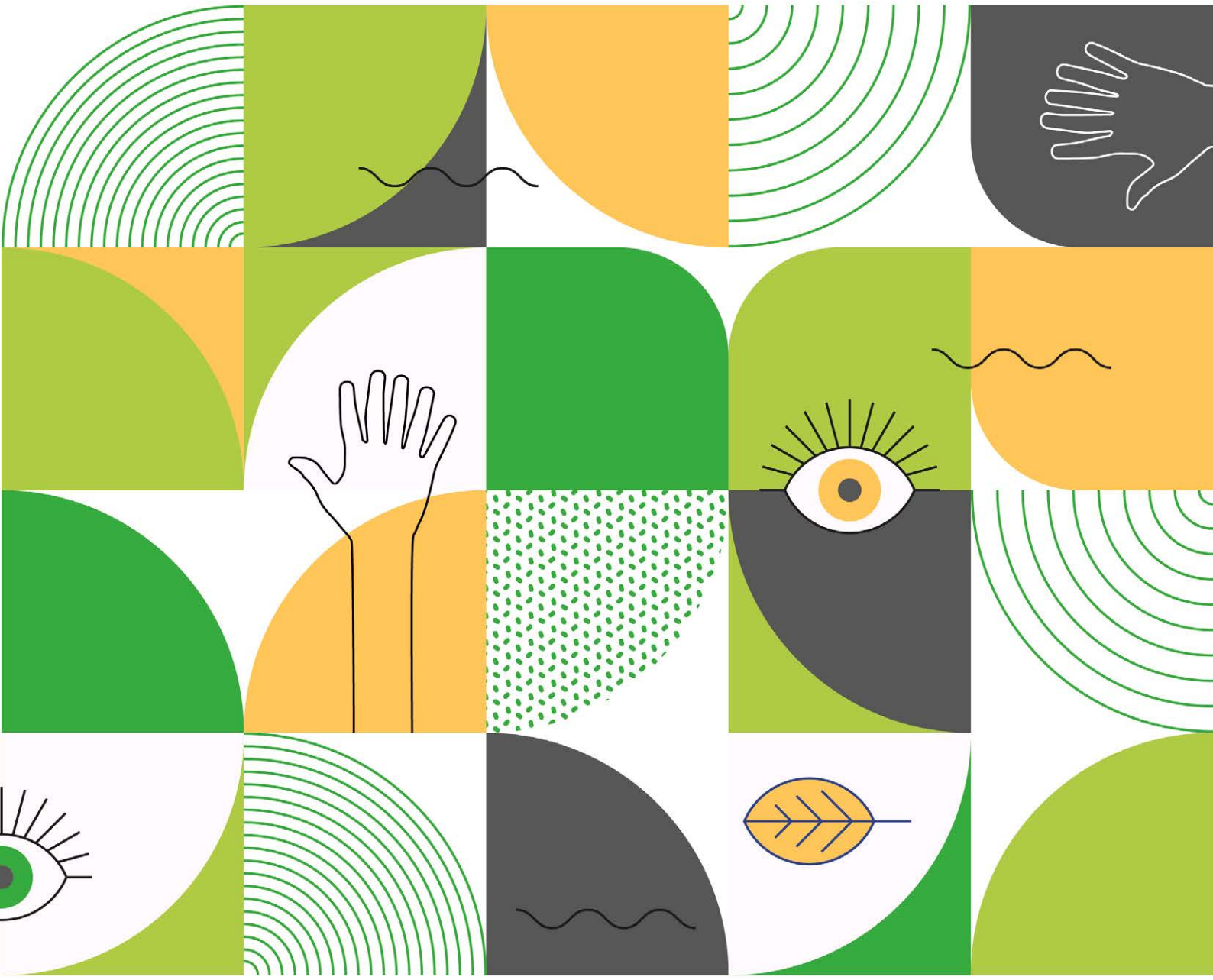
Estudio de las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo

en los sectores culturales y creativos de
la Comunidad de Madrid



Plena inclusión Madrid

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES Y AGENDA 2030

REAL PATRONATO SOBRE DISCAPACIDAD

Fundación ONCE

Oportunidades de empleo en los sectores culturales y creativos de la Comunidad de Madrid para personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

© Plena Inclusión Madrid
plenainclusionmadrid.org

© Culturalink Consultoría en Cultura y Comunicación.
www.culturalink.net

Edición: Abril 2022

Director del estudio:
Tony Ramos Murphy

Equipo técnico:
Pau Rausell Köster, Coordinador de investigación
Sendy Ghirardi
Jordi Sanjuán Belda
María Sendra Moreno
Chuan Li

Diseño y maquetación: Yesser S.A.

A través de esta iniciativa contribuimos a la Agenda 2030 y a sus objetivos 8,10,11 y 17.

Este estudio ha sido realizado en parte gracias al ***Premio Reina Letizia de Cultura Inclusiva de 2017*** *otorgado al programa* ***Más Cultura, Más Inclusión*** *que desarrolla Plena Inclusión Madrid.*

ESTUDIO DE LAS OPORTUNIDADES DE EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL O DEL DESARROLLO EN LOS SECTORES CULTURALES Y CREATIVOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID

Plena inclusión Madrid

Prólogo

El estudio sobre las oportunidades de empleo para personas con discapacidad intelectual o del desarrollo en los sectores culturales y creativos de la Comunidad de Madrid forma parte de la hoja de ruta emprendida por Plena Inclusión Madrid con el proyecto “Más Cultura, Más Inclusión” hace ahora ocho años, con la publicación del Manifiesto por una Cultura Inclusiva.

Dicho documento reflejaba la necesidad de abordar la participación cultural de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo desde tres ámbitos diferentes: consumo, creación y empleo, siendo este último uno de los campos más inaccesibles para el colectivo.

El estudio realizado por la consultora Culturalink para Plena Inclusión Madrid muestra que por cada punto adicional de crecimiento del PIB regional, el empleo cultural en la Comunidad de Madrid crece un 0,7. Con tasas de crecimiento previstas alrededor del 4% de media en los próximos tres años, esto implica que el empleo en los sectores culturales y creativos tendería a incrementarse cerca de un 2,8% anual.

No obstante, la realidad de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo indica que apenas 1,7 de cada 10 en edad de trabajar tienen un empleo y que son el colectivo con una de las mayores tasas de paro de la sociedad (22,2%, según el INE).

A la vista de estos datos, parece sensato comenzar a explorar nuevos yacimientos de empleo en el sector cultural y creativo, y analizar de manera detallada dónde pueden estar las oportunidades para las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y cuáles son los obstáculos a los que habremos de enfrentarnos para hacer que el acceso al mercado de trabajo en este sector sea viable. El estudio desarrolla un completo análisis de más de 400 perfiles profesionales en los que se analiza de manera detallada no solo cuáles son las competencias y/o destrezas que se necesitan para el adecuado desempeño del trabajo, sino también la tendencia de crecimiento de la ocupación en los próximos años. Por tanto, se trata de un análisis cuya validez va mucho más allá del colectivo de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, pero que nos permitirá detectar cuáles han de ser los apoyos, tanto personales como formativos, y las adaptaciones necesarias para el colectivo.

Este minucioso trabajo, que se complementa con una aplicación web, invita al optimismo a tenor de los datos, pero, sobre todo, es una llamada de atención a la Administración Pública, al tejido empresarial y social, pues la mera existencia de nichos de empleo a la que parece apuntar la tendencia del mercado, no garantiza por sí misma que esta se convierta en una oportunidad real de futuro laboral para las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

Por eso, para Plena Inclusión Madrid este estudio es únicamente un punto de partida desde el cual diseñar formaciones adecuadas y reconocidas oficialmente por la Administración que den la posibilidad a las personas con discapacidad de potenciar al máximo las competencias precisas y desarrollar las habilidades necesarias para acceder a un mercado laboral emergente.

Además, es imprescindible establecer una estrecha colaboración con el tejido empresarial para individualizar la relación laboral entre potenciales empleados y empleadores de manera que se satisfagan las necesidades de ambos, creando entornos accesibles para todas las personas y aplicando la metodología del Empleo con Apoyo.

Convencidos de que solo desde la cooperación público privada es posible avanzar en la construcción de una sociedad más justa, con oportunidades reales para todas las personas, Plena Inclusión Madrid pone este exhaustivo estudio sobre el ámbito cultural a disposición de todos los agentes que intervienen en el mismo para que, más allá del importante valor de los datos y clasificaciones competenciales, estos se conviertan en un instrumento al servicio del poder de transformación social que tiene la cultura.

Plena Inclusión Madrid

Índice

1. **Justificación de la actualización** 8

2. **Introducción** 10

3. **Objetivos y lógica del proyecto** 15

4. **Evolución de la ocupación de los sectores culturales y creativos en la Comunidad de Madrid** 18
   - Sector de patrimonio, archivos y bibliotecas 19
   - Sector de las artes 20
   - Sector de las industrias culturales 21
   - Sector de las creaciones funcionales 23
   - Evolución esperada 26

5. **El cambio del modelo de las relaciones laborales derivado de la pandemia** 28

6. **Identificación de los sectores de actividad y las profesiones** 32
   - Identificación de los sectores 33
   - Identificación de las profesiones en las organizaciones y empresas culturales y creativas 35

7. **Identificación de la relación de competencia adecuado para analizar la empleabilidad de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo** 57
   - Proposición metodológica de la relación de competencias 58
   - Dimensión cognitiva compleja 59
   - Dimensión comunicativa y relacional 60
   - Dimensión contextual 60
   - Dimensión ambiental 61
   - Dimensión instrumental 61
   - Dimensión creativa expresiva 61

8. **Propuestas para el diseño de una estrategia formativa** 63
   - Los modelos de orientación hacia el empleo con apoyo y las limitaciones de la propuesta 64
   - Unos apuntes sobre las nuevas necesidades formativas de los SCC 65
   - Indicadores y tendencias de los sectores culturales y creativos para articular una estrategia de formación orientada a las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo en la Comunidad de Madrid 68
   - Propuesta integral para la conformación de una estrategia formativa 75

7. **A modo de consideraciones finales** 82

8. **Anexo: listado completo de las fichas de las profesiones por sectores en función de las capacidades requeridas** 86

9. **Referencias** 88

1.
Justificación de la actualización

En 2019 se materializó un estudio cuyos objetivos principales fueron analizar la potencialidad de los sectores culturales y creativos como fuente de empleo para las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo en la Comunidad de Madrid. Con él se contribuía a cumplir la misión de Plena Inclusión Madrid: que cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y su familia puedan desarrollar su proyecto de calidad de vida, y promover su inclusión como ciudadana de pleno derecho en una sociedad justa y solidaria.

El estudio analizó y catalogó las habilidades cognitivas y capacidades requeridas para el desempeño de actividades profesionales en los diferentes puntos de la cadena de valor de una serie de actividades de los sectores culturales y creativos. Además, exploró las necesidades formativas que requerirían las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, para cubrir las potenciales demandas de los sectores culturales y creativos.

La pandemia supuso la interrupción del proceso de presentación y discusión del documento por lo que Plena Inclusión Madrid consideró necesario reflexionar sobre la incidencia que la pandemia pudiera tener sobre las previsiones realizadas en su momento.

Una vez analizado el documento y sus características se llega a la conclusión de que el trabajo no ha quedado desactualizado, pero es necesario reflexionar sobre los cambios producidos por la pandemia.

Algunas estimaciones sobre las previsiones de las tendencias de crecimiento de los sectores culturales que realizábamos para el año 2020/2021 obviamente se han truncado. Así frente a tasas de crecimiento previstas de más del 4% se ha materializado una reducción del empleo cultural y creativo del 6%. Sin embargo, las tendencias intersectoriales no han variado demasiado con la pandemia. El ejercicio de actualizar los datos utilizados (2013-2018) supone que los años que podemos añadir son 2019 y 2020 y, con un esfuerzo añadido, los datos de 2021. Se trata, en el caso de los dos últimos años, de datos que vienen condicionados por las distintas olas y las subsecuentes restricciones a la movilidad. En este sentido, sus comportamientos mostrarán elevados niveles de volatilidad.

Así se descubre que quizás la única transformación relevante es que el sector editorial amortigua su descenso en el empleo. La pandemia, sin embargo, ha afectado de manera diferencial a la discapacidad intelectual y esta sigue presentando una de las tasas de actividad y de empleo más bajas (28,3% y 17,6%, respectivamente). Respecto al año anterior, muestran un descenso de dos puntos para la de actividad y de 2,8 para la de empleo. La situación que presentan las estadísticas refleja que la discapacidad intelectual es una de las que más han acusado la crisis de empleo provocada por la pandemia (Observatorio AEDIS, 2021. V Análisis de datos sobre empleo y discapacidad).

Por otro lado, y en un epígrafe adicional, se considera necesario reflexionar con la información disponible, aunque necesariamente con un grado de especulación muy elevado, sobre qué ha cambiado con la pandemia en términos de relaciones laborales (teletrabajo, digitalización, nuevos objetivos vitales…) y sobre si esas cuestiones tienen algún impacto en las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo. Hay que ser conscientes que este grupo de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo ha sido especialmente golpeado por la crisis. Su contratación cayó en más de un 32% interanual en 2020 y más del 35% de las personas reconocían haber ejercido en algún momento experiencias de teletrabajo (García Goikoetxea, Ortega Alonso, Sanz, & Zalakaín Hernández, 2021).

En definitiva, esta versión supone un reajuste pertinente, pues si bien no cambia estructuralmente los contenidos, sí supone actualizar los datos de ocupación con cifras que llegan a 2021. Además, se añade una mirada que incorpora el tremendo choque que ha supuesto la situación de la emergencia sanitaria que nos obliga a anticipar algunas de las consecuencias que tendrá para la ocupación de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, la reformulación de las relaciones laborales que impone la digitalización y el teletrabajo. Creemos, sinceramente, que ha valido la pena.

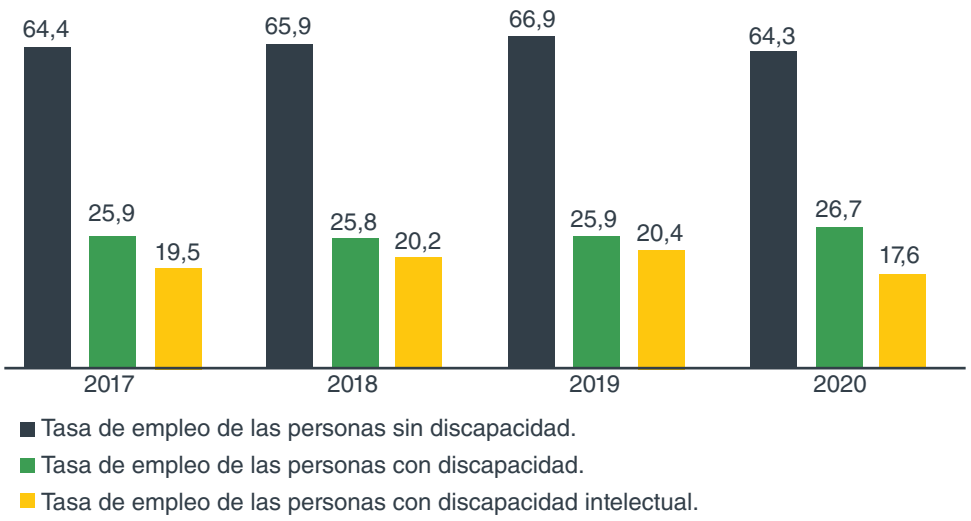
2.
Introducción

Europa tiene 80 millones de ciudadanos y ciudadanas con discapacidad, 1/6 de la población según Eurostat. Su tasa de empleo es del 50% (72% para la población general) y su índice de pobreza alcanza el 70% por encima de la media. Esto se debe a su limitado acceso al empleo.

Según el Informe Olivenza 2020-2021[1], sobre la situación general de la discapacidad en España, hay un total de 3 434 862 personas con discapacidad reconocida (con grado igual o superior al 33%), y 1 876 900 en edad activa (entre 16 y 64 años). De estos, 192 400 tienen una discapacidad intelectual.

La inclusión en el mercado laboral muestra unas diferencias significativas entre los distintos colectivos de personas y, así, las diferencias en las tasas de empleo (proporción de la población en edad de trabajar que está ocupada) pueden llegar a los 40 puntos de diferencia entre la población sin discapacidad y la población con discapacidad. Esta se incrementa en cinco o seis puntos más si hablamos de discapacidad intelectual y cómo podemos observar en el gráfico siguiente la discapacidad intelectual ha sido especialmente afectad por la pandemia, reduciendo en tres puntos su tasa de empleo.

Gráfico 1. Evolución de las tasas de empleo por tipos. Fuente: EPA, INE.



Tan solo una de cada cuatro personas con discapacidad tiene empleo y solo una de cada cinco si hablamos de discapacidad intelectual.

Los datos para la Comunidad de Madrid muestran unas tasas de empleo ligeramente por encima de la media nacional. En esta comunidad, las personas con discapacidad reconocida (con grado igual o superior al 33%) tienen una tasa de empleo por encima del 35%, según datos aportados sobre el Empleo de las Personas con Discapacidad por el Instituto Nacional de Estadística (2020).

El objetivo europeo HORIZON 2020 de llegar a una tasa de empleo del 75% para las personas de 20 a 64 años no es alcanzable si estos colectivos de personas con discapacidad no son tenidos en cuenta. Por tanto, se establece como prioridad estratégica mejorar la accesibilidad y la profesionalización con el fin de facilitar el acceso al empleo.

Las relaciones entre Sectores Culturales y Creativos (SCC) se han abordado, principalmente, desde la perspectiva de asegurar el acceso como usuarios o como consumidores de bienes y servicios culturales. Sin embargo, en escasas ocasiones, se considera el campo de la cultura y la creatividad como un nicho potencial de inclusión laboral y desarrollo profesional para las personas con diversidad funcional y cognitiva.

[1] Datos a 31 de diciembre de 2019.

En 2003, una declaración europea definió la accesibilidad como la garantía de la inclusión de las personas con discapacidad también en el arte, la cultura y los medios de comunicación[2]. Estos sectores son una fuente de oportunidades profesionales.

Las prácticas creativas son frecuentes en instituciones médico-sociales, pero, a menudo, están limitadas a terapias, rehabilitación o terapia ocupacional, con una derivación escasa al mundo social "ordinario".

Desde 2013, en España en general, y en la Comunidad de Madrid en particular, como indica este estudio, ha habido un crecimiento significativo en términos de Valor Añadido Bruto (VAB) y empleo en las industrias creativas y culturales, que ha superado el crecimiento global de la economía. Dicho crecimiento discurre en paralelo con una profunda transformación tecnológica de los procesos de creación, producción, distribución y consumo cultural. Además, se han amplificado las habilidades y capacidades profesionales para dar respuestas a las necesidades del sector, con el fin de mantener el crecimiento. El aumento de la demanda de cualificaciones clave en todos los sectores ha dado lugar a una mayor competencia para un número limitado de trabajadores y trabajadoras cualificados. El sector creativo y cultural se caracteriza por sus bajos niveles retributivos, lo que dificulta aún más reclutar personal cualificado.

Junto a estas tendencias generales, los sectores culturales y creativos cuentan con un numeroso conjunto de profesiones de soporte. Estas podrían ser desempeñada por personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

Como señala el documento de Plena Inclusión Madrid "Exclusión Social. Perfil de la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo", las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo han estado, y aún hoy se encuentran, en condiciones culturales e históricas de discriminación. Por este motivo se les considera una población en exclusión o más vulnerable. A pesar de ser una afirmación aplicable de manera genérica, no debemos perder de vista que la realidad de las personas es diversa y heterogénea. La gran variedad de etiologías, niveles de intensidad en los apoyos, circunstancias personales, familiares, económicas, sociales y culturales, condiciona en muchas ocasiones el crecimiento y desarrollo de la persona, limitando o restringiendo el cumplimiento y el ejercicio de sus derechos. Por tanto, la empleabilidad para el colectivo de personas afectadas por la discapacidad intelectual, tiene una importancia central no solo desde el punto de vista genérico de la empleabilidad de cualquier individuo, sino también, desde todo un complejo proceso de inclusión social y personal que determinadas discapacidades requieren, principalmente aquellas con más trabas para acceder al mercado laboral, como las personas con discapacidad intelectual.

Si pensamos en los procesos de formación requeridos por las industrias culturales y creativas, tenemos que considerar que en dichos sectores se requiere una combinación de conocimientos altamente especializados combinados con habilidades genéricas transferibles y, en muchos casos, de carácter multifuncional, sumado a ciertos requerimientos relacionados con la creatividad y la innovación. Por otra parte, el modo de producción de algunas actividades de los sectores culturales y creativos, que muchas veces se articulan por proyectos fragmentados, con horarios irregulares, que requieren movilidad y una elevada adaptabilidad a los cambios, provoca también que sea infrecuente la ocupación de personas con discapacidad intelectual, incluso en aquellos desempeños profesionales de soporte y auxiliares con un perfil más indiferenciado que no requieren un elevado nivel de formación.

Nos encontramos, por tanto, ante unas actividades profesionales doblemente impermeables a la incorporación profesional de la discapacidad, ya sea desde sus segmentos más especializados hasta aquellas otras tareas que no requieren una formación elevada.

Los únicos nichos potencialmente favorables serían, por tanto, las grandes empresas de las industrias culturales y, quizás, el sector de las instituciones culturales de titularidad principalmente pública, con estructuras de personal funcionario y con niveles elevados de estabilidad.

La pregunta que pretendemos formular en primer lugar es si, de manera general, las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo podrían incorporarse al desarrollo profesional en estos campos, ya sea identificando aquellos nichos de actividades donde sus capacidades pudieran ser aprovechadas o identificando qué procesos formativos y qué medida de accesibilidad habría que implementar para compensar las restricciones existentes. Pero, al mismo tiempo, esta formulación nos lleva a reflexionar sobre los nuevos paradigmas que aborda la discapacidad: qué adaptaciones, cambios o reformulaciones serían necesarias, en las dinámicas y los condicionantes de las actividades laborales de los sectores culturales y creativos, para que los colectivos de personas con discapacidad pudieran incorporarse sin restricciones.

---

2 *European Declaration on Media and Disability*, 2003.

Existe toda una evolución en los enfoques utilizados para trabajar con y por las personas con discapacidad, constituyendo paradigmas que se han establecido y desechado según las aspiraciones de este sector de la población. En los últimos años se está avanzando hacia un modelo en el que aparece como responsabilidad del conjunto de la sociedad eliminar las barreras físicas y actitudinales. De esta manera el efecto de las discapacidades no irá más allá del ámbito fisiológico de la persona con discapacidad. Esta visión toma en cuenta las barreras del entorno, que limitan o impiden la participación real de las personas con discapacidad en diversos ámbitos, como el educativo, laboral, político, entre otros. Así se refleja en la definición de "discapacidad" en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) de la Organización de las Naciones Unidas, ratificada por España en 2008, como:

> *Un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno, que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.*

Es deber de la sociedad ofrecer el lugar de trabajo de acuerdo con las necesidades de la persona con discapacidad. Es un proceso de adaptación del entorno laboral al individuo, como propone la ya mencionada Convención:

> *Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o, aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.*

Por los pocos datos disponibles, especialmente de la experiencia en el caso de Inglaterra, el porcentaje total de trabajadores y trabajadoras con discapacidad (de todos los tipos de discapacidades) de las organizaciones e instituciones culturales que reciben subvención del Arts Council England, pasó de 4% al 5% entre 2017 y 2018. Aunque se trata de una proporción que es significativamente más baja que el porcentaje de personas con discapacidad en edad de trabajar (aproximadamente un 20% de la población en edad de trabajar declaran alguna discapacidad que puede afectar el acceso al empleo), si ampliamos el enfoque al conjunto de los sectores culturales y creativos, esta cifra llega al 13%[3].

En toda Europa, existen experiencias y redes de soporte (como, por ejemplo, *Unlimited Access*[4]), pero estas iniciativas no son ampliamente apoyadas ni en el ámbito nacional ni europeo, y los profesionales interesados no disponen de una cualificación para acompañar a estas personas en este objetivo.

En España, desde 2012, el empleo cultural se registra en la Encuesta de Población Activa del INE y, en estos siete años, ha crecido un 21,2% (de 569 200 a 690 300 trabajadores). Pero, el crecimiento no ha paliado la precariedad que genera el sector. El 64% de las definidas como "empresa cultural" son Pymes con una persona al frente, y el 28,6% de las empresas oscila entre uno y cinco asalariados. Solo el 0,7% suma 50 o más trabajadores. Otra prueba se halla en las empresas más numerosas del sector: las que se dedican a las actividades de creación artísticas y espectáculos (33 623 en 2017) son también las que más trabajadores por cuenta propia acumulan (26 637).

---

[3] Office for National Statistics, Social Survey Division. (2018). Annual Population Survey, 2004-2017: Secure Access [data collection]. 13th Edition. UK Data Service. SN: 6721, http://doi.org/10.5255/UKDA-SN-6721-12

[4] British Council en colaboración con VoÁrte (Portugal), Centro Cultural Onassis (Grecia) y el Instituto Croata para el Movimiento y la Danza (Croacia). El programa tiene como objetivo conectar a las organizaciones que valoran el trabajo de los artistas con discapacidad con las principales instituciones de toda Europa.

En términos generales, los sectores culturales y creativos presentan las siguientes características:

- Pocas empresas grandes que, sin embargo, tienen una gran parte de la facturación del sector, y controlan sus recursos. Estas grandes empresas, para las partes de la cadena de valor más creativa, requieren fuerza de trabajo muy especializada.

- Una proporción muy elevada de microempresas que deben ser muy flexibles para sobrevivir y, por tanto, requieren una fuerza de trabajo multifuncional.

- El uso de formas de trabajo no convencionales, como contratos a corto plazo, cambios frecuentes de trabajo, múltiples puesto de trabajo al mismo tiempo.

- Muchos profesionales, autónomos y falsos autónomos, que a menudo aceptan una compensación inferior a la media de los ocupados con los mismos niveles de formación y experiencia.

- Las empresas frecuentemente agregan, externalizan y gestionan múltiples proyectos con otras empresas para aprovechar las oportunidades de mercado.

Ciertamente, algunos aspectos estructurales de los modelos de relaciones laborales y formas de trabajo en los sectores culturales y creativos resultan poco propicios para incorporar la discapacidad intelectual o del desarrollo. En primer lugar, las fórmulas de acceso más convencionales implican exigencia elevadas en el nivel educativo. Por otra parte, el desarrollo del currículo profesional y la evidencia de la capacitación profesional consisten en las fases iniciales en la sucesión de trabajos en prácticas, actividades voluntarias y desempeño de funciones meritorias.

El empleo cultural se caracteriza por una formación académica superior a la media. El 69,3% de los trabajadores es universitario, frente al 42,9% del resto de la economía. A cambio de su alta formación, los trabajadores culturales reciben una alta precariedad: el 30% del empleo es no asalariado; la media del resto de la economía es del 16%.

En segundo lugar, factores como el modelo de trabajo por proyectos, tan frecuente en los sectores culturales y creativos, implica un potencial patrón estresante y muy exigente, que se combina con elevados niveles de precariedad, muchas horas y, en general, para la mayor parte de la fuerza de trabajo, de bajos ingresos.

Por otra parte, la necesidad de acumular capital relacional para el progreso profesional hace que sea extremadamente difícil que algunas personas con diversidad funcional y cognitiva alcancen un nivel de éxito elevado en el reclutamiento y progresión de las carreras profesionales en los SCC.

A pesar de todas estas restricciones, el crecimiento de la ocupación, especialmente en la Comunidad de Madrid, es notablemente superior a la media de la economía por lo que las oportunidades de incorporación se incrementan. A través de una formación específica y de la adaptación de los puestos de trabajo, los SCC se pueden convertir en un posible ámbito de empleo para las personas con discapacidad cognitiva o funcional.

También cabe considerar que los trabajos y las profesiones son enormemente variadas en el campo cultural y creativo. Precisamente esa mayor flexibilidad que describimos como factor limitante también puede ser percibida como una oportunidad, dada su mayor adaptabilidad a las diversas características individuales.

Finalmente, algunos informes recientes (Fundación ONCE, 2019) apuntan a que el empleo de personas con discapacidad, ya sea en empresas ordinarias o en centros especiales, supone un ahorro a las administraciones públicas. Además, y con mayor o menor intensidad, su contratación tiene un impacto positivo en la plantilla y en el clima laboral; en la satisfacción de los clientes; en el desarrollo de productos, servicios y acceso a nuevos mercados; en la organización y, por último, en las relaciones de la empresa con su entorno.

Este estudio, puesto que representa una primera exploración panorámica para identificar las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo en el SCC, analiza el ámbito laboral cultural y creativo, profundizando en las capacidades requeridas en las diferentes profesiones. Este primer estudio es necesario en tanto en cuanto pretende sentar las bases para estudios futuros orientados a modificar el entorno laboral de los SCC para eliminar las barreras físicas y actitudinales de los lugares de trabajos.

3.
Objetivos y lógica del proyecto

Los objetivos del proyecto son analizar la potencialidad de los SSC como fuente de empleo para las personas con discapacidad intelectual o de desarrollo en la Comunidad de Madrid, de forma que se contribuya al cumplimiento de la misión de la organización Plena Inclusión Madrid: "que cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y su familia puedan desarrollar su proyecto de calidad de vida, así como a promover su inclusión como ciudadano de pleno derecho en una sociedad justa y solidaria".

Para ello, en primer lugar, realizamos una investigación sobre las dinámicas de los sectores culturales y creativos de la Comunidad de Madrid a partir del análisis de datos de la Seguridad Social, y estimamos también cuáles son las potencialidades de crecimiento en los próximos años. Para realizar dicha investigación, hemos analizado aquellos códigos CNAE 2009 (Código Nacional de Actividades Económicas) que corresponden a las clasificaciones estándar sobre los sectores culturales y creativos. Los resultados de este análisis se muestran en el cuarto capítulo y confirman que la tasa de crecimiento de la ocupación en los sectores culturales y creativos supera a la media de la economía.

Seguidamente, analizamos el cambio del modelo de las relaciones laborales derivado de la pandemia y los impactos de dicho cambio en las modalidades de trabajo de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo. De forma prospectiva, se añade una mirada de las consecuencias que implica la reformulación de las relaciones laborales que impone la digitalización y el teletrabajo para la ocupación de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

En el sexto capítulo, tratamos de identificar un catálogo amplio de profesiones que, efectivamente, se desarrollan en estos sectores. Con ello se pretende identificar todas las ocupaciones potenciales que se podrían desarrollar en los sectores considerados. Para ello, realizamos un esfuerzo por encontrar correspondencias adecuadas entre catalogaciones de las taxonomías oficiales CNO (Código Nacional de Ocupaciones) y SISPE (Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo). Para su elaboración hemos utilizado diversas fuentes que van desde la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) de distintas instituciones hasta consultas directas o a través de formularios telemáticos con responsables de empresas, organizaciones e instituciones. El resultado ha sido la identificación de más de 450 posibles profesiones. En este caso, dados la diversidad y el amplio rango de gradación de las discapacidades intelectuales y del desarrollo, hemos decidido no excluir aquellas profesiones de tipo directivo y gerencial, ya que, en determinadas circunstancias y con el soporte contextual podrían ser desempeñadas por personas con algún grado de discapacidad[5]. El resultado de esta exploración supone el universo de sectores y profesiones sobre el que se ha centrado la investigación.

El séptimo capítulo desarrolla un marco conceptual, pero con voluntad instrumental, para tratar de establecer una denominada "relación de competencias" que nos permita aplicarlo tanto a las profesiones, en función de las capacidades requeridas para su desarrollo, como a las personas, según el grado de desempeño posible de cada una de las capacidades. Con esta relación de competencias se pretende establecer un marco de conexión entre personas y profesiones.

La relación de competencias es el resultado de la destilación del estado de la cuestión sobre capacidades profesionales, junto con las especificidades y características concretas de las profesiones de los sectores culturales y creativos, junto con las especificidades y características concretas de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

En definitiva, se ha rastreado la literatura científica existente sobre capacidades, así como los epígrafes de clasificación nacionales de las profesiones. Para validar la relación de competencias, tanto desde la perspectiva del individuo como de las diferentes profesiones del sector cultural y creativo, hemos contado con la colaboración de la organización Plena Inclusión Madrid y se han entrevistado en profundidad a diferentes especialistas, tanto del campo de los sectores culturales como de expertos en discapacidad funcional y cognitiva. El resultado es un marco de 30 capacidades, graduadas en función de tres niveles (alta, media y baja).

[5] Si hablamos de discapacidad en general y tipos de ocupación, podemos constatar que las ocupaciones donde se registran mayores volúmenes de contratos a personas con discapacidad son: limpieza (43 220), peones de las industrias manufactureras (28 505), camareros asalariados (18 860) y peones agrícolas (12 444). En general, nos encontramos con ocupaciones de baja cualificación. En los niveles directivos, exclusivamente se computan 80 contratos. La distribución de empleos de población general muestra un comportamiento diferente: así, las ocupaciones elementales representan el 36,83% y los grupos de ocupaciones de carácter más cualificado, como los técnicos, en la población general alcanzan el 12,67%, mientras que en el colectivo apenas logran un 7,85% (Informe Olivenza, 2018).

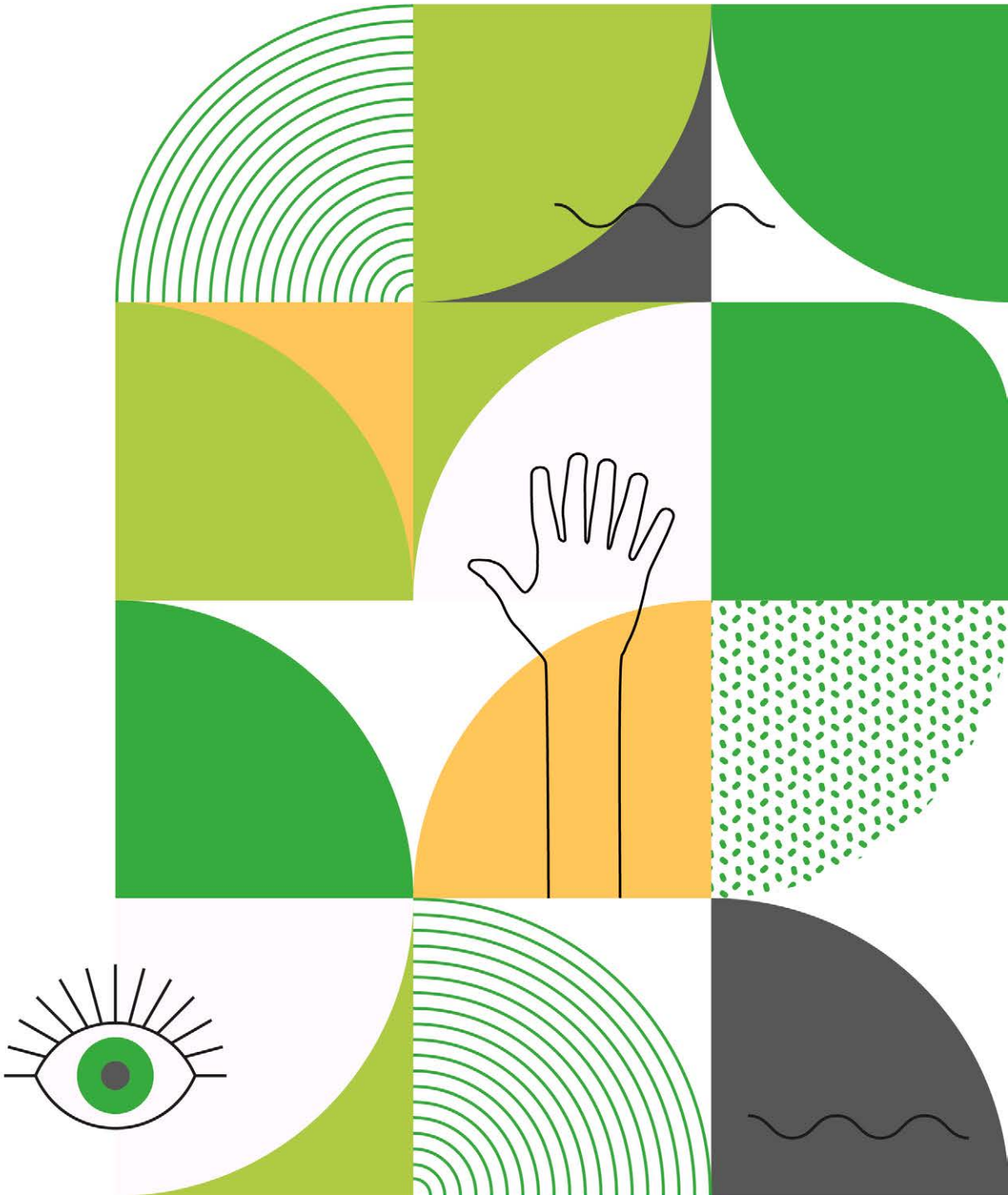
En el siguiente capítulo, tratamos de identificar aquellos sectores de actividad y profesiones que resultan más dinámicos en términos de crecimiento y que, si no cambia la situación contextual, lo seguirán haciendo en los próximos años. A partir de esa información, y en ese mismo capítulo, analizamos cuáles son las capacidades exigidas, precisamente por esos sectores y profesiones, para tratar de apuntar hacia dónde tendrían que orientarse los esfuerzos formativos para dar respuestas a esas demandas emergentes. Así mismo, esbozamos algunas consideraciones sobre el diseño de acciones formativas que podrían conformar un primer plan de choque para capacitar a potenciales interesados en desarrollarlo. En el noveno capítulo, y a modo de síntesis, recogemos algunas consideraciones y recomendaciones generales.

Finalmente, en el último capítulo, presentamos la clasificación de las más de 450 profesiones a partir de la relación de competencias y de la colaboración a la evaluación de numerosos expertos. Entre otras instituciones, se han consultado al Museo Nacional del Prado, al Museo Casa Natal de Cervantes, al Museu Valencià d'Etnologia, a La Casa Encendida, a la Fundación Teatro Joven, a la Filmoteca Española, al Teatro Espacio Inestable, a la Biblioteca de la Universidad Politécnica de Valencia, a la Barret Films, a Saltarinas, al Archivo Público de Gandía, a L'Associació d'Editors del Països Valencià y a Las Naves.

Por último, para favorecer la utilización de los resultados, hemos desarrollado una aplicación web. A partir de un cuestionario sobre los niveles de cumplimiento de relación de capacidades para un individuo en concreto, se puede saber cuáles son las profesiones que encajan con ese nivel de capacidades.

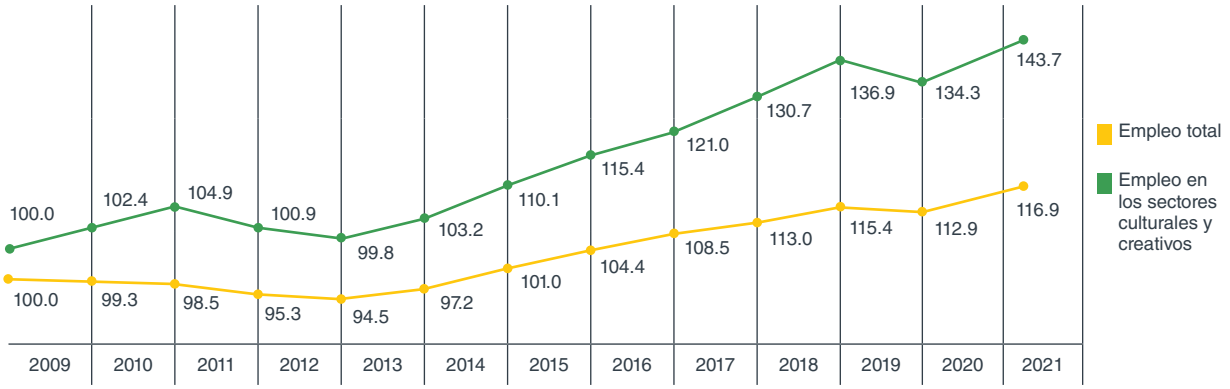
La aplicación sirve para consultar de manera más amigable la base de datos de las fichas de las profesiones. El cuestionario permite para la evaluación, y/o autoevaluación, de las competencias de los sujetos. Con esa información se realiza una búsqueda de las profesiones que mejor encajan con dichos niveles de competencias. Al mismo tiempo, la aplicación indica qué otras profesiones se encuentran cerca de encajar, destacando en qué competencias podría mejorar para cumplir de manera completa los requerimientos y señala cuáles serían las necesidades formativas adecuadas. En definitiva, esta aplicación permitirá a los técnicos de empleo y a los responsables de áreas de cultura evaluar a sus candidatos según sus propias competencias para encontrar las profesiones que más se acerquen a las capacidades del sujeto y las que podrá ejercer con la debida formación soporte.

4.
Evolución de la ocupación de los sectores culturales y creativos en la Comunidad de Madrid



El empleo en los sectores culturales y creativos supone el 9,3% del empleo total en la Comunidad de Madrid. Además, este porcentaje ha ido en constante aumento en los últimos años. En 2009, era del 8%. Esto se debe a que la evolución de la ocupación en los sectores culturales y creativos tras la crisis ha sido bastante más favorable que para el conjunto del empleo. Su destrucción en los años de recesión fue menor y su recuperación, más intensa. Estas buenas perspectivas de creación de puestos de trabajo, y su resistencia ante las oscilaciones, nos permiten ser prudentemente optimistas con respecto a las potencialidades de los sectores culturales y creativos en términos de empleo.

Gráfico 2. Evolución de la ocupación total en los sectores culturales y creativos en la Comunidad de Madrid con base 100 en 2009 (2009-2021). Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos culturales de Econcult.



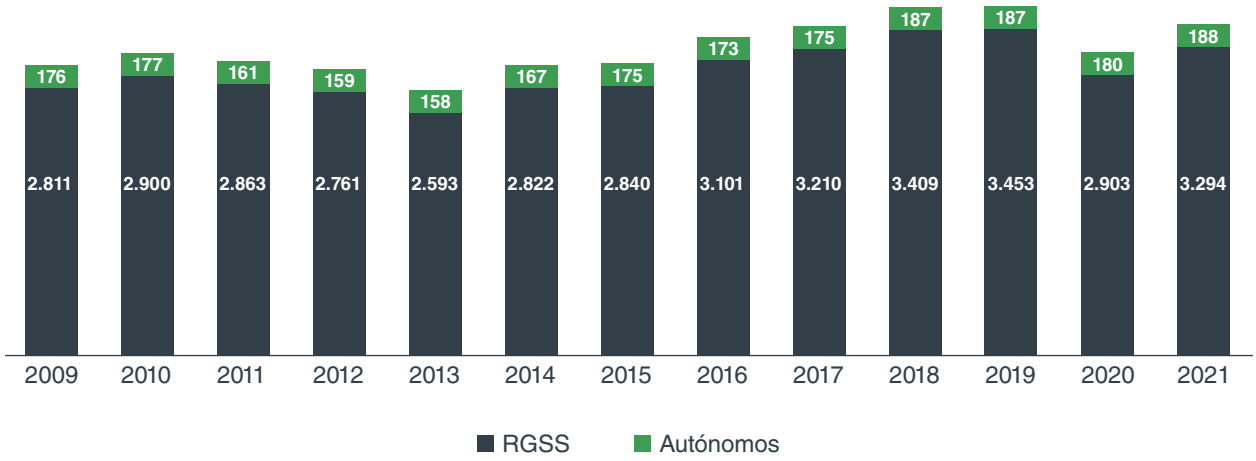
A continuación, haremos un análisis de la situación del empleo en los sectores culturales y creativos de la Comunidad de Madrid. Con ello, perseguimos esclarecer qué potencialidades pueden ofrecer en términos de creación de puestos de trabajo en un futuro próximo y ofrecer una previsión de su evolución para los próximos años en términos agregados.

SECTOR DE PATRIMONIO, ARCHIVOS Y BIBLIOTECAS

A partir de la Clasificación Nacional de Actividades Económica (CNAE, 2009), incluimos dentro del sector de Patrimonio las actividades económicas que se dan en bibliotecas, archivos y museos. También contemplamos otras actividades relacionadas con la gestión de edificios históricos, en jardines botánicos, parques zoológicos y reservas naturales. El empleo en este sector se resintió con la crisis económica hasta 2013; sin embargo, ha experimentado un incremento constante desde 2014, y en 2018, se habían superado los niveles de 2009, con 3596 puestos de trabajo en la Comunidad de Madrid, frente a los 2987 de 2009. La proporción de trabajadores y trabajadoras en régimen de autónomos con respecto al total se ha mantenido baja en este sector, ya que se trata de un sector muy dependiente de las políticas públicas orientadas al patrimonio, archivos y bibliotecas. Podemos considerar que hay una parte del sector muy poco elástico al ciclo económico y otra parte, menor, que sí depende de las actividades y programaciones de museos y bibliotecas. Esta última sí se ha visto afectada por el impacto de la pandemia y la reducción de las actividades de estas instituciones. Esto supuso la pérdida de medio millar de empleos asalariados en 2020 (una caída del 16% del total de asalariados) y una recuperación de unos 300 en 2021, por lo que la recuperación completa no se había materializado a finales de 2021. Es previsible que con la recuperación de los flujos turísticos en 2022 alcancen los niveles de ocupación previos a la pandemia. En el caso de los freelance, o autónomos, prácticamente no ha habido variaciones en la ocupación.

Aunque se trata de un sector con no demasiados ocupados respecto del total de los SCC, es previsible que las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo ya ocupadas hayan resultado mejor protegidas que en otros sectores. Esto se debe a que se trata de actividades muy institucionalizadas y orientadas por las directrices de la ocupación pública, ya que se entiende que ofrecen más garantías y tienen más resiliencia que en las actividades orientadas al libre mercado. Lo más distorsionador para las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo habrá sido la ruptura de las rutinas laborales en los periodos de confinamiento y la adaptación al teletrabajo.

Gráfico 3. Evolución de las personas ocupadas en el sector de Patrimonio en la Comunidad de Madrid según régimen de la Seguridad Social (2009-2021). Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos culturales de Econcult.



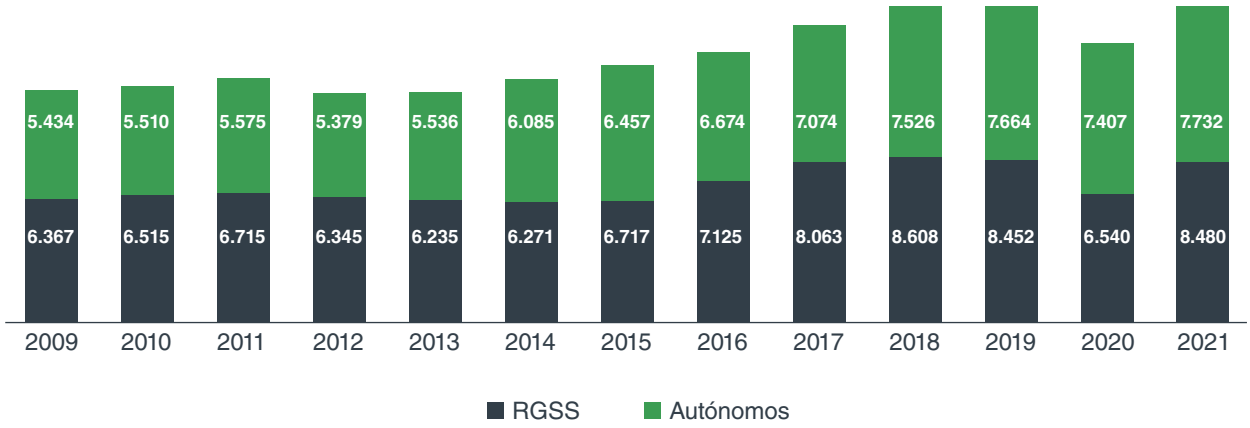
SECTOR DE LAS ARTES

Basándonos en la clasificación de la CNAE 2009, incluimos dentro de este sector las actividades económicas de creación artística y de espectáculos (artes escénicas y las actividades auxiliares derivadas, actividades de creación artística y literaria, y la gestión de salas de espectáculo). La evolución del empleo en este sector también ha sido positiva. En 2018 había empleadas en este sector 16 134 personas en la Comunidad de Madrid, frente a las 11 801 de 2009. Contrariamente al sector del patrimonio, en las actividades de creación artística y de espectáculos, el régimen de autónomos está bastante más extendido y supone casi la mitad de los puestos de trabajo del sector (46,6%). Es en este conjunto de actividades donde se da el mayor nivel de precariedad laboral y fragilidad empresarial. Dadas las bajas barreras de acceso en términos de inversión inicial, se trata de un subsector muy dinámico en términos de creación de empresas y generación de ocupación.

Aquí el efecto de la pandemia sí ha sido notable, ya que ha afectado al 24% de los asalariados, aunque solo al 3% de los autónomos. Es evidente que las organizaciones han cerrado o despedido a parte de su plantilla, mientras que los autónomos, en condiciones muy precarias y con escasas alternativas, han aguantado aun con reducciones drásticas de sus fuentes de ingresos. Hay que hacer notar que, en conjunto, este sector de actividad, en la Comunidad de Madrid, sufrió una pérdida de facturación del 44% en 2020 como efecto de la pandemia. Aún la facturación de 2021 se situaba a un nivel del 86% respecto a la facturación de 2019, por lo que, probablemente, será este año 2022 cuando se acabe de absorber el impacto económico de la Covid-19.

En este sector de actividad sí es posible que los impactos en términos de ocupación hayan recaído más sobre las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo; probablemente ocuparían aquellas actividades más auxiliares y más dependientes del consumo cultural en vivo (acomodadores, auxiliares de sala, atención al público en servicios complementarios, como guardarropías o servicios, etc…) y que tampoco se han adaptado al teletrabajo.

Gráfico 4. Evolución de las personas ocupadas en las Actividades de creación artística y espectáculos de la Comunidad de Madrid según régimen de la Seguridad Social (2009-2021).
Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos culturales de Econcult.



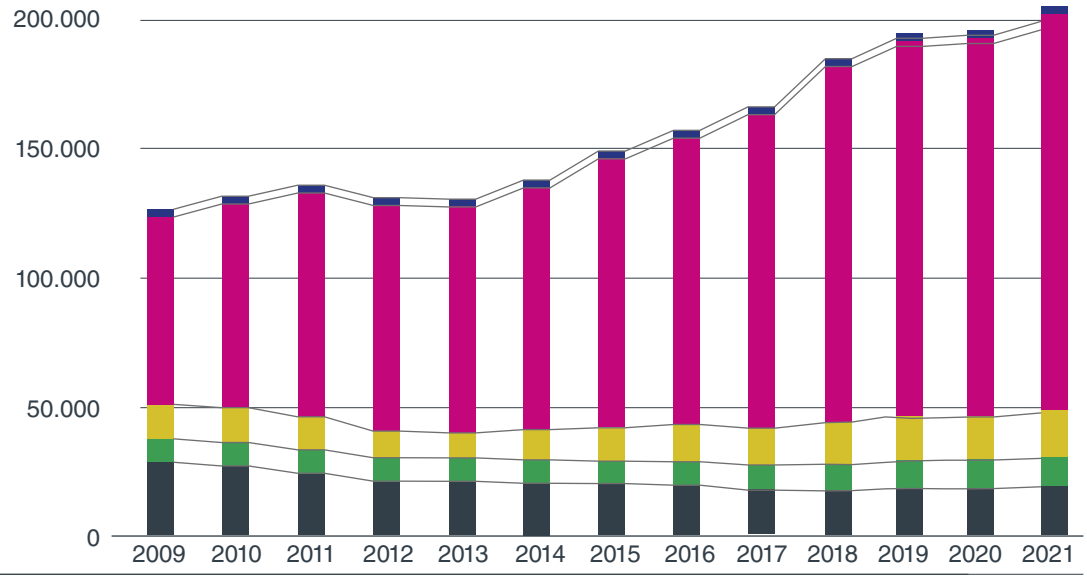
SECTOR DE LAS INDUSTRIAS CULTURALES

Dentro de esta categoría se incluyen los medios impresos, los audiovisuales y las tecnologías de la comunicación y la información; todos producen contenidos con un componente creativo y con el propósito de comunicar con grandes audiencias. Tenemos que considerar que los medios de comunicación se caracterizan por una gran heterogeneidad, ya que cada actividad tiene unas dinámicas propias que, difícilmente, son comparables entre ellas. Por este motivo, conviene establecer al menos tres grandes subcategorías: editoriales y medios impresos; medios audiovisuales y servicios de información y TIC.

El total de personas ocupadas ha experimentado una tendencia similar a las ya comentadas. A partir de 2014, la evolución global del empleo en las industrias culturales es de un gran crecimiento, debido, principalmente, a los servicios de tecnologías de la información. Sin embargo, el sector de la edición ha reducido notablemente sus niveles de empleo. La tendencia a la baja del empleo en este sector no parece que vaya a revertirse por ahora. Hay que tener en cuenta los cambios producidos a partir de su transformación estructural y la introducción de las nuevas tecnologías en el sector. La digitalización ha tenido un impacto significativo, que ha provocado una reorganización de la producción y la distribución y ha afectado también a la demanda de mano de obra, que cada vez busca más personal especializado en la digitalización.

Por razones obvias, y que no vamos a explicitar aquí, el sector de las tecnologías de la información es la actividad que, tanto en términos absolutos de empleo como en tasas de crecimiento, muestra unos mayores niveles de crecimiento, superando por sí misma los 135 000 ocupados. No obstante, hay que destacar que también el resto de actividades, como el sector audiovisual y la edición musical, la radio y la televisión o los servicios de información, superó en 2018 los niveles de empleo de 2009 en mayor o menor medida y muestra tasas de crecimiento significativas.

Gráfico 5. Personas ocupadas totales en el sector de las Industrias culturales de la Comunidad de Madrid (2009-2021). Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos culturales de Econcult.



	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Servicios de información	2.763	3.278	3.358	3.257	3.325	3.422	3.512	3.750	4.120	4.283	3.664	3.677	3.895
Servicios de tecnologías de la información	71.487	77.524	85.751	86.388	86.805	93.667	103.509	109.982	120.251	136.906	144.583	148.075	162.324
Actividades de cinematografía, de vídeo y programas de televisión; actividades de grabación de sonido y edición musical.	13.608	14.331	12.883	11.224	10.887	11.314	12.955	13.959	14.749	15.853	16.675	16.029	17.547
Actividades de emisión y programación de radio y televisión.	8.566	8.339	9.078	8.364	8.332	8.229	8.165	9.197	9.430	10.005	10.392	10.283	10.201
Edición	29.401	27.745	24.482	21.958	21.209	21.192	20.857	20.243	18.385	18.082	18.008	17.557	17.646

En teoría, estos sectores, que no dependen en la mayoría de los casos de un consumo presencial y sincrónico, y que pueden producir contenidos digitales, no solo no deberían haber notado excesivamente el impacto de la crisis sanitaria, sino que, tal y como demuestran la mayoría de los estudios, deberían haberse beneficiado del incremento del consumo digital, o la lectura en papel, derivado de los periodos de confinamiento en los domicilios. Cuando se ha perdido empleo ha sido por tendencias estructurales a más largo plazo (como el caso de la edición) o en cantidades muy reducidas; quizás derivado más del impacto de algunas cuestiones logística, como podría ser el caso de los rodajes cinematográficos, o por la imposibilidad de acceder a los lugares de trabajo (en las actividades de emisión de radio y televisión). Todas estas pérdidas de empleo, sin embargo, quedan compensadas por el fuerte crecimiento de las tecnologías de la información, ya que la pandemia ha supuesto un enorme empuje de los procesos de digitalización.

En los sectores donde en 2021 no se han alcanzado los niveles de ocupación previos a la crisis sanitaria, la situación tiene más que ver con el proceso de transformación tecnológica que viven y que finalmente requieren menos ocupados por unidad de facturación.

Dada la heterogeneidad de los sectores, no nos aventuramos a establecer cuál puede haber sido el impacto para las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, aunque probablemente esas personas ocuparan los segmentos más frágiles de la cadena de valor y, en consecuencia, han sufrido en mayor grado las reestructuraciones de personal.

SECTOR DE LAS CREACIONES FUNCIONALES

El sector de las creaciones funcionales engloba todas aquellas actividades destinadas a suplir necesidades funcionales de la sociedad donde predomina un componente creativo. En concreto, se incluyen las siguientes: artes gráficas y reproducción de soportes grabados; publicidad y estudios de mercado; investigación y desarrollo; servicios técnicos de arquitectura e ingeniería, ensayos y análisis técnicos, y otras actividades profesionales científicas y técnicas (diseño, fotografía, traducción e interpretación).

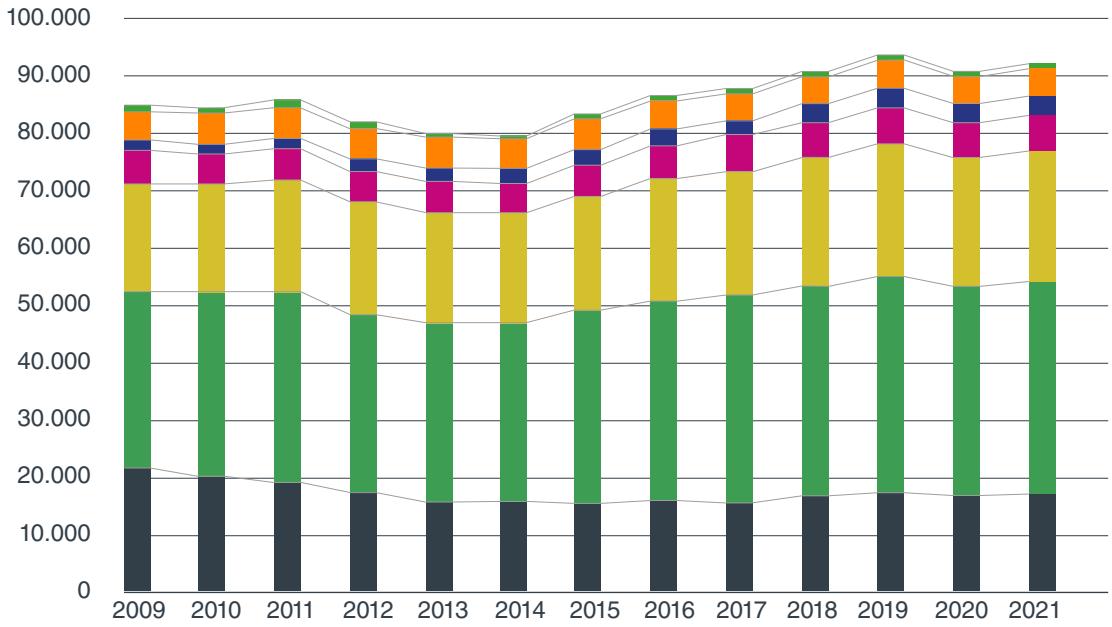
Aunque no se corresponden con la clasificación anterior, hemos decidido incluir también en esta sección las actividades de los servicios de comercio cultural y educación (de mercado) relacionada con la cultura. En ambos casos se trata de actividades en declive. El comercio cultural debido a la emergencia del comercio online; sobre la educación cultural no disponemos de una hipótesis plausible, pero podría tener que ver con cierto efecto de desplazamiento de la educación formal y reglada (de no-mercado) y por el desarrollo de la oferta formativa a través de Internet. Es decir, la formación pública y el incremento de las ofertas de formación y autoformación a través de Internet podrían explicar el declive de las ofertas de educación creativa y cultural en vivo. No obstante, se trata de una hipótesis que requeriría una investigación *ad hoc*.

Las tendencias más favorables se encuentran en las actividades de diseño, fotografía, traducción e interpretación ("otras actividades profesionales, científicas y técnicas"), que prácticamente doblan en 2018 los puestos de trabajo existentes en 2009. En menor medida, la publicidad, la investigación, el desarrollo y los servicios técnicos de arquitectura también aumentan sus niveles de empleo, claramente ligados a la evolución positiva del sector de la construcción. Por el contrario, el comercio cultural, la educación relacionada con la cultura y las artes gráficas, y la reproducción de soportes registrados no han recuperado todavía la ocupación registrada en 2009. Especialmente, el subsector de las artes gráficas ha perdido casi un cuarto del empleo.

Los efectos de la crisis sanitaria han supuesto una reducción de la ocupación en el conjunto de los sectores considerados del 6%, truncando una fuerte tendencia de crecimiento observada en los años anteriores. En 2021 no se han recuperado los niveles previos a la pandemia. En términos absolutos, el sector que más pierde es el de la publicidad. Así mismo, el único que mantiene un modesto crecimiento es el de la I+D, cuestión razonable, ya que nos encontramos en un tiempo en el que es necesario encontrar respuestas científicas y tecnológicas a los retos sanitarios (y probablemente también medioambientales o sociales). En términos relativos, el mayor impacto (una reducción del 20% de la ocupación) se da en "Otras actividades profesionales, científicas y técnicas", epígrafe que agrupa actividades como la fotografía, la interpretación y el diseño. Finalmente, el impacto también se hace notar en el comercio cultural, con una reducción de la ocupación de más del 15%, derivado, claramente, de las limitaciones a la movilidad y el crecimiento del comercio digital asociado, donde no es posible diferenciar con la misma claridad entre comercio cultural y otros tipos de comercio.

De nuevo, y por las mismas razones que en el análisis del grupo anterior, dada la notable heterogeneidad de los sectores y la falta de información detallada y específica, nos es difícil determinar cómo ha sido el impacto diferencial sobre las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo. Solo nos cabe aplicar el análisis general, según el cual, probablemente, esas personas ocuparan los segmentos más frágiles de la cadena de valor; en consecuencia, es probable que hayan sufrido en mayor grado el impacto de los ajustes sobre el empleo.

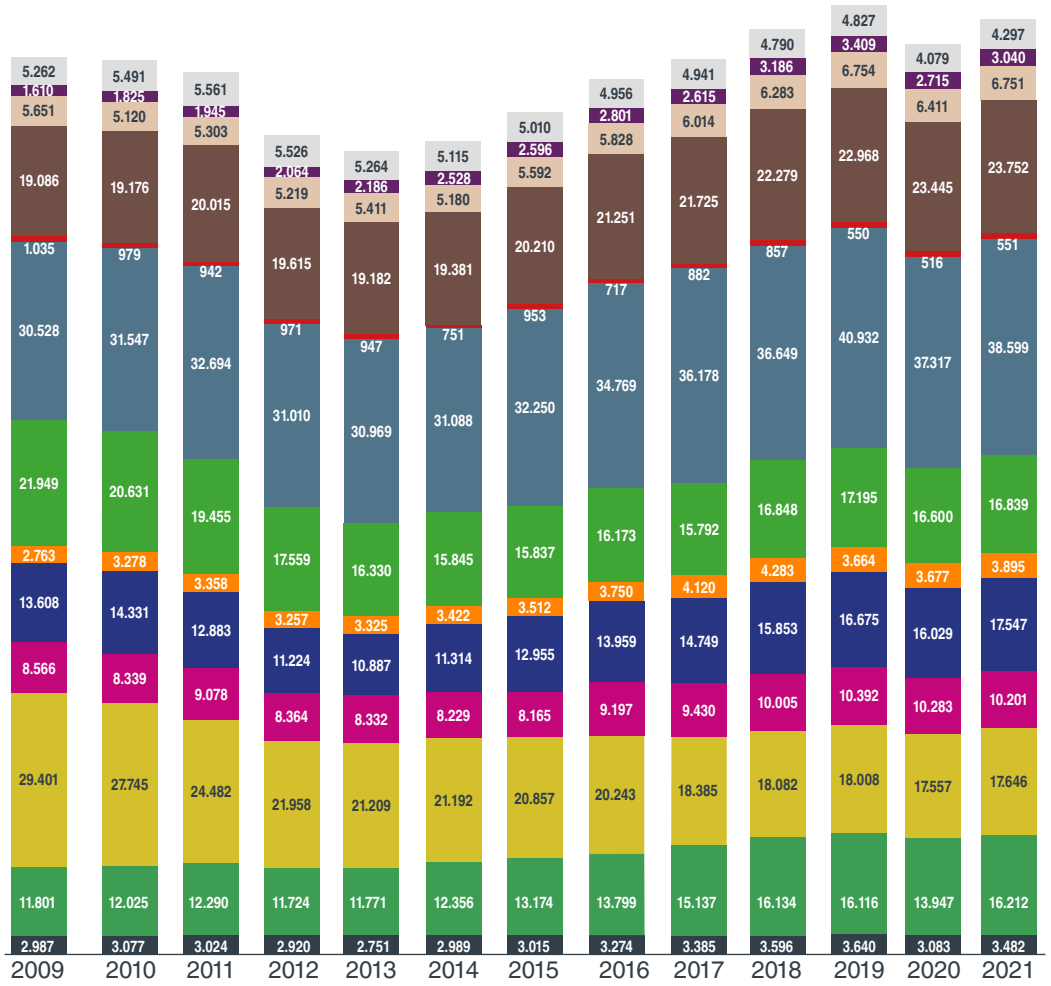
Gráfico 6. Ocupación total de personas en el sector de las Creaciones funcionales de la Comunidad de Madrid (2009-2021). Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos culturales de Econcult.



	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Educación relacionada con la cultura	1.035	979	942	971	947	751	953	717	882	857	550	516	551
Comercio cultural	5.262	5.491	5.561	5.526	5.264	5.115	5.010	4.956	4.941	4.790	4.827	4.079	4.297
Otras actividades profesionales científicas y técnicas	1.610	1.825	1.945	2.064	2.186	2.528	2.596	2.801	2.615	3.186	3.409	2.715	3.040
Servicios técnicos de arquitectura	5.651	5.120	5.303	5.219	5.411	5.180	5.592	5.828	6.014	6.283	6.754	6.411	6.751
Investigación y desarrollo	19.086	19.176	20.015	19.615	19.182	19.381	20.210	21.251	21.725	22.279	22.968	23.445	23.752
Publicidad y estudios de mercado	30.528	31.547	32.694	31.010	30.969	31.088	33.250	34.769	36.178	36.649	40.932	37.317	38.599
Artes gráficas y reproducción de soportes registrados	21.949	20.631	19.455	17.559	16.330	15.845	15.837	16.173	15.792	16.848	17.195	16.600	16.839

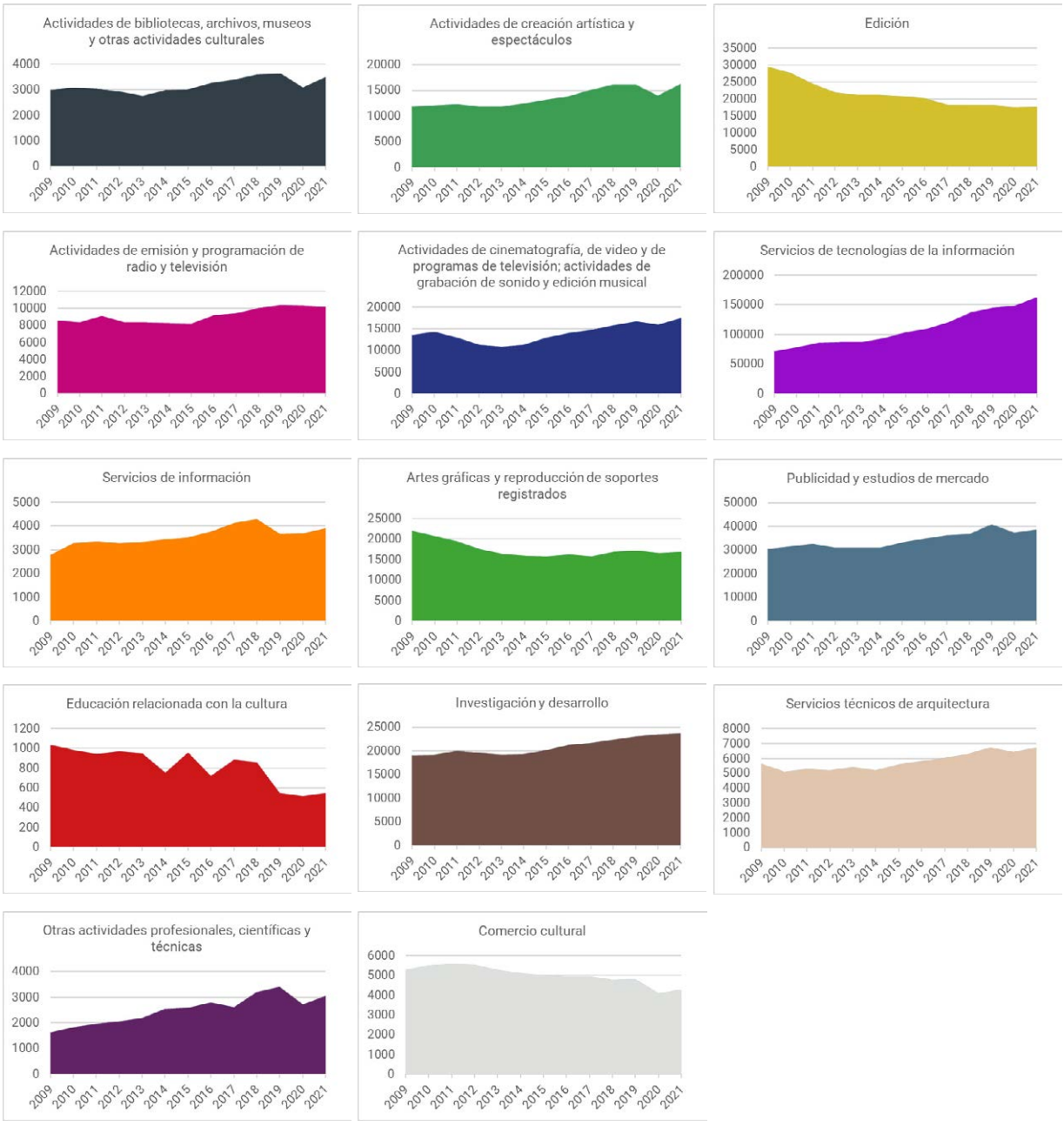
Si obviamos la dinámica del sector de los servicios de tecnologías de la información que, por sus características, y a pesar de ser un sector creativo, queda ligeramente al margen del foco de este estudio, en su conjunto, vemos que el empleo en los sectores culturales y creativos de la Comunidad de Madrid experimenta, a partir de 2014, un ritmo de crecimiento muy intenso, pero no uniforme. Mientras el sector de las TIC tiene una extraordinaria capacidad de creación de nuevos puestos de trabajo tanto en términos absolutos como relativos, sectores como la edición o las artes gráficas no pasan por un buen momento en cuanto al empleo.

Gráfico 7. Evolución de personas ocupadas por sectores culturales y creativos en la Comunidad de Madrid (2009– 2021). Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos de Econcult.



- Comercio cultural
- Investigación y desarrollo
- Artes gráficas y reproducción de soportes registrados
- Actividades de emisión y programación de radio y televisión
- Actividades de creación artística y espectáculos
- Otras actividades profesionales, científicas y técnicas
- Educación relacionada con la cultura
- Servicios de información
- Edición
- Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales
- Servicios técnicos de arquitectura
- Publicidad y estudios de mercado
- Actividades de cinematografía, de vídeo y de programas de televisión; actividades de grabación de sonido y edición musical.

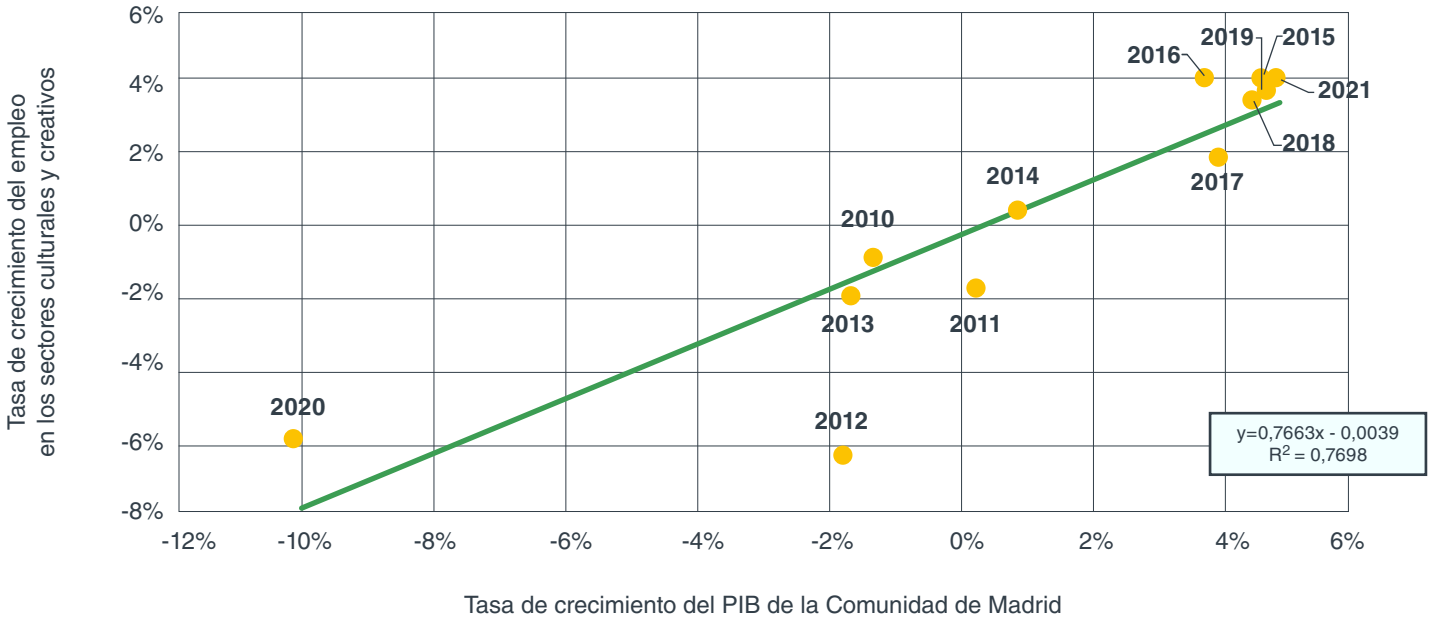
Gráfico 8. Evolución de personas ocupadas en cada sector cultural y creativo de la Comunidad de Madrid (2009-2021). Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos de Econcult.



EVOLUCIÓN ESPERADA

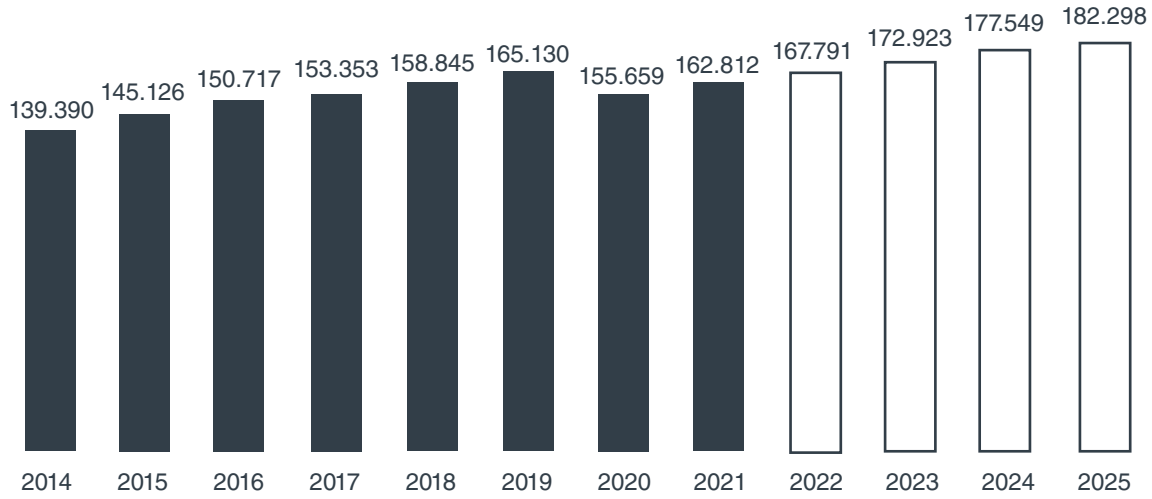
Desde un punto de vista prospectivo, podemos comprobar con claridad que la creación de empleo en los sectores culturales y creativos en la Comunidad de Madrid está muy intensamente correlacionada con la tasa interanual de crecimiento del PIB regional. Como se observa en la siguiente gráfica, por cada punto adicional de crecimiento del PIB regional, el empleo cultural en la Comunidad de Madrid crece un 0,7. Con tasas de crecimiento previstas alrededor del 4% de media en los próximos tres años, esto implica que el empleo en los sectores culturales y creativos tendería a incrementarse cerca de un 2,8% anual.

Gráfico 9. Relación entre la evolución del PIB regional y la creación de empleo en los sectores culturales y creativos de la Comunidad de Madrid. Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Contabilidad Regional de España y la base de datos de Econcult.



Atendiendo a las tasas de crecimiento del PIB de los últimos años, y con una perspectiva muy conservadora[6] por la incertidumbre generada por los acontecimientos recientes, podemos esperar aproximadamente la creación de unos 5.000 puestos de trabajo al año en los sectores culturales y creativos de la Comunidad de Madrid. Esto supondrá pasar de los 162.000 ocupados en 2021 a los 182.000 en 2025.

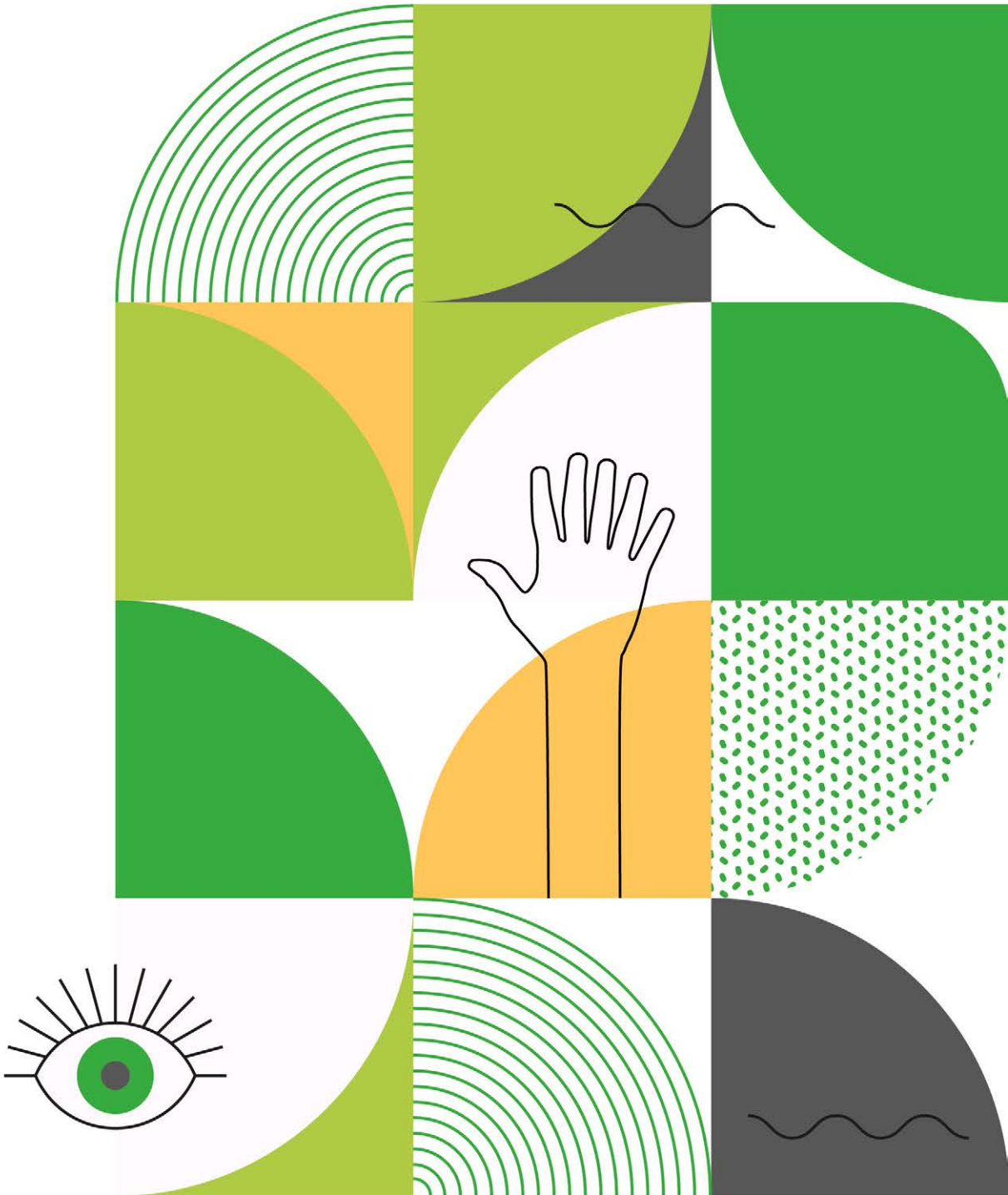
Gráfico 10. Evolución y previsión del empleo en los sectores culturales y creativos de la Comunidad de Madrid (2009-2025). Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos de Econcult.



Si solo un 5% de esos 20.000 nuevos empleos fueran ocupados con personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, supondrían oportunidades profesionales para más de 1.000 personas.

6 Suponemos un crecimiento del PIB regional de entre el cuatro y el 4,5%, ligeramente por debajo de las tasas de los años anteriores a la pandemia (2015, 4,7%; 2016, 3,7%; 2017, 3,9% y 2018, 4,5%).

5.
El cambio del modelo de las relaciones laborales derivado de la pandemia



Resulta complejo determinar el alcance exacto de la transformación de los contextos laborales derivados de la crisis sanitaria a corto plazo. Es evidente que los confinamientos, las normas de salud laboral y las restricciones a la movilidad supusieron cambios radicales en rutinas y procedimientos para el desarrollo de las responsabilidades laborales. Si esta adaptación fue ya de por sí complicada para la mayoría -cambio de rutinas, horarios, organización del trabajo y conciliación, entre otras muchas cosas-, lo fue más aún para las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, para quienes cada modalidad de trabajo -presencial, en remoto o híbrida- tiene tantas ventajas como inconvenientes.

Para las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, los impactos más directos de las restricciones pandémicas fueron la reducción de las conexiones sociales habituales; los cambios en las rutinas, y la dificultad de adoptar y adaptarse a las medidas de prevención sanitaria (Embregts et al., 2020).

Desde el punto de vista de las relaciones laborales, los cambios más significativos están siendo la extensión y generalización del teletrabajo, lo que requiere garantizar la accesibilidad a las herramientas digitales, los programas y las plataformas; promover las competencias digitales de las personas con discapacidad y fomentar el acceso de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo a los empleos digitales. Así, por una parte, la transformación abre un nuevo campo y quizás una nueva filosofía sobre los modelos de inclusión de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, aunque también plantea problemas de aislamiento o reducción de la socialización en contextos laborales.

Hay que considerar que se habla de teletrabajo desde los inicios de los años 70 del siglo pasado, principalmente en Estados Unidos de América, donde se buscaba abaratar los costes de la producción del petróleo y el tráfico dentro de las ciudades. En 2002, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) definió el teletrabajo como:

El acuerdo para aludir al trabajo en el que se utilizan las TIC y que se lleva a cabo de manera regular fuera de las instalaciones del empleador. Por tanto, el nuevo convenio cubre a numerosos trabajadores 'móviles' o itinerantes, así como a los que desarrollan su actividad en su domicilio.

Básicamente, el teletrabajo implica que el empeño laboral se pueda realizar fuera de la organización, donde se encuentra centralizado todo el trabajo. Además, supone el uso de las tecnologías (TIC) que permiten la realización de las actividades sin la necesidad de ocupar el mismo espacio físico. Esto implica un modelo diferente al tradicional. Se plantean nuevas formas de control y seguimiento de tareas. Este nuevo modelo de relaciones laborales genera nuevas formas de empleo y transforma las expectativas en los equilibrios entre vida personal y vida profesional.

Sin embargo, antes de la pandemia, el teletrabajo ya se utilizaba como vía de inclusión de aquellas personas que se encontraban en situación de discapacidad, de manera que pudieran acceder a un empleo y mejorar sus condiciones de salud.

Hay que tener en cuenta que la pandemia ha forzado la aceleración notable en los procesos de digitalización de las relaciones laborales, para que en muchos casos la actividad económica no se detuviera. En consecuencia, el teletrabajo, a pesar de que es una forma de trabajo relativamente nueva a nivel mundial, ya que no lleva muchos años de desarrollo en la mayor parte del mundo, ha permitido que, durante este último año, las personas puedan cumplir con su trabajo. Trabajadores y empresas en su mayoría han cambiado su política interna, permitiendo disminuir costos una vez han trasladado el cumplimiento de sus actividades físicas al teletrabajo.

Las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo han sido uno de los colectivos de personas con discapacidad que menos han declarado ejercer el teletrabajo. Mientras las personas con discapacidad física y orgánica declaran haber teletrabajado más de un 50% o las personas con discapacidad relacionada con la salud mental y psicosocial, por su parte, declaran que han teletrabajado un 16,1%, en el caso de la discapacidad intelectual o del desarrollo solo el 8,55% declaran haberlo ejercido (García Goikoetxea et al., 2021).

La sociedad actual exige un uso y relación con la tecnología que excluye social y laboralmente a las personas con discapacidad intelectual. Según un estudio de Plena inclusión con el INICO, durante el confinamiento por la pandemia de la COVID-19, el 70,9% de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo no pudieron continuar con sus trabajos y una de las causas puede encontrarse en la falta de apoyo necesario para teletrabajar y la dificultad de acceso a la tecnología.

Las circunstancias actuales obligan a la Administración y a las organizaciones que trabajan en la integración de personas con discapacidad a intensificar su trabajo con el objetivo de reducir esta brecha digital. El objetivo final es poner en juego a estas personas para que se adapten al desempeño de las nuevas profesiones, que cada vez están más marcadas por la tecnología.

Además, es evidente que el teletrabajo también anula los efectos positivos de los procesos de socialización e inclusión en el entorno laboral físico. La coincidencia en el espacio y el tiempo siempre ha sido el punto de partida para el intercambio de valores y la normalización de miradas y hábitos relacionales. El ambiente laboral es muy importante para el desarrollo de este grupo vulnerable, ya que les permite desarrollarse como personas y profesionales. Este aspecto es especialmente relevante para las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo que en algunos casos requieren un apoyo emocional y soporte social mayor.

Aunque las investigaciones sobre las relaciones entre los contactos sociales de los trabajadores con discapacidad intelectual o del desarrollo y la satisfacción laboral no son del todo concluyentes, en algunos casos se constata que, incluso en entornos presenciales, hay limitaciones a la interacción social, ya que la discriminación manifiesta parece seguir siendo un problema para algunos empleados con discapacidad intelectual especialmente en los entornos de Empleo con Apoyo. En segundo lugar, numerosas barreras menos visibles parecen inhibir la inclusión social en los lugares de trabajo donde prevalecen actitudes menos favorables hacia los compañeros de trabajo con discapacidad intelectual o del desarrollo. Las investigaciones indican cierto efecto de techo de cristal que limita la interacción social de los trabajadores con discapacidad intelectual en el marco de las actividades relacionadas con el trabajo y, por lo tanto, los impactos del teletrabajo en este sentido podrían ser reducidos (Kocman & Weber, 2018).

No obstante, no cabe duda de que el teletrabajo, en otros casos, genera cierto aislamiento frente a la sociedad y compañeros de trabajo. Además, en el caso de la discapacidad intelectual, resulta esencial para el cumplimiento eficiente de las responsabilidades laborales el apoyo familiar o del hogar, pues, si existen conflictos o no hay el apoyo necesario por parte de la familia, difícilmente la persona con discapacidad podrá cumplir con sus actividades mediante trabajo a distancia.

Un modelo eficiente de teletrabajo, tanto para personas con discapacidad intelectual o del desarrollo como para el resto de los trabajadores, también requiere ciertos complementos para un mejor desarrollo de la vida diaria, laboral y profesional. Por lo tanto, para cumplir con sus actividades laborales, mediante la modalidad de teletrabajo, es necesario que dispongan de herramientas, como dispositivos de asistencia y adaptaciones cognitivas que faciliten su desempeño profesional.

Sin embargo, hay que constatar que el salto forzado hacia la capacitación digital abre nuevas oportunidades derivadas del aprovechamiento de las nuevas tecnologías digitales, entre las que se encuentran las herramientas aliadas para la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad que facilitan sus tareas y rutinas diarias y atenúan las barreras de discriminación. Además, como sucede con el resto de trabajadores, el teletrabajo puede facilitar la conciliación que en este colectivo "tiene un impacto decisivo en la calidad de vida de las personas, como el autocuidado, acudir a servicios de rehabilitación u otro tipo de terapias", tal y como señala Sabina Lobato[7].

Para utilizar la modalidad de teletrabajo como una opción de inserción laboral de personas con discapacidad, se necesita una capacitación y preparación específica sobre las TIC y que las herramientas hayan sido diseñadas atendiendo a las necesidades de las personas con discapacidad.

Finalmente, hay que abordar la adecuación y estandarización del lugar de trabajo que continúa siendo responsabilidad del empleador, que deberá ser quien entregue las herramientas de trabajo y garantice los estándares mínimos de cumplimiento por razones de confortabilidad y funcionalidad de los espacios como para cumplir las normas de seguridad en el trabajo. De esta forma se podrán evitar accidentes o enfermedades profesionales a los trabajadores con discapacidad.

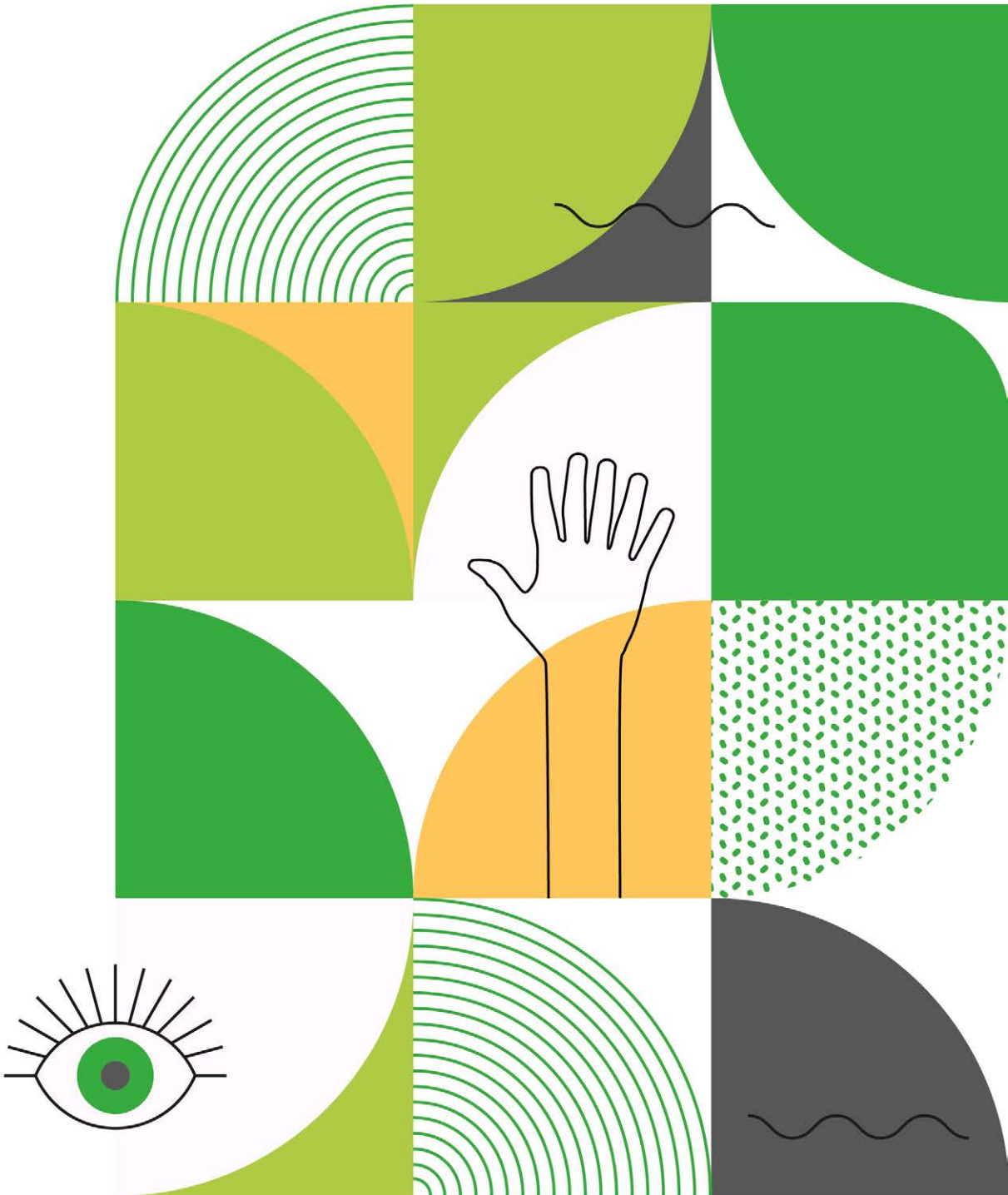
Como conclusión, podemos considerar que efectivamente el cambio de las relaciones laborales derivado de la pandemia abre nuevas ventanas de oportunidad para la inclusión de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo en los mercados de trabajo, aunque también apunta a ciertos riesgos y limitaciones.

7 Citado en https://www.cocemfecantabria.org/frenazo-a-la-inclusion-laboral-las-personas-con-discapacidad-entre-las-mas-afectadas-por-la-pandemia/

En el año 2021, y a raíz de la progresiva reactivación de sectores críticos como la hostelería, el turismo y los sectores culturales y creativos, la contratación de personas con discapacidad comienza a remontar. Si entre enero y mayo de 2020 se firmaron 31 943 contratos, en 2021 la cifra ha crecido un 29%, siendo el número de contrataciones de 41 252. Sin embargo, aún no se han recuperado los niveles prepandemia Desde esta perspectiva, resulta inabordable establecer tendencias y pautas generales para la discapacidad intelectual o del desarrollo en el ámbito concreto de los sectores culturales y creativos, tanto por la heterogeneidad de los sectores culturales y creativos como por la diversidad de grados y tipologías de la discapacidad intelectual o del desarrollo. En conjunto, la mayoría de los análisis apuntan a que el empujón sufrido por la transformación digital que estamos viviendo puede ser un gran estímulo para seguir avanzando hacia la recuperación del empleo de las personas con discapacidad (Fundación Adecco, 2021).

Muchas de las actividades de los sectores culturales y creativos se han trasladado de los lugares de trabajo convencionales a los espacios domésticos e, incluso, han adquirido un carácter nómada e itinerante. Y en este caso, si queremos que las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo participen de este proceso y, por tanto, mantengan sus oportunidades en estos espacios laborales, se requieren adaptaciones y apoyos específicos que incluyan adaptaciones de las TIC, además de apoyos personales y la reconfiguración de los espacios domésticos.

6.
Identificación de los sectores de actividad y las profesiones



La vinculación de la cultura al desarrollo económico de un territorio es ahora un hecho tomado en consideración y demostrado por la comunidad científica de referencia. El papel de la cultura en el desarrollo económico y social es un elemento consolidado dentro de las agendas estratégicas gubernamentales, tanto en el ámbito local, regional y nacional como internacional. En las últimas décadas, se ha escrito mucho sobre el efecto de la cultura y la creatividad en el desarrollo de los territorios y de los ecosistemas productivos.

En los ámbitos de la cultura nos enfrentamos con la dificultad de cómo determinar los diferentes sectores. Este problema radica en las diferentes aproximaciones sectoriales que se dan en el sector cultural, la ausencia de un consenso definitivo sobre la definición del campo y la difusa concreción sobre las actividades económicas que se derivan de su existencia.

Para facilitar la evaluación de la contribución de la cultura y la creatividad a la economía europea, el sector de la cultura y la creatividad (SCC) ha sido agrupado en tres áreas[8], inspirándose en el pensamiento de David Throsby[9]:

- **Núcleo cultural no industrial**
  Está compuesto por sectores con una alta densidad de contenido creativo que no pueden organizarse industrialmente porque se basan en la producción de objetos y experiencias únicas o, al menos, pueden ser reproducidos de forma limitada. Son las artes visuales, escénicas y el patrimonio histórico-artístico.

- **Industrias culturales**
  Incluyen el cine, la edición, la música, la radio, la televisión y los videojuegos. Mantienen una alta densidad de contenido cultural, pero se basan en la reproducción de un número potencialmente ilimitado de copias idénticas. No tienen un propósito funcional, su propósito es la experiencia cultural.

- **Industrias creativas**
  Son el diseño (que incluye moda, artesanía y diseño gráfico), la arquitectura y la comunicación publicitaria. Las industrias creativas mantienen una organización industrial y, además de presentar contenidos creativos, responden a necesidades funcionales no culturales.

IDENTIFICACIÓN DE LOS SECTORES

Teniendo en cuenta esta categorización, se han diferenciado, inicialmente, 10 bloques de actividades, como se indica en las tablas 1 y 2. En cada sector actúan varias organizaciones y empresas.

Como se ha señalado, dadas las dificultades de llevar a cabo una delimitación exacta del sector, y consecuentemente de sus actores, se ha optado por un criterio pragmático. Se trata de definir, de forma precisa, las diferentes organizaciones según la situación que ocupan en la cadena de creación de bienes y servicios culturales: creación, producción, difusión y distribución, actividades educativas, actividades de apoyo y actividades auxiliares.

a) **Creación.** En este bloque se incluyen las organizaciones y empresas relacionadas con actividades relativas a la elaboración de ideas artísticas, tales como las realizadas por artistas, autores y autoras e intérpretes independientes. Así, por ejemplo, en el caso de una obra de arte, la obra creada por un artista sería una actividad de creación y su taller de artes, la organización en que trabaja.

b) **Producción.** En ciertos bienes o servicios, a partir de la creación, se realizan actividades encaminadas a definir el producto o servicio cultural a las que se denominará actividades de producción. En el caso de la música grabada, la autoría original de la música aparece en el bloque de creación, mientras que, en este bloque de producción, se sitúan las actividades de quienes son responsables de traducir la composición en el producto musical final, esto es, la discográfica. En el ejemplo del libro, esta actividad la lleva a cabo la editorial.

c) **Difusión y distribución.** Este bloque comprende las actividades sin las cuales el producto "cultura" como fruto de la creación y producción literaria o artística, por ejemplo, no llegaría al utilizador/consumidor y utilizadora/consumidora. Este bloque incluye los intermediarios y las intermediarias responsables de la comercialización y distribución de los productos culturales (mayoristas y minoristas del comercio, y otras formas de difusión de la cultura como salas cinematográficas, TV, museos, teatros etc.).

8 KEA European Affairs (2006). *The economy of culture in Europe*, European Commission.

9 Throsby D. (2008). *The Concentric Circles Model of the Cultural Industries*, Cultural Trends, Vol. 17, Número 3, pp. 147-164.

d) **Actividades educativas.** Aunque en sentido genérico se podría considerar que toda la enseñanza se encuentra dentro de la cultura, en este estudio se van a incluir solamente las enseñanzas de técnicas y disciplinas relacionadas específicamente con la cultura como, por ejemplo, las enseñanzas de música o bellas artes, considerando las escuelas de arte dramático, las academias de danza, etc.

e) **Actividades auxiliares y de apoyo.** En este bloque se incluyen las empresas que desarrollan servicios auxiliares y de apoyo al sector cultural y creativo. Estas son actividades que suelen ser externalizadas en las organizaciones culturales, como por ejemplo los servicios de maquillaje en el sector de las artes escénicas y del cine.

Según esta clasificación, hemos identificado 38 tipologías de empresas y organizaciones que actúan en el sector cultural y creativo (tablas 1 y 2). En este caso, nos hemos enfocado en las distintas empresas y organizaciones que actúan en los SCC más que en las diferentes actividades económicas reconocidas en la CNAE 2009, a diferencia de lo que se hizo en el capítulo anterior. Las profesiones de los servicios de tecnología de la información, que resulta ser el sector que más se está desarrollando en los últimos años, han sido consideradas como parte integrante de los otros subsectores culturales y creativos y no como un sector en sí mismo.

Tabla 1. Organizaciones y empresas del sector cultural y creativo.

SECTOR DEL PATRIMONIO	Museo Centro cultural Biblioteca Archivo Parque arqueológico
SECTOR DE LAS ARTES PLÁSTICAS Y VISUALES	Taller de artes plásticas y visuales Galería de arte Casa de subasta Escuela de artes plásticas y visuales
SECTOR DE LAS ARTES ESCÉNICAS	Teatro Compañía de artes escénicas Escuela arte dramático Escuela de danza
SECTOR AUDIOVISUAL	Productora de audiovisuales Cines Empresa desarrollo videojuegos y audiovisuales Tienda de productos audiovisuales y videojuego Radio y Televisión Escuela audiovisual
SECTOR DE LA MÚSICA	Discográfica Estudio y sala de grabación Tienda de productos musicales Escuela de música
SECTOR DE LOS LIBROS Y PERIÓDICOS	Editorial Empresa periodística Librería Escuela escritura

SECTOR DE LAS ARTES GRÁFICAS	Imprenta
SECTOR DEL DISEÑO Y LA ARQUITECTURA	Estudio de diseño gráfico Estudio de moda Estudio de diseño de interiores Estudio de arquitectura Escuela de diseño
SECTOR DE LA COMUNICACIÓN Y LA PUBLICIDAD	Agencia de comunicación y publicidad Productora de eventos culturales

Tabla 2. Empresas de servicios auxiliares.

SERVICIOS AUXILIARES	Empresa de iluminación y sonido Empresa de servicios de montaje y decoración Empresa de servicios de vestuario, maquillaje y peluquería Empresa de pre-producción audiovisual Empresa de post-producción audiovisual

IDENTIFICACIÓN DE LAS PROFESIONES EN LAS ORGANIZACIONES Y EMPRESAS CULTURALES Y CREATIVAS

A partir de nuestra clasificación, hemos aislado las profesiones que componen la relación de puestos de trabajo de dichas empresas/organizaciones. Hemos tratado de que se ajusten lo más posible al catálogo de epígrafes de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO) del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE)[10].

Las ocupaciones del SCC incluidas en el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo han sido actualizadas con profesiones emergentes y han sido comparadas con las existentes en los organigramas de las empresas y organizaciones después de la primera fase del trabajo de campo. Posteriormente, hemos comprobado nuestros resultados a través de entrevistas a expertos y expertas de los sectores culturales y creativos.

La taxonomía realizada pretende describir, de la manera más real posible, las organizaciones y profesiones de un sector que se encuentra en pleno cambio. El sector cultural y creativo está en plena evolución. Las fronteras entre las profesiones y los sectores se están fundiendo para avanzar, cada vez más, hacia la interdisciplinariedad y la hibridación de los papeles y de los sectores.

Sector el Patrimonio

El sector del patrimonio comprende las organizaciones e instituciones que gestionan, salvaguardan y promueven el patrimonio cultural; es decir, el conjunto de bienes de especial importancia histórica, cultural y estética, que son de interés público y que constituyen la riqueza de un lugar y de su población. Las organizaciones que forman parte del sector del patrimonio son museos, bibliotecas, archivos y parque arqueológicos. En esta sección hemos añadido también los centros culturales para facilitar la categorización, aunque en realidad los centros culturales suelen componerse de muchas actividades que pertenecen a diferentes SCC. Los centros culturales se pueden catalogar como patrimonio por su función de educación, difusión y promoción de obras de arte, similar a la que desempeñan los museos.

10 Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (epígrafes SISPE). Ministerio de Educación y Formación Profesional (epígrafes Clasificación Nacional Ocupaciones (CNO)).

Sin embargo, los centros culturales, sobre todo en los últimos años, se han convertido en espacio de experimentación cultural y producción artística, mezclando las diferentes disciplinas creativas. Un centro cultural es el espacio que permite participar de actividades culturales. Estos centros tienen el objetivo de promover la cultura entre los habitantes de una comunidad, por esta razón, es difícil situarlos en un único sector.

Las organizaciones presentes en el sector del patrimonio pertenecen todas a la fase de difusión de la cadena de valor de los sectores culturales y creativos. Desde hace años, la gestión del patrimonio se ha convertido en un sector recurrente en la literatura política y académica, que habla sobre los nuevos nichos emergentes de empleo. Ya en 1992, en la Tercera Conferencia Europea de los Ministros responsables de la protección del patrimonio, se apuntaba hacia la exploración de las conexiones entre los aspectos sociales de la preservación del patrimonio y las propias políticas de empleo. Implícitamente, intuían las múltiples posibilidades de generar empleo en el ámbito de la gestión del patrimonio.

Tabla 3. Listado de profesiones identificadas en el sector de patrimonio y subsector museos.

MUSEO		
Profesión	**C.N.O.**	**SISPE**
Director/a	1222	12221017
Conservador/a	2911	29111024
Restaurador/a	2931	29311116
Comisario/a		
Ayudante de museo	3733	37331030
Auxiliar de museo		
Registro		
Responsable departamento educación	1326	13261012
Educador/a	3715	37151038
Mediador/a		
Guía		
Responsable comunicación y marketing		
Responsable redes sociales		
Gerente	1211	12111015
Responsable recursos humanos	1212	12121018
Empleado/a administrativo	4111	41111011
Director/a de mantenimiento	1219	12191055
Responsable de tienda	5210	52101034
Dependiente/a de tienda	5220	52201079
Taquillero/a	5500	55001036
Vigilante de sala		
Guarda museo	5942	59421021
Empleado/a guardarropa	9490	94901030

Tabla 4. Listado de profesiones identificadas en el sector de patrimonio y subsector bibliotecas.

BIBLIOTECA		
Profesión	**C.N.O.**	**SISPE**
Director/a	1222	12221017
Bibliotecario/a	2912	29121018
Documentalista	2912	29121027
Ayudante de biblioteca	3733	37331021
Auxiliar de biblioteca		
Responsable recursos humanos	1212	12121018
Responsable comunicación y marketing		
Responsable redes sociales		
Animador/a sociocultural		
Empleado/a administrativo en biblioteca	4210	42101011
Digitalizador/a de documentos	4210	42101022
Auxiliar de información informática		
Personal subalterno		
Auxiliar de seguridad		

Tabla 5. Listado de profesiones identificadas en el sector de patrimonio y el subsector de archivos.

ARCHIVO		
Profesión	**C.N.O.**	**SISPE**
Director/a	1222	12221017
Archivero/a	2911	29111015
Documentalista	2912	29121027
Ayudante de archivo	3733	37331012
Auxiliar de archivo		
Restaurador/a		
Responsable recursos humanos	1212	12121018
Responsable comunicación y marketing		
Responsable redes sociales		
Empleado/a administrativo en archivo	4210	42101011
Digitalizador/a de documentos	4210	42101022
Auxiliar de información informática		
Ordenanza		

Tabla 6. Listado de profesiones identificadas en el sector de Patrimonio y subsector Centros Culturales.

CENTRO CULTURAL		
Profesión	**C.N.O.**	**SISPE**
Director/a	1222	12221017
Gerente	1211	12111015
Gestor/a cultural	3713	37131078
Responsable producción		
Responsable fundraising		
Coordinador/a de espacios		
Bibliotecario/a	2912	29121018
Responsable comunicación y marketing		
Responsable redes sociales		
Responsable recursos humanos	1212	12121018
Responsable fiscal y legal	1219	12191019
Empleado/a administrativo	4111	41111011
Director/a de mantenimiento	1219	12191055
Conserje	5833	58331022
Empleado/a guardarropa	9490	94901030
Auxiliar de seguridad		

Tabla 7. Listado de profesiones identificadas en el sector de Patrimonio y subsector parque arqueológicos.

PARQUE ARQUEOLÓGICO		
Profesión	**C.N.O.**	**SISPE**
Director/a	1222	12221017
Arqueólogo/a	2821	28211020
Restaurador/a	2931	29311095
Responsable departamento educación	1326	13261012
Mediador/a		
Guía		
Responsable comunicación y marketing		
Responsable redes sociales		
Empleado/a administrativo	4111	41111011
Responsable de tienda	5210	52101034
Dependiente/a de tienda	5220	52201079
Taquillero/a	5500	55001036
Guarda	5942	59421021
Peón/a de excavaciones arqueológicas	9601	96011010

Sector de las artes plásticas y visuales

El sector de las artes incluye todas las actividades culturales dentro del marco de las artes visuales como la pintura, la escultura, la fotografía o las antigüedades y sus difusiones. En este sector las organizaciones/empresas pertenecen a las fases de creación, difusión y distribución de la cadena del valor: taller de artes plásticas y visuales, galería de arte, casa de subasta. El taller de artes plásticas y visuales, hoy en día, va desapareciendo como empresa, mientras siguen adelante por cuenta ajena sus perfiles profesionales: las y los artistas.

Tabla 8. Listado de profesiones identificadas en el subsector de artes plásticas y visuales.

TALLER DE ARTES PLÁSTICAS Y VISUALES		
Profesión	**C.N.O.**	**SISPE**
Pintor/a	2931	29311022
Escultor/a	2931	29311068
Grabador/a artístico	2931	29311077
Ceramista	7614	76141010
Representante artístico	3539	35391014

Tabla 9. Listado de profesiones identificadas en el subsector de galerías de arte.

GALERÍA DE ARTE		
Profesión	**C.N.O.**	**SISPE**
Galerista		
Conservador/a galería de arte	2911	29111024
Técnico/a en galería de arte	3733	37331030
Auxiliar en galería de arte		
Responsable comunicación y marketing		
Responsable redes sociales		
Responsable fiscal y legal	1219	12191019
Responsable recursos humanos	1212	12121018

Tabla 10. Listado de profesiones identificadas en el subsector de casas de subasta.

CASA DE SUBASTAS		
Profesión	**C.N.O.**	**SISPE**
Director/a	1222	12221017
Conservador/a - Responsable departamento	2911	29111024
Responsable de almacén	3522	35221032
Mozo de almacén	9811	98111024
Responsable comunicación y marketing		
Responsable redes sociales		
Responsable recursos humanos	1212	12121018

CASA DE SUBASTAS		
Profesión	**C.N.O.**	**SISPE**
Responsable fiscal y legal	1219	12191019
Subastador/a	3539	35391032

Sector artes escénicas

El sector de las artes escénicas comprende diferentes subsectores como teatro, danza y circo. En este sector conviven tres mercados, el de la formación, el de la producción y el de la difusión:

En el primero de ellos, existen las escuelas y academias de artes escénicas que forman a profesionales que trabajarán en las compañías, que la mayoría de las veces proveen su financiación.

En el segundo, las compañías financian su actividad, fundamentalmente, basándose en el caché recibido por la venta de sus funciones en los teatros y a través de las subvenciones otorgadas por diferentes administraciones.

En el tercero, espacios escénicos, demandantes a su vez en el mercado de producciones, actúan como oferentes en el mercado de difusión.

Debido a su similitud en el organigrama, hemos agrupado las escuelas y academias de artes escénicas con escuelas y academias de arte de otros sectores. Además, hemos creado una sección especial, al final del documento, que reúne a las organizaciones y empresas comunes a varios sectores culturales y creativos.

Tabla 11. Listado de profesiones identificadas en el subsector del teatro.

TEATRO		
Profesión	**C.N.O.**	**SISPE**
Gerente	1211	12111015
Director/a	1222	12221017
Responsable producción		
Responsable comunicación y marketing		
Responsable redes sociales		
Responsable recursos humanos	1212	12121018
Empleado/a administrativo	4111	41111011
Responsable técnico y mantenimiento		
Técnico/a de sonido		
Técnico/a en iluminación	3123	31231082
Maquinista		
Decorador/a de teatro	3732	37321019
Regidor/a	3739	37391047

TEATRO		
Profesión	**C.N.O.**	**SISPE**
Tramoyista	3739	37391029
Ambientador/a de vestuarios	3739	37391010
Maquillador/a	5812	58121058
Peluquero/a	5811	58111037
Carga/ descarga	9811	98111024
Taquillero/a	5500	55001036
Acomodador/a	9490	94901018
Portero/a de espectáculo	9490	94901041

Tabla 12. Listado de profesiones identificadas en el subsector de las compañías de artes escénicas.

COMPAÑÍA DE ARTES ESCÉNICAS		
Profesión	**C.N.O.**	**SISPE**
Gerente	1211	12111015
Productor/a de teatro y espectáculos	2934	29341106
Director/a teatral	2934	29341085
Ayudante de dirección	2934	29341012
Responsable comunicación y marketing		
Responsable redes sociales		
Responsable fiscal y legal	1219	12191019
Realizador/a de espectáculos	2934	29341115
Ayudante de producción	2934	29341021
Regidor/a	3739	37391047
Actor/Actriz	2935	29351033
Escenógrafo/a	3732	37321064
Director/a artístico de baile	2933	29331055
Bailarín/a	2933	29331037
Artista de circo		
Técnico/a de sonido		
Técnico/a en iluminación	3123	31231082
Ambientador/a de vestuarios	3739	37391010
Maquillador/a	5812	58121058
Peluquero/a	5811	58111037
Transportista	8431	84311012

Sector audiovisual

El sector audiovisual se compone de diferentes subsectores como el cine, la televisión y los videojuegos. En cada uno de los subsectores conviven empresas que pertenecen a tres fases de la cadena del valor: formación, producción, difusión y distribución.

La producción se desarrolla en empresas, como las productoras audiovisuales y las productoras de animación y videojuegos, que crean productos tanto para el cine y la televisión como para las diferentes plataformas virtuales y/o tiendas físicas que se ocupan de distribuir el producto.

De igual manera que las escuelas y las academias artísticas, las tiendas de productos culturales también tienen la misma naturaleza aunque vendan productos diferentes, como videojuegos, películas o libros. Por esta razón hemos creado una sección especial, al final del documento, que reúne a las organizaciones y empresas comunes a varios sectores.

Tabla 13. Listado de profesiones identificadas en el subsector de la producción audiovisual.

PRODUCTORA AUDIOVISUAL		
Profesión	**C.N.O.**	**SISPE**
Director/a de cine, documentales u otro	2934	29341094
Productor/a de cine, documentales u otro	2934	29341106
Ayudante de dirección	2934	29341012
Gerente	1211	12111015
Responsable recursos humanos	1212	12121018
Responsable fiscal y legal	1219	12191019
Responsable comercial y distribución	1221	12211023
Realizador/a de espectáculos	2934	29341115
Ayudante de producción	2934	29341021
Auxiliar de producción		
Secretario/a de rodaje	2934	29341124
Actor/Actriz	2935	29351033
Asistente de actores		
Guionista	2921	29211050
Operador/a de cámara	3831	38311073
Foquista	3831	38311028
Auxiliar de cámara		
Director/a de fotografía		
Fotógrafo/a	3731	37311016
Técnico/a de sonido		
Auxiliar de sonido		
Técnico/a en iluminación	3123	31231082
Electricista	7510	75101033
Auxiliar eléctrico		

PRODUCTORA AUDIOVISUAL		
Profesión	**C.N.O.**	**SISPE**
Editor/a o Montador/a de imágenes	3831	38311019
Montador/a de películas en rodaje	3831	38311046
Montador/a de vídeo	3831	38311055
Montador/a musical de efectos sonoros	3831	38311064
Técnico/a de efectos especiales en grabación de sonido	3831	38311091
Técnico/a en audiovisuales (imagen y sonido)	3831	38311103
Técnico/a en equipos de grabación en sonido	3831	38311121
Técnico/a en grabación de efectos especiales	3831	38311130
Técnico/a de doblaje	3831	38311158
Diseñador/a gráfico	2484	24841012
Auxiliar de edición		
Ambientador/a de vestuarios	3739	37391010
Maquillador/a	5812	58121058
Peluquero/a	5811	58111037
Tramoyista	3739	37391029
Transportista	8431	84311012

Tabla 14. Listado de profesiones identificadas en el subsector del cine.

CINE		
Profesión	**C.N.O.**	**SISPE**
Director/a	1222	12221017
Técnico/a operador de cabina		
Empleado/a administrativo	4111	41111011
Responsable comunicación y marketing		
Responsable redes sociales		
Taquillero/a	5500	55001036
Acomodador/a	9490	94901018
Dependiente/a de tienda	5220	52201079

Tabla 15. Listado de profesiones identificadas en el subsector de producción de animación y videojuegos.

PRODUCTORA DE VÍDEOJUEGOS Y ANIMACIÓN		
Profesión	**C.N.O.**	**SISPE**
Director/a	1222	12221017
Director/a creativo		
Programador/a de videojuego		
Diseñador/a gráfico	2484	24841012
Técnico/a de animación		
Técnico/a en audiovisuales (imagen y sonido)	3831	38311103
Técnico/a en grabación de efectos especiales de imagen	3831	38311130
Técnico/a de efectos especiales en grabación de sonido	3831	38311091
Guionista	2921	29211050
Operador/a de cámara	3831	38311073
Responsable comercial y distribución	1221	12211023
Responsable fiscal y legal	1219	12191019

Tabla 16. Listado de profesiones identificadas en el subsector de radio y televisión.

RADIO Y TELEVISIÓN		
Profesión	**C.N.O.**	**SISPE**
Gerente	1211	12111015
Director/a de programación en radio y televisión	1329	13291039
Guionista	2921	29211050
Redactor/a de radio y televisión	2922	29221053
Productor/a de radio y televisión	2934	29341106
Realizador/a de espectáculos	2934	29341115
Ayudante de producción	2934	29341021
Auxiliar de producción		
Apuntador/a	2936	29361018
Regidor/a	3739	37391047
Escenógrafo/a	3732	37321064
Disk-jokey de radio	2936	29361027
Locutor/a y Animador/a de espectáculo	2936	29361045
Responsable comunicación y marketing		

RADIO Y TELEVISIÓN		
Profesión	**C.N.O.**	**SISPE**
Responsable redes sociales		
Responsable fiscal y legal	1219	12191019
Responsable recursos humanos	1212	12121018
Responsable comercial y distribución	1221	12211023
Técnico/a de radiodifusión	3832	
Técnico/a de sonido		
Técnico/a en iluminación	3123	31231082
Montador/a musicales de efectos sonoros	3831	38311064
Empleado/a administrativo	4111	41111011
Ambientador/a de vestuarios	3739	37391010
Maquillador/a	5812	58121058
Peluquero/a	5811	58111037
Transportista	8431	84311012

Sector de la música

En el sector de la música se pueden distinguir dos diferentes conjuntos de actividades: la música en vivo y la música grabada. En ambos conviven empresas de formación, producción, difusión y distribución.

Hoy en día la creación y la producción van de la mano, y se realizan en los estudios de grabación independientes y en las grandes empresas discográficas. Estas se ocupan también de su distribución a través de las diferentes plataformas virtuales y/o tiendas físicas, que venden el producto final. La distribución de la música en vivo a través de conciertos y festivales pasa por medio de las productoras de eventos culturales, que analizaremos en el sector de comunicación y publicidad.

Tabla 17. Listado de profesiones identificadas en el subsector de la producción discográfica.

DISCOGRÁFICA		
Profesión	**C.N.O.**	**SISPE**
Productor/a discográfico		
Asistente productor discográfico		
Representante artístico	3539	35391014
Asesor/a musical	2932	29321016
Director/a musical	2932	29321128

DISCOGRÁFICA		
Profesión	**C.N.O.**	**SISPE**
Compositor/a	2932	29321061
Músico/a	2932	
Cantante	2932	
Editor/a musical		
Técnico/a en equipos de grabación en sonido	3831	38311121
Técnico/a de efectos especiales en grabación de sonido	3831	38311091
Técnico/a en operaciones de sistemas informáticos	3811	38111011
Responsable comunicación y marketing		
Responsable redes sociales		
Diseñador/a gráfico	2484	24841012
Responsable fiscal y legal	1219	12191019
Responsable recursos humanos	1212	12121018
Responsable comercial y distribución	1221	12211023
Responsable de almacén	3522	35221032
Empleado/a administrativo	4111	41111011

Tabla 18. Listado de profesiones identificadas en el subsector de la edición y grabación musical.

ESTUDIO Y SALA DE GRABACIÓN		
Profesión	**C.N.O.**	**SISPE**
Director/a	1222	12221017
Productor/a musical		
Responsable comunicación y marketing		
Responsable redes sociales		
Responsable fiscal y legal	1219	12191019
Técnico/a en equipos de grabación en sonido	3831	38311121
Técnico/a en operaciones de sistemas informáticos	3811	38111011
Empleado/a administrativo	4111	41111011

Sector de libros y periódicos

En el sector del libro y de los periódicos, las empresas se ocupan de la producción y de la distribución del producto. Las editoriales y las empresas periodísticas producen el producto final y lo distribuyen a las plataformas y/o tiendas físicas para su venta al consumidor final. La difusión pasa por medio de las bibliotecas que hemos clasificado como patrimonio.

Tabla 19. Listado de profesiones identificadas en el subsector de edición

EDITORIAL		
Profesión	**C.N.O.**	**SISPE**
Gerente	1211	12111015
Responsable comercial	1221	12211023
Agente comercial		
Responsable recursos humanos	1212	12121018
Responsable fiscal y legal	1219	12191019
Responsable comunicación y marketing		
Responsable redes sociales		
Empleado/a administrativo	4111	41111011
Editor/a		
Coordinador/a de editoriales	2921	29211023
Técnico/a editor	3129	31291086
Escritor/a	2921	29211041
Agente literario		
Técnico/a en producción editorial	3129	31291246
Traductor/a	2923	29231065
Corrector/a de editorial	2922	29221062
Corrector/a de pruebas	2922	29221062
Corrector/a tipográfico/a	4222	42221023
Ilustrador/a		
Diseñador/a gráfico/a	2484	24841012
Grafista/ maquetista	3129	31291013

Tabla 20. Listado de profesiones identificadas en el subsector de la edición de periódicos.

EMPRESA PERIODÍSTICA		
Profesión	**C.N.O.**	**SISPE**
Director/a	1222	12221017
Gerente	1211	12111015
Periodista	2922	29221044
Fotógrafo/a		
Asesor/a y crítico/a literario/a	2922	29221017
Crítico/a de arte	2922	29221026
Jefe/a de redacción	2922	
Redactor/a	2922	29221053
Secretario/a de redacción	2922	29221071
Agente comercial (publicidad)		
Responsable comercial y distribución	1221	12211023
Responsable comunicación y marketing		
Responsable redes sociales		
Responsable recursos humanos	1212	12121018
Responsable fiscal y legal	1219	12191019
Corrector/a de pruebas	2922	29221062
Traductor/a	2923	29231065
Ilustrador/a		
Diseñador/a gráfico	2484	24841012
Diseñador/a de páginas web	2713	27131015
Grafista/ maquetista	3129	31291013
Buscador/a de imágenes		
Corrector/a tipográfico/a	4222	42221023
Técnico/a en operaciones de sistemas informáticos	3811	38111011
Empleado/a administrativo	4111	41111011
Telefonista	4412	44121057
Transportista	8431	84311012

Sector del diseño y arquitectura

El sector del diseño y la arquitectura se compone de empresas que se dedican a diseñar objetos, gráficas y edificios. Dichas empresas incluyen, en sí mismas, las funciones de creación, producción y distribución del sector.

Tabla 21. Listado de profesiones identificadas en el subsector del diseño.

ESTUDIO DISEÑO GRÁFICO		
Profesión	**C.N.O.**	**SISPE**
Director/a creativo/a		
Diseñador/a gráfico/a	2484	24841012
Diseñador/a de páginas web	2713	27131015
Grafista/ maquetista	3129	31291013
Responsable comercial	1221	12211023
Responsable comunicación y marketing		
Responsable redes sociales		

Tabla 22. Listado de profesiones identificadas en el subsector de diseño de moda.

ESTUDIO DE MODA		
Profesión	**C.N.O.**	**SISPE**
Director/a creativo/a		
Diseñador/a de moda		
Responsable comercial	1221	12211023
Responsable comunicación y marketing		
Responsable redes sociales		

Tabla 23. Listado de profesiones identificadas en el subsector de diseño de interiores.

ESTUDIO DE DISEÑO DE INTERIORES		
Profesión	**C.N.O.**	**SISPE**
Director/a creativo/a		
Diseñador/a de interiores	3732	37321037
Maquetista (diseño y decoración)	3732	37321073
Diseñador/a artístico de productos industriales	2482	24821016
Diseñador/a de muebles	2482	24821052
Diseñador/a productos artesanales	2482	24821070
Responsable fiscal y legal	1219	12191019

ESTUDIO DE DISEÑO DE INTERIORES		
Profesión	**C.N.O.**	**SISPE**
Responsable comercial	1221	12211023
Responsable comunicación y marketing		
Responsable redes sociales		

Tabla 24. Listado de profesiones identificadas en el subsector de servicios de arquitectura.

ESTUDIO DE ARQUITECTURA		
Profesión	**C.N.O.**	**SISPE**
Arquitecto/a	2451	24511016
Arquitecto/a paisajista	2452	24521019
Urbanista	2453	24531021
Arquitecto/a técnico/a		
Delineante	3110	31101024
Responsable fiscal y legal	1219	12191019
Responsable comunicación y marketing		
Responsable redes sociales		
Empleado/a administrativo	4111	41111011
Técnico/a en operaciones de sistemas informáticos	3811	38111011

Sector comunicación y publicidad

El sector de la comunicación y la publicidad incluye todas aquellas empresas y organizaciones que se dedican a la creación de productos promocionales y de difusión. Encontramos en este sector las agencias de publicidad y comunicación y las productoras de eventos culturales.

Tabla 25. Listado de profesiones identificadas en el subsector de agencia de comunicación y publicidad.

AGENCIA DE COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD		
Profesión	**C.N.O.**	**SISPE**
Director/a	1222	12221017
Director/a creativo/a		
Redactor/a de publicidad	2651	26511021
Ejecutivo/a de cuentas		
Diseñador/a gráfico/a	2484	24841012
Técnico/a en producción		

AGENCIA DE COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD		
Profesión	**C.N.O.**	**SISPE**
Director/a de medios		
Responsable fiscal y legal	1219	12191019
Responsable recursos humanos	1212	12121018
Responsable comunicación y marketing		
Responsable redes sociales		

Tabla 26. Listado de profesiones identificadas en el subsector de producción de eventos culturales.

PRODUCTORA DE EVENTOS CULTURALES		
Profesión	**C.N.O.**	**SISPE**
Gestor/a cultural	3713	37131078
Ayudante de producción	2934	29341021
Auxiliar de producción		
Responsable comunicación y marketing		
Responsable redes sociales		
Responsable fiscal y legal	1219	12191019
Empleado/a administrativo	4111	41111011
Arquitecto/a	2451	24511016
Regidor/a	3739	37391047
Transportista	8431	84311012
Carga/ descarga	9811	98111024

Sector artes gráficas

El sector de artes gráficas abarca todas las fases necesarias para transformar una obra de carácter creativo en un producto elaborado susceptible de ser distribuido al público. Es un sector complementario a libros, prensa, artes visuales y diseño. La empresa más representativa del sector es la imprenta.

Tabla 27. Listado de profesiones identificadas en el subsector de las artes gráficas.

IMPRENTA		
Profesión	**C.N.O.**	**SISPE**
Director/a	1222	12221017
Empleado/a administrativo	4111	41111011
Técnico/a en encuadernación	3129	31291134

IMPRENTA		
Profesión	**C.N.O.**	**SISPE**
Técnico/a en impresión	3129	31291170
Técnico/a en post-impresión/manipulados	3129	31291219
Técnico en pre-impresión	3129	31291228
Técnico/a en reproducción mecánica	3129	31291255
Técnico/a en control de calidad	3160	31601126
Encargado/a de taller de imprenta	3207	32071012
Encargado/a de taller de encuadernación	3207	32071021
Corrector/a	4222	42221023
Mecánico/a reparador/a de maquinaria de impresión	7403	74031188
Elaborador/a de pruebas de pre-impresión	7621	76211029
Escaneador/a	7621	76211038
Montador/a-preparador/a	7621	76211113
Operador/a de máquina de reprografía	7622	76221077
Encuadernador/a	7623	76231016
Operador/a de máquinas de encuadernación	7623	76231025
Peón de la industria gráfica	9700	97001092

Sectores varios

En esta sección hemos agrupado aquellas empresas y organizaciones que tienen la misma naturaleza, aunque puedan pertenecer a diferentes sectores: las escuelas artísticas y las tiendas de productos culturales.

Tabla 28. Listado de profesiones identificadas en el subsector de la educación artística.

ESCUELA ARTÍSTICA		
Profesión	**C.N.O.**	**SISPE**
Director/a	1222	12221017
Director/a de estudio		
Profesor/a		
Responsable recursos humanos	1212	12121018
Responsable comunicación y marketing		
Responsable redes sociales		
Responsable de almacén	3522	35221032
Responsable mantenimiento		

ESCUELA ARTÍSTICA		
Profesión	**C.N.O.**	**SISPE**
Técnico/a de mantenimiento		
Técnico/a en operaciones de sistemas informáticos	3811	38111011
Técnico/a de sonido		
Técnico/a en iluminación	3123	31231082
Empleado/a administrativo	4111	41111011

Tabla 29. Listado de profesiones identificadas en el subsector del comercio cultural.

TIENDA DE PRODUCTOS CULTURALES		
Profesión	**C.N.O.**	**SISPE**
Gerente	1211	12111015
Responsable recursos humanos	1212	12121018
Responsable comunicación y marketing		
Responsable redes sociales		
Auxiliar producción eventos		
Responsable comercial	1221	12211023
Empleado/a administrativo	4111	41111011
Responsable de tienda	5210	52101034
Jefe departamento		
Visual merchandising		
Dependiente/a de tienda	5220	52201079
Responsable de almacén	3522	35221032
Mozo de almacén	9811	98111024

Servicios auxiliares

En esta sección se incluyen las empresas que desarrollan actividades auxiliares y de apoyo al sector cultural y creativo. Son empresas que proveen servicios que con el tiempo han solido ser externalizados en las organizaciones culturales. En este bloque nos hemos enfocado en aquellas empresas de servicios auxiliares a los sectores de las artes escénicas y audiovisuales.

Tabla 30. Listado de profesiones identificadas en el subsector de la pre-producción audiovisual.

SERVICIOS DE PRE-PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL		
Profesión	**C.N.O.**	**SISPE**
Director/a	1222	12221017

SERVICIOS DE PRE-PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL		
Profesión	**C.N.O.**	**SISPE**
Gerente	1211	12111015
Responsable fiscal y legal	1219	12191019
Responsable casting		
Responsable localizaciones		
Realizador/a de espectáculos	2934	29341115
Ayudante producción	2934	29341021
Auxiliar de producción		
Telefonista		

Tabla 31. Listado de profesiones identificadas en el subsector de la post-producción audiovisual.

SERVICIOS DE POST-PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL		
Profesión	**C.N.O.**	**SISPE**
Gerente	1211	12111015
Responsable comercial	1221	12211023
Responsable fiscal y legal	1219	12191019
Responsable post-producción		
Editor/a Montador/a de imágenes	3831	38311046
Montador/a de vídeo	3831	38311055
Montador/a musicales de efectos sonoros	3831	38311064
Ayudante de montaje		
Auxiliar de edición		
Técnico/a en audiovisuales (imagen y sonido)	3831	38311103
Técnico/a en equipos de control de imagen (grabación)	3831	38311112
Director/a de doblaje	2934	29341030
Adaptador/a de diálogos de doblaje	2921	29211014
Actor/Actriz de doblaje	2935	29351015
Técnico/a de doblaje	3831	38311158
Diseñador/a gráfico/a	2484	24841012

Tabla 32. Listado de profesiones identificadas en el subsector de la iluminación y el sonido.

SERVICIOS DE ILUMINACIÓN Y SONIDO		
Profesión	**C.N.O.**	**SISPE**
Gerente	1211	12111015
Responsable comercial	1221	12211023
Técnico/a de sonido		
Técnico/a en iluminación	3123	31231082
Técnico/a de efectos especiales en grabación de sonido	3831	38311091
Técnico/a en equipos de grabación en sonido	3831	38311121
Electricista	7510	75101033
Auxiliar eléctrico		
Auxiliar de sonido		
Microfonista		
Responsable alquiler equipamiento iluminación		
Responsable alquiler equipamiento sonido		
Ambientador/a musical		
Responsable de almacén	3522	35221032
Técnico/a de reparación y mantenimiento		
Carga/ descarga	9811	98111024
Transportista	8431	84311012

Tabla 33. Listado de profesiones identificadas en el subsector de montaje y decoración.

SERVICIOS DE MONTAJE Y DECORACIÓN		
Profesión	**C.N.O.**	**SISPE**
Gerente	1211	12111015
Responsable comercial	1221	12211023
Director/a creativo		
Escenógrafo/a	3732	37321064
Decorador/a	3732	37321019
Maquetista (diseño y decoración)	3732	37321073
Ambientador/a de sala		
Responsable de almacén	3522	35221032
Carpintero/a	7131	71311049
Ebanista	7820	78201031

SERVICIOS DE MONTAJE Y DECORACIÓN		
Profesión	**C.N.O.**	**SISPE**
Maquinista		
Tramoyista	3739	37391029
Transportista	8431	84311012

Tabla 34. Listado de profesiones identificadas en el subsector de maquillaje y peluquería.

SERVICIOS DE MAQUILLAJE Y PELUQUERÍA		
Profesión	**C.N.O.**	**SISPE**
Gerente	1211	12111015
Responsable comercial	1221	12211023
Peluquero/a	5811	58111037
Maquillador/a	5812	58121058
Ayudante de peluquería		
Ayudante de maquillaje		
Transportista	8431	84311012

Tabla 35. Listado de profesiones identificadas en el subsector de los servicios de vestuarios.

SERVICIOS DE VESTUARIOS		
Profesión	**C.N.O.**	**SISPE**
Gerente	1211	12111015
Responsable comercial	1221	12211023
Director/a creativo		
Diseñador/a de moda		
Estilista	5812	58121049
Ambientador/a de vestuarios	3739	37391010
Sastre	7831	78311097

7.
Identificación de la relación de competencia adecuado para analizar la empleabilidad de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo

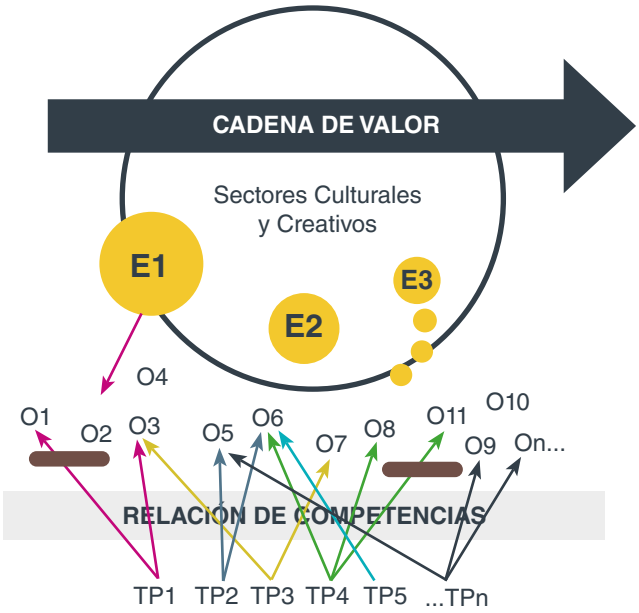
Aunque a veces se utilizan como sinónimos, los términos habilidad y competencia pueden distinguirse según su alcance. El término habilidad se refiere típicamente al uso de métodos o instrumentos en un entorno particular, y en relación con tareas definidas. El término competencia es más amplio y se refiere normalmente a la capacidad de una persona —que se enfrenta a nuevas situaciones y desafíos imprevistos— para utilizar, y aplicar, los conocimientos y habilidades de manera independiente y autodirigida. Así podemos llamar competencias al cómo hacer (conocimientos, concepto), saber hacer (habilidades, destrezas), saber ser (actitudes y valores) y saber estar (comunicación interpersonal, trabajo cooperativo). La valoración de las competencias se suele llevar a cabo mediante fichas, cuestionarios de valoración de competencias y observación de la persona en acción en diferentes contextos y situaciones.

PROPOSICIÓN METODOLÓGICA DE LA RELACIÓN DE COMPETENCIAS

La literatura existente sobre las capacidades y competencias es extensa y llevamos en esta primera fase un amplio trabajo de análisis de diversas fuentes bibliográficas y documentación sobre competencias profesionales.

Sin embargo, toda la literatura e informes anteriores no son suficientemente completos para adaptarse a las necesidades y las especificidades del campo de los sectores culturales y creativos. Lo que pretendemos en este trabajo es acotar en primer lugar qué actividades profesionales vamos a considerar como el campo central de los sectores culturales y creativos.

Ilustración 1. Ubicación del filtro de competencia entre empresas, profesiones e individuos.



Una vez hecho esto, identificamos las organizaciones funcionales (empresas, instituciones públicas o agentes del tercer sector que operan en este campo) —"E" en la ilustración 1— que abarcan un segmento mayor o menor de la cadena de valor del sector, y que contienen un conjunto de ocupaciones —O1…On— para cuyo desempeño requiere un determinado conjunto de capacidades, un determinado nivel o grado de cumplimiento. Seguidamente, mediante un filtro de niveles de competencia, podemos detectar en qué grado pueden las personas con discapacidad intelectual —TP1…TPn— alcanzar dicho nivel de competencias.

Para el filtro de competencias hemos desarrollado un modelo metodológico que primero preste especial atención sobre aquellas habilidades específicas relacionadas con las profesiones de los sectores culturales y creativos y que, combinada con el listado de competencias profesionales, se van convirtiendo en estándares. Finalmente, dicha síntesis se adapta a la discapacidad intelectual o del desarrollo de las personas.

La propuesta inicial de esta relación de competencias es la que planteamos a continuación y es la que nos servirá para catalogar aquellas profesiones efectivas que seamos capaces de identificar en la cadena de valor de cada uno de los sectores culturales y creativos. A medida que vayamos identificando relaciones de profesiones, podremos probar la viabilidad y utilidad de la síntesis de capacidades propuestas.

La relación de competencias

La relación de competencias se construye para comparar las capacidades de la persona con las habilidades requeridas en un determinado puesto de trabajo en el sector cultural y creativo. La competencia laboral se define como la capacidad de un individuo para desempeñar, en diferentes contextos y de acuerdo con los requerimientos de calidad y resultados esperados, las funciones inherentes a un empleo. Esta capacidad está determinada por conocimientos, habilidades, valores y aptitudes. Una competencia laboral incluye conocimientos y habilidades técnicas, capacidades sociales, sensoriales y motoras que permitan llevar a cabo adecuadamente una función. Existen tres tipos de competencias: básicas, adquiridas con la educación básica (matemáticas, lenguaje, escritura, etc.); genéricas (desempeños comunes a diferentes ocupaciones) y específicas (conocimientos técnicos de una ocupación o, en nuestro caso, un sector).

Para construir este modelo, hemos hecho una síntesis entre las competencias complejas utilizadas en los estándares de competencias profesionales. Dichas habilidades específicas están relacionadas con las profesiones de los sectores culturales y creativos, y las competencias evaluadas como básicas para el proceso de inserción laboral, de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo. Se contemplan un total de 31 variables, que hemos dividido en seis dimensiones, y que reflejan, por un lado, las propias capacidades del individuo y, por otro, las capacidades requeridas por el mercado laboral en los sectores culturales y creativos. Las diferentes competencias han sido agrupadas por su pertenencia en aquellas dimensiones transversales que entran en juego al ejercer una profesión.

DIMENSIÓN COGNITIVA COMPLEJA

La dimensión cognitiva agrupa todas aquellas capacidades que tienen que ver con el conjunto de procesos y actividades mentales como la resolución de problemas, el razonamiento, el pensamiento, las capacidades deductivas, que coordinan nuestros conocimientos, o las representaciones mentales de principios, procedimientos y teorías de un conjunto de conocimientos específicos de un dominio:

- **Capacidad para retener información importante a corto plazo.** Se refiere al aspecto cognitivo de la memoria a corto plazo; o sea, a la habilidad que permite retener una cantidad limitada de información durante un periodo corto de tiempo.
- **Capacidad para discriminar objetos parecidos.** Es aquella capacidad del individuo para discriminar estímulos visuales, necesarios para obtener información relevante en el desempeño de la tarea.
- **Capacidad para orientarse en el espacio de trabajo.** Se refiere a la capacidad del individuo de orientación espacial y al grado de exigencia del puesto, en relación con la ubicación y desplazamiento respecto al espacio en el que se desarrolla la tarea.
- **Capacidad para entender instrucciones verbales o escritas de cierta complejidad, que exigen procesos ordenados y secuenciales de procedimientos no rutinarios.** Se trata tanto de la capacidad del individuo de comprensión de instrucciones, verbales y escritas, compleja como de la capacidad de hacer frente a situaciones nuevas.
- **Capacidad para mantener la atención y la concentración de manera intensa por determinados periodos de tiempo.** Es el factor cognitivo de la atención sostenida, aquel grado de concentración necesario para desempeñar correctamente una tarea.

- **Capacidad para aprender con cierta rapidez nuevos conocimientos.** Se refiere al potencial de aprendizaje del individuo.

- **Capacidad para responder de manera no rutinaria a nuevos problemas**, **que se muestra** en la capacidad de flexibilidad y de adaptación al cambio de un individuo.

DIMENSIÓN COMUNICATIVA Y RELACIONAL

La dimensión comunicativa y relacional incluye todas aquellas competencias que conciernen el intercambio de informaciones con otras personas. Las habilidades comunicativas y relacionales tienen que ver con los aspectos de la comunicación verbal, y no verbal, necesarias en un lugar de trabajo. Se trata tanto de las habilidades necesarias para desempeñar sus funciones en el lugar de trabajo como de la capacidad de relacionarse con colegas y clientes:

- **Capacidad para redactar informes o documentos,** o grado de conocimiento y dominio de la escritura, junto con la capacidad descriptiva.

- **Capacidad para realizar exposiciones o comunicaciones sobre el estado de un proyecto.** Hace referencia al grado en que es necesario dominar un lenguaje expresivo y comprensivo para explicar las tareas cumplidas en el propio trabajo.

- **Capacidad de negociar.** Se trata del grado de dominio de la habilidad para expresar los propios deseos, sentimientos e intereses, aceptando y respetando a los interlocutores como forma de llegar a un acuerdo.

- **Capacidad de trabajar de manera activa y colaborativa en equipos.** Es aquella capacidad necesaria para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo, pues es preciso interactuar con tu grupo de trabajo y con quienes te supervisan.

- **Capacidad para relacionarse con los demás de manera asertiva, empática y no conflictual.** Se trata de la capacidad para empatizar con la gente y del uso de fórmulas de cortesía, junto con la distancia social adecuada para el desempeño correcto del trabajo.

- **Capacidad de liderazgo y de activar otras capacidades,** esto es, tomar decisiones e influenciar a otras personas de manera positiva, activando sus capacidades.

DIMENSIÓN CONTEXTUAL

La dimensión contextual agrupa todas aquellas capacidades que tienen que ver con el contexto de trabajo. Es el conjunto de actividades y acciones realizadas más allá de lo definido formalmente en las descripciones de tareas del puesto de trabajo. Esta dimensión refleja las capacidades de gestión y organización del trabajo del individuo:

- **Capacidad para trabajar bajo presión.** Se refiere a la habilidad de mantener las capacidades requeridas para ejercer la profesión también en condiciones de estrés.

- **Capacidad de trabajar de forma autónoma y con iniciativa.** Es aquella capacidad de trabajar sin la supervisión y las directivas de alguien superior.

- **Capacidad para gestionar el tiempo de manera eficiente.** Se refiere a la capacidad de organizar el trabajo en el tiempo de manera eficiente; requiere la habilidad de percepción temporal y de la carga de trabajo.

DIMENSIÓN AMBIENTAL

La dimensión ambiental hace referencia a competencias que conciernen al espacio del lugar de trabajo. Esta dimensión tiene que ver con las capacidades de un individuo para relacionarse con ciertas condiciones ambientales propias del lugar del trabajo:

- **Capacidad para desplazarse por el centro de trabajo.** Se refiere a la capacidad motora de moverse de un sitio a otro en el espacio de trabajo.
- **Capacidad para soportar temperaturas elevadas.** Hace referencia a poder permanecer en un ambiente con altas temperaturas en el desempeño del trabajo.
- **Capacidad para soportar ruido elevado,** esto es, poder permanecer en un ambiente con ruido elevado para desempeñar el trabajo.
- **Capacidad para trabajar en condiciones especiales de iluminación.** Hace referencia a la capacidad de desempeñar las tareas con condiciones particulares de iluminación.

DIMENSIÓN INSTRUMENTAL

La dimensión instrumental agrupa todas aquellas capacidades relacionadas con aspectos funcionales y físicos:

- **Capacidad para utilizar herramientas informáticas.** Se trata del grado de autonomía con que el individuo hace uso de herramientas informáticas.
- **Capacidad para utilizar otras lenguas y lenguaje.** Se refiere a la capacidad de expresarse de forma escrita y verbal en un idioma diferente de la lengua materna.
- **Capacidad para utilizar la conceptualización numérica.** Se trata de entender cantidades, comprender y aplicar conocimientos matemáticos.
- **Capacidad para utilizar herramientas que exijan fuerza y resistencia.** Hace referencia al grado en que, para desempeñar adecuadamente la profesión, es preciso realizar tareas que impliquen fuerza y resistencia física.
- **Capacidad para utilizar herramientas que requieren motricidad fina.** Se refiere al grado en que, para el desempeño del trabajo, es necesario realizar tareas que impliquen destreza manipulativa.
- **Capacidad para realizar acciones repetitivas.** Es el grado en que, para el desempeño del trabajo, es necesario repetir la misma tarea de manera secuencial.
- **Capacidad para mantener un ritmo de trabajo intenso.** Se refiere a la capacidad para trabajar mucho.
- **Capacidad para desempeñar un trabajo físico continuado.** Hace referencia a la capacidad del candidato/a para mantener un esfuerzo físico durante un tiempo prolongado.

DIMENSIÓN CREATIVA EXPRESIVA

La dimensión creativa expresiva abarca las capacidades peculiares y técnicas de conocimiento del SCC. Esta dimensión agrupa las capacidades que se relacionan directa o indirectamente con la creatividad:

- **Capacidad técnica para expresarse en alguna disciplina artística y/o creativa.** Se refiere a la capacidad y habilidad técnica en alguna disciplina artística y/o creativa.

- **Capacidad de utilizar la creatividad como input de procesos creativos.** Hace referencia a la competencia necesaria para desempeñar una profesión creativa que implica la producción de productos creativos.

- **Capacidad de utilizar la creatividad en diferentes procesos no creativos.**Se trata de saber utilizar la creatividad como instrumento para resolver problemas y desempeñar tareas no creativas.

Cada competencia está descrita en referencia al puesto de trabajo, y en relación con cada individuo. Ofrece una aproximación en su funcionamiento actual respecto a esa competencia, lo que nos da información para diseñar la formación y la adaptación del puesto del trabajo al individuo.

Tabla 36. Grados para la evaluación de las capacidades.

	OCUPACIÓN	INDIVIDUO
Alta	La capacidad en el trabajo es imprescindible y requerida a un alto nivel	El individuo domina de manera excelente la capacidad
Mediana	La capacidad en el trabajo es necesaria a un nivel medio	El individuo muestra un grado medio de la capacidad
Baja	La capacidad en el trabajo es necesaria a un nivel básico	El individuo tiene la capacidad a un nivel básico
NP	La capacidad no es relevante para desempeñar el trabajo	El individuo no tiene dicha capacidad

Las competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) adquiridas en los procesos de formación pueden ser consideradas como un producto multidimensional que la sociedad obtiene a partir del desarrollo de aquellos procesos. Las personas que han participado en la formación e ingresan en el mercado de trabajo, aportan capital humano en los procesos de producción de bienes y servicios en términos de las competencias desarrolladas durante su formación. Es decir, incrementan el volumen de conocimientos y destrezas ya existentes que es utilizado para generar el producto económico. Pero, además, las personas formadas también aportan la capacidad concreta de generar innovación productiva a lo largo de toda su trayectoria profesional, mediante la creación de nuevo conocimiento como a través de la adaptación y utilización de conocimientos recientemente alcanzados por otros. De esta manera, aunque la mejora de las competencias se proyecta y articula sobre los individuos, si estos se incorporan al mercado de trabajo, finalmente el desarrollo de estas competencias afecta al conjunto del sistema productivo.

8.
Propuestas para el diseño de una estrategia formativa

LOS MODELOS DE ORIENTACIÓN HACIA EL EMPLEO CON APOYO Y LAS LIMITACIONES DE LA PROPUESTA

> *La discapacidad es un concepto que evoluciona; resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y aquellas barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (Convención Internacional de Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU 2006).*

De esta definición, y entre otras medidas, se deriva la necesidad de un sistema de apoyos que fomente la inclusión en el mercado del trabajo. Según se recoge en el Manual Servicios de Empleo con Apoyo, desarrollado por el proyecto POISES y liderado por Plena Inclusión Madrid, podemos definir el Empleo con Apoyo como aquel integrado en la comunidad, dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral, mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral, y en condiciones de empleo lo más similares posible, en trabajo y sueldo, a las de cualquier trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa (Jordán de Urríes y Verdugo, 2001; Verdugo y Jordán de Urríes, 2001).

Como sistema de apoyo estructurado, el Empleo con Apoyo surge durante los años 80 en Estados Unidos y Canadá. Varios fueron los impulsores de este modelo, entre quienes destacan Paul Wehman (1981), Frank Rusch (1986) o David Mank (1986), que demostraron que las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo podían trabajar si se les apoyaba adecuadamente.

El trabajo es un medio importante para lograr una vida adulta plena, pero, para que sea de calidad, debe satisfacer otras áreas de la persona como el bienestar emocional, las relaciones interpersonales o la inclusión social (Verdugo, 2006; Schalock y Verdugo, 2002/2003).

Por esta razón, los estudios más recientes proponen un modelo de Empleo con Apoyo que aúne el asesoramiento y orientación de la persona, según sus intereses y habilidades, con la capacitación y el acompañamiento en el puesto de trabajo con el fin de generar el empoderamiento necesario para el desarrollo de una carrera profesional. Por otro lado, dicho modelo prevé el asesoramiento, la mediación y el seguimiento también de las empresas (Jordán de Urríes, 2005). Estamos, por tanto, planteando modelos de inserción que van más allá de la mera formación, y que requieren cierta complejidad y sofisticación en su implementación, ya que atienden a dimensiones diversas de efectos e impactos de la incorporación de las personas con discapacidad intelectual al mercado de trabajo.

Ante estas consideraciones, sobre el grado de complejidad necesario para la aproximación al fenómeno de la formación de personas con discapacidad intelectual, y siendo conscientes de que una parte de las competencias (especialmente aquellas competencias y habilidades relacionadas con la autonomía, el cuidado personal, el conocimiento del entorno, y las sociales) requieren ser trabajadas antes de la incorporación al mercado de trabajo, y dado que los investigadores de este estudio no somos especialistas en los aspectos pedagógicos de la formación a personas con discapacidad, nos vamos a limitar a señalar aquellos aspectos de la adquisición de competencias orientadas, específicamente, a la inserción laboral en los sectores culturales y creativos sin profundizar en aquellas otras de carácter más genérico.

Ir más allá resultaría una temeridad y, probablemente, requeriría de un estudio e investigación a propósito. Las propuestas que a continuación formulamos deben entenderse como un primer paso que se limita a destacar qué capacidades específicas cabría desarrollar si quisiéramos aprovechar las oportunidades de los empleos más demandados en los sectores culturales y creativos. No obstante, estas recomendaciones se realizan desde la perspectiva de la especialización en las características de los sectores culturales y creativos y sus demandas formativas, y con un conocimiento limitado de las metodologías, las necesidades y las características de la formación orientada a las personas con discapacidad.

UNOS APUNTES SOBRE LAS NUEVAS NECESIDADES FORMATIVAS DE LOS SCC

Entendemos las competencias como aquellas habilidades, conocimientos y actitudes de los individuos que influyen en su nivel de productividad. De esta forma, si influimos en el nivel de productividad de los individuos a través de procesos formativos, estaremos incidiendo en el resultado de la función de producción profesional.

En relación a las demandas formativas de los agentes culturales, a través de diversos informes europeos, españoles y regionales, hemos podido identificar que las competencias más demandadas siguen un mismo esquema vinculado a la transformación digital de la economía y a los efectos de la crisis en los modelos de gestión de los sectores culturales y creativos. La crisis económica tuvo un gran impacto en la reducción de las ayudas públicas a la cultura, lo que generó la necesidad de encontrar nuevas vías de financiación para las organizaciones culturales.

En los estudios mencionados se indica que las principales competencias demandas por los sectores culturales y creativos están relacionadas con las TIC, el marketing y la publicidad y el desarrollo de negocios y administración. Tanto desde la Comisión Europea como desde el Ministerio de Cultura y Deporte, se enfatiza en las carencias de las habilidades empresariales de las personas trabajadoras de los sectores culturales y creatives, y la falta de conocimientos sobre el funcionamiento de los mercados. Por ejemplo, se observa cómo las personas trabajadoras en estos sectores tienen dificultades para analizar la demanda de los productos culturales. Por este motivo se recomienda que los programas de capacitación dirigidos a agentes culturales incluyan formación económica, de gestión y creación de planes estratégicos, amén de conocimientos adecuados para hacer frente a procesos de digitalización e incorporación de la tecnología a los productos y servicios culturales.

Otros trabajos identificaban como una demanda prioritaria para los agentes culturales encuestados la mejora de las capacidades de innovación y de generación de ideas. Esta capacidad resulta especialmente relevante para hacer frente a los nuevos retos globales como el cambio climático o el aumento de la precariedad laboral. Por eso consideramos que existen necesidades formativas vinculadas al ámbito de la innovación social, además de la incorporación de valores éticos, en los modelos de negocio de los sectores culturales y creativos.

Con el objetivo de realizar una proposición sistematizada de las competencias necesarias para los profesionales del ámbito de la cultura, más allá de las capacidades propias de la especialización creativa, se identifican ocho grupos de competencias transversales. Estas capacidades van desde las técnicas de gestión y el diseño de proyectos hasta la gestión de la innovación o de la internacionalización. La formación de los agentes culturales en estas habilidades resulta un elemento clave para garantizar la sostenibilidad de las organizaciones culturales y la adaptación a las nuevas realidades contemporáneas.

Ilustración 2. Mapa conceptual de los nuevos espacios de capacidades para los sectores culturales y creativos. Fuente: elaboración propia.

1. Competencias en el ámbito de las técnicas de gestión de las organizaciones

Estas competencias incluyen conocimientos analíticos y capacidades funcionales como herramientas que certifican el grado de capacitación no tecnológica presente en una organización, así como el uso de diferentes instrumentos de carácter tecnológico (dispositivos, plataformas, aplicaciones, etc.) en la actividad ordinaria de las organizaciones. En un reciente estudio sobre capacidades realizado sobre una muestra de organizaciones culturales y creativas de la provincia de Gipuzkoa (SINNERGIAK, 2013), las propias empresas reconocen sólo un nivel de capacitación de 4,1, en una escala del uno al 10.

2. Competencias en el ámbito de la internacionalización

En términos de procesos para que se materialice la internacionalización, se requieren financiación, conocimientos de los mercados receptores y capacidades internas de organización para gestionar todas las dimensiones del proceso. Desde el punto de vista contextual, que puede facilitar o dificultar las fases de la internacionalización, hay que tener en cuenta tanto el entramado institucional, la seguridad jurídica y normativa del mercado receptor, como sus conexiones socioculturales. Desde la perspectiva del territorio "emisor", hay que tener presentes aspectos como las facilidades, la promoción y el acompañamiento de las instituciones del territorio.

3. Competencias relacionadas con el ámbito de la transformación digital

Diferentes transformaciones afectan al contexto en el que actúan los actores de los sectores culturales y creativos e influyen en su modelo de organización industrial. Un factor clave que impulsa a todos los sectores de la economía es el aumento del uso de la tecnología digital en los negocios. Las habilidades necesarias para aprovechar los cambios tecnológicos son especialmente relevantes para las industrias creativas y culturales, ya que los avances en la economía digital requerirán cada vez más aplicar competencias creativas en los sectores "no creativos", para apoyar a la innovación, además de satisfacer las demandas del ámbito nacional y global. La capacidad de los actores culturales y creativos para responder, y anticipar los cambios en las condiciones exógenas y del mercado, determina en gran medida su funcionamiento y rendimiento en la cadena de valor y, en definitiva, su competitividad global.

4. Competencias en los procesos de comunicación

Las actividades culturales se dan en contextos muy diversos y son producto de la colaboración entre profesionales de distintos ámbitos, como profesionales, artistas, técnicos o empresarios. Este hecho dificulta las dinámicas de trabajo en equipo, coordinación y cooperación. En consecuencia, es necesario formar a los agentes culturales en capacidades de comunicación en el ámbito técnico (técnicas de marketing y publicidad, análisis de mercado, planes de comunicación, comunicación digital), pero también en habilidades relacionales y de comunicación intercultural. Quienes trabajan en la cultura se enfrentan cada vez más al trabajo en redes internacionales, a la realización de proyectos de cooperación y al reto de abrirse espacio en mercados internacionales.

5. Competencias en las relaciones entre ciencia, arte y cultura

La creatividad está en el espacio central de los esfuerzos de profesionales tanto de la ciencia como del arte. Como tal, la mayoría de las asociaciones entre ciencias y artes sitúan la creatividad y la innovación intersectorial en el núcleo de su colaboración. Más aún, la importancia de la observación en ambas disciplinas proporciona un terreno fértil común para la colaboración. Finalmente, a menudo desconocido e imposible de reproducir, el papel de serendipia en los esfuerzos científicos y artísticos crea una situación en la que los diferentes socios estimulan la innovación con nuevas preguntas y perspectivas.

6. Competencias en la generación y la gestión de la innovación

Habitualmente, la literatura sobre innovación se ha centrado en la investigación de aspectos técnicos y no ha dado la merecida importancia a la creatividad y el diseño como elementos que aportan plusvalía al proceso de innovación *(Creative and Cultural Skills: Sector Skills Assessment for the creative and cultural industries. An analysis of the skills needs of the creative and cultural industries in the UK, 2010)*. No obstante, desde las últimas décadas, los responsables políticos e investigadores están prestando más atención a la combinación de la creatividad y la innovación como elementos estratégicos para asegurar un crecimiento económico sostenible y mejorar la productividad de los sectores culturales y creativos.

7. Competencias en los nuevos espacios de mediación

La mediación cultural es el proceso de construcción de puentes entre los retos culturales y sociales. Genera además nuevas relaciones entre el ámbito político, cultural y público. Comprende un amplio espectro de prácticas que van desde las actividades de desarrollo de la audiencia hasta las artes comunitarias y participativas. Su objetivo final es hacer que cada persona, visitante y espectadora, sea un verdadero participante/productora y reproductora cultural.

8. Competencias en el ámbito de la transdisciplinariedad

La convergencia entre las actividades culturales y creativas relacionadas con la salud, la educación o la inclusión social está dando lugar a la aparición de nuevas cadenas de valor. Tienen una estructura relativamente diferente, tanto de la tradicional cadena de valor de los sectores culturales como de los sectores de la salud, la educación y la inclusión social. Se trata de nichos emergentes con demandas en algunos casos globales y que pueden suponer ingresos complementarios con capacidad de estabilizar la lógica del trabajo por proyecto, dominante en los sectores culturales y creativos. Se puede pensar en relaciones estables entre compañías de danza o de artes escénicas y centros de salud mental, mientras la compañía desarrolla, al mismo tiempo, la producción de espectáculos propios. O de músicos que combinen sus conciertos con sesiones de musicoterapia o de atención a pacientes con Alzheimer.

Estamos, por tanto, en un proceso de transformación del contexto en el que se mueven los sectores culturales y creativos que demanda procesos formativos en unos campos que rápidamente generan la obsolescencia de la formación reglada.

Es razonable, por tanto, plantear una evaluación estratégica que dibuje las características de este nuevo y amplio abanico de capacidades y habilidades requeridas. Estamos contemplando la aparición de nuevos modelos empresariales que permitan a las personas y organizaciones competir más eficazmente en los mercados globales y desarrollar nuevos flujos de ingresos en los sectores público y privado. Esto es especialmente urgente en el contexto de la recuperación de la crisis económica actual, por las limitaciones presupuestarias de la acción pública y la necesidad de revisar, y replantear, las formas tradicionales de financiación del sector cultural y creativo.

Obviamente, estas reflexiones no son del todo operativas en el marco de una reflexión sobre las necesidades para iniciar el proceso de inclusión de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, pero contextualizan, para el conjunto de los sectores culturales y creativos, hacia dónde deben ir las tendencias en la formación. En consecuencia, pueden ser útiles para procesos que no solo contemplen en el corto plazo, sino que planteen estrategias con una mayor perspectiva temporal.

INDICADORES Y TENDENCIAS DE LOS SECTORES CULTURALES Y CREATIVOS PARA ARTICULAR UNA ESTRATEGIA DE FORMACIÓN ORIENTADA A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL O DEL DESARROLLO EN LA COMUNIDAD DE MADRID

Para proponer una intervención adecuada desde la perspectiva del diseño de una estrategia de formación orientada a las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, necesitamos atender a los dos partes del proceso. Es decir, en primer lugar, determinar cuáles son las demandas más dinámicas de los sectores culturales y creativos, tanto en términos de sectores como de profesiones. Con el objetivo de aprovechar y obtener esas oportunidades y, por otra parte, entender cuáles son las capacidades demandadas por esas profesiones para encajar la formación.

La primera parte del proceso requiere atender a las características estructurales de los sectores para analizar si presentan (por la dimensión de las empresas, las características del modelo de producción, el nivel de especialización requerido o de formación exigido) las condiciones adecuadas para la incorporación de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, en distintos modelos de inserción de los que hemos especificado en la introducción del presente capítulo.

Los sectores más dinámicos

Como se desprende de los análisis del cuarto capítulo, todos los sectores han incrementado sus empleados, excepto en el sector editorial, el de las artes gráficas, el comercio cultural y la educación relacionada con la cultura. De manera más específica, como se puede ver en la tabla clasificatoria siguiente, los subsectores con un crecimiento más dinámico del empleo son los estudios de diseño gráfico, de moda y de diseño de interiores. Los subsectores en las primeras cinco posiciones crecen; los de la sexta y la séptima se quedan estables y a partir de la octava decrecen.

Tabla 37. Ranking de subsectores según las tendencias de creación de empleo en la Comunidad de Madrid entre 2013 y 2021. Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos de Econcult.

DINÁMICA	SECTOR
1 ++	Estudio de diseño gráfico Estudio de moda Estudio de diseño de interiores
2 ++	Productora audiovisual Productora de animación y videojuegos Discográfica Estudio y sala de grabación Servicios de pre-producción Servicios de post-producción
3 +	Taller de artes plásticas Teatro Compañía de artes escénicas Productora de eventos culturales Servicios de iluminación y sonido Servicios de montaje y decoración Servicios de maquetación Servicios de vestuarios
4 +	Museo Biblioteca Archivo Centro cultural Parque arqueológico
5 +	Radio y televisión Galería de arte
6 =	Agencia de comunicación y publicidad Cine
7 =	Estudio de arquitectura
8 -	Casa de Subastas Tienda de productos culturales
9 -	Escuela artística
10 -	Imprenta
11-	Editorial Empresa periodística

Para elaborar la lista de creación de ocupación entre los distintos subsectores, hemos observado la tendencia de crecimiento del empleo en la Comunidad de Madrid entre 2013 (punto álgido de mayor desempleo durante la crisis económica) y 2021. El principal dato de referencia ha sido la tasa de variación acumulada del empleo. Hemos cruzado la clasificación de actividades económicas de la base de datos utilizada en el punto 3 con los subsectores analizados en este trabajo para obtener las tendencias generales de cada uno de ellos en términos de creación de empleo.

El sector del diseño y la producción musical y audiovisual se conforman, por tanto, como las actividades sectoriales con mayor dinamismo. El diseño incorpora procesos, ideas e innovaciones que buscan solucionar problemas con el objetivo de mejorar el nivel de vida. El diseño no solo contribuye a aumentar el bienestar, sino que además es una fuente de generación de riqueza, en términos de creación de empleo y renta. Así, el diseño, en sus múltiples facetas (de marca y comunicación, industrial y de producto, digital y multimedia, de servicios, de interiores, de moda-textil, etc.) se configura como un sector al que hay que prestar mucha atención en términos de ocupación.

La industria audiovisual española es un sector en expansión que cada año mueve millones de euros y emplea a miles de trabajadores. El éxito de algunas producciones españolas, y de series y programas nacionales, ha hecho resurgir el sector audiovisual en nuestro país. Al incesante aumento de las producciones cinematográficas, y del número de espectadores de las salas de exhibición, se une el imparable auge de las televisiones y de las nuevas tecnologías y plataformas digitales.

En términos de posibilidades de ocupación para las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, ambos sectores muestran algunas condiciones interesantes, ya que requieren trabajadores con capacidades creativas (algunas de las cuales podrían ser cubiertas por personas con discapacidad intelectual, como han demostrado los recientes éxitos cinematográficos con actores de este colectivo), al mismo tiempo que también ofrecen puestos de trabajo auxiliares y complementarios y, en algunos casos, su cadena de valor está compuesta por empresas de tamaño medio, que posibilitan cierta especialización y configuran entornos laborales que facilitan tareas de apoyo y seguimiento de la inserción laboral. En consecuencia, un cometido importante podría ser establecer acuerdos y convenios con este sector empresarial para desarrollar planes conjuntos con vistas a la incorporación paulatina de personas con discapacidad intelectual según el sistema de Empleo con Apoyo.

El siguiente grupo de sectores lo componen las artes plásticas y escénicas, y la producción de eventos. En el caso de las dos primeras, intuimos más dificultades, ya que su estructura productiva suele ser más frágil, precaria e irregular. No obstante, dichos campos podrían convertirse en espacio de experimentación y de pruebas piloto, que combinarán el proceso de inserción con el análisis de los impactos en términos terapéuticos de salud y bienestar, ya que se trata de sectores con fuerte implicación creativa, emocional y expresiva.

El siguiente grupo de actividades sectoriales tiene que ver con la producción técnica de eventos culturales, que, con formaciones a la carta y orientadas específicamente a las tareas a desarrollar, también podría ser un nicho plausible de ocupación para las personas con discapacidad intelectual. De nuevo, se requerirían acuerdos con este tipo de empresas para identificar qué actividades específicas muestran demandas de empleo y qué tipo de formación profesional adaptada podría dar cabida a las personas del colectivo.

Seguidamente aparecen los sectores relacionados con la gestión del patrimonio, los archivos y las bibliotecas, cuya parte más importante está conformada por instituciones de titularidad pública. Por tanto, su oferta de empleo está sujeta a la cuota de reserva de las plazas para personas con discapacidad intelectual, de al menos un 2% (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público). De nuevo, un convenio global con la administración cultural de la Comunidad de Madrid a la que se puedan añadir las corporaciones locales y las grandes instituciones culturales del Estado sería una vía adecuada para intensificar la inserción de personas con discapacidad intelectual con planes a la carta, para cada una de las organizaciones en función de sus necesidades.

Las profesiones con demandas más dinámicas

Desde el punto de vista de las profesiones de los SCC que más han crecido en 2021 en la Comunidad de Madrid, han sido diseñador/a de páginas web y diseñador/a gráfico, lo que muestra el incremento de empleo en el subsector del diseño. De todas formas, como se puede observar en la siguiente tabla, muchas profesiones de los sectores culturales y creativos han tenido una tendencia positiva en la contratación del año 2021.

En general, podemos afirmar que muchas profesiones culturales y creativas muestran dinámicas de crecimiento, lo que nos permitiría tener criterios para concentrar la estrategia formativa.

Tabla 38. Ranking de profesiones con variación interanual positiva (%) de contratos en el año 2021 en los subsectores con tendencia positiva en la creación de empleo en la Comunidad de Madrid entre 2013 y 2021. Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos culturales de Econcult.[11].

	CNO	PROFESIÓN	SUBSECTOR
1	2713	Diseñador/a de páginas web	Estudio diseño gráfico
	2484	Diseñador/a gráfico	Estudio diseño gráfico Productora audiovisual Discográfica Servicios de post-producción audiovisual
2	2939	Artistas creativos e interpretativos no clasificados bajo otros epígrafes	Compañía de artes escénicas
	2935	Actor/Actriz Actor/Actriz de doblaje	Compañía de artes escénicas Productora audiovisual Servicios de post-producción audiovisual
3	2922	Redactor/a de radio y televisión	Radio y televisión
	2933	Director/a artístico de baile Bailarín/a	Compañía de artes escénicas
4	3713	Gestor/a cultural	Centro cultural Productora eventos culturales
	3731	Fotógrafo/a	Productora audiovisual
	2932	Asesor/a musical Director/a musical Compositor/a Músico/a Cantante	Discográfica
	5812	Maquillador/a	Productora audiovisual
	3739	Regidor/a Tramoyista Ambientador/a de vestuario	Teatro Productora audiovisual Productora eventos culturales Servicios de montaje y decoración
5	1221	Responsable comercial y distribución	Productora audiovisual Productora animación y videojuegos Discográfica Estudio diseño gráfico Estudio de moda Estudio de diseño de interiores Servicios de post-producción audiovisual Servicios de iluminación y sonido
	1219	Responsable fiscal y legal	Productora audiovisual Productora animación y videojuegos Discográfica Estudio y sala de grabación Estudio de diseño de interiores Servicios de pre-producción audiovisual Servicios de post-producción audiovisual
	9490	Empleado/a guardarropa	Museo Centro cultural

11 Para elaborar la lista de las profesiones en crecimiento en los sectores culturales y creativos, hemos puesto en relación el ranking de creación de ocupación entre los distintos subsectores junto con el análisis del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal con tendencia positiva en la contratación del año 2020 en la Comunidad de Madrid. Así, el resultado final ha sido un balance entre la tendencia de crecimiento de la profesión, junto con la del subsector de pertenencia.

	CNO	PROFESIÓN	SUBSECTOR
5	4111	Empleado/a administrativo	Discográfica Estudio y sala de grabación
	3811	Técnico/a en operaciones de sistemas informáticos	Discográfica Estudio y sala de grabación
6	5811	Peluquero/a	Productora audiovisual
7	2484	Diseñador/a gráfico/a	Agencia de comunicación y publicidad
	2481	Arquitecto/a técnico/a	Estudio de arquitectura
	2451	Arquitecto/a	Estudio de arquitectura Productora eventos culturales
8	5812	Maquillador/a Estilista	Teatro Compañía de artes escénicas Radio y televisión Servicios de maquillaje y peluquería
	1221	Responsable comercial y distribución	Radio y televisión Tienda de productos culturales Servicios de montaje y decoración Servicios de maquillaje y peluquería Servicios de vestuarios
	1219	Director/a de mantenimiento Responsable fiscal y legal	Museo Centro cultural Galería de arte Compañía de artes escénicas Radio y televisión Agencia de comunicación y publicidad Productora eventos culturales
9	9490	Acomodador/a Portero/a de espectáculo	Teatro Cine
	4111	Empleado/a administrativo	Museo Centro cultural Teatro Radio y televisión Estudio de arquitectura Productora eventos culturales Tienda de productos culturales Parque Arqueológico
	3811	Técnico/a en operaciones de sistemas informáticos	Estudio de arquitectura
	7831	Sastre	Servicios de vestuarios
	5942	Guarda museo Guarda parque arqueológico Auxiliar de seguridad	Museo Biblioteca Archivo Centro cultural Parque arqueológico

	CNO	PROFESIÓN	SUBSECTOR
10	5833	Conserje	Centro cultural
	5220	Dependiente/a de tienda	Museo Parque Arqueológico
	3715	Educador/a	Museo
	2931	Restaurador/a Pintor/a Escultor/a Grabador/a artístico	Museo Archivo Taller de artes plásticas y visuales Parque Arqueológico
	5500	Taquillero/a	Museo Teatro Parque Arqueológico
	5811	Peluquero/a	Teatro Compañía de artes escénicas Radio y televisión Servicios de maquillaje y peluquería
11	2936	Apuntador/a Disc jockey Locutor/a y Animador/a de espectáculo	Radio y televisión
	9811	Carga/descarga	Servicios de iluminación y sonido
	5210	Responsable de tienda	Museo Parque Arqueológico

Con respecto a la lista anterior, si entramos en detalle, podemos comprobar que se nos abre notablemente el abanico de posibilidades. Muchas de las profesiones que se sitúan en las primeras posiciones tienen una marcada dimensión creativa, tanto cuando nos referimos a diseñadores de diversas especialidades, como a actores/actrices e intérpretes de las artes escénicas y la música. Cómo formar en capacidades creativas a las personas con discapacidad intelectual es una de las cuestiones que escapa ampliamente a los conocimientos del equipo redactor, pero que, a nuestro entender, requeriría de una investigación específica y apunta a trabajos necesarios a desarrollar a partir de este documento, y descubre un campo a explorar con más detenimiento.

Hasta ahora sabemos que la educación artística y el desarrollo de la creatividad en las personas con discapacidad intelectual ayudan a mejorar los factores ambientales del trabajo escolar relacionados con la insatisfacción, frustración y complejos de inferioridad; mejora las habilidades cognitivas y psicomotrices que estimulan la necesidad del hacer, el sentir y el pensar; fortalece la autoestima por medio de la retroalimentación de las habilidades interpersonales y fomenta la alegría de experimentar nuevos aprendizajes y acciones lúdicas derivadas de la imaginación creativa (Cárdenas, Barriga, & Lizama, 2017). Sin embargo, contamos con muy poca información sobre cómo activar esta capacidad creativa con la finalidad de convertirla en un recurso profesional orientado a la inserción laboral.

Otro grupo que se encuentra en posiciones dinámicas, pero en una posición más intermedia tiene que ver con trabajos técnicos/artísticos especializados como regidor/a, gestión cultural, redactor/a y similares, que por sus requisitos de titulación estarían al alcance de un grupo reducido de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

A partir del grupo 8 (Tabla 36), sin embargo, aparece un conjunto diverso de profesiones de carácter auxiliar, para las que los requisitos de titulación no serían una barrera. Nos estamos refiriendo a maquillaje, estilismo, sastre, acomodador/a, taquillero/a, conserje, dependiente etc. Estas profesiones son susceptibles de ser ocupadas por un grupo amplio de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, con el diseño de propuestas formativas específicas.

Las competencias requeridas en las profesiones más demandadas

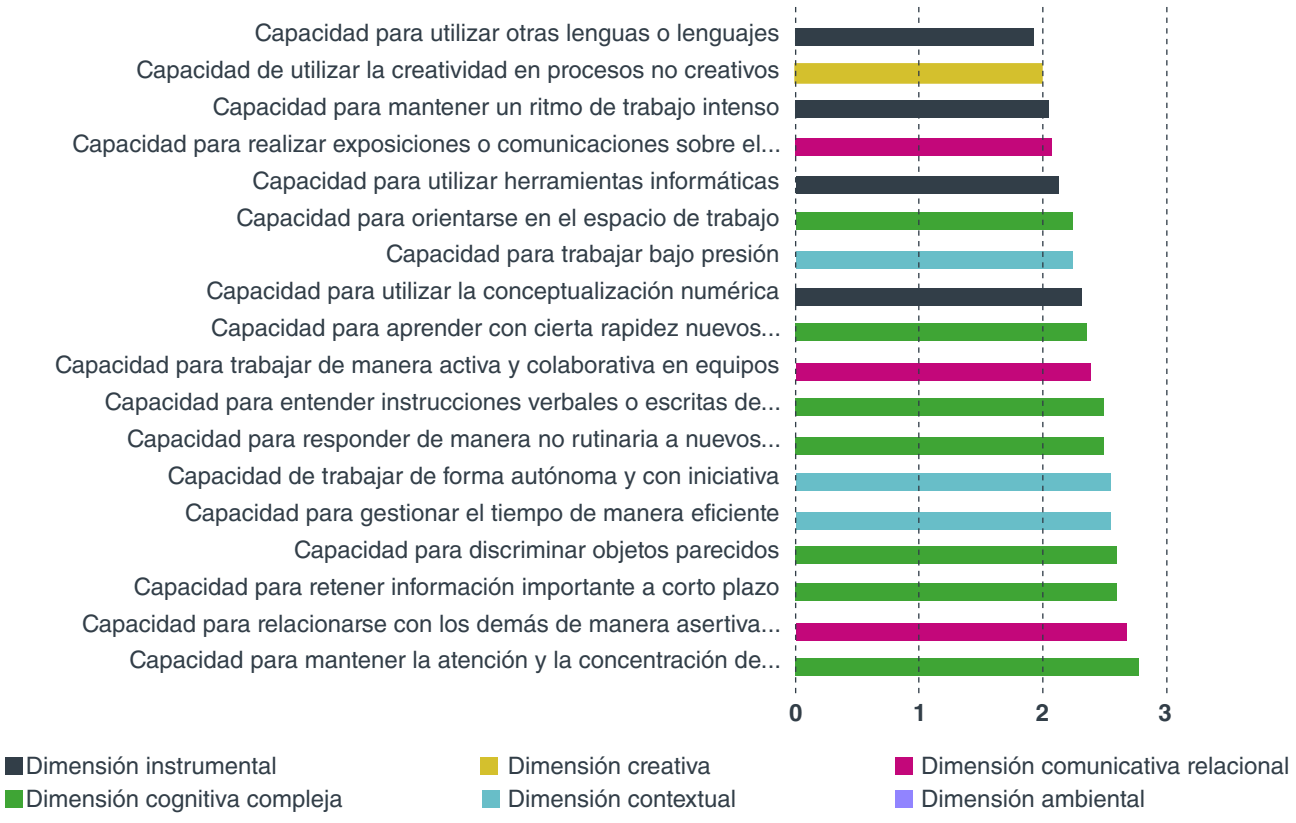
El análisis de las dimensiones competenciales permite detectar qué competencias son las más valoradas por las ocupaciones de mayor crecimiento en los sectores más dinámicos, lo que puede ayudar a definir los planes de formación que se diseñan orientados a mejorar la empleabilidad. En este sentido, es pertinente diseñar planes de formación inicial y permanente que se adapten a las necesidades percibidas, y que den un mayor peso a las dimensiones competenciales más valoradas.

Otros estudios no focalizados en los SCC otorgan a la dimensión competencial "responsabilidad, autonomía y motivación" el primer lugar en importancia para el mantenimiento en el puesto (Izuzquiza D., Herrero, P., 2016). Esta dimensión es fundamental para el desempeño de un puesto de trabajo continuado en el tiempo, y no solo para los trabajadores con discapacidad. Es el aspecto que más se puede llegar a ponderar en un trabajador como valor para la empresa, más allá de conocimientos técnicos y otro tipo de habilidades.

Desde el punto de vista de apoyo laboral, más que una dimensión competencial, se puede entender la responsabilidad, la autonomía y la motivación como un fin o una meta a alcanzar en el desarrollo personal de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo. En este caso, a través del trabajo remunerado y normalizado.

Desde el punto de vista empresarial, esta dimensión competencial tendrá, en principio, un mayor componente práctico, relacionado con la capacidad del trabajador para asumir tareas de forma eficiente. En este sentido, aparecen en un elevado grado de importancia aquellas competencias relacionadas con la dimensión comunicativa y relacional, como la capacidad de relacionarse con los demás de manera asertiva y no conflictual. En general, las competencias más valoradas en las ocupaciones en crecimiento son en su mayoría cognitivas, como la capacidad para mantener la concentración de manera intensa en determinados periodos de tiempo, la capacidad de retener información importante a corto plazo y la capacidad para discriminar objetos parecidos.

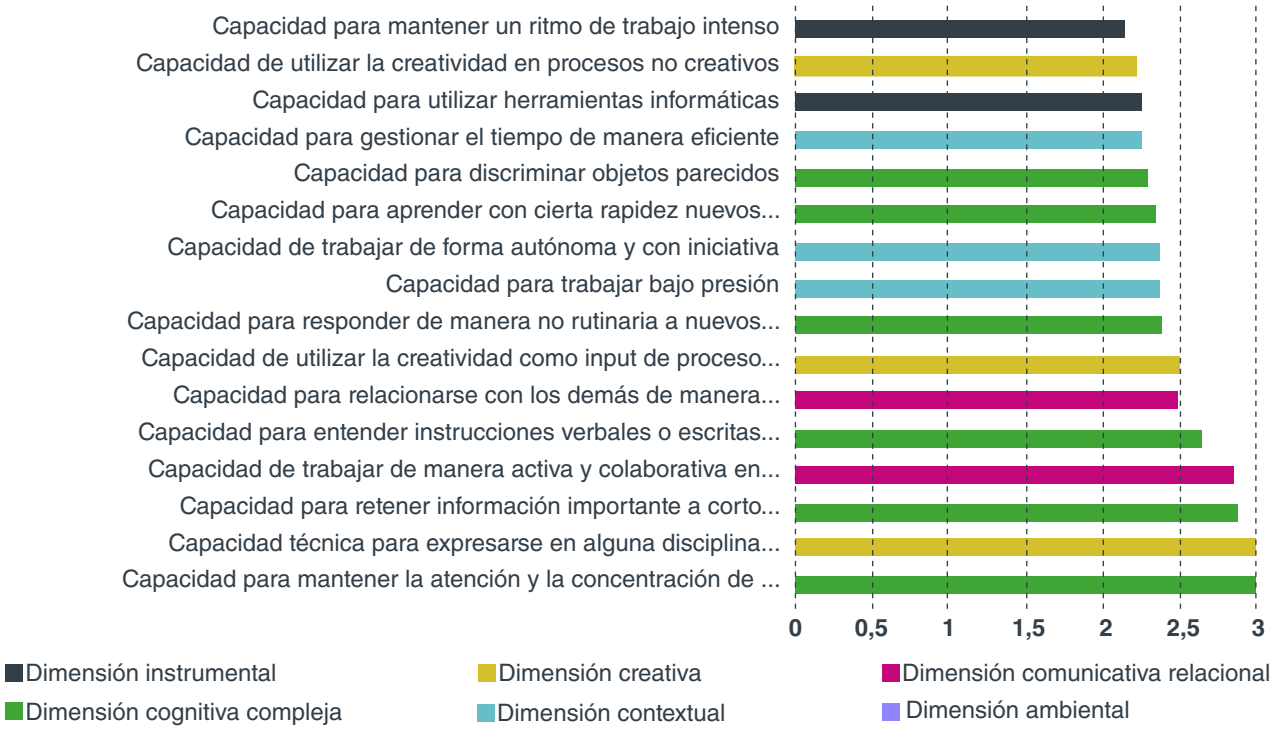
Gráfico 11. Competencias más valoradas en todas las profesiones con CNO con variación interanual positiva (%) de contratos en los subsectores con tendencia positiva en la creación de empleo en la Comunidad de Madrid entre 2013 y 2021.



Para entrar más en detalle, si aislamos las primeras cuatro profesiones del listado, emerge como fundamental la capacidad técnica para expresarse en alguna disciplina artística y/o creativa.

Si miramos esta clasificación de las profesiones, es bastante evidente cómo los primeros grupos de profesiones conciernen a ocupaciones propiamente creativas, esto es, donde la creatividad y la sensibilidad artística juegan un papel esencial para desempeñar el trabajo.

Gráfico 12. Competencias más valoradas en las primeras cuatro profesiones con variación interanual positiva (%) de contratos en los subsectores con tendencia positiva en la creación de empleo en la Comunidad de Madrid entre 2013 y 2021.



Así, sin excluir ningún tipo de profesión en este trabajo, y dada la heterogeneidad de la discapacidad intelectual o del desarrollo, podemos afirmar que el conjunto de competencias más necesarias tiene que ver con la dimensión cognitiva compleja y con otras dos competencias: la relacionada con la propia capacidad creativa y la dimensión comunicativa y relacional.

PROPUESTA INTEGRAL PARA LA CONFORMACIÓN DE UNA ESTRATEGIA FORMATIVA

Ante el análisis planteado, por tanto, proponemos una hoja de ruta que podría entenderse como una herramienta que orientara, de manera gradual o completa, una estrategia para cubrir las necesidades formativas de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo. Se trata de cubrir o superar aquellas brechas de formación para alcanzar el mayor número de ocupaciones, especialmente en los sectores de actividad donde hemos detectado mayor dinamismo.

Las guías de esta estrategia se basan en:

A) Aprovechar aquellos sectores que muestran mayores oportunidades, bien por su dinamismo bien por sus condiciones estructurales. Estos sectores son el sector del diseño, el audiovisual y las artes escénicas; la producción de eventos culturales y el institucionalizado del patrimonio, bibliotecas y archivos.

B) Se trata de distinguir entre profesiones que requieren capacidades artísticas o creativas, de aquellas que son meramente auxiliares y que no necesitan de capacitaciones muy sofisticadas. Y, para el caso del sector audiovisual, hemos destacado algunas profesiones de carácter técnico, pero que también requieren cierta iniciativa, creatividad o capacidad de comunicación. A estas las hemos denominado Tecnocreativas. Obviamente, cada uno de estos tipos de profesiones requiere modelos de formación de características muy distintas.

C) Ante estas diferencias estructurales hemos diferenciado entre formación específica para el puesto de trabajo, cursos monotemáticos de corta duración, módulos de formación (grupos de cursos) y procesos de formación acordados con centros educativos reglados —especialmente para las profesiones creativas—. Evidentemente, todas las propuestas formativas deben contar con pedagogías adaptadas a las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

D) Proponemos, en función de las características y complejidades de los puestos de trabajo, una formación más transversal que quizás debiera ser previa y que tenga que ver con:

- **a.** El dominio del grupo de capacidades relacionadas con la dimensión comunicativa y relacional, especialmente en aquellas profesiones que se desempeñan en equipo, en contextos laborales más o menos estresantes.
- **b.** Capacidades del grupo de "capacidades instrumentales" y "ambientales", en concreto en aquellas profesiones de carácter técnico y que se desarrollan en condiciones ambientales de múltiples estímulos. Dado el cambio del modelo de las relaciones laborales derivado de la pandemia, se hace necesario profundizar las capacidades digitales, ósea aquellas habilidades y destrezas que se adquieren a través de formación o capacitación frente el uso y apropiación de tecnologías de la información y las comunicaciones.
- **c.** Capacidades específicas para cada una de las profesiones.
- **d.** Capacidades creativas para procesos no creativos. Según destaca el reciente informe del Foro Económico Mundial, la creatividad se entiende como la capacidad de proponer ideas inusuales o inteligentes sobre un tema o una situación determinada o de desarrollar formas creativas de resolver un problema, deviene la tercera capacidad más importante en el futuro del trabajo para la cuarta revolución industrial.

Lo que proponemos, y que queda más o menos concretado y especificado en la tabla de las páginas siguientes, es una formación transversal para todos los sectores con esos contenidos y que se entiende que estos serán más o menos extensos y profundos según la profesión que se trate.

En la siguiente tabla sintetizamos la propuesta sin especificar que, obviamente, en todos los procesos formativos se requerirá que la pedagogía se adapte a las necesidades de las personas con discapacidad intelectual.

Tabla 39. Propuestas formativas para los sectores culturales y creativos.

TODOS LOS SECTORES

Capacidades requeridas	Competencias relacionadas con la dimensión comunicativa y relacional y la dimensión creativa expresiva. Competencias en el uso de tecnologías de información y comunicación y herramientas para el teletrabajo
Profesión	
Sector	Todos
Estrategias Formativas	Diseñar cursos de corta duración orientados a dichas capacidades y adaptadas

SECTOR DEL DISEÑO	Profesiones creativas DISEÑADOR/A GRÁFICO - WEB	
Capacidades requeridas	Capacidad técnica para expresarse creativamente en diseño	
Profesión	Diseñador/a gráfico	Diseñador/a páginas web
Estrategias Formativas	Articular modelos conveniados con centros de formación creativa para que desarrollen currículos educativos, de ciclo medio, adaptados a las necesidades de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo	
C.N.O.	2484	2713
Formación requerida	Bachillerato, FP	Bachillerato, FP
Formación técnica existente	FP Grado Superior en Diseño y Gestión de la producción gráfica	FP Grado Superior en Desarrollo de aplicaciones web
	Profesiones / tareas auxiliares	
Capacidades requeridas	Capacidades relacionadas con la dimensión ambiental	
Profesión	Tareas de renderización, programación básica, software (HTLM5, CSS3, WordPress…) corrección, edición de imagen y vídeos y sonido, accesibilidad y usabilidad	
Estrategias Formativas	Diseñar módulos específicos con pedagogías adaptadas y pensando en los puestos a ocupar	
C.N.O.		
Formación requerida	Educación Secundaria Obligatoria (ESO)	
Formación técnica existente	FP Grado Superior en desarrollo de aplicaciones web y multimedia	

SECTOR AUDIOVISUAL Y SECTOR DE LAS ARTES ESCÉNICAS		
Capacidades requeridas	Competencia relacionadas con la dimensión cognitiva compleja	
Profesión		
Estrategias Formativas	Articular módulos de corta duración orientados a dichas capacidades	
	Profesiones creativas ACTOR - ACTRIZ	
Capacidades requeridas	Capacidad técnica para expresarse creativamente en las artes escénicas y la danza	
Profesión	Actor/actriz	Actor/actriz de doblaje
Estrategias Formativas	Articular modelos conveniados con centros de formación creativa para que desarrollen currículos educativos, de ciclo medio, adaptados a las necesidades de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo	
C.N.O.	2935	2935
Formación requerida	Educación Secundaria Obligatoria (ESO)	Bachillerato, FP
Formación técnica existente	Escuelas artes escénicas	Escuela artes escénicas, FP Curso de Especialización en audiodescripción y subtitulación

	Profesiones creativas BAILARÍN/A
Capacidades requeridas	Capacidad técnica para expresarse creativamente en la danza
Profesión	Bailarín/a
Estrategias Formativas	Articular modelos conveniados con centros de formación creativa para que desarrollen currículos educativos, de ciclo medio, adaptados a las necesidades de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo
C.N.O.	2933
Formación requerida	Educación Secundaria Obligatoria (ESO)
Formación técnica existente	Academia de Danza.

SECTOR AUDIOVISUAL Y SECTOR DE LAS ARTES ESCÉNICAS

	Profesiones creativas FOTÓGRAFO/A		
Capacidades requeridas	Capacidad técnica para expresarse creativamente en la fotografía		
Profesión	Fotógrafo/a		
Estrategias Formativas	Diseñar módulos específicos con pedagogías adaptadas		
C.N.O.	3731		
Formación requerida	Educación Secundaria Obligatoria (ESO)		
Formación técnica existente	FP Grado Superior en Captación y Tratamiento de la imagen		
	Profesiones creativas COMPOSITOR - MÚSICO - ASESOR MUSICAL		
Capacidades requeridas	Capacidad técnica para expresarse creativamente en la música		
Profesión	Compositor	Músico	Asesor Musical
Estrategias Formativas	Articular modelos conveniados con centros de formación creativa para que desarrollen currículos educativos, de ciclo medio, adaptados a las necesidades de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo		
C.N.O.	2932	2932	2932
Formación requerida	Bachillerato		
Formación técnica existente	Conservatorios, Escuelas de periodismo		

	Profesiones tecno creativas AUXILIAR GESTOR / MEDIADOR CULTURAL - REDACTOR DE RADIO Y TV.	
Capacidades requeridas	Capacidades relacionadas con las profesiones tareas específicas	
Profesión	Auxiliar de Gestor / Mediador Cultural	Redactor de radio y televisión
Estrategias Formativas	Diseñar módulos específicos con metodologías adaptadas	
C.N.O.	3713	2922
Formación requerida	Bachillerato, FP	Bachillerato, FP
Formación técnica existente	FP Grado Superior de Animación sociocultural.	FP Grado Superior en producción audiovisual, radio y espectáculos.
	Profesiones / tareas auxiliares MAQUILLADOR - ATREZZISTA	
Capacidades requeridas	Capacidades relacionadas con las profesiones y tareas específicas.	
Profesión	Maquillador/a	Tramoyista
Estrategias Formativas	Articular cursos específicos con pedagogías adaptadas.	
C.N.O.	5812	3739
Formación requerida	Bachillerato, FP	Bachillerato, FP
Formación técnica existente	FP Grado Medio en Estética y belleza, Grado Superior en Estética	FP Grado Superior Artes y Artesanía
	Profesiones / tareas auxiliares AMBIENTADOR/A DE VESTUARIO - SASTRE	
Capacidades requeridas	Capacidades relacionadas con las profesiones y tareas específicas	
Profesión	Ambientador/a de vestuario	Sastre
Estrategias Formativas	Articular cursos específicos con pedagogías adaptadas.	
C.N.O.	3739	7831
Formación requerida	Bachillerato, FP	Educación Secundaria Obligatoria (ESO)
Formación técnica existente	FP Grado Superior de Textil, Confección y Piel	FP Grado Básico Textil, Confección y Piel

SECTOR AUDIOVISUAL Y SECTOR DE LAS ARTES ESCÉNICAS

	Profesiones / tareas auxiliares EMPELADO/A DE GUARDARROPÍA - ACOMODADOR - PORTERO/A DE ESPECTÁCULO		
Capacidades requeridas			
Profesión	Empleado/a de guardarropía	Acomodador	Portero/a de espectáculo
Estrategias Formativas	Formación mínima sobre el desempeño del puesto de trabajo		
C.N.O.	9490	9490	9490
Formación requerida	Educación Secundaria Obligatoria (ESO)		
Formación técnica existente			

PRODUCCIÓN DE EVENTOS CULTURALES

Capacidades requeridas	Competencias relacionadas con la dimensión instrumental y ambiental		
Profesión			
Estrategias Formativas	Articular módulos de corta duración orientados a estas capacidades		
	Profesiones / tareas auxiliares ILUMINACIÓN Y SONIDO - MONTAJE Y DECORACIÓN - CARGA / DESCARGA		
Capacidades requeridas			
Profesión	Auxiliar de servicios de iluminación y sonido	Auxiliar de montaje y decoración	Carga / descarga
Estrategias Formativas	Diseñar cursos específicos con pedagogías adaptadas		
C.N.O.	no hay C.N.O	no hay C.N.O	9811
Formación requerida	Bachillerato, FP	Educación Secundaria Obligatoria (ESO)	Educación Secundaria Obligatoria (ESO)
Formación técnica existente	FP Grado Medio en Imagen y sonido	FP Grado Básico en Carpintería y Mueble	

	Profesiones / tareas auxiliares MAQUETACIÓN - VESTUARIO	
Capacidades requeridas		
Profesión	Auxiliar de servicios de maquetación	Auxiliar de servicios de vestuario
Estrategias Formativas	Diseñar cursos específicos con pedagogías adaptadas	
C.N.O.	no hay C.N.O	no hay C.N.O
Formación requerida	Educación Secundaria Obligatoria (ESO)	Educación Secundaria Obligatoria (ESO)
Formación técnica existente	FP Grado Básico en Artes Gráficas	FP Grado Básico en Textil, Confección y Piel

SECTOR DEL PATRIMONIO BIBLIOTECAS Y ARCHIVOS

	Profesiones / tareas auxiliares EMPLEADO DE GUARDARROPÍA - GUARDA - AUXILIAR DE SEGURIDAD		
Capacidades requeridas			
Profesión	Empleado/a de guardarropía	Guarda	Auxiliar de seguridad
Estrategias Formativas	Diseñar cursos específicos con pedagogías adaptadas en convenio con las instituciones potenciales demandantes		
C.N.O.	9490	5942	5942
Formación requerida	Educación Secundaria Obligatoria (ESO)		
Formación técnica existente		Certificado de profesionalidad de Vigilancia, seguridad privada y protección de personas	Certificado de profesionalidad de Vigilancia, seguridad privada y protección de personas

	Profesiones / tareas auxiliares CONSERJE - DEPENDIENTE DE TIENDA - TAQUILLERO/A		
Capacidades requeridas			
Profesión	Conserje	Dependiente de tienda	Taquillero/a
Estrategias Formativas	Diseñar cursos específicos con pedagogías adaptadas en convenio con las instituciones potenciales demandantes		
C.N.O.	5833	5220	5500
Formación requerida	Educación Secundaria Obligatoria (ESO)		
Formación técnica existente			

La formación ha adquirido un papel determinante para facilitar el acceso y la permanencia en el puesto de trabajo. Los programas de formación son la alternativa más adecuada para que las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo se capaciten en sus destrezas y maduren en sus capacidades, lo que les permite ser más competitivos ante el mundo del trabajo. La propuesta parte de la consideración de que las elevadas tasas de desempleo de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo no solo se deben a la escasez de empleos, sino a las dificultades de encajar los empleos disponibles a la formación adquirida por dichos colectivos.

Por ello, la formación en habilidades y competencias transversales, previa o paralela a la inserción laboral, debería compatibilizarse con una formación ocupacional específica cuando el puesto de trabajo identificado así lo requiera, ya que se ha comprobado que las principales dificultades en el mantenimiento del puesto de trabajo no derivan de la ejecución de las tareas y funciones asignadas, sino de la dificultad en mantener un sistema de apoyos personalizado para el trabajador con discapacidad. Así mismo, problemas de interacción con los compañeros, asumir el principio de autoridad, dificultad para solicitar ayuda, mantener horarios, etc., son algunas de las situaciones problemáticas que pueden conducir a la pérdida del puesto de trabajo.

Todo este planteamiento, finalmente, depende del diseño de una orientación laboral adecuada que permita la construcción de unas aspiraciones laborales realistas y coherente entre la vocación, las posibilidades y las limitaciones en un contexto determinado. También es cierto que gran parte del colectivo de personas con discapacidad intelectual puede tener dificultades en desenvolverse en entornos donde las habilidades sociales juegan un papel importante, especialmente las que se desenvuelven en un contexto complejo, como puede ser el entorno laboral. Sin embargo, estas limitaciones se deben, básicamente, a que las personas con discapacidad intelectual han estado desvinculadas de estos contextos y no han sentido la necesidad, ni la exigencia, de realizar dichos aprendizajes. Para hacer ese

espacio de desarrollo lo más amplio posible resulta necesario contar con la colaboración e incluso la complicidad de las organizaciones públicas y privadas que operan en el campo cultural y creativo. Paralelamente se han de generar, en el entorno familiar, nuevas dinámicas de relación que apoyan un papel de mayor corresponsabilidad de la persona con discapacidad intelectual en los procesos formativos.

En este proceso de ampliar al máximo la frontera de posibilidades, resulta necesario establecer un proceso sistemático y estructurado mediante el cual el individuo consiga clarificar sus expectativas de futuro y lograr un mayor grado de autonomía, responsabilidad y autodirección. Estas le permitirán tomar decisiones adecuadas en, insistimos, contextos complejos como el laboral. Se requiere aportar una formación que apueste por las capacidades y potencialidades del sujeto a través de sistemas metodológicos y didácticos que han demostrado su eficacia a la hora de favorecer el desarrollo de aprendizajes, habilidades y destrezas que mejoren sus competencias laborales. La persona con discapacidad intelectual necesita implicarse en un proceso formativo sistemático e integral que la sitúe en condiciones óptimas para asumir su rol de trabajador o trabajadora.

9.
A modo de consideraciones finales

La relación entre sectores culturales y creativos y personas con discapacidad, hasta ahora, ha sido abordada principalmente desde la perspectiva de asegurar el acceso como usuarias o consumidoras, si bien en escasas ocasiones se plantean las actividades culturales como un nicho potencial de inclusión laboral y desarrollo profesional. Este trabajo representa una primera exploración panorámica para identificar las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo en el SCC.

Como consideraciones finales, hay que tener en cuenta algunas de las limitaciones de la aproximación que planteamos en este estudio, que analiza la potencialidad de los sectores culturales y creativos como fuente de empleo para las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo en la Comunidad de Madrid.

En primer lugar, hay que considerar que este estudio, y la aplicación web asociada al mismo, debe entenderse como una herramienta válida circunscrita a la realidad de la Comunidad de Madrid. De acuerdo con la Contabilidad Regional del INE, la Comunidad de Madrid presentó en 2018 el mayor nivel de desarrollo económico entre las 17 autonomías españolas. Así, el PIB por habitante de Madrid (34 916 euros) superó a la media de España en un 35,1% en dicho ejercicio. En el mismo ejercicio Madrid, con un PIB de 230 018 millones de euros, supuso el 19,0% del PIB de España, proporción sólo superada por Cataluña (19,1%). En este contexto las actividades de los sectores culturales y creativos muestran una clara dinámica diferencial frente a el comportamiento medio en el conjunto de España. Por tanto, la potencialidad de los SCC para generar empleo para las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo no puede ser extrapolada de manera automática al resto de la realidad española. Ello se debe tanto a razones de escala como a que la Comunidad de Madrid concentra aquellas estructuras empresariales e institucionales de los SCC de mayor tamaño y, en consecuencia, cuenta con una división del trabajo más especializada y segmentada. Esto permite identificar con nitidez los perfiles de algunas profesiones y sus funciones, tal y como se refleja en este trabajo. No obstante, en otras realidades territoriales, quizás, y a excepción de Cataluña, lo que encontramos es una estructura de los SCC compuesta por una miríada de sociedades unipersonales, autónomos y falsos autónomos, o microempresas. Teniendo esto en cuenta, no es posible identificar profesiones delimitadas tal y como lo hacemos nosotros. Lo habitual es que el desarrollo profesional de las personas que participan en estos sectores sea de carácter multifuncional, traspasando en idas y venidas los diferentes perfiles y desempeños profesionales. Estas consideraciones recomiendan tomar con cautela la transferibilidad automática del presente análisis y de sus implicaciones en términos operativos y de actuación a otros espacios territoriales.

Por otra parte, el ejercicio que se ha desarrollado, en conjunción y colaboración con el personal técnico de Plena Inclusión Madrid, para encontrar e identificar puestos de trabajo susceptibles de ser ocupados por personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, debe ser entendido como un primer escalón para conciliar las necesidades de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y las profesiones en los sectores culturales y creativos. Por tanto, debe entenderse como un ejercicio de prototipado que nos permita probar su idoneidad teórico-conceptual y su utilidad práctica. Y, sin duda alguna, debe ser cuestionado, discutido y mejorado a partir de su rodaje. Esta propuesta debe ser entendida como una versión beta, que debe completarse y mejorarse a partir de la co-creación y el diseño colectivo de todos los agentes o partes implicadas.

Finalmente, entre las dificultades encontradas, cabe destacar que este trabajo se plantea únicamente desde la perspectiva de cómo conciliar las personas a las profesiones de los SCC, tal y como se definen y funcionan en este momento. Sin embargo, no aborda el planteamiento desde la otra parte de la ecuación; es decir, cómo transformar la realidad laboral para que resulte mucho más inclusiva y se adapte a las necesidades de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo. Este es, tal vez, el gran reto que nos aguarda en el proceso de mejoras de la relación entre las necesidades de la ciudadanía y el funcionamiento del mercado de trabajo. Este aspecto va mucho más allá de la perspectiva de la inclusión de la discapacidad y supone un gran replanteamiento que tiene que ver con la conciliación familiar, la movilidad, la igualdad de género, los estilos de vida y sus implicaciones en el bienestar y la salud, los modos de consumo y un largo etcétera. Las formas y la posición del mundo del trabajo, central —posiblemente demasiado central— en nuestras vidas, debe abrir un debate en el que sea posible transformar su arquitectura, sus funciones y las implicaciones en las trayectorias vitales de la ciudadanía. Pero, de nuevo, para que este cambio del mercado de trabajo fuera verdaderamente inclusivo requeriría que ya se hubiera interiorizado y normalizado, de forma colectiva, la mirada desde las necesidades de la discapacidad. Esto facilitaría que las propuestas de transformación integraran, además, las exigencias de las personas con discapacidad, aunque para ello aún nos falta un largo trecho por recorrer; de momento somos conscientes de que el empleo es la principal palanca para la inclusión social.

Superadas esas barreras, hay que destacar, a modo de conclusión, que el estudio subraya, por un lado, el crecimiento en términos de empleo y, en la Comunidad de Madrid, en términos de empleo en las industrias creativas y culturales. Por otro lado, examina algunos aspectos estructurales de los modelos de relaciones laborales y formas de trabajo, con ventajas

y restricciones, para la incorporación de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, aunque, finalmente, el presente estudio considera que los trabajos y las profesiones en los SCC son enormemente variados. Si bien la flexibilidad puede ser vista, en algunos casos, como factor limitante, también puede ser percibida en otros como una oportunidad, ya que se adapta mejor a las diversas características individuales.

El marco conceptual desarrollado ha sido de carácter instrumental para tratar de establecer la denominada relación de competencias. Su finalidad es aplicarla tanto a las profesiones, de acuerdo con las capacidades requeridas para su desarrollo, como a las personas en función del grado de desempeño posible de cada una de las capacidades. La clasificación de más de 450 profesiones, a partir del filtro de competencias y de su potencial de crecimiento, permite un acercamiento a oportunidades de trabajo en el SCC según un análisis de las mismas capacidades de cada individuo.

En definitiva, lo que pretende este trabajo es ofrecer un lienzo de posibilidades de manera más o menos exhaustiva; una panorámica detallada de las profesiones existentes en los sectores culturales y creativos, tratando de clasificarlas a partir de las capacidades habitualmente demandadas y graduarlas por potencial estimado de crecimiento. La base de datos resultante trata de dar respuesta a una pregunta básica: ¿qué perfiles dentro de la cultura pueden ser interesantes para el sector de la discapacidad intelectual? Una vez obtenida la respuesta, se le ofrece el listado de profesiones ordenadas en función de su crecimiento potencial, con el objetivo de que oriente sus esfuerzos de formación, en caso de necesitarlos, hacia aquellas profesiones con mejores perspectivas de crecimiento.

Al margen de las consideraciones anteriores, lo que resulta meridianamente claro es que la cantidad de empleo en los SCC es una cifra que considerar, ya que supone el 9,3% del empleo total en la Comunidad de Madrid. Además, este porcentaje ha ido en constante aumento en los últimos años. Prácticamente en todos los subsectores culturales y creativos han crecido desde 2014. Asimismo, desde un punto de vista prospectivo, y a partir de las estimaciones realizadas dentro de hipótesis relativamente conservadoras, se puede esperar al menos unos 20 000 puestos de trabajo al año en los sectores culturales y creativos de la Comunidad de Madrid para los próximos cuatro años. El estudio demuestra cómo se trata de un sector que debe tenerse en cuenta a la hora de evaluar las oportunidades de empleo de cualquier segmento de la población. Si solo un 5% de esos 20 000 empleos nuevos fueran ocupados por personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, supondría oportunidades profesionales para más de 1000 personas.

Para proponer una intervención adecuada desde la perspectiva del diseño de una estrategia de formación orientada a las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, hemos transitado por los siguientes procesos:

- Hemos determinado cuales son las demandas más dinámicas de los SCC, tanto en términos de sector como de las profesiones.
- Hemos identificado las capacidades más demandadas en estas profesiones.
- Hemos analizado las características estructurales de los sectores (dimensión de las empresas, modelos productivos, etc.).

Desde el análisis de los aspectos mencionados, es evidente la necesidad de una formación transversal. Esta debería desarrollar las capacidades comunicativas, relacionales y creativas expresivas de los individuos para todas aquellas profesiones que resultan ser oportunidades de trabajo, sean ocupaciones propiamente creativas o meramente auxiliares.

Las dimensiones comunicativa, relacional y creativa expresiva han resultado ser las habilidades más requeridas en las profesiones de mayor crecimiento en la Comunidad de Madrid y, al mismo tiempo, representan capacidades transversales necesarias a todos los trabajos en diferentes sectores.

El siguiente paso, pues, será planificar diferentes tácticas y estrategias para facilitar el empleo de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo. Entre ellas podemos destacar las siguientes:

- Establecer relaciones continuadas con los agentes relevantes de los SCC para generar cierta cultura y conciencia compartida sobre la necesidad de inclusión laboral del colectivo de las personas con discapacidad, y diseñar conjuntamente recorridos de empleo personalizado.
- Utilizar los análisis y los argumentos que se deducen del presente trabajo para sensibilizar a la opinión pública e implicar a las administraciones en una participación aún más focalizada en la inserción de este colectivo específico. Especialmente importante es la implicación de las grandes instituciones culturales de titularidad pública, que podrían ser una buena práctica que arrastrara e involucrara a otras organizaciones privadas de los SCC.

- Iniciar la reflexión, la interacción con los agentes implicados y la ampliación del estado del conocimiento corriente para abordar ese nuevo paradigma de la inclusión que implica transformar el mundo del trabajo, de forma que se adapte a las necesidades de la ciudadanía en general y, especialmente, a la de quienes muestran dificultades añadidas de inclusión.

- Articular, cuando sea posible, procesos formativos idóneos a partir del reconocimiento de las competencias asociadas a cada puesto.

- Insertar nuevas figuras proporcionadas por el tejido asociativo en los sectores culturales y creativos donde haga falta para ayudar en el desempeño de las funciones y ofrecer el apoyo necesario para la adaptación al puesto de trabajo.

- Canalizar la potencial mejora de las expectativas de aquellas personas con discapacidad intelectual o del desarrollo hacia una posición proactiva y de empoderamiento personal para mejorar sus condiciones de empleabilidad.

En definitiva, el trabajo pone el primer ladrillo en la construcción de un proyecto para la incorporación laboral de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, en el sector cultural y creativo. La investigación proporciona las herramientas para adoptar prácticas futuras orientadas al cumplimiento del paradigma social, que aspira a una participación real y efectiva de este sector de la población en todas las esferas de la vida en la sociedad.

Compartimos ampliamente la consideración planteada en el prólogo de este trabajo: “sólo desde la cooperación público-privada es posible avanzar en la construcción de una sociedad más justa, con oportunidades reales para todas las personas”. Confiamos en el enorme potencial transformador de la cultura y la creatividad.

10.
Anexo: listado completo de las fichas de las profesiones por sectores en función de las capacidades requeridas

Ficha tipo e interpretación

Número identificativo de clasificación de las prosfesiones

SECTOR / ACTIVIDAD	CNAE	OCUPACIÓN / PROFESIÓN	SISPE	C.N.O.
Patrimonio	9102	Conservador/a	29111024	2911

SUBSECTOR	ID	TENDENCIA EN TÉRMINOS DE CRECIMIENTO DE LA OCUPACIÓN
Museo	2	→

FUNCIONES: Actividades técnicas especializadas relacionadas con la conservación, exposición, investigación, documentación y difusión

DIMENSIÓN COGNITIVA COMPLEJA	
Capacidad para retener información importante a corto plazo	
Capacidad para discriminar objetos parecidos	
Capacidad para orientase en el espacio de trabajo	
Capacidad para mantener la atención y la concentración de manera intensa determinados períodos de tiempo	
Capacidad para entender instrucciones verbales o escritas de cierta complejidad y que exigen procesos ordenados y secuenciales de procedimientos no rutinarios.	
Capacidad para aprender con cierta rapidez nuevos conocimientos	
Capacidad para responder de manera no rutinaria a nuevos problemas	
DIMENSIÓN INSTRUMENTAL	
Capacidad para utilizar herramientas informáticas	
Capacidad para utilizar otras lenguas o lenguajes	
Capacidad para utilizar la conceptualización numérica	
Capacidad para utilizar herramientas que exijan fuerza y resistencia	
Capacidad para utilizar herramientas que requieran motricidad fina	
Capacidad para realizar acciones repetitivas	
Capacidad para mantener un ritmo de trabajo intenso	
Capacidad para desempeñar un trabajo físico continuado	

DIMENSIÓN COMUNICATIVA Y RELACIONAL	
Capacidad para redactar informes o documentos	
Capacidad para realizar exposiciones o comunicaciones sobre el estado de un proyecto	
Capacidad de negociar	
Capacidad de trabajar de manera activa y colaborativa en equipos	
Capacidad de relacionarse con los demás de manera asertiva, empática y no conflictual	
Capacidad de liderazgo y de activar las capacidades de terceros	
DIMENSIÓN CONTEXTUAL	
Capacidad para trabajar bajo presión	
Capacidad de trabajar de forma autónoma y con iniciativa	
Capacidad para gestionar el tiempo de manera eficiente	
DIMENSIÓN AMBIENTAL	
Capacidad para desplazarse por el centro de trabajo	
Capacidad para soportar temperaturas elevadas	
Capacidad para soportar ruido elevado	
Capacidad para trabajar en condiciones especiales de iluminación	
DIMENSIÓN CREATIVA EXPRESIVA	
Capacidad técnica para expresarse en alguna disciplina artística y/o creativa	
Capacidad de utilizar la creatividad como input de productos creativos	
Capacidad de utilizar la creatividad en diferentes procesos no creativos	

ÍNDICE MEDIO DE CAPACIDADES: 2,2

Promedio numérico del conjunto de capacidades por grupos escala de 1 a 3

Decrecimiento severo	La capacidad en el trabajo es necesaria a un nivel muy básico
Decrecimiento moderado	La capacidad en el trabajo es necesaria a un nivel básico
Estabilidad	La capacidad en el trabajo es necesaria a un nivel medio
Crecimiento moderado	La capacidad en el trabajo es imprescindible y requerida a un nivel muy alto
Crecimiento intenso	La capacidad en el trabajo es imprescindible y requerida a alto nivel

El listado completo de las fichas está disponible en www.plenamadrid.org

11.
Referencias

Amy S. Hewitt and Kelly M. Nye-Lengerman, Editors (2019). *Community Living and Participation for People with intellectual and developmental Disabilities.* AAIDD.

Becerra, M. T. Montanero, M. & Lucero, M. (2012). *Programas de orientación y empleo con apoyo de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo. Modelos y estrategias de intervención* 1 orientation and employment support programs for people with intellectual disability: models and strategies of intervention (Vol. 23).

Boix Doménech, R. & Soler i Marco, V. (2014). *Creative industries and the productivity of the European regions.* En International Conference on Regional Science (p. 1-36).

Boix, R. Lazzaretti, L. Capone, F. De Propris, L. Sánchez, D. (2010). *The geography of creative industries in Europe: Comparing France, Great Britain, Italy and Spain.* Conference paper.

Cárdenas, R. E. Barriga, A. P. & Lizama, J. I. (2017). La expresión artística como estrategia didáctica para el desarrollo de la afectividad y la autoestima en una persona con Discapacidad intelectual o del desarrollo y Síndrome Alcohólico Fetal (SAF). *Arte, Individuo y Sociedad,* (29), 205-222. https://doi.org/10.5209/ARIS.53623

Conchado, A. Carot, J. M. & Bas, M. C. (2015). Competencies for knowledge management: development and validation of a scale. *Journal of Knowledge Management*, 19(4)

Cooke, P. & Lazzeretti L. (2008). *Creative cities, cultural clusters and local economic development,* Cheltenham, Reino Unido, Edward Elgar.

Creative & Cultural Skills (2010). *Creative and Cultural Skills: Sector Skills Assessment for the creative and cultural industries An analysis of the skills needs of the creative and cultural industries in the UK. Report.*

Danish Agency for Higer Education (2014). *Count me in,* Jannerup, Denmark.

Embregts, P. J. C. M., van den Bogaard, K. J. H. M., Frielink, N., Voermans, M. A. C., Thalen, M., & Jahoda, A. (2020). A thematic analysis into the experiences of people with a mild intellectual disability during the COVID-19 lockdown period. *International Journal of Developmental Disabilities*, 0 (0), 1-5. https://doi.org/10.1080/20473869.2020.1827214

European Declaration on Media and Disability, 2003.

FEAPS Madrid (2004). Instrumentos de evaluación y registro para procesos de inserción laboral de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, *Cuadernos de empleo y promoción laboral.*

Florida, R. (2002). *The rise of the creative class*, Nueva York, Basic Books.

Fundación Adecco. (2021). *Tecnología y discapacidad*.

Fundación ONCE (2019). Impacto de la inserción laboral de personas con discapacidad en el marco del Programa INSERTA. Informe de resultados.

García Goikoetxea, I., Ortega Alonso, E., Sanz, R., & Zalakaín Hernández, J. (2021). *El impacto de la pandemia covid-19 en las personas con discapacidad*. Real Patronato sobre Discapacidad.

Izuzquiza, Dolores, Herrero, Pablo (2016). Evaluación de la metodología empleo con apoyo (eca) en el programa promentor (uam-prodis) el ajuste competencial. *Siglo Cero*, vol. 47 (1), n.º 257, 2016, enero-marzo, pp. 37-54.

Jordán de Urríes, F. B. (2005). Estándares europeos de calidad para los servicios de Empleo con Apoyo. Instrumento de Evaluación. Salamanca: *INICO*.

KEA European Affairs(2006). *The economy of culture in Europe*, European Commission.

Kocman, A., & Weber, G. (2018). Job Satisfaction, Quality of Work Life and Work Motivation in Employees with Intellectual Disability: A Systematic Review. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 31(1), 1-22. https://doi.org/10.1111/jar.12319

Moral, S. (2013). La economía creativa en la ciudad de Madrid. Barómetro de Economía de la ciudad de Madrid. Ayuntamiento de Madrid.

Naciones Unidas (2006). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.

Navas, P.; Verdugo, M.; Amor, M.; Crespo, M.; Martínez, S. (2020). Covid-19 y discapacidades intelectuales y del desarrollo. Plena Inclusión España e INICO.

Observatorio AEDIS. (2021). *V Análisis de datos sobre empleo y discapacidad*.

Observatorio Estatal de la Discapacidad (2018). *Informe Olivenza 2018 sobre la situación de general de la discapacidad en España.*

Observatorio Estatal de la Discapacidad (2020-21). Informe Olivenza 2018 sobre la situación de general de la discapacidad en España.

Schalock, R. L. y Verdugo, M. A. (2002/2003). *Handbook on quality of life for human service practitioners.* Washington, DC: American Association on Mental Retardation. [Traducción al castellano de M. A. Verdugo y C. Jenaro: Calidad de vida: manual para profesionales de la educación, salud y servicios sociales. Madrid: Alianza].

Servicio Público de Empleo Estatal (2017). Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal, datos 2017.

SINNERGIAK. (2013). GIPUZKOA CREATIVA.

Throsby D. (2008). The Concentric Circles Model of the Cultural Industries, *Cultural Trends*, Vol. 17, Número 3, pp. 147-164.

Verdugo, M. A. (Dir.) (2006). Cómo mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. *Instrumentos y estrategias de evaluación*. Salamanca: Amarú.

Verdugo, M. Á. Jordán de Urríes, B. y Vicent, C. (2009). A Multicomponent Evaluation System of Supported Employment Programs. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 31 (1), 65-72.

Plena inclusión Madrid

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES Y AGENDA 2030
REAL PATRONATO SOBRE DISCAPACIDAD

Fundación ONCE