

# LA FORMACIÓN EN LA INDUSTRIA AUDIOVISUAL DE LA REGIÓN DE MURCIA

Estudio sobre el mercado de trabajo, incidencia de las nuevas tecnologías de la comunicación y necesidades de formación de la industria de producción audiovisual en la Región de Murcia

Volumen 2

ANÁLISIS DE LA OCUPACIÓN DEL SECTOR

Julio de 2010

Ref. C-2009-014



Unión Europea

Fondo Social Europeo



Servicio Regional de  
Empleo y Formación



ASOCIACIÓN DE PRODUCTORES AUDIOVISUALES  
REGIÓN DE MURCIA

REALIZACIÓN

**Asociación de Productores Audiovisuales de la Región de Murcia (APARM)**

*Director del Estudio*

**Jesús López Guillén**

*Director Técnico*

**Eduardo García Matilla**

*Analistas*

**Carlos Arnanz Carrero**

**Javier Callejo**

**Nieves Martín Márquez**

**Jaime Labarta Vélez**

**Rafael Santiañez**

**Juan José Martínez**

**Eduardo García Matilla**

*Entrevistador*

**Nieves Martín Márquez**

**Jose Luis Lerma**

**Rafael Santiañez Ruiz**

TRABAJO DE CAMPO E INVESTIGACIÓN

Corporación Multimedia S.A.

Julio 2010

*Subvenciona*

**Servicio Regional de Empleo y Formación**

*Cofinanciación*

**Fondo Social Europeo**

## ÍNDICE

|          |   |                                     |
|----------|---|-------------------------------------|
| <b>0</b> | <b>INTRODUCCIÓN</b>   | <b>4</b>                            |
| <b>1</b> | <b>CARACTERIZACIÓN DE LA OCUPACIÓN DEL SECTOR</b>   | <b>7</b>                            |
| <b>2</b> | <b>RELACIÓN ENTRE LA OFERTA Y LA DEMANDA</b>  | <b>12</b>                           |
| <b>3</b> | <b>TENDENCIAS DEL MERCADO DE TRABAJO CON LA INCORPORACIÓN DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS</b>   | <b>30</b>                           |
| <b>4</b> | <b>PERSPECTIVAS DE EMPLEO Y NUEVOS PERFILES PROFESIONALES: NICHOS DE EMPLEO</b>   | <b>33</b>                           |
| <b>5</b> | <b>PAPEL DE 7RM</b>   | <b>63</b>                           |
| <b>6</b> | <b>PAPEL DE LA TDT</b>  | <b>69</b>                           |
| <b>7</b> | <b>FUNCIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN. POLÍTICAS DERIVADAS DEL LIBRO BLANCO DEL AUDIOVISUAL</b>   | <b>73</b>                           |
| <b>8</b> | <b>MODELOS REFERENTES EN LA DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS LABORES EN LA TRANSICIÓN DIGITAL</b>   | <b>80</b>                           |
|          | <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Radio Televisión del Principado de Asturias</b></li><li>• <b>II Convenio Colectivo de la Industria de la Producción Audiovisual (técnicos)</b></li><li>• <b>Descripción de los perfiles profesionales de la Producción Audiovisual</b></li></ul> | <b>81</b><br><b>88</b><br><b>95</b> |

# 0

## INTRODUCCIÓN

El Audiovisual, como se decía en capítulos anteriores de este estudio, es *per se* un sector en cambio permanente, que en los últimos años se encuentra inmerso en pleno proceso de transición digital, tanto en la conceptualización de los contenidos como en los modos de producción y de distribución.

En esta etapa de transformación profunda que está en marcha, los referentes del “pasado analógico” no son válidos y, al no existir precedentes en los que apoyarse, las incertidumbres acerca del futuro y nuevo modelo audiovisual son múltiples.

A esta situación de intensa y de obligada mutación, se le suma una recesión económica global que, entre otras consecuencias, constriñe, se espera que temporalmente, la actividad de la producción, transformando drásticamente costes, formas de trabajo, y, en definitiva, las relaciones de la oferta y la demanda que habían imperado en la última década.

Las ocupaciones profesionales vinculadas a la producción audiovisual no pueden, consecuentemente, sustraerse al estadio de evolución descrita. Parecería lógico pensar en una tendencia a la transformación de los perfiles que hasta ahora han estado vigentes, y también en la aparición de nuevas especialidades. Pero, en este sentido, predomina igualmente la incertidumbre, a la espera de que el sector resuelva su “crisis de identidad”.

Muchos son los debates que se suscitan en este nuevo escenario y que están condicionados por la actitud que adopten las grandes empresas audiovisuales a partir

de las fusiones y reestructuraciones de sus compañías: el modelo final de las cadenas públicas, la oferta definitiva de los canales TDT nacionales, autonómicos y locales, y el ritmo de implantación de los nuevos soportes de distribución de contenidos y de las tecnologías digitales (IPTV, móviles, HD, 3D, interactividad asociada).

Conceptos como las ventajas e inconvenientes de potenciar la polivalencia de los profesionales, la necesidad de ajustar los costes de producción al nuevo modelo de fragmentación de las audiencias y de segmentación de los públicos, el replanteamiento de las ayudas de las administraciones adaptándolas a las necesidades reales del sector, dando prioridad a aquellas que apoyen la consolidación de una auténtica industria competitiva, generan controversia entre los actores implicados.

Respecto a la visión del sector y sus expectativas de futuro en la Región de Murcia, punto esencial para precisar las necesidades formativas sobre las potenciales demandas de empleo, se han apreciado dos escenarios prioritarios:

El entorno actual, condicionado por el tamaño de las empresas, el tipo de productos que ‘fabrican’ en función de las demandas del mercado regional y su capacidad financiera para afrontar proyectos más ambiciosos, competir en el ámbito nacional y plantear nuevas estrategias desde estructuras estables de trabajo.

Y un futuro, en el que mediante un plan de impulso podrían mejorar las expectativas del sector, a partir de una activación eficiente de los motores fundamentales de la industria audiovisual autonómica, en los que existe total unanimidad en su enumeración:

- La Televisión Autonómica de Murcia (TAM-7RM) como principal demandante de contenidos de productoras regionales y dinamizadora prioritaria en la creación de contenidos con niveles más elevados en los requerimientos de producción (TV Movies, series, miniseries, documentales...).
- Los nuevos canales de TDT (autonómicos y locales), que cumpliendo las exigencias recogidas en los pliegos de condiciones de las licencias, asuman su compromiso de emitir contenidos de productoras independientes, favoreciendo la demanda recurrente de productos y servicios.
- La coordinación de las administraciones en el apartado de ayudas e incentivos al sector, primando aquellas acciones estratégicas que -mediante planes de

actuación- vayan dirigidas a potenciar el tejido industrial, apoyar proyectos sólidos y sostenibles e incentivar las líneas de actividad con mayores expectativas de futuro.

- El compromiso de las empresas para actualizar sus estructuras, incorporar las nuevas tecnologías y buscar fórmulas que garanticen el mayor nivel de competitividad y continuidad en su actividad.

Sobre estos dos escenarios (actual y futuro), se plantean en este informe las expectativas manifestadas por las empresas, los profesionales y los expertos. Como se verá a continuación, la evolución del sector a corto y medio plazo marcará de forma decisiva la demanda de puestos de trabajo, sus perfiles prioritarios, las condiciones laborales, las necesidades formativas derivadas e, incluso, las posibilidades de retener el talento y a profesionales cualificados en la Región.

1

## CARACTERIZACIÓN DE LA OCUPACIÓN DE LA INDUSTRIA DE PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL EN LA REGIÓN DE MURCIA

*Este capítulo y siguientes se han elaborado en base a los resultados de la encuesta al sector de las productoras audiovisuales independientes de la Región de Murcia y de las informaciones recogidas en las entrevistas y focus group con expertos del sector.*

Los rasgos que, con diferente peso, se han dibujado para el conjunto de la ocupación de la industria audiovisual en la Región de Murcia en la actualidad, a partir de las entrevistas y focus group del estudio tendrían que ver con aspectos como:

- falta de formación,
- alto índice de rotación,
- poca estabilidad en los empleos,
- salarios bajos,
- horarios extensos,
- mano de obra joven,
- intensa competencia profesional, y
- funcionamiento de redes o capital social como forma de articular oferta y demanda de empleo.

Hasta qué punto estos rasgos (tanto si se dan en su conjunto o de forma fragmentada) están más o menos presentes en unos subsectores o en otros, resulta difícil establecerlo, ya que cuando se expresan algunas características, por lo general, éstas se proyectan sobre el conjunto del sector.

*Es un sector atomizado y, también, es un sector no cohesionado y dividido, es decir, que se interesa más, a mi juicio, equivocadamente, y muy equivocadamente, por su interés particular y por hacer su obrita y conseguir su contrato, no importa a qué precio ni con qué presupuesto, ni con qué calidad. Y eso, a mi juicio, no conduce a construir nada sólido. (E.)*

*Los salarios son bajos, hay que subirlos, [...]. Resulta que los horarios son de doce horas diarias. (E.)*

*...aquellas productoras que aceptan un programa por 1.000 euros, lógicamente podemos llamarles “productoras” entre comillas, flaco servicio se hacen a sí mismas y flaco servicio, sobre todo, nos están haciendo al conjunto. (E.)*



En cuanto a los perfiles de los ocupados, y desde la distancia metodológica del tamaño muestral<sup>1</sup> de la encuesta, la aproximación obtenida es la siguiente:

| ¿En qué subsector desarrolla principalmente su actividad la empresa? | ¿Cuál es el número total de empleados en la empresa? | ¿Cuántos de ellos son mujeres? | ¿Cuál es la edad promedio aproximada del conjunto de personas que trabajan en la empresa? | ¿Qué porcentaje del conjunto de empleados tiene contrato temporal? | ¿Cuál ha sido la duración media de los contratos temporales realizados durante 2009? |
|--|--|--------------------------------|---|--|--|
| Cine   | 3,40   | 1,75                           | 35,75   | 49,67  | 2 meses  |
| TV   | 5,82   | 2,27                           | 33,00   | 35,00  | 1 año o más  |
| Animación  | 9,50   | 1,00                           | 32,50   | 27,50  | 6 meses  |
| Multimedia   | 2,50   | ,50                            | 42,50   | 16,50  | Menos de 1 mes   |
| Vídeo  | 2,67   | ,67                            | 33,83   | 11,50  | 1 mes  |
| Publicidad   | 2,50   | 1,00                           | 33,50   | 50,00  | 4,5 meses  |
| Total  | 4,50   | 1,52                           | 34,35   | 32,00  |  |

Fuente: Asociación de Productores Audiovisuales de la Región de Murcia (en adelante, APARM) y Corporación Multimedia (en adelante CM)

Animación es, según estos datos, el subsector que estaría claramente por encima de la media en lo referente al número de empleados.

Resulta llamativo que la media de trabajadores de las empresas que se dedican principalmente a la producción televisiva apenas llegue a seis; y más aún que la de las orientadas a la producción cinematográfica sea de 3,4 empleados. Estos indicadores, más allá del tamaño de las empresas, apuntan hacia la existencia de un número reducido de empleados estables (si se quiere fijos) en los subsectores del cine, la televisión y el vídeo, y de una nube de profesionales alrededor de ellas a la espera de proyectos.

<sup>1</sup> La muestra cuantitativa de cada uno de los subsectores ha resultado pequeña como para elevar consecuencias sobre la ocupación en los mismos.

Por sexos, el predominio de ocupación masculina es patente en los subsectores de la animación, la producción multimedia y el vídeo. En general, puede hablarse de que la industria audiovisual murciana está bastante masculinizada. El más “feminizado”, con más de la mitad de los empleados (51,5%) mujeres, es el cine, lo que contrasta con la producción de animación, donde sólo uno de cada diez empleados es mujer. Al cine, le sigue la publicidad en presencia laboral femenina.

| <b>Proporción de mujeres entre los empleados, según subsectores (porcentajes)</b> |      |
|---|------|
| Cine  | 51,5 |
| TV  | 39,0 |
| Animación   | 10,5 |
| Multimedia  | 20,0 |
| Vídeo   | 25,1 |
| Publicidad  | 40,0 |
| Total audiovisual<br>Región Murcia  | 33,8 |

Fuente: APARM y CM

En cuanto a las edades medias de quienes trabajan en las productoras de la Región de Murcia, parece corroborarse la idea de la presencia de juventud en casi todos los subsectores. La excepción, si es que cabe hablar de excepción cuando la edad media está en poco más de 42 años y el número de empresas consultadas que están preferentemente en este sector son 2, es el de la producción multimedia. El resto, se encuentran bastante próximos a la media del conjunto del sector, que son los 34 años. El relativamente más joven, con una media de edad de sus trabajadores de 33 años, es el subsector de la televisión.

La temporalidad más fuerte de los contratos se encuentra en la publicidad y el cine. En ambos subsectores, la mitad de los empleados lo están bajo la figura de contratos temporales. Contratos temporales que tienden a tener una duración relativamente escasa: de dos meses en el cine y entre 5 y 6 meses en la publicidad. Se constata así

que entre los subsectores más feminizados están también la relación laboral menos estable, con importante peso de empleos de poca duración.

La contratación relativamente más estable, en la medida que la proporción de contratos temporales es menor, la presentan los sectores de vídeo y multimedia. Ahora bien, los contratos temporales que realizan son de muy escasa duración, no llegando al mes en el caso de la producción multimedia.

¿Cómo pueden interpretarse las diferencias en la presencia y duración en los distintos subsectores de la contratación temporal? Parece que desde el distinto significado que tiene en cada uno de los subsectores el concepto de proyecto y la temporalidad del mismo. En cine y publicidad, con alta eventualidad, la existencia de desarrollo de proyectos cambia la fisonomía de sus empresas, que extenderían o reducirían su tamaño en función de la duración de los mismos.

En el caso de los subsectores del vídeo y la producción multimedia, puede hablarse de una menor determinación del concepto de proyecto, de la existencia de proyectos, en la configuración de su ocupación. Existen, pero como algo más habitual, más rutinario, que mantendría el nivel de trabajo (más o menos constante) dentro de unas empresas que son pequeñas o muy pequeñas, de manera que los proyectos alimentan continuamente a la productora; pero no ocurre, como parece que sucede en el caso del cine y la publicidad, que el proyecto dé existencia a la empresa.

Podría deducirse entonces, que la relativamente poca contratación temporal de vídeo y producción multimedia estaría destinada a la realización de tareas muy concretas, que pudieran necesitar las empresas ocasionalmente.

Sin embargo, desde el punto de vista de la reducida dimensión de la industria audiovisual murciana en su conjunto, estas diferencias en las contrataciones adquieren una importancia relativa. La cuestión de fondo estriba en saber cuáles son las razones que impiden a esta industria crecer en la Región de Murcia, a pesar de que para la Unión Europea sea un sector estratégico con gran potencial de crecimiento. Para buscar las respuestas, en los siguientes apartados intentaremos aproximarnos a las causas que determinan el tipo de mercado laboral, vinculado al volumen y características de la producción de contenidos audiovisuales.

# 2

## RELACIÓN ENTRE LA OFERTA Y LA DEMANDA DE EMPLEO

Las peculiaridades de la ocupación en la industria audiovisual murciana pueden considerarse uno de los efectos del mercado laboral en el sector, además de las propias condiciones de la producción, como se veía al apuntar la relación de cada subsector con el tipo de proyectos. Así, por ejemplo, unos salarios bajos y una relativamente alta temporalidad en el empleo parecen indicar una posición preponderante de quienes ofrecen empleo, los empresarios, y cierta saturación entre quienes lo demandan, que son “muchos” para los puestos de trabajo que se ofrecen.

A priori, esta situación del mercado apuntaría a una capacidad de selección de los empresarios murcianos de la producción audiovisual para “elegir” los profesionales y, por lo tanto, para hacerse con los servicios –aun cuando sea de manera temporal- de los mejores, de los de mayor calidad y capacitación. Sin embargo, no sería éste el proceso real. La descripción que se hace del mercado profesional es bien distinta.

Una de las quejas de las empresas de producción murcianas es la falta de buenos profesionales.

*... la media del nivel profesional que hay aquí es bastante bajo, tenemos problemas para encontrar gente. (E.)*

*Normalmente, la cualificación de la gente que puedas encontrar aquí pues no es una cualificación muy alta, es decir, es gente que está empezando y, como gente que está empezando, hay de todo, mejores y peores. (E.)*

Desde este punto de vista, las condiciones del mercado audiovisual murciano no vendrían dadas sólo por las características de la oferta de profesionales, sino, también, por las propias condiciones impuestas por la actividad del sector, con producciones de costes bajos que directamente repercuten en los profesionales contratados, a partir de proyectos de relativamente reducido presupuesto, en un mercado de productos que es interior y débil, como se ha señalado en apartados anteriores.

Como se pone de manifiesto en el siguiente fragmento discursivo, el origen de los problemas de la relación entre oferta y demanda de empleo estarían tanto en la primera como en la segunda.

*[...] los profesionales comen como todo el mundo y tienen su dignidad profesional pero también necesitan un sueldo. O sea, qué dignidad profesional se puede tener cuando nos están diciendo que 1.000 € un programa, a los productores, 1.000 €, y en algunos casos ni eso, que ellos [los operadores de TDT] se limitan, exclusivamente, a cobrarnos a nosotros porque les llevemos los programas. Porque lo que necesita un productor son buenos profesionales, y es verdad que lo que Murcia necesita también son buenos productores audiovisuales, todo hay que decirlo. O sea, que el problema lo tenemos dentro también, es decir, nosotros también contribuimos a esos 1.000 euros [...], o a tener mano de obra barata de becarios. (Focus)*

Según esta forma de pensar (que representa otras que van en el mismo sentido), ese mercado interior del audiovisual murciano, con una escasa demanda de obras y a un precio bajo, tendría su proyección en un ámbito profesional interior formado por profesionales con aún poca experiencia y una formación tal vez reciente y escasa, los referidos como becarios, a los que se acudiría principalmente para los proyectos más cotidianos. Para abordar iniciativas de gran alcance habría que recurrir a especialistas de fuera de la región.

Ello, porque parecería que los profesionales del audiovisual de Murcia toman su paso por el mercado profesional de la Región como algo transitorio, que les da experiencia, para, después, marcharse fuera, ante las relativamente escasas perspectivas de estabilizarse en su tierra. De ahí, que cuando se enfoca la autosuficiencia profesional de las empresas, pueda hablarse de una autosuficiencia en el día a día, en los proyectos más fáciles, los que no parecen ser exigentes con los recursos profesionales; los que “tiran” del “profesional-becario”. En los niveles más altos, con alta cualificación y amplia experiencia, estarían los propios responsables o propietarios de las empresas, productores, realizadores y/o gestores.

Sin embargo, cuando por razón de la envergadura del proyecto, se precisan de otros “profesionales-profesionales”, es decir, personal de total garantía, las empresas se toparán con dificultades para encontrarlos:

*...por eso la media del nivel profesional que hay aquí es bastante bajo, tenemos problemas para encontrar gente. (E.)*

*[...] cuando hablamos de producciones de calidad y de alto presupuesto, normalmente hay que recurrir a gente de fuera, profesionales para ese tipo de trabajo no encuentras aquí. (E.)*

Y al buscarlos fuera los profesionales de la Región tendrían más obstáculos para dar el salto, ampliar su experiencia en proyectos relevantes, que no suelen ser muy abundantes en la Comunidad Autónoma.

Hasta qué punto el resultado del nivel profesional general, considerado bajo, es atribuible, por un lado, a la falta de formación de los profesionales y, por otro, a la configuración de un mercado profesional con dificultades para mantener a profesionales de nivel alto, debiera ser materia de discusión en el sector.

En cualquier caso, hablar de autosuficiencia de capacidades profesionales en la empresa, es algo que ha de matizarse, ya que en una parte dominante de los casos, como se decía, las empresas mantienen una estructura de empleo que puede considerarse mínima, tendiendo a la microempresa, y sólo aumenta en función de las características de los proyectos que se realizan. Por lo tanto, cabría hablar de autosuficiencia de profesionales, más que de las empresas, a los que poder acudir fácilmente, ya que se encuentran en lo que podríamos denominar la red de la productora, para poder actuar en la misma, junto a ella, en la realización de esos proyectos.

Teniendo en cuenta lo señalado, cabe describir en qué áreas de actividad tienen las productoras ahora más dificultad para encontrar profesionales que las cubran. Como muestra la siguiente tabla, el área de animación es la que tendría más necesidad de profesional especializado. Prácticamente dos de cada tres de las empresas que han

respondido a la pregunta, no se consideran con recursos humanos autosuficientes para desarrollar este área. Le siguen sonido y producción multimedia.

### Autosuficiencia de la empresa en áreas de actividad (absolutos)

|                  | Sí | No | No sabe |
|------------------|----|----|---------|
| Creación         | 20 | 2  | 3       |
| Producción       | 22 | 3  | 1       |
| Realización      | 21 | 2  | 3       |
| Rodaje-grabación | 20 | 6  | 1       |
| Fotografía       | 14 | 11 | 1       |
| Arte             | 9  | 13 | 4       |
| Sonido           | 11 | 14 | 1       |
| Montaje          | 23 | 3  | 1       |
| Animación        | 6  | 18 | 2       |
| Multimedia       | 9  | 14 | 3       |

Fuente: APARM y CM

Las áreas de actividad en las que no se detectan carencias serían aquellas que pueden considerarse como más tradicionales: montaje, producción, realización, creación y rodaje-grabación. Faltaría cobertura, por tanto, en nuevas áreas de actividad y habría autosuficiencia amplia en las convencionales y, como se verá más adelante, en cierta forma en vías de reestructuración dentro del sector.

Estos datos podrían estar indicando hacia dónde debiera ir la formación de profesionales, hacia qué tipo de recursos humanos, como vía para un mejor ajuste entre oferta y demanda. Pero, con independencia de que estas empresas sean o no realmente autosuficientes en determinados perfiles de recursos profesionales, para tomar decisiones sobre las necesidades formativas habría que dilucidar previamente si la tendencia del sector se va a encaminar a producir y trabajar en proyectos que requieran tales perfiles o bien se va a ampliar la demanda de contenidos, la continuidad y la complejidad de los productos audiovisuales.



Como se verá más adelante, entre los propios productores de la Región de Murcia se debate si, por ejemplo, la producción en animación es el camino a seguir, poniéndolo como potencial centro de una política regional de la producción audiovisual, o si (dado que no existen empresas con los suficientes recursos materiales, humanos ni financieros que la animación exige) ha de apostarse por otros subsectores que requieren de recursos más “asequibles” en la actualidad para las empresas, tanto en términos de profesionales, como en términos de recursos financieros. Los productores murcianos también se verían afectados, al menos en parte, por otra cuestión en la que parece estar inmerso el conjunto del sector audiovisual español, aunque de un modo desigual, y en la que se encuentra latente la controversia de apostar por competir en los mercados locales (nacionales o regionales) o en mercados internacionales.

### **Canales para la búsqueda de recursos humanos**

Cuando las empresas murcianas del audiovisual no son autosuficientes en algún perfil profesional, o, sencillamente, cuando requieren recursos humanos para desarrollar su actividad ¿a qué canales recurren?

La principal vía serían las propias redes sociales o profesionales; esa “nube” de profesionales que se encuentra alrededor de una empresa de producción audiovisual a la espera de que se lancen nuevos proyectos, y que no forma parte de la plantilla estable. No obstante, sorprende el “gran” peso que parece tener la recepción de currículum en la propia productora.

En todo caso, se aprecia el gran dominio de los canales que pueden denominarse informales, sobre los formales (Universidad, Instituto de Formación Profesional o anuncios en prensa apenas son utilizados por una minoría).

| Localización profesionales   | Número respuestas | % de empresas |
|--|-------------------|---------------|
|  | Universidad       | 3             |
| Instituto de Formación Profesional                                   | 4                 | 14,3%         |
| Anuncios de prensa, internet,...                                     | 1                 | 3,6%          |
| Recepción de currículum en la propia empresa                         | 8                 | 28,6%         |
| A través de su propio entorno de relaciones sociales o profesionales | 23                | 82,1%         |
| Total  | 39                | 139,3%        |

Fuente: APARM y CM

Una actividad empresarial centrada alrededor del concepto de proyecto parece requerir de profesionales que ofrezcan cierta garantía, pues apenas va a haber oportunidad y tiempo para formar dentro de la empresa con la expectativa de un rendimiento posterior. La idea de proyecto conlleva que el profesional que se contrate para el mismo tiene que mostrar y desarrollar sus capacidades desde el principio. El empresario ha de confiar en el nuevo profesional que trabaja para su empresa. ¿Qué es lo que fundamenta tal confianza?, ¿dónde obtiene el empresario murciano del audiovisual las garantías? Parece tomarlas de la propia red social, de los conocidos en el campo. Las titulaciones ocupan un lugar secundario en el orden de las garantías, a la hora de contratar los servicios profesionales de alguien. Lo que importa son las referencias.

*No es una cosa en la que me fije demasiado [la titulación]. Al final trabajo mucho por experiencia y por referencia, por gente que conozco o por otros compañeros de la profesión que ya conozco y me dicen: pues esta persona funciona muy bien. Más que por la titulación. La titulación a mi no me dice mucho, porque ya vemos lo que pasa muchas veces, la gente sale con la titulación pero no sabe nada y hasta que no se ponen y tienen una experiencia o un rodaje, [...] Es triste pero es así. (E.)*

Al centrarse el informe en la formación, la titulación apenas se considera una garantía para la contratación por parte de los empresarios, como veremos más adelante. No es cuestión de entrar aquí en las razones que se encuentran tras tal posición, ya sea en clave de la propia configuración del campo (sector audiovisual) y, sobre todo, del mercado laboral-profesional. Este es un criterio que también parece ser compartido en el sector fuera de la Región de Murcia.

*En cuanto a la diferencia del origen de formación, o sea, del tipo de formación, para mí es completamente irrelevante. Es decir, me da igual que sea formación profesional de segundo grado, (...) que sea una universidad americana o un curso hecho en el extranjero o que sea un curso de postgrado o un curso de grado..., es indiferente. Nadie le pregunta a nadie de dónde viene sino qué hace. (E.)*

Dadas las características del sector, la exigencia de garantía de la capacidad profesional es muy alta. Como comentan los expertos de ámbito nacional, se pide fiabilidad máxima y parece que las vías para garantizarla se encuentran más en las relaciones sociales y profesionales de confianza -que parten de la observación de los profesionales en acción, en la producción-, que en “títulos”, que aseguran de una forma más o menos abstracta los conocimientos y, en menor medida, el saber hacer.

*Fiabilidad, porque es fundamental. Se trabaja con un riesgo enorme. Esto no es una actividad que está ya rodando y consolidada durante siglos, si no que cada producción es única y original. Con lo cual el riesgo es muy alto, y la fiabilidad tiene que estar más en el profesional. Tienen que ser profesionales fiables, aquí no se pueden cometer fallos. Un error de un profesional pone en peligro toda la producción. (E.)*

## Actitudes profesionales que se priman

Hecho este inciso, señalar que a la hora de realizar la búsqueda de recursos humanos, y más allá de las capacidades y conocimientos específicos que se requieran en función del proyecto, habría que preguntarse por los perfiles actitudinales que se prefieren.

El empresario murciano del audiovisual da preferencia a la creatividad y el talento. Prácticamente todas las empresas consultadas (27 de 28) han calificado este factor actitudinal como alto o muy alto. La creatividad vuelve a situarse como valor central del campo de la producción audiovisual.

### Valoración de distintas actitudes (absolutos)

|  | Muy alto | Alto | Medio | Bajo | Muy bajo | No sabe | Media       |
|--|----------|------|-------|------|----------|---------|-------------|
| Creatividad y talento  | 20       | 7    | 1     | 0    | 0        | 0       | <b>4.68</b> |
| Capacidad de autorreciclaje  | 6        | 14   | 7     | 0    | 0        | 1       | <b>3.96</b> |
| Emprendedor  | 2        | 15   | 8     | 1    | 0        | 2       | <b>3.69</b> |
| Capaz de relacionarse y trabajar en equipo                           | 11       | 10   | 4     | 2    | 0        | 1       | <b>4.11</b> |
| Especialización  | 6        | 13   | 7     | 1    | 0        | 1       | <b>3.89</b> |
| Capacidad para trabajar en condiciones difíciles, de extrema tensión | 7        | 11   | 8     | 1    | 0        | 1       | <b>3.89</b> |

Fuente: APARM y CM

Hay un acuerdo, casi unánime, puesto que forma parte del centro ideológico del campo, de dar a la creatividad -el talento más o menos natural, personal e intransferible- el lugar preferente en la búsqueda de nuevos recursos profesionales. Acuerdo al que se suman los expertos consultados fuera de la región y que se sitúa en la base que ha de ordenar el sector:

*...este negocio está basado en la creatividad y tenemos que empezar por ordenar este territorio desde ahí abajo. (E.)*

*Es decir, que el valor no está tanto en la herramienta, porque cualquiera de los equipos los puedes comprar con cualquier forma de financiación, sino en la destreza. La destreza no es una destreza meramente mecánica, (...) es además destreza de criterio. Es decir, las herramientas son cada día más autosuficientes, menos mecánicas, y requieren más talento por parte de quien las maneja. (E.)*

Esto lleva a considerarlo como el punto de partida necesario, asumiéndose que se tiene (en este caso, en la Región de Murcia), pero no suficiente. La creatividad –se dice- habría que “profesionalizarla” a partir de “poner” sobre ella los conocimientos técnicos y especializados.

La creatividad sería, por lo tanto, lo primero también a la hora de realizar la selección de profesionales para la empresa. Si se carece de creatividad y talento, es como si se careciese de la actitud básica para trabajar en el sector, del código básico para estar en el sector.

De aquí que la capacidad de relacionarse y trabajar en equipo, el segundo tipo de actitudes más valoradas por los empresarios en los profesionales, esté a tanta distancia del primero y, sobre todo, sea más discutido. Una actitud que parece primordial para desenvolverse en el día a día, para dar buen fin a los proyectos, no se considera básica, ni se concibe que se compite con ella (hay que recordar que se señala que se compite con creatividad y originalidad, según los discursos recogidos) y que, sobre todo, parece ir relativamente en contra del estilo individualista que se vincula a la propia creatividad y el talento. Así, la capacidad de trabajar en equipo es bien valorada porque parece necesario para la empresa; pero no tan valorado como la creatividad, que es un valor que se supone en los profesionales del sector.

La actitud relativamente menos valorada, pues todas se han ponderado positivamente en mayor o menor medida por tratarse de conceptos positivos, es la de emprendedor, ya que se incrusta en un universo ideológico distinto y socialmente distante, como es el de la empresa. Distante del universo simbólico de lo artístico, que es en el que se fundamenta la opción por la creatividad. Sin embargo, ese lugar relativamente menor de la actitud empresarial, de emprendedor, es una de las cuestiones principalmente criticadas en el conjunto del sector por parte de los expertos. De hecho, se tiende a señalarlo como uno de los problemas centrales del Audiovisual, que tiende a condenar los productos realizados a horizontes demasiado inmediatos y a una circulación muy reducida.

### Perfiles profesionales que demanda el Audiovisual de la Región

Una aproximación a la demanda de empleo se obtiene preguntando a las empresas por los perfiles profesionales que han buscado, en los últimos tres años, o que probablemente van a buscar en el futuro próximo, que en este estudio se ha situado en un horizonte de un año. Teniendo en cuenta la potencial diversidad de la demanda en función de los distintos subsectores, se han obtenido los resultados en función de los mismos.

#### 1/ CINE

#### Perfiles profesionales de la actividad cinematográfica, buscados por las empresas productoras en los últimos tres años

| Perfil                 | Número respuestas | % empresas señalan | Perfil                        | Número respuestas | % empresas señalan |
|------------------------|-------------------|--------------------|-------------------------------|-------------------|--------------------|
| Operador de cámara     | 13                | 59,10%             | Etalonador                    | 4                 | 18,20%             |
| Guionista              | 11                | 50,00%             | Técnico de mezclas            | 4                 | 18,20%             |
| Director de fotografía | 11                | 50,00%             | Diseñador gráfico             | 4                 | 18,20%             |
| Montador               | 10                | 45,50%             | Director de producción        | 3                 | 13,60%             |
| Grafista 2D y 3D       | 10                | 45,50%             | Maquinista                    | 3                 | 13,60%             |
| Maquillador            | 8                 | 36,40%             | Técnico de efectos especiales | 3                 | 13,60%             |
| Técnico de sonido      | 8                 | 36,40%             | Luminotécnico                 | 3                 | 13,60%             |
| Peluquero              | 7                 | 31,80%             | Jefe de                       | 3                 | 13,60%             |

|                        |   |        |                          |   |        |
|------------------------|---|--------|--------------------------|---|--------|
|                        |   |        | electricista             |   |        |
| Actor                  | 7 | 31,80% | Figurista                | 3 | 13,60% |
| Ayudante de producción | 6 | 27,30% | Attrezzista              | 3 | 13,60% |
| Ayudante de cámara     | 6 | 27,30% | Caracterizador           | 3 | 13,60% |
| Electricista           | 6 | 27,30% | Dialoguista              | 2 | 9,10%  |
| Decorador              | 6 | 27,30% | Productor                | 2 | 9,10%  |
| Auxiliar de sonido     | 6 | 27,30% | Productor ejecutivo      | 2 | 9,10%  |
| Montador de sonido     | 6 | 27,30% | Jefe de producción       | 2 | 9,10%  |
| Documentalista         | 5 | 22,70% | Ambientador de decorados | 2 | 9,10%  |
| Director               | 5 | 22,70% | Script                   | 2 | 9,10%  |
| Director artístico     | 5 | 22,70% | Ninguno                  | 2 | 9,10%  |
| Técnico efectos sala   | 5 | 22,70% | Operador de telecine     | 1 | 4,50%  |
| Ayudante dirección     | 4 | 18,20% | Auxiliar de ambientación | 0 | 0,00%  |

Fuente: APARM y CM

Operador de cámara, guionista, director de fotografía, montador, grafista de 2D y 3D, han sido perfiles profesionales buscados por las empresas dedicadas a la actividad cinematográfica en los tres años anteriores. Prácticamente la mitad de las empresas consultadas han requerido de ellos. Salvo para el caso de los grafistas, puede decirse que se siguen buscando perfiles relativamente tradicionales dentro del cine, los que pueden considerarse su núcleo en las distintas fases del proceso de producción: *pre* (guionista), *pro* (operador de cámara y director de fotografía) y *post* (montador).

Es decir, las empresas dedicadas al cine han buscado perfiles centrales. ¿Qué es, entonces, de lo que partía la empresa? ¿Con qué perfiles contaba de salida? A la luz de la tabla anterior –y siempre con la precaución metodológica que ha de tomar la interpretación ante el tamaño de la muestra- parece que los perfiles de partida se encuentran en la mitad baja de la tabla, son principalmente los relativos a la producción y la dirección. Los últimos puestos los ocuparían perfiles profesionales que aparecen en la actualidad en decadencia, que no se han buscado porque no se han necesitado y no tanto porque la empresa es autosuficiente en los mismos. Así, los datos nos estarían dando una doble radiografía: por un lado, de los perfiles profesionales que necesitan las empresas (al menos, que han necesitado en el pasado inmediato) y, por otro, de las propias empresas que parecen establecerse sobre el núcleo de directores y productores cinematográficos.

### Perfiles profesionales de la actividad cinematográfica, que requieren las empresas productoras en el próximo año

| Perfil                        | Número respuestas | % empresas señalan | Perfil                   | Número respuestas | % empresas señalan |
|-------------------------------|-------------------|--------------------|--------------------------|-------------------|--------------------|
| Grafista 2D y 3D              | 14                | 60,90%             | Maquillador              | 4                 | 17,40%             |
| Montador                      | 12                | 52,20%             | Auxiliar de sonido       | 4                 | 17,40%             |
| Técnico de sonido             | 10                | 43,50%             | Script                   | 4                 | 17,40%             |
| Guionista                     | 9                 | 39,10%             | Técnico de mezclas       | 4                 | 17,40%             |
| Operador de cámara            | 8                 | 34,80%             | Documentalista           | 3                 | 13,00%             |
| Director de fotografía        | 7                 | 30,40%             | Ayudante dirección       | 3                 | 13,00%             |
| Electricista                  | 6                 | 26,10%             | Jefe de producción       | 3                 | 13,00%             |
| Actor                         | 6                 | 26,10%             | Ayudante de producción   | 3                 | 13,00%             |
| Productor                     | 5                 | 21,70%             | Decorador                | 3                 | 13,00%             |
| Ayudante de cámara            | 5                 | 21,70%             | Ambientador de decorados | 3                 | 13,00%             |
| Director artístico            | 5                 | 21,70%             | Caracterizador           | 3                 | 13,00%             |
| Attrezzista                   | 5                 | 21,70%             | Director de doblaje      | 3                 | 13,00%             |
| Peluquero                     | 5                 | 21,70%             | Técnico efectos sala     | 3                 | 13,00%             |
| Etalonador                    | 5                 | 21,70%             | Diseñador gráfico        | 3                 | 13,00%             |
| Montador de sonido            | 5                 | 21,70%             | Maquinista               | 2                 | 8,70%              |
| Director                      | 4                 | 17,40%             | Luminotécnico            | 2                 | 8,70%              |
| Director de producción        | 4                 | 17,40%             | Ninguno                  | 2                 | 8,70%              |
| Técnico de efectos especiales | 4                 | 17,40%             | Dialoguista              | 1                 | 4,30%              |
| Jefe de electricista          | 4                 | 17,40%             | Productor ejecutivo      | 1                 | 4,30%              |
| Figurinista                   | 4                 | 17,40%             | Auxiliar de ambientación | 1                 | 4,30%              |

Fuente: APARM y CM

Sin embargo, de cara al futuro, las opiniones del sector cinematográfico murciano son distintas. Opiniones alimentadas principalmente de expectativas de evolución del sector y, tal vez, de proyectos en cartera.

Grafista 2D y 3D y montador, son los perfiles que principalmente requerirán las empresas en el próximo año. Parece que aquellas productoras que no han buscado estos perfiles en los últimos tres años, los requerirán en el futuro inmediato, produciéndose así una especie de demanda continua de estos perfiles profesionales. Más de la mitad de las empresas consultadas señalan que tendrán necesidad de estos perfiles.



Aun cuando sea poco más de la mitad de las productoras la que requiere de guionistas, directores de fotografía y operadores de cámara, podría decirse lo mismo con respecto a estos perfiles. Van a seguir siendo demandados, lo que quiere decir que, a pesar de haber sido los más buscados en los tres años anteriores, tal búsqueda no ha sido completamente satisfecha, hablando desde una perspectiva del conjunto del sector.

Es decir, parece que la demanda de profesionales en el subsector cinematográfico se sitúa en perfiles centrales de la actividad, definibles como clásicos, salvo por la excepción que supone la demanda de grafistas de 2 y 3 dimensiones.

De cara a las políticas de formación, se podría pensar que existe la necesidad de formar a profesionales en los perfiles centrales y tradicionales de la actividad cinematográfica. Sin embargo, esto no significa que la formación se tenga que realizar con los contenidos tradicionales.

## 2/ TELEVISIÓN Y VÍDEO

| <b>Perfiles profesionales de la actividad de televisión y vídeo, que han buscado las empresas productoras en los últimos tres años</b> |                   |                    |                               |                   |                    |
|--|-------------------|--------------------|-------------------------------|-------------------|--------------------|
| Perfil   | Número respuestas | % empresas señalan | Perfil                        | Número respuestas | % empresas señalan |
| Operador de cámara   | 15                | 62,50%             | Especialista de montaje       | 4                 | 16,70%             |
| Realizador   | 9                 | 37,50%             | Técnico de efectos especiales | 4                 | 16,70%             |
| Guionista  | 9                 | 37,50%             | Ayudante de producción        | 3                 | 12,50%             |
| Locutor  | 7                 | 29,20%             | Director de programa          | 3                 | 12,50%             |
| Documentalista   | 6                 | 25,00%             | Decorador                     | 3                 | 12,50%             |
| Redactor   | 6                 | 25,00%             | Productor                     | 2                 | 8,30%              |
| Reportero gráfico  | 6                 | 25,00%             | Jefe de producción            | 2                 | 8,30%              |
| Diseñador gráfica  | 6                 | 25,00%             | Attrezzista                   | 2                 | 8,30%              |
| Técnico equipos audiovisuales  | 6                 | 25,00%             | Director artístico            | 2                 | 8,30%              |
| Sonidista  | 6                 | 25,00%             | Luminitécnico                 | 2                 | 8,30%              |
| Presentador  | 5                 | 20,80%             | Maquillador                   | 2                 | 8,30%              |
| Iluminador   | 5                 | 20,80%             | Peluquero                     | 2                 | 8,30%              |
| Controlador de imagen  | 5                 | 20,80%             | Mezclador                     | 2                 | 8,30%              |
| Editor   | 5                 | 20,80%             | Control de CCU                | 2                 | 8,30%              |
| Ayudante de realización  | 4                 | 16,70%             | Ninguno                       | 1                 | 4,20%              |

Fuente: APARM y CM

Al igual que ocurría con la actividad cinematográfica, el perfil profesional que ha sido más buscado en el subsector de la televisión y el vídeo es el de operador de cámara. Aquí, además, con gran diferencia sobre los otros perfiles profesionales. Es más, parece que, a la vista de estos resultados, podría hablarse de carencia o insuficiencia en la Comunidad Autónoma de los perfiles más demandados, que necesitaría ser satisfecha en los planes de formación.

**=Perfiles profesionales de la actividad de televisión y vídeo, que requieren las empresas productoras para el próximo año**

| Perfil                        | Número respuestas | % empresas señalan | Perfil                        | Número respuestas | % empresas señalan |
|-------------------------------|-------------------|--------------------|-------------------------------|-------------------|--------------------|
| Guionista                     | 12                | 54,50%             | Decorador                     | 3                 | 13,60%             |
| Operador de cámara            | 12                | 54,50%             | Peluquero                     | 3                 | 13,60%             |
| Realizador                    | 9                 | 40,90%             | Mezclador                     | 3                 | 13,60%             |
| Documentalista                | 6                 | 27,30%             | Productor                     | 2                 | 9,10%              |
| Especialista de montaje       | 6                 | 27,30%             | Ayudante de realización       | 2                 | 9,10%              |
| Diseñador gráfica             | 6                 | 27,30%             | Reportero gráfico             | 2                 | 9,10%              |
| Editor                        | 5                 | 22,70%             | Attrezzista                   | 2                 | 9,10%              |
| Sonidista                     | 5                 | 22,70%             | Director artístico            | 2                 | 9,10%              |
| Presentador                   | 4                 | 18,20%             | Controlador de imagen         | 2                 | 9,10%              |
| Iluminador                    | 4                 | 18,20%             | Control de CCU                | 2                 | 9,10%              |
| Maquillador                   | 4                 | 18,20%             | Técnico de efectos especiales | 2                 | 9,10%              |
| Locutor                       | 4                 | 18,20%             | Director de programa          | 1                 | 4,50%              |
| Técnico equipos audiovisuales | 4                 | 18,20%             | Script                        | 1                 | 4,50%              |
| Jefe de producción            | 3                 | 13,60%             | Regidor                       | 1                 | 4,50%              |
| Redactor                      | 3                 | 13,60%             | Técnico de efectos de sala    | 1                 | 4,50%              |

Fuente: APARM y CM

Cuando se trata de pensar en proyectos en cartera, o que tienen su concreción en el próximo año o, sencillamente, en clave de expectativas, vuelve a emerger con fuerza la figura de los guionistas. También están los operadores de cámara, pues se convierten en el perfil que será contratado para concretar el proyecto.

Emerge asimismo, de cara al futuro inmediato del subsector, la figura del realizador. Esto llevaría a preguntarse: ¿cabe hablar, entonces, de escasez de guionistas, operadores de cámara y realizadores en la Región de Murcia? La respuesta es seguramente afirmativa por el lugar tan central que ocupan en las dos primeras fases de la producción de una obra audiovisual.

### 3/ MULTIMEDIA

Interesa destacar en el subsector de la producción multimedia que una de cada cuatro empresas no ha buscado profesionales en los últimos tres años. Este resultado puede interpretarse desde la conciencia de la relativamente escasa producción en el subsector que ha requerido pocos profesionales especializados (lo que parcialmente parecería contradecirse con el hecho de la búsqueda de grafistas de 2D y 3D), o desde el hecho de que las empresas ya tienen cubiertos en buena medida estos puestos profesionales.

Es decir, estaríamos hablando de empresas que, aunque pequeñas e incluso tendentes a la microempresa, son bastante autosuficientes. Una autosuficiencia que podría derivar de la existencia de una formación amplia y polivalente de los componentes de las empresas.

| <b>Perfiles profesionales de la producción multimedia, que han buscado las empresas productoras en los últimos tres años</b> |                   |                    |                       |                   |                    |
|--|-------------------|--------------------|-----------------------|-------------------|--------------------|
| Perfil   | Número respuestas | % empresas señalan | Perfil                | Número respuestas | % empresas señalan |
| Grafista 2D y 3D   | 8                 | 40,00%             | Maquetista            | 3                 | 15,00%             |
| Diseñador  | 7                 | 35,00%             | Responsable comercial | 3                 | 15,00%             |
| Ninguno  | 5                 | 25,00%             | Diseñador funcional   | 2                 | 10,00%             |
| Jefe de producción   | 4                 | 20,00%             | Director técnico      | 1                 | 5,00%              |
| Programador  | 4                 | 20,00%             | Gestor de proyectos   | 1                 | 5,00%              |
| Web master   | 4                 | 20,00%             | Productor ejecutivo   | 1                 | 5,00%              |
| Director de arte   | 3                 | 15,00%             |                       |                   |                    |

Fuente: APARM y CM

De cara al futuro, las actividades relacionadas con este subsector parece que se integrarán como parte sustancial de todas aquellas productoras que quieran aplicar una explotación intensiva a sus proyectos, a través de los nuevos soportes de distribución digital.

### Perfiles profesionales de la producción multimedia, que requieren las empresas productoras para el próximo año

| Perfil                | Número respuestas | % empresas señalan | Perfil              | Número respuestas | % empresas señalan |
|-----------------------|-------------------|--------------------|---------------------|-------------------|--------------------|
| Grafista 2D y 3D      | 10                | 52,60%             | Director de arte    | 2                 | 10,50%             |
| Programador           | 6                 | 31,60%             | Gestor de proyectos | 2                 | 10,50%             |
| Ninguno               | 5                 | 26,30%             | Maquetista          | 2                 | 10,50%             |
| Diseñador             | 4                 | 21,10%             | Tester              | 2                 | 10,50%             |
| Responsable comercial | 4                 | 21,10%             | Jefe de producción  | 1                 | 5,30%              |
| Diseñador funcional   | 3                 | 15,80%             | Web master          | 1                 | 5,30%              |
| Director técnico      | 2                 | 10,50%             |                     |                   |                    |

Fuente: APARM y CM

Las necesidades que se prevén a corto plazo se integran en la tendencia de lo acontecido en los últimos años, con perfiles a seguir considerando en el ámbito del grafismo, la programación o el diseño. Destaca la importancia que parece que se le empieza a dar ya al escenario de la comercialización.

## 4/ ANIMACIÓN

### Perfiles profesionales de la animación, que han buscado las empresas productoras en los últimos tres años

| Perfil                           | Número respuestas | % empresas señalan | Perfil                | Número respuestas | % empresas señalan |
|----------------------------------|-------------------|--------------------|-----------------------|-------------------|--------------------|
| Grafista 2D y 3D                 | 7                 | 38,90%             | Jefe de producción    | 2                 | 11,10%             |
| Ninguno                          | 6                 | 33,30%             | Guionista             | 2                 | 11,10%             |
| Modelador                        | 5                 | 27,80%             | Realizador            | 2                 | 11,10%             |
| Texturizador                     | 4                 | 22,20%             | Programador           | 1                 | 5,60%              |
| Animador                         | 4                 | 22,20%             | Responsable de render | 1                 | 5,60%              |
| Iluminador 3D                    | 4                 | 22,20%             | Ingeniero de sonido   | 1                 | 5,60%              |
| Dibujante de Story Board         | 3                 | 16,70%             | Doblador              | 1                 | 5,60%              |
| Responsable de character sept up | 3                 | 16,70%             | Diseñador funcional   | 1                 | 5,60%              |
| Director artístico               | 2                 | 11,10%             |                       |                   |                    |

Fuente: APARM y CM

### Perfiles profesionales de la animación, que requieren las empresas productoras en el próximo año

| Perfil                           | Número respuestas | % empresas señalan | Perfil                | Número respuestas | % empresas señalan |
|----------------------------------|-------------------|--------------------|-----------------------|-------------------|--------------------|
| Grafista 2D y 3D                 | 7                 | 36,80%             | Modelador             | 2                 | 10,50%             |
| Animador                         | 6                 | 31,60%             | Programador           | 2                 | 10,50%             |
| Ninguno                          | 5                 | 26,30%             | Realizador            | 2                 | 10,50%             |
| Director artístico               | 3                 | 15,80%             | Iluminador 3D         | 2                 | 10,50%             |
| Dibujante de Story Board         | 3                 | 15,80%             | Responsable de render | 1                 | 5,30%              |
| Texturizador                     | 3                 | 15,80%             | Ingeniero de sonido   | 1                 | 5,30%              |
| Responsable de character sept up | 3                 | 15,80%             | Doblador              | 1                 | 5,30%              |
| Director técnico                 | 2                 | 10,50%             | Diseñador funcional   | 1                 | 5,30%              |
| Guionista                        | 2                 | 10,50%             |                       |                   |                    |

Fuente: APARM y CM

De manera semejante a como ocurre en las empresas de la producción multimedia, en las de animación, y en comparación con los otros subsectores, podría hablarse de un grado importante de autosuficiencia, ya que prácticamente la mitad de las empresas dedicadas a esta actividad no han buscado ningún profesional, ni, por otro lado, parece que vayan a necesitarlo en el futuro inmediato. Sin embargo, aquí hay que hablar de empresas en las que su relativa autosuficiencia parece venir tanto de la formación de sus componentes, como del mayor número de estos. Hay que recordar que las empresas de animación son, por subsectores, las que presentan una media más alta de empleados.

Como si fuera una constante, que hay que tomar como indicador de su gran demanda, el perfil de grafista 2D y 3D es el más solicitado, siendo también relevante la demanda de animadores, y, un poco más débil, la de dibujante de story board. Sin embargo, en comparación con los otros subsectores, principalmente cine y televisión, destaca la escasa demanda de guionistas, lo que parece darnos la idea de un subsector que compite menos en clave de creatividad –en menor grado que los otros subsectores- y más en terminación del producto final; siempre que, claro está, pueda hacerse tal escisión.

3

**TENDENCIAS GENERALES DEL  
MERCADO DE TRABAJO CON  
LA INCORPORACIÓN DE LAS  
NUEVAS TECNOLOGÍAS**

Con la incorporación de las nuevas tecnologías a la industria audiovisual, ¿qué áreas de esta industria son las que en mayor medida cambiarán?

Las productoras de la Región de Murcia han señalado, principalmente, dos áreas: los efectos visuales y el diseño digital de espacios virtuales. Unas opciones que parecen coherentes con la demanda de algunos perfiles profesionales, ya vista, como es la de grafistas de 2D y 3D. Ambas áreas han sido marcadas por más de la mitad de las empresas que han participado en el estudio (en concreto, por el 57,1%).

Montaje (39,3% empresas lo han señalado) y Rodaje (21,4%) son áreas que también cabría considerarlas como bastante afectadas por el cambio tecnológico. Por el contrario, planificación de la producción y sonido son apenas consideradas como áreas en las que los cambios tecnológicos puedan afectar a su evolución. Los cambios tecnológicos –en opinión de las productoras de la Región de Murcia- afectan principalmente en el proceso de la preproducción o la postproducción y bastante menos en la producción.

| Evolución áreas por cambios tecnológicos |                   |               |
|--|-------------------|---------------|
|  | Número respuestas | % de empresas |
| Efectos visuales                         | 16                | 57,1%         |
| Montaje                                  | 11                | 39,3%         |
| Planificación de producción              | 4                 | 14,3%         |
| Diseño digital de espacios virtuales     | 16                | 57,1%         |
| Rodaje                                   | 6                 | 21,4%         |
| Sonido                                   | 3                 | 10,7%         |
| Total <sup>2</sup>                       | 56                | 200,0%        |

Fuente: APARM y CM

<sup>2</sup> La incidencia de las respuestas recogidas ante otra de las áreas planteadas (*Archivo y clasificación de material audiovisual*) fue muy escasa en comparación con el resto de ítems propuestos en la tabla.

Esta distribución podría interpretarse desde el punto de vista de la planificación de la formación, ya que en aquellas áreas en las que se prevé una más intensa transformación, derivada de los cambios tecnológicos, cabría acrecentar la formación continua en adaptación a tales cambios.

Este sería el caso, por tanto, de las áreas de los efectos visuales y el diseño digital de espacios virtuales, así como las de montaje o rodaje. En áreas como archivo y clasificación del material audiovisual, aunque apenas han sido señaladas, debido a la importancia cada vez mayor que tienen los procesos de ingesta y catalogación de los materiales audiovisuales, no se debería excluir la formación en gestores de contenidos.

No obstante, teniendo en cuenta la tradición en los distintos perfiles profesionales, parecen surgir dos niveles de cara a la formación:

- Formación para la producción de perfiles profesionales que adquieren una entidad propia relevante, tanto por la demanda que se hace de ellos, como por las transformaciones que se están dando en el proceso de producción. Se trata aquí de los especialistas en efectos especiales y en diseño de espacios virtuales.
- Formación para actualizar en la incorporación de los nuevos sistemas técnicos a perfiles profesionales que ya tienen tradición en la industria audiovisual. Perfiles que, como se veía en un apartado anterior, se siguen demandando para su incorporación a los proyectos, como es el caso de los operadores de cámara o los montadores.



4

**PERSPECTIVAS DE EMPLEO Y  
NUEVOS PERFILES PROFESIONALES.  
NICHOS DE EMPLEO**

Debido a la perspectiva tomada en este trabajo, en la que la industria audiovisual murciana se configura como un potencial generador de empleo para la región, resulta clave el conocimiento de los perfiles profesionales que potencialmente se van a requerir. Esto lleva a plantearse, al menos, una pregunta previa y una cuestión paralela.

La interrogante primera se aferra al grado de fundamento del punto de partida de este estudio. ¿Dadas las circunstancias, y, sobre todo, la actual estructura de la industria de la producción audiovisual de la Región de Murcia, cabe asumir que el Audiovisual es un demandante de empleo con potencial, en comparación con otros sectores productivos?

En general, y yendo más allá de la propia Comunidad Autónoma, es asimilado al futuro. Su capital simbólico es envidiable y se traduce en múltiples indicadores; entre otros, su designación como sector estratégico en la Unión Europea y en la mayoría de sus estados, el relevante número de nuevas facultades y centros de formación dedicados a la generación de profesionales del sector, la amplia demanda de estudiantes que acuden a formarse, etc.

En relación más directa con el empleo, cabe la referencia a la industria cultural estadounidense, como una de las principales generadoras de riqueza y empleo en el país. Y desde las expectativas, habría que referir la multiplicación de oferta de canales de comunicación mediada: nuevos medios, nuevos canales, etc.

Sin embargo, hasta qué punto pueden proyectarse todas estas dimensiones positivas al caso concreto del empleo en la industria audiovisual de la Región de Murcia, en particular, y a la española, en general.

Se ha visto en los apartados precedentes, dedicados a la dinámica empresarial, que el empleo que crea la industria murciana de producción audiovisual en un porcentaje significativo dista de poder ser considerado de calidad, en términos de salarios, estabilidad, horarios, etc. A ello, hay que añadir el dominio de una percepción del sector y de la economía poco halagüeñas. No obstante, de la misma manera, se ha apuntado la confianza de las empresas del sector en el futuro. Bastaría con hacer funcionar con plena eficacia los motores de la industria señalados al principio de este informe para que las perspectivas del sector y, por lo tanto, del empleo, tomen un

rumbo optimista, transformando el círculo vicioso en uno virtuoso: fortalecimiento del sector, mejor y más empleo.

La cuestión paralela mencionada hace referencia a la idea de que hablar de nuevos empleos conllevaría tener que hablar también de “viejo empleo”, en la medida que este sector productivo ha de considerarse especialmente influido por constantes transformaciones tecnológicas que, en muchos casos, son centrales para entender las propias transformaciones del sector en su conjunto.

Son significativas las constantes referencias en las entrevistas en profundidad y los focus group a los cambios en la forma de producir, sólo teniendo en cuenta los últimos años. Tampoco faltan alusiones a la solera en el sector, subrayadas por el tipo de sistema técnico que se utilizaba. Se apuntan también cambios tecnológicos que conllevan distintos modelos de organización y, seguramente, distintos modelos de trabajar.

De esta manera, cabría hablar de “viejo empleo” al referirnos a “tradicionales” formas de organizar laboralmente el sector. Se estaría ante un sector caracterizado en su corta historia por una multiplicidad de categorías profesionales exclusivas y excluyentes, funcionalmente tan separadas que harían difícil que unas entrasen en las actividades de las otras y, que, en muchos casos, parecían más vinculadas a modelos organizativos de corte artesanal, de manera que las divisiones entre directores (de fotografía, de realización, de producción, etc.), y ayudantes (de fotografía, de realización, de producción, etc.), no parezcan sino una traslación de la medieval división entre maestro, oficial y aprendiz.

Es como si, a pesar del acento que se pone en el término industria (o tal vez por no caracterizarse íntegramente como industria se utiliza el término), el sector no hubiera pasado por la fase fordista de producción y organización industrial, siendo la imperante, una anterior a esta etapa. Cabe, por lo tanto, hablar de una vieja forma de trabajar en el sector.

Por otra parte, la propia evolución técnica en el Audiovisual, en la medida que demanda nuevos conocimientos y capacidades, prescinde de otros. Deja obsoletas ciertas habilidades. Perfiles profesionales que pudieron llegar a ser centrales y que, incluso, en alguna medida siguen teniendo su relevancia, parecen prescindibles en el futuro. Desde este punto de vista, no sólo habría un viejo empleo, una forma que se entiende superada de organizarse laboralmente y de estar trabajando en el sector,

sino también de viejos empleos, en plural, que serán asimismo superados por los nuevos empleos, que requerirá el sector para ser competitivo.

*...hablando de la evolución tecnológica, es lógico que haya esta evolución. No es que diga que esto se hunde, esto es un caos, es un caos porque hay una demanda que es cambiante y una oferta que también es cambiante y a nosotros nos encuentra en medio y tenemos que saber escoger cuál es el camino ideal, cada uno opta por su estrategia, y creo que una de ellas es la nuestra, ofrecer cosas diferentes. (E.)*

### Características que toma el nuevo empleo en el sector

Este apartado comienza con una reflexión sobre cómo se entienden las características del profesional de la industria audiovisual del futuro. Le sigue una caracterización de viejos y nuevos empleos, de viejas profesiones que dejan huecos a nuevas o, más crudamente, de nuevos perfiles profesionales que desplazan a los que ya se entienden con escaso futuro.

La idea de que el sector, en general, está experimentando profundas transformaciones que, a su vez, exigen decisiones concretas y, sobre todo, nuevas formas de organizarse, puede considerarse una referencia común en el Audiovisual. También, que esto traerá cambios en la manera de entender la profesión o las profesiones. Desde el punto de vista de la creación de empleo, hay más inclinación a pensar que, en al menos algunos de los subsectores, se tenderá en lo inmediato a destruir empleo, más que a incrementarlo.

*El sector se está reubicando tiene que desaparecer mucha gente, pero no porque lo hagas bien o lo hagas mal, sino porque el negocio se está reestructurando y va a haber un periodo de reubicación de todas las empresas. Creo que es el paso que nos toca correr en este momento, es mi percepción. (E.)*

En lo que respecta a las formas del nuevo empleo, esta cuestión entronca directamente con el concepto de polivalencia, uno de los aspectos que atraviesan el sector, lo que podría ser un indicador, tanto de los elementos sensibles que tocan al mismo, como de la búsqueda de soluciones y salidas.

Parece haber un acuerdo en la asunción del nuevo perfil profesional desde la polivalencia o capacidad para funcionar en distintos medios y en distintas fases del proceso. Sólo un 15,4% de las empresas (cuatro empresas) han contestado negativamente a la pregunta del cuestionario sobre la necesidad de formar perfiles profesionales polivalentes.

| Polivalencia y año de creación de la empresa de producción         |         |              |           |              |        |
|--|---------|--------------|-----------|--------------|--------|
| % verticales, por año de creación                                  |         |              |           |              |        |
| ¿Cree que es necesario formar perfiles profesionales polivalentes? |         | Año creación |           |              | Total  |
|  |         | Antes 1985   | 1985-2000 | Después 2000 |        |
|  | No sabe |              | 10,0%     | 6,7%         | 7,7%   |
|  | Sí      | 100,0%       | 80,0%     | 73,3%        | 76,9%  |
|  | No      |              | 10,0%     | 20,0%        | 15,4%  |
| Total  |         | 100,0%       | 100,0%    | 100,0%       | 100,0% |

Fuente: APARM y CM

Tres de cada cuatro empresas optan por la respuesta que indica la necesidad de crear perfiles profesionales polivalentes. Tanto las productoras más “viejas”, fundadas antes del año 2000, como las más recientes, optan mayoritariamente por esta opción. Podía caber la sospecha de que en las más antiguas existiera algún tipo de aferramiento a formas de organización laboral y dibujo de los perfiles profesionales más tradicional. En todas ellas, nuevas y antiguas, la polivalencia en los perfiles profesionales “suena bien”.

Puede decirse que este concepto se ha convertido en una especie de nuevo canon del profesional de la industria audiovisual. Ello no obstante, como todo término que tiende

a extenderse aceleradamente, su campo semántico es amplio y cuesta concretar su contenido.

Así, polivalencia es la expresión de moda a la hora de hablar de perfiles profesionales. Sin embargo, desde la reflexión de las entrevistas abiertas, se cuestiona cuáles son los límites de tal polivalencia, desde la asunción de la imposibilidad funcional de que ésta sea total. Es decir, desde la sospecha de que ningún profesional puede ser totalmente polivalente, entendido como “valer para todo”.

Admitida la polivalencia, ni todos los perfiles profesionales tienen el mismo potencial de polivalencia, ni en todo el proceso de producción audiovisual se puede ser polivalente. Las áreas profesionales en las que las empresas creen que es más factible la polivalencia han sido los siguientes:

- Producción y realización, con 3 menciones cada una.
- Dirección, operador de cámara, postproducción, con una mención cada una.

Si bien la polivalencia se coloca en el orden de las soluciones del sector, también se le asocian algunos riesgos; el principal es el posible deterioro de la calidad del trabajo, y en consecuencia del producto. Si se asume que la excelencia del contenido audiovisual depende crecientemente de la aplicación de unos conocimientos y habilidades muy especializadas, resueltas a su más alto nivel, queda la duda de la variabilidad de esos conocimientos y habilidades de que pueda disponer un perfil profesional.

Sea como fuere, se puede producir desde la polivalencia, pero ¿es posible hacer buenos y competitivos productos desde la polivalencia? Hoy por hoy, en la Región de Murcia, la polivalencia de los perfiles profesionales está en su demanda:

*Los riesgos son la calidad del trabajo, pero la tendencia es que la mayor parte de las TV o de las productoras solicitan ese tipo de profesionales, que sean capaces de cubrir los diferentes puestos dentro de la cadena de producción. Las empresas multimedia [...], demandan ese tipo de profesionales que sean capaces de cubrir todos los puestos, y el riesgo es que no hay organización ni aprendizaje suficiente*

*para poder mejorar en muchos casos en una determinada actividad, ese es el riesgo, pero la demanda es esa.(E.)*

A tenor de esta corriente discursiva, una aproximación a la definición de polivalencia profesional apuntaría hacia la idea de un profesional capaz de cubrir los diferentes puestos dentro de la cadena de producción, lo que conllevaría una transformación de la misma, pudiéndose derivar, al menos, dos interrogantes.

El primero, hasta qué punto el concepto de cadena de producción, que tiene su origen en la producción industrial de bienes de consumo de masas y en el modelo de producción fordista, es aplicable a la producción audiovisual. Aunque responder a esta cuestión no corresponde al presente trabajo, señalar cómo se ha incorporado un concepto que tal vez carezca del significado concreto que tiene donde se produce. Así, por ejemplo, cuando se alude para hablar de polivalencia al hecho de que un solo reportero sea el que grabe con la cámara, redacte, ponga la voz y edite su pieza informativa (y hasta sea el que conduzca el vehículo hasta el escenario de grabación), parece querer asimismo significarse que el equipo formado por cámara, redactor, locutor, editor y chófer era una cadena de producción, cuando más bien parece un equipo. Desde este punto de vista, la polivalencia no vendría a modificar una supuesta cadena de producción, sino a individualizar lo que era un equipo, reduciendo considerablemente los recursos necesarios, gracias a perfiles profesionales capaces de llevar a cabo lo que antes hacían tres, cuatro o cinco personas.

La segunda cuestión, asumiendo el proceso de producción audiovisual como una cadena que va desde la preproducción hasta la postproducción, es si la polivalencia significaría la capacidad de los profesionales para estar en las distintas partes del proceso. De hecho, cuando en el ejemplo anterior se hablaba de “fusionar” en la misma persona a cámara y editor, también se concretaba este segundo significado de polivalencia profesional. La diferencia es que si el primer tipo de polivalencia conlleva directamente ahorro de recursos, por la individualización del equipo; en el segundo se trataría principalmente de aprovechamiento de recursos, de manera que los profesionales que se tienen estarían disponibles para el conjunto de la vida del proyecto, y no sólo para fases, más o menos largas o cortas del mismo, quedando sin actividad para el resto de las etapas.

Sea desde un tipo de polivalencia profesional o desde el otro, es el ahorro de recursos lo que motiva su aplicación y, seguramente, el hecho de haberse convertido en una

especie de término fetiche en el sector. Es cierto que tiene más cabida a partir del surgimiento de herramientas técnicas de fácil uso, que exigen períodos de aprendizaje menores, y no una larga formación que llevaba aparejada una socialización profesional, de manera que cada categoría profesional parecía tener su sistema de valores propios. Pero tal desarrollo técnico sólo cabe admitirlo como condición para la demanda de polivalencia profesional por parte de los empresarios del sector. Tal vez por ello queda detrás la reflexión sobre qué tipo de formación se hace necesaria, para dar cumplimiento a tal polivalencia, o sobre la calidad y las características del producto resultante.

Desde la lógica de la polivalencia, el aprendizaje es siempre insuficiente: nunca se sabrá bastante la variedad de funciones, y parece que nunca se conocerán todas ellas con la suficiente profundidad. Podría hablarse, entonces, de un aprendizaje de mínimos, tal vez válido para lo que se denomina producciones básicas y productos básicos. De cara a la formación, se requeriría una formación polivalente, una especie de enseñanza de base fundamental en operaciones concretas, para este perfil profesional polivalente, parece que destinado a producciones de horizonte relativamente limitado.

Por otra parte, habría que añadir, que el dominio del concepto de polivalencia en el sector, no es sinónimo de su asunción sin resistencias. De hecho, se encuentra con la oposición de quienes defienden un tipo de organización y de perfil profesional más tradicional o clásico. Para éstos, no se trata de crear profesionales que sirvan para todo (o casi todo), sino de contar con profesionales especializados, profundos conocedores de su actividad. En este caso, la formación estaría destinada a la actualización, a alcanzar los más altos niveles de conocimiento en lo que se hace, según la posición que se ocupe en la cadena de producción.

*Creo que hay que hablar menos de polivalencia, esto es una palabreja de moda, y más de profesiones y de lo que hay que enseñar, pero sobre todo de producción, porque la producción es el motor de todo esto, es el que te demanda, o sea, que esta es la realidad. (E.)*

En el marco de la polivalencia, se refieren, por tanto, dos estilos de estar como empresario de la industria audiovisual realmente distintos. Por un lado, el talante del



productor que busca las mejores condiciones –especialmente económico-financieras– para la producción, que se pone como horizonte un producto de relativa calidad, muy terminado, en el que hay que aplicar el máximo conocimiento y habilidades de cada profesional, pensando, a su vez, en una circulación-difusión amplia del mismo. Por otro, el estilo de quienes ante la falta de condiciones económico-financieras, se adaptan a la misma con un mínimo de recursos y tienden a llevar a la polivalencia profesional por la vía de incapacidad para contratar a más profesionales, con productos destinados a salir del paso.

### **Polivalencia y/o especialización**

Frente a la polivalencia, se sitúa la especialización. De aquí que la articulación de polivalencia y especialización se convierta en un reto; una especie de ideal que, como aparece en el siguiente fragmento discursivo, puede denominarse el especializado universal o el profesional universal especializado. ¿Cómo se produce este perfil profesional? Parece que la concepción dominante es la de que la dimensión universal, capaz de actuar en todo el proceso de producción, vendría ya dada por lo que cabría considerarse como formación básica del profesional, de manera que el título o certificado profesional debería significar el suficiente conocimiento del proceso completo de producción audiovisual como para actuar en todo él o cualquier parte o fase del mismo. La especialización, a la que se considera cambiante, vendría dada en un proceso continuo de actualización, de formación.

*Necesitamos un señor que sepa de composición, y tiene que tener una habilidad y un conocimiento de lo que es la luz y de toda la tecnología que hay detrás de la composición, por supuesto, de lo que hay detrás de la producción, por supuesto, pero el profesional que ahora se pide necesitamos que sea más universal, que pueda ver desde el origen hasta el final todos los procesos que están ahí implicados, es la dualidad. Por un lado se requiere un especialista muy especialista, porque llegamos a un grado de discriminación entre un personal y otro en la propia estructura que tenemos. Por ejemplo, una persona que hace un tipo de escáner o de corrección del color, necesitas un especialista muy especialista, pero, por otro lado, hasta que éste con esa especialidad tan exquisita no lo has formado, que es fácil pues si es necesario lo envías a hacer un curso de un mes en una herramienta, a la vez*

*necesitas otro señor que se especialice en otro tipo de procesos, conseguir la máxima calidad para una imagen en formato TPX, y esto requiere mucha atención, no un especialista, pero sí unos conocimientos, que si no sabe para qué lo hace, aunque tenga unos conocimientos informáticos grandes, no sirve. (E.)*

Aunque paradójico, desde el punto de vista de la demanda, no existe una oposición entre polivalencia y especialización. Se precisan trabajadores polivalentes altamente especializados. Ahora bien, asumiéndolo como un ideal de difícil realización, entre polivalencia y especialización parece que se impone la primera: el profesional que valga para todo el proceso de producción, aun cuando el conocimiento que tiene de las distintas actividades que hay que hacer en cada una de las fases no sea muy profundo. El todo terreno se impone al caminante que mira (y cuida) los detalles.

*...lo que se está demandando ahora es un profesional todo terreno. (E.)*

*Creo que profesionalmente hablando, los puestos, hoy, son multitarea, y hay que hacerlo bien, y hay que hacerlo adecuadamente. Hay que formar a la gente con ese concepto de multitarea, multidisciplinar y multimedia. (E.)*

Se impone, en consecuencia, la polivalencia, el profesional multitarea. Y esto se da como un hecho, casi con las características de una determinación fatal apoyada, tal vez, en la experiencia de la inviabilidad del sector basado en un modelo profesional de categorías cerradas, defensoras a ultranza de su especialidad y campo de actividad, y sin flexibilidad para extenderse a otras actividades. Junto a esa experiencia se encuentra la tendencia actual de los límites de la polivalencia profesional: el poner sobre la realidad que el ideal de la polivalencia profesional absoluta es eso, un ideal.

*El montador, montador, el realizador, realizador. Y creo que hemos pasado de que cada uno estaba en su territorio y forcejeaba, incluso, para defender su faena ante los demás, a que uno, ahora, hace de todo, y creo que ni tanto ni tan calvo. (E.)*

*Entonces, en la producción de contenidos, el que es guionista mañana no es eléctrico, el que es eléctrico mañana no es director de fotografía, el que es técnico en efectos especiales no puede escribir un guión. En fin, tienes que elegir cuál es tu perfil profesional y especializarte en ese perfil profesional, porque si no es imposible, no te va a querer nadie. ¿Chico para todo? no existe chico para todo. (E.)*

Desde esta perspectiva, la polivalencia profesional parece constituirse más en un dispositivo ideológico destinado a romper con la rigidez de una organización laboral y profesional basada en categorías cerradas, que en un deseo de obtener el denominado profesional-orquesta o, como se dice en el fragmento discursivo anterior, “chico para todo”, pues se asume que conllevaría una baja especialización.

### **Perspectivas de empleo en el cine según perfiles profesionales**

Los perfiles profesionales considerados con más futuro por las empresas, aquellos que las propias productoras han señalado con más porvenir y que, por lo tanto, cabe apuntar como nichos de empleo en el sector, están claramente liderados por los grafistas de 2D y 3D, los guionistas y el director de fotografía. Todos ellos han sido marcados como perfiles profesionales de éxito por, al menos, 2 de cada 3 empresas que han contestado a la pregunta.

También han quedado suficientemente marcados con buenas perspectivas de desarrollo, pues ha habido más de diez empresas encuestadas que así lo han establecido, perfiles profesionales como los de director, productor, diseñador gráfico, técnico de mezclas, técnico de sonido, director de producción, maquillador, montador, montador de sonido y operador de cámara. Podría decirse que estos perfiles

constituyen, según la opinión de los encuestados, una especie de núcleo profesional del cine del futuro; o al menos, del cine con futuro.

| <b>PERFILES PROFESIONALES<br/>CON MAYOR FUTURO EN EL<br/>CINE</b> | <b>Respuestas</b> | <b>% de empresas han<br/>marcado la<br/>respuesta</b> |
|---|-------------------|---|
| Grafista 2D y 3D  | 17                | 70,80%  |
| Guionista   | 17                | 70,80%  |
| Director de fotografía  | 16                | 66,70%  |
| Director  | 14                | 58,30%  |
| Productor   | 13                | 54,20%  |
| Diseñador gráfico   | 12                | 50,00%  |
| Técnico de mezclas  | 12                | 50,00%  |
| Técnico de sonido   | 12                | 50,00%  |
| Director de producción  | 11                | 45,80%  |
| Maquillador   | 11                | 45,80%  |
| Montador  | 11                | 45,80%  |
| Montador de sonido  | 11                | 45,80%  |
| Operador de cámara  | 11                | 45,80%  |

*Fuente: APARM y CM*

Por otra parte, hay un grupo de perfiles profesionales que han sido considerados con futuro por, al menos, la tercera parte de las empresas que han contestado a la pregunta. Puede esto interpretarse como un grupo medio, donde tienden a encontrarse buena parte de los oficios tradicionales del cine, desde actor a electricista o atrezzista. Si en el anterior grupo estaban fundamentalmente lo que pueden denominarse las profesiones del cine, en este segundo están los oficios, en cierto sentido oficios que tienen su origen en otros sectores, desde la industria (electricista, técnico de sonido, etc.) al teatro (actor, attrezzista). Por ello, cabe inferir que han tendido a ser percibidos dentro del sector en lugares simbólicos relativamente periféricos al mismo.

En el caso de los actores, la escasa producción cinematográfica de ficción que se realiza en la región puede condicionar las expectativas de futuro de estos profesionales.

| <b>PERFILES PROFESIONALES<br/>CON ALGÚN FUTURO EN EL<br/>CINE</b> | <b>Respuestas</b> | <b>% de empresas han<br/>marcado la<br/>respuesta</b> |
|---|-------------------|---|
| Actor   | 9                 | 37,50%  |
| Auxiliar de sonido  | 9                 | 37,50%  |
| Caracterizador  | 9                 | 37,50%  |
| Director artístico  | 9                 | 37,50%  |
| Documentalista  | 9                 | 37,50%  |
| Técnico de efectos especiales                                     | 9                 | 37,50%  |
| Attrezzista   | 8                 | 33,30%  |
| Electricista  | 8                 | 33,30%  |
| Jefe de electricista  | 8                 | 33,30%  |
| Jefe de producción  | 8                 | 33,30%  |
| Peluquero   | 8                 | 33,30%  |
| Script  | 8                 | 33,30%  |
| Técnico efectos sala  | 8                 | 33,30%  |

Fuente: APARM y CM

En una tercera agrupación se encuentran los perfiles que han sido señalados por menos de la tercera parte de las empresas, y que cabe considerar, a partir de tal manifestación, como los de menor capacidad de futuro. Desde los resultados de la distribución de la encuesta, se observa al operador de telecine como el perfil con menor futuro y el de dialoguista como el de más futuro, entre los que tienen menor futuro. Aquí volvemos a profesiones u oficios, pues ha de reconocerse que la frontera se diluye aun cuando parecen más inclinados hacia el segundo de los términos, que pueden considerarse propios del campo de la producción cinematográfica, pero, en la mayor parte de los casos, vinculados a actividades de soporte, de ayuda, a otras actividades que conllevan mayor capacidad de decisión (y poder, incluyendo el poder profesional). Podría decirse que en este grupo, de los perfiles profesionales con menor

futuro, están las actividades secundarias y aquellas que parecen en desuso a partir de la extensión de ciertas innovaciones técnicas.

| <b>PERFILES PROFESIONALES<br/>CON MENOR FUTURO EN EL<br/>CINE</b> | <b>Respuestas</b> | <b>% de empresas<br/>han marcado la<br/>respuesta</b> |
|---|-------------------|---|
| Dialoguista   | 7                 | 29,20%  |
| Ayudante de cámara  | 6                 | 25,00%  |
| Ayudante de producción  | 6                 | 25,00%  |
| Decorador   | 6                 | 25,00%  |
| Director de doblaje   | 6                 | 25,00%  |
| Etalonador  | 6                 | 25,00%  |
| Maquinista  | 6                 | 25,00%  |
| Ambientador de decorados  | 5                 | 20,80%  |
| Auxiliar de ambientación  | 5                 | 20,80%  |
| Figurista   | 4                 | 16,70%  |
| Operador de telecine  | 1                 | 4,20%   |

*Fuente: APARM y CM*

Mientras en el primer grupo, el de los perfiles profesionales con más futuro, dominan aquellas actividades con mayor margen de decisión y, por lo tanto, con mayor margen para uno de los valores supremos de la producción audiovisual, la creatividad, pudiéndose incluir aquí a los diseñadores gráficos de 2D y 3D; en el grupo de los perfiles profesionales con menor futuro se encuentran las actividades con menor “poder” de decisión y, por lo tanto, con menor capacidad de creación.

Cuestionadas las empresas por los perfiles profesionales que consideran en decadencia, como era de esperar, prácticamente se obtiene una distribución invertida a la obtenida al preguntar por los que se consideran con mayor futuro. Los perfiles que eran considerados con mayor futuro, ahora son señalados por menos encuestados al hablar de decadencia y, al contrario, los que eran considerados con menor futuro, tienden a encabezar la lista, según número de respuestas, de los que se opina que

están en decadencia. Así, el perfil que se considera en mayor decadencia es el de operador de telecine. No obstante, no puede hablarse de una inversión exacta y directa.

| <b>PERFILES PROFESIONALES EN DECADENCIA EN EL CINE</b> | <b>Respuestas</b> | <b>% de empresas han marcado la respuesta</b> |
|--|-------------------|---|
| Operador de telecine                                   | 18                | 78,30%  |
| Ambientador de decorados                               | 9                 | 39,10%  |
| Dialoguista  | 8                 | 34,80%  |
| Técnico de efectos especiales                          | 8                 | 34,80%  |
| Director de doblaje                                    | 8                 | 34,80%  |
| Ayudante de producción                                 | 7                 | 30,40%  |
| Figurista  | 7                 | 30,40%  |
| Auxiliar de ambientación                               | 7                 | 30,40%  |
| Etalonador   | 7                 | 30,40%  |
| Maquinista   | 6                 | 26,10%  |
| Decorador  | 6                 | 26,10%  |
| Técnico efectos sala                                   | 6                 | 26,10%  |
| Documentalista   | 5                 | 21,70%  |
| Ayudante de cámara                                     | 5                 | 21,70%  |
| Electricista   | 5                 | 21,70%  |
| Auxiliar de sonido                                     | 5                 | 21,70%  |
| Jefe de producción                                     | 4                 | 17,40%  |
| Jefe de electricista                                   | 4                 | 17,40%  |
| Attrezzista  | 4                 | 17,40%  |
| Peluquero  | 4                 | 17,40%  |
| Script   | 4                 | 17,40%  |

|                        |   |        |
|------------------------|---|--------|
| Productor ejecutivo    | 3 | 13,00% |
| Director de producción | 3 | 13,00% |
| Operador de cámara     | 3 | 13,00% |
| Director artístico     | 3 | 13,00% |
| Actor                  | 3 | 13,00% |
| Ayudante dirección     | 2 | 8,70%  |
| Luminotécnico          | 2 | 8,70%  |
| Caracterizador         | 2 | 8,70%  |
| Montador de sonido     | 2 | 8,70%  |
| Técnico de mezclas     | 2 | 8,70%  |
| Diseñador gráfico      | 2 | 8,70%  |
| Guionista              | 1 | 4,30%  |
| Director               | 1 | 4,30%  |
| Productor              | 1 | 4,30%  |
| Director de fotografía | 1 | 4,30%  |
| Maquillador            | 1 | 4,30%  |
| Técnico de sonido      | 1 | 4,30%  |
| Montador               | 1 | 4,30%  |
| Grafista 2D y 3D       | 1 | 4,30%  |

Fuente: APARM y CM

Si se observa desde el punto de vista de los grandes grupos previamente referidos (profesiones, oficios, secundarios), puede sorprender la posición de alguno de los perfiles, como es el de dialoguista, que es más visto como perfil en decadencia, que como perfil con poco futuro.

De la combinación del análisis a las respuestas sobre perfiles con mayor futuro y sobre perfiles en decadencia dentro del cine, se obtiene lo que puede considerarse un resultado de proyección del perfil, a partir de una simple operación aritmética:



proporción (con relación a la unidad) de empresas que han respondido a la pregunta que han considerado el futuro del perfil, menos (-) la proporción de empresas que han considerado la decadencia del perfil profesional, por lo que el resultado puede ir desde un máximo de 1 (máxima proyección de futuro) a -1 (máxima proyección de decadencia). El resultado es el siguiente

| INDICE DE PROYECCIÓN DE FUTURO DE LOS DISTINTOS PERFILES PROFESIONALES DE LA PRODUCCIÓN CINEMATOGRÁFICA |                          |                               |                          |
|---|--------------------------|-------------------------------|--------------------------|
| Perfil profesional  | Índice proyección futuro | Perfil profesional            | Índice proyección futuro |
| Grafista 2D y 3D  | 0,67                     | Jefe de electricista          | 0,16                     |
| Guionista   | 0,67                     | Jefe de producción            | 0,16                     |
| Director de fotografía  | 0,62                     | Peluquero                     | 0,16                     |
| Director  | 0,54                     | Script                        | 0,16                     |
| Productor   | 0,50                     | Auxiliar de sonido            | 0,16                     |
| Técnico de sonido   | 0,46                     | Documentalista                | 0,16                     |
| Maquillador   | 0,42                     | Electricista                  | 0,12                     |
| Montador  | 0,42                     | Técnico efectos sala          | 0,07                     |
| Diseñador gráfico   | 0,41                     | Ayudante de cámara            | 0,03                     |
| Técnico de mezclas  | 0,41                     | Técnico de efectos especiales | 0,03                     |
| Montador de sonido  | 0,37                     | Decorador                     | -0,01                    |
| Ayudante dirección  | 0,33                     | Maquinista                    | -0,01                    |
| Luminotécnico   | 0,33                     | Ayudante de producción        | -0,05                    |
| Director de producción  | 0,33                     | Etalonador                    | -0,05                    |
| Operador de cámara  | 0,33                     | Dialoguista                   | -0,06                    |
| Caracterizador  | 0,29                     | Auxiliar de ambientación      | -0,10                    |
| Productor ejecutivo   | 0,29                     | Director de doblaje           | -0,10                    |
| Actor   | 0,25                     | Figurinista                   | -0,14                    |
| Director artístico  | 0,25                     | Ambientador de decorados      | -0,18                    |
| Attrezzista   | 0,16                     | Operador de telecine          | -0,74                    |

Fuente: APARM y CM

Habría cuatro perfiles profesionales (en azul) con un elevado índice de proyección de futuro. Por encima del 0,5 se encontrarían grafista 2D y 3D, guionista, productor, director de fotografía y director. Todos ellos entrarían en lo que se ha ido apuntando como profesiones creativas y relativamente tradicionales dentro del campo –con la excepción del diseño gráfico- además de las que tienden a disponer de mayor capital simbólico en el campo y, a su vez, mayor poder.

Después aparecería un grupo (en verde) que se consideran perfiles con bastante futuro, con índices de proyección de futuro de entre 0,5 y 0,3. Podría hablarse aquí de los profesionales-técnicos fundamentales, de los que están insertos en puestos clave de la considerada cadena de producción. Podría hablarse de los oficios centrales del cine en la actualidad. Siguiendo los términos de otros sectores productivos, son los técnicos cualificados. En el otro extremo, los perfiles que podrían considerarse con poco futuro, con un índice de proyección de futuro en negativo, aunque inferior a 0,3 (en amarillo) y, por último, el perfil en el que parece haber consenso empresarial que se encuentra en decadencia, el de operador de telecine.

Podría decirse que, a la luz de estos resultados, toda decisión de formación en el sector habría de dirigirse hacia aquellos perfiles profesionales que ocupan los primeros puestos de la tabla anterior. Ahora bien, ello conlleva la reflexión previa sobre los procesos de formación de algunos de estos perfiles, los que han sido calificados como profesiones creativas y de cómo se forma un creativo; y, tal vez más importante aún, sobre el propio futuro del sector, pues un perfil con futuro en el sector sólo tiene sentido si el propio sector, en un contexto determinado como puede ser la Región de Murcia (incluso el Estado español), tiene futuro. Llama la atención (lo que podría atribuirse a la inmadurez del sector audiovisual murciano) que haya obtenido una baja puntuación un perfil como el de productor ejecutivo, figura clave en cualquier producción y con una enorme proyección de futuro, como señalaban los expertos:

*El productor ejecutivo creo que es la figura clave en el sector; es aquel que determina el futuro, no los operadores que ya pasarán, ni los anunciantes y los gestores de los medios que no son profesionales ni en la gestión ni en los medios, ...ni los directores, sino los productores ejecutivos. Esos son los que lideran los contenidos. (E.)*

Como se ha apuntado antes a la hora de comparar la proyección de futuro de los distintos sectores, el del cine presenta sombras oscuras:

*El cine en España está muerto, el cine ha muerto, te lo digo yo, te lo puedo demostrar, lo que ha pasado aquí es como en todas partes, en el cine si se hacen 30 películas en España va a ser por medio de un milagro. Con lo cual, para qué vamos a formar a más gente de cine cuando tenemos cientos que se van a ir a la calle pasado mañana, que es lo que no saben en el Ministerio todavía. Toda la gente que va a ir a la calle estamos viviendo alrededor del cine, eso en primer lugar, con lo cual no formemos a más gente en el cine, hay gente de sobra formada en el cine, incluso aquí, aunque algunos no estén aquí porque aquí no hay trabajo, pero son de cine. Televisión, más de lo mismo, el modelo de televisión ha muerto. (Focus)*

Desde este enfoque más general, del conjunto del campo, no puede hablarse de perspectivas de empleo en el cine en la región de Murcia, con una visión de actividad exclusiva.

### **Perspectivas de empleo en televisión y vídeo según perfiles profesionales**

Utilizando los mismos procedimientos analíticos que se han proyectado para el análisis de las opiniones sobre los perfiles profesionales en el campo cinematográfico, se aborda ahora el campo de la televisión y el vídeo.

Los perfiles profesionales que se señalan con más futuro son los de:

- Realizador, habiendo sido señalado por el 76% de las empresas que han contestado a la pregunta.
- Productor, por el 60%.
- Guionista, por el 56%.

- Editor y diseñador gráfico, por el 52%.

Por lo tanto, a diferencia del orden en los perfiles profesionales cinematográficos, aquí se observa el ascenso de realizador y de editor, dos de las profesiones tradicionales del campo, y el amplio consenso sobre la relevancia adquirida por el diseño gráfico. En todo caso, vuelve a ser el perfil profesional general encontrado en el cine: perfiles profesionales vinculados a un amplio margen de decisión, con amplio capital simbólico en el campo, siendo a las que se tiende a fijar la autoría global del producto final. Pero también hay que tener en cuenta que algunas de estas profesiones tienen una demanda limitada que, en ocasiones está plenamente cubierta por los ejecutivos y gestores de las empresas, que son autosuficientes para cubrir estos puestos.

Las empresas productoras han señalado con menor futuro, los perfiles profesionales de script, attrezzista, decorador, director artístico, luminotécnico y técnico de efectos de sala; todos ellos señalados tan solo por el 24% de las entidades que han contestado a la pregunta. Es decir, los oficios tienden a ocupar un lugar más periférico en el caso de la televisión y el vídeo, incluso integrando a algunos perfiles que podrían considerarse como técnicos. No obstante, los perfiles profesionales de los técnicos cualificados (operador de cámara, sonidista, técnico de efectos especiales, etc.) ocupan un segundo lugar en la percepción de futuro de los mismos, detrás de los perfiles creativos. Por lo tanto, en este aspecto, la representación del campo es similar a la del cine.

Entre los perfiles profesionales de la televisión y el vídeo considerados más en decadencia, se encuentran los de:

- técnico de efectos de sala y script, considerados en decadencia por el 45% de las empresas que han contestado; y
- decorador, por el 35%.

De la combinación del análisis de las respuestas sobre perfiles con mayor futuro y sobre perfiles en decadencia dentro del campo de la televisión y el vídeo, se obtiene lo que puede considerarse un resultado de proyección del perfil, a partir de la fórmula ya referida y aplicada para el campo de la producción cinematográfica. Se recuerda que el resultado puede ir desde un máximo de 1 (máxima proyección de futuro) a -1 (máxima proyección de decadencia). El resultado es el siguiente:

| INDICE DE PROYECCIÓN DE FUTURO DE LOS DISTINTOS PERFILES PROFESIONALES DE LA PRODUCCIÓN TELEVISIVA Y DE VÍDEO |                          |                            |                          |
|---|--------------------------|----------------------------|--------------------------|
| Perfil profesional  | Índice proyección futuro | Perfil profesional         | Índice proyección futuro |
| Realizador  | 0,76                     | Redactor                   | 0,22                     |
| Productor   | 0,55                     | Ayudante de producción     | 0,21                     |
| Diseñador gráfico   | 0,52                     | Locutor                    | 0,21                     |
| Editor  | 0,52                     | Controlador de imagen      | 0,20                     |
| Guionista   | 0,46                     | Jefe de producción         | 0,20                     |
| Operador de cámara  | 0,44                     | Ayudante de realización    | 0,16                     |
| Maquillador   | 0,39                     | Documentalista             | 0,16                     |
| Sonidista   | 0,39                     | Peluquero                  | 0,12                     |
| Técnico de efectos especiales   | 0,39                     | Regidor                    | 0,12                     |
| Mezclador   | 0,30                     | Director artístico         | -0,01                    |
| Presentador   | 0,30                     | Luminotécnico              | -0,01                    |
| Director de programa  | 0,29                     | Reportero gráfico          | -0,02                    |
| Especialista de montaje   | 0,26                     | Attrezzista                | -0,06                    |
| Iluminador  | 0,26                     | Decorador                  | -0,11                    |
| Técnico equipos audiovisuales   | 0,25                     | Script                     | -0,21                    |
| Control de CCU  | 0,22                     | Técnico de efectos de sala | -0,21                    |

Fuente: APARM y CM

En la comparación global con el cuadro similar expuesto para el cine, destaca aquí la menor presencia de índices negativos y, sobre todo, de índices negativos tan acusados. Los perfiles profesionales del subsector considerados con mayor futuro son realizador (índice de 0,76), productor (0,55) y diseñador gráfico y editor (0,52). Los perfiles proyectados con índice negativo de futuro y, por tanto, en una cuesta de decadencia, son director artístico, luminotécnico, reportero gráfico, attrezzista, decorador y, sobre todo, script y técnico de efectos de sala. Estos dos últimos, con un índice de -0,2 son los que parecen considerados como perfiles en decadencia. Pero, en todo caso, en menor grado de decadencia que algunos de los perfiles señalados en la producción cinematográfica, lo que puede ser tomado como indicador indirecto del grado de futuro o decadencia con que se percibe al campo en general.

## Perspectivas de empleo en multimedia según perfiles profesionales

En este subsector, son relativamente pocos los perfiles profesionales que no se consideran, de alguna manera, con proyección de futuro. Así lo indican sus índices, de manera que tan sólo hay uno que se configura en decadencia, como es el de maquetista, ya que presenta un índice de -0,55, mientras que sólo uno más se destaca en negativo, como es el de diseñador funcional (-0,07).

Destaca la amplia proyección de futuro que tienen perfiles profesionales como los de grafista de 2D y 3D (0,76), director de arte (0,69), gestor de proyectos (0,60) y director técnico (0,52). Incluso hay otros tres perfiles profesionales con un índice relativamente alto de futuro, como son los de diseñador, jefe de producción y programador. Resultados que son coherentes con los de otras preguntas en las que se cuestionaba por las actividades o sectores de la industria actividad con mayor proyección, donde el campo del multimedia ha sido repetidamente indicado.

| INDICE DE PROYECCIÓN DE FUTURO DE LOS DISTINTOS PERFILES PROFESIONALES DE LA PRODUCCIÓN MULTIMEDIA |                          |                       |                          |
|--|--------------------------|-----------------------|--------------------------|
| Perfil profesional   | Índice proyección futuro | Perfil profesional    | Índice proyección futuro |
| Grafista 2D y 3D   | 0,76                     | Web master            | 0,19                     |
| Director de arte   | 0,69                     | Productor ejecutivo   | 0,14                     |
| Gestor de proyectos  | 0,60                     | Responsable comercial | 0,10                     |
| Director técnico   | 0,52                     | Tester                | 0,00                     |
| Diseñador  | 0,50                     | Diseñador funcional   | -0,07                    |
| Jefe de producción   | 0,45                     | Maquetista            | -0,55                    |
| Programador  | 0,43                     |                       |                          |

Fuente: APARM y CM

La amplia mayor presencia de índices de proyección de futuro positivos sobre los negativos puede tomarse de indicador indirecto del futuro que se percibe en el conjunto profesional del sector y, por lo tanto, de las perspectivas de empleo en el mismo.

## Perspectivas de empleo en animación según perfiles profesionales

Como puede derivarse del dominio del color azul en la tabla sobre la proyección de futuros en el subsector de la animación, nos encontramos ante un campo en el que buena parte de los perfiles profesionales consultados aparecen con un importante futuro. No obstante, entre la proyección de futuro generalizada en la animación, destacan los perfiles de guionista, director técnico, animador y realizador. Todos ellos con índices por encima del 0,65. Tampoco quedan muy atrás los perfiles de responsable Lay Out 3D, iluminador 3D, grafista 3D y 2D y jefe de producción.

En el otro polo, como perfiles con un “futuro negativo” están los de diseñador de decorados y, sobre todo, ya rozando la percepción de perfiles en decadencia, los de tester (con un índice negativo de -0,21) y, en especial, el de intercalador (-0,37).

| INDICE DE PROYECCIÓN DE FUTURO DE LOS DISTINTOS PERFILES PROFESIONALES DE LA PRODUCCIÓN DE ANIMACIÓN |                          |                                  |                          |
|--|--------------------------|----------------------------------|--------------------------|
| Perfil profesional   | Índice proyección futuro | Perfil profesional               | Índice proyección futuro |
| Guionista  | 0,79                     | Texturizador                     | 0,36                     |
| Director técnico   | 0,68                     | Dibujante de Story Board         | 0,28                     |
| Animador   | 0,68                     | Programador                      | 0,28                     |
| Realizador   | 0,68                     | Ingeniero de sonido              | 0,28                     |
| Responsable de Lay Out 3D  | 0,63                     | Diseñador funcional              | 0,07                     |
| Iluminador 3D  | 0,60                     | Productor ejecutivo              | 0,04                     |
| Grafista 2D y 3D   | 0,57                     | Responsable de character sept up | 0,04                     |
| Jefe de producción   | 0,55                     | Responsable de render            | 0,04                     |
| Modelador  | 0,47                     | Diseñador de decorados           | -0,05                    |
| Doblador   | 0,41                     | Tester                           | -0,21                    |
| Director artístico   | 0,38                     | Intercalador                     | -0,37                    |

Fuente: APARM y CM

El hecho del relativo importante número de perfiles profesionales que se consideran con perspectivas (alto índice de proyección de futuro) es un indicador indirecto del amplio futuro que se percibe en este subsector en la región. Así, podría ser considerado como el campo en el que mayor perspectiva de empleo existe.

Ahora bien, convendría tener en cuenta las características y los requerimientos de una producción de animación, como plantean algunos de los expertos consultados. La primera es que no resulta fácil encontrar centros de formación cualificados en España capaces de formar a buenos profesionales.

*...nosotros estamos tratando de crear una escuela de animadores.... ¿La razón?, pues que no hay animadores, la gente que es animador es por pura vocación, es decir, hay muchas escuelas independientes alejadas de las universidades.... Ahí tienes por ejemplo lo que pasa en China, donde desde hace años, cinco, seis o siete años, hay un centro de informática, hay una rama especializada en videojuegos, donde, dentro de la universidad, hay una rama en la que se forma a animadores, Bellas Artes es una derivada [...] se está estudiando animación, desde Pixar hasta Tex Avery, y van entendiendo que para ser buen animador antes tiene que ser un buen dibujante, [...]. Aquí no, aquí tenemos que ser las propias empresas las que terminemos de formar a esa gente que se ha autoformado en escuelas, que como trabajo está muy bien, pero están un año formándose [...]. Hay modelos que funcionan muy bien es este sentido; estoy hablando de la escuela de animadores en la que se está estudiando tres años y es de una universidad en Francia, pasa algo parecido, muy parecido. Probablemente la mejor escuela de animación de Europa, donde están saliendo los mejores animadores y, por tanto, algunos de los mejores proyectos de animación que, luego, utiliza toda la industria, está en Annecy. O sea, la gente presenta sus proyectos dentro de la feria, van profesionales de todo el mundo, en fin, creo que está bien estructurado, no es una parte. (E.)*

*[...] en dos años hemos montado todo esto, hay casi cien personas trabajando en total..., pues de origen nacional y de todos los sitios, (...) la mayor parte españoles, y profesionales, pues gente que ha trabajado desde aquí [...] con nosotros hasta Ilion, ya te digo gente de lo más dispar, con mucha menos formación universitaria de la que nos gustaría, en ocasiones, pero es gente que, como decía, gente autodidacta que se ha formado o se ha autoformado, o se ha buscado estar en la*



*escuela, que ha ido buscando en cómo convertirse en un buen animador, en un buen técnico de programas 3D, que tampoco es algo que se aprenda en una universidad, es decir, es algo que no se estudia en ninguna carrera. (E.)*

La segunda es que hay grandes dificultades para encontrar en España guionistas de obras de animación.

*...cuando producimos Pocoyo, como ahora, todos los guionistas son norteamericanos, por lo que tú dices, no hay guionistas especializados en contenidos preescolares, no los hay en España. Es decir, España tiene un buen prestigio internacional, desde el punto de vista que tenemos buenos animadores y gente que anima muy bien, pero no sabemos contar historias. (...). La animación tiene la necesidad de viajar, de pensar en contenidos internacionales. (...) No hay buenas escuelas de esto, no hay buenos guionistas (E.)*

La financiación de las obras de animación es otro de los problemas a los que se enfrenta cualquier productor, junto con las dificultades para competir en los mercados internacionales.

*Creo que en el sector de animación es difícil poner en marcha una producción si no es con apoyo internacional. Y, claro, las producciones tienen que encontrar primero un mercado internacional para ser desarrolladas. Incluso con una cierta deslocalización, hasta donde yo llego, de la producción. Es difícil ser competitivo con productoras japonesas o coreanas (...) con los costes de producción asiáticos. [...] Sí, por motivos de precios. Básicamente de costes y de volúmenes y de producción. Claro, si nosotros producimos una infinidad menor de horas se convierte en una producción artesanal no una producción industrial, mientras que estos países asiáticos tienen una producción industrial; nosotros en animación, digamos, tendríamos una producción artesanal. La producción artesanal es mucho más cara que la industrial por economía de escala. Con lo cual, primero, la producción puede deslocalizarse, salir fuera, pero también la financiación puede conseguirse fuera. Normalmente es imposible encontrar financiación para un proyecto de animación. (E.)*

## Perfiles comunes

Teniendo especialmente en cuenta los perfiles profesionales comunes a los cuatro subsectores analizados, cabe destacar lo siguiente:

- La notable proyección de futuro que se otorga a figuras como las de guionista y grafista de 2D y 3D. De hecho, podría hablarse del gran momento del grafismo o de la demanda de grafistas, pues cabe considerar que la de guionistas ha estado siempre presente. Ello sin entrar en el distinto tipo de integración de estos dos perfiles profesionales en la producción audiovisual, pues mientras el guionista se integra en la actividad a partir de sus propuestas, pudiendo ser considerado el núcleo de la creatividad, el grafista se integra a partir de propuestas existentes, para concretar ya ideas en funcionamiento. Aun cuando el margen de decisión y creatividad del grafista sigue siendo amplio, su tipo de integración es distinto.
- Las categorías de director técnico y de productor se han situado con índices por encima del 0,5.
- El perfil de jefe de producción, aun cuando ha tendido a presentar índices positivos, lo ha hecho desde una gran variabilidad en función del subsector de referencia: desde el más alto en animación (0,55) al más bajo en cine (0,16) y televisión (0,2).
- Entre los perfiles profesionales que parecen ser vistos con “futuro negativo” o en decadencia, destaca lo siguiente:
  - La presencia entre los mismos de los perfiles relacionados con las actividades de decoración. Es como si esta actividad estuviera en decadencia en el conjunto de la industria audiovisual.

- Decadencia de especialidades profesionales muy específicas del subsector, como son las de intercalador (animación), maquetista (multimedia) y operador de telecine, lo que parece avalar la idea del futuro de perfiles profesionales más generalistas, dentro de los límites de la propia industria audiovisual.
- Perfiles como el del tester aparecen con alguna imagen de decadencia, tal vez relativamente poco señalada en la medida que esta figura pueda ser excluida del ámbito de las profesiones del sector. Es decir, lo que se señala no es tanto que sea un perfil profesional en decadencia, sino que no es considerado como un perfil profesional.

¿Hasta qué punto la señalización de un perfil profesional con futuro, en alguno de los campos o en el conjunto de ellos, puede considerarse demanda de tal perfil profesional y, por lo tanto, perspectivas de empleo para el mismo? En buena medida, se superponen ambos conceptos (futuro y demanda de los perfiles profesionales), como se deriva de la comparación de los resultados en estas tablas y las que reflejaban los perfiles profesionales más buscados por las empresas. Ahora bien, enlazando con lo que se decía en relación con la polivalencia ¿hasta qué punto cuando se señala un perfil profesional con futuro se está señalando unas características concretas de ese perfil profesional? Así, un guionista, uno de los perfiles con más futuro, no es sólo alguien que propone una idea estructurada, sino un profesional que propone un producto final y, tal vez, su comercialización.

*Lo que antes denominábamos un guionista o un programador. Qué sucede, que ahora lo que no se pide es un guionista, no, ahora se pide un señor que me haga bien un producto. (E.)*

Desde la proyección global que se da al guionista, como germen del producto, tiende a ser el perfil profesional que, inicialmente, tiene más perspectivas de empleo.

*Todo perfil profesional tiene demanda. Hay algún perfil profesional que tiene más demanda que otro. Y conectando con lo anterior del talento, yo creo que la mayor demanda si que se produce en guionistas. La mayor demanda está en el guión. Porque es, quizás, lo más difícil de encontrar y que es la clave de esto, muy por encima de la dirección, de la realización, de la interpretación. Muy por encima de todos los demás, el guionista es la clave. Mejor que la clave es el talento. (E.)*

*Mira hay una cosa que es fundamental en toda la producción audiovisual y que se le da poca importancia y es fundamental a la hora de hacer productos de calidad y es el mundo de los guionistas. El mundo de los guionistas hay que potenciarlo al máximo. (E.)*

*En la formación no forman a nadie, no forman guionistas. La formación que tiene es de escuelas privadas. Son escuelas privadas. No hay una formación sistemática de guionistas. Alguna universidad tiene un curso de postgrado de escritura creativa pero es que la demanda es brutal. (E.)*

Existiría una demanda de guionistas que van más allá de la realización de un escrito más o menos creativo. Por lo tanto, no es que haya ausencia o insuficiencia de guionistas, sino de profesionales del guión que trasciendan el mero desarrollo de un guión. Para algunos expertos consultados parece que esta concepción más global del perfil del profesional –con proyección en otros perfiles profesionales- es lo que se acercaría al calificativo de buen guionista.

*Creo que guionistas no hacen falta y déjame que contradiga al que te lo ha dicho, porque guionistas hay muchos. El problema está en que sean buenos guionistas. Guionistas hay, mira, el mayor índice de cursos de especialización es de guionistas. [...]. Es que das una patada y salen cursos de guionistas. Por qué, porque hay*

*muchísimos aspirantes a guionistas que no triunfan por las razones obvias y que hacen cursos. (E.)*

Esto pone directamente en conexión la demanda de perfiles profesionales y la oferta de formación. Así, puede haber una demanda de ciertos perfiles profesionales constantemente insatisfecha, a pesar de que haya, a su vez, una constante producción formativa de los mismos. Tal vez, la oferta concreta de esos perfiles profesionales, producidos a partir de una determinada formación, sigue siendo insatisfactoria. Por lo tanto, sigue habiendo demanda de los mismos. Lo que requiere cambios en la planificación de la formación con el fin de mejorar la cualificación de los perfiles profesionales. Es lo que, por ejemplo, parece darse en el caso de los guionistas.

Sin embargo, por el otro lado, puede haber perfiles profesionales que se consideran con relevante proyección de futuro en los distintos campos de la producción audiovisual y que, sin embargo, su demanda se encuentra relativamente satisfecha en la actualidad. Es lo que ocurriría con los diseñadores gráficos, de los que existe demanda, pero que en buena medida parece haberse satisfecho en los últimos años.

De aquí que sea necesario descender a los resultados de las experiencias concretas de demanda de los perfiles profesionales y, por lo tanto, al contexto específico. En el caso de la demanda de profesionales en la Región de Murcia se detecta una demanda insatisfecha de perfiles profesionales creativos –directores de fotografía y guionistas–, de aquellos que aportan un saber práctico al conjunto del proceso de producción; mientras que hay una demanda relativamente satisfecha de aquellos perfiles profesionales más técnicos o instrumentales, de aquellos que aplican un saber técnico especializado a una parte del proceso de producción.

## Profesionales difíciles encontrar en la Región de Murcia

|   | Respuestas | % empresas |
|---|------------|------------|
| <b>Directores de fotografía</b>             | 11         | 55,00%     |
| <b>Guionistas</b>                           | 10         | 50,00%     |
| <b>Directores artísticos</b>                | 4          | 20,00%     |
| <b>Técnicos de sonido</b>                   | 4          | 20,00%     |
| <b>Operadores de cámara</b>                 | 2          | 10,00%     |
| <b>Iluminación / Iluminadores</b>           | 2          | 10,00%     |
| <b>Directores</b>                           | 1          | 5,00%      |
| <b>Montadores (imagen y sonido)</b>         | 1          | 5,00%      |
| <b>Control CLU</b>                          | 1          | 5,00%      |
| <b>Presentadores</b>                        | 1          | 5,00%      |
| <b>Animación</b>                            | 1          | 5,00%      |
| <b>Fotografía</b>                           | 1          | 5,00%      |
| <b>Técnicos de postproducción de sonido</b> | 1          | 5,00%      |
| <b>Técnicos de masterización de sonido</b>  | 1          | 5,00%      |
| <b>Técnicos de montaje de video</b>         | 1          | 5,00%      |
| <b>Directores de producción</b>             | 1          | 5,00%      |
| <b>Productores ejecutivos</b>               | 1          | 5,00%      |
| <b>Grafistas 2D</b>                         | 1          | 5,00%      |
| <b>Grafistas 3D</b>                         | 1          | 5,00%      |

Fuente: APARM y CM

Según las respuestas de las empresas productoras, en la Región de Murcia no habría demanda de técnicos, ni siquiera de técnicos cualificados. La demanda insatisfecha estaría en el perfil de profesionales más globales y vinculados a la dimensión de creatividad. Por lo tanto, aunque se considere a los diseñadores gráficos o grafistas con un relevante futuro en la producción audiovisual, no constituyen la principal demanda de profesionales en la Región de Murcia. Al menos, mientras no se salven los obstáculos que actúan como barrera para que aumente la producción en la región.

5

**PAPEL DE 7 RM  
(TELEVISIÓN PÚBLICA DE LA  
REGIÓN DE MURCIA)**

La televisión autonómica se sitúa como elemento clave para diferenciar el distinto camino que ha tomado la industria audiovisual en la Región de Murcia, con un modelo audiovisual diferente al de otras Comunidades Autónomas. Así, se dibuja el sector audiovisual autóctono con el déficit del papel relevante de la televisión autonómica, ya que no actúa como motor del mismo. Hay televisión autonómica, pero no con el modelo que se cree debiera tener según las empresas de la producción audiovisual.

Antes se ha visto como más del 63% de las empresas consultadas había señalado como principal factor para propiciar el crecimiento del sector audiovisual un cambio de modelo en la televisión autonómica. Esta respuesta puede dar idea de la concepción central que se da al papel de la televisión pública de la Región de Murcia.

*Yo creo que el tema de la televisión autonómica, no ha sido lo que esperábamos tampoco; pensábamos que iba a ser un revulsivo más importante de cara a la producción y de cara a que la misma se viese también en otros ámbitos fuera de la región. (...) . Y realmente los recursos que se destinan a mantener una televisión pública, si al final eso no revierte en que el tejido de producción se desarrolle, no tiene tampoco mucho sentido. (E.)*

*A diferencia de otras Comunidades Autónomas, donde consideran que la televisión autonómica es un elemento esencial de motor interno, es decir, sirve para generar una infraestructura estable produciendo contenidos y, por lo tanto, dar trabajo a todos aquellos que forman parte de la industria audiovisual, estén delante o detrás de la cámara (...) Tienes Cataluña, Galicia Euskadi, Andalucía, Valencia, etc., donde siguen estas pautas, más allá del modelo televisivo autonómico(...) Cada modelo tiene el momento que tiene, que se crea cuando se crea, pero todas tienen un común denominador y es que en todos los estatutos y en todas las leyes figura que una de sus misiones esenciales, aparte del tema cultural, es impulsar su tejido industrial audiovisual. Eso, aquí, no lo vas a encontrar porque no existe. Por lo tanto, primera cuestión, aquí no se creó esa televisión más allá del modelo que, indudablemente, lo ha criticado todo el mundo porque no sirve absolutamente para nada. (Focus)*



*...el modelo de televisión que tenemos de la TAM es un modelo que está al margen, no hay más que leerse la Ley que no menciona para nada la industria audiovisual (...). No beneficia absolutamente para nada. Esto se le ha dicho a este Gobierno dentro, fuera de la región, por activa y por pasiva, (...) pues ese es el problema. (E.)*

*Qué es lo que ocurre, que si nosotros en este mercado interior, y ésta es la diferencia, tenemos un modelo de televisión que se basa fundamentalmente en impulsar los contenidos, los productos, los productores independientes... Por lo tanto, está generando ya una estabilidad en cuanto a la producción de contenidos por parte de las productoras, esto a su vez está generando una demanda de empleo, también continuada y, por lo tanto, los 37 millones de euros de presupuesto anual para la televisión pública en lugar de irse a gente foránea se quedarían aquí. (E.).*

*Creo que no ha cubierto las expectativas y espero que la cosa cambie y que, realmente, sea de verdad un motor para la producción. (E.).*

7RM es representada como la base de una potencial industria audiovisual regional. Como una fuente de demanda de la producción autóctona capaz de dar estabilidad y solidez al sector. Una función que, hasta el momento, ha sido incumplida según valoran las empresas y expertos consultados. La apreciación de este incumplimiento se funda en el compromiso establecido por el Gobierno Regional con la firma del Plan Estratégico de Desarrollo de la Región de Murcia 2007-2013, en el que se establece –dentro del objetivo intermedio OI.2.6.– como línea de acción “potenciar que RTRM se constituya en el motor de desarrollo del sector audiovisual de la Región de Murcia”. Por otra parte, el escaso papel de la televisión autonómica en el fomento de la producción regional se convierte, a su vez, en un problema para la formación y la salida de los profesionales que tienen que emigrar.

*Entonces, no ha servido de motor, con lo cual el sector audiovisual sigue, exactamente, igual que estaba hace un montón de años, igual que cuando empezamos. Las productoras ¿qué es lo que hacen? pues no sé, campañas de anuncios, lo que pueden (pues vivir como pueden). Pero, realmente, la televisión autonómica es quien tiene que potenciar ese sector y, a raíz de ahí, crecerá todo.*

*Porque tú puedes formar profesionales y puedes tener, pero hay una cosa que es la práctica (y si no se van fuera), claro, pero por qué se van fuera, porque aquí no tienen trabajo, evidentemente. (Focus)*

*... no hay nada porque no hay un motor que potencie esas cosas y ese es para mí el principal problema. Y mientras que ese motor no haga que el sector fluya, por mucho que hagamos la gente que quiera dedicarse a esto aquí en la región y quiera vivir de esto se tiene que ir fuera, es que no hay otra. (Focus)*

*El modelo de la televisión de aquí me parece fatal, si le pongo del cero al uno, (...) no hablo de la calidad que tenga la televisión, hablo del modelo respecto a la creación de trabajo aquí, como motor de las productoras. (E.)*

*No se irían (...), los actores que salen, no se iría la gente que estudia en las universidades o en su centro, o en el tuyo, si aquí estuviésemos produciendo contenidos. ¿Por qué? Porque son las productoras las que dan trabajo y digo productoras independientes. (Focus)*

La explicación de esa falta de cumplimiento del potencial papel que se cree debiera tener la televisión autonómica tiende a dirigirse en dos sentidos. Por un lado, el ser considerado como un modelo de televisión que carece de producción propia.

*Para empezar no veo una televisión con producción propia, cosa que no ocurre en Valencia o en Andalucía. Es decir, al no haber una televisión que tenga producción propia o producción en realidad pues...; afortunadamente, estamos, gracias a los felices transportes, sólo a cuatro horas y media de Madrid. Nuestros titulados, que trabajan mucho en televisión, lo hacen en las cadenas nacionales o en Canal Nou o en Andalucía, pero no pueden aquí, no hay nada que hacer. (Focus)*

Al ser representada como una televisión que demanda externamente, fuera de la entidad, la mayor parte de los contenidos que emite, no requiere contratar profesionales de la producción audiovisual en gran número. Por otro lado, a esta externalización operativa se añade la regional, de manera que no es sólo que se

encarga fuera de la entidad lo que se emite, sino que se hace con productoras de fuera de la Región de Murcia.

Una externalización que toma las características de exteriorización, que queda derivada de la inexistencia de un mercado real, de un mercado en el que se compita, ya que se atribuyen vínculos -en este caso de carácter interno- entre la gestión de la televisión autonómica y las empresas productoras externas (y, en bastante sentido, exteriores a la Región de Murcia).

*7RM tiene un modelo complicado, que es parecido al que hay en Canarias, y es que hay un 90%, me parece que es, la mayoría del presupuesto, que lo maneja una gestora privada. Entonces, una gestora privada tiene sus propias productoras; nosotros, por tanto, somos competencia. Ellos tienen sus productoras en Madrid y a nosotros, ellos, no nos van a dar nada, nos queda lo del 10% que puedan concedernos. (E.)*

Por lo tanto, la producción audiovisual regional estaría sufriendo los efectos perversos de la doble exteriorización o doble externalización del modelo de televisión autonómica. Así, en lugar de desempeñar el papel de motor y estabilizador de un tejido empresarial y profesional de la producción audiovisual, parece convertirse en un dispositivo que bloquea el mismo, en lo que puede considerarse un bloqueo en cadena: la televisión autonómica no demanda contenidos a las productoras de la región; a su vez, éstas carecen de los proyectos suficientes como para contratar con cierta estabilidad a los profesionales del sector presentes en la Comunidad Autónoma; y, finalmente, los que se dedican a la formación de profesionales ven obstaculizada la salida de los profesionales a los que han adiestrado.

*Cuando creemos que las productoras de la Región de Murcia, que son a las que nosotros deberíamos suministrar profesionales, tienen que trabajar, pero el cometido lo hacen otros que no son de aquí, de esta región, entonces esto nos cabrea. (Focus)*

De la producción en cadena parece que se pasa a la desactivación del sector en cadena.

*...no ha escuchado a las productoras murcianas, actúa como una empresa privada que busca los mejores contenidos al menor coste y ese porcentaje que debe cumplir a la hora de comprar producción murciana en los primeros años no lo cumplió.  
(E.).*

6

**PAPEL DE LA TDT  
(TELEVISIÓN DIGITAL TERRESTRE)**

A diferencia de lo que ocurre con las esperanzas y expectativas que sigue generando la televisión autonómica, de momento la función de la televisión digital terrestre (TDT) en lo que respecta a la industria audiovisual de la Región de Murcia resultaría papel mojado, según la percepción dominante de los entrevistados y participantes en los focus group. ¿Por qué? Según las normas que rigieron el concurso para la adjudicación de las licencias de TDT (tanto autonómica como local), una de las obligaciones del concesionario es que «deberá reservar el 20% de su tiempo de emisión anual a la difusión de obras audiovisuales producidas en la Región de Murcia». Esas normas por las que se adjudicaron las licencias también establecían que la «Mesa de Contratación, al proceder a la asignación de sus puntuaciones, valorará en mayor medida la mayor cantidad de producción propia, la emisión de obras y contenidos producidos en la Región de Murcia y la emisión en cuantía superior al 60% de contenidos de carácter regional y local. En concreto, se valorarán los compromisos formulados expresamente en la oferta de producción y emisión en este sentido, teniendo especialmente en cuenta su ámbito cuantitativo y temporal y las garantías para asegurar su cumplimiento, con objeto de favorecer el desarrollo del sector audiovisual en la Región de Murcia. Dicho sector audiovisual es el integrado por empresas y profesionales cuyo domicilio social y fiscal radique en la Comunidad murciana». Al parecer, los concesionarios de las licencias no han cumplido dichas obligaciones.

*...a las televisiones se les pedía una producción propia importante cuando se les plantea la concesión de las TDT, cuando alguien que tenía ocho centros de producción tenía que producir muchísimas horas de hacer producción propia, eso no se ha cumplido. (Focus)*

*... te conceden una licencia para un canal autonómico, (...), sea Canal 6, sea Televisión Murciana, sea Popular Televisión y tú tienes la obligación de que el 20% tienes que contratarlo y lo estás incumpliendo y, encima, el Gobierno no te exige que lo cumplas, pues la cosa es muy sencilla. (E.)*

*No, no, nadie, lo del 20% no lo cumple nadie de la TDT, no el 20% ni el 5%, es que prácticamente no hay producción. (E.)*

La TDT es situada, en todo caso, más en el futuro que en el presente. Sobre todo porque, a pesar de que hace tiempo que obtuvieron las concesiones, la mayor parte de ellas no han empezado a emitir o ni siquiera funcionan. Por eso, es como si la TDT estuviese prácticamente desaparecida en el sistema de la comunicación audiovisual del territorio.

*Segundo paso: la TDT en la que ya estamos inmersos, cómo se crea, y hay 36 televisiones, más la autonómica, 37. Con los dedos de esta mano, quizás sobren, las que cuentan con infraestructura, otro error. (Focus)*

*Ojalá las televisiones, los canales digitales supongan algo. Yo en eso no tengo mucha confianza. (E.)*

*Ahora mismo la TDT pública local está totalmente paralizada, sólo un proyecto de los ocho que inicialmente se tendrían que haber puesto en marcha se ha activado, [...] no hay ninguna novedad y es un poco triste porque esas productoras audiovisuales nacieron alentadas con las perspectivas de desarrollo y del futuro que se planteaba con el desarrollo de la TDT local pública, y luego la TDT privada porque son 24 los canales que deberían haberse puesto en marcha en la región, y eso habría ayudado a impulsar definitivamente el sector. (E.)*

Constatado su escaso papel en la actualidad, cabe reflexionar un poco más respecto de la potencial existencia de expectativas sobre la TDT. En principio, como se ha apuntado, son escasas pues el perfil de la TDT es bajo. Como se recuerda en la pregunta sobre qué factor es necesario para provocar el crecimiento de la industria audiovisual de la Región de Murcia, una de cada tres empresas consultadas señalaba el funcionamiento de la TDT. Es decir, se le atribuye un posible protagonismo, pero, en la práctica, las esperanzas sobre su peso específico resultan relativamente limitadas. La cuestión es que, en la actualidad, poco se sabe sobre el estado de las distintas emisoras:

*Pero qué cambio va a producirse si resulta que hay 32 canales autorizados en la región y han entrado en funcionamiento, ¿cuántos? (Focus)*

*La TDT es un misterio, ahora mismo, para mí. (E.)*

Lo poco que se conoce es de aquellas que funcionan. Del futuro de las demás, no se sabe nada, lo que hace que haya poca opinión sobre la misma.

*[...] de 36 canales adjudicados, ahora mismo con los dedos de las dos manos te sobran los que están en funcionamiento y que, además, tengan infraestructura. O sea, que si hay menos de diez hay un serio problema, ¿no? No hablemos de los municipales... (E.)*

La incapacidad para el inicio de emisiones de la mayor parte de las cadenas de TDT se convierte en la reflexión, en una especie de síntoma de la situación del conjunto de la industria audiovisual de la Comunidad, tras la frustración de las expectativas con respecto a la televisión autonómica. Es como si el motor hubiera debido ser ésta, mientras que las otras seguirían su paso.



7

## FUNCIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA REGIONAL

Políticas de fomento del sector  
audiovisual por las diferentes Consejerías  
de la CARM derivadas de la aplicación del  
Libro Blanco del Audiovisual

Uno de los rasgos característicos y diferenciales de los discursos de los productores consultados que actúan en la Región de Murcia es la abundancia de referencias relativas a la Administración y las instituciones públicas en las que, por ejemplo, se lamentan de que falta una política audiovisual que integre la elaboración de un plan de impulso del sector.

*...hasta ahora, aquellas Comunidades que tienen un sector audiovisual más desarrollado se caracterizan por una primera cuestión y es que todas ellas consideran que el audiovisual es un sector estratégico como lo dice Europa. El Parlamento Europeo definió, ya en el año noventa y pico, al sector audiovisual como un sector estratégico. Segundo paso que han dado (...), se dotan de una política audiovisual para impulsarlo, igual que aquí lo tenemos en el sector del metal o lo tenemos en otros. Es decir, lo que se llama las mesas sectoriales tienen la misión de impulsar determinados sectores, agrícola, el otro y el de más allá. Pero, hasta ahora qué hemos tenido en Murcia, -y desarrollo la primera comparación-, una sequía crónica en política audiovisual. (Focus)*

*...Yo creo que la carencia de un plan regional de formación es uno de los cánceres que tiene el sector. El que la televisión, 7RM, que no sea el motor, tractor, que funcione y desarrolle el sector es otro cáncer más. (Focus)*

Incluso, podríamos decir que la carencia de ese plan que permita impulsar la industria audiovisual en la Región de Murcia -reclamado por los productores-, también es reconocida por algún responsable de la Administración Autonómica quien, a su vez, expresa su intención de querer impulsarla:

*“Al sector lo hemos tenido un poco apartado durante unos años y vamos a ver si lo impulsamos”. (E.)*

Al hablar de financiación, si bien se valora positivamente por algunos productores que en los últimos dos años se han puesto en marcha determinadas subvenciones,

también hay quienes piensan que son muy escasas si se comparan con las existentes en otras CCAA. Comparativa que se puede observar en el Volumen 1 de este estudio. Asimismo, señalan la no participación de la televisión autonómica en las obras que reciben subvención, participación que sí se da en otras CCAA.

*La carencia que tenemos en la televisión, sí se está supliendo con el apoyo del Gobierno regional, eso sí es verdad. Están sacando subvenciones desde Cultura, desde Economía y Hacienda, subvenciones razonables tanto para desarrollo como para la producción de obras audiovisuales. Para el cine unas, para televisión otras, y se tienen en cuenta las nuevas tecnologías de multimedia y plataformas, y esas cosas. (E.)*

*Automáticamente, en todas las Comunidades Autónomas donde el sector está medianamente desarrollado, todas las obras audiovisuales que reciben una ayuda al desarrollo, a la producción, automáticamente tienen el compromiso de su televisión autonómica. Aquí, nada de nada, [...]. Las ayudas, además, son pírricas, pero de tenerlas a no tenerlas hemos dado un paso, estamos subiendo esa escalera, pero son insuficientes. (E.)*

No obstante, la valoración sobre las decisiones de la Administración autonómica no resulta uniforme. En especial, cuando se tiene en cuenta la posibilidad de decisiones estratégicas. Así, se señala (especialmente en las entrevistas y los *focus group* realizados en la Región de Murcia), que se han realizado estudios encargados por el Gobierno Regional que marcaban la necesidad de poner en marcha una política específica para desarrollar el audiovisual en la región. Sin embargo, se valora que el plan de impulso del sector que se deriva de esos estudios, en referencia por ejemplo al Libro Blanco, no se ha llevada a cabo a pesar de los años transcurridos. Hay que tener en cuenta que el plan estratégico de Desarrollo de la Región de Murcia 2007-2013 ya contemplaba como línea de actuación (dentro del objetivo intermedio OI.2.6.) un “*plan para el desarrollo del sector audiovisual de la Región de Murcia*”.

*Se hace un primer estudio por Asset Media en el año 2006, duerme en un cajón; en el 2007 [...] se elabora el Libro Blanco. Sin embargo, ese Libro Blanco sigue por*

*ahí, no durmiendo el sueño de los justos, no, sino que no se sabe dónde meterlo y cómo camuflarlo. Esto ¿qué nos está indicando? Nos está indicando, o sea, cuál es el interés real, aquí se gasta dinero en estudios pero no se gasta en lo que debería de gastarse. [...] porque el estudio del Libro Blanco te dice (...) que o se elabora un plan de impulso de la industria audiovisual en el que estén todos los agentes implicados en esto, sea desde la Administración o sea desde los agentes directos en lo que serían las asociaciones de productores y tal o no vamos a ninguna parte... Bien, si está durmiendo en un cajón, bien. (...) Es decir, aquí lo que tiene que haber es una decisión del Consejo de Gobierno promoviendo, en primer lugar, un órgano mixto entre Administración y todos los agentes implicados (E.)*

*Pero, claro, el problema es que hay que tomar una decisión política y desempolvar el Libro Blanco y, a partir de ahí, que la gente empiece a aprenderse la lección y que cada palo aguante su vela y ver que esto es algo que tenemos que esforzarnos todos, y todos es todos. (E.)*

Por otro lado, desde la Administración hay quien cree que a pesar del poco peso que la industria audiovisual pueda tener hoy en el conjunto de la economía regional, resulta legítimo concentrar ayudas por su potencial para crear empleo en el futuro.

*„en relación al total del tejido productivo debe ocupar un espacio muy poco significativo. Tanto en niveles de facturación, como en empresas, como en número de trabajadores. Otra cuestión es lo que te he comentado de si es un sector con potencial de creación de empleo, como nicho de empleabilidad. Personalmente creo que sí, y no personalmente sino porque hay una apuesta explícita del Gobierno Regional. (E.)*

Junto a la esperanza en políticas públicas concretas que impulsen la industria audiovisual, también se tiene en los espacios de encuentro entre los distintos actores del sector (productores, formadores y profesionales), a través de sus asociaciones, que son las que deberían ayudar a las administraciones a orientar sus actuaciones de apoyo e impulso del sector.

*...dejemos ya la dispersión, aunemos esfuerzos en torno a unos mismos objetivos y en un mismo punto. (E.)*

*Quizás podría hacerse perfectamente, nunca ha habido una voluntad por parte de nadie ni de la Administración por convocarnos y poder buscar esos vínculos, esos puntos de encuentro, pero por supuesto estamos abiertos a ello (E.)*

*Entonces, ser conscientes de que el acento no hay que ponerlo, a mi juicio, en qué estamos divididos, sino en algo que tú has mencionado y creo que es mucho más importante, en sumar, en ponernos de acuerdo y en hacer cosas conjuntamente, seamos los que seamos, no lamentarnos, ni escudarnos [...], sino todo lo contrario. Hay una iniciativa, le podría poner veinte peros, pero me sumo a ella y luego, en la oreja, te diré, en lugar de veinte, tres o cinco peros, pero te lo digo en la oreja. No voy a cargarme tu iniciativa, la voy a apoyar todo lo que pueda, porque creo que eso es lo que hay que hacer. (Focus).*

Parece, por lo tanto, que la principal función de la Administración regional sería, por ejemplo, la de propiciar un órgano mixto con los agentes del sector para, a partir del Libro Blanco, elaborar un plan de impulso de la industria audiovisual. Un plan que, como se ha visto en apartados anteriores, parece que tendría que ir destinado, por un lado, a promover la producción continuada en el mercado regional y, por otro, a fomentar la coproducción en búsqueda de mercados exteriores. Un plan destinado a fortalecer y desarrollar la industria audiovisual de la Región de Murcia, mejorando la formación de los diferentes perfiles profesionales, multiplicando el número de obras audiovisuales y su envergadura, lo que permitirá generar un empleo estable y de calidad.

Más allá de este plan de impulso, se barajan en los discursos algunas soluciones concretas -habría que decir, algunas esperanzas concretas-. Una de las más referidas es Contentpolis.

*Creemos que el sector va a ser muy importante en la región; también hay un proyecto que esta en una fase que es Contentpolis, la Ciudad de los Contenidos*

*Digitales, y eso, obviamente, va a implicar dos cosas: un desarrollo tecnológico y de innovación, una necesidad de profesionales en el propio sector y todo lo que está vinculado con Contentpolis también. (E.)*

De momento, Contentpolis, en algunos casos, se vería como un proyecto solamente, sin concreción.

*No he mencionado conscientemente a Contentpolis porque nunca ha sido más que un proyecto, no ha pasado de ahí, amorfo, sin objetivos claros y, además, sin presupuesto. (E.)*

La Universidad percibe a Contentpolis como horizonte de futuro, dentro de un panorama del sector en el que los actores reconocen poca visión de futuro o lo vislumbran oscuro:

*Quizás el proyecto Contentpolis pueda ser una vía para esa especialización del sector audiovisual en la Región de Murcia, siempre y cuando se entienda que Contentpolis puede ser una oportunidad para el sector regional, no sólo para el sector nacional e internacional (E.)*

*Pero no soy capaz de decirte hacia dónde vamos en el corto o medio plazo y creo que eso es preocupante para un sector que se supone que es el futuro, sobre todo con la articulación de las nuevas tecnologías. (E.)*

Después de la frustración con el modelo de televisión autonómica, de la falta de funcionamiento de la TDT, de la aún inconcreción de Contentpolis, parece que la estabilidad y fuerza del audiovisual no acaba de llegar:

*Se habla de grandes proyectos y, no sé, suena un poco como el futuro aeropuerto, que hace diez años que está llegando y no termina de aterrizar. (E.)*



*Es decir, es un tema meramente de supervivencia, no es empresarial, no hay mentalidad empresarial. Es decir, un productor no ejerce de productor y hay que ver que un productor es un empresario, en ese sentido necesitamos formación al respecto. [...] Pero volvemos a lo de siempre, es decir, difícilmente podemos asumir esa responsabilidad cuando quien tiene la responsabilidad de poner en marcha esos motores en el mercado interno, como es el caso de la televisión autonómica y de la TDT que es el Gobierno, hace justamente lo contrario. (E.)*

# 8

## MODELOS REFERENTES EN LA DETERMINACIÓN DE CATEGORÍAS LABORALES EN LA TRANSICIÓN AL MODELO DIGITAL

El análisis de la ocupación de la producción audiovisual en la Región de Murcia se cierra con una referencia al modelo de categorías profesionales adoptado recientemente por la Radio Televisión del Principado de Asturias y una mención al II Convenio de la Industria de la Producción Audiovisual (técnicos) de 14 de julio de 2009.

Tanto por su vigencia, carácter reciente y aprobación consensuada entre agentes de representación empresarial y sindical, ambos ejemplos podrían considerarse una muestra de la tendencia a la agrupación de funciones y perfiles profesionales aludida en capítulos anteriores de este informe.



## RADIO TELEVISIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

El ente público de Radio Televisión del Principado de Asturias (RTPA) es un ejemplo interesante en lo que respecta a la definición de sus categorías laborales, que claramente apuesta por la unificación de éstas. Así, los productores, programadores, departamento de audiencia y documentalistas se engloban en un misma denominación: “técnico de antena y contenidos”. Además, este modelo que se ha aprobado con el consenso de los sindicatos, se inclina hacia la movilidad dentro de una categoría, de modo que un productor puede pasar a desempeñar funciones de programador. Algo similar se aplica al personal técnico (de imagen, sonido y explotación). El convenio colectivo (de febrero de 2009) contempla, asimismo, la transformación de las plazas de técnico de imagen en técnico de realización.

Otra singularidad de este modelo es que la ley define a RTPA como un sistema multimedia de comunicación, de ahí que los periodistas y técnicos trabajen indistintamente en la televisión, la radio y el periódico digital.

## DESCRIPCIÓN DE CATEGORIAS PROFESIONALES DE RTPA

| Categoría                                   | Descripción de funciones   | Titulación y formación   |
|---|--|--|
| Técnico superior de relaciones corporativas | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Analizar, planificar y ejecutar el plan de marketing de la compañía.</li> <li>▪ Gestionar las relaciones externas con clientes, centrales de compras y agencias.</li> <li>▪ Aportar ideas en la producción de las campañas de publicidad y promoción de cualquiera de los soportes.</li> <li>▪ Manejar y desarrollar estrategias creativas.</li> <li>▪ Tener conocimientos de la producción audiovisual.</li> <li>▪ Organizar eventos y actividades de promoción.</li> <li>▪ Proponer y controlar el presupuesto del departamento.</li> <li>▪ Incorporar al portal de internet la información con las promociones del ente público y sus sociedades.</li> </ul> | Licenciado universitario o equivalente.  |
| Técnico superior de gestión                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Asesorar, organizar, gestionar, coordinar, planificar y controlar las actividades administrativas, económicas, comerciales o contables tales como: intervención, inspección, administración presupuestaria y contable, gestión de almacenes y archivos, administración de asuntos generales, estudios y análisis contables o de costes y otras.</li> </ul>  | Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas.                          |
| Técnico medio de gestión                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gestión de recursos humanos, pagaduría y nóminas, contratos y expedientes, altas, bajas, seguros sociales y relaciones laborales.</li> <li>▪ Asistir y ayudar en todas aquellas tareas que se deriven de los procedimientos de contratación, gestión y otros.</li> </ul>  | Título de Diplomado en Relaciones Laborales.                                     |
| Secretario de dirección                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Organizar, informar, elaborar documentos, registrar, controlar y mantener todo tipo de archivos de carácter técnico administrativo.</li> <li>▪ Gestionar, administrar y tramitar asuntos en cualquiera de los ámbitos administrativos o de secretaría.</li> <li>▪ Coordinar la agenda de su superior y llevar el control de citas</li> </ul>  | Técnico superior, Bachiller o título universitario (Diplomatura o Licenciatura). |

|   |  |   |
|---|--|---|
|   | <p>y actividades, operando con los medios técnicos necesarios, así como concertar llamadas telefónicas y atención a las visitas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Así mismo asumirá funciones ejecutivas y toma de decisiones en el ámbito de sus competencias.</li> </ul>   |   |
| Secretario de redacción, producción y programación                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Coordinación, control y ejecución de la parrilla de programación y las posibles modificaciones.</li> <li>Coordinación y control de la producción de programas externos, coordinación y control de la producción de secciones y programas propios en colaboración con los redactores y productores de TPA.</li> <li>Atención de visitas y consultas externas, agenda de previsiones, planificación de los turnos de personal, planificación de los horarios de grabaciones y producciones propias y externas.</li> </ul> | Licenciado en Ciencias de la Información, Licenciado en Comunicación Audiovisual. |
| Técnico superior de antena y contenidos (continuidad)               | <ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar las rejillas y escaletas diarias a medio y largo plazo de la programación y emisión de radio y televisión, que incluyen todos los programas y espacios que se van a emitir, autopromociones, avances y publicidad.</li> </ul>  | Licenciatura Universitaria o equivalente.   |
| Técnico superior de antena y contenidos (programación y audiencias) | <ul style="list-style-type: none"> <li>Analizar las parrillas propias y de la competencia y elaborar informes para la confección de las parrillas de emisión para todos los medios.</li> <li>Elaborar estudios e informes mediante técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación de audiencias.</li> </ul>  | Licenciatura Universitaria o equivalente.   |
| Técnico superior de antena y contenidos (programas y contenidos)    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Estudiar, analizar los programas propios y ajenos y nuevos formatos.</li> <li>Proponer la compra y/o adquisición de derechos para todos los medios.</li> </ul>  | Licenciatura Universitaria o equivalente  |
| Técnico superior de antena y contenidos (producción)                | <ul style="list-style-type: none"> <li>Diseñar, ejecutar, evaluar y controlar el plan de producción, el presupuesto y el gasto.</li> <li>Gestionar los medios humanos y económicos que se requieren en la realización de una obra o servicio audiovisual.</li> </ul>   | Licenciatura Universitaria o equivalente.   |
|   |  | Diplomatura   |

|   |   |   |
|---|---|---|
| <p>Técnico medio de antena y contenidos (documentación y visionado)</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diseñar y aplicar los procedimientos y sistemas de selección, ordenación, conservación, catalogación, recuperación, préstamo y difusión de la documentación en cualquier formato y soporte, colaborando y asesorando al usuario en la búsqueda de la información requerida.</li> </ul>   | <p>Universitaria o equivalente.</p>   |
| <p>Técnico medio de antena y contenidos (programación y audiencias)</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Analizar las parrillas propias y de la competencia y la elaborar informes para la confección de las parrillas de emisión de todos los medios bajo supervisión.</li> <li>▪ Elaborar estudios e informes mediante técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación de audiencias.</li> </ul>   | <p>Diplomatura Universitaria o equivalente.g</p>                              |
| <p>Técnico medio de antena y contenidos (programas y contenidos)</p>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Estudiar, analizar, bajo supervisión, los programas propios, ajenos y nuevos formatos y proponer la compra y/o adquisición de derechos para todos los medios.</li> </ul>   | <p>Diplomatura Universitaria o equivalente.</p>                               |
| <p>Técnico medio de antena y contenidos (producción)</p>                | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diseñar, ejecutar y evaluar, bajo supervisión, el plan de producción, el presupuesto y el gasto.</li> <li>▪ Gestionar los medios humanos y económicos que se requieren en la realización de una obra o servicio audiovisual.</li> </ul>  | <p>Diplomatura Universitaria o equivalente.</p>                               |
| <p>Técnico de grafismo e infografía</p>                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Corresponden a esta categoría profesional las funciones de crear, diseñar y desarrollar todo tipo de formas gráficas, escenarios, bocetos, rótulos, ilustraciones, animación 2D, 3D y dibujos, integrando audio y vídeo, utilizando las técnicas y procedimientos adecuados, así como la función de operar el equipamiento técnico.</li> </ul> | <p>Técnico superior o título universitario (Diplomatura o Licenciatura).</p>  |
| <p>Técnico de realización de televisión</p>                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desarrollar el plan de trabajo, coordinar el trabajo del personal técnico-artístico y utilizar todos los medios técnicos.</li> <li>▪ Preparar el programa y coordinar los trabajos correspondientes para filmar, grabar, montar y emitir dicho programa. Cuando las circunstancias lo requieran podrán operar los medios</li> </ul>            | <p>Técnico superior, o título universitario (Diplomatura o Licenciatura).</p> |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  | técnicos asignados allí donde desarrollen su trabajo.  |  |
| Técnico Medio de explotación audiovisual (mantenimiento)                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>Planificar, organizar, dirigir y coordinar las diversas actividades propias del mantenimiento de la totalidad del equipo técnico para todos los medios.</li> </ul>  | Ingeniero Técnico de Telecomunicación (especialidad en sistemas electrónicos) o Ingeniero de Telecomunicación.           |
| Técnico medio explotación audiovisual (control central y continuidad)          | <ul style="list-style-type: none"> <li>Coordinar, organizar y dirigir las actividades propias del control de señales de entrada, salida y del tráfico interno así como la continuidad de las emisiones para todos los medios siguiendo las pautas de las escaletas de emisión.</li> <li>Efectuar las operaciones preventivas y correctivas de mantenimiento y conservación.</li> <li>Operar los equipos audiovisuales y/o los elementos auxiliares del puesto donde desarrollen su trabajo.</li> </ul> | Título de Ingeniero Técnico de Telecomunicación (especialidad en sistemas electrónicos) o Ingeniero de Telecomunicación. |
| Técnico Medio explotación audiovisual (estudios, especialidad imagen y sonido) | <ul style="list-style-type: none"> <li>Planificación, organización, dirección y control de las diversas actividades propias de las siguientes funciones: preparar, montar, operar y desmontar todo tipo de medios técnicos involucrados en la producción y emisión de programas audiovisuales.</li> <li>Controlar técnicamente la calidad de las señales y datos para todos los medios.</li> <li>Efectuar las operaciones preventivas y correctivas de mantenimiento y conservación.</li> </ul>        | Título de Ingeniero Técnico de Telecomunicación (especialidad en sonido e imagen) o Ingeniero de Telecomunicación.       |
| Técnico medio explotación audiovisual (estudios, especialidad telemática)      | <ul style="list-style-type: none"> <li>Planificación, organización, dirección y control de las diversas actividades propias de las siguientes funciones: preparar, montar, operar y desmontar todo tipo de medios técnicos involucrados en la producción y emisión de programas audiovisuales.</li> <li>Controlar técnicamente la calidad de las señales y datos para todos los medios.</li> <li>Efectuar las operaciones preventivas y correctivas de mantenimiento y conservación.</li> </ul>        | Título de Ingeniero Técnico de Telecomunicación (especialidad en telemática) o Ingeniero de Telecomunicación.            |
| Técnico de imagen  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Preparar, montar, operar y</li> </ul>   | Técnico superior,  |

|                        |  |  |
|------------------------|--|--|
|                        | <p>desmontar todo tipo de medios técnicos involucrados en la producción y emisión de programas audiovisuales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Controlar técnicamente la calidad de las señales y datos de entrada, salida y del tráfico interno así como la continuidad de las emisiones para todos los medios siguiendo las pautas de las escaletas de emisión.</li> <li>▪ Operar el equipamiento técnico necesario para grabar, reproducir, editar y postproducir, en cualquier tipo de soporte, las señales, datos y metadata (vídeo/ audio/óptica).</li> <li>▪ Efectuar las operaciones preventivas y correctivas de mantenimiento y conservación.</li> </ul> | <p>o título universitario (Diplomatura o Licenciatura).</p>                                  |
| Técnico de sonido      | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Planificar, conectar y operar el equipamiento técnico necesario.</li> <li>▪ Captar, mezclar, registrar, reproducir, posproducir, editar, sonorizar y emitir las señales de audiofrecuencia y datos en cualquier tipo de formato y soporte.</li> <li>▪ Efectuar las operaciones preventivas y correctivas de mantenimiento y conservación.</li> </ul>  | <p>Técnico superior, o título universitario (Diplomatura o Licenciatura).</p>                |
| Redactor               | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Investigar, documentar y seleccionar la información, con el objeto de contextualizar, redactar, elaborar, editar y/o presentar cualquier tipo de contenidos para programas de televisión y/o radio, utilizando y operando los medios técnicos necesarios para la elaboración de los contenidos objeto de su trabajo.</li> </ul>   | <p>Licenciatura en Ciencias de la Información o Licenciatura en Comunicación Audiovisual</p> |
| Asistente de dirección | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Control y gestión de las llamadas y contactos externos e internos de la Dirección de Informativos y Deportes.</li> <li>▪ Supervisar la organización de los procesos de trabajo de la redacción de informativos.</li> <li>▪ Seguimiento y elaboración de la agenda de actividades de la Dirección de Informativos y Deportes.</li> <li>▪ Elaborar los informes solicitados por la Dirección de Informativos y Deportes sobre cuestiones relativas al área.</li> </ul>  | <p>Técnico superior, Bachiller o título universitario (Diplomatura o Licenciatura).</p>      |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Organizar y atender actividades protocolarias de la Dirección de Informativos y Deportes.</li><li>▪ Seguimiento y gestión de los procesos internos de comunicación con la Dirección General.</li></ul> |  |
|--|--|--|

## II CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA DE LA PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL (TÉCNICOS), resolución de 14 de julio de 2009

Otro referente en el establecimiento de las ocupaciones que intervienen en la Producción Audiovisual podría ser el convenio colectivo que rige en esta industria.

Suscrito con fecha 17 de junio de 2009 por la Federación de Asociaciones de Productores Audiovisuales Españoles (FAPAE) y los sindicatos CC. OO. y UGT, este acuerdo marco constituye un cuerpo de normas reguladoras de las relaciones entre las empresas de producción audiovisual y los trabajadores que prestan sus servicios en las mismas.

Incluye, entre otros aspectos, una clasificación de categorías profesionales (y su salario base) en función de que se trate de una producción para ser explotada en salas cinematográficas (Anexos 1.1 y 1.2) o en un sistema de televisión (Anexo 1.3). También contempla un apartado general de trabajadores en las áreas de Administración y Servicios Generales (Anexo 1.4).

Las profesiones aparecen organizadas en torno a 19 equipos de trabajo (personal administrativo y de Servicios Generales a parte):

|             |                         |                  |
|-------------|-------------------------|------------------|
| Producción  | Iluminación             | Montaje          |
| Dirección   | Maquinistas             | Edición en Vídeo |
| Realización | Decoración              | Edición en Audio |
| Redacción   | Ambientación/Atrezzo    | Técnico          |
| Casting     | Construcción            | Contabilidad     |
| Cámara      | Vestuario               |                  |
| Sonido      | Maquillaje y Peluquería |                  |

Y dentro de cada uno se agrupan, según el caso, en los niveles de director, jefe, ayudante, auxiliar y secretario, principalmente.



## CATEGORÍAS PROFESIONALES TÉCNICAS DEL II CONVENIO DE LA INDUSTRIA DE LA PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL (TÉCNICOS)

### Técnicos en producciones cuya explotación primaria sea en salas cinematográficas

#### ■ Equipo de Producción

##### Producción

- Director de Producción
- Jefe de Producción
- Ayudante de Producción
- Auxiliar de Producción
- Secretaria/o de Producción

##### Dirección

- Primer Ayudante de Dirección
- Supervisor de Continuidad/Script
- Segundo Ayudante de Dirección
- Auxiliar de Dirección

#### ■ Equipo de Casting

- Director de Casting
- Ayudante de Casting

#### ■ Equipo de Cámara

- Director de Fotografía
- Operador Especialista de Cámara (steadycam, submarina)
- Operador de Cámara
- Primer Ayudante de Cámara/Foquista
- Auxiliar de Cámara
- Foto-Fija

#### ■ Equipo de Sonido

- Jefe de Sonido
- Ayudante de Sonido
- Auxiliar de Sonido

#### ■ Equipo de Iluminación

- Jefe de Eléctricos
- Eléctrico
- Ayudante de Eléctrico

- Equipo de Maquinistas
  - Jefe de Maquinistas
  - Maquinista/Gruista
  - Ayudante de Maquinista
  
- Equipo de Decoración
  - Director de Arte
  - Decorador
  - Regidor
  - Ayudante de Decoración
  
- Equipo de Ambientación/Arezzo
  - Ambientador
  - Atrezzista
  - Ayudante de Ambientación
  - Carpintero/Pintor de Rodaje
  - Asistencia de Rodaje
  - Ayudante de Arezzo
  - Auxiliar de Ambientación
  
- Equipo de Construcción
  - Jefe de Construcción
  - Jefe de Carpintería
  - Jefe de Pintura/Empapelado
  - Jefe de Modelaje
  - Constructor de Arezzo
  - Carpintero
  - Pintor/Empapelador
  - Modelador
  
- Equipo de Vestuario
  - Figurinista
  - Estilista
  - Ayudante de Estilismo/Ayudante de Figurinista
  - Jefe de Sastrería
  - Sastre
  
- Equipo de Maquillaje y Peluquería
  - Maquillaje
    - Jefe de Maquillaje
    - Ayudante de Maquillaje
    - Auxiliar de Maquillaje
  
  - Peluquería
    - Jefe de Peluquería
    - Ayudante de Peluquería
    - Auxiliar de Peluquería

- Equipo de Montaje
  - Montador de Imagen
  - Ayudante de Montaje e Imagen
  - Auxiliar de Montaje e Imagen
  - Ayudante de Montaje
  - Montador de Sonido
  - Ayudante de Montaje de Sonido
  
- Equipo de Contabilidad
  - Contable de Producción
  - Ayudante de Contabilidad
  - Cajero/Pagador
  - Auxiliar Administrativo
  - Meritorios

**Técnicos en producciones cuya explotación primaria sea su difusión por medio de un sistema de televisión**

- Equipo de Producción  
  
Producción
  - Director de Producción
  - Jefe de Producción
  - Ayudante de Producción
  - Auxiliar de Producción
  - Secretaria/o de Producción  
Dirección
  - Primer Ayudante de Dirección
  - Supervisor de Continuidad/Script
  - Segundo Ayudante de Dirección
  - Auxiliar de Dirección
  
- Equipo de Realización
  - Realizador
  - Ayudante de Realización
  - Regidor
  - Auxiliar de Realización
  
- Equipo de Redacción
  - Jefe de Redacción
  - Redactor
  - Documentalista
  - Ayudante de Redacción
  - Secretaria de Redacción

- Equipo de Casting
  - Director de Casting
  - Ayudante de Casting
  
- Equipo de Cámara
  - Director de Fotografía/Iluminador
  - Operador Especialista de Cámara (steadycam, aéro...)
  - Operador Reportero de Cámara de Vídeo
  - Ayudante de Cámara de Vídeo
  
- Equipo de Sonido
  - Jefe de Sonido
  - Ayudante de Sonido
  - Auxiliar de Sonido
  
- Equipo de Iluminación
  - Jefe de Eléctricos
  - Eléctrico
  - Ayudante de Eléctrico
  
- Equipo de Maquinistas
  - Jefe de Maquinistas
  - Maquinista/Gruista
  - Ayudante de Maquinista
  
- Equipo de Decoración
  - Director de Arte
  - Decorador
  - Regidor
  - Ayudante de Decoración
  
- Equipo de Ambientación/Atrezzo
  - Ambientador
  - Attrezzista
  - Ayudante de Ambientación
  - Ayudante de Atrezzo
  
- Equipo de Construcción
  - Jefe de Construcción
  - Jefe de Carpintería
  - Jefe de Pintura/Empapelado
  - Jefe de Modelaje
  - Constructor de Atrezzo
  - Carpintero
  - Pintor/Empapelador
  - Modelador

- Equipo de Estilismo
  - Estilista/Figurinista
  - Ayudante de Estilismo/Ayudante de Figurinista
  - Auxiliar de Estilismo/Auxiliar de Figurinista
  - Sastre
  
- Equipo de Maquillaje y Peluquería
  - Maquillaje
    - Jefe de Maquillaje
    - Ayudante de Maquillaje
    - Auxiliar de Maquillaje
  
  - Peluquería
    - Jefe de Peluquería
    - Ayudante de Peluquería
    - Auxiliar de Peluquería
  
- Equipo de Edición de Vídeo
  - Editor Montador de Vídeo
  - Editor de Vídeo
  - Operador de VTR
  
- Equipo de Audio
  - Editor de Audio
  - Ayudante de Edición de Audio
  
- Equipo Técnico
  - Jefe Técnico
  - Técnico de Audio Vídeo
  - Ayudante de Audio Vídeo

### **Trabajadores de Administración y Servicios Generales**

- Personal administrativo
  - Jefe Superior
  - Jefe de Primera
  - Jefe de Segunda
  - Oficial administrativo
  - Auxiliar administrativo

■ Personal informático

- Jefe de Informática
- Analista
- Programador
- Jefe de Explotación
- Operador

■ Personal subalterno

- Ordenanza
- Vigilante
- Limpiador

■ Oficios varios

- Encargado
- Oficial
- Mozo

## DESCRIPCIÓN DE LOS PERFILES PROFESIONALES DE LA PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL

Para la elaboración de este apartado se ha tomado como guía la clasificación de categorías profesionales por equipos de trabajo del II Convenio de la Industria de la Producción Audiovisual para puestos técnicos del cine y la televisión.

En cada categoría, se han incluido las denominaciones más habituales (técnicas y de dirección) de los distintos perfiles que intervienen en la producción de contenidos audiovisuales (cine, televisión, animación y multimedia), aunque muchas de éstas se aúnan o agrupan, según casos o envergadura de la producción.

Para delimitar las competencias y funciones de cada profesión, se han tomado como referencia las aportaciones de distintos expertos de lo Audiovisual, así como las descripciones de informes de referencia sobre necesidades formativas del sector de otras CC. AA. del territorio español; entre otros, el “Estudio de Necesidades Formativas del Sector Audiovisual en Galicia” (editado en 2002 por la Xunta de Galicia -Consejería de Familia, Promoción del Empleo, Mujer y Juventud-), y “El estudio de las Perfiles existentes y las necesidades formativas en el ámbito del sector de Imagen y Sonido (elaborado a instancias de IRCUAL -Instituto Regional de Cualificaciones de la Comunidad de Madrid-, Fondo Social Europeo y el Servicio Regional de Empleo de la Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid. Presentado en 2009).

### EQUIPO DE DIRECCIÓN / funciones básicas

- Director de cine/en programas de televisión ●
  - Dirige, coordina y aconseja a los actores.
  - Elabora el guión técnico y supervisa la puesta en escena.
  - Gestiona el presupuesto del programa televisivo y se responsabiliza de conseguir niveles de audiencia apropiados.

### ● Ayudante de Dirección ●

- Presta apoyo al Director.
- A lo largo del rodaje controla el cumplimiento del plan de trabajo establecido en la preproducción.
- Controla y gestiona el horario de grabación en atención a las exigencias presupuestarias.
- Supervisa el trabajo de los equipos de la producción.
- Siguiendo las indicaciones del guión técnico, hace las indicaciones pertinentes a los distintos equipos de rodaje.

### ● Auxiliar de Dirección ●

- Presta apoyo al Ayudante de Dirección en las funciones de control del rodaje.
- Se encarga del correcto desarrollo del rodaje.
- Cita a los actores de acuerdo a los horarios de grabación.

### ● Supervisor de Continuidad/Script ●

- Registra los datos de la acción, posición y caracterización de los planos para que la continuidad se mantenga respecto al guión.
- Cronometra los planos para conocer su duración en tiempo útil.
- Supervisa los diálogos durante el rodaje o grabación y asegura su coherencia en la continuidad de los planos.
- Anota la descripción, orden y número de planos y tomas, para facilitar el montaje.

## EQUIPO DE PRODUCCIÓN/ funciones básicas

### ● Productor ●

- Controla el ámbito presupuestario, adecuando la utilización de los recursos económicos, técnicos y humanos.
- Diseña el equipo básico de producción.
- Prepara el plan general de trabajo con el Realizado y la Dirección.



- Negocia condiciones de contratación técnica, artística y humana.
- Solicita y negocia permisos de rodaje.
- Organiza y coordina los desplazamientos.
- Soluciona las necesidades materiales.
- Facilita, agiliza y controla los gastos de producción.
- Encuentra vías de financiación.
- Participa en la elaboración de la campaña publicitaria.
- Elabora el package.

#### ● Productor ejecutivo ●

- Elabora el presupuesto y obtiene la financiación del proyecto.
- Selecciona ideas de viabilidad comercial y reúne el equipo creativo necesario.

#### ● Director de Producción ●

- Administra el presupuesto del proyecto.
- Confecciona el plan de trabajo con el Realizador y la Dirección
- Supervisa que las diferentes áreas cumplan el presupuesto que tienen asignado.

#### ● Jefe de Producción ●

- Gestiona los recursos logísticos del proyecto dentro del presupuesto.
- Tramita licencias y permisos de rodaje, así como el alojamiento y transporte del equipo de la producción.

#### ● Ayudante de Producción ●

- Presta apoyo al Productor en las funciones básicas de la Producción.
- Coordina y gestiona, junto con el ayudante de Dirección, los equipos del rodaje y sus necesidades logísticas en atención al presupuesto.
- Tramita acreditaciones, gastos de transporte y alojamiento de los equipos que ruedan localizaciones.

#### ● Auxiliar de Producción ●

- Presta ayuda al ayudante de Producción.

- Realizar los pagos asociados a los gastos imputados al presupuesto de los estamentos de la producción.
- Dar asistencia en necesidades logísticas de la producción.

#### EQUIPO DE REALIZACIÓN –exclusivo de televisión-/ funciones básicas

##### ● Realizador ●

- Coordina el aspecto visual del contenido del programa.
- Se responsabiliza de los planos, de la recepción de las señales de cámaras y de su emisión en programas en directo.

##### ● Auxiliar de Realización ●

- Presta apoyo al Realizador durante la emisión de un programa.
- Marca los tiempos del personal de plató siguiendo las instrucciones de la escaleta.
- Controla que se sigue el plan de emisión.
- Elabora sumarios y colas (en su caso) del principio de un programa.

##### ● Regidor ●

- Da soporte a los actores y presentadores en el plató de televisión.
- Organiza y coordina la entrada y salida de los decorados de una grabación según las pautas de realización.
- Organiza y coordina la participación del público con los presentadores.
- Supervisa el estado del material escenográfico y el vestuario en el plató de televisión.
- Ejecuta los avisos de cambio de plano y de entrada de decorados y actores.

##### ● Control CCU ●

- Configura parámetros de la grabación como la apertura del diafragma o el balance de blancos.
- Controla las señales de vídeo y se asegura de que se emitan con la luz adecuada.

- Garantiza la calidad fotográfica de la señal de vídeo.

● Mezclador ●

- Presta apoyo al realizador en la transmisión de sonido de vídeo en directo.

EQUIPO DE CÁMARA / funciones básicas

● Director de Fotografía ●

- Se responsabiliza de la calidad visual de la película.
- Define el encuadre, la textura, el ambiente, la iluminación y demás parámetros de la imagen siguiendo las indicaciones del Director

● Operador de cámara robotizada ●

- Supervisa la grabación de la señal de vídeo de las cámaras robotizadas.
- Maneja el zoom en la grabación de los planos siguiendo las pautas de la realización.
- Garantiza el correcto enfoque de los planos.

● Operador de cámara ENG ●

- Graba imágenes en localizaciones fuera de plató.
- Retransmite imágenes en directo durante un programa.

● Operador de cámara en plató ●

- Configura los parámetros de grabación de la cámara de vídeo.
- Garantiza la correcta grabación de las imágenes.
- Maneja el zoom, y cambia de enfoque o de plano siguiendo las pautas de Realización en el caso de la televisión, o del Director de Fotografía en el caso del cine.

● Grafista 2D y 3D ●

- Diseña y crea gráficas en 2D, así como objetos en 3D.

- Edita y retoca imágenes añadiendo efectos con herramientas de edición fotográfica.

#### ● Foto fija ●

- Realiza fotografías que registran la acción de la producción.
- Fotografía el vestuario y los ensayos de maquillaje.
- Hace las instantáneas usadas en la producción, como retratos de los actores para un decorado, etc.

### EQUIPO DE ILUMINACIÓN/ funciones básicas

#### ● Jefe de Eléctricos ●

- Selecciona y forma los equipos de electricistas encargados de la iluminación.
- Da las instrucciones para la correcta instalación de los equipos de iluminación.
- Establece el requerimiento del equipo de iluminación.
- Ubica los diferentes equipos en localización.

#### ● Electricista ●

- Instala los equipos eléctricos y de iluminación.
- Configura y manera los equipos de iluminación siguiendo las pautas del Jefe de Eléctricos.

### EQUIPO DE MAQUINISTAS/ funciones básicas

#### ● Maquinista ●

- Se encarga de la instalación y colocación de la maquinaria del rodaje durante la preparación del montaje de los escenarios y del propio rodaje.
- Mueve la cámara en el *travelling* y las grandes grúas de estudio.
- Marca la trayectoria de la cámara y la posición de los personajes.

## EQUIPO DE DECORACIÓN/ funciones básicas

### ● Director de Arte ●

- Se responsabiliza de la puesta en escena.
- Diseña y supervisa el vestuario, los decorados, el atrezzo y los elementos que aparecen en el guión.
- En el ámbito multimedia, aporta los elementos de carácter artístico de la producción.
- En el caso de una animación, diseña el concepto estético de las escenas, supervisa la planificación de decorados, vestuarios y ambientación. También imprime veracidad al conjunto de la producción.

### ● Decorador ●

- Crea y materializa el ambiente escénico.
- Sugiere ideas para la puesta en escena.
- Localiza escenarios naturales.
- Elabora un proyecto, dibujando, maquetando y dirigiendo el trabajo para que puedan construirse los decorados.
- Establece las necesidades para la ambientación de los decorados.
- Dirige la puesta en escena para la adecuada distribución de los elementos.

## EQUIPO DE AMBIENTACIÓN/ATREZZO/ funciones básicas

### ● Atrezzista ●

- Establece los elementos que serán necesarios para el rodaje de las escenas en función del guión y del plan de rodaje.
- Consigue los accesorios que determina el guión.
- Configura el plano de las escenas asegurándose de que todos los elementos están en su lugar y que son acordes con el guión.
- Prepara y asiste a los actores con el atrezzo de mano de cada escena.

#### ● Ambientador de decorados ●

- Selecciona y organiza la composición ambiental del decorado en función de la atmósfera que determina el guión.
- Establece los elementos de utillería que van a ser necesarios.
- Elige el material de ambientación.
- Ambienta el decorado, situando el material para crear el clima preciso.

#### ● Auxiliar de Ambientación ●

- Diseña junto al Director de Arte los decorados de la producción.
- Realiza gestiones para la elaboración de los decorados.
- Supervisa el funcionamiento de los decorados.

### EQUIPO DE MAQUILLAJE Y PELUQUERÍA/ funciones básicas

#### ● Maquillador ●

- Maquilla a los actores de acuerdo a las instrucciones del Director Artístico.
- Lleva a cabo el maquillaje de los efectos especiales.

#### ● Peluquero ●

- Peina a los actores de acuerdo a las indicaciones del Director Artístico y del guión.

### EQUIPO DE VESTUARIO/ funciones básicas

#### ● Figurinista ●

- Diseña el vestuario de los actores y la figuración de cada escena en función del guión.

- Se responsabiliza de la apariencia física de los actores en coordinación con el peluquero y el maquillador.

#### EQUIPO DE SONIDO/ funciones básicas

##### ● Técnico de sonido ●

- Gestiona y coordina los micrófonos durante el rodaje.
- Maneja la mesa de mezclas y garantiza la grabación de diálogos y sonidos.
- Edita y retoca la grabación del sonido (en la postproducción).
- Añade los efectos especiales de sonido que no se pueden grabar durante el rodaje.

##### ● Auxiliar de sonido ●

- Presta apoyo al técnico de sonido en la edición del sonido.
- Configura los parámetros del audio.
- Instala los micrófonos y se asegura de su correcto funcionamiento.

#### EQUIPO DE MONTAJE/ funciones básicas

##### ● Editor/Montador ●

- Realiza el montaje de las secuencias.
- Edita y añade los efectos especiales del vídeo.
- En el ámbito multimedia monta los distintos elementos y ensambla las pantallas que no requieren programación.

##### ● Etalonador (modelo analógico) ●

- Lleva a cabo el etalonaje (operación que se realiza al acabar el montaje del negativo previo al positivado de la primera copia estándar).

- Evalúa la densidad de color de cada plano para que el conjunto tenga una unidad de luminosidad y colorimetría.
- Dirige el proceso de copiado.
- Realiza el revelado y montado en rollos.
- Consigue los colores en función de los tonos deseados.
- Programa los datos de colores grabándolo en cintas perforadas.

#### ● Montador de sonido ●

- Se encarga de la banda sonora.
- Sugiere los sonidos extra del rodaje en directo.
- Une las bandas de efectos sonoros.
- Prepara las anotaciones que explican dónde empiezan y terminan cada efecto de sonido y da instrucciones sobre fundidos y volumen.

### EQUIPO DE REDACCIÓN/ funciones básicas

#### ● Redactor jefe ●

- Tiene a su cargo directo la responsabilidad de un conjunto de programas informativos.
- Coordina la redacción literaria o gráfica, haciendo orientaciones, distribuyendo el trabajo.
- Puede asumir la dirección del equipo técnico necesario para elaborar un programa informativo.

#### ● Redactor ●

- Interviene en la elaboración de la información en sus distintas fases de preparación, búsqueda y redacción.
- Realiza literaria, oral o gráficamente un trabajo intelectual.
- Se responsabiliza de sus fuentes, y de la valoración y orientación de los contenidos.
- Asiste y colabora en los procesos de edición.



### ● Documentalista ●

- Gestiona el servicio de documentación reuniendo, analizando, clasificando y catalogando los fondos documentales.

### ● Reportero gráfico ●

- Maneja cámaras y equipos asociados, siendo responsable directo de las grabaciones y filmaciones informativas. Actúa frecuentemente sin guión.
- Selecciona emplazamientos, encuadre y composición de plano, planifica la luz y toma y registra la imagen.

## OTROS PERFILES /funciones básicas

### ● Guionista ●

- Elabora el guión de la obra audiovisual, convirtiendo un argumento en un documento que incluye todas las instrucciones y pormenores para su realización.
- Confecciona, por tanto, un escrito en el que se anotan los diálogos, textos, órdenes e instrucciones precisos para el desarrollo de la producción/contenido audiovisual.

### ● Dialoguista ●

- Enriquece y adapta los diálogos de determinadas escenas del guión.

## ESPECIFICIDADES

---

### MULTIMEDIA

#### ● Director técnico multimedia ●

- Controla los aspectos técnicos de la producción.

- Define la utilización de los elementos de la producción y establece sus requisitos técnicos.
- Hace el seguimiento de la parte técnica de los proyectos.
- Controla la calidad técnica.

#### ● Realizador Multimedia ●

- Trabaja en el ámbito de la producción y la postproducción de contenidos multimedia.
- Coordina los equipos para garantizar la producción dentro de los criterios técnicos y artísticos establecidos.
- Utiliza herramientas para el control e integración multimedia (internet, realidad virtual, modelado en 3D, montaje y edición).

#### ● Gestor de proyectos multimedia ●

- Se encarga de dar información sobre los proyectos de la empresa, así como de ponerlos en marcha, en estrecha relación con el responsable comercial.

#### ● Programador –multimedia- ●

- Lleva a cabo el desarrollo y mantenimiento de aplicaciones informáticas.
- Programa aplicaciones para sistemas de Internet.
- Crea home pages
- Construye interfaces interactivas.

#### ● Diseñador gráfico ●

- Plantea soluciones gráficas. Conceptualiza, visualiza y desarrolla productos gráficos creativos.
- En el ámbito multimedia, diseña páginas web y prepara pantallas.

#### ● Maquetista –multimedia- ●

- Recorta los elementos de la producción multimedia y los monta de acuerdo a criterios gráficos, artísticos e informáticos adaptándose a las directrices del Director de Arte y del diseño del propio medio.
- Ensambla las pantallas que no requieren de programación.

#### ● Web Master ●

- Mantiene el sistema que soporta un site de Internet.

#### ● Responsable Comercial ●

- Gestiona la relación con el cliente.
- Planifica y organiza estudios de viabilidad para presentar al cliente.
- Planifica y organiza la producción.

## ANIMACIÓN

#### ● Animador ●

- Realiza la animación de una producción audiovisual.
- Diseña las animaciones y dibuja las posiciones clave de los personajes.

#### ● Intercalador ●

- Lleva a cabo los dibujos intermedios de una animación para dotarla de continuidad.

#### ● Responsable de character set up ●

- En animación, establece las formas de expresión y movimiento.

#### ● Modelador ●

- Modela los personajes y fondos de la producción sobre los bocetos del Director Artístico.

#### ● Texturizador ●

- Proporciona el acabado final a los personajes.
- Dota de textura a la producción.

#### ● Diseñador de decorados ●

- Diseña y supervisa la construcción o modelado de los fondos.

● Iluminador de 3D ●

- Introduce luces en la escena.
- Crea atmósferas, climas, brillos y sombreados.

● Responsable de lay out 3D ●

- Inserta los personajes de la animación dentro de sus correspondientes “sets” con el encuadre de cámara adecuado.

● Responsable de render ●

- Asegura el correcto procesado de los cálculos del movimiento plano a plano.

● Dibujante de Story Board ●

- Se encarga de la elaboración de los Story Board. Plasma en imágenes el guión (técnico en el caso de una animación).

● Doblador ●

- Interpreta y sincroniza la actuación del personaje con la mayor fidelidad.
- En una animación dota de voz a los personajes.

