

Empleos del futuro en el sector audiovisual







Índice de contenidos

1. Presentación	04
2. Objetivos y alcance del estudio	06
3. Subsectores que generarán más empleo	08
4. Profesiones que generarán empleo	14
5. Tipo de perfil y habilidades	20
6. Oportunidades para personas con discapacidad	28
Anexos	36
I. Metodología del estudio	37
II. Contactos	38

1

Presentación



Presentación de la Fundación PwC y Fundación Atresmedia



Jesús Díaz de la Hoz
Presidente de la Fundación PwC

La misión de la Fundación PwC es poner las capacidades de nuestros profesionales al servicio de los retos de la sociedad y actuar como catalizador del cambio. En este sentido, una de nuestras líneas estratégicas es impulsar la empleabilidad, con especial foco en el colectivo juvenil.

Por ese motivo, es un orgullo para nosotros participar en la realización de este estudio en colaboración con la Fundación Atresmedia para analizar el empleo del futuro en el sector audiovisual, con especial atención a su adecuación para el colectivo de personas con discapacidad, que en el actual entorno de crisis afronta especial dificultad en el acceso al mercado laboral.



Carmen Bieger
Directora General de la Fundación Atresmedia

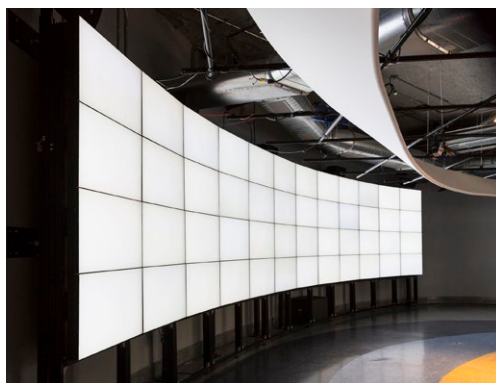
La Fundación ATRESMEDIA nace para facilitar que niños y adolescentes tengan los apoyos básicos para su bienestar, así como crear corriente de opinión sobre sus derechos, necesidades e intereses. Nos preocupan las tasas actuales de desempleo juvenil, que empeoran aún más cuando se trata de personas con discapacidad. Aspiramos a ser parte de su solución, por eso este estudio cobra especial relevancia al convertirse en una

herramienta sólida con la que diseñar nuestros proyectos formativos y de inserción laboral.

La tarea que nos espera es apasionante: normalizar la situación de los jóvenes con capacidades diferentes para que tengan mayor presencia en este nuevo mapa que se dibuja. Y nos gustaría contar contigo para ello.

2

Objetivos y alcance del estudio



El principal objetivo del presente estudio es identificar los nuevos tipos de empleos que se generarán en los próximos años en el sector audiovisual y las capacidades / habilidades que dichos empleos van a requerir

Objetivos del estudio



1. ¿Cuáles serán los empleos que más se demandarán en el futuro en el sector?

- ¿Qué nuevas tendencias provocarán mayores cambios en el volumen de empleo del sector?
- ¿Cómo evolucionarán los empleos actuales del sector, qué puestos desaparecerán y cuáles se crearán? ¿En qué subsectores se verán más cambios?
- ¿En qué ámbitos se desarrollarán nuevos tipos de empleo y cuáles serán estos?



2. ¿Qué capacidades y habilidades se requerirán para los empleos del futuro?

- ¿Los perfiles deseados serán más generalistas o especialistas?
- ¿Qué conocimientos se valorarán más?
- ¿Qué capacidades técnicas y habilidades personales serán necesarias?
- ¿Existen actualmente los perfiles que se demandarán en los empleos del futuro?



3. ¿Suponen los empleos del futuro una oportunidad para personas con otras capacidades?

- ¿Qué habilidades poseen las personas con otras capacidades que demandarán los empleos del futuro?

Metodología

Para poder dar respuesta a estas preguntas se han utilizado las siguientes fuentes:



1. Encuestas

Más de **100** directivos de recursos humanos y expertos del sector encuestados.

2. Focus Groups



Tres focus groups con casi 30 profesionales del sector, del ámbito académico y con expertos en empleabilidad.



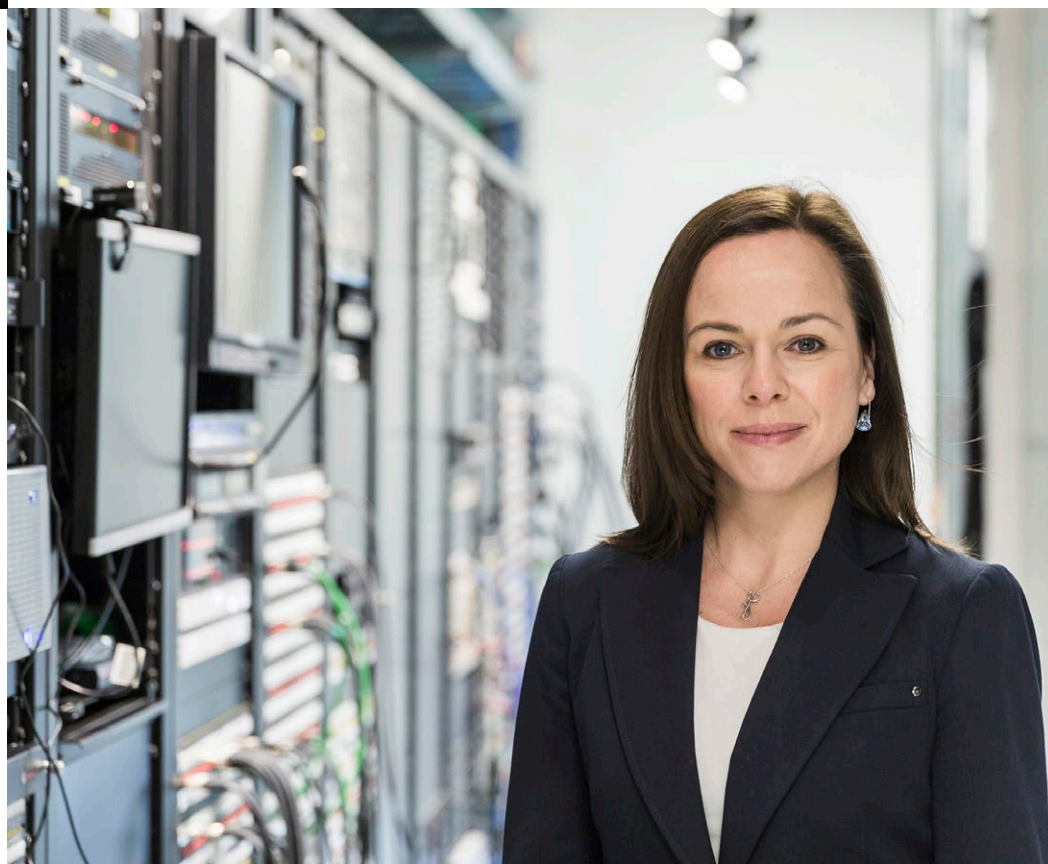
3. Información de mercado

Análisis de la **información del mercado.**



3

Subsectores que generarán más empleo





Principales conclusiones



Los **subsectores cuyo “core” de negocio tradicional se basa en la tecnología** son los que **generarán mayor empleo** (animación, videojuegos, desarrollo IT, etc.). Los soportes tradicionales (prensa, publicidad exterior, agencia de noticias, etc.) serán los que presenten mayor riesgo de decrecimiento en número de empleos.



Las compañías van a utilizar más contenido audiovisual, lo que va a provocar que **el sector crezca**, sin embargo, hay una tendencia hacia el **menor empleo y mayor trabajo**.



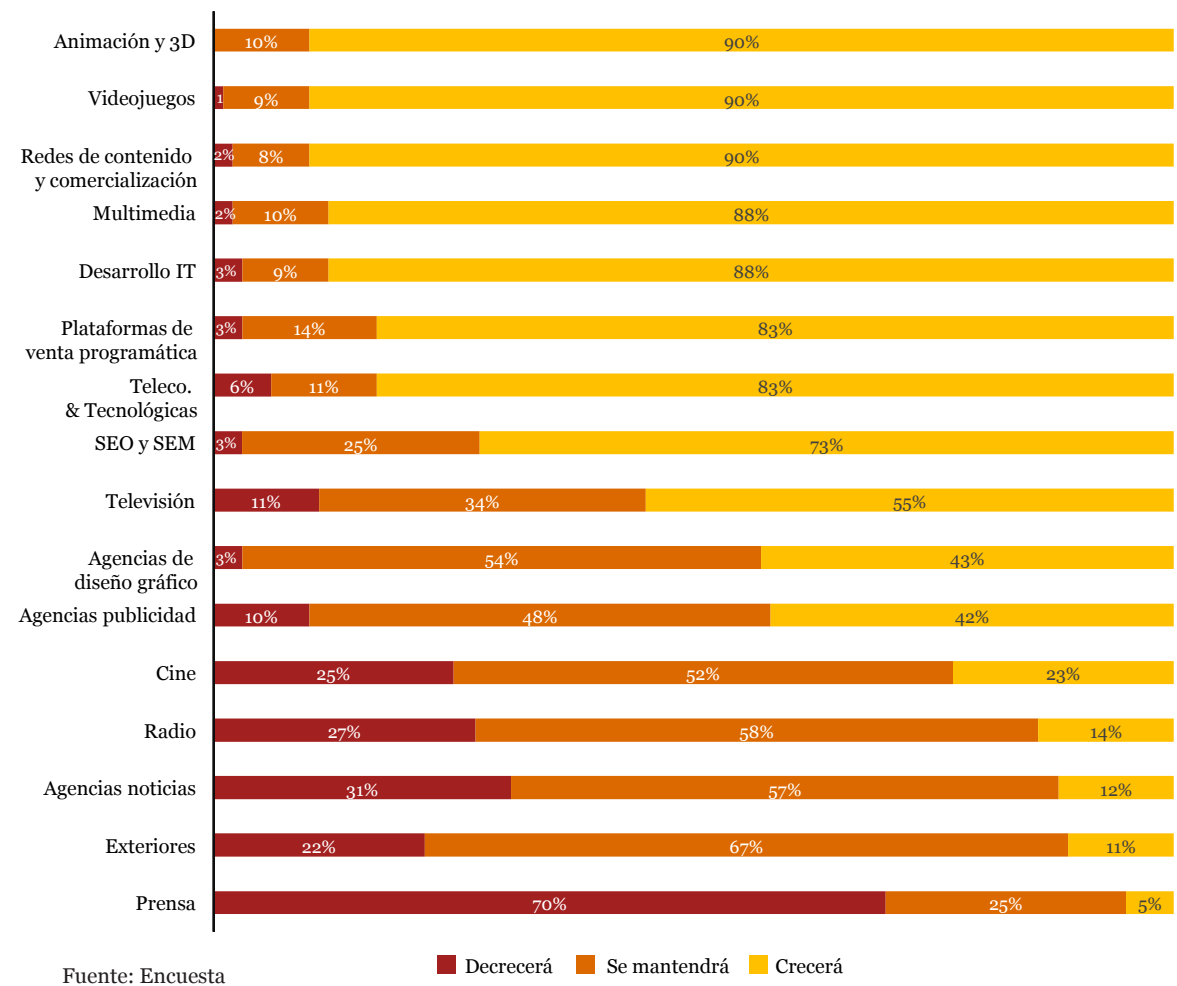
Los cambios en los **hábitos de consumo marcarán los modelos de negocio** y con ellos, **los nuevos tipos de empleos**.



Los nuevos tipos de empleo se generarán en **start ups y empresas que darán servicio a las compañías tradicionales**.

Los subsectores cuyo “core” de negocio tradicional se basa en la tecnología son los que generarán mayor empleo

Gráfico 1.
¿Qué subsectores del sector de medios de comunicación generarán más empleo en el ámbito audiovisual?



Los subsectores con núcleo de negocio tecnológico serán los que presentarán mayor potencial de creación de empleo, mientras que los soportes tradicionales serán los que presenten mayor riesgo de decrecimiento en número de empleos.

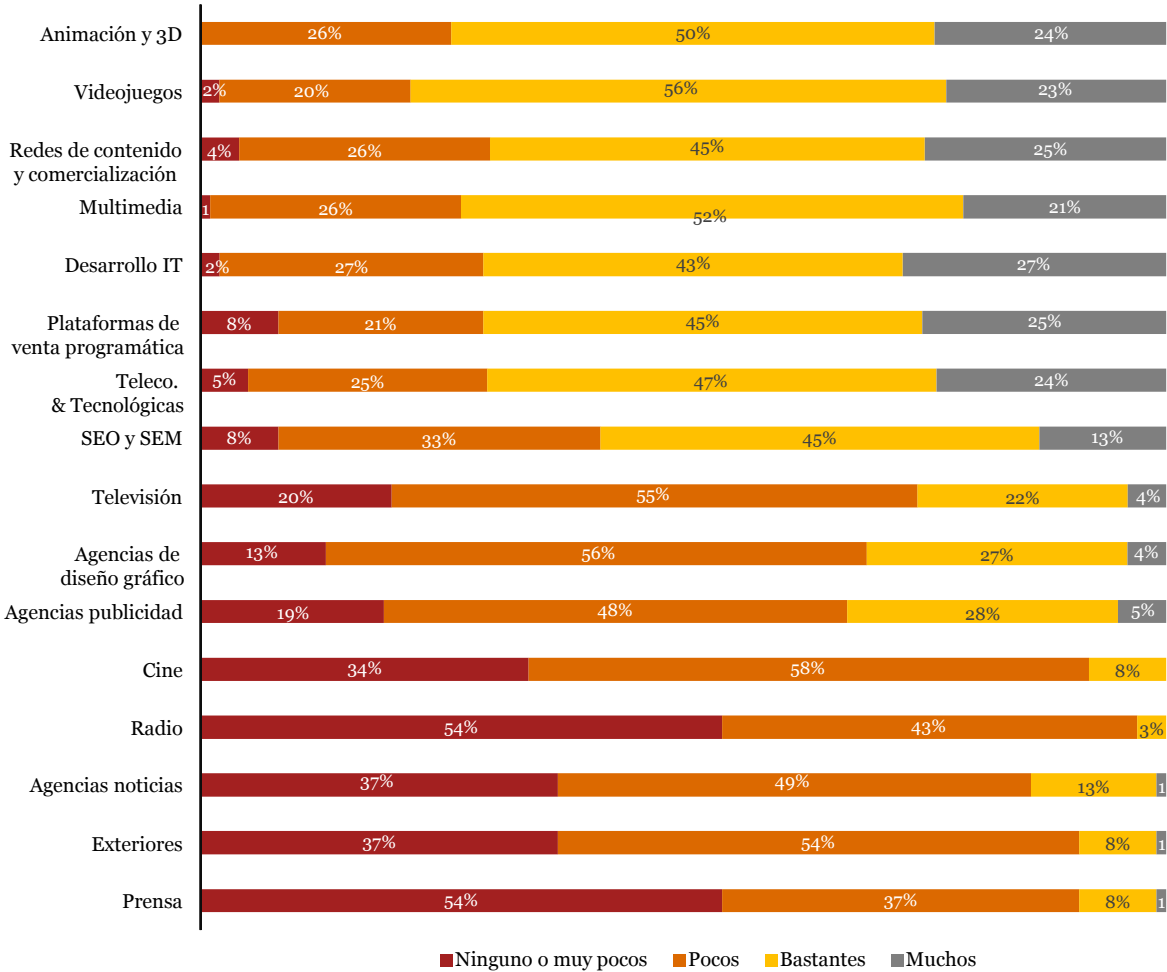
*En general, el sector va a **crecer** porque **el contenido audiovisual va a ser, cada vez más, utilizado en las compañías.***

*Sin embargo, hay una **tendencia hacia el menor empleo y mayor trabajo.***

Fuente: Focus Groups

La generación de nuevos tipos de empleo también se concentrará en compañías con “core” tecnológico. Estas compañías darán servicio a los empresas tradicionales

Gráfico 2.
¿Qué subsectores del sector de medios de comunicación generarán nuevos empleos que no existen actualmente?



Fuente: Encuesta

Los cambios en los hábitos de consumo marcaran los modelos de negocio y con ellos, los nuevos tipos de empleos.

Los nuevos tipos de empleo se generarán en start ups y compañías que darán servicio a las compañías tradicionales.

Fuente: Focus Groups



El 54% de los encuestados piensa que los subsectores de **Radio y Prensa** son los que menos nuevos tipos de empleo generarán, respondiendo ‘ninguno o muy pocos’.



Los subsectores que más empleo generarán también serán los que crearán mayores empleos de nuevos tipos

Gráfico 3.
Ranking de subsectores del sector de medios de comunicación que generarán más y nuevos tipos de empleos

Subsectores	Más empleos	Nuevos tipos de empleos
Animación y 3D	#1	#4
Videojuegos	#2	#6
Redes de contenidos y comercialización	#3	#3
Multimedia	#4	#7
Desarrollo IT	#5	#1
Plataformas de venta programática	#6	#2
Teleco. & Tecnológicas	#7	#5
SEO y SEM	#8	#8
Televisión	#9	#11
Agencias de diseño gráfico	#10	#10
Agencias publicidad	#11	#9
Cine	#12	#15
Radio	#13	#16
Agencias noticias	#14	#13
Exteriores	#15	#14
Prensa	#16	#12

Fuente: Encuesta



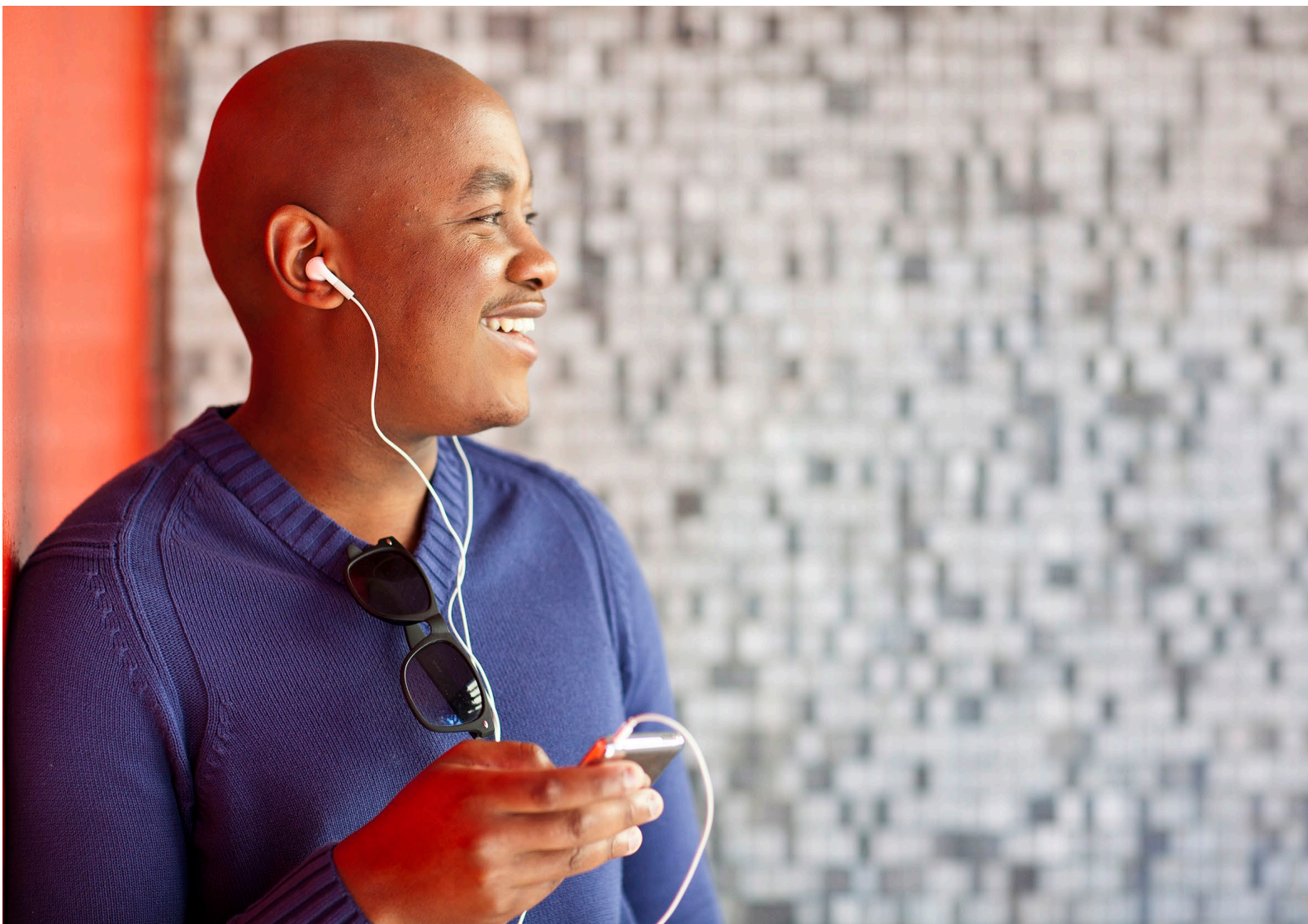
Se mantienen las 7 primeras posiciones en los rankings de subsectores que “**más empleo generarán**” y “**que más nuevos tipos de empleo generarán**”, aunque con distinto orden.



4

Profesiones que generarán empleo





Principales conclusiones



Dentro del sector audiovisual, tendrán alto **crecimiento** las **profesiones relacionadas con la creación de contenidos, programación y desarrollo IT.**



Las profesiones que **menos empleo** generarán serán, en mayor medida, **las que poseen un componente manual**, que serán sustituidas por la tecnología.



Las nuevas profesiones en el sector audiovisual se concentrarán en **ámbitos tecnológicos como el Big Data, Ciberseguridad, Cloud Computing, Desarrollo de aplicaciones y redes MCN (agregación de contenido).**

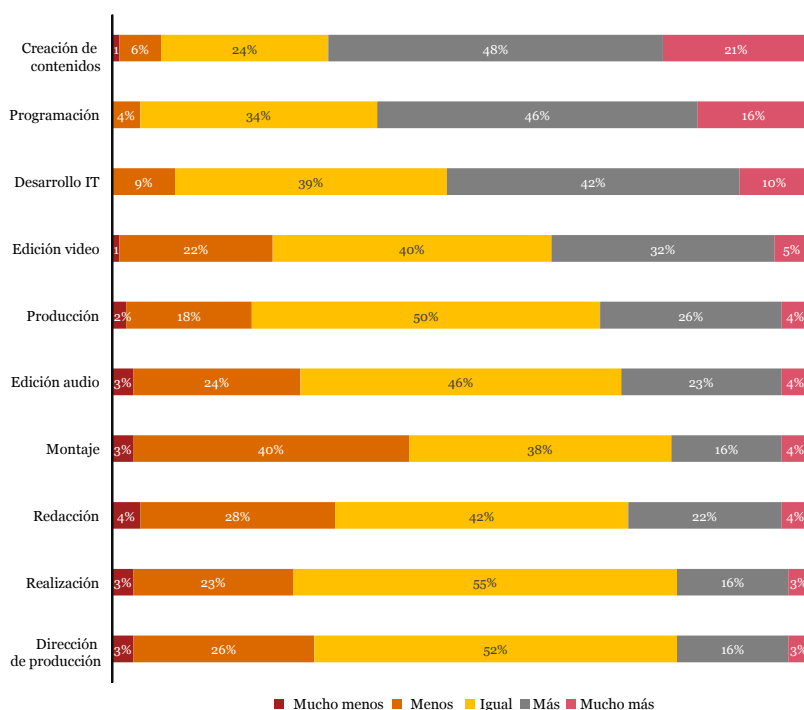


Los nuevos tipos de empleos en el sector audiovisual se encontrarán en las **áreas de Contenidos, Marketing y Transmedia.** Destacarán los empleos relacionados con el **ámbito digital y el desarrollo multiplataforma.**

Dentro del sector audiovisual, tendrán alto crecimiento las profesiones relacionadas con la creación de contenidos, programación y desarrollo IT

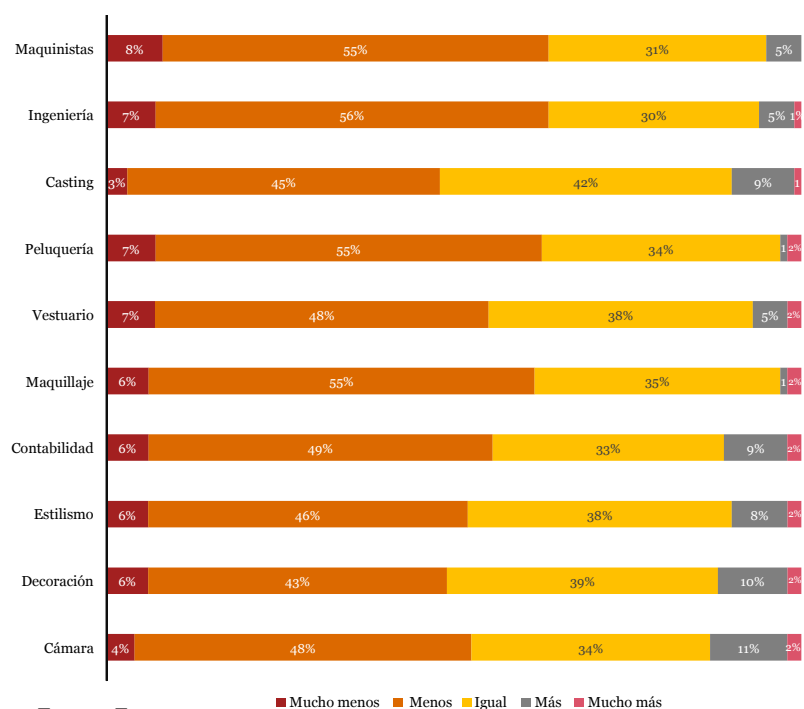
Gráfico 4.
Top 10 de las profesiones que generarán más y menos empleo del que generan actualmente

Top 10 de las profesiones que generarán más empleo del que generan actualmente



Las profesiones relacionadas con los **contenidos y tecnología** serán las que **más empleo generarán en el futuro.**

Top 10 de las profesiones que generarán menos empleo del que generan actualmente

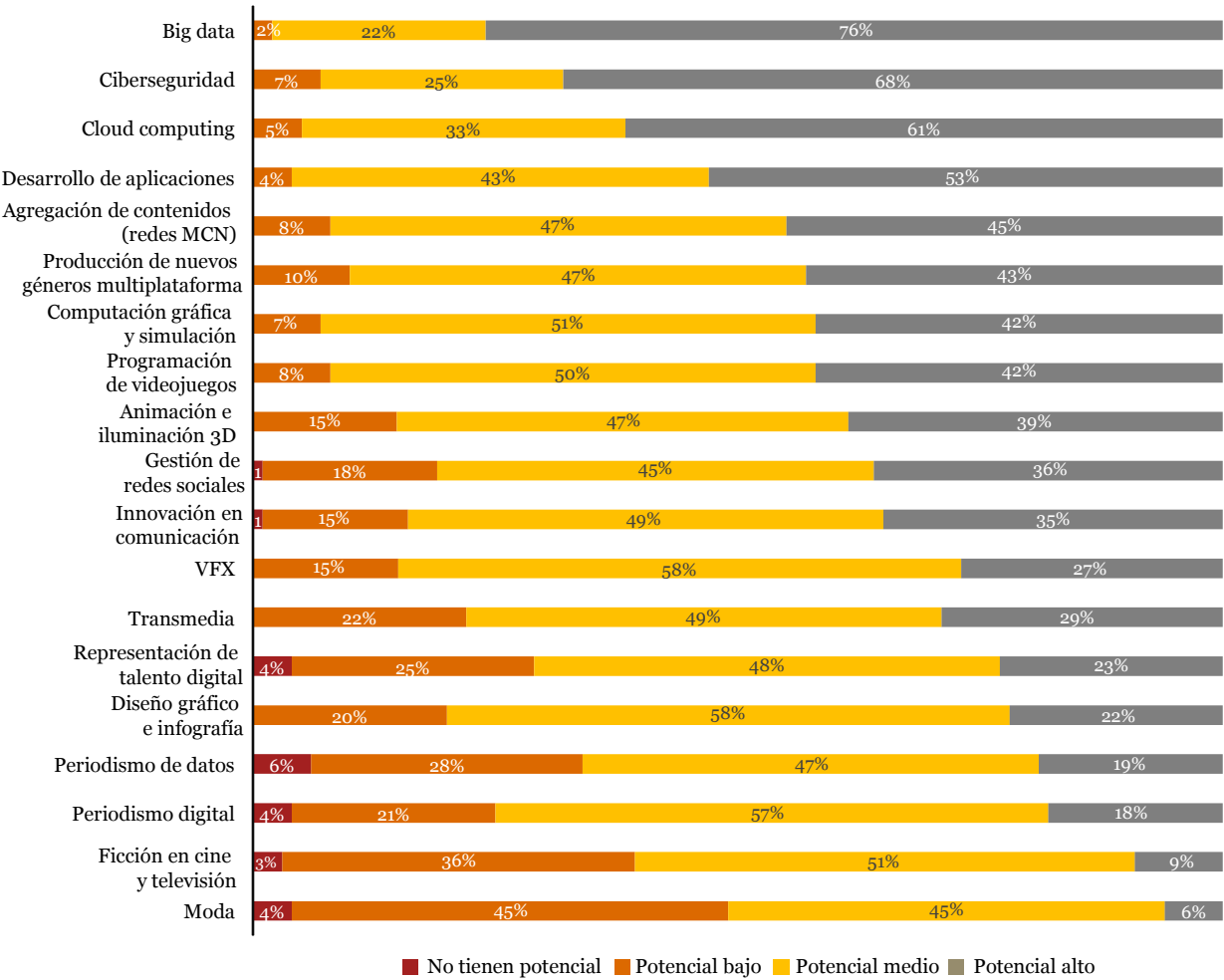


Las profesiones que **menos empleo** generarán serán, en mayor medida, las que poseen un componente manual, que serán sustituidas por la tecnología.

Fuente: Encuesta

Las nuevas profesiones en el sector audiovisual se concentrarán en ámbitos tecnológicos como el Big Data, Ciberseguridad y Cloud Computing...

Gráfico 5.
¿Cuáles considera que serán los ámbitos que generarán empleo en el futuro?



Fuente: Encuesta

Los ámbitos que más empleos generarán son:

#1

Big Data

76%

#2

Ciberseguridad

68%

#3

Cloud computing

61%

#4

Desarrollo de aplicaciones

53%

#5

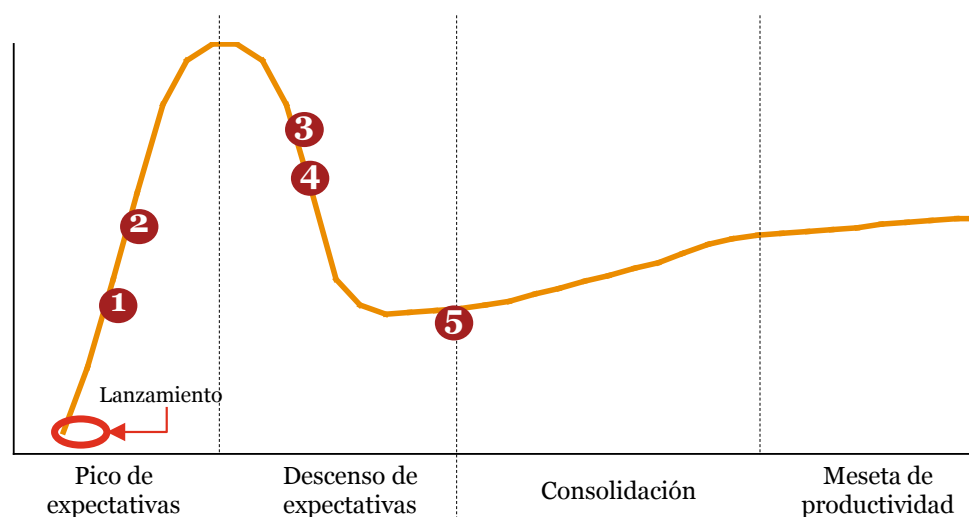
Agregación de contenidos (redes MCN)

45%

Profesiones que generarán empleo 17

...estas profesiones, junto con la inteligencia robótica o la realidad virtual, iniciarán su etapa de consolidación en los próximos años, lo que les llevará a generar mayor número de empleos

Gráfico 6.
Curva de Gartner



Fuente: Curva de Gartner

Pico y descenso de expectativas

Son las fases que mas interés y entusiasmo generan. Suelen tener unas expectativas sobredimensionadas del producto y que al no cumplirse crean un abismo de desilusión.

Consolidación y meseta de productividad

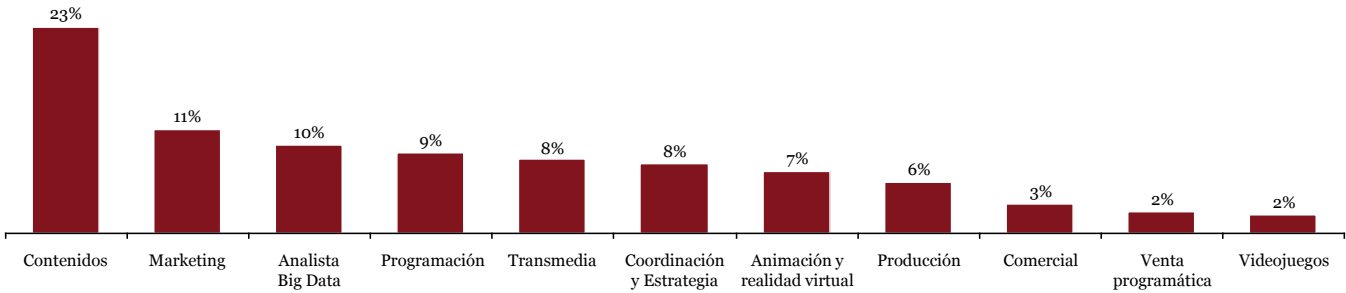
En estas fases se estabiliza y consolida el crecimiento del producto, demostrándose sus beneficios reales y evolucionando progresivamente.

Las principales tendencias tecnológicas están situadas ahora en los picos y descenso de expectativas o iniciando su consolidación. En los próximos años generarán un mayor número de empleos:

- 1. Inteligencia Robótica.**
- 2. Data Science.**
- 3. Big Data.**
- 4. Analítica de Contenidos.**
- 5. Realidad Virtual.**

En el sector audiovisual, estos nuevos ámbitos provocarán un crecimiento de nuevos tipos de empleos, principalmente, en las áreas de contenidos y marketing

Gráfico 7.
¿Cuáles considera que serán los nuevos empleos del futuro en el sector audiovisual?



Fuente: Encuesta

Los nuevos empleos en el sector audiovisual están relacionados con el cambio de hábitos de consumo provocados por la transformación digital y su impacto en los modelos de negocio.



Contenidos



Marketing



Transmedia

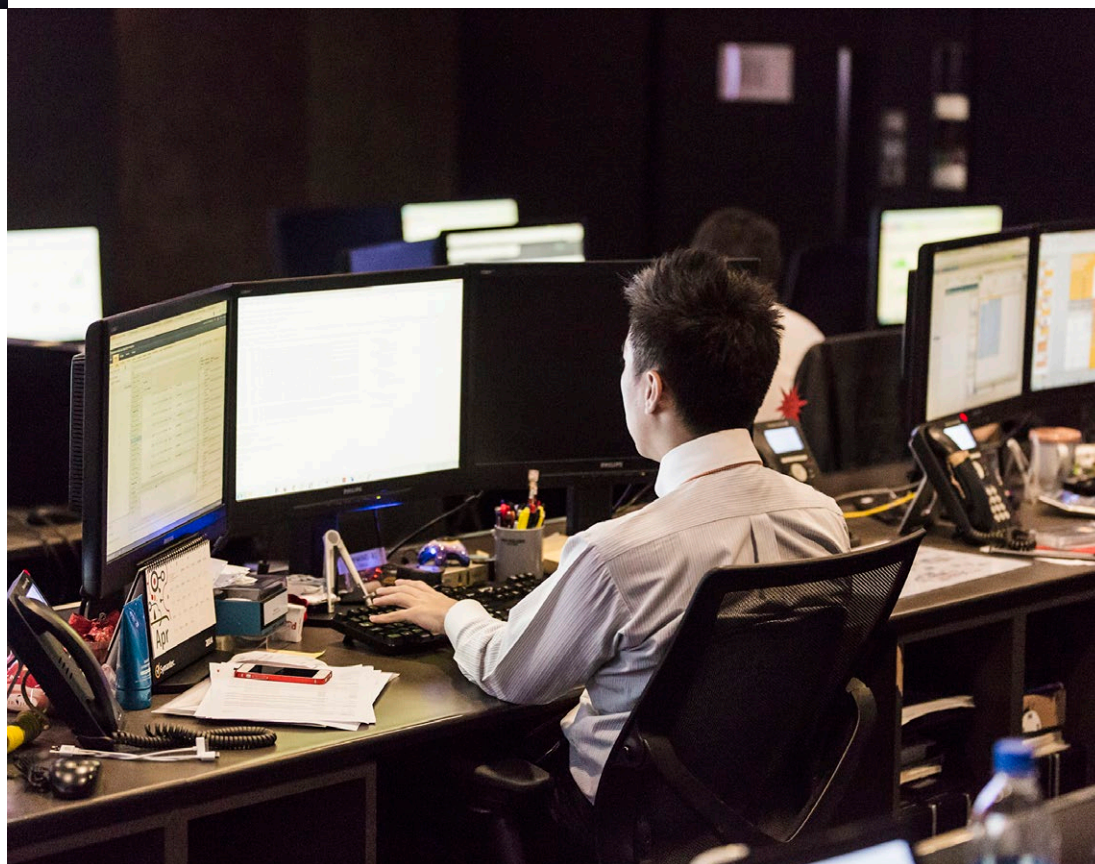
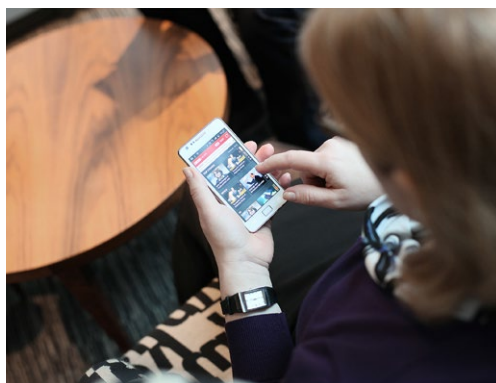


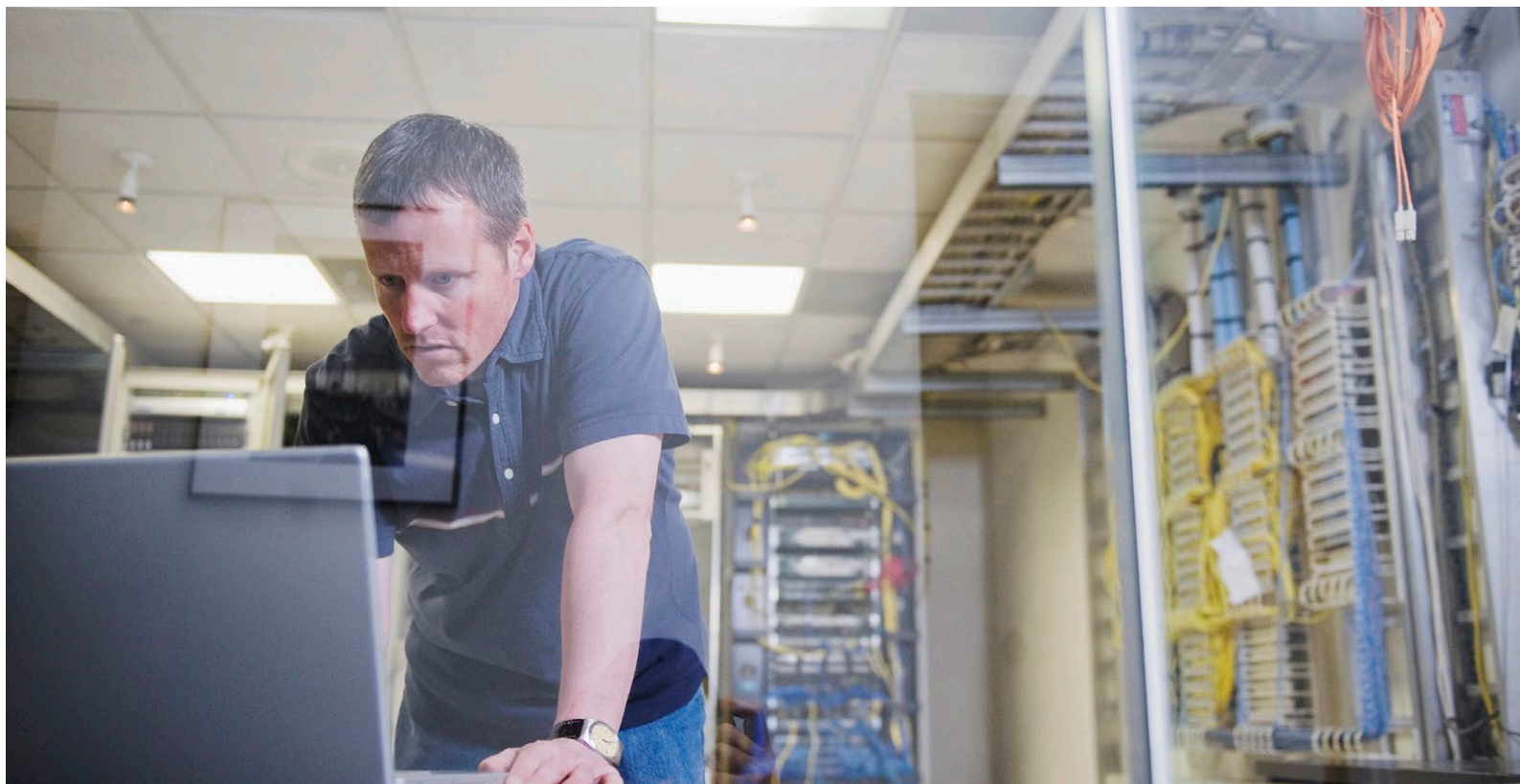
Fuente: Encuesta PwC

Dentro de las categorías de Contenidos, Marketing y Transmedia, destacan los empleos relacionados con el ámbito digital, el desarrollo multiplataforma, etc.

5

Tipo de perfil y habilidades





Principales conclusiones



Se demandarán perfiles predominantemente **especialistas**. Además, se esperará de ellos que sean **polivalentes** con más de una especialidad y que estén en **reciclaje continuo**.



Los principales conocimientos **generalistas** que deberán tener los empleados del futuro **serán principalmente relacionados con el ámbito tecnológico**, aunque también destacan conocimientos de **Marketing y Publicidad o Matemáticas**.



Los empleados del futuro deberán **adquirir conocimientos técnicos y desarrollar habilidades** personales que les **permitan adaptarse a un entorno global y dinámico**. Los empleadores también **deberán adquirir habilidades y capacidades** para obtener el máximo rendimiento de los empleados del futuro.



El principal entorno de desarrollo de las **habilidades personales** será el **familiar y escolar**. Los conocimientos técnicos serán **responsabilidad de las universidades y compañías**.

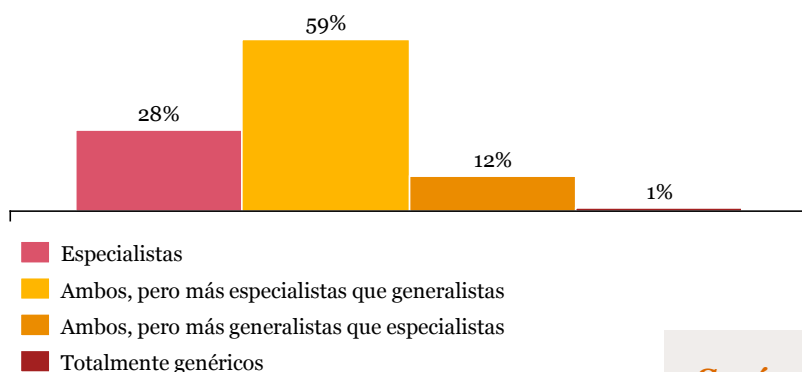


Los empleos del futuro son **una oportunidad para mejorar la integración laboral de las personas con discapacidad**.

Los nuevos empleos requerirán perfiles más especialistas que generalistas, aunque su especialización deberá ser en varios ámbitos

Gráfico 8.

¿Se necesitarán perfiles más especialistas o más generalistas?



Fuente: Encuesta



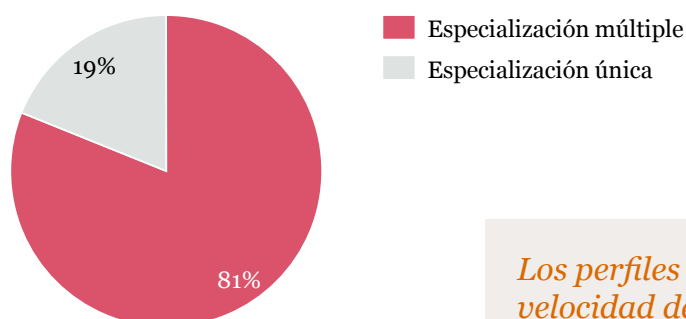
El **perfil más demandado** en un futuro será predominantemente **especialista**, con un **87%** decantándose por algún grado de especialidad.

Serán necesarios coordinadores o project managers para gestionar, desde las grandes compañías, servicios especializados que generalmente estarán externalizados.

Fuente: Focus Groups

Gráfico 9.

¿Los perfiles especialistas requerirán especialización única o múltiple?



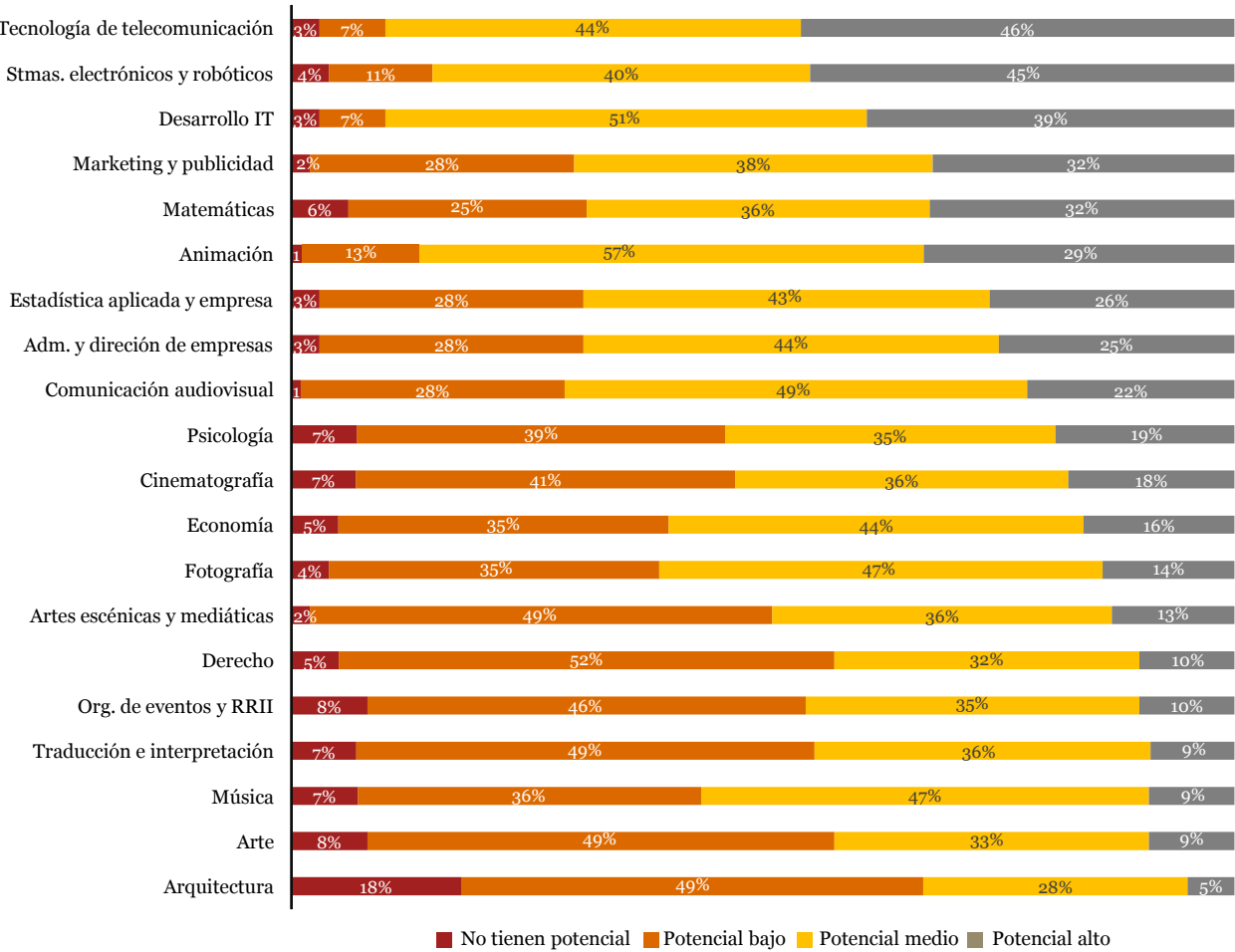
Primarán (81%) los **perfiles con especializaciones múltiples** sobre los perfiles con especialización única.

Los perfiles **especialistas**, debido a la velocidad de los avances tecnológicos, deberán estar en **continuo reciclaje** para evitar la **obsolescencia**.

Fuente: Focus Groups

Además, los empleados del futuro deberán tener una base de conocimiento generalista que les sirva como punto de partida para desarrollar su conocimiento especialista

Gráfico 10.
¿Cuáles considera que serán los conocimientos generalistas necesarios?



Fuente: Encuesta

La rápida evolución de las tecnologías requerirá que los planes de estudios se adapten de forma rápida y dinámica. Esto permitirá minimizar la brecha entre el conocimiento y las necesidades del mercado.

Será preciso la colaboración entre compañías y universidades para adaptar los planes de estudios a las demandas del sector.

Fuente: Focus Groups



Los principales conocimientos generalistas que deberán tener los empleados del futuro estarán principalmente relacionados con el ámbito tecnológico, aunque también destacan conocimientos de Marketing y Publicidad o Matemáticas.

Los empleados del futuro deberán adquirir conocimientos técnicos y desarrollar habilidades personales que les permitan adaptarse a un entorno global y dinámico

Gráfico 11.
¿Cuáles considera que serán las capacidades técnicas más importantes para los empleos del futuro?

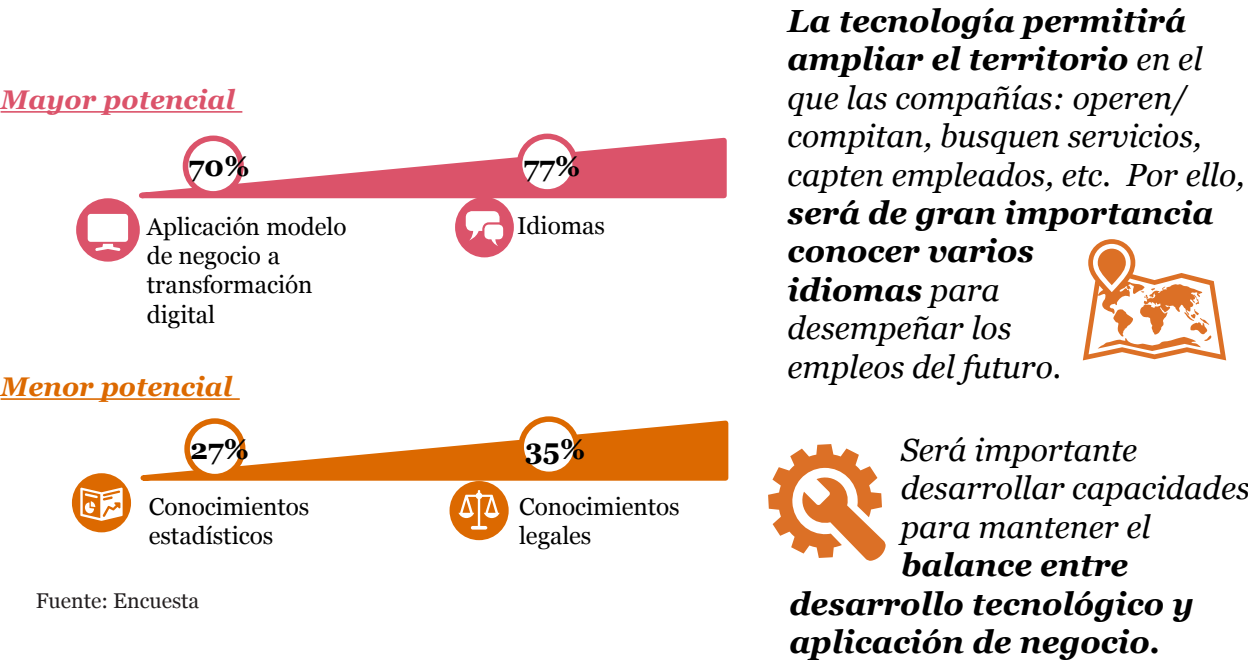
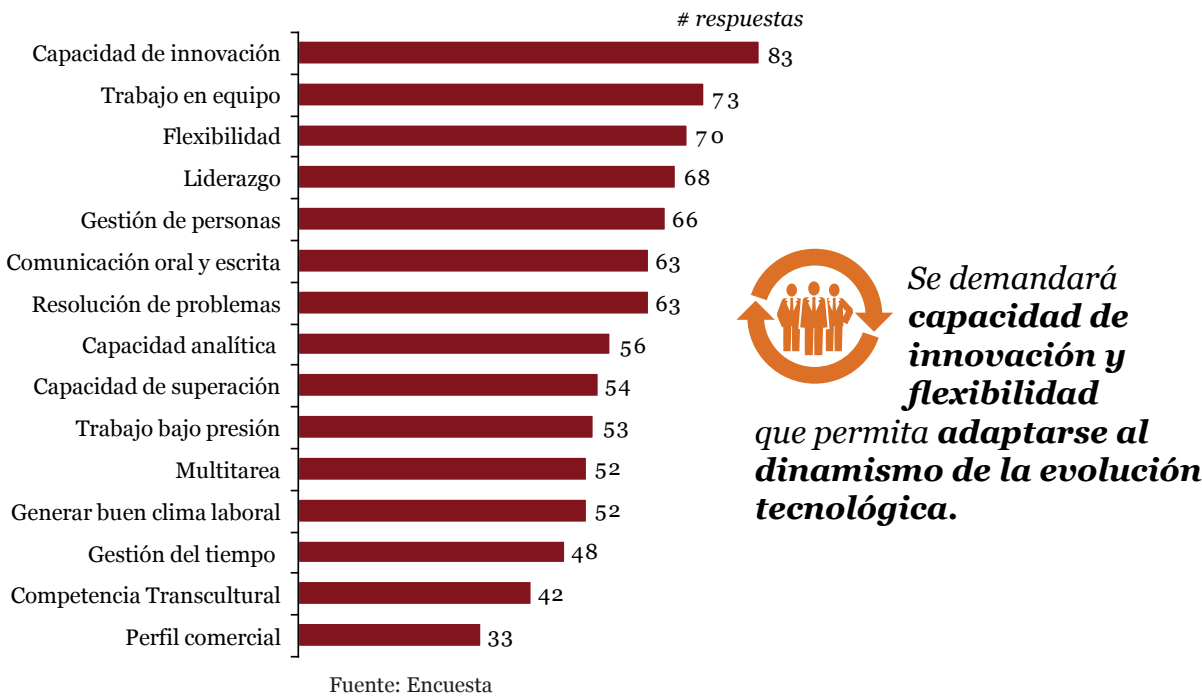


Gráfico 12.
¿Cuáles considera que serán las habilidades personales necesarias para los empleos del futuro?



Los empleadores del futuro también deberán desarrollar habilidades y capacidades para obtener el máximo rendimiento de los empleados del futuro



El principal entorno de desarrollo de las habilidades personales será el familiar y escolar. Para los conocimientos técnicos serán las universidades y compañías

Gráfico 13.
Principalmente, ¿Dónde se deberán adquirir las habilidades personales?



Fuente: Focus Group

La base de las **habilidades personales** se desarrollará, principalmente, en el **hogar** y en el centro educativo.

El desarrollo de las habilidades como la flexibilidad, capacidad de adaptación, capacidades comunicativas para desarrollar

trabajos deslocalizados, capacidad de entendimiento de distintas culturas, etc. **requerirá de capacidad de visualización y comprensión del entorno futuro** a familias y colegios y **demandará un esfuerzo de adaptación.**

Gráfico 14.
Principalmente, ¿Dónde se deberán adquirir los conocimientos técnicos?



Fuente: Focus Group

Las **universidades** tendrán un papel relevante en la formación del conocimiento **generalista** y proporcionarán una **base de conocimiento específico/especialista.**

Las **compañías** se focalizarán en la **especialización** de sus empleados.

Debido al dinamismo del entorno tecnológico, cada vez será más relevante la **coordinación entre universidades y compañías** para desarrollar una formación integral y útil.



6

Oportunidades para personas con discapacidad



Los empleos del futuro son una oportunidad para mejorar la integración laboral de las personas con discapacidad

Gráfico 15.
Oportunidad de incorporación al mercado laboral



El desarrollo tecnológico abrirá la puerta del mercado laboral a las personas con discapacidad facilitándole su formación y proporcionándoles mayores oportunidades.

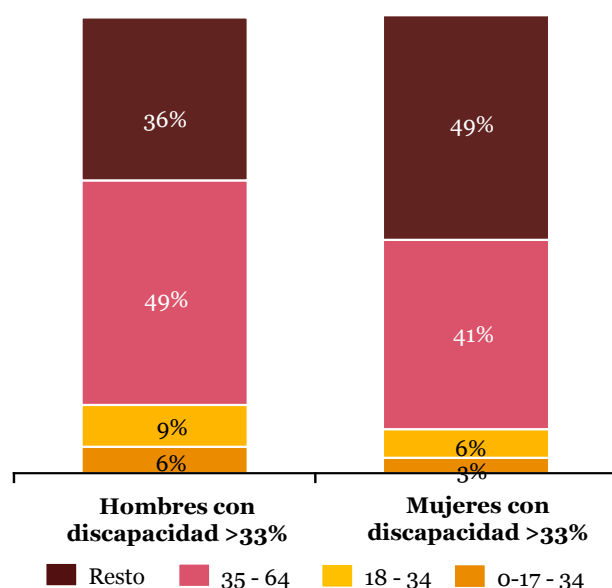
Es posible encontrar fácilmente habilidades personales con gran potencial como la **capacidad de superación** entre estos perfiles.

Además de mejorar su imagen y de materializar principios de inclusión, solidaridad y diversidad, **las compañías se verán beneficiadas al incorporar este tipo de perfiles por los valores que aportan y que están muy relacionados con las nuevas necesidades de los empleos del futuro:** capacidad de superación, positividad, etc.

Fuente: Focus Groups

Los empleos del futuro requerirán poner foco en el desarrollo de 4 pilares: orientación, formación, sensibilización y ayuda personal

Gráfico 16.
Personas con discapacidad en España por edad



El 6% es la media nacional de las **personas con discapacidad** en relación a la población total (~3Mill).

Existen **1,6Mill de personas** con discapacitadas por **debajo de los 65 años**.

Más del **40%** lo representa el **rango de 35 a 64**.



Fuente: Imsero, Base Estatal de datos de personas con discapacidad

¿Cuáles son los pilares sobre los que habrá que apoyarse para lograr que las personas con discapacidad accedan a los empleos del futuro?

1. Orientación

La **orientación debe tener foco en los colegios**, y debe centrarse en ayudar a orientadores y profesores, para que ellos puedan transmitir la importancia de la formación para los nuevos empleos y puedan ayudar a las personas con discapacidad.

El **desconocimiento de los perfiles laborales** de los empleos del futuro es una **barrera inicial** que debe superarse.

2. Formación

Unido a la orientación hacia estos perfiles está la **formación necesaria para llegar a los puestos de trabajo** del futuro.

Debería **incrementarse la formación superior** en las personas con discapacidad. La sobreprotección y las barreras arquitectónicas pueden frenar el ascenso en el nivel de estudios.

3. Sensibilización

Hay que **seguir reforzando el mensaje a las empresas para sensibilizar en la contratación** de personas con discapacidad, haciendo especial hincapié en las pymes.

4. Ayuda personal

Las **prestaciones económicas son necesarias**; las limitaciones para el transporte, materiales, elementos de adaptación, etc. hacen indispensable que tanto el Estado como los organismos competentes y asociaciones sigan teniendo presente estas ayudas.

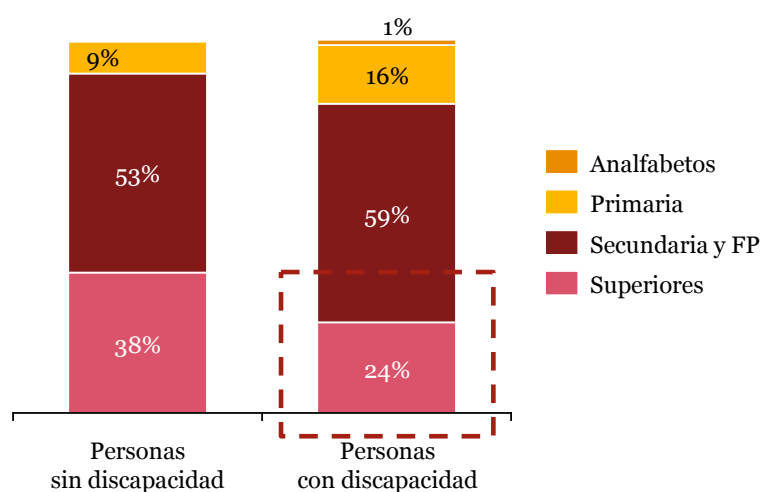


Es necesario adelantarse a la demanda futura de las profesiones para posicionar a las personas con discapacidad de una situación de ventaja en el mercado

Gráfico 17.

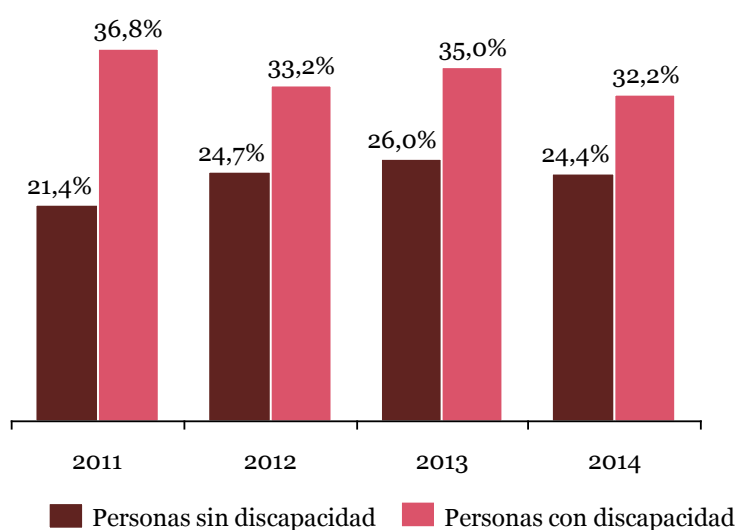
¿Cuál es el nivel de estudios de las personas con discapacidad? ¿Cómo ha evolucionado la tasa de paro?

Activos de 16 a 64 años



Fuente: INE, Empleo de las personas con discapacidad, datos 2014

Evolución de las tasas de paro [%]



Fuente: INE, Empleo de las personas con discapacidad, datos 2014

Hay desconocimiento de los perfiles laborales que se demandarán. Existe la necesidad de dar a conocer la evolución de estas nuevas necesidades y de la formación que requerirán.

Las personas con discapacidad tienen un bajo nivel de formación superior. Esta formación será relevante para acceder a los empleos del futuro.

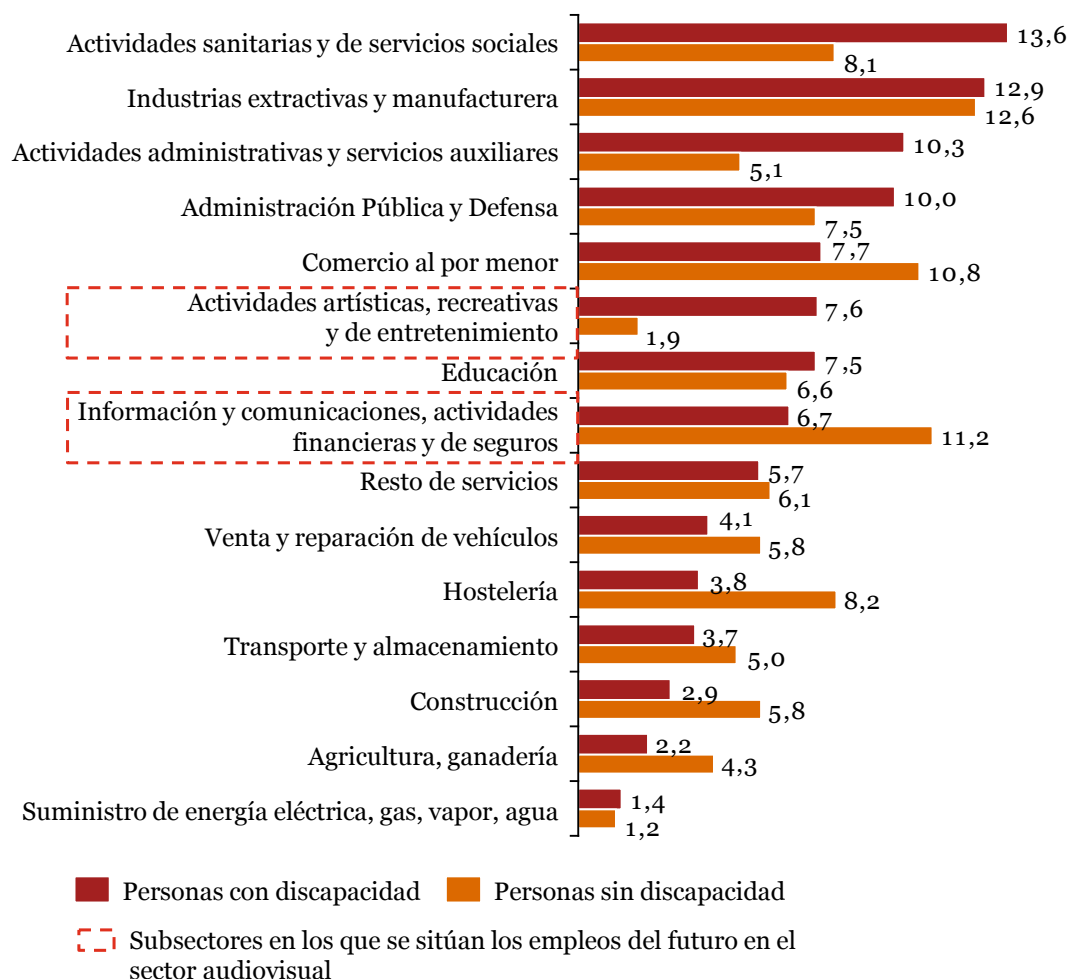
La escuela no está orientada hacia los empleos del futuro. Los jóvenes que están a punto de finalizar sus estudios de Bachillerato, no conocen estas nuevas profesiones que se demandarán en el futuro. Los encargados de informarles son los orientadores, y hay que trabajar para que los resultados lleguen hasta ellos.

Fuente: Focus Groups

Debe incidirse en una mayor sensibilización a las compañías, comunicando las ventajas que pueden tener la incorporación de personas con discapacidad

Gráfico 18.

¿Qué subsectores tienen actualmente mayor porcentaje de personas con discapacidad?
(% distribución de ocupados)



Fuente: INE, Empleo de las personas con discapacidad, datos 2014

El porcentaje de asalariados con discapacidad en las empresas de 50 o más trabajadores del sector privado es del 2,3%.

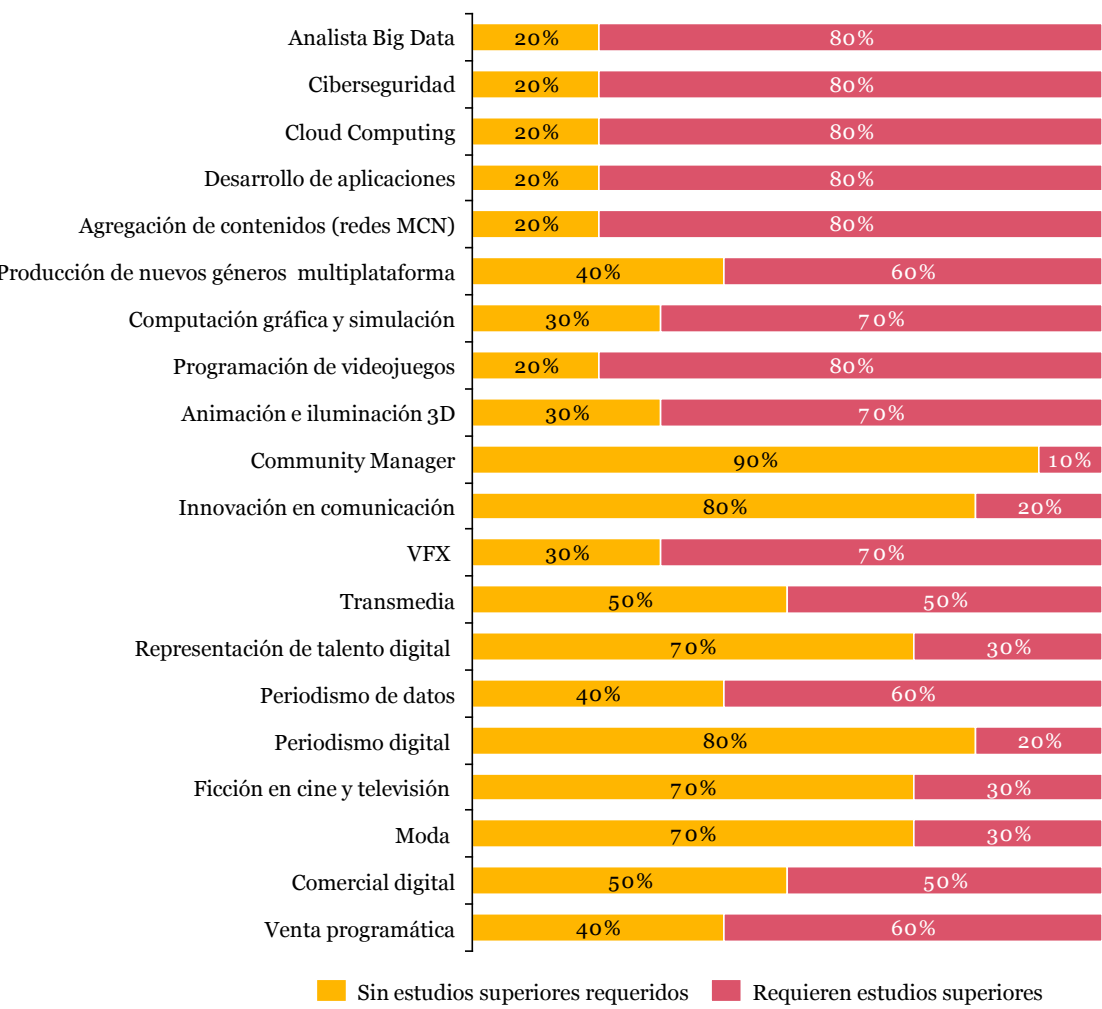


Las personas con discapacidad proporcionan a las compañías unos valores, actitudes y capacidades que están muy alineadas con las requeridas por los empleos del futuro: capacidad de adaptación, autodesarrollo, positividad, etc.

Fuente: Focus Groups

Además, los empleados del futuro deberán tener una base de conocimiento generalista que les sirva como punto de partida para desarrollar su conocimiento especialista

Gráfico 10.
¿Cuáles considera que serán los conocimientos generalistas necesarios?



Fuente: Focus Group, análisis PwC

Los empleos del futuro van a requerir de formación específica para personas con discapacidad.

La formación se debe orientar a los futuros empleados (jóvenes), pero también a las personas que actualmente se encuentran en el mercado laboral. Estos últimos requerirán de ayuda para adaptarse a los nuevos empleos.

Se deberán acometer planes de formación adaptados a cada puesto y tipo de discapacidad.

Fuente: Focus Groups

Es necesario un plan de desarrollo para universidades y empresas que impulse estos pilares a través de una serie de iniciativas

Iniciativas a desarrollar en las universidades

1 Conocimiento de los perfiles demandados

- Conocer los perfiles del futuro para orientar la formación.

2 Informar a los alumnos

- Realizar sesiones con los alumnos para informarles sobre estos nuevos perfiles emergentes y de futuro.

3 Captación de talento

- Captar el talento de los alumnos que puedan desconocer estas profesiones y orientar en estos nuevos perfiles laborales.

4 Campañas de información a los jóvenes

- Realizar campañas de información a los jóvenes de cara a que puedan encontrar su vocación sobre estos perfiles del futuro.



Iniciativas a desarrollar en las empresas

1 Conocimiento del rédito operativo, social y económico

- Seguir concienciando a las empresas de que cuando una realiza contrataciones a personas con discapacidad es posible tener un rédito económico.
- Enseñar el valor que cobran en las empresas los equipos integrados.

2 Informar de las “supercapacidades”

- En muchas ocasiones ciertas discapacidades pueden convertirse en ventajas para ciertas funciones (i.e. autismo para precisión en matemáticas o programación).

3 Sensibilizar a las empresas

- Formación a las empresas sobre las capacidades de las personas con discapacidad y la adecuación de los diferentes perfiles.
- Trabajar con las pymes que no están obligadas por la LGD a la contratación de discapacitados para que tengan en cuenta a estas personas en sus procesos de selección.

Anexos



Anexo I: Metodología del estudio



El análisis se ha realizado con la colaboración de los responsables de recursos humanos y expertos del sector de las compañías más relevantes del panorama audiovisual Español.



1. Encuestas

Más de **cien** directivos de recursos humanos y expertos del sector.



Televisión



Radio



Agencias
publicidad



Editoriales



Cine



Sonido



Agencias
comunicación



Multimedia



Prensa



Telecomunicaciones
y Tecnología



Exteriores



Videojuegos

2. Focus Groups



Tres reuniones de **nueve expertos** del sector cada una, agrupadas según:

1. Televisión, Productoras y Exhibidoras.
2. Sector publicitario, Soportes y Compañías Tecnológicas.
3. Headhunters, Universidades, Editoriales y Consultoras.



3. Información de mercado

Análisis de la información de **mercado**.

Anexo II: Contactos



Jesús Díaz de la Hoz
Presidente de la Fundación PwC
jesus.diaz.de.la.hoz@es.pwc.com



Marta Colomina
Directora General de la Fundación PwC
marta.colomina@es.pwc.com



Jorge Planes Trillo
Senior Manager de PwC
jorge.planes.trillo@es.pwc.com



Carmen Bieger
Directora General de la Fundación
Atresmedia
carmen.bieger@fundacionatresmedia.org



Lary León Molina
Coordinadora de Proyectos y Contenidos
hilaria.leon@fundacionatresmedia.org



Gracia de Miguel Gómez
Área de Proyectos de Atención a la
Discapacidad
gracia.demiguel@fundacionatresmedia.org



Belén Ortiz Ruano
Área de Proyectos
belen.ortiz@fundacionatresmedia.org



Este documento se ha realizado dentro del ámbito del proyecto de Empleos del futuro audiovisual para La Fundación Atresmedia y según los términos de nuestra carta de contratación de 2016.

PricewaterhouseCoopers Asesores de Negocios, S.L. (en adelante, PwC) no acepta ninguna responsabilidad ante terceros que pudieran hacer uso del contenido de este informe, sin la aceptación previa de PwC.



El propósito de PwC es generar confianza en la sociedad y resolver problemas importantes. Somos una red de firmas presente en 157 países con más de 223.000 profesionales comprometidos en ofrecer servicios de calidad en auditoría, asesoramiento fiscal y legal, consultoría y transacciones. Cuéntanos qué te preocupa y descubre cómo podemos ayudarte en www.pwc.es

2016 © Fundación PricewaterhouseCoopers. Todos los derechos reservados. "PwC" se refiere a Fundación PricewaterhouseCoopers, firma miembro de PricewaterhouseCoopers International Limited; cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente.