedia interactivos

Código	DESARROLLO DE PRODUCTOS MULTIMEDIA INTERACTIVOS		Nivel	Normativa
IMSV0209			3	RD 725/2011, de 20 de mayo
Familia profesional	Imagen y sonido	Área profesional	Producción audiovisual	
Competencia general				
Desarrollar productos audiovisuales multimedia interactivos colaborando en su planificación e integrando todos los elementos y fuentes que intervienen en su creación, teniendo en cuenta sus relaciones, dependencias y criterios de interactividad, a partir de parámetros previamente establecidos, aportando criterios propios.				
Unidades de competencia				
UC0943_3 Definir proyectos audiovisuales multimedia interactivos UC0944_3 Generar y adaptar los contenidos audiovisuales multimedia propios y externos UC0945_3 Integrar los elementos y las fuentes mediante herramientas de autor y de edición UC0946_3 Realizar los procesos de evaluación del prototipo, control de calidad y documentación del producto audiovisual multimedia interactivo.				
Ocupaciones o puestos de trabajo relacionados				
Integrador multimedia audiovisual. Desarrollador de productos audiovisuales multimedia. Grafista digital. Editor de contenidos audiovisuales multimedia interactivos y no interactivos. Desarrollador de aplicaciones multimedia. Ayudante de realización en multimedia. Técnico en sistemas multimedia.				
Módulos formativos				Horas
1. UC0943_3: Definir proyectos audiovisuales multimedia interactivos.				80
1.1. MF0943_3: Proyectos audiovisuales multimedia interactivos				80
2. UC0944_3: Generar y adaptar los contenidos audiovisuales multimedia propios y externos.				160
2.1. MF0944_3: Generación y adaptación de los contenidos audiovisuales multimedia				160
2.1.1. UF1245: Recursos narrativos y técnicos para el desarrollo de productos audiovisuales multimedia				80
2.1.2. UF1246: Tratamiento y edición de fuentes para productos audiovisuales multimedia				80
3. UC0945_3: Integrar los elementos y las fuentes mediante herramientas de autor y de edición.				140
3.1. MF0945_3: Integración de elementos y fuentes mediante herramientas de autor y de edición				140
3.1.1. UF1247: Composición de pantallas y animación de fuentes para proyectos audiovisuales multimedia				40
3.1.2. UF1248: Generación de elementos interactivos en proyectos audiovisuales multimedia				50
3.1.3. UF1249: Programación del proyecto audiovisual multimedia				50
4. UC0946_3: Realizar los procesos de evaluación del prototipo, control de calidad y documentación del producto audiovisual multimedia interactivo.				80
4.1. MF0946_3: Evaluación del prototipo, control de calidad y documentación del producto audiovisual multimedia				80
MP0262: Desarrollo de productos audiovisuales multimedia interactivos				80
Duración horas totales certificado de profesionalidad:				540
Más información:				
https://sede.sepe.gob.es/es/portalttrabaja/resources/pdf/fichasCertificados/IMSV0209_ficha.pdf				

Tabla 55. Cámara de cine, Vídeo y Televisión

Código	CÁMARA DE CINE, VIDEO Y TELEVISIÓN		Nivel	Normativa
IMSV0308			3	RD 725/2011, de 20 de mayo
Familia profesional	Imagen y sonido	Área profesional	Producción audiovisual	
Competencia general				
Captar y registrar imágenes y sonidos en todo tipo de producciones audiovisuales, manejando la cámara, registrando el sonido en producciones ENG, y colaborando en la planificación del proceso y en la iluminación, atendiendo a la consecución de la máxima calidad técnica, artística y estética de las tomas según las indicaciones de dirección de fotografía y/o dirección/realización, aportando criterios propios				
Unidades de competencia				
UC0939_3 Colaborar en el desarrollo del plan de captación y registro de proyectos audiovisuales				
UC0940_3 Verificar la adecuación técnica y la operatividad de los recursos de captación y registro				
UC0941_3 Colaborar en el diseño y ejecución de la iluminación de producciones audiovisuales				
UC0942_3 Obtener imágenes según los criterios técnicos, artísticos y comunicativos del proyecto audiovisual				
Ocupaciones o puestos de trabajo relacionados				
3832.1030 Operadores de cabina de proyecciones cinematográficas				
3831.1073 Operadores de cámara (Cine, televisión y/o vídeo).				
Operador de cámara de cine				
Operador de cámara de vídeo				
Operador de cámara de televisión				
3831.1028 Foquistas de rodaje de películas				
Foquista				
Ayudante de cámara de cine				
Cámara de ENG (Electronics News Gathering)				
Cámara especializado				
Ayudante de iluminación				
Módulos formativos				Horas
1. UC0939_3: Colaborar en el desarrollo del plan de captación y registro de proyectos audiovisuales				120
1.1. MF0939_3: Desarrollo del plan de captación y registro de cámara				120
1.1.1. UF0659: Valoración y determinación de los recursos necesarios para la captación y registro de cámara				80
1.1.2. UF0660: Planificación de la captación y registro de cámara				40
2. UC0940_3: Verificar la adecuación técnica y la operatividad de los recursos de captación y registro				80
2.1. MF0940_3: Medios técnicos de cámara				80
3. UC0941_3: Colaborar en el diseño y ejecución de la iluminación de producciones audiovisuales				150
3.1. MF0941_3: Iluminación para producciones audiovisuales				150
3.1.1. UF0661: Recursos de iluminación para proyectos audiovisuales				50
3.1.2. UF0662: Diseño de proyectos de iluminación audiovisual				60
3.1.3. UF0663: Control de la iluminación durante el registro de imágenes en proyectos audiovisuales				40
4. UC0942_3: Obtener imágenes según los criterios técnicos, artísticos y comunicativos del proyecto audiovisual				160
4.1. MF0942_3: Captación de imagen audiovisual				160
4.1.1. UF0664: Operaciones con cámara para la captación en cine y vídeo				60
4.1.2. UF0665: Captación para televisión con equipos ligeros				60
4.1.3. UF0666: Prevención de riesgos laborales en la captación de cámara				40
MP0137: Cámara de cine, vídeo y televisión				120
Duración horas totales certificado de profesionalidad:				630
Más información:				
https://sede.sepe.gob.es/es/portalttrabajo/resources/pdf/fichasCertificados/IMSV0308_ficha.pdf				

Tabla 56. Asistencia a la dirección cinematográfica y de obras audiovisuales

Código	ASISTENCIA A LA DIRECCIÓN CINEMATOGRAFICA Y DE OBRAS AUDIOVISUALES		Nivel	Normativa
IMSV0408			3	RD 725/2011, de 20 de mayo
Familia profesional	Imagen y sonido	Área profesional	Producción audiovisual	
Competencia general				
Asistir a la planificación, organización y supervisión de la preparación y ejecución de proyectos cinematográficos u obra audiovisual desde el guion hasta el montaje y postproducción, determinando y coordinando los medios técnicos, artísticos, humanos y materiales necesarios para su consecución en el tiempo y con la calidad establecidos, ajustándose a los criterios técnicos, formales y artísticos marcados.				
Unidades de competencia				
UC0700_3 Determinar los recursos necesarios para el desarrollo del proyecto audiovisual.				
UC0701_3 Coordinar la disponibilidad y adecuación de los recursos humanos, técnicos y artísticos necesarios para el rodaje/grabación.				
UC0702_3 Organizar y controlar el rodaje/grabación y el proceso de postproducción.				
Ocupaciones o puestos de trabajo relacionados				
2934.1012 Ayudantes de dirección de cine				
Primer ayudante de Dirección en cine.				
Segundo ayudante de Dirección en cine				
Ayudante de realización en productos videográficos.				
Módulos formativos				Horas
1. UC0700_3: Determinar los recursos necesarios para el desarrollo del proyecto audiovisual				120
1.1. MF0700_3: Planificación del proyecto cinematográfico u obra audiovisual				120
1.1.1. UF0667: Proyecto cinematográfico o audiovisual				80
1.1.2. UF0668: Previsión de recursos escénicos y humanos				40
2. UC0701_3: Coordinar la disponibilidad y adecuación de los recursos humanos, técnicos y artísticos necesarios para el rodaje/grabación				120
2.1. MF0701_3: Elaboración del plan de rodaje y coordinación de los recursos para el rodaje/grabación				120
2.1.1. UF0669: Plan de rodaje y organización de recursos humanos				70
2.1.2. UF0670: Recursos técnicos y materiales necesarios para el rodaje/grabación				50
3. UC0702_3: Organizar y controlar el rodaje/grabación y el proceso de postproducción				120
3.1. MF0702_3: Organización y control del rodaje/grabación y del proceso de postproducción				120
3.1.1. UF0671: Organización y control del rodaje/grabación				70
3.1.2. UF0672: Organización y control del proceso de postproducción				50
MP0138: Asistencia a la dirección cinematográfica y de obras audiovisuales				80
Duración horas totales certificado de profesionalidad:				440
Más información:				
https://sede.sepe.gob.es/es/portalttrabaja/resources/pdf/fichasCertificados/IMSV0408_ficha.pdf				

4.3 La formación del capital humano del sector audiovisual en Asturias

Tal y como se ha comentado en el punto 3.3.3, prácticamente la totalidad de las personas empleadas en las empresas del sector cuenta con formación específica, ya sea universitaria o formación profesional.

Del mismo modo, la encuesta a las empresas del sector revela que los empresarios consideran que las titulaciones de formación profesional son las apropiadas para desempeñar la mayor parte de las ocupaciones en el sector (ver punto 3.3.4). Asimismo, deja ver que las empresas contratan preferentemente a personal que ha recibido formación específica del sector, y que hay un amplio

espacio de mejora en el conocimiento de la oferta formativa por parte de las empresas y de adecuación de esa oferta a las oportunidades de trabajo en el sector.

La necesidad de asegurar la adecuación de las especialidades formativas a las necesidades de las empresas es particularmente importante, lógicamente, en las ocupaciones en las que las empresas consideran que puede haber una mayor demanda, que, como se señaló anteriormente, serían algunas técnicas (operador de cámara, montaje, sonido), las de mayor responsabilidad o creatividad (dirección, realización) y las relacionadas con las nuevas tecnologías y el desarrollo de productos multimedia.

Gráfico 23. Alumnos de ciclos formativos de grado superior en Comunicación y Sonido

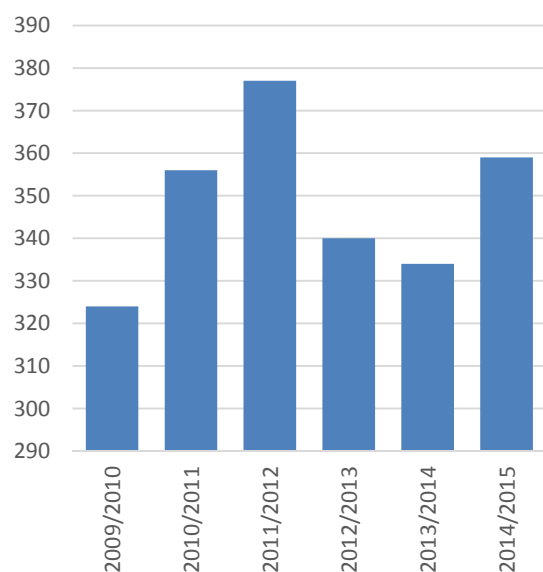
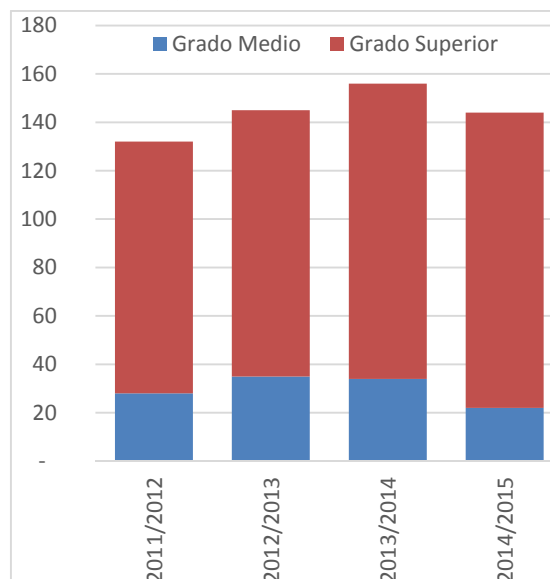


Gráfico 24. Alumnos titulados en formativos en Comunicación y Sonido



Si bien los estudios anteriores sobre las ocupaciones y las necesidades formativas reflejaban ciertas dificultades de las empresas para cubrir las necesidades de mano de obra, por lo general en la actualidad no se percibe una mayor dificultad, salvo para algunos perfiles nuevos relacionados con nuevas tendencias derivadas de la digitalización (aplicaciones web, transmedia, integración en plataformas interactivas, etc.) y para puestos que requieren mayor responsabilidad, en particular en materia de dirección y producción ejecutiva.

Dicho esto, los diagnósticos anteriores ya alertaban del riesgo de que la dimensión del sector no fuese suficiente para absorber a las personas que se graduaban en los centros de formación de la región. En aquellos momentos, con mayor actividad, las dificultades se concentraban en la falta de profesionales con las competencias necesarias, a veces como consecuencia de los requerimientos tecnológicos. Hoy, el empleo es un 30% inferior a los años pre-crisis y el alumnado en ciclos formativos de grado superior en la familia profesional de Comunicación y Sonido se ha situado a lo largo de los últimos años por encima de 320 alumnos, hay que entender que probablemente no existirá escasez de profesionales, y sí dificultades para emplearlos, ya sea por falta de actividad para que las empresas amplíen sus plantillas o porque se prefieren otras las condiciones de trabajo puedan no ser suficientemente atractivas, aunque también será necesario investigar si la formación que adquieren las personas que desean trabajar en el sector es adecuada a las necesidades y demandas de las empresas.

Al precisar cuáles son las necesidades concretas de recursos humanos, las empresas señalan diferentes tipos de ocupaciones y competencias que deben reunir las personas que las ocupen. Algunas de esas competencias son muy generales o se refieren a actitudes personales del personal respecto de las ocupaciones, como la necesidad de que sea un personal bien formado, o con conocimiento del trabajo en el sector (se entiende de las condiciones de trabajo en términos de

horarios, dedicación, etc.). Más allá de esas consideraciones generales, parece que hay ciertos perfiles y competencias particularmente demandados, principalmente:

- Ciertas ocupaciones técnicas como operadores de cámara y editores de video o montadores, que son los puestos de trabajo más frecuentes en las empresas del sector y son componentes clave en la producción audiovisual. Para estas ocupaciones se buscan especialmente perfiles polivalentes, capaces de capturar y editar material audiovisual, con un buen manejo de software avanzado de edición multimedia, y en el caso de operadores de cámara, las competencias en operación de sonido y la posibilidad de manejar nuevos sistemas de captura de imágenes, como los drones.
- Ocupaciones que puedan aportar creatividad y asunción de responsabilidades en las producciones audiovisuales (producción, guion, dirección) y, más en general, que refuercen las estructuras comerciales y de dirección de las empresas.

4.4 La oferta formativa en el sector audiovisual en Asturias

La formación reglada en el sector audiovisual está limitada a la formación profesional. Ya no se ofrece el título propio de Experto Universitario en Escritura y Producción de Programas para Televisión que expedía la Universidad de Oviedo, ni el Título Universitario den Medios de Comunicación que ofrecía ESNE (Escuela Universitaria de Diseño, Innovación y Tecnología), bajo la homologación de la Universidad privada Camilo José Cela.

No obstante, cabe mencionar que ESNE sí oferta un título propio de carrera universitaria en Animación, y mantiene el de Informática e Ingeniería del Videojuego.

Ha desaparecido el Centro de Imagen, Sonido e Informática (CIDISI) del IES de Noreña, por lo que los principales centros formativos son el CFP Comunicación, Imagen y Sonido de Langreo (CISLAN) y el IES Aramo en Oviedo.

En la convocatoria 2015-16 de formación para ocupados¹¹, se convocaron 9 acciones formativas en la familia profesional de Imagen y Sonido, relacionados con la utilización del programa de tratamiento de imágenes Photoshop, Creación y edición de vídeos y Desarrollo de productos audiovisuales multimedia interactivos (cursos impartidos en “Academia Lugones”).

4.4.1 CFP Comunicación, Imagen y Sonido de Langreo (CISLAN)

En la actualidad, la oferta de ciclos formativos en la familia profesional de Imagen y Sonido para el presente curso académico se concentra principalmente en el CFP Comunicación, Imagen y Sonido de Langreo (CISLAN), que ofrece los siguientes ciclos de Formación Profesional inicial:

Tabla 57. Oferta de ciclos formativos de FP inicial (CISLAN)

Ciclos de Grado Medio	▪ Técnico de Video Disc-Jockey y Sonido. (Implantado en el curso 2015-16, 1 grupo de 25 estudiantes) ▪ Técnico de Laboratorio de Imagen (Suprimido en el curso 2015-16)
Ciclos de Grado Superior	▪ Técnico Superior en Realización de Proyectos Audiovisuales y Espectáculos (50 plazas, repartidas en 2 grupos de 25 estudiantes) ▪ Técnico Superior en Iluminación, Captación y Tratamiento de Imagen (1 grupo de 25 estudiantes) ▪ Técnico Superior en Producción de Audiovisuales y Espectáculos (1 grupo de 25 estudiantes) ▪ Técnico Superior en Sonido para Audiovisuales y Espectáculos (1 grupo de 25 estudiantes)

Fuente: CISLAN

¹¹ <http://aplicaciones.serpasa.es/CURSOSPUBLICADOS/Home/VerProgramacion>

Desde su creación hace ya más de una década, en el 2006, El CISLAN se ha consolidado como el principal centro de formación en materia audiovisual en Asturias.

En esos últimos años, ha impartido una serie de cursos de Formación Profesional para el Empleo, con el fin de ofrecer Certificados de Profesionalidad, a saber¹²:

Tabla 58. Oferta FP para el Empleo (CISLAN)

Certificados de Profesionalidad	▪ Asistencia a la realización en televisión (12 plazas en 2017; 15 plazas en 2013 en el marco de la FP Ocupacional) ▪ Luminotecnia para el espectáculo en vivo (10 plazas en 2014; 12 plazas en 2016 y en 2017) ▪ Caracterización de Personajes (10 plazas en 2017) ▪ Animación musical y visual en vivo y en directo (10 plazas en 2014; 12 plazas en 2016) ▪ Producción fotográfica (12 plazas en 2016 y 2017; 15 plazas en 2013 en el marco de la FP Ocupacional) ▪ Operaciones de producción de laboratorio de imagen (12 plazas en 2016) ▪ Asistencia a la producción cinematográfica y de obras audiovisuales (12 plazas en 2016) ▪ Montaje y posproducción de audiovisuales (12 plazas en 2016) ▪ Asistencia a la producción en televisión (12 plazas en 2017) ▪ Desarrollo de productos audiovisuales multimedia interactivos (12 plazas en 2016) ▪ Cámara de cine, vídeo y televisión (12 plazas en 2017) ▪ Maquillaje para medios escénicos y producciones audiovisuales (10 plazas en 2016) ▪ Desarrollo de productos editoriales multimedia (10 plazas en 2014) ▪ Desarrollo de productos audiovisuales multimedia interactivos (25 plazas en 2013, FP Ocupacional) ▪ Técnico de sonido (15 plazas en 2013, FP Ocupacional) ▪ Programas de retoque digital y escaneado de imágenes (sin datos) ▪ Producción en laboratorio de imagen (sin datos) ▪ Asistencia a la dirección cinematográfica y de obras audiovisuales (sin datos)
---------------------------------	--

Fuente: CISLAN

EL CISLAN cuenta con una media de 30 profesores al año para sus aproximadamente 350 estudiantes en FP Inicial, y 15 profesores para sus 70 estudiantes (datos 2017) en FP para el Empleo (una media de 2-3 profesores por Certificado de Profesionalidad, y 12 estudiantes por grupo).

Como se puede observar, se ofertó principalmente formación para perfiles técnicos, entre los cuales cabría destacar unos cursos específicos en productos audiovisuales o editoriales multimedia en un par de ocasiones.

Asimismo, el CISLAN ha ofrecido una serie de cursos de FP continua para trabajadores, por lo general más orientados al aprovechamiento de los nuevos entornos y contenidos digitales:

¹² Durante el año 2015 no se concedieron subvenciones al CIFP CISLAN para ejecutar acciones de formación Profesional para el Empleo

Tabla 59. Oferta FP continua para trabajadores (CISLAN)

FP continua para trabajadores	• Fotografía e iluminación para controles de calidad I+D. (12 plazas) • Ajustes de sistemas de sonorización. (12 plazas) • Masterización de audio. (12 plazas) • Actualización de Photoshop. (12 plazas) • Lightroom. (12 plazas) • El dibujo en animación y técnicas de modelado 3D. (12 plazas) • Maquillaje para TV en HD. (10 plazas) • Alta definición con cámaras DSLR. (12 plazas) • Creación de catálogos interactivos para dispositivos móviles con InDesign. (20 plazas) • Publicación y comercialización de E-books. (20 plazas) • Desarrollo de campañas de marketing on-line. (Adwords y Analytics) (20 plazas) • Maquetación con Adobe Indesign para impresión Offset y Digital. (12 plazas)
-------------------------------	--

Fuente: CISLAN

Si bien se encuentra con problemas habituales a centros formativos públicos del sector (horarios para las prácticas, bolsa de interinos no adecuada a los requisitos, necesidad de actualizar las especialidades de forma más inmediata, etc.), cabe destacar que el CISLAN tiene cierta flexibilidad para poder trabajar “por proyectos” y en cooperación con otras instituciones. Esto le ha permitido por ejemplo desarrollar un emulador de mezcla de sonido en directo (EMUMIX), o promover el proyecto trabajafp.es, con el fin de poner en contacto a las empresas con el alumnado que ha cursado Formación Profesional.

Asimismo, el CISLAN dispone de unas instalaciones envidiables, con aulas DJ, teóricas, vídeo, un estudio de fotografía, un plató de TV, una sala de control TV, medios producción, etc., con equipos y tecnología aún vigentes.

Otra dificultad importante identificada por el CISLAN a la hora de promover cursos de formación a la carta bonificables en las cuotas de la Seguridad Social, teniendo en cuenta las características del sector y del empleo en Asturias, es que ni los empresarios ni los autónomos pueden optar a ellos.

Desde la perspectiva de la inserción laboral, los resultados relativos a la formación impartida en el CISLAN a junio de 2017 son mejores en términos porcentuales que los obtenidos en junio del año anterior: En cuanto a la media de los cursos de formación inicial, en los ciclos de grado superior hay un 43,14 % de inserción laboral, frente a un 35,5% que había en el último estudio realizado (el 40% trabaja en el sector audiovisual, frente al 19% que lo hacía en los datos 2016):

Tabla 60. Inserción laboral (CISLAN)

CFGS Imagen 2014 - 2016	- Han finalizado 15 alumnos/as (8 alumnos, 7 alumnas), de los cuales, 6 están trabajando (40 %, 4 alumnos y 2 alumnas). Cuatro en el sector (75 %/27% del total), de los cuales uno trabaja por cuenta propia. 5 alumnos/as (33 %, 3 alumnos y 2 alumnas) están estudiando. - Los 4 restantes bien ni estudian ni trabajan, o no han sido localizados.
CFGS Realización 2014- 2016	- Han finalizado 20 alumnos/as (15 alumnos, 5 alumnas), de los cuales 7 están trabajando (35 %, 6 alumnos y 1 alumna). Seis en el sector (85,71%/30% del total), de los cuales uno trabaja por cuenta propia. 6 alumnos/as (30%, 5 alumnos y 1 alumna) están estudiando. - Los 7 restantes bien ni estudian ni trabajan, o no han sido localizados.
CFGS Producción 2014 - 2016	- Han finalizado 7 alumnos/as (4 alumnos, 3 alumnas), de los cuales 5 están trabajando (71%, 2 alumnos y 3 alumnas). Dos en el sector (40%/29% del total). 1 alumna (14%) está estudiando 1 alumno (14%) ni trabaja ni estudia
CFGS Sonido 2014- 2016	- Han finalizado 17 alumnos/as (14 alumnos, 3 alumnas), de los cuales 9 (53%) están trabajando. Siete en una empresa del sector (53%/41% del total). 6 alumnos/as (35%, 3 alumnos y 3 alumnas) están estudiando 2 alumnos/as ni trabajan ni estudian
CFGM Laboratorio de Imagen 2014- 2016	- Han finalizado 15 alumnos/as (7 alumnos, 8 alumnas), de los cuales 5 (33%, 1 alumno y 4 alumnas) están trabajando. Ninguno en el sector. 7 alumnos/as (47%, 4 alumnos y 3 alumnas) están estudiando. 5 alumnos/as (33%) ni trabajan ni estudian

Fuente: Elaboración propia sobre datos aportados por CISLAN

Nuevamente, la capacidad de absorción de esos nuevos trabajadores por parte de las empresas es relativamente limitada, ya que, de acuerdo con esos datos, tan sólo el 26% de los alumnos estaba trabajando en el sector:

Tabla 61. Inserción laboral en el sector (CISLAN)

	Total finalizados	Trabajando en el sector
CFGS Imagen 2014 - 2016	15	4
CFGS Realización 2014- 2016	20	6
CFGS Producción 2014 - 2016	7	2
CFGS Sonido 2014-2016	17	7
CFGM Laboratorio de Imagen 2014- 2016	15	0
Totales	74	19
		26%

Fuente: Elaboración propia sobre datos aportados por CISLAN

Desde la perspectiva de género, si bien no se mantiene necesariamente una misma tónica en cada curso, se observa que los cursos de Imagen, Producción y Laboratorio presentan cierta paridad, mientras que los cursos de Realización o Sonido tienen una participación mayoritaria de alumnos varones (66,67 % y 78,6%, respectivamente).

4.4.2 IES Aramo

El IES Aramo imparte el Ciclo Formativo de Grado Superior de Iluminación, Captación y Tratamiento de la Imagen, con 120 plazas en 4 grupos de 30 plazas cada uno. Para la impartición de este grado el IES Aramo cuenta con 7 profesores (5 técnicos y dos profesores de secundaria), además de una profesora de Formación y Orientación Laboral.

La mayoría del alumnado procede del Principado de Asturias, pero el ciclo también cuenta con estudiantes de Castilla y León (especialmente de Zamora y de León), así como de Cantabria. Desde

la perspectiva de género, si bien no se mantiene una tónica estricta en cada curso, este ciclo formativo parece mostrar cierta paridad.

Desde hace un par de años, trata de combinar procesos de enseñanza y aprendizaje en un centro de trabajo y en el centro de formación (FP Dual), pero con escasa participación aún (+/- un 10% del alumnado). Las empresas están ligadas tanto a la administración regional (RTPA, Laboral), como al sector privado (Vinx, Asturmedia o GAM). Una de las dificultades mencionadas de cara a mayor participación de alumnos y empresas en la modalidad de FP Dual sería el no-reembolso de costes de desplazamiento (dificultad para el alumnado) y las restricciones en cuanto a horarios para realizar las prácticas (dificultad sobre todo para motivar las empresas), poniendo la administración educativa impedimentos para trabajar en fines de semana.

En cuanto a la inserción laboral de los alumnos, los últimos datos disponibles corresponden al informe anual remitido al Servicio de Formación Profesional y Enseñanzas Profesionales para el curso el curso 2015/16. En aquel año, los títulos a los que se realizó un seguimiento eran los siguientes, y con los siguientes resultados:

- CFGM Laboratorio de Imagen (CIS 21 - LOGSE): 36,8% se encontraba trabajando por cuenta ajena; y tan sólo 15,8% en el sector de la imagen fotográfica o audiovisual (un 5,3% en la empresa donde realizó su Formación en Centros de Trabajo-FCT, y el 10,5% en otras empresas del sector);
- CFGS de Imagen (CIS 31 - LOGSE); 25% se encontraba trabajando por cuenta ajena; todos en el sector de la imagen fotográfica o audiovisual y/o en la misma empresa donde realizaron su FCT; el resto se encontraba estudiando un Grado Universitario (50%) o en búsqueda de empleo (25%)
- CFGS de Iluminación, Captación y Tratamiento de la Imagen (IMS - LOE): 5% se encontraba trabajando por cuenta ajena, ninguno en el sector. La mayoría estaba cursando otro tipo de formación o estudios (50%) o en búsqueda de empleo (45%).

4.4.3 El papel de las asociaciones y de la iniciativa privada

Como complemento a la oferta de los mencionados centros formativos, y a las convocatorias de formación para ocupados, las empresas del sector, bien por iniciativa propia o a través de sus asociaciones, suelen organizar cursos de corta duración, talleres y jornadas.

Desde la perspectiva de la iniciativa privada, cabe destacar en particular el llamado “Centro de Enseñanza y Producción Audiovisual de Olloniego (CEPA), promovido por el Ayuntamiento de Oviedo y gestionado por el grupo Zebra (a través de su empresa Proima Zebrastur en Asturias). El CEPA ofrece puntualmente cursos de formación en torno a diferentes ámbitos relacionados con el mundo de la televisión (Presentación de directos, Maquillaje, Peluquería de plató, redes sociales, escritura e interpretación de monólogos, etc.), por lo general de una duración de entre 10 y 40 horas, así como algunos talleres o “Masterclasses” gratuitos (p.ej. de caracterización o de maquillaje para HD con aerógrafo).

Se trata de cursos sin homologaciones o créditos oficiales, pero que pueden responder a demandas puntuales del sector, y cuentan con la ventaja de poder realizarse en unas instalaciones y con unos medios técnicos muy adaptados a las necesidades (p.ej. platós y salas reales utilizados a diario para la grabación de programas).

Desde la perspectiva de las asociaciones, la formación está mencionada como una de sus prioridades en sus diferentes documentos estratégicos¹³, si bien falta aún cierta definición en los posibles contenidos de futuras acciones formativas.

AEPEA se refiere explícitamente a la necesidad de seguir profundizando en el ámbito educacional, y por los retos y posibles escenarios de futuro identificados por esta asociación, parece claro que las

¹³ AEPA: Retos de la Industria Audiovisual Asturiana / ACICCA: Programa Estratégico-Hoja de Ruta

actividades formativas tendrían que girar en torno al desarrollo de las TIC, de la I+D+i aplicada a la formación, a la cooperación intersectorial en aspectos creativos y a mejorar la capacidad de trabajar en el marco de coproducciones, en particular de cara a afrontar el reto de la internacionalización.

En este marco, en los últimos años, AEPA ha organizado diferentes talleres y acciones puntuales, en particular a través del proyecto RAYO (con el apoyo de ASTUREX y del CEEI) y del FORO ASTURMEX (con el apoyo de ASTUREX y del Festival de Cine de Gijón).

El proyecto RAYO tuvo por objetivo fomentar que las empresas del sector den un salto cualitativo a través de encuentros B2B, formación especializada y acuerdos transversales con otras entidades para optimizar infraestructuras y recursos, atraer talento y crear nuevos formatos audiovisuales así como para la elaboración de proyectos piloto y la difusión y acceso a los mercados internacionales. Pretendía contribuir al crecimiento y a la consolidación del sector audiovisual asturiano y la industria creativa mediante la excelencia, la innovación y la internacionalización. En este marco, se organizaron 4 talleres en mayo de 2016: “Producción Transmedia e Interactiva”; “Planificación económico-financiera”; “Acceso a la financiación”; y de hibridación de sectores (taller “Maridajes Exquisitos”).

Por su parte, debido a su recién creación, ACICCA no ha organizado aún acciones formativas, si bien su hoja de ruta de cara a los próximos años tiene muy en cuenta la formación para el empleo, en particular a través de la participación del sector en el diseño de itinerarios formativos de los estudios y de su presencia en mesas de trabajo, así como con la idea de estudiar un plan de formación especializada para el sector audiovisual, la posibilidad de promover algún Master (p.ej. en interpretación audiovisual), y la promoción de convenios de prácticas.

Antes de su adhesión a ACICCA y con el apoyo de instituciones públicas (principalmente el IDEPA y el Ayuntamiento de Gijón y), el antiguo Clúster Audiovisual promovió a en septiembre de 2016 unas jornadas bajo la denominación de “Asturias Creative Pole”¹⁴, con la participación de diversos ponentes nacionales e internacionales.

En este caso, más que acciones formativas, se trataba de promover unos encuentros para intercambiar información, interrelacionarse, reflexionar y debatir sobre nuevas propuestas creativas y los nuevos modelos de financiación, promoción y comercialización. En este marco y a lo largo de dos días, se organizaron una serie de “Masterclasses”, paneles y talleres, nuevamente, en torno a temáticas como la internacionalización, la innovación o el Marketing.

Dicho esto, parece claro que las empresas y asociaciones del sector son conscientes de la necesidad de promover acciones formativas y de colaborar en la mejora de su capital humano en Asturias. Asimismo, tienen la capacidad de coordinar acciones de formación no reglada, pero principalmente a través de proyectos y acuerdos puntuales, en particular de cara a financiar dichas acciones.

¹⁴ <http://asturiascreative.com/>

5 Conclusiones y Recomendaciones

5.1 Matriz DAFO.

El resultado de los análisis realizados ofrece una visión bastante completa de la situación actual, de su evolución reciente, y de las principales tenencias y necesidades del sector a corto y medio plazo, en particular en materia de empleo. Podemos ahora intentar resumir algunas de esas fortalezas y debilidades, así como las oportunidades y amenazas a las que se enfrentan las empresas.

5.1.1 Debilidades

Sector pequeño y muy atomizado, compuesto fundamentalmente por empresas muy pequeñas.

- El sector está compuesto por un número reducido de empresas (118), en general muy pequeñas y con estructuras débiles.
- Sólo hay 8 empresas con 10 trabajadores o más. El número de empresas de más de 10 trabajadores ha experimentado una fuerte caída en los últimos años, mientras que aumentó el número de empresas sin asalariados.
- Casi la mitad de las empresas consultadas declaran una facturación inferior a 100.000 euros anuales.

... dependientes de un mercado regional reducido, que no reconoce el valor del sector

- El grueso de la actividad de las empresas se concentra en Asturias, y es muy dependiente de las compras públicas y de las ayudas y subvenciones.
- El mercado regional, y por consiguiente el mercado potencial de las producciones regionales, es pequeño.
- Fuerte dependencia de la demanda de la RTPA y de unos pocos proyectos de producción concretos que condicionan la continuidad y sostenibilidad de las empresas.
- La demanda pública se ha reducido como consecuencia de las restricciones presupuestarias.
- Falta de reconocimiento del valor económico y social de las industrias creativas en general, y de la industria audiovisual en particular.
- Ausencia de políticas integrales para impulsar el sector.
- Falta o debilidad de instrumentos de apoyo a la producción audiovisual y a la atracción de actividad audiovisual (producciones, rodajes...). Los diversos intentos de crear una *Film Commission* para atraer rodajes generaron expectativas que terminaron frustradas, por la falta de equipos humanos, medidas y ayudas financieras o fiscales.
- Dificultades de las empresas para consolidar su actividad a medio plazo, lo que les impide contar con estructuras estables y atraer, cultivar y mantener el talento.

... con dificultades para acceder a otros mercados que les permitan crecer

- Productos poco globales, difícilmente exportables a otros mercados.
- Dificultades para atraer financiación para proyectos audiovisuales complejos, lo que limita la producción de proyectos dado el riesgo que implican (inversión inicial fuerte, largo tiempo para recuperarla).
- Posición competitiva débil, nivel tecnológico y capacidad de innovación media y escasa capacidad de acceso a otros mercados.
- Empresas con escasa experiencia internacional y poco preparadas para la internacionalización de sus productos.
- Baja incorporación de las TICs y adaptación a la era digital para los productos audiovisuales tradicionales.
- La falta de proyección de las empresas a medio-largo plazo y su dependencia de proyectos locales las hace más vulnerables ante cambios en el entorno, sobre todo tecnológicos o estratégicos.

... lo que hace difícil retener y atraer talento

- Las empresas tienen una escasa capacidad de creación de empleo, en particular de empleo estable, a causa de su débil estructura y del reducido volumen del mercado.
- Plantillas no estables, con predominancia de contratación temporal para cada proyecto o encargo, con contratos por obra o servicio.
- La inestabilidad en la contratación y la falta de proyectos de cierto tamaño y duración hacen difícil retener el talento en la región, y provocan que emigre hacia mercados más dinámicos en busca de estabilidad y mejores condiciones y proyectos.
- La escasez de proyectos impide una elevada especialización de los técnicos.

5.1.2 Amenazas

Un sector en profundo cambio, tanto en oferta como en demanda

- Cambio tecnológico acelerado.
- Cambios en los hábitos de consumo de entretenimiento, que obligan a enfocarse a otros sectores.
- Nuevos modelos de negocio y nuevos canales de distribución de contenidos, principalmente digitales, que requieren nuevos productos y formatos, y competencias empresariales específicas.
- Convergencia entre sectores que permite la entrada de competidores procedentes de otros sectores.

... con grandes incertidumbres sobre las tendencias que pueden consolidarse

- La transición de analógico a digital permite mejoras y nuevos negocios, pero obliga a adquirir nuevas capacidades y competencias.
- El avance de la tecnología introduce alteraciones continuas en el sector.
- La aceleración del cambio tecnológico hace difícil adaptarse y mucho más pronosticar y anticiparse.

... y con serias distorsiones en los mercados

- Mercado nacional fragmentado (lenguas cooficiales, culturas locales y regionales, competencia de las empresas locales...) lo que dificulta la posibilidad de vender productos audiovisuales en otras comunidades.
- Acceso al mercado de ámbito nacional requiere grandes capacidades técnicas y financieras.
- Competencia regional muy intensa, como consecuencia del pequeño tamaño del mercado.
- Intrusismo y competencia desleal.
- Débil demanda, alta competencia e intrusismo presionan los precios a la baja, colocándolos por debajo de los umbrales de rentabilidad.

... que dificultan las estrategias empresariales e institucionales

- La baja rentabilidad de las empresas dificulta su crecimiento, su capacidad de incorporar talento y actualizar tecnología, y lastra sus posibilidades de acceder a otros mercados.
- La tecnología mejora las operaciones, pero existe riesgo de quedarse obsoleto rápidamente.
- Las empresas carecen de la especialización requerida para incorporarse a cadenas de valor más amplias que permitan acceder al mercado nacional e internacional, más complejos, en colaboración con otros operadores.
- Las limitaciones del mercado local les obligan a cubrir un rango de competencias muy amplio, y les impide especializarse.

... precarizan el empleo y las condiciones de trabajo en el sector

- Sector con una elevada rotación y con una creciente utilización de la contratación temporal y del empleo autónomo.
- La precariedad e irregularidad de las condiciones de trabajo obliga a adquirir competencias y capacidades empresariales ajenas a la propia actividad artística.
- La dimensión y actividad del sector no son suficientes para absorber a las personas que se gradúan en los centros de formación de la región.

... y dejan obsoletas las estructuras formativas, no adaptadas a las necesidades de generación, retención y atracción de talento

- La rápida evolución del sector provoca constantes desajustes entre los contenidos formativos y las necesidades de las empresas.
- La formación prevista en los certificados de profesionalidad está en gran medida obsoleta.
- Diferentes normativas dificultan o impiden a los centros de formación reglada adaptar su oferta formativa a la demanda, especialmente a través de cursos de corta duración.
- El sistema de formación profesional está diseñado como continuación de la formación obligatoria, y encuentra dificultades para atender nuevas necesidades y formar nuevos perfiles más complejos.
- Las especiales características del empleo en el sector (alta rotación, condiciones de trabajo...) dificulta a los trabajadores y desempleados del sector el acceso a ofertas formativas, ya sea a la formación continua (por carecer de empleo estable) o de formación para desempleados (por bajas y altas frecuentes).

5.1.3 Fortalezas

Un sector compuesto por empresas resistentes, con talento y capacidad de adaptación

- Se observa cierta consolidación del sector, con empresas con vocación de supervivencia y que han conseguido mantenerse a pesar de la crisis y de las reducciones presupuestarias.
- Lideradas e integradas por profesionales experimentados y apasionados, con interés por permanecer en el sector y buscar soluciones.
- Capacidad de producción con alta calidad y a un coste muy competitivo.
- Formación del personal razonablemente buena, con capacidad técnica y de adaptación de los equipos humanos a las necesidades de los clientes, y mucha polivalencia.
- El sector evoluciona hacia una mayor participación de la mujer.
- Las principales necesidades de recursos humanos se pueden cubrir con la mano de obra disponible.

... y con estructuras de apoyo con gran potencial y bien relacionadas con el sector

- Consolidación del CISLAN y capacidad del mismo de trabajar por proyectos.
- La existencia de una televisión autonómica, si bien genera cierta dependencia, continúa siendo vista como un elemento clave para impulsar el desarrollo del sector en el Principado.
- Existencia de asociaciones sectoriales capaces de impulsar actuaciones de formación y promoción.

5.1.4 Oportunidades

La demanda de servicios audiovisuales tiende a crecer, tanto por factores coyunturales como estructurales

- La mejora de la situación económica en España y en Europa ha acelerado la actividad en el sector, como revelan los datos de actividad (producciones audiovisuales) y empleo.
- Se prevé un incremento de la demanda de servicios profesionales de comunicación audiovisual.

- Progresivo aumento de la demanda de productos audiovisuales y digitales (aumento de los canales de televisión, distribución vía Internet...) y del consumo de dichos productos.
- Cambios en los principales consumidores de contenidos (televisores, exhibidores...) y en los hábitos de consumo de entretenimiento, con mayor peso del audiovisual.
- Nuevos servicios multiplataforma, interactivos y transmedia.
- Oportunidad de llegar a nuevas audiencias potenciales y de monetizar la distribución online.

... que las empresas más innovadoras pueden aprovechar para incrementar actividad

- Especialización. Las empresas con mayor especialización tienden a tener mayor facturación.
- Aprovechar mejor los cambios estructurales experimentados por el sector (transición al universo digital, avances tecnológicos, modificaciones reglamentarias y aparición de nuevos modelos empresariales).
- Las nuevas tecnologías permiten eliminar intermediarios en las cadenas de producción y distribución y llegar directamente a los mercados.
- Los avances tecnológicos abaratan los procesos de producción audiovisual.
- Mayor acceso para pequeños o independientes en áreas creativas o postproducción, e incluso a nuevos mercados como juegos o redes sociales.
- Tendencia creciente a la colaboración entre empresas tanto a nivel autonómico como nacional e internacional, para acometer proyectos conjuntamente.

... y generar empleo, adaptado a las características del sector

- Aumento del empleo autónomo y exigencia de mayor flexibilidad y polivalencia, así como de competencias transversales (digitales, tecnológicas y empresariales).
- Experiencia profesional altamente valorada en el sector, por lo que existe un amplio espacio de colaboración entre las empresas y los centros de formación, en particular de cara a ofrecer FP dual y formación práctica.

... sobre todo si se mejora el funcionamiento de los instrumentos de apoyo

- Mejora de la coordinación entre los principales agentes para aprovechar el carácter estratégico del sector, por el valor añadido que aporta y su potencial para la difusión cultural y la promoción turística.
- Posibilidad de incremento de la producción propia de la RTPA.
- Configuración de una *Film Commission* capaz de atraer actividad audiovisual a Asturias, con estructura y medios estables, y estrategias e instrumentos de apoyo (desgravaciones fiscales ligadas a rodajes, ayudas fiscales para atraer rodajes, campañas, subvenciones, etc.).
- Adaptación de los sistemas de formación a las necesidades y características de las empresas del sector: cursos a medida, de corta duración, complementarios a los certificados de profesionalidad, en colaboración con las empresas y sus asociaciones.

5.2 Conclusiones

5.2.1 En relación con las ocupaciones y el mercado de trabajo

Algunas de las conclusiones del estudio realizado en 2007 y de su actualización posterior en 2009 necesitan ser revisadas a la luz de los acontecimientos posteriores, principalmente de la crisis económica que afectó de manera singular a los recursos públicos y a la puesta en marcha de proyectos que generaban grandes expectativas entre las productoras asturianas, en particular la Radio y Televisión del Principado de Asturias y la creación de una *Film Commission*.

El sector audiovisual asturiano se caracteriza por la predominancia de microempresas y del auto-empleo. Se trata de un sector muy atomizado, y con una cierta dependencia de la televisión pública regional (TPA), así como de las ayudas y subvenciones públicas. La reducción de la inversión pública en producción audiovisual y, en general, de la demanda audiovisual y de la inversión en publicidad

como consecuencia de la crisis produjo un notable impacto sobre la actividad y el empleo en el sector.

El impacto se refleja en el descenso del número de empresas y en la caída del empleo. El número de empresas en el subsector de producción cinematográfica, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical comenzó a recuperarse, en particular en 2016, de modo que a comienzos de 2017 hay 5 empresas más que antes de la crisis. El subsector de actividades de programación y emisión de radio y televisión, en cambio, aún no ha recuperado el número de empresas anterior a la crisis, aunque parece estar en un momento de cierta estabilidad.

En todo caso y nuevamente, lo más característico de la evolución del tejido empresarial ha sido la fuerte disminución del número de empresas de mayor tamaño, y el mayor perfil de un sector formado por microempresas y profesionales autoempleados. No parece que las tendencias en este aspecto vayan a cambiar a corto y medio plazo, si bien la salida de la crisis y progresiva recuperación auguran cierta estabilidad y han insuflado un moderado optimismo entre las empresas del sector.

La destrucción de empleo en el sector parece haberse detenido a principios de 2016. En ese momento contaba con algo menos de 700 afiliados, un 30% menos que en enero de 2011, y ha comenzado a recuperarse, alcanzando casi 800 afiliados a lo largo de 2017, con crecimientos interanuales en torno al 20%, aunque aún lejos de las cifras anteriores a la crisis. El sector apunta pues a cierta recuperación del empleo y de la actividad, en particular en el subsector de actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical. No obstante, aunque los datos reflejan cierta consolidación del sector, su capacidad de creación de empleo es limitada, y las tendencias generales del sector indican que el mercado de trabajo en el sector audiovisual se orientará cada vez más hacia modelos flexibles (y, tal y como hemos reflejado en el estudio, en cierto modo precarios), en base a proyectos y sin vinculación permanente con las empresas.

Dado el reducido tamaño del mercado local y la falta de perspectivas claras de crecimiento de la demanda local, y teniendo en cuenta las amenazas a las que se enfrenta el sector y las posibles oportunidades que se abren (nuevos modelos de negocio, cambios de hábitos, aceleración del cambio tecnológico, coyuntura económica, etc.) las empresas probablemente necesitan más que nunca reforzar sus estructuras empresariales y comerciales para desarrollar productos y servicios que les permitan acceder a nuevos mercados. Si las empresas no son capaces de acceder a nuevos mercados, ya sean mercados geográficos o temáticos, o a canales de distribución diferenciados será difícil que consigan crecer y crear empleo.

El reducido tamaño de las empresas y la debilidad de sus estructuras son una de las principales barreras para acceder a nuevos mercados. Una gran parte de las empresas prácticamente solo cuentan como equipo estable con sus socios, que, mayoritariamente, son antes creadores que gestores empresariales, y han ido desarrollando progresivamente y frecuentemente de manera autodidacta sus capacidades gerenciales y comerciales. Estas capacidades son imprescindibles para gestionar hoy una empresa audiovisual, en la que la organización (para reducir costes y financiar) y la comercialización (para obtener ingresos) de la producción son claves para la viabilidad de las empresas, como en cualquier industria.

La cooperación entre empresas es otro de los instrumentos para superar las limitaciones de tamaño y acceder a otros mercados. A pesar de los esfuerzos de las asociaciones sectoriales y clústeres, el sector se caracteriza por la atomización y una escasa cultura de cooperación, tanto dentro de Asturias como hacia el exterior. La técnica de la coproducción, clásica en el sector, no es utilizada con demasiada frecuencia, a pesar de que podría ser un instrumento interesante, por ejemplo, para superar la fragmentación del mercado nacional o para acceder a mercados internacionales.

El apoyo público parece imprescindible para la recuperación y consolidación de la producción audiovisual en Asturias, fundamentalmente a través del incremento de la inversión en producción propia de la RTPA y de una mayor utilización de la producción audiovisual para la promoción

turística y la promoción y difusión cultural, por un lado, y de posibles esquemas de financiación o cofinanciación de producciones de mayor escala. El sector audiovisual asturiano necesita la ayuda, el acompañamiento y el apoyo de organismos e instituciones con competencias e interés en la materia, que entiendan que se trata de un sector con potencial de creación de valor añadido y empleo, y que puede contribuir al desarrollo de otros sectores, a retener y atraer talento, y a dar a conocer los atractivos turísticos y el patrimonio histórico y cultural de Asturias.

5.2.2 En relación con la formación

A diferencia de lo que señalaban los estudios anteriores sobre las ocupaciones y las necesidades formativas en el sector audiovisual, hoy, con carácter general, las empresas no perciben dificultades para cubrir necesidades de mano de obra, salvo en el caso de algunos perfiles nuevos relacionados con nuevas tecnologías o capacidades digitales o para puestos de mayor responsabilidad. La formación reglada del sector audiovisual no es abundante, pero parece que es suficiente para las necesidades de recursos humanos del sector en Asturias.

Con la oferta actual y el volumen de alumnado matriculado en ciclos formativos por encima de las 320 personas a lo largo de esos últimos años, no hay un déficit de oferta formativa ni de recursos humanos en el sector, sino, probablemente, dificultades para generar puestos de trabajo para que los graduados puedan incorporarse a la actividad profesional en empresas asturianas.

Tras la desaparición del CIDISI del IES de Noreña, la oferta actual de ciclos formativos de FP se limita a los ciclos que se imparten en el IES Aramo de Oviedo y en el CISLAN de Langreo. El CISLAN imparte las principales especialidades del sector, tanto los ciclos superiores para formar técnicos superiores (Realización de proyectos audiovisuales y espectáculos; Iluminación, captación y tratamiento de imagen; Producción de audiovisuales y espectáculos; Sonido para Audiovisuales y Sonido), como un ciclo de grado medio dirigido a formar técnicos de video, disc-jockey y sonido, y se ha consolidado como principal centro de formación en materia audiovisual en Asturias, con metodologías de aprendizaje basado en proyectos y una intensa relación con el sector.

La formación del CISLAN, unido al ciclo superior Iluminación, captación y tratamiento de imagen del IES Aramo, cubre un abanico bastante completo de habilidades tradicionales del sector, pero no incluyen algunos programas formativos de la familia profesional Imagen y Sonido más recientes, como el “Diseño de aplicaciones web e integración de productos audiovisuales multimedia interactivos en aplicaciones web” o el “Desarrollo de audiovisuales multimedia interactivos”. Esas nuevas habilidades se pueden adquirir a través de la oferta de FP para el empleo del CISLAN, que cuenta con un catálogo bastante amplio de cursos conducentes a la obtención de los Certificados de Profesionalidad (más de 18 cursos desde 2013, muy dependientes de las subvenciones concedidas para impartirlos). El CISLAN ha ofrecido también cursos de FP continua para trabajadores en activo, orientados al aprovechamiento de los nuevos entornos y contenidos digitales.

No obstante, por diversas razones relacionadas principalmente con la normativa a la que están sujetos los centros y las enseñanzas, el sistema de formación profesional inicial encuentra dificultades para atender nuevas necesidades y formar los perfiles más complejos que hoy demanda el sector. Por ejemplo, el sistema de acceso a la formación y las propias estructuras y contenidos de los ciclos formativos están diseñado principalmente para proporcionar formación profesional para jóvenes que terminan la educación obligatoria o el bachillerato, que carecen de formación previa relacionada, por ejemplo, con la comunicación, imprescindible para una adecuada inserción laboral.

Por eso, aunque las empresas del sector consideran que las titulaciones de formación profesional ofertadas en Asturias son apropiadas para desempeñar la mayor parte de las ocupaciones, y se muestran razonablemente satisfechas con la oferta existente, reclaman una mayor adecuación de las especialidades formativas a las necesidades reales del mercado. Efectivamente, la velocidad y profundidad de las transformaciones que ha sufrido y previsiblemente seguirá experimentando el

sector dificultan el ajuste de los contenidos las especialidades formativas, que están vinculadas a los certificados de profesionalidad.

Las empresas valoran especialmente la formación específica y, sobre todo, la experiencia laboral. La realización de prácticas laborales en empresas o centros de trabajo es fundamental para la incorporación de estudiantes al mundo laboral, tal y como se resaltaba ya en estudios anteriores. La aplicación de la FP Dual puede ofrecer resultados muy positivos en el sector. No obstante, su aplicación debe tener en cuenta las especiales características del trabajo en el sector, con tareas en jornadas y horarios no convencionales (rodajes en fines de semana, de madrugada...), que dificultan la realización de las prácticas laborales.

Las mayores disfunciones se producen en relación con la formación avanzada, dirigida a las personas en activo o a quienes quieren acceder al empleo, tanto por la inexistencia o el desconocimiento de la oferta como por las dificultades de los trabajadores para acceder a las oportunidades de formación que se ofrecen.

Hoy, el sector audiovisual busca perfiles complejos que combinen una sólida formación básica en comunicación con capacidades técnicas como las que proporcionan los ciclos formativos, o la posibilidad de completar (y/o acreditar) la formación adquirida a través de la experiencia profesional o de manera autodidacta, muy frecuente en el sector. Entre las principales materias identificadas destacan:

- Producción ejecutiva (incluida la capacidad de coproducción)
- Guionistas, sobre todo para generación de contenidos “exportables” fuera del mercado regional
- Comercialización e internacionalización de productos audiovisuales
- Técnicos digitales para el cine
- Técnicos, productores y guionistas, en la producción de productos y subproductos multiplataforma/multidifusión
- Realidad virtual, tecnologías 3D, fotografía panorámica y fotogrametría
- Conocimiento y aprovechamiento de los nuevos canales de difusión audiovisual
- Competencias transversales: idiomas

Estas necesidades formativas deberían ser cubiertas probablemente a través de cursos, jornadas y talleres de formación de corta duración (entre 10 y 40 horas), diseñados a medida. En algunos casos esos cursos podrían enmarcarse dentro de la formación prevista en los certificados de profesionalidad, pero esto no será lo normal, y por tanto encontrarán dificultades para ser financiadas a través de los programas de formación para el empleo. Con la nueva estructura de la formación profesional, la responsabilidad de la impartición de esta formación recae fundamentalmente en las propias empresas, también la de su financiación, ya sea con recursos propios o a través de los créditos de formación.

Sin embargo, esta nueva estructura dificulta la organización de acciones formativas por parte de las empresas del sector y el acceso de los profesionales a esos cursos. Así, muchos trabajadores son autónomos o profesionales que trabajan de manera intermitente con varias empresas, lo que, por un lado, dificulta su acceso a ofertas de formación para desempleados y, por otro, al no estar vinculados de manera estable con una empresa, tampoco pueden acceder a la oferta de formación continua. Además, el escaso tamaño de las empresas y la temporalidad de las contrataciones dificultan la generación de créditos de formación.

No obstante, las empresas son conscientes de esta situación y de que la formación dirigida a la adquisición determinadas competencias y capacidades muy especializadas, en particular aquellas relacionadas con las tecnologías más avanzadas, o para el manejo de nuevos programas de edición o nuevos equipos, difícilmente pueden ser impartidas por organismos públicos, y que deben asumir la formación continua de sus trabajadores y/o colaboradores. En este marco, empresas como Zebrastur, con su Centro de Enseñanza y Producción Audiovisual en Olloniego y las asociaciones

(ACICCA y AEPA) pueden jugar un papel importante tanto en la promoción como en la coordinación de ese tipo de actividades formativas complementarias.

5.3 Recomendaciones

Impulsar la producción y la programación audiovisual asturiana y la captación de rodajes

Conviene reiterar que el presente documento no pretende ser un plan estratégico del sector audiovisual en el Principado de Asturias y que por tanto atiende fundamentalmente a los aspectos relacionados con el empleo, la formación y las ocupaciones. No obstante, es evidente que la evolución del empleo en el sector y, en gran medida, de las ocupaciones y las necesidades de formación dependen a su vez de las tendencias generales del sector, tanto en lo que respecta al crecimiento de la ocupación como respecto de la evolución de los perfiles del capital humano.

Por ello, la primera de las recomendaciones que se pueden formular tiene que ver con la mejora de las condiciones del entorno regional en el que se mueve el sector. El sector audiovisual forma parte de ese gran sector de industrias culturales que ya son importantes creadoras de actividad económica y empleo en los países más desarrollados, y cuyo potencial para la creación de valor añadido y empleo en Asturias debería explotarse de manera más decidida. En el caso del sector audiovisual, su impulso depende en buena medida de mejorar las condiciones del entorno regional para que el sector encuentre un soporte sobre el que apoyar un crecimiento sostenible, diversificarse y generar más empleo y de mayor calidad. Para ello, es necesario establecer y mantener en el tiempo líneas y medidas claras de apoyo a la financiación, producción y distribución de proyectos, suficientemente dotadas:

- Incrementar los recursos para la producción audiovisual propia, especialmente los de la televisión autonómica. La RTPA es evidentemente el principal motor del sector audiovisual asturiano, cuyo impulso fue precisamente uno de los objetivos de su creación. Las restricciones presupuestarias del Principado han repercutido en la reducción de los recursos para producciones propias, lo que automáticamente se traslada hacia el sector.
- Dedicar una parte de los recursos a producción audiovisual con potencial de comercialización fuera del Principado. La mayor parte de la producción de la TPA está orientada exclusivamente a la demanda local, por lo que no pueden ser utilizadas como trampolín hacia nuevos mercados. La posibilidad de coproducciones con otras televisiones autonómicas o incluso con operadores internacionales podría ser interesante, con la posibilidad de acceder a financiación europea.
- Flexibilizar los contratos de producción para permitir la comercialización de productos audiovisuales con otros operadores.
- Facilitar el acceso de productoras regionales a fuentes de financiación y avales, utilizando las ayudas o avales regionales como base para acceder a financiación nacional y para atraer financiación privada. Este tipo de financiación o de avales es crítica para acceder a nuevos mercados y a fuentes de financiación fuera de la región (ayudas del Ministerio de Cultura a través de su Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales, Fondos Eurimages, Media o Ibermedia, líneas de créditos, contratos con otras televisiones autonómicas o nacionales, etc.), en particular en el marco de coproducciones y proyectos audiovisuales complejos y de mayor ambición, a los que de otra manera la mayor parte de las productoras regionales no podrían acceder por su tamaño y limitada capacidad financiera, que les impide ofrecer las garantías exigidas en contrapartida.
- Reforzar la *Film Commission* promovida por el Principado a través de Laboral Cinemateca, dotándola de recursos técnicos y económicos estables para atraer rodajes a Asturias e impulsar producciones y coproducciones audiovisuales tanto de ficción como de cine documental.
- Incrementar la producción audiovisual y la difusión de sus productos como instrumentos de promoción de la imagen, del turismo y de la cultura del Principado.

Mejorar las capacidades empresariales del sector

Algunas de las principales debilidades del sector audiovisual asturiano están relacionadas con la propia estructura de las empresas, de modo que la mejora del entorno podría ser insuficiente si las empresas carecen de las capacidades para aprovecharlo. De hecho, determinadas medidas, si no van acompañadas de una mejora de la capacidad de acceso a otros mercados pueden acentuar otra de las debilidades del sector, como es su excesiva dependencia de la inversión y las ayudas públicas. Las propias empresas reconocen las carencias formativas de empresarios y directivos y la debilidad de sus estructuras, lo que dificulta la puesta en marcha de iniciativas de mejora de la competitividad, en particular en materia de innovación e internacionalización.

La mejora de las capacidades empresariales del sector tiene que ver con:

- la capacidad de crear y comercializar productos audiovisuales para mercados más amplios, teniendo en cuenta el pequeño tamaño del mercado regional,
- la capacidad de cooperar y coproducir con otras empresas dentro y fuera de Asturias, para crear productos globales,
- la innovación en aspectos técnicos y tecnológicos para que puedan aprovechar los cambios estructurales experimentados por el sector (transición al universo digital, avances tecnológicos, nuevos productos multiplataforma, nuevos modelos empresariales, etc.),
- la diversificación y especialización del sector en general y el mayor aprovechamiento de la tecnología y de la economía digitales

Para ello, independientemente de las estrategias empresariales y de la actividad de las asociaciones del sector, la organización de acciones de información, sensibilización y formación y de programas formativos más amplios resulta oportuna, a través de los mecanismos de la formación continua, liderados por las propias asociaciones del sector o por empresas individuales. La necesidad de promover acciones formativas para técnicos, gerentes y directivos es ampliamente compartida tanto por las asociaciones sectoriales como por las propias empresas.

Dentro de este esfuerzo de mejora de las capacidades empresariales no debería soslayarse la necesidad de sensibilizar a las empresas sobre la importancia de la gestión del capital humano y del talento, de la necesidad de invertir en la mejora de las capacidades de las personas, que son el principal activo de las empresas, intentando, en la medida de lo posible, reducir la elevada rotación y precariedad del empleo en el sector. Es evidente que ello depende decisivamente de un incremento de la actividad y de la rentabilidad de las empresas, pero a su vez supone un factor clave para mejorar su capacidad competitiva y para llegar a otros mercados.

Adecuar los sistemas de formación a las características y necesidades del sector

Como sucede en muchos otros sectores, pero especialmente en aquellos en los que el avance de la tecnología tiene una mayor influencia, por cambios en los equipos, en los estándares y formatos, o en los procesos de producción y comercialización de productos, los recursos y programas de la formación reglada para el sector audiovisual tienen dificultades para acompañarse a los cambios en los mercados y por tanto a las necesidades de las empresas.

Como se ha explicado en el documento y se ha resaltado en sus conclusiones, la oferta de formación reglada cumple sobradamente las necesidades básicas de formación del capital humano para el sector. Existe incluso el riesgo de que el sector no sea capaz de generar las oportunidades de empleo inicial y de carrera profesional apropiadas para el capital humano formado en Asturias, con la consiguiente emigración del talento regional. Ello no es obstáculo para recomendar que intente mejorar la oferta de formación reglada y se intente maximizar su eficacia, adaptándola a las necesidades actuales del sector y, en la medida de lo posible, anticipándolas.

Una primera recomendación, que reconocemos puede ser de difícil cumplimiento por formar parte de competencias de la Administración General del Estado, es la revisión de los programas de los

certificados de profesionalidad del sector, publicados entre 2008 y 2013 y habida cuenta los plazos de elaboración y aprobación, responden a situaciones en parte superadas por el avance de la tecnología y la economía digital. En todo caso, debería reconocerse la dificultad de una normalización excesiva de la formación en sectores expuestos a una evolución tan rápida y optar por programas indicativos que fijen objetivos de aprendizaje y no programas o contenidos formativos.

La segunda recomendación es facilitar la posibilidad de apoyar acciones formativas no conducentes a la obtención de certificados de profesionalidad, más especializados. Evidentemente, esta posibilidad está condicionada por la preferencia dada en la financiación de formación conducente a certificados de profesionalidad. Esta rigidez establecida por la normativa perjudica la posibilidad de ofrecer la formación altamente especializada que requieren algunas empresas. En las conclusiones se identifican una serie de temas de interés, destacando el potencial de las asociaciones del sector como entidades promotoras y coordinadoras de cursos de corta duración:

- Producción ejecutiva (incluida la capacidad de coproducción)
- Guionistas, sobre todo para generación de contenidos “exportables” fuera del mercado regional
- Comercialización e internacionalización de productos audiovisuales
- Técnicos digitales para el cine
- Técnicos, productores y guionistas, en la producción de productos y subproductos multiplataforma/multidifusión
- Realidad virtual, tecnologías 3D, fotografía panorámica y fotogrametría
- Conocimiento y aprovechamiento de los nuevos canales de difusión audiovisual
- Competencias transversales: idiomas

Otra tercera recomendación está relacionada con la mejora de los sistemas que faciliten el tránsito hacia y la integración en la vida laboral de los estudiantes de los diferentes ciclos de formación profesional. La experiencia laboral es altamente valorada por las empresas y por tanto las prácticas laborales son fundamentales para facilitar la inserción. Sin embargo, la realización de prácticas en este sector se ve dificultada por las especiales características del trabajo en este sector, por lo que sería conveniente flexibilizar las condiciones para su realización y reforzar aún más la cooperación entre empresas y centros de estudios, aprovechando en particular las oportunidades que ofrece la FP dual.

6 Tablas y gráficos

6.1 Índice de tablas

Tabla 1.	Principales datos del sector audiovisual en Europa (2014)	5
Tabla 2.	Principales ratios del sector audiovisual en Europa (2014)	6
Tabla 3.	Evolución de los principales parámetros del sector audiovisual en Europa (2010-2014)	6
Tabla 4.	Número de empresas del sector audiovisual en España según estrato de asalariados	10
Tabla 5.	Evolución del número de empresas del sector audiovisual en España según estrato de asalariados	11
Tabla 6.	Distribución del número de empresas del sector audiovisual en España por Comunidades Autónomas	11
Tabla 7.	Magnitudes del sector audiovisual según comunidades autónomas (2015).....	12
Tabla 8.	Unidades locales por tamaño según comunidades autónomas (2017).....	13
Tabla 9.	Trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo en el sector audiovisual	14
Tabla 10.	Evolución de la actividad y el empleo del audiovisual durante la crisis (2008-2015).....	14
Tabla 11.	Resumen de situación y tendencias de la contratación laboral y las condiciones de trabajo en el sector audiovisual en España	15
Tabla 12.	Porcentaje de personal remunerado eventual y de personal no remunerado en el sector audiovisual	17
Tabla 13.	Contratación laboral en el sector audiovisual	17
Tabla 14.	Evolución del número de empresas del sector audiovisual según estrato de asalariados..	21
Tabla 15.	Empresas del sector según pertenencia a asociaciones y directorio IDEPA (2016).....	22
Tabla 16.	Afiliación, movimiento laboral y demandantes de empleo a 31 de diciembre de cada año	24
Tabla 17.	Demandantes parados por en el sector audiovisual por grupo ocupacional (% del total)..	25
Tabla 18.	Contratos por grupo ocupacional en el sector audiovisual	25
Tabla 19.	Contratos por duración y tipo de jornada	26
Tabla 20.	Modalidades de contratos por duración y tipo de jornada	27
Tabla 21.	Ocupaciones con mayor número de contratos en el sector audiovisual en el Principado de Asturias (2014-2016)	27
Tabla 22.	Ocupaciones más contratadas con carácter temporal por sexo	28
Tabla 23.	Ocupaciones más contratadas con carácter indefinido por sexo	28
Tabla 24.	Contratos por sexo y edad	29
Tabla 25.	Contratos indefinidos por sexo y edad	29
Tabla 26.	Contratación por nivel de estudios (% del total)	31
Tabla 27.	Duración de los contratos por nivel de estudios (% del total).....	31
Tabla 28.	Mapa de actividades de las empresas del sector audiovisual	32
Tabla 29.	Facturación y fecha de creación de las empresas audiovisuales	32
Tabla 30.	Rangos de facturación de las empresas según las actividades a las que se dedican	33
Tabla 31.	Valoración de la posición competitiva de las empresas del sector	34
Tabla 32.	Principales factores positivos que inciden sobre la evolución del sector, según rango de facturación de las empresas	34
Tabla 33.	Principales factores negativos que inciden sobre la evolución del sector, según rango de facturación de las empresas	35
Tabla 34.	Estructura de las plantillas según tipo de la relación laboral	37
Tabla 35.	Barreras para el acceso de la mujer a puestos de trabajo en el sector identificadas por las empresas	38
Tabla 36.	Estructura de las plantillas según nivel formativo	38
Tabla 37.	Puestos de trabajo que demanda el sector: volumen, urgencia y dificultad para atender la demanda (% de encuestados; hasta 100%, NS/NC).....	39

Tabla 38.	Factores de impulso de la demanda de recursos humanos. Valoración entre 1 (baja) y 5 (máxima)	39
Tabla 39.	Principales necesidades de recursos humanos de las empresas del sector	40
Tabla 40.	Nivel formativo necesario para desempeñar ocupaciones en sector (Nº o % de respuestas; hasta 24 o 100%, NS/NC)	41
Tabla 41.	Motivos de las dificultades para encontrar recursos humanos.....	43
Tabla 42.	Opiniones de las empresas encuestadas sobre las habilidades y cualificaciones que necesitan los trabajadores del sector y sobre la oferta formativa existente y deseable	44
Tabla 43.	Sistemas de reclutamiento de personal en el sector audiovisual. Valoración entre 1 (baja) y 5 (máxima)	45
Tabla 44.	Certificados de profesionalidad y programas formativos de la familia profesional Imagen y Sonido	46
Tabla 45.	Asistencia a la realización en televisión	48
Tabla 46.	Luminotecnia para el espectáculo en vivo.....	49
Tabla 47.	Animación musical y visual en vivo y en directo.....	50
Tabla 48.	Producción fotográfica	51
Tabla 49.	Producción en laboratorio de imagen	52
Tabla 50.	Diseño de aplicaciones Web e integración de productos audiovisuales Multimedia interactivos en Aplicaciones Web.....	53
Tabla 51.	Asistencia a la producción cinematográfica y de obras audiovisuales	54
Tabla 52.	Montaje y postproducción de audiovisuales	55
Tabla 53.	Asistencia a la producción en televisión	56
Tabla 54.	Desarrollo de productos multimedia interactivos	57
Tabla 55.	Cámara de cine, Vídeo y Televisión	58
Tabla 56.	Asistencia a la dirección cinematográfica y de obras audiovisuales.....	59
Tabla 57.	Oferta de ciclos formativos de FP inicial (CISLAN)	61
Tabla 58.	Oferta FP para el Empleo (CISLAN)	62
Tabla 59.	Oferta FP continua para trabajadores (CISLAN)	63
Tabla 60.	Inserción laboral (CISLAN)	64
Tabla 61.	Inserción laboral en el sector (CISLAN).....	64

6.2 Índice de gráficos

Gráfico 1.	Estructura del empleo en el sector audiovisual en la UE-28 por subsectores y sexos (2016)	7
Gráfico 2.	Empleo en el sector audiovisual en Estados miembros seleccionados en 2016 (miles de personas)	7
Gráfico 3.	Evolución del empleo en el sector audiovisual en la UE (miles de personas)	7
Gráfico 4.	Estructura por edades del empleo en el sector audiovisual en la UE-28	8
Gráfico 5.	Evolución de la composición del empleo por edades en el sector audiovisual en la UE (miles de personas).....	8
Gráfico 6.	Dimensión del sector audiovisual en España. Ocupación y aportación al valor añadido (valores absolutos y % del total nacional)	9
Gráfico 7.	Evolución del número de empresas y unidades locales del sector audiovisual en España .	10
Gráfico 8.	Evolución del % de afiliación al régimen de autónomos en el sector audiovisual.....	15
Gráfico 9.	Afiliación a la Seguridad Social según regímenes en el sector audiovisual (cifras de autónomos en eje derecho).....	16
Gráfico 10.	Evolución del número de empresas del sector audiovisual en Asturias.....	20
Gráfico 11.	Evolución de la afiliación a la Seguridad Social en el sector audiovisual 2011-2017	23
Gráfico 12.	Evolución del empleo autónomo en el sector de Información y comunicaciones	24

Gráfico 13. Evolución del paro registrado en el sector audiovisual (medias anuales)	24
Gráfico 14. Contratación por meses por sectores.....	30
Gráfico 15. Contratación por meses por tipos de contratos.....	30
Gráfico 16. Evolución de la contratación por sexos: Líneas, nº de contratos; áreas, porcentaje del total de contratos.....	30
Gráfico 17. Situación y perspectivas de evolución del sector	33
Gráfico 18. Existencia de barreras para el acceso de la mujer a puestos de trabajo en el sector	38
Gráfico 19. Oferta formativa y adecuación a las necesidades del sector.....	42
Gráfico 20. Nivel de adecuación de las especialidades formativas a las necesidades actuales y futuras del sector. % de respuestas (hasta 100% empresas que no responden a la pregunta)	42
Gráfico 21. Nivel de prioridad en la adecuación de las especialidades formativas a las necesidades actuales y futuras del sector. % de respuestas que consideran de prioridad alta cada especialidad.	43
Gráfico 22. Nivel de importancia de la experiencia profesional previa para incorporación de personal a la empresa	45
Gráfico 23. Alumnos de ciclos formativos de grado superior en Comunicación y Sonido	60
Gráfico 24. Alumnos titulados en formativos en Comunicación y Sonido	60

7 Bibliografía

ICF Consulting Services (2016) Análisis del mercado laboral del sector audiovisual de la Unión Europea, así como de sus cambiantes formatos de empleo y modalidades de trabajo

Creative Skills Europe (2016) Tendencias y competencias en los sectores europeos del audiovisual y de la actuación en vivo

PwC (2016) Empleos del futuro en el sector audiovisual. Fundación Atresmedia

Institute for Competitiveness (2016). AVMSD Refit or Reform? Audio Visual Media Services in the Digital Era

European Audiovisual Observatory (2015) The development of the European market for on-demand audiovisual services

8 ANEXO. Cuestionario para el estudio sobre el empleo y la formación en el sector audiovisual

Datos de la empresa

Nombre de la empresa:			
Concejo:		Año de creación:	
Rango de facturación:	☐ < 100.000 € ☐ Entre 100.000 y 500.000 € ☐ Entre 500.000 y 1 millón de € ☐ Entre 1 y 2 millones de € ☐ Más de 2 millones de €		

Datos sobre la plantilla: Tipología del empleo y niveles formativos

		Número de personas	
		Mujeres	Hombres
Tipo de vinculación	Empleo indefinido		
	Empleo temporal		
	Autónomos que colaboran habitualmente		
Nivel formativo	Titulados superiores		
	Ciclos formativos de FP		
	Educación secundaria		

Actividades según CNAE (pueden marcarse varios)

5912	Actividades de postproducción cinematográfica, de vídeo y de programas de televisión	
5914	Actividades de exhibición cinematográfica	
5915	Actividades de producción cinematográfica y de vídeo	
5916	Actividades de producciones de programas de televisión	
5917	Actividades de distribución cinematográfica y de vídeo	
5918	Actividades de distribución de programas de televisión	
5920	Actividades de grabación de sonido y edición musical	
6010	Actividades de radiodifusión	
6020	Actividades de programación y emisión de televisión	

Mercados: relevancia para la empresa, capacidad de acceso de la empresa y previsión de evolución

Relevancia del mercado	Asturias	Alta	Media	Baja
	Comunidades limítrofes (Galicia, Cantabria, Castilla y León)	Alta	Media	Baja
	Resto de España	Alta	Media	Baja
	Mercados internacionales	Alta	Media	Baja
Capacidad de acceso	Asturias	Alta	Media	Baja
	Comunidades limítrofes (Galicia, Cantabria, Castilla y León)	Alta	Media	Baja
	Resto de España	Alta	Media	Baja
	Mercados internacionales	Alta	Media	Baja
Previsión de evolución	Asturias	Buena	Regular	Mala
	Comunidades limítrofes (Galicia, Cantabria, Castilla y León)	Buena	Regular	Mala
	Resto de España	Buena	Regular	Mala
	Mercados internacionales	Buena	Regular	Mala

Situación del sector

Posición competitiva de las empresas del sector

	Alto	Medio	Bajo
Nivel tecnológico			
Formación del personal			
Capacidad de Innovación			

Capacidad comercial y de acceso a mercados			
--	--	--	--

Opinión sobre el sector (marque lo que considere más correcto)

		Buena	Regular	Mala
Ventas	Evolución reciente (2 últimos años)			
	Evolución a corto plazo (2017 – 18)			
	Perspectivas a medio plazo (5 años)			
Rentabilidad	Evolución reciente (2 últimos años)			
	Evolución a corto plazo (2017 – 18)			
	Perspectivas a medio plazo (5 años)			
Empleo	Evolución reciente (2 últimos años)			
	Evolución a corto plazo (2017 – 18)			
	Perspectivas a medio plazo (5 años)			

Principales factores que inciden sobre la evolución del sector (añada las que considere oportunas)

Valore del 1 al 5 (1 puntuación menor y 5 puntuación máxima)			
Positivos	Val	Negativos	Val

Necesidades de recursos humanos

Puestos de trabajo que demanda el sector

Puesto de trabajo	Volumen de demanda			Urgencia de la demanda			Dificultad para cubrir la demanda			Nivel formativo requerido*			
	Alta	Media	Baja	Alta	Media	Baja	Alta	Media	Baja	1	2	3	Exp

* Niveles formativos: 1. Sin requerimiento de estudios; 2. FP especializada; 3. Titulación universitaria; Exp. Necesidad de experiencia profesional previa (independientemente del nivel formativo)

Sistemas de reclutamiento de personal,

Valore del 1 al 5 (1 puntuación menor y 5 puntuación máxima)	1	2	3	4	5
Por conocimiento personal					
A través del Servicio Público de Empleo					
A través del personal de la empresa (familiares, conocidos,...)					
Por recomendación de otras empresas del sector					
A través de las asociaciones sectoriales					
Por contratos de aprendizaje o en prácticas					

Factores que motivan la necesidad de recursos humanos

Valore del 1 al 5 (1 puntuación menor y 5 puntuación máxima)	1	2	3	4	5
Por aumento de la actividad (mayores ventas)					
Por inicio de nuevos tipos de actividades					
Por necesidad de manejar nuevas tecnologías					
Para mejorar el nivel formativo de la empresa					
Por relevo generacional					

Motivos de las dificultades para encontrar recursos humanos:

Valore del 1 al 5 (1 puntuación menor y 5 puntuación máxima)	1	2	3	4	5
No hay suficientes candidatos					
Falta de formación de los candidatos					
Falta de experiencia previa de los candidatos					

Condiciones de trabajo					
Retribuciones					
Situación general del sector					

Igualdad de oportunidades

	Si	No
¿Existen barreras para el acceso de la mujer a puestos de trabajo en el sector? Por favor, detállelas.		
¿Las mujeres encuentran dificultades para desarrollar su carrera profesional en el sector? ¿Por qué razones		

Sistema formativo y certificados de profesionalidad

Conocimiento y valoración de la oferta formativa

	Si	No
¿Conoce la oferta formativa para el sector?		
¿Le parece que es suficiente?		
¿Las empresas del sector contratan preferentemente a personal que ha recibido formación específica para el sector?		
¿La formación que reciben los trabajadores es adecuada para desempeñar su puesto de trabajo?		
¿Se le proporcionó formación adicional en la empresa?		

Adecuación de las especialidades formativas a las necesidades del sector. De las siguientes especialidades formativas, indique por favor su grado de adecuación a las necesidades actuales y futuras del sector y su carácter prioritario

		Adecuación a las necesidades actuales y futuras			Prioridad	
		Alta	Media	Baja	Alta	Baja
Dirección, realización	Asistencia a la realización en televisión					
Espectáculos en vivo	Luminotecnia para el espectáculo en vivo					
	Animación musical y visual en vivo y en directo					
Producciones fotográficas	Producción fotográfica					
	Operaciones de producción de laboratorio de imagen					
	Producción en laboratorio de imagen					
Producción audiovisual	Diseño de aplicaciones web e integración de productos audiovisuales multimedia interactivos en aplicaciones web					
	Asistencia a la producción cinematográfica y de obras audiovisuales					
	Montaje y postproducción de audiovisuales					
	Asistencia a la producción en televisión					
	Desarrollo de productos audiovisuales multimedia interactivos					
	Cámara de cine, vídeo y televisión					
	Asistencia a la dirección cinematográfica y de obras audiovisuales					

¿Qué cualificaciones / formación requeriría el personal que se incorpore al sector?

Información complementaria

¿Cuáles son los factores clave, positivos y negativos, que afectan a la evolución del sector?

¿Cuáles son las principales necesidades de recursos humanos de las empresas del sector?

¿Qué habilidades y cualificaciones necesitan los trabajadores del sector? ¿Es suficiente la oferta formativa existente? ¿Qué formación sería importante tener disponible?