



Oportunidades que  
**cambian vidas**  
Plan de Empleo de Cruz Roja



## Informe Mesa de Diálogo **EMPRESAS**

# Retos y Futuro del Sector Audiovisual, Cultural y de Ocio

15 Mayo 2025

Oficina Autonómica Cruz Roja

Región de Murcia



Cofinanciado por  
la Unión Europea



MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL



Fondos Europeos



GOBIERNO  
DE ESPAÑA  
MINISTERIO  
DE DERECHOS SOCIALES, CONSUMO  
Y AGENDA 2030

POR SOLIDARIDAD  
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

# Introducción

**Cruz Roja** ha celebrado en Murcia la “**Mesa de Diálogo: Retos y Futuro del Sector Audiovisual, Cultural y de Ocio**” con aliados clave para la Inclusion Laboral.

Esta Mesa de Diálogo reunió a representantes de 15 empresas del ámbito Cultural, Audiovisual y de Ocio en la Región de Murcia con el objetivo de generar un espacio de conversación abierto, horizontal y constructivo entre profesionales del Sector y Cruz Roja. La jornada, organizada por el Área de Mercados Inclusivos y Cooperación Empresarial de Cruz Roja en Murcia, puso el foco en el análisis de los principales Retos estructurales, sociales y tecnológicos del Sector, así como en la búsqueda de sinergias que permitan fortalecer el ecosistema cultural regional.

## Apertura Institucional



La jornada se inició con la bienvenida de **María Consuelo Cuadrado**, directora de Empresas, Alianzas y Cooperación Empresarial que inauguró el acto agradeciendo la implicación de las empresas asistentes y resaltando la importancia de impulsar sectores estratégicos como el cultural, el audiovisual y el de ocio, desde una perspectiva inclusiva. Presentó los programas de Cruz Roja destinados a mejorar la empleabilidad de personas en situación de vulnerabilidad, como jóvenes sin experiencia, mayores de 45 años y personas migrantes, y destacó la necesidad de fortalecer la conexión entre la formación y el mundo profesional real.

La dinamización corrió a cargo de **Anastasia Zayats Ryplyanska**, actriz profesional, formadora en interpretación y confundadora de Start Play, especializada en experiencias inmersivas y gamificación.

Tras la bienvenida institucional, Anastasia expuso el propósito de la Mesa: generar un espacio seguro y real de conversación entre quienes integran el Sector y quienes acompañan desde Cruz Roja a personas que buscan Oportunidades en él.

Durante su intervención, ha guiado los distintos bloques de trabajo centrados en el potencial de la economía creativa como motor de empleo inclusivo. Subrayó la importancia de establecer una conversación real y participativa:

*“Hoy estamos aquí para abrir una conversación real entre quienes trabajáis directamente en el sector y quienes, desde Cruz Roja, acompañáis a personas que buscan una oportunidad laboral en él. Esta mesa es un espacio Seguro para compartir ideas, necesidades y propuestas. No venimos a escuchar conferencias, sino a escucharnos entre todos y todas.”*

El encuentro ha contado con la participación de representantes de Empresas Audiovisuales, Entidades Culturales y personas expertas del Sector, quienes han debatido sobre los Retos de la Empleabilidad Juvenil, la Transformación Digital del sector, el Emprendimiento Creativo y las buenas prácticas de Contratación Inclusiva:

- + **Antonio Abril**, Gerente de Verabril y Presidente de la Asociación de Productores
- + **Isaac Vivero**, Presidente de Murcia Live
- + **Vicenta Hellín**, Presidenta de la Asociación Unión Danza Visible
- + **Andrés Meseguer**, Director y Compositor de La Pandilla de Drilo
- + **Salvador Martínez**, Nanana Jingle
- + **Pilar Sola**, Espacio Artístico La Madriguera
- + **Juan y Pedro Poveda**, de la productora Twin Freaks Estudios
- + **Juan Soler Fuster**, Coordinador de la programación del Teatro Bernal, del Teatro Romea y del Teatro Circo Murcia
- + **Jesús Boluda del Toro**, Director de la Feria del Libro de Murcia
- + **Nacho Fenollar**, Ilusionista
- + **Juanchi López**, Murcia a Escena
- + **Alejandro Romero**, Responsable Área Digital La 7 RM, Grupo Secuoya.
- + **Raquel Tendo**, Directora y **Patricia González** de RRHH, Producciones Baltimore



## BLOQUE 1: INCLUSIÓN Y TALENTO DIVERSO

El bloque se inició con un dato significativo: en 2023, el Sector Cultural empleó a más de 723.000 personas en España, lo que representa el 3,4 % del Empleo Total. No obstante, una parte considerable de estas Oportunidades Laborales no alcanza a determinados colectivos, como jóvenes sin experiencia, personas mayores de 45 años o personas migrantes. Desde Cruz Roja se trabaja activamente para acompañar y visibilizar a este Talento diverso, que aún encuentra obstáculos para integrarse de forma estable en el Sector.

A partir de este contexto, se analizó en profundidad la dificultad de incorporar de manera estructurada perfiles diversos en las plantillas del Sector Audiovisual, Cultural y de Ocio. Aunque la mayoría de las empresas presentes manifestó haber colaborado puntualmente con jóvenes, personas migrantes o mayores de 45 años, se destacó que estas experiencias no suelen formar parte de una estrategia continuada ni cuentan con apoyos estables que garanticen su sostenibilidad.

Para profundizar en las causas, se propusieron una serie de preguntas clave durante el debate colectivo.

### + ¿Qué perfiles os cuesta más encontrar?

Las respuestas coincidieron en señalar la dificultad para localizar perfiles muy específicos que integren tanto conocimientos técnicos como competencias transversales o blandas. Entre los más mencionados se encuentran:

- Especialistas en **redes sociales y comunicación digital**, con dominio del lenguaje audiovisual y del marketing emocional.
- **Figuración y personal artístico** con compromiso, formación actoral y disponibilidad.
- **Técnicos/as en sonido, iluminación y cámaras**, especialmente con experiencia en eventos en directo.
- **Bookers y programadores culturales**, con capacidad para establecer y mantener relaciones con artistas, espacios y festivales.
- **Jefes/as de producción**, capaces de coordinar equipos técnicos, presupuestos y logística.

### + ¿Habéis trabajado con jóvenes sin experiencia, mayores de 45 años o personas migrantes?

La mayoría de empresas respondió afirmativamente, aunque aclaró que estas colaboraciones no suelen estar estructuradas. Se mencionaron dos enfoques principales:

- Participación en **proyectos formativos** a través de alumnado en prácticas.
- **Colaboraciones puntuales con artistas migrantes o mayores de 45 años**, cuya experiencia se valora, aunque también se perciben barreras como la falta de adaptación tecnológica o la rigidez en la disponibilidad horaria.

### + ¿Qué barreras reales encontráis en los procesos de selección?

Las dificultades más compartidas por las Empresas fueron:

- **Falta de experiencia práctica** en el Sector por parte de las personas candidatas.
- **Escasa adaptación al ritmo y exigencias del Sector** Cultural, especialmente en perfiles jóvenes.
- **Carencia de competencias digitales básicas**, sobre todo en personas mayores o migrantes.
- Poca visibilidad del Sector como **salida profesional** atractiva.

Algunas expresiones compartidas por las empresas ilustran bien la situación:

**“Mucha gente quiere entrar en este mundo, pero no saben por dónde empezar.”**

**“A veces no es falta de talento, sino falta de hábitos de trabajo en un entorno cambiante.”**

### + ¿Conocéis programas o iniciativas que os hayan funcionado?

Algunas entidades señalaron experiencias positivas como:

- Programas de prácticas coordinados con escuelas de artes escénicas o Formación Profesional Dual.
- Iniciativas de mentorización informal dentro de las propias empresas, que permiten acompañar a nuevos talentos en su desarrollo.

No obstante, uno de los temas más repetidos fue que muchos candidatos acceden desde la formación reglada sin contar con una preparación práctica suficiente, lo que obliga a las empresas a formarles desde cero. A ello se suma, en algunos casos, una falta de compromiso o motivación profesional, especialmente entre los perfiles más jóvenes, que tienden a priorizar condiciones como horarios o remuneración antes que el desarrollo y consolidación profesional.



También se abordó la necesidad urgente de mejorar la conexión entre el entorno educativo y la realidad profesional del Sector. Las empresas detectan la ausencia de un ecosistema que facilite la entrada progresiva y estructurada de **nuevos talentos**, así como una carencia generalizada de recursos que permitan acompañar estos procesos de integración. Esta situación se agrava cuando las necesidades de producción son inmediatas y no se dispone del tiempo ni del personal necesario para formar y apoyar adecuadamente.

Entre los **obstáculos estructurales** más señalados destacan:

- El **desajuste entre la formación existente y las competencias reales** que requiere el Sector.
- La baja percepción del Sector Cultural como una **opción profesional viable**.
- La **dificultad para mantener el compromiso laboral** en entornos exigentes.
- La ausencia de recursos para implementar procesos de acompañamiento o tutoría dentro de las empresas.

En este contexto, se subrayó la importancia de contar con estructuras que fomenten la incorporación progresiva del Talento diverso, como programas de formación práctica, sistemas de mentoría o redes de apoyo profesional.



## BLOQUE 2: DIGITALIZACIÓN, SOSTENIBILIDAD Y BRECHAS TECNOLÓGICAS

Este segundo bloque estuvo centrado en analizar la capacidad del sector audiovisual, cultural y de ocio para adaptarse a los retos actuales en tres ejes fundamentales: **digitalización, sostenibilidad y brecha tecnológica**. A pesar del protagonismo creciente que la tecnología ha adquirido en las industrias culturales —como evidencia el caso del sector de los videojuegos, que en 2023 superó los 2.339 millones de euros en facturación—, la mayoría de las empresas participantes reconoció encontrarse aún en fases muy iniciales de incorporación tecnológica.

Durante la sesión se puso de manifiesto que muchas organizaciones no han logrado integrar de forma sistemática herramientas como la Inteligencia Artificial, la Realidad Virtual, la automatización de procesos o el análisis de datos. Las principales causas señaladas fueron la falta de recursos económicos, la ausencia de formación específica y la escasez de perfiles técnicos dentro de los equipos, lo que dificulta tanto la innovación como la eficiencia operativa. A ello se suma la carencia generalizada de estrategias digitales claras, lo que genera incertidumbre y una sensación de desconcierto ante el avance tecnológico constante.



Uno de los temas clave fue la formación en competencias digitales. Aunque en la Región de Murcia existen numerosos cursos vinculados a la tecnología y la cultura, se señaló que muchos de ellos están orientados principalmente a técnicos municipales o personal de la administración. Según expuso **Juan Soler**, director del Teatro Circo y Teatro Romea, estos programas formativos suelen ser excesivamente básicos y no responden a las necesidades reales del sector privado. Además, algunos profesionales veteranos tienen dificultades para adaptarse a los cambios tecnológicos, lo que ralentiza procesos y limita el ritmo de modernización, especialmente en el ámbito institucional.

Frente a este diagnóstico general, también se compartieron **experiencias innovadoras y replicables**, incluso desde organizaciones con estructuras pequeñas o presupuestos ajustados:

- + **La 7 Región de Murcia**, a pesar de ser la televisión autonómica con menor financiación del país, ha implementado un sistema de subtítulo automático mediante inteligencia artificial. Esta tecnología ha mejorado la accesibilidad y permitido reinvertir el ahorro generado en la contratación de personal y el desarrollo de nuevos programas. Además, la cadena trabaja actualmente en un nuevo proyecto audiovisual con un enfoque tecnológicamente avanzado.
- + **Start Play**, a través de su CEO Anastasia Zayats, presentó cómo han logrado traducir al inglés todos los audios de su Escape Room utilizando Inteligencia Artificial, manteniendo la voz original del narrador. Esto ha permitido internacionalizar el producto sin incurrir en costes adicionales de doblaje, optimizando tiempo y recursos.
- + **Producciones Baltimore**, en colaboración con **Nacho Fenollar**, aplicó Inteligencia Artificial durante el **festival Warm Up** mediante el uso de **pulseras inteligentes** que permitieron recoger datos de la experiencia del público y obtener información estratégica en tiempo real. Este tipo de soluciones facilita la toma de decisiones inmediatas —como saber qué zonas necesitan refuerzo o dónde hay colas— y mejora la organización de grandes eventos culturales.
- + **Andrés Meseguer**, empresario del sector audiovisual y compositor de **La Pandilla de Drilo**, explicó cómo ha integrado IA para la generación de voces de personajes animados, lo que permite producir contenido sonoro de forma instantánea, eliminando tiempos de espera y reduciendo costes significativamente.

Estas iniciativas reflejan que, si bien la mayoría del Sector aún no ha integrado plenamente la tecnología, la innovación es posible cuando existe visión, voluntad de aprendizaje y acompañamiento adecuado. Sin embargo, también se destacó la falta de perfiles híbridos, es decir, personas con competencias tanto técnicas como creativas, cuya ausencia limita las posibilidades de aplicar soluciones digitales con un enfoque artístico y funcional.

En cuanto a la sostenibilidad, aunque existe una creciente concienciación, las acciones actuales siguen siendo aisladas y poco estructuradas. Las empresas coincidieron en que se necesita un mayor impulso institucional que permita abordar esta transformación de forma colectiva y progresiva.

El bloque concluyó con una reflexión compartida: **la innovación tecnológica y la sostenibilidad deben abordarse como procesos graduales, que requieren inversión, formación adaptada, acompañamiento técnico y colaboración entre agentes públicos y privados**. Si bien el camino hacia la digitalización es complejo, las experiencias expuestas durante la jornada demostraron que la tecnología, lejos de sustituir el talento creativo, puede ser una aliada poderosa cuando se integra con propósito y sentido estratégico.



### BLOQUE 3: VISIÓN DE FUTURO Y RETOS ESTRUCTURALES

Este bloque de la jornada estuvo dedicado a reflexionar sobre el presente y el futuro del sector cultural y audiovisual en la Región de Murcia, así como a identificar los principales obstáculos estructurales que limitan su consolidación. El análisis partió de un dato preocupante: a pesar de contar con más de 4.300 empresas creativas activas y con un potencial significativo, el sector representa solo el 1% del Producto Interior Bruto (PIB) regional y el 1,5% del empleo. Asimismo, el presupuesto público destinado a cultura por habitante en la Región se sitúa por debajo de la media nacional.

No obstante, estas cifras fueron matizadas por varias personas participantes, quienes cuestionaron que los datos oficiales reflejen con fidelidad la realidad del ecosistema cultural murciano. **Antonio Abril**, de Verabril y Presidente de la Asociación de Productores Audiovisuales de La Región de Murcia, y **Alejandro Romero**, de La 7 Región de Murcia, coincidieron en señalar que la actividad cultural es mucho más dinámica de lo que indican los informes institucionales o la cobertura mediática. A su juicio, existe una oferta constante de festivales, rodajes, producciones y actividades culturales que no siempre se visibilizan ni se contabilizan adecuadamente.

Frente a este diagnóstico inicial, también se compartieron experiencias positivas que invitan al optimismo. La productora **Twin Freaks Studio** relató su evolución desde proyectos más modestos hasta el estreno, al día siguiente de la mesa de diálogo, de su primera película, **El Instinto**. Su objetivo es convertirse en una referencia dentro del panorama audiovisual regional, demostrando que es posible crecer desde el talento y la constancia.

Sin embargo, el debate también visibilizó importantes carencias estructurales. **Vicenta Hellín**, de Arena Teatro y Danza y Presidenta de la Asociación Unión Danza Visible, expuso las dificultades específicas que enfrenta el sector de la danza, una disciplina que —según indicó— no cuenta con apoyos ni subvenciones adecuadas, lo que limita enormemente su producción, programación y acceso al público. Esta intervención abrió una reflexión más amplia sobre el papel de la Administración Pública en la distribución de los recursos culturales.

**Alejandro Romero** planteó una cuestión provocadora: tal vez las administraciones priorizan los espectáculos más multitudinarios, como los conciertos, porque generan mayor afluencia de público y visibilidad. Esta perspectiva generó un debate en torno a los criterios que deben guiar la inversión cultural: si deben centrarse únicamente en la rentabilidad en términos de asistencia o si, por el contrario, es necesario sostener propuestas menos visibles, pero de gran valor artístico y social.

Entre los **principales problemas estructurales** identificados por las personas participantes destacan:

- + Falta de consumo cultural local, pese al talento y la producción existente.
- + Financiación pública escasa, puntual y no continuada, lo que impide una planificación a medio y largo plazo.
- + Infravaloración de disciplinas minoritarias, como la danza contemporánea o el teatro independiente.
- + Carencia de infraestructuras culturales modernas y circuitos estables para la distribución del trabajo artístico.

A lo largo del debate se expresó de forma reiterada que la precariedad laboral y económica es la norma en muchos casos, y que el funcionamiento del sector depende, en gran medida, del esfuerzo personal de profesionales y pequeñas empresas, más que de un respaldo estructurado desde las instituciones. Existe un volumen considerable de trabajo invisible, mal remunerado o directamente sostenido con recursos propios, lo que provoca incertidumbre, fatiga y fuga de talento.

**Juanchi Ruiz**, de Murcia a Escena, puso como ejemplo los circuitos teatrales existentes en la Región: aunque en teoría proporcionan espacios para la exhibición, en la práctica las compañías solo actúan una vez en dicho circuito, lo que las obliga a buscar la mayoría de sus oportunidades fuera de Murcia. Este hecho limita el desarrollo de una industria cultural sólida y arraigada en el territorio.

Por su parte, **Salvador Martínez**, de Nanana Jingles, subrayó la falta de ayudas reales y continuadas, especialmente desde el ámbito local. Explicó que trabaja en solitario porque no puede permitirse contratar a más personal, y que echa en falta mayor visibilidad y apoyo a los proyectos más pequeños. Según su testimonio, sin un acompañamiento institucional estable, resulta muy difícil profesionalizar las estructuras o desarrollar ideas con impacto.

El bloque concluyó con una reflexión compartida que resume bien el sentir general:

*“Estamos creando con recursos propios, con mucha entrega, pero todavía no hablamos de un sector sostenible. Lo que existe es más fruto de la pasión que del respaldo.”*

En definitiva, quedó patente que el sector cultural murciano posee un alto nivel de compromiso y creatividad, pero requiere mayor visibilidad, financiación estructural, redes de distribución sólidas y una apuesta institucional firme para consolidarse como un motor económico, social y artístico.



## BLOQUE 4: COLABORACIÓN PÚBLICO-PRIVADA Y ECOSISTEMA CULTURAL

El último bloque de la jornada estuvo centrado en explorar cómo fortalecer el Sector cultural mediante redes de colaboración estables entre empresas, administraciones públicas y entidades sociales. El debate puso de relieve la importancia de construir un ecosistema basado en Alianzas reales y funcionales, que trasciendan el apoyo puntual y permitan consolidar un sector más fuerte, conectado y sostenible.

Uno de los principales temas abordados fue el **acceso a financiación**, identificado de forma unánime como uno de los grandes retos estructurales. Las empresas participantes coincidieron en que la burocracia excesiva, la escasez de ayudas accesibles para proyectos pequeños y la concentración de subvenciones en eventos de gran visibilidad dificultan en gran medida el desarrollo de propuestas culturales diversas y de proximidad. En este sentido, se subrayó la urgencia de contar con **modelos de financiación más flexibles, continuos y adaptados a la realidad del sector**, especialmente para iniciativas lideradas por pequeñas entidades o creadores individuales.

Las personas asistentes valoraron especialmente el papel que Cruz Roja puede desempeñar como entidad articuladora y aliada estratégica. Se destacó su capacidad para fomentar proyectos con impacto social, acompañar procesos de inclusión laboral y generar espacios de diálogo entre distintos actores del ecosistema cultural. La jornada fue percibida como un ejemplo positivo de colaboración transversal, que debería repetirse y ampliarse en futuras ediciones.

Asimismo, se subrayó la importancia de visibilizar y apoyar con mayor decisión los proyectos culturales con impacto social, especialmente aquellos que trabajan con colectivos en situación de vulnerabilidad o que promueven una cultura accesible, diversa e inclusiva.

En el plano institucional, se realizó una **observación crítica relevante**:

En este tipo de encuentros se echa en falta una **mayor presencia de instituciones públicas**. Su implicación directa es fundamental para construir políticas culturales coherentes, facilitar el acceso a recursos y favorecer la articulación de una red sólida de agentes culturales en el territorio.

Además, se puso sobre la mesa la necesidad de **impulsar otras líneas estratégicas**, como:

- ✦ El fomento de redes de colaboración continua, que conecten empresas, instituciones educativas, entidades sociales y administraciones públicas de manera estable.
- ✦ La incorporación de la educación cultural desde edades tempranas, para fortalecer el consumo interno, crear ciudadanía crítica y fomentar el reconocimiento del sector como motor de desarrollo social.

En síntesis, el bloque concluyó con una idea compartida: el futuro del sector cultural pasa necesariamente por el trabajo conjunto entre lo público y lo privado, lo social y lo creativo, mediante estructuras de cooperación que favorezcan la innovación, la sostenibilidad y la cohesión del ecosistema cultural en la Región de Murcia.

## CONCLUSIÓN FINAL

La jornada concluyó con un mensaje de esperanza, pero también de realismo. Existe un enorme talento en la Región de Murcia, un ecosistema creativo muy vivo y una clara voluntad de colaboración. Pero ese ecosistema no podrá consolidarse sin infraestructura, financiación, formación y consumo cultural interno.

**“La cultura no cambia el mundo. Cambia a las personas que cambiarán el mundo.” — Paulo Freire**

A continuación, **Marian Giménez**, Técnica de Comunicación, Marketing y Publicidad, en representación de Cruz Roja, tomó la palabra para cerrar oficialmente la sesión, agradeciendo la participación de todas las empresas y con el compromiso de seguir construyendo puentes entre el tejido empresarial y los programas de Inclusión y Empleo de la organización. Las personas asistentes coincidieron en mostrar su agradecimiento a Cruz Roja por la iniciativa. Fue la primera vez que tantos representantes del Sector Audiovisual, Cultural y de Ocio se sentaban juntos a dialogar de forma abierta y sincera, compartiendo retos comunes y descubriendo posibles sinergias.

Aunque se reconoció que sobrevivir en el sector sigue siendo complicado, también quedó claro que todos los presentes viven de su vocación y su talento profesional. En palabras compartidas por varios participantes, somos afortunados, aunque nuestro esfuerzo tiene un precio. El sentimiento unánime al cerrar la mesa fue de motivación y conexión. Se había descubierto un aliado nuevo y valioso en Cruz Roja, no solo como entidad social, sino como parte activa de un futuro cultural más inclusivo, profesionalizado y colaborativo.





