



Universidad Miguel Hernández

Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche

Máster en Administración y Dirección de Empresas

Trabajo Fin de Máster

APROXIMACIÓN A LAS SINERGIAS ENTRE LAS
INDUSTRIAS CULTURALES Y CREATIVAS Y LAS
PERSONAS CON ALTAS CAPACIDADES.

Curso académico 2018/2019

Alumno: D. Alfonso Jesús Garceso N

Tutor: D. Antonio José Verdú Jover

Co-tutora: Dña. Juana Aznar Márquez

Elche, Julio 2019

“La discapacidad es una cuestión de percepción.

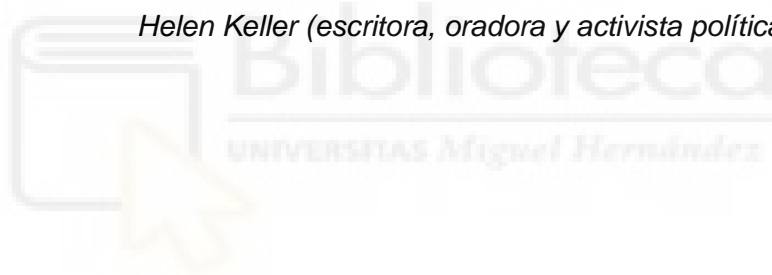
Si puedes hacer una sola cosa bien,

eres necesitado por alguien”

Martina Navratilova

"Solos podemos hacer poco, juntos podemos hacer mucho"

Helen Keller (escritora, oradora y activista política sordo-ciega)



AGRADECIMIENTO

Antes de abordar el inicio de este trabajo me gustaría dedicar unas palabras a todas y cada una de las personas que gracias a su aportación, han permitido que este trabajo fuera posible.

En primer lugar me gustaría dar las gracias a mi tutor D. Antonio J. Verdú, por haber sido mi guía y estímulo durante la redacción de este mi TFM. En segundo lugar a mi cotutora, Dña. Juana Aznar, por su incansable trabajo, dedicación, acompañamiento, su energía y su apoyo durante esta dura fase.

En tercer lugar a todas aquellas personas que han puesto de su parte para que este trabajo tuviera una mayor validez. Gracias de corazón a D. José Francisco Parra, a D. José Manuel De Haro, a D. Santiago Arroyo y a Dña. Alicia Rodríguez , así como a toda la Asociación Española de superdotados y con talento para niños, adolescentes y adultos (AEST)

En cuarto lugar, mi agradecimiento va para mis padres, por su apoyo máximo, y por ser los pilares fundamentales en mi vida sobre los que he podido crecer y ver en ellos que en esta vida nada es imposible. Y también, a mi pareja por su dedicación y alta capacidad de aguante hacia mi persona, sin su apoyo nada de esto podría haber salido adelante.

Y en quinto y último lugar, este trabajo va dedicado a mis dos abuelos que por desgracia se tuvieron que marchar. Abuelo Benito, Abuela Maruja, os quise, os quiero y os querré de por vida, porque en esta vida no hay mayor amor que el de un abuelo/a hacia su nieto/a y sé que vosotros estabais orgullosos de mi y por ello seguía luchando y luchando por veros felices. Y ahora que ya no estáis junto a mi lo seguiré haciendo, pues estéis donde estéis siempre recordaré vuestra sonrisa.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1.-RESUMEN.	1
2.- INTRODUCCIÓN.	4
2.1 EL PERSONAL EN LA EMPRESA.	4
2.2 LA DIVERSIDAD FUNCIONAL.	7
3. METODOLOGÍA.	9
4. OBJETIVOS Y CUESTIONES DE INVESTIGACIÓN.	10
5. MOTIVACIÓN.	11
6. LAS INDUSTRIAS CULTURALES Y CREATIVAS.	12
6.1 INDUSTRIAS CULTURALES.	12
6.2 INDUSTRIAS CREATIVAS.	13
6.3 TIPOS DE INDUSTRIAS CULTURALES Y CREATIVAS.	14
6.4 CONTEXTUALIZACIÓN DE LAS INDUSTRIAS CULTURALES Y CREATIVAS. (EL PRIMER MAPA MUNDIAL DE LAS INDUSTRIAS CULTURALES Y CREATIVAS)	15
6.5 VENTAJAS COMPETITIVAS, RETOS Y OPORTUNIDADES DE LAS ICC DURANTE 2018.	21
7. LAS PERSONAS CON ALTAS CAPACIDADES.	24
7.1 LA REALIDAD DE LAS PERSONAS CON ALTAS CAPACIDADES....	31
7.2 CARACTERIZACIÓN DE LAS PERSONAS CON ALTAS CAPACIDADES.....	35
7.3 ALGUNOS EJEMPLOS DE ENTIDADES QUE FACILITAN LA INCORPORACIÓN DE PERSONAS CON ALTAS CAPACIDADES EN EL MERCADO DE TRABAJO.	37
8. CUALIDADES PROFESIONALES QUE ENCAJAN EN LAS INDUSTRIAS CULTURALES Y CREATIVAS.	40
9. MODELO PENTAGONAL DE LAS ICC Y LAS ALTAS CAPACIDADES...	42
10. RESULTADOS OBTENIDOS DEL TRABAJO DE CAMPO.....	44

11. CONCLUSIONES.	46
12. LÍNEA FUTURA DE INVESTIGACIÓN	49
13. LIMITACIONES.	49
14. BIBLIOGRAFÍA.	50
14.1 WEBGRAFÍA	58

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: La realidad económica y social de la empresa	5
Figura 2: Modelo de círculos concéntricos de las Industrias Culturales. ..	15
Figura 3: Primer mapa mundial de las industrias culturales y creativas (2015).	16
Figura 4: Tipos de altas capacidades Intelectuales.	27
Figura 5: Modelo operativo de talento bajo una perspectiva integral.	29
Figura 6: The Bell Curve (1994)	33
Figura 7: Modelo pentagonal de las ICC y las altas capacidades	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Empresas culturales por actividad principal 2014-2017 en España.	18
Tabla 2: Empleo cultural por sexo 2014-2018 en España.	19
Tabla 3: Aportación de las ICC al PIB entre 2014-2016 en España.	20
Tabla 4: Datos de alumnos con altas capacidades intelectuales por sexo y enseñanza 2015-2016.	31

ÍNDICE DE IMÁGENES

Imagen 1: Ejemplo "Bolsa de Trabajo".	37
Imagen 2: Ejemplo "Cursos de apoyo a personas con altas capacidades".	38
Imagen 3: Ejemplo "Cursos orientados al profesorado".	38

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1: GUIÓN DE PREGUNTAS PARA LAS ENTREVISTAS.....	60
ANEXO 2: PERSONA ENTREVISTADA 1.....	62
ANEXO 3: PERSONA ENTREVISTADA 2.....	66
ANEXO 4: PERSONA ENTREVISTADA 3.....	71



1. RESUMEN.

Las Industrias Culturales y Creativas (ICC) son un sector productivo que engloba no solo la producción sino también las actividades relacionadas que contribuyen a la realización y la difusión de los productos culturales y creativos. Se trata de un sector muy amplio y variado, que puede ser un importante instrumento de desarrollo económico y de competitividad dada su capacidad para generar empleo, innovación y cohesión social.

Para la realización de este trabajo se ha tenido que hacer frente a la escasa información disponible del sector a día de hoy. A pesar de ello, se ha observado que las ICC generaron unos ingresos de 2,25 billones de dólares (lo que supone una aportación al PIB mundial del 3%) y alrededor de 29,5 millones de empleos por todo el mundo en 2013 (siendo ésta la información más actualizada disponible).

Las empresas necesitan personas para su funcionamiento. Aprovechar las capacidades de la plantilla está estrechamente relacionado con la productividad alcanzable por la empresa. Siendo esto así, parece razonable pensar que las empresas deberían contar con una plantilla preparada e implicada con el proyecto empresarial. Las personas con altas capacidades cumplen con estos requisitos, por lo que su contratación no debería considerarse como un obstáculo para el buen desempeño de la empresa. Las asociaciones y fundaciones tienen un papel importante a la hora de facilitar la incorporación de las personas con altas capacidades al mercado de trabajo.

Con el propósito de reflexionar sobre las posibles sinergias entre las personas con altas capacidades y las industrias culturales y creativas, se ha desarrollado el modelo pentagonal las Industrias Culturales y Creativas y las Personas con Altas Capacidades. En este modelo se identifican 5 cualidades que pueden poseer las personas con altas capacidades y que a la vez son demandadas por las ICC a la hora de contratar.

Aproximación a las sinergias entre las Industrias Culturales y Creativas y las personas con Altas Capacidades.

Mediante la realización de un trabajo de campo y el planteamiento del modelo pentagonal, se pretende comprobar que el perfil laboral que las ICC buscan coincide con las cualidades encontradas de forma importante en las personas con altas capacidades. De esta sencilla forma se observa el beneficio mutuo alcanzable de la interacción entre personas con altas capacidades e ICC.

Palabras clave: personas con altas capacidades, industrias culturales y creativas, inserción laboral y creación de riqueza.

ABSTRAC

The Cultural and Creative Industries (ICC) encompasses not only production but also related activities that contribute to the dissemination of cultural and creative products. It is a sector that includes companies with very different characteristics that can be an important instrument of economic development and competitiveness given its capacity to generate employment, innovation and social cohesion.

In order to carry out this work, we have had to face the barely existing information available in the sector. Despite this, it has been observed that the ICC generated an income of 2.25 trillion dollars (which represents a contribution to world GDP of 3%) and around 29.5 million jobs worldwide in 2013 (being this the most updated information available).

Companies need people to work. Managing the capabilities of company's workers is closely related to the productivity achievable. It seems reasonable then, to think that companies should have a staff prepared and involved with the business project. Gifted People fulfil these requirements, thus their hiring should not be an obstacle to the good performance of the company. Associations and foundations play an important role in facilitating the incorporation of Gifted People into the labour market.

In this paper, we want to study the synergies that can appear between Gifted People and Cultural and Creative Industries. In doing so, we have developed the pentagonal model of Cultural and Creative Industries and Gifted People. In

Aproximación a las sinergias entre las Industrias Culturales y Creativas y las personas con Altas Capacidades.

this model, we have identified 5 qualities that can be possessed by Gifted People as well as demanded by the ICC in the staff pick process.

Thanks to interviews and the pentagonal model, we aim to verify that the job profile that the CCI seeks matches the qualities found in Gifted People. In this simple way, we can see the mutually achievable benefit of the interaction between people with high capacities and ICC

Key words: Gifted people, Cultural and Creative Industries, labour participation and wealth creation.



2. INTRODUCCIÓN.

En este trabajo se pretende profundizar en las industrias culturales y creativas, que aportan un 3%¹ del Producto Interior Bruto a nivel mundial, y en las personas con altas capacidades, que representa aproximadamente un 2,28%² de la población mundial. Dos temas que consideramos que merecen una atención mayor a la prestada hasta el momento por separado y mucho menos la sinergia que puede haber entre ellos. Las empresas requieren de personas que trabajen en ellas, y aprovechar las capacidades que tienen es imprescindible para la productividad de las mismas. Es por ello por lo que empezaremos este trabajo con una reflexión en torno al factor humano en la empresa.

2.1 EL PERSONAL EN LA EMPRESA.

Isabel Díez, Gregorio Martín y María Ángeles Montoro (2012)³ apuntan que la empresa está inmersa en dos realidades: **la económica y la social** (ver figura 1). Por lo que se refiere a la realidad económica cabe destacar, que la empresa posee como función básica crear valor, riqueza o utilidad, es decir, la realización de una actividad productiva o transformadora. Es por ello que, a partir de una serie de factores de producción, la empresa es capaz de obtener una serie de bienes o servicios, que serán vendidos a los/as consumidores/as y con ello obtener una contraprestación monetaria.

¹ http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/ERI/pdf/EY-Cultural-Times2015_Lowres.pdf

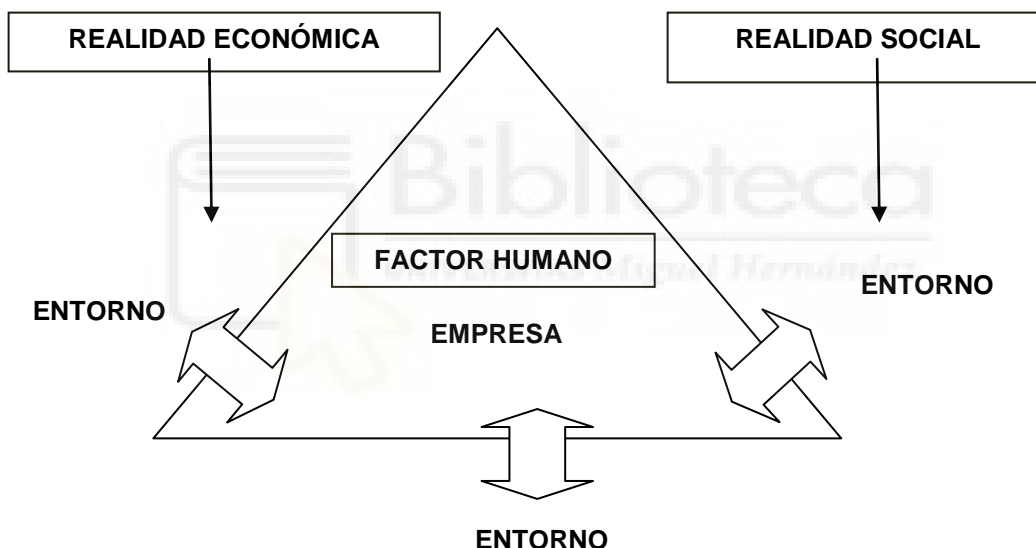
² <http://www.altacapacidadesy talentos.com/estadisticas-altas-capacidades/>

³ El estilo de citación será "nombre de pila más apellido, y entre paréntesis el año de realización", ya que lo que se pretende es provocar una visibilización tanto de los trabajos realizados por hombres como por mujeres.

Aproximación a las sinergias entre las Industrias Culturales y Creativas y las personas con Altas Capacidades.

Por lo tanto, y como señala Agustín Burgos (2015) las unidades de producción realizan un papel esencial en la economía. Papel también destacado por Elisa Marco y Enrique Lluch (2015) al mostrar que las principales funciones que cumple la empresa son: a) producir bienes y servicios que son útiles para la sociedad; b) tiene como función principal remunerar a la plantilla, de manera que pueda tener los medios económicos necesarios para poder vivir y; c) realizar una importante labor social en cuanto a la articulación del territorio en el que se encuentran y la mejora del entorno social, material y natural en el que se desarrolla su labor.

Figura 1: La realidad económica y social de la empresa.



Fuente: Elaboración propia a partir de Isabel Díez, Gregorio Martín y María Ángeles Montoro (2012)

Tenemos pues que la empresa como institución humana, cumple una serie de cometidos sociales. En términos de Isabel Díez, Gregorio Martín y María Ángeles Montoro (2012) estaríamos ante la realidad social en la que se desarrolla la empresa y donde ésta crea empleo, genera riqueza o valor añadido, permite la canalización de la renta y se configura como un instrumento de distribución de la renta nacional.

De los aspectos anteriormente comentados se puede concluir que el factor humano actúa como eje angular sobre el que se sustentan ambas realidades, la económica y la social. El área de la empresa encargada de tal factor es, el área de recursos humanos, que como señala Luís García (2006), es el área centrada en proporcionar a la organización las personas que de manera organizada y en constante desarrollo consigan una serie de objetivos prefijados. No obstante, no es suficiente contar con la plantilla pertinente, además ésta debe tener la capacidad de evolucionar y adaptarse a la necesidad creativa a la que están sujetas las organizaciones actúales.

Aparte de la realidad económica y social, la empresa debe tener siempre en cuenta a su **entorno** (ver figura 1). María G. Pérez (2016) apunta que el entorno hace mención a todos aquellos factores externos a la misma con los cuales interacciona la empresa, teniendo éstos una gran influencia sobre ella. Se puede distinguir entre **entorno general** que está compuesto por aquellas variables/factores que afectan a la empresa pero sobre las que no tiene control, frente al **entorno específico** sobre los que la empresa sí tiene capacidad de actuación, por hacer referencia a los factores del sector que afectan a la empresa

Uno de los aspectos del entorno que actualmente está provocando una gran repercusión en las empresas a nivel mundial y sobre todo en el capital humano es **la digitalización**. Proceso, que según Marc Rafanell (2019), supone una revolución del ecosistema actual en el que vivimos. Llevar a cabo dicho proceso, conlleva la introducción en el seno de la empresa, de todos los medios que sean necesarios para lograr dicho cambio. Es por ello que el primer aspecto sobre el que tendrán que trabajar las empresas, es tener el personal necesario y cualificado que tenga la capacidad suficiente de adaptarse de forma inmediata a los cambios que surjan.

Si bien la digitalización puede suponer una importante inversión en procedimientos, recursos o personal, también supone que el rendimiento que de ésta deriva para la empresa puede ser muy positivo. En esta línea, Alberto Delgado (2016) comenta que los/as trabajadores/as que consiguen adaptarse a

Aproximación a las sinergias entre las Industrias Culturales y Creativas y las personas con Altas Capacidades.

la digitalización están más acostumbrados a colaborar, aprender, discutir y divertirse utilizando las redes sociales. Usar dichos mecanismos, puede que ayude a la plantilla a colaborar de forma más intensa. Aspectos todos ellos que pueden incidir positivamente en la productividad de la empresa.

Las empresas como entes vivos tienen que evolucionar, puesto que si no lo hacen se convierten en poco atractivas para el talento y tendrán mayores dificultades de supervivencia. No obstante, en este proceso la empresa no debe olvidar los **aspectos éticos**. El respeto hacia los compañeros/as, clientes y proveedores/as, la honestidad, actuar de acuerdo a los valores, etc. Puede llevar a unos mayores beneficios, así como maximizar su rentabilidad.

2.2 LA DIVERSIDAD FUNCIONAL.

El Foro de Vida Independiente⁴ (2005) comenzó a utilizar el concepto "Diversidad Funcional" para referirse a las personas con discapacidad, ya que consideraban este término más correcto y menos ofensivo. Además sigue la línea definida por la clasificación internacional del funcionamiento de la discapacidad y de la salud (CIF) realizada en 2001 y que incluía conceptos como: déficit en el funcionamiento, limitación en la actividad, restricción en la participación, barrera y discapacidad.

Si atendemos a la desagregación que Javier Romañach y Manuel Lobato (2009) realizaron de dicho concepto y con la ayuda del diccionario de la Real Academia Española (RAE), tenemos que "diversidad" del latín (diversitas, -atis) significa, variedad, semejanza, diferencia. Mientras que "funcional" del latín (functio, -onis) significa perteneciente o relativo a funciones. De estas definiciones, los mencionados autores resaltan que la diversidad funcional permite mostrar la diversidad de las personas y de las funciones que cualquier ser humano realiza habitualmente.

⁴ <http://forovidaindependiente.org/diversidad-funcional-nuevo-termino-para-la-lucha-por-la-dignidad-en-la-diversidad-del-ser-humano/>

Se pueden encontrar diferentes tipos de diversidad. Por un lado, es conveniente distinguir entre: a) **la discapacidad adquirida**, que es aquella que aparece durante el periodo de gestación o embarazo y puede venir provocado por herencia genética, mala alimentación de la madre en el embarazo o negligencia médica, y b) **la discapacidad sobrevenida**. Aquella que se deriva de un accidente o enfermedad que se pueden llegar a producir desde la infancia hasta la edad adulta.

Otro tipo de clasificación de la diversidad funcional⁵ que es pertinente destacar para el objeto de estudio de este trabajo, es la realizada por Diego Caldentey (2019) y que permite distinguir entre diversidad funcional:

- **Motriz.** Marcada por la disminución o pérdida de movilidad en cualquiera de los miembros del cuerpo, lo que provoca una mayor dificultad a la hora de realizar cualquier tipo de actividad motora cotidiana.
- **Trastornos generalizados del desarrollo** que afectan a la interacción social, a las habilidades y a la conducta.
- **Auditiva.** Se considera como un déficit total o parcial evaluado a raíz del grado de pérdida de audición de cada oído.
- **Visual.** Este tipo de diversidad surge a raíz de la disminución total o parcial de la vista.
- **Intelectual.** Esta diversidad no se puede considerar como una enfermedad, sino como un estado de la persona que le acompañará el resto de su vida.
- **Visceral:** La sufren todas aquellas personas que por cualquier circunstancia presentan un incorrecto funcionamiento de los órganos internos.
- Y finalmente, caso que merece la pena destacar puesto que supone un aspecto central del trabajo que se presenta, son las **altas capacidades**.

⁵ Más información en <http://www.incluyeme.com/que-tipos-de-discapacidad-existen/> y en http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/aspectosmetodologicos/clasificadoresycatalogos/doc/clasificacion_de_tipo_de_discapacidad.pdf

Término que se utiliza para referirse a las personas cuya capacidad intelectual destaca por encima de la media.

El contenido de este estudio se estructura en trece apartados. En la sección 3 se presenta la metodología del trabajo, quedando los objetivos y cuestiones de investigación recogidos en el apartado 4. Y en el apartado 5 se encuentra la motivación del estudio. En las secciones 6 y 7 se tratarán las Industrias Culturales y Creativas, y las personas con altas capacidades, respectivamente. A continuación en la sección 8 se planteará cuáles son las cualidades profesionales que encajan con las Industrias Culturales y Creativas. Para pasar a la sección 9, en la que se planteará el modelo pentagonal de las Industrias Culturales y Creativas y de las personas con altas capacidades. Los resultados del trabajo de campo se recogen en la sección 10, y las conclusiones del trabajo en el apartado 11. El trabajo finaliza con las secciones 12 y 13 en las que se exponen las líneas futuras de investigación y las limitaciones del trabajo respectivamente.

3. METODOLOGÍA.

Durante la investigación realizada para este trabajo de fin de máster se han seguido una serie de pasos que se han acompañado de la metodología que se ha considerado más pertinente. El punto de partida fue la revisión bibliográfica a través de informes, artículos, manuales y materiales docentes (libros). Toda esta información secundaria se ha podido contrastar posteriormente con entrevistas en profundidad (información primaria). La metodología empleada en este trabajo se puede dividir en:

1. Planteamiento de la situación en la que actualmente se encuentran tanto las personas con altas capacidades como las industrias culturales y creativas.

2. Búsqueda de información. Con ello se pretende encontrar todo tipo de información necesaria para el trabajo, y que aportará al mismo fundamentos sólidos sobre los que poder extraer conclusiones. Por lo tanto nos hemos valido de información: a) **relevante**, es decir, información estrechamente ligada con

Aproximación a las sinergias entre las Industrias Culturales y Creativas y las personas con Altas Capacidades.

las personas con altas capacidades y de las industrias culturales y creativas, suficientemente adecuada para poder dar respuesta a los objetivos que se plantearon en un principio. b) **Verídica y creíble**. Información extraída de diferentes medios, autores, instituciones, organismos, etc. que den fiabilidad a la investigación, gracias a su prestigio, y c) **actualizada**. Se ha compilado información lo más actualizada posible.

3. Entrevistas personales. Se ha realizado un conjunto de preguntas que han servido como guión para las entrevistas realizadas a personas expertas en el tema que nos ocupa. No obstante, se ha dejado plena libertad para que las personas entrevistadas expresaran sus opiniones, adentrándose incluso en cuestiones que no eran expresamente planteadas.

4. Análisis de Datos. La información estadística utilizada tiene como fuente principal al Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Conseguidos los datos, éstos fueron analizados para conseguir alcanzar los objetivos marcados.

5. Exposición de Resultados/Conclusiones. Finalizado el proceso de consecución y análisis de la información se ha procedido a la elaboración de un conjunto de conclusiones.

4. OBJETIVOS Y CUESTIONES DE INVESTIGACIÓN.

El **objetivo general** es mostrar la capacidad de las industrias culturales y creativas de integrar a las personas con altas capacidades en la creación de valor añadido.

Por lo que respecta a los **objetivos específicos**, nos planteamos los siguientes:

- Analizar las empresas culturales y creativas como fuente de creación de valor y empleo.
- Caracterizar los obstáculos con los que se encuentran las personas con altas capacidades para integrarse en el mercado de trabajo y poder disfrutar de una vida autónoma.

Aproximación a las sinergias entre las Industrias Culturales y Creativas y las personas con Altas Capacidades.

- Realizar una aproximación del papel de las empresas culturales y creativas en la captación de personas con altas capacidades para generar valor.

Por otra parte, planteamos las siguientes cuestiones de investigación:

CI1: En el seno de una organización, las personas con altas capacidades pueden integrarse plenamente en la empresa y generar valor.

CI2: Las empresas culturales y creativas son un buen marco para la integración profesional de las personas con altas capacidades.

CI3: Las personas con altas capacidades poseen cualidades profesionales demandadas por las Industrias Culturales y Creativas para integrarlas en sus plantillas.

5. MOTIVACIÓN.

Las empresas culturales y creativas son un amplio sector integrado por una muy diversa tipología de empresas que pueden ser un motor de crecimiento y desarrollo de la economía. Sin embargo, es necesario poner de manifiesto que las posibilidades de este sector no están del todo explotadas. Consideramos relevante poner en valor la capacidad de generar riqueza y empleo por parte de estas industrias.

Las empresas culturales y creativas pueden ser también socialmente responsables, y entre las muchas acciones que podrían llevar a cabo queremos destacar una contratación responsable en la que se beneficien mutuamente tanto estas empresas como las personas contratadas. Se trata de integrar el talento a la producción. Todas las personas contamos con distintas capacidades que nos hacen especialmente adecuadas para unos determinados trabajos, y las personas con altas capacidades no son ajenas a esta realidad.

La interacción entre empresas culturales y creativas y personas con altas capacidades consideramos que es un reto que hace de este trabajo no solo un

Aproximación a las sinergias entre las Industrias Culturales y Creativas y las personas con Altas Capacidades.

requisito para finalizar una titulación sino también un comportamiento socialmente responsable por nuestra parte.

6. LAS INDUSTRIAS CULTURALES Y CREATIVAS.

La definición de empresa cultural y creativa que se va a utilizar en este trabajo fue elaborada por la UNESCO (2010: 15) y en ella se señala que se trata de “sectores de actividad organizada, compuestos por las funciones necesarias para permitir que los bienes servicios y actividades de contenido cultural, artístico o patrimonial lleguen al público o al mercado”. Tenemos pues, que a diferencia de otros sectores productivos, no se limitan exclusivamente al sentido puramente industrial del término producción. Además, no se puede acotar el concepto a los productores de contenidos, sino que hay que englobar otras actividades conexas o relacionadas que contribuyen a la realización y la difusión de los productos culturales y creativos.

Las características más importantes de estas industrias para el propósito de este estudio son que:

- incorporan la creatividad como componente central de la producción,
- tienen un contenido artístico, cultural o patrimonial, y
- cuentan con una doble naturaleza: económica (generación de riqueza y empleo) y cultural (generación de valores, sentido e identidades).

Las industrias culturales y creativas (ICC) son un sector productivo en expansión, y además, como Marcial Murciano y Carlos González (2018) apuntan, se consideran un poderoso instrumento de desarrollo económico y de competitividad dada su relevancia en términos de empleo, innovación y cohesión social.

6.1 INDUSTRIAS CULTURALES.

La UNESCO (1982: 21) considera que una industria cultural existe “cuando los bienes y servicios culturales se producen, reproducen, conservan y difunden según criterios industriales y comerciales”. Esta definición ha sido actualizada

Aproximación a las sinergias entre las Industrias Culturales y Creativas y las personas con Altas Capacidades.

de manera que aparte de la finalidad cultural incluya la necesidad de una estrategia de tipo económico. De esta manera, la UNESCO (2007: 11) y Javier Bonilla, Reyes Maroto y Casilda Cabrerizo (2012) consideran que las industrias culturales obtienen y comercializan productos creativos y artísticos tangibles o intangibles. Además tienen la capacidad de generar riqueza a través de la explotación de los activos culturales y de producción de bienes y servicios basados en el conocimiento. Antonio Castro (2016) apunta además, que las industrias culturales no sólo generan riqueza, además contribuyen a la cohesión e integración social, la trasmisión de valores, promoción de las identidades culturales de los distintos pueblos, preservación la diversidad cultural, etc.

A diferencia de lo mostrado en el párrafo anterior, el libro verde la Comisión Europea (2010: 6), considera que las industrias culturales no necesariamente tienen que generar un producto comercializable. Concretamente, señala que las industrias culturales son aquellas "que producen y distribuyen bienes o servicios que, en el momento en el que se están creando, se considera que tienen un atributo, uso, o fin específico que incorpora o transmite expresiones culturales, con independencia del valor comercial que puedan tener".

En resumen, se puede concluir que las Industrias culturales son industrias que, producen bienes y servicios, y que tienen la capacidad para:

- Generar riqueza.
- Cohesión social.
- Transmitir valores.
- Promover la identidad cultural entre diversos pueblos.
- Preservar la diversidad, etc.

6.2 INDUSTRIAS CREATIVAS.

Como su propio nombre indica, las industrias creativas tienen su origen en **la creatividad**, desde la fabricación hasta la distribución de bienes y servicios. Una definición de las mismas es la proporcionada por la Organización de las

Aproximación a las sinergias entre las Industrias Culturales y Creativas y las personas con Altas Capacidades.

Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2010:15), que considera que hacen referencia a actividades organizadas "que tienen por objeto principal la producción o la reproducción, la promoción, la difusión y/o la comercialización de bienes, servicios y actividades de contenido cultural, artístico o patrimonial".

6.3 TIPOS DE INDUSTRIAS CULTURALES Y CREATIVAS.

No existe una única tipificación de los diferentes tipos de industrias culturales y creativas, de la misma manera que no existe una definición única de industria cultural y creativa. Antonio Castro (2016) apunta que la primera clasificación de los sectores que integran las ICC fue elaborado por la UNESCO (1982). En ella se distinguió 10 categorías entre las que se encuentran; patrimonio cultural, prensa y literatura, música, artes escénicas, artes pictóricas y plásticas, cine y fotografía, radio y televisión, actividades socioculturales, deportes y juegos y naturaleza y medioambiente.

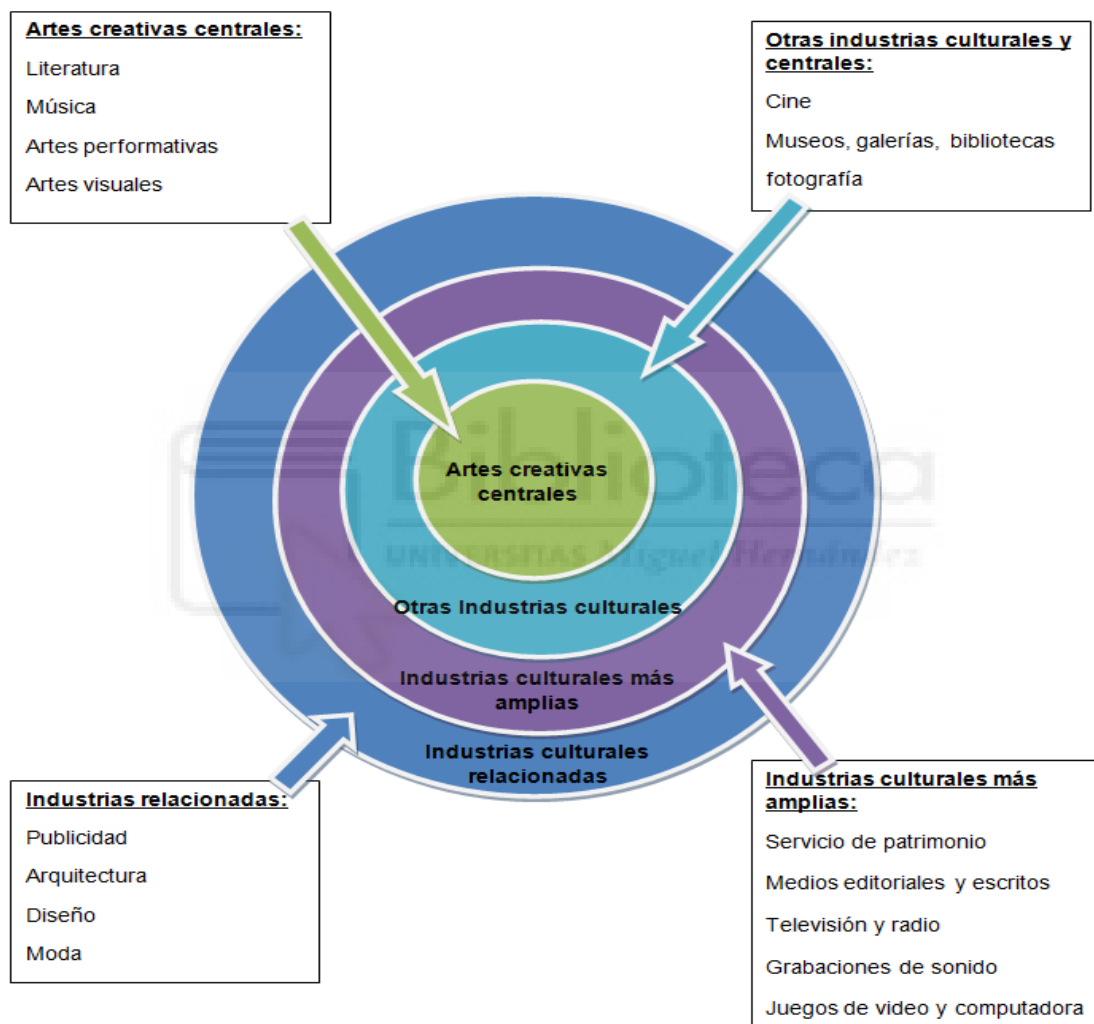
Una clasificación con un alto componente visual fue desarrollada por David Throsby (2008), y es el denominado **modelo de círculos concéntricos de las Industrias Culturales** (ver figura 2). Santiago Rotondo y Emilio Córdova (2018) apuntan que Throsby (2008) con este modelo propone ordenar los bienes y servicios culturales y creativos en base al peso distinto que reciben **el valor económico y el valor simbólico**. Throsby (2001) define el valor económico como la cantidad de dinero que una persona estaría dispuesta a entregar con la intención de comprar/adquirir algo. De esta manera el valor económico de un museo de arte sería el valor patrimonial de sus edificios y contenidos, así como el flujo de servicios que ese patrimonio proporciona. Por otra parte, define el valor simbólico como la interpretación que una persona hace de una obra. Si esa persona es capaz de extraer un significado, entonces el valor simbólico abarca la naturaleza del significado por la obra y su valor para el/la consumidor/a.

En el centro del modelo de círculos concéntricos de las industrias culturales y creativas aparecen las actividades que generan mayor valor simbólico que

Aproximación a las sinergias entre las Industrias Culturales y Creativas y las personas con Altas Capacidades.

económico, al incorporar "ideas creativas a la producción y/o presentación de textos, sonidos e imágenes", como es el caso de la literatura, música, etc. Y sobre dicho núcleo se despliegan tres círculos que agrupan al resto de subsectores de las industrias culturales y creativas, desde menos a más comercial, desde dentro hacia fuera.

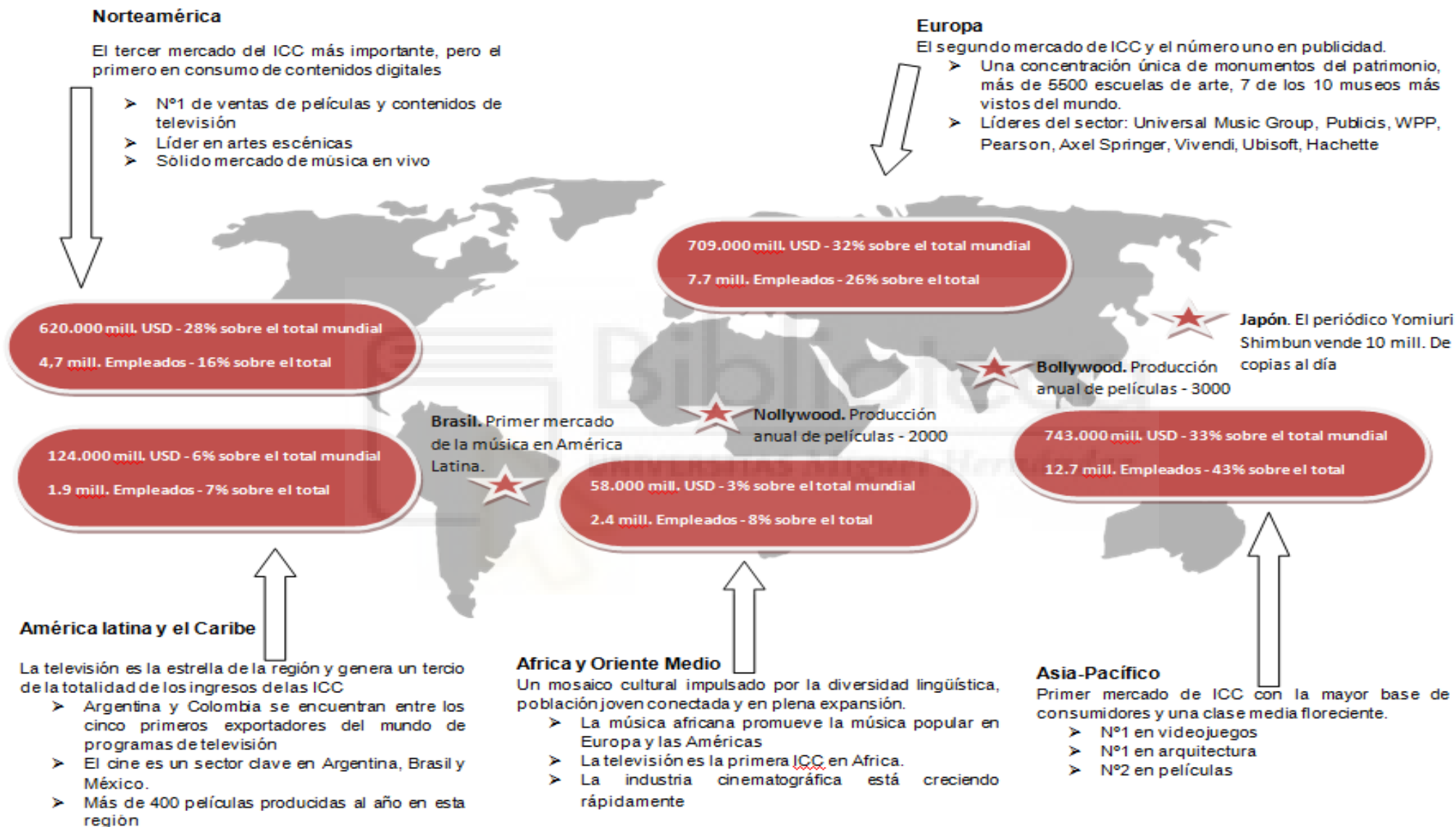
Figura 2: Modelo de círculos concéntricos de las Industrias Culturales.



Fuente: Elaboración propia a partir de David Throsby (2008). Citado en Santiago Rotondo y Emilio Córdova (2018)

6.4 CONTEXTUALIZACIÓN DE LAS INDUSTRIAS CULTURALES Y CREATIVAS. (EL PRIMER MAPA MUNDIAL DE LAS INDUSTRIAS CULTURALES Y CREATIVAS)

Figura 3: Primer mapa mundial de las industrias culturales y creativas (2015).



Gracias a la información procedente del Instituto Mexicano para la competitividad (IMCO) (2015), Ernst & Young (2015) en un informe elaborado para la UNESCO, y el mapa mundial de las ICC (ver Figura 3) se ha podido extraer una serie de conclusiones/reflexiones, como son:

- Las ICC en 2013, generaban unos ingresos de 2,25 billones de dólares anuales y 29,5 millones de empleos por todo el mundo.
- Los ingresos suponían un 3% del PIB mundial en 2013, superando a los del sector de las telecomunicaciones y sobrepasan el PIB de la India.
- Da empleo a 29,5 millones de personas, lo cual representa un 1% de la población activa del mundo. Más puestos de trabajo que los utilizados en la industria automovilística de Europa, Japón y EE.UU.
- Los sectores que mayor ingreso presentan son la televisión (477 millones de dólares), las artes visuales (391 millones de dólares) y los periódicos y revistas (354 millones de dólares). Sin embargo, los tres sectores que más empleo generan son las artes visuales, la literatura y la música.
- El mayor mercado mundial de las ICC es el de Asia-Pacífico con 743 millones de dólares en ingresos y 12.7 millones de empleos. El segundo y tercer puesto lo ostentan Europa y América del Norte respectivamente. Mientras que el cuarto y quinto puesto, los ocupan América Latina y África.
- El perfil de las personas que trabajan en las ICC es variado y más incluyente que en otras industrias. Además se tiende a favorecer la participación de las mujeres.
- Las ICC incrementan el atractivo de las ciudades, al crear entornos más habitables y favoreciendo la sociabilidad.
- Desde dicha industria también se contribuye al desarrollo de la economía digital. En 2013 aportaron 200.000 millones de dólares a las ventas digitales globales.

Aproximación a las sinergias entre las Industrias Culturales y Creativas y las personas con Altas Capacidades.

- Las actividades creativas tienen un efecto muy positivo en el empleo juvenil. En 2013, el 19% del empleo total se encuentra en el intervalo de edad 15 y 29 años.
- La infraestructura cultural internacional es un catalizador para el desarrollo urbano.

Tabla 1: Empresas culturales por actividad principal 2014-2017 en España.

	2014	2015	2016	2017
TOTAL	107.922	112.037	115.955	118.407
1. En determinadas actividades de la industria y de los servicios	83.257	88.071	93.093	96.361
1.1. Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	4.980	5.364	5.589	4.625
1.2. Edición de libros, periódicos y otras actividades editoriales	8.152	8.170	7.951	7.701
1.3. Actividades cinematográficas, de vídeo, radio, televisión y edición musical	8.952	9.098	8.951	9.077
1.4. Actividades de agencias de noticias	109	102	99	80
1.5. Actividades de diseño, creación, artísticas y de espectáculos	27.880	30.984	33.500	36.532
1.6. Actividades de fotografía	9.443	10.425	11.082	11.876
1.7. Actividades de traducción e interpretación	7.695	8.075	8.450	8.949
1.8. Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	14.331	14.042	13.813	13.763
1.9. Edición de videojuegos	48	92
1.10. Fabr. de soportes, aparatos de imagen y sonido, e instr. musicales	312	326	331	347
1.11. Fabricación de artículos de joyería y artículos similares	1.808	1.801
1.12. Educación cultural	1.403	1.485	1.471	1.518
2. En determinadas actividades del comercio y alquiler	24.665	23.966	22.862	22.046

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2018).

Para la economía española, se puede observar como el número de empresas culturales ha experimentado un crecimiento de 10.485 entre 2014 y 2017 (ver tabla 1). Por peso específico respecto al total, tenemos que en 2017 las

Aproximación a las sinergias entre las Industrias Culturales y Creativas y las personas con Altas Capacidades.

actividades fotográficas, la actividad cinematográfica y las actividades de diseño, creación artística y espectáculos representaron el 59,65% del total de actividades, cifra prácticamente igual a la correspondiente a 2014 (un 55,59%). Por lo que se refiere a las actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales, entre los años 2014-2016 mantuvieron un peso de aproximadamente el 6% del total de las distintas actividades de la industria y de los servicios. Sin embargo, en 2017 sufrió una caída de 1,2%, representando en 2017 un 4,8%. Esta misma tendencia a la baja también se observa en la edición de libros, periódicos y otras actividades editoriales, ya que pasó de representar un 9,79% en 2014 a un 7,99% en 2017 respecto del total de las actividades.

Mencionar también que los epígrafes correspondientes a la edición de videojuegos y la fabricación de artículos de joyería y artículos similares, comenzó a utilizarse a partir de 2016. Desde entonces, la actividad que más éxito ha experimentado ha sido la de edición de videojuegos.

Finalmente, cabe destacar que la transformación digital ha irrumpido en muchas actividades que inicialmente se realizaban de manera analógica. En especial, se hace referencia a actividades como las visitas a museos que ahora también pueden hacerse en muchas ocasiones de forma virtual, aunque la visita física y virtual no pueda considerarse como idénticas porque implican experiencias distintas. Sin embargo, también el consumo de libros, periódicos, etc. en papel han sido en parte sustituidos por medios electrónicos.

Tabla 2: Empleo cultural por sexo 2014-2018 en España.

	2014	2015	2016	2017	2018
Sexo	602 (3,5)	617,1 (3,5)	656,3 (3,6)	687,2 (3,7)	690,3 (3,6)
Hombres	372,7 (3,9)	380 (3,9)	400,2 (4)	417 (4,1)	420,1 (4)
Mujeres	229,3 (2,9)	237,1 (2,9)	256,1 (3,1)	270,1 (3,2)	270,2 (3,1)

Nota: Valores absolutos en miles y entre paréntesis el porcentaje del total de empleo

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2018). Datos en miles de personas

Aproximación a las sinergias entre las Industrias Culturales y Creativas y las personas con Altas Capacidades.

Por lo que se refiere al empleo cultural en las empresas culturales en España, tenemos que el empleo en el sector se ha mantenido prácticamente constante entre 2014 y 2018 (ver tabla 2). Concretamente en 2018 las empresas culturales y creativas dieron empleo a 690,3 mil personas, representando un 3,6% del empleo total de España, cifra un 0,1% superior a la conseguida en 2014.

En cuanto a la variable sexo, se puede observar que la participación de los hombres en dichas empresas está por encima de la de las mujeres, siendo dicha diferencia de un punto porcentual. No obstante, en líneas generales, tanto en el caso de los hombres como en de las mujeres, el crecimiento del empleo en el sector ha sido moderado, concretamente de un 0,1% para los hombres y de un 0,2% para las mujeres.

Tabla 3: Aportación de las ICC al PIB entre 2014-2016 en España.

	2014	2015	2016
Patrimonio, archivos y bibliotecas	2.208 (0,21)	2.558 (0,24)	2.522 (0,23)
Libros y prensa	8.718 (0,84)	8.959 (0,83)	9.052 (0,81)
Artes plásticas	3.340 (0,32)	3.522 (0,33)	3.719 (0,33)
Artes escénicas	2.051 (0,20)	2.559 (0,24)	2.591 (0,23)
Audiovisual y multimedia	7.282 (0,70)	7.672 (0,71)	7.841 (0,70)
Interdisciplinar	1.755 (0,17)	1.757 (0,16)	1.796 (0,16)

Nota: datos en millones de euros y entre paréntesis el porcentaje que representa.

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2018).

La aportación realizada por las ICC al Producto Interior Bruto (PIB)⁶ español se cifró en un 2,46% en 2016, aumentado con respecto a 2014 en un **0,02%**. Por sectores culturales destacan (ver tabla 3):

1. El sector de libros y prensa. Con una aportación del 0,81% presenta una disminución del 0,03% con respecto a 2014

⁶ <https://economipedia.com/definiciones/producto-interior-bruto-pib.html>

2. El sector audiovisual y multimedia, incluyendo en este las actividades de cine, video, música grabada y televisión representan un 0,7% del sector. En 2016 ha mostrado una ligera disminución respecto a 2015 (0,01%), pero manteniendo la misma aportación que en 2014.
3. Artes plásticas con una aportación del 0,33%. Lo que supone un aumento del 0,01% con respecto a 2014 y manteniendo el mismo porcentaje que en 2015.
4. Patrimonio, archivos y bibliotecas, así como Artes escénicas coinciden en su aportación al PIB representando un 0,23%. Ambos sectores han visto como ha aumentado su participación con respecto a 2014, en un 0,02% y un 0,03% respectivamente.
5. Y finalmente, el sector con menor aportación es el interdisciplinar con un 0,16%. Este sector ha experimentado una disminución del 0,01% con respecto a 2014, situando su aportación en el mismo nivel de 2015.

6.5 VENTAJAS COMPETITIVAS, RETOS Y OPORTUNIDADES DE LAS ICC DURANTE 2018.

Para poder caracterizar de una mejor manera esta industria, se partirá del "Plan de Fomento de las Industrias Culturales y Creativas 2018", elaborado por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2018). En este texto se recogen cuáles fueron las ventajas competitivas, retos y oportunidades para el sector en dicho año. En cuanto a las **ventajas competitivas**:

- Las empresas que pertenecen a este sector, están experimentando un crecimiento exponencial y cada vez tienen un papel social y económico más importante.
- El valor de mercado de los productos se determina cada vez más a través de su originalidad, singularidad, rendimiento y apariencia.
- El mercado laboral actual, demanda trabajadores/as creativos y con gran capacidad para la comunicación y resolución de problemas.

- Las decisiones en torno a la localización de empresas se toman cada vez más teniendo en cuenta factores como la disponibilidad de la plantilla, en lugar de una fuerza de trabajo creativa y la calidad de vida que la zona ofrece a los/as trabajadores/as puesto que las ICC crean empleo, atraen inversores y estimulan la economía local a través de turismo y el consumo.

Con respecto a los **retos** a los que se enfrentaron las ICC durante 2018 se identifican los siguiente:

- **El tamaño de las empresas**, ya que principalmente, este sector queda cubierto por microempresas y pequeñas empresas.
- **Problemas de acceso a financiación** a tres niveles.
 - **A nivel de empresa**, provocados por la ausencia de planes de negocios, escasez de formación en estrategia y finanzas de sus empleados/as y por el desconocimiento de sus propios activos intelectuales.
 - **Los agentes financiadores** tienen una imagen negativa del sector por el elevado riesgo que supone invertir en proyectos de alta innovación. Además, a esto hay que añadir, la dificultad a la que se enfrentan las entidades financieras a la hora de valorar los activos de propiedad intelectual debido a su intangibilidad.
 - Y finalmente **por parte de ambos**, dada la ausencia de recursos y conocimientos que permitan predecir la demanda del mercado o el periodo de tiempo necesario para que las empresas sean capaces de generar valor.
- **La cooperación intersectorial**. Existe una baja interacción de dicha industria con el resto de sectores de actividades económicas.
- **La cooperación intrasectorial**, al tratarse de un sector todavía en fase inicial de estructuración, se encuentra con una escasa colaboración entre las empresas y los sectores de las ICC.
- **La globalización de los mercados y economía abierta** obliga a las empresas de dicha industria a mejorar permanentemente su posición

competitiva. Además, estas empresas presentan una estrecha interdependencia entre competitividad e innovación. Destacar también que las ICC se enfrentan a la competencia de productos y servicios de empresas internacionales que operan en sus países de origen.

- **Necesidad de mejora en la formación de los y las profesionales del sector.** Existen carencias de habilidades empresariales en los/as trabajadores/as de las ICC y dificultades para predecir y conocer el funcionamiento de los mercados. Y sobre todo, necesidades de adaptación a las nuevas tecnologías.

- **Modelo de negocio digital.** Uno de los principales retos a los que se enfrenta el sector viene provocado por la falta de conocimiento adecuado para hacer frente a un proceso de digitalización, incorporación de la tecnología a los procesos, productos, servicios y trabajo diario. La disminución de las ventas en formato físico en sectores como el libro, cine, televisión y videojuego, es ya una realidad. Si bien es verdad que nunca se debe olvidar, que esto está provocando un incremento en el riesgo de vulneración de los derechos de propiedad intelectual.

- **Los nuevos comportamientos de los/as consumidores/as** que prefieren disfrutar de la cultura en soledad y a golpe de clic. Además los/as consumidores/as se han convertido en productores/as y generadores/as de su propio contenido y necesitan acceso inmediato a él.

- **La intangibilidad de los activos.** Las empresas pueden desconocer sus propios activos de propiedad intelectual (dada su intangibilidad) lo que está provocando serios problemas, como por ejemplo la imposibilidad de valorar esos activos intangibles por parte de las entidades financieras o la complejidad logística que de ellos se deriva.

Como ha quedado constancia, se ha de tener en consideración a las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). Desde la Comisión Europea, se están llevando a cabo proyectos con la intención de establecer sinergias entre las TIC y las ICC. Claro ejemplo es la iniciativa que han lanzado, conocida como "STARTS". Desde tal iniciativa se pretende fomentar la innovación, a través de actividades conjuntas entre el mundo artístico e

Aproximación a las sinergias entre las Industrias Culturales y Creativas y las personas con Altas Capacidades.

innovadores/as de distintas disciplinas científicas. No obstante, también existen artistas capaces de crear prototipos de nuevas soluciones, productos, modelos económicos y empresariales con las TIC como medio de expresión.

Finalmente, no podemos dejar de lado que los retos generan **oportunidades** para un **sector con un carácter dinámico, donde la creatividad y la innovación juegan un papel fundamental**. Existe una gran diversidad de contenidos culturales y creativos. Una oferta que responde a la demanda del mercado de productos innovadores. Gracias a los avances tecnológicos, se da la oportunidad de que otros negocios aparezcan, que surjan nuevas aplicaciones a productos ya existentes, nuevas fórmulas de captación de ingresos, como el crowdfunding,.... Además, el **continuo crecimiento a nivel nacional e internacional de los mercados de contenido digital** permiten la expansión del sector al aumentar el número de consumidores/as potenciales.

Las empresas pertenecientes a este sector, tiene la **posibilidad de acceso a profesionales de reconocido prestigio y experiencia en los diferentes ámbitos que abarca dicha industria**. Sin embargo, no se debe olvidar el nacimiento de los nuevos talentos. Jóvenes profesionales con una amplia formación y capacidad suficiente para responder a los nuevos retos a los que se enfrentan las ICC.

También supone una oportunidad para el sector la existencia de **centros especializados en formación y producción de los distintos sectores que integran las ICC**, que imparten programas de formación especializados como másters, cursos de formación y perfeccionamiento online y presencial. Además de ofertas de formación amplia y en constante crecimiento en materias relativas a las ICC.

7. LAS PERSONAS CON ALTAS CAPACIDADES.

Paula Olszewski, Rena F.Subotnik y Frank C. Worrell (2011) apuntan que la alta capacidad puede verse como un proceso de desarrollo en el que, en las primeras etapas, el potencial es la variable clave, en etapas posteriores, el

rendimiento es la medida de la alta capacidad, y en los talentos completamente desarrollados, la eminencia es la característica que hace acreedor/a de esta denominación. Tanto las variables cognitivas como las psicosociales juegan un papel esencial en la manifestación de la alta capacidad en cualquiera de los estadios del desarrollo, son maleables y necesitan ser deliberadamente cultivadas.

Detrás de la anterior definición se encuentra el concepto de **inteligencia**. Howard Gardner (1983:4) considera que "una inteligencia implica la habilidad necesaria para resolver problemas o para elaborar productos que son de importancia en un contexto cultural o en una comunidad determinada." De esta definición de inteligencia se puede apreciar que existen inteligencias múltiples, ampliándose el concepto tradicional que se tenía de dicho concepto. Howard Gardner identificó las 7 inteligencias presentes en el ser humano.

- **Inteligencia lingüística:** capacidad que permite el uso y el manejo de la fonética de una lengua como sistema simbólico y de expresión.
- **Inteligencia lógico-matemática:** capacidad de resolución de problemas matemáticos con total soltura.
- **Inteligencia viso-espacial:** capacidad para construir mentalmente un modelo del mundo espacial. Es decir, la capacidad de orientarse en cualquier espacio.
- **Inteligencia corporal-cinética:** habilidad para controlar los movimientos del cuerpo así como utilizar cualquier objeto con destreza.
- **Inteligencia musical:** relacionada con la capacidad para asimilar y expresar diferentes formas musicales, así como apreciar y distinguir diferentes tonos, ritmos, timbres, etc.
- **Inteligencia interpersonal:** capacidad para entender a los demás, es decir, habilidad para empatizar con otra persona.
- **Inteligencia intrapersonal.** A diferencia de la anterior, ésta se encuentra centrada en la capacidad para formarse un modelo ajustado de uno mismo.

Con posterioridad, se añadió una nueva inteligencia a las detalladas en el párrafo anterior. La **inteligencia naturalista**, que es aquella referida a las habilidades que permiten a las personas comprender las características del mundo natural y como desarrollarse en él. Y además, Gardner apuntó la posibilidad de introducir una novena inteligencia, **la inteligencia existencial o espiritual**. Dicha inteligencia se encuentra relacionada con la capacidad y la inquietud por comprender la realidad.

Gardner apunta que cada persona tiene la capacidad de desarrollar de forma distinta las inteligencias que se encuentran en ella. La distinta organización de esas inteligencias ha llevado a que Carmen Albes et al. (2012) y Leopold Carreras (2019) (ver figura 4) distingan entre:

- **Persona superdotada.** Suele tener buena memoria, gran capacidad de atención y concentración, flexibilidad cognitiva⁷, facilidad para afrontar situaciones novedosas, etc. Además, tiene la suficiente capacidad para poder establecer interconexiones entre informaciones y contextos diferentes, desarrollar nuevos conceptos y percepciones, así como propuestas y posibles soluciones. Son personas con una personalidad equilibrada, con niveles de autoestima elevados y confianza en sus propios recursos.

- **Persona con Talento.** Se caracteriza por obtener altos rendimientos en alguna o algunas áreas específicas. Sin embargo, en otras áreas pueden mostrar un rendimiento medio/bajo. Dentro de este colectivo a su vez se pueden destacar los **talentos simples y los talentos complejos**. Los primeros hacen referencia a aquellas personas que destacan únicamente en un área o aptitud concreta. Su rendimiento es elevado en ese ámbito donde destaca pero en los demás puede mostrar un rendimiento dentro de la media. Por otro lado, los talentos complejos surgen cuando varios

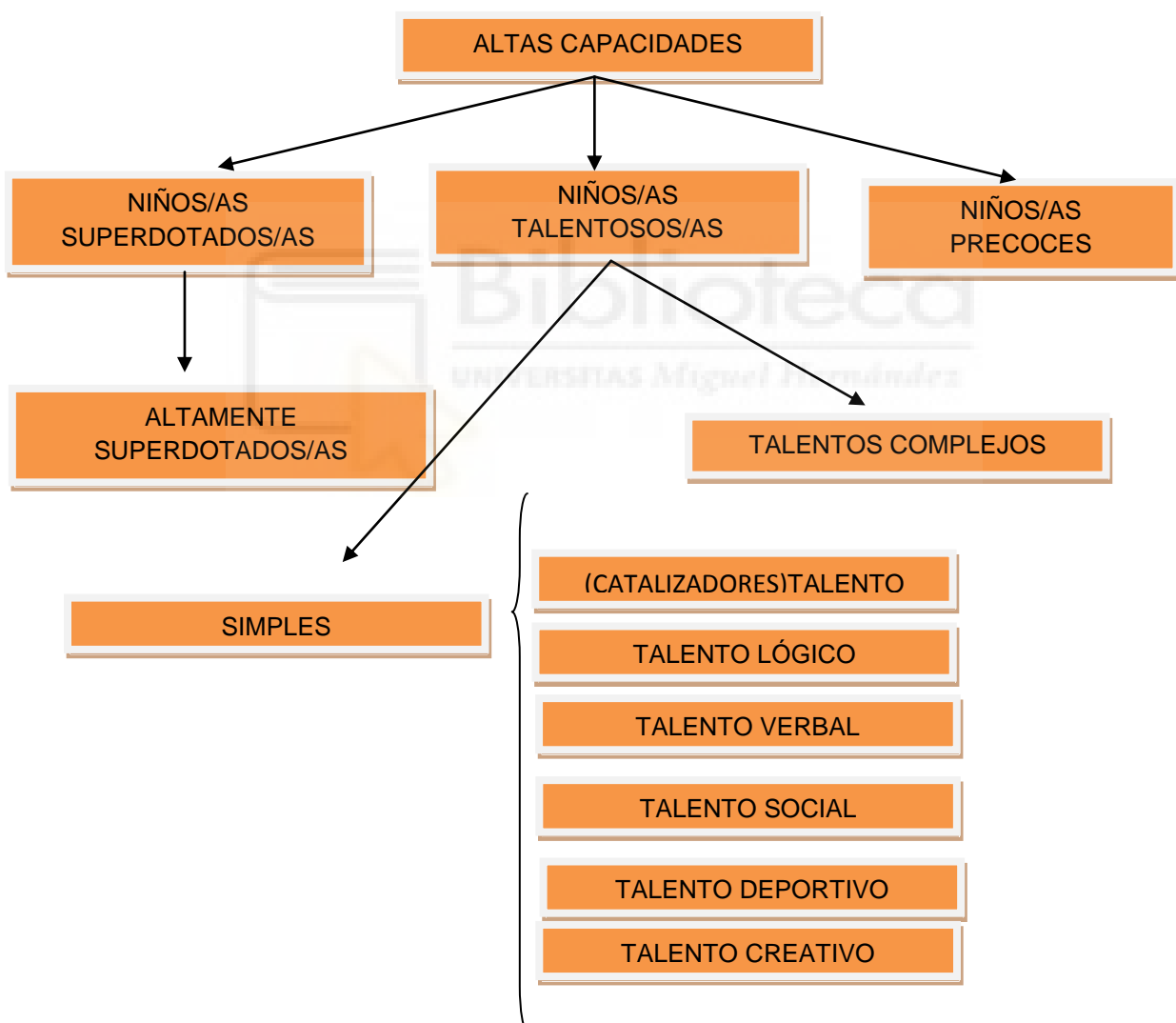
⁷ La flexibilidad cognitiva es una capacidad adquirida en la infancia que puede evaluarse a partir de los 8 años de edad. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4659922>

Aproximación a las sinergias entre las Industrias Culturales y Creativas y las personas con Altas Capacidades.

talentos coexisten en una misma persona. Este talento no sólo aparece de la suma de aptitudes sino de la combinación e interacción.

• **Persona precoz.** La figura clave de una persona precoz queda manifestada cuando dicha persona posee un desarrollo evolutivo muy por encima a una edad temprana. Además, pueden adquirir conocimientos o manifestar destrezas antes de lo esperado para su edad.

Figura 4: Tipos de altas capacidades Intelectuales.



Fuente: elaboración propia a partir de la conferencia impartida por Leopold Carreras (2019)

Aproximación a las sinergias entre las Industrias Culturales y Creativas y las personas con Altas Capacidades.

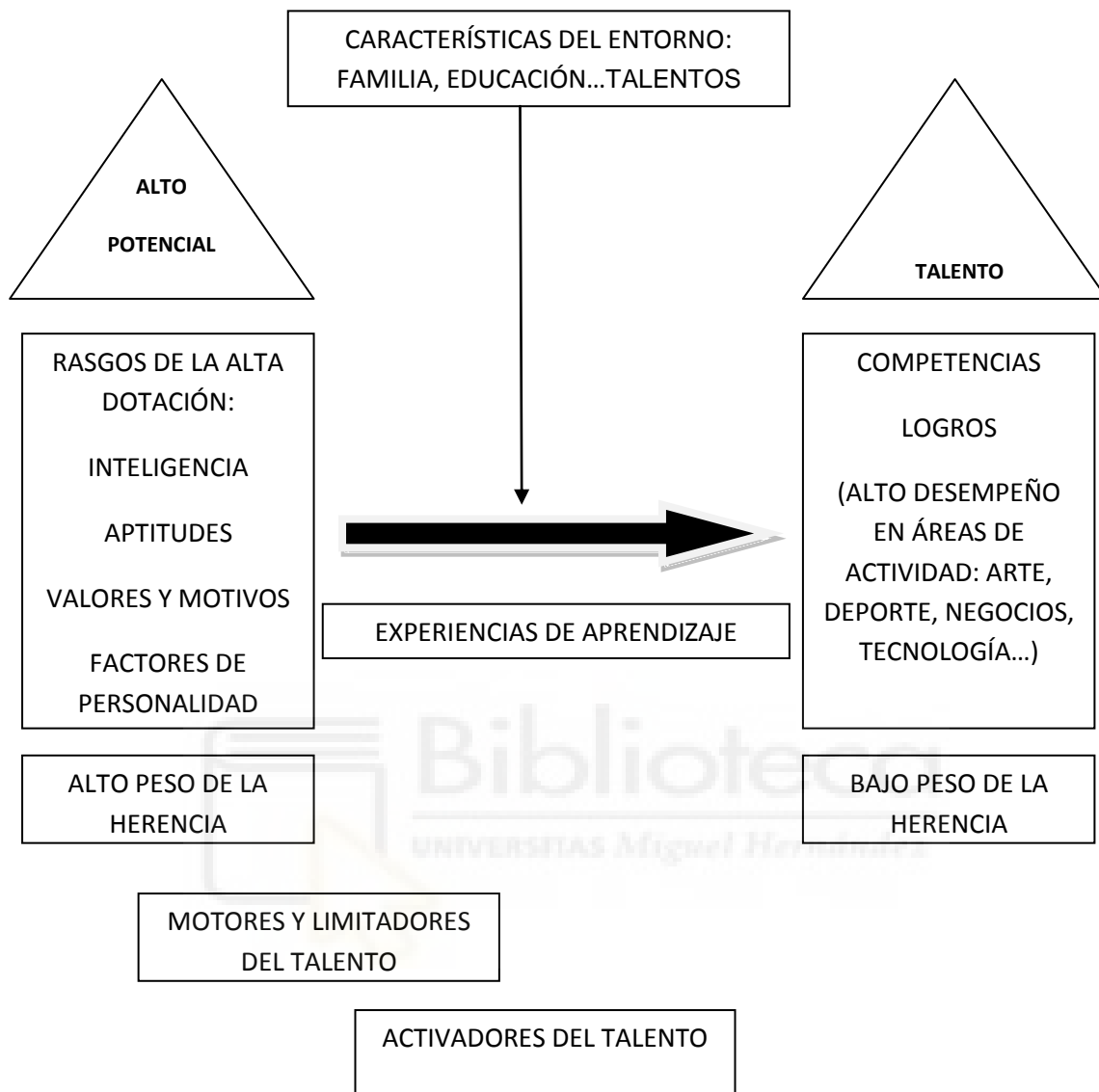
En línea con lo apuntado en párrafos anteriores por algunos/as autores/as, se ha investigado que el talento se puede desarrollar en una empresa, teniendo entonces ésta que gestionar ese talento.

Eva Gallardo (2013) comenta que la gestión del talento consiste en un conjunto de procesos y prácticas diseñados e implementados para atraer, desarrollar, motivar, desplegar y retener a aquellas personas con talento que toda empresa necesita. Los principales objetivos de la gestión del talento para Olga Jaramillo (2011), son:

- Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión.
- Suministrarle empleados/as bien entrenados/as y motivados/as.
- Permitir el aumento de la autorrealización y satisfacción de los/as empleados/as en el trabajo.
- Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo.
- Administrar el cambio.
- Establecer políticas éticas.
- Desarrollar comportamientos socialmente responsables.

José M. De Haro (2009) coincide con las anteriores autoras en que el talento se debe atraer, desarrollar y retener. No obstante, aun cuando se ha afirmado que existen diferentes tipos de talento, en su mayoría siguen sin ser incluidos en los planes de recursos humanos de muchas empresas.

Figura 5: Modelo operativo de talento bajo una perspectiva integral.



Fuente: elaboración propia a partir de José M. De Haro (2009)

Ante la pregunta de si es posible la existencia de un modelo que permita gestionar el talento, De Haro apunta que sí es posible. El modelo que él plantea se basa en cinco elementos (Ver figura 5):

- **Motores de talento.** Hacen referencia a los rasgos de la alta dotación (variables cognitivas⁸ y personales). En ellos la herencia posee un gran peso.

⁸ En este contexto, se entienden por variables cognitivas la inteligencia y la creatividad. Son las variables más estudiadas por su relevancia en la producción de resultados talentosos. (José M. De Haro 2009)

- **Limitadores del talento.** Entre los que se encuentran tanto los aspectos biológicos, psicológicos y sociales que marcan el nivel de desarrollo de la alta dotación en el talento.
- **Catalizadores del talento (activadores).** Se refiere a los aspectos biológicos, psicológicos y sociales que hacen que el potencial de alta dotación pueda llegar a convertirse en talento.
- **Experiencias de aprendizaje productivo.** Hace mención a todas aquellas actividades de práctica deliberada que permiten adquirir el dominio en un campo de actividad.
- **Resultados del talento.** Estamos hablando del rendimiento excepcional fruto del ejercicio de ciertas habilidades que se dominan y que tiene que ver uno o varios campos de actuación.

Además, dicho autor comenta que se ha de tener en consideración que todos estos componentes deben de ser conjugados según ciertas reglas, como por ejemplo que las variables cognitivas intervienen según un modelo de cortes múltiples⁹, de forma que para poder hablar de alta dotación es necesario un nivel mínimo de Coeficiente Intelectual (IQ).

José M. De Haro (2009) asegura que su modelo es el primer paso para poder introducir programas que permitan seleccionar y desarrollar personas con potencialidades para el alto desempeño, que son aquellas que marcan la diferencia y aportan las ventajas competitivas a las empresas. Por lo que a este trabajo se refiere, es especialmente destacable la aportación de De Haro en relación a que la alta dotación o superdotación es un requisito potencial para unos niveles de ejecución altos. Sin embargo, para evidenciar dicho talento no es suficiente con mostrar esos rasgos potenciales, es necesaria la producción de algún resultado o logro.

⁹ El modelo de puntos de cortes múltiples, es un modelo basado en que el puesto de trabajo tiene varias dimensiones. Por lo que será adecuado utilizar varios predictores a la hora de tomar la decisión de selección. <https://www.doccity.com/es/capitulo-6-15/2973892/>

7.1 LA REALIDAD DE LAS PERSONAS CON ALTAS CAPACIDADES.

Para algunos autores como Javier Quintero y Alicia Morón (2000), Leandro Quiroz (2016) y José Llopis (2018) las personas con altas capacidades son consideradas como talentosas, unos/as genios o superdotados/as. Sin embargo, contar con altas capacidades no garantiza el éxito en la escuela ni una exitosa carrera profesional (Linda Brody y Carol Mills 1997).

La información disponible acerca del alumnado en el sistema educativo refleja que se identifican un mayor número de hombres que de mujeres con altas capacidades. Siendo la detección temprana una situación que puede dar una idea de la mayor atención que se pueda estar prestando en estas edades por parte del profesorado (ver tabla 5). La considerable diferencia entre alumnado de la ESO con altas capacidades y éxito escolar se refleja en la considerable disminución de las mismas entre educación obligatoria (ESO) y Bachillerato. Una muestra también de que los intereses de las personas con altas capacidades son diversos se traduce en que se sitúan tanto en bachillerato como en grados medios y superiores.

Tabla 4: Datos de alumnos con altas capacidades intelectuales por sexo y enseñanza 2015-2016.

	Hombres	Mujeres
E. Infantil	150	51
E. Primaria	7.958	4.510
ESO	5.540	3.057
Bachillerato	1.556	827
FP Básica	7	0
FP Grado medio	37	1
FP Grado superior	40	11

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, "Alumnado con altas capacidades intelectuales por comunidad autónoma/provincia, sexo y enseñanza 2015-2016"

Aproximación a las sinergias entre las Industrias Culturales y Creativas y las personas con Altas Capacidades.

La información que recoge la tabla 4, así como de otros informes e información analizados¹⁰ se pueden extraer las siguientes conclusiones:

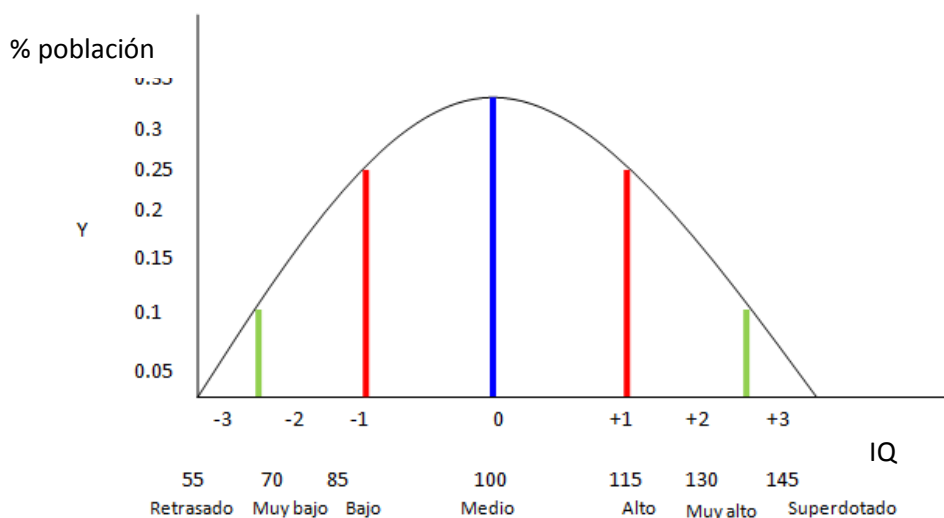
- A medida que las personas aumentan su edad, el detectar una alta capacidad se complica. Las personas adultas son las más olvidadas ya que consideran que su desarrollo potencial desde la perspectiva de una alta dotación sería casi imposible.
- El sistema educativo actual no tiene los medios necesarios para poder desarrollar el potencial de dichas personas.
- Las niñas que presentan superdotación o una alta capacidad no suelen comunicarlo.
- El 70% de los niños/as con altas capacidades rinden por debajo de sus posibilidades.
- Entre un 30-50% presentan fracaso escolar.

Por el lado de esa frustración observada en las personas con altas capacidades, hay que tener en consideración que ese estado de ánimo es provocado desde la más tierna infancia. El sistema educativo actual no se aleja mucho del modelo educativo prusiano de los siglos XVIII y XIX. Por aquel entonces, Federico II de Prusia instauró un tipo de educación en la que todo el mundo recibía las mismas pautas y estaba orientado hacia un mismo objetivo: formar gente para conseguir el ejército que deseaba. Un ejército marcado por su disciplina y obediencia.

Actualmente, el sistema educativo tanto español como europeo está enfocado para niños/as con un nivel medio-normal. Es por ello que la cuestión sobre si la sociedad considera que existen personas con capacidades tanto por encima como por debajo de esa media está todavía por resolver. Herrnstein y Murray (1994) reflejaron gráficamente lo que aquí se comenta.

¹⁰ Programa emitido por radio televisión española, "comando actualidad -pasarse de listo (2019)"

Figura 6: The Bell Curve (1994)



Fuente: Elaboración propia a partir de Herrnstein y Murray (1994) citados en Goldberger y Manski (1995).

Como se puede observar en la figura 6, el gran grueso de la población se encuentra en ese término medio, es decir, son las personas que mejor acoplan con el sistema educativo actual. Ese término medio representa el 94,4 % de la población. Sin embargo, tanto por encima de ese término medio, como por debajo se encuentran otras personas, que no logran motivarse porque el sistema educativo las obliga a trabajar tanto por debajo de sus habilidades como por encima. Estos colectivos tanto por encima como por debajo, representan el restante 2,8% de la población.

Como se ha apuntado en párrafos anteriores la visibilización de las mujeres con altas capacidades es menor. Marisol Gómez (2018) comenta que la mujer que posee una alta inteligencia, tiene presente cuáles son sus capacidades, pero no las valora abiertamente sino en su intimidad. Por cada 9 niños hay una niña identificada como de altas capacidades, y es que tiene miedo a mostrarlas en público, ya que considera que será rechazada por la sociedad. Es de este

Aproximación a las sinergias entre las Industrias Culturales y Creativas y las personas con Altas Capacidades.

comportamiento de donde se extrae el escaso reconocimiento de niñas, adolescentes y mujeres con alta inteligencia en la sociedad.

La cuestión a plantearse es ¿Por qué sucede esto en el caso de las mujeres?. A tal cuestión también dio respuesta Marisol Gómez (2018) resaltando:

- **La autopercepción negativa.** La mujer con alta capacidad tiende a infravalorarse debido a su alto grado de perfeccionismo y autoexigencia.
- **Los mensajes contradictorios.** El miedo a sufrir acoso escolar en la infancia y adolescencia, por ser más rápidas intelectualmente que el resto de sus compañeros y compañeras, les lleva a querer pasar por desapercibida. Sus altas capacidades se convierten en su mayor enemigo y el silencio les vale más la pena en todas las etapas de la vida.
- **El contexto educativo.** El profesorado suele interactuar más con los chicos que con las chicas, ya que éstos tienden a ser más revoltosos mientras que ellas quedan más en un segundo plano.
- **La falta de referencias.** La ausencia de personajes femeninos destacados y de altas capacidades es otro de los factores que provocan dicha retracción.

Para que estos obstáculos en las mujeres no aparezcan o no se desarrollen es imprescindible:

- La identificación temprana.
- Ayudarlas a conocerse a sí mismas.
- Trabajar su autoestima y facilitarles experiencias personales de éxito de otras niñas y mujeres.
- Ayudarlas a situar su "locus de control"¹¹.
- Desarrollar estrategias para prevenir el perfeccionismo y la tolerancia a la frustración.

¹¹ El locus de control hace mención al punto de vista del individuo y a su manera de interactuar con el entorno. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042813053287>

Aproximación a las sinergias entre las Industrias Culturales y Creativas y las personas con Altas Capacidades.

- Y enseñarlas a no ser pasivas, ya que tienen una alta tendencia a mimetizarse y adaptarse.

Una vez analizado el concepto de persona con alta capacidad y la realidad en la que se encuentra, parece conveniente llevar a cabo una caracterización de las mismas.

7.2 CARACTERIZACIÓN DE LAS PERSONAS CON ALTAS CAPACIDADES.

Ana M. López y Aránzazú Moya (2011) muestran que las personas con altas capacidades son una población muy heterogénea. Por ello, las características presentes en estas personas son muy variadas. Siendo conscientes de que se trata de una generalización estas personas

- aprenden con rapidez y facilidad si están interesadas.
- Tienen una destreza superior a la media para resolver problemas.
- Tienen la suficiente capacidad para usar el conocimiento adquirido y las destrezas de razonamiento.
- Incorporan al lenguaje oral un vocabulario avanzado.
- Comprenden de manera sencilla ideas complejas.
- Manipulan notablemente símbolos e ideas abstractas.
- Formulan principios y generalizaciones gracias a la transferencia de aprendizajes.
- Poseen un comportamiento sumamente creativo en la producción de ideas, objetos y/o soluciones.
- Tienen un interés profundo, y a veces apasionado en algún área de investigación.
- Demuestran iniciativa para seguir proyectos ajenos. Muestran independencia en el pensamiento.
- Tienen a ser personas perfeccionistas, intensamente autocríticos y aspiran a niveles elevados de rendimiento, desean sobresalir.
- Y poseen una gran sensibilidad y consistencia con respecto a sí mismas y a otras personas.

Las mencionadas autoras establecen también una clasificación de cuáles son las cualidades que las personas con altas capacidades presentan a la hora de incorporarse al mercado de trabajo. Estas son:

- **Memoria de trabajo.** Habilidad para mantener información mientras lleva a cabo el procesamiento de nueva información que le va llegando. Las personas con altas capacidades tienen la capacidad de mantener en la memoria una gran cantidad de elementos.
- **Flexibilidad.** Capacidad que posee una persona para afrontar una situación novedosa y adaptarse a un cambio. Son capaces de solucionar problemas como una respuesta adaptativa a los cambios que se producen en una determinada situación.
- **Autorregulación.** Habilidad para modificar el comportamiento de acuerdo con diferentes demandas sociales, cognitivas y emocionales que surgen en situaciones específicas.
- **Compromiso con la tarea.** Las personas con altas capacidades demuestran un interés expresivo, motivación y esfuerzo personal hacia las tareas en áreas diferentes. Además, muestran una tendencia creciente hacia la búsqueda de la calidad y excelencia en la realización de las mismas
- **Creatividad.** Hace referencia a la habilidad para elaborar nuevas ideas completamente diferentes de las que presentan otras personas. Es decir, las personas con altas capacidades tienen la capacidad suficiente para producir pensamiento divergente que está completamente desconexo de la lógica y de la secuencia previa.
- **Sensibilidad.** Habilidad para analizar la realidad que le rodea de cara a reaccionar a los estímulos externos. Además tienen la capacidad de movilizarse y movilizar a otras personas de cara a intervenir o solucionar problemas sociales.
- **Habilidad para hablar.** Son personas con una extremada facilidad a la hora de expresarse claramente, usando un vocabulario adecuado.
- **Habilidad para analizar la realidad.** A la hora de abordar una tarea, dichas personas tienen la capacidad para analizar la situación actual.

Aproximación a las sinergias entre las Industrias Culturales y Creativas y las personas con Altas Capacidades.

Ello le permitirá utilizar unos medios u otros, con la intención de alcanzar sus objetivos previamente marcados.

7.3 ALGUNOS EJEMPLOS DE ENTIDADES QUE FACILITAN LA INCORPORACIÓN DE PERSONAS CON ALTAS CAPACIDADES EN EL MERCADO DE TRABAJO.

Como se ha podido ver en apartados anteriores, las personas con altas capacidades cuentan con competencias y habilidades que pueden muy bien ser aprovechadas en el mercado laboral. Como no siempre se realiza esta conexión, fácilmente distintas fundaciones y asociaciones colaboran en la integración de las personas con altas capacidades.

Imagen 1: Ejemplo "Bolsa de Trabajo".

BOLSA DE TRABAJO

Los socios de Mensa tienen una característica común: haber obtenido un resultado superior al 98% de la población en un test de inteligencia acreditado. Más allá de esta característica, la diversidad entre ellos es muy amplia en todos los aspectos, incluyendo el académico y profesional: gestores comerciales, químicos, músicos, administrativos, arquitectos, técnicos de sonido, ingenieros, fotógrafos, psicólogos, informáticos, biólogos, abogados, economistas... Prácticamente todas las profesiones tienen algún representante en Mensa.

La inteligencia es uno de los predictores que aporta mayor validez en los procesos de selección. La validez predictiva de los test de inteligencia está en torno a 0.65 en una escala de 0 a 1, calculada mediante meta-análisis que reúnen los resultados de cientos de estudios. Esta validez es mayor cuanto más complejo sea el puesto.

Mensa España pone a disposición de todas las empresas, consultoras y universidades del país su **Bolsa de Trabajo**, mediante la cual se pueden difundir ofertas de empleo y oportunidades profesionales, así como informaciones que puedan ser de interés, dentro de la estrategia de *employer branding* y de reclutamiento de personas con altas capacidades, para sus procesos de atracción y selección de talento. Las ofertas o informaciones de interés (no mensajes publicitarios) se pueden enviar a bdt@mensa.es con la seguridad de que serán difundidas a todos los socios.

[Descarga del formulario para hacer una oferta de empleo](#)

Fuente: extraído de <https://www.mensa.es/>

Por ejemplo (ver imagen 1) **La Fundación MENSA**¹², proporciona desde su página web, una sección que han denominado "Bolsa de trabajo". De esta manera las personas con altas capacidades pueden iniciar su inserción en el mundo laboral.

¹² <https://www.mensa.es/>

Aproximación a las sinergias entre las Industrias Culturales y Creativas y las personas con Altas Capacidades.

Imagen 2: Ejemplo "Cursos de apoyo a personas con altas capacidades".



Fuente: extraído de <http://www.fundacionavanza.org/web/>

Por otro parte, **La Fundación Avanza**¹³, promueve diferentes cursos con la intención de seguir desarrollando el talento de dichas personas. Como se puede apreciar en la imagen 2.

Imagen 3: Ejemplo "Cursos orientados al profesorado".

Curso de Superdotación y Altas Capacidades para la formación del profesorado

El curso se ha diseñado para formar e informar a los profesores sobre las características especiales de los niños superdotados y de alta capacidad, y cómo actuar para desarrollar al máximo su potencial. Este curso está **Homologado por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte** y está dirigido por Carmen Sanz Chacón, Psicóloga Clínica con Habilitación Sanitaria, experta en inteligencia y superdotación y formadora del profesorado de la Comunidad de Madrid y Castilla La Mancha en Superdotación y Altas Capacidades. Asimismo, no es un curso dirigido a expertos, sino al profesorado en general para que sepan reconocer y motivar a los alumnos superdotados y de alta capacidad dentro de sus clases.

Fuente: extraído de <https://www.fundacionelmundodelsuperdotado.es/>

La fundación El mundo del superdotado¹⁴, lanza cursos ya no solo para personas con altas capacidades, sino también para profesorado y padres/madres (ver imagen 3).

¹³ <http://www.fundacionavanza.org/web/>

Aproximación a las sinergias entre las Industrias Culturales y Creativas y las personas con Altas Capacidades.

La fundación Española de superdotación y altas capacidades¹⁵, ofrece una serie de beneficios gracias al reciente convenio de la Confederación Española de Altas Capacidades (CONFINES) con la Universidad Camilo José Cela. Es por ello que estas personas pueden disfrutar de:

- Asistencia y certificación gratuita al seminario mujer y superdotación.
- Participación de niños/as y jóvenes de las entidades de CONFINES en el programa ADA¹⁶ de forma preferente.
- Becas hasta del 25% en el título oficial de experto universitario en desarrollo de la inteligencia, capacidad superior y neuropsicología.
- Cursos de formación específica.
- Colaboración y asesoramiento en investigaciones que ambas instituciones tengan en marcha.

Por otro lado la **Confederación Española de Altas Capacidades (CONFINES)**¹⁷, facilita en su página web cuestionarios de detección de altas capacidades, con la intención de detectar desde una edad temprana si un niño/a tiene o no alta capacidad. De tal forma, el proceso de ayuda a al niño/a se iniciará inmediatamente.

Desde la **Asociación Española de superdotados y con talento para niños adolescentes y adultos (AEST)**¹⁸, se lanzan cada año una serie de actividades para apoyar a niños/as con altas capacidades, progenitores y público en general. Las actividades que se han desarrollado desde dicha asociación quedan englobadas en tres ámbitos: el relacional y emocional, el creativo y el científico. Además dan la oportunidad de que todos/as los niños/as que lo deseen puedan acudir a los campamentos de verano desarrollados por la asociación.

¹⁴ <https://www.fundacionelmundodelsuperdotado.es/>

¹⁵ <https://aesac.org/ventajas-anadidas/>

¹⁶ Programa orientado a la iniciación a la tecnología en igualdad.

¹⁷ <https://www.confines.es/cuestionarios-de-deteccion-de-altas-capacidades>

¹⁸ <https://www.aest.es/actividades-superdotados/>

8. CUALIDADES PROFESIONALES QUE ENCAJAN EN LAS INDUSTRIAS CULTURALES Y CREATIVAS.

Llegado este punto, resulta pertinente reflexionar sobre las posibles sinergias que pueden surgir entre las personas con altas capacidades y las industrias culturales y creativas. Con la intención de realizar dicha reflexión de la mejor manera posible, se tratará de identificar en primer lugar cuál es el perfil laboral que las empresas culturales y creativas están buscando.

Según Luz J. Lozano (2007), la heterogeneidad, la diversidad en tamaño, las características, estructura y objetivos diferentes, son algunos de los rasgos que caracterizan a las diferentes organizaciones culturales. Algunas de estas organizaciones además, cuentan con estructuras administrativas paternalistas con escasa participación. Es por ello que, se hace necesaria la implementación de un estilo gerencial flexible y participativo. Con ello, se propiciará unas competencias laborales y emocionales. Las **competencias laborales** permiten la integración del talento. Las personas y empresas que saben manejar ese talento, son las que a la hora de actuar generan unas conductas acordes con la imaginación. Y aquellas que sepan divisar un presente y futuro diferente, de forma rápida, más efectiva, rentable y placenteramente, serán las que guiaran las acciones de cambio. Mientras que, las **competencias emocionales** son aquellas que contribuyen al éxito de gerentes líderes y trabajadores/as como personas de alto nivel de desempeño, con destrezas, habilidades técnicas y emocionales bien desarrolladas, capaces de brindar sentimientos cada vez más necesarios para la gestión de la organización.

Desde el punto de vista gerencial, existe una serie de **características principales** (para cualquier tipo de empresa, inclusive las ICC) que deberían presentar las plantillas o de quienes aspiran a serlo, concretamente:

- la actitud positiva ante el cambio y ante el riesgo,
- claridad y agilidad para vincular a las personas de la organización en las respuesta a las demandas externas e internas,

Aproximación a las sinergias entre las Industrias Culturales y Creativas y las personas con Altas Capacidades.

- liderar una estructura que se haga flexible para propiciar los cambios que sean necesarios,
- desarrollar trabajo en equipo con pensamiento prospectivo¹⁹,
- lograr una óptima coherencia entre las tres grandes áreas de la gerencia (la planificación, la organización y el control interno del personal), y
- aprender a evaluar las situaciones y personas reconociendo las cualidades y debilidades, identificando el lado positivo de cada decisión y acción que requiere que el gerente escuche.

En el momento en el que una persona se integra en una organización, con la intención de dar lo mejor de sí, debe saber qué hacer en cada momento. Es importante que el/la trabajador/a esté al tanto de cómo proceder y que sienta que lo que hace tiene un valor significativo, de esta forma es reconocido/a tanto de forma efectiva como afectiva. No obstante todo esto no sería posible, si la persona no contara con una serie de **competencias** como son:

- competencia para la toma de decisiones,
- para la resolución de problemas,
- para la planificación, gestión, seguimiento y evaluación de políticas, programas y proyectos,
- para la organización y ejecución de programas y proyectos,
- para elaborar y ejecutar políticas del sector, de producción de bienes y servicios, de tipo comunicacional, así como
- para la dirección y el trabajo en equipo.

No obstante, a tenor de todo lo ya comentado, existen una serie de **actitudes y valores** que se deben considerar, como:

- la dedicación, responsabilidad y entrega al trabajo,
- el interés y compromiso real con la cultura,

¹⁹ Actividad en la que se trata de construir una visión del futuro a corto, mediano o largo plazo, teniendo en cuenta los antecedentes, la situación actual y las futuras tendencias.
<https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/analisis/article/view/2092>

Aproximación a las sinergias entre las Industrias Culturales y Creativas y las personas con Altas Capacidades.

- la predisposición para el trabajo con otras personas,
- la creatividad,
- la predisposición para la aceptación de la diversidad cultural y la libertad de creación estética,
- la sensibilidad social,
- la autoestima,
- el respeto a los subordinados,
- la apertura mental frente a las innovaciones,
- el control sobre los propios prejuicios, y
- la actitud de negociación y de diagnóstico, de delegación y participación.

Además se debe reconsiderar, a raíz de lo ya comentado,

- la conciencia de las propias limitaciones en el plano de los saberes y las acciones,
- el liderazgo y autoridad legítima, basado en el saber, la experiencia y la capacidad de trabajo, y
- finalmente las aptitudes de comunicación y reflexión sobre la práctica.

9. MODELO PENTAGONAL DE LAS ICC Y LAS ALTAS CAPACIDADES.

Para reflejar las posibles sinergias entre las ICC y las personas con altas capacidades, se ha elaborado el modelo que a continuación se detalla (ver figura 7). El punto de partida son 5 cualidades que pueden poseer las personas con altas capacidades y que a la vez son buscadas por las ICC.

1. **Creatividad.** Las ICC buscan a personas que posean un pensamiento original, divergente, una imaginación constructiva, que tengan facilidad a la hora de generar ideas y buscar soluciones a los problemas. Características que se encuentran entre las identificadas para las personas con altas capacidades.
2. **Sensibilidad.** Las industrias culturales y creativas pueden tener un alto grado de sensibilidad social, entendido éste como que el progreso y el

bienestar de la misma proviene del respeto hacia el ser humano y el entorno que les rodea. Este compromiso social debería llevar a que las empresas construyeran plantillas diversas donde se agruparan distintas sensibilidades y capacidades y donde por lo tanto fuera una realidad la integración en las mismas de personas con altas capacidades.

Además, y en la misma línea de lo anterior, en la medida en que las personas con altas capacidades establezcan buenas relaciones con personas diferentes en situaciones diferentes podrán ver aumentada su presencia, visibilidad y participación en la sociedad en la que viven.

Figura 7: Modelo pentagonal de las ICC y las altas capacidades.



Fuente: elaboración propia.

3. **Flexibilidad.** Las personas con altas capacidades, como cualquier otra persona pueden ubicarse en diferentes puestos de trabajo dentro de una empresa. El grado de flexibilidad dependerá de cada persona y sus circunstancias.

4. **Comunicación.** Las ICC buscan personas que tengan aptitudes de comunicación. Lograr la incorporación de personas que tengan dicha cualidad, ayudaría a mejorar los flujos de comunicación tanto internos como externos de la empresa, ayudando a mejorar la competitividad de la misma. Incorporar a personas con altas capacidades en las ICC sería todo un acierto.

- 5. Compromiso.** Las ICC buscan personas que tengan una disposición optimista y entusiasta hacia su trabajo. Es decir, buscan a perfiles que sean responsables, puntuales, que sean honestos, etc. Las personas con altas capacidades siempre están en búsqueda continua de la excelencia en todo trabajo realizado, son muy exigentes consigo mismas, y en cierta medida con las personas de su alrededor, por el hecho de que su objetivo primordial es realizar cualquier trabajo con la mayor excelencia posible, por lo tanto pueden realizar aportaciones significativas a la empresa.

Estas cinco cualidades que hemos destacado como especialmente reseñables se encuentran reflejadas en el Plan de Fomento de las Industrias Culturales y Creativas (2016), donde se constata que las ICC, ya cuentan con profesionales de reconocido prestigio y experiencia. Pero dado que la economía es cambiante deberán seguir realizando nuevas incorporaciones para responder a los cambios y retos que la globalización del mercado y los avances tecnológicos plantean.

10. RESULTADOS OBTENIDOS DEL TRABAJO DE CAMPO.

Se han llevado a cabo 3 entrevistas a personas expertas. El guión que sirvió para iniciar las entrevistas se encuentra recogido en el anexo 1. Cabe destacar que el clima en el que se desarrollaron las entrevistas fue muy favorable, lo que permitió una conversación amena y productiva con cada una de las 3 personas (la transcripción de las entrevistas se recogen en los anexos 2, 3 y 4).

De las entrevistas realizadas se puede concluir que tanto las industrias culturales y creativas como las personas con altas capacidades, son dos ámbitos conocidos por las personas entrevistadas. Sin embargo, el estudio conjunto de ambos temas está apenas desarrollado y por lo tanto tampoco su visibilización social.

Todas las personas entrevistadas han contestado de forma afirmativa la pregunta de si las personas con altas capacidades podrían integrarse en las

Aproximación a las sinergias entre las Industrias Culturales y Creativas y las personas con Altas Capacidades.

ICC. Sin embargo, la persona entrevistada 2 comentó que las empresas puede que no estén preparadas para formar e integrar a una persona con altas capacidades.

Cabe destacar que las empresas, como agentes que interaccionan en la sociedad siguen perpetuando estereotipos y mitos relacionados con las personas con altas capacidades por lo que la adaptación de estas personas a la empresa puede verse dificultado (persona entrevistada 3). Algunas personas en un intento de pasar desapercibidas suelen dejar de lado su alta capacidad, y trabajar al ritmo de la media, para que no se les reprima su derecho de poder desempeñar una labor (persona entrevistada 3).

La persona entrevistada 2 apunta que por desgracia muchas empresas no saben manejar la situación y pierden la oportunidad de aprovechar el talento. Por otra parte, las personas con altas capacidades prefieren trabajar de forma autónoma sin que nadie les reprima, ni les obliguen a realizar algo que no les guste.

En cuanto a los puestos que las personas con altas capacidades podrían ocupar, la persona entrevistada 1 considera que estos pueden ir desde aquellos puestos relacionados con el conocimiento, expertise, hasta ocupar una posición clave en la estructura jerárquica, incluyéndolas en los puestos altos de la pirámide, pasando por ocupar aquellos puestos donde puedan desarrollar sus intereses, innovar o ser más ejecutivos y prácticos. Es decir, las personas con altas capacidades podrían ocupar cualquier puesto en una empresa.

En otro orden de cosas, las 3 personas entrevistadas coincidieron en que el hombre suele estar mejor posicionado que la mujer. Problema que se agudiza porque una mujer con alta capacidad puede asustar a la gente, mientras que un hombre con sus mismas cualidades sería considerado un genio.

Aproximación a las sinergias entre las Industrias Culturales y Creativas y las personas con Altas Capacidades.

Ante la pregunta de cuáles serían los programas, proyectos, ideas más adecuadas para lograr una plena integración de dichas personas en las industrias culturales y creativas, las personas entrevistadas destacaron:

- La realización de convocatorias o proyectos específicos por parte de las administraciones públicas e incluso por el propio sector de las ICC, que apoyen a estos colectivos.
- La adaptación de los centros Especiales de Empleo para lograr la inclusión de dichas personas en las Industrias Culturales y Creativas.
- Desarrollar un programa específico para que las instituciones educativas y las familias sepan que hay lugares específicos que puedan ayudar a todas aquellas personas que poseen altas capacidades.
- Constitución de centros específicos para apoyar a estas personas, compuesto por personal cualificado que los sepan tratar.
- Elaboración de planes específicos que permitan fomentar el talento.

11. CONCLUSIONES.

En este trabajo nos planteábamos tres preguntas de investigación que a continuación vamos a revisar.

Las personas con altas capacidades, al igual que cualquier otra persona, pueden acceder y desarrollarse en una empresa. Sin embargo, como señalaba la persona entrevistada 2, esta integración no suele realizarse de forma inmediata ya que las empresas actuales no acostumbran a estar preparadas para incluir una persona con una alta capacidad. En especial, al tratarse de un proceso que requiere de algún trato diferenciado, podría derivar en que el resto de la plantilla sintiera envidia e incompreensión hacia este colectivo.

A pesar de que la integración puede ser costosa al principio, las personas con altas capacidades poseen unas características y habilidades que las hace estar por encima de la media, siendo una de ellas, su alto rendimiento en el trabajo. Por lo tanto, la primera pregunta de investigación **CI1: En el seno de una**

Aproximación a las sinergias entre las Industrias Culturales y Creativas y las personas con Altas Capacidades.

organización, las personas con altas capacidades pueden integrarse plenamente en la empresa y generar valor se respondería afirmativamente.

Las ICC necesitan de personas formadas, creativas e implicadas con el proceso productivo. Características que se encuentran en las personas con altas capacidades. Es por ello por lo que también contestaríamos positivamente a la segunda pregunta de investigación, **CI2: Las empresas culturales y creativas son un buen marco para la integración profesional de las personas con altas capacidades.**

Además, es importante destacar que existen empresas culturales y creativas que tienen una alta sensibilidad social, por lo que no dudarán en crear un clima de trabajo idóneo para sus plantillas con independencia de lo diversas que éstas sean. Esta misma filosofía se impulsa desde distintas instituciones. Concretamente, en el Plan de Fomento de 2016 de las ICC realizado por el Ministerio de Cultura y Deporte, se hacía un llamamiento a las empresas para buscar jóvenes con talento. La incorporación de las personas con altas capacidades en las ICC es actualmente una posibilidad para ellas y una oportunidad por el lado de las ICC.

En esta misma línea, en el Libro Verde de la Comisión Europea (2010) se muestra que *"Si Europa quiere seguir siendo competitiva en este entorno global en transformación, debe establecer las condiciones adecuadas para que la creatividad y la innovación florezcan en una nueva cultura empresarial"*. Es por ello por lo que, si Europa realmente quiere provocar ese cambio, necesitará explotar las industrias culturales y creativas. Estas industrias, ofrecen un potencial caracterizador, a través del cual, poder responder a todos los desafíos.

Para dar respuesta a la tercera pregunta de investigación, **CI3: Las personas con altas capacidades poseen cualidades profesionales demandadas por las Industrias Culturales y Creativas para integrarlas en sus plantillas**, se ha desarrollado el modelo pentagonal de las Industrias Culturales y Creativas y las Personas con Altas Capacidades. Este modelo nos ha permitido observar

Aproximación a las sinergias entre las Industrias Culturales y Creativas y las personas con Altas Capacidades.

que las características/habilidades que las ICC buscan en sus futuros fichajes, están relacionadas con las características/habilidades que tienen las personas con altas capacidades.

Como no podría ser de otra manera, cada puesto de trabajo específico requerirá de unas características para cubrirlo. Pero lo que pretendemos en este trabajo no es ir a la particularidad, sino acercarnos a una industria y a un colectivo muy diverso. Razón por la cual, se ha propuesto un modelo muy general, a través del cual se ha tratado de identificar un conjunto de características que se puedan considerar comunes para todo el amplio espectro que abarcan las ICC. Se han seleccionado 5 características: la creatividad, la flexibilidad, el compromiso, la sensibilidad, y la comunicación. Y se ha comprobado que son cualidades que los expertos consideran presentes en las personas con altas capacidades y que también son deseables en las plantillas de las ICC. Cabría esperar pues, una relación provechosa entre personas con altas capacidades e ICC. Sin embargo, parece que las ICC no son del todo conocedoras de las sinergias que se pueden derivar de la contratación de personas con altas capacidades, por lo que habría que poner en valor la rentabilidad de estas relaciones.

Nos gustaría apuntar también el papel que pueden jugar las fundaciones y asociaciones de personas con altas capacidades como gestoras del talento de sus asociados/as como de difusoras de las potencialidades de los mismos. Para ello, y para el caso que nos ocupa, sería pertinente la firma de convenios con las fundaciones de industrias culturales y creativas.

12. LÍNEA FUTURA DE INVESTIGACIÓN

A lo largo de este trabajo se ha llevado a cabo un análisis fundamentalmente cualitativo. Es por ello por lo que, por un lado nuestro próximo objetivo es la realización de un trabajo de campo exhaustivo con el que poder comprobar toda nuestra información cualitativa.

Por otro lado, sería pertinente/conveniente ampliar la investigación abarcando no solo a las personas con altas capacidades, sino también, a todas aquellas con diversidad funcional.

13. LIMITACIONES.

La principal limitación con la que nos hemos encontrado a la hora de abordar este trabajo es la falta de información tanto de fuentes estadísticas como de artículos e informes.

La falta de bases de datos en torno a las industrias culturales y creativas y hacia las personas con altas capacidades, ha provocado que la complejidad del trabajo fuera mayor. Además los datos que se han encontrado estaban en gran parte poco actualizados, en series discontinuas y vinculadas a informes concretos.

Por otro parte, el estudio de las personas con altas capacidades se ha centrado en la etapa educativa-formativa y no se han encontrado fuentes que hayan estudiado su incorporación y desempeño en el mundo laboral.

Y por último, ante la complejidad de acceder a las personas que presentan alta capacidad, se ha tenido que buscar una vía intermedia que ha sido el contacto con asociaciones. Es por ello que, no se ha podido realizar un estudio en primera persona de cómo viven su día a día ellos y ellas. Un estudio de dichas características, nos hubiera sido de gran ayuda a la hora de contrastar como lo ven las personas de su entorno y como lo viven ellos/as mismos/as.

14. BIBLIOGRAFÍA.

- Albes, C. et al. (2012). *Orientaciones educativas. Alumnado con altas capacidades intelectuales*. Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco. Departamento de Educación, Unibersitateaes e Investigación. País Vasco, 2012. Consultado el 28 de Mayo de 2019. Recuperado de http://www.alcagi.org/100012c_Pub_EJ_altas_capacidades_orientaciones.pdf
- Altas capacidades y talentos. Obra social “la Caixa”. (2016). Apoyo educativo. *¿Cuántos alumnos de Altas Capacidades reciben apoyo educativo?* Consultado el 28 de Junio de 2019. Recuperado de <http://www.altacapacidadesytalentos.com/estadisticas-altas-capacidades/>
- Askerud, P & Engelhardt, R. A. (2007). *Statistics on cultural industries: framework for the elaboration of national data capacity building projects*. Bangkok, Thailand. Publicado por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). Consultado el 10 de Abril de 2019. Recuperado de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000154956>
- Bonilla Arjona, J.; Maroto Illera, R. y Cabrerizo Sanz, C. (2012). Fundación Ideas. Las Industrias Culturales y Creativas: Un sector clave de la nueva economía. Consultado el 10 de Marzo de 2019. Recuperado de [file:///C:/Users/alfonsojes%C3%BAs/Downloads/Dialnet-LasIndustriasCulturalesYCreativas-572588%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/alfonsojes%C3%BAs/Downloads/Dialnet-LasIndustriasCulturalesYCreativas-572588%20(4).pdf)
- Brody, L. E., & Mills, C. J. (1997). Gifted children with learning disabilities: A review of the issues. *Journal of learning disabilities*, 30(3). Pp. 282-296. Consultado el 26 de Junio de 2019. Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/6c39/5d16890d50c321d9ed20d078e07ba0e459a7.pdf>

- Burgos, A. (2015). La empresa y la realidad económica. *Experts Training*. Consultado el 8 de Abril de 2019. Recuperado de http://www.xprttraining.com/economia_de_la_empresa/empresa_realidad_economica.html
- Caldentey, D. (2019). ¿Conoces todos los tipos de discapacidad que te puedes encontrar como docente en el aula?. *Unir revista. Fundación Unir. Universidad internacional de La Rioja*. [revista en línea]. Consultado el 6 de Junio de 2019. Recuperado de <https://www.unir.net/educacion/revista/noticias/conoces-todos-los-tipos-de-discapacidades-que-te-puedes-encontrar-como-docente-en-el-aula/549203680659/>
- Carreras, L. (2019). ¿Cómo educar a un niño de altas capacidades?. En A. Rodríguez. Presidenta de AEST. *Intervenciones educativas para AACC*. Conferencia llevada a cabo por la Asociación Española para Superdotados y con Talento y por la Obra social "la Caixa", Madrid. Consultado el 16 de Mayo de 2019. Recuperado de <http://www.altacapacidadesy talentos.com/intervenciones-educativas-para-aacc-conferencia-de-aest-video-y-audio/>
- Castro Higuera, A. (2016). Industrias culturales vs industrias creativas: un análisis crítico. Consultado el 10 de Abril de 2019. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/314840453_Industrias_culturales_vs_industrias_creativas_un_analisis_critico
- Comisión Europea (2010). Libro verde: Liberar el potencial de las industrias culturales y creativas. Bruselas, Bélgica. Consultado el 15 de Marzo de 2019. Recuperado de <http://www.juntadeandalucia.es/cultura/fondoseuropeos/wp-content/uploads/2014/07/libro-verde-IC.pdf>

- De Haro, J. M.(2009). “¿Podemos predecir el talento?. *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*. Accesit premio Estudios financieros 2009, en la modalidad de recursos humanos. Nº 320. Pp. 137-170. Consultado el 11 de Junio de 2019. Aportado por el propio autor.
- Delgado, A. (2016). *Digitalízate: Cómo digitalizar tu empresa*. Libros de Cabecera. Consultado el 6 de Junio de 2019. Recuperado de <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2016/09/Digitalizate-1ra-Edici%C3%B3n.pdf>
- Deltell V. (2018). Entrevista a José Llopis. España. Consultado el 5 de Abril de 2019. Recuperado de <https://www.diarioinformacion.com/baix-vinalopo/2018/12/26/ocho-diez-ninos-superdotados-fracasan/2101299.html>
- Díez, I., Martín, G. & Montoro, M^a A. (2012). *Fundamentos de administración de Empresas. 2^a edición*. Navarra, España. Aranzadi, S.A. Consultado el 2 de Abril de 2019. Recuperado de <http://jaimedv.com/eco/1c1-dgo/libro-fun-admin-empresas.pdf>
- Ernst & Young (2015). Cultural times: the first global map of cultural and creative industries. Informe elaborado para la UNESCO. Consultado el 10 de Abril de 2019. Recuperado de http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/ERI/pdf/EY-Cultural-Times2015_Low-res.pdf
- Fondo de Cultura Económica (México), (1982). *Meeting on the Place and Role of Cultural Industries in the Cultural Developmnte of Societies*. Conferencia llevada a cabo en un congreso de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). Montreal, Canadá. Consultado el 10 de Abril de 2019. Recuperado de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000135399>

- Gallardo-Gallardo, E. (2013). Gestión del talento. Seminario 6. " *La gestión del conocimiento en la nueva economía*. Máster en creación de empresas Innovadoras y de Base Tecnológica. Barcelona. Consultado el 20 de junio de 2019. Recuperado de <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/34754/1/GT%20EGallardo%202013%20clase.pdf>
- García- Reville Sánchez, L. (2006). *El factor humano en la empresa. Gestión y Administración de Recursos Humanos*. Manual elaborado para la escuela de negocios (EOI). Consultado el 6 de Junio de 2019. Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/2f2fe7d5602fb1d6ef39af539369fcc1.pdf>
- Gardner, H. (1983). Inteligencias múltiples. *Paidós*. Consultado el 8 de Junio de 2019. Recuperado de [https://scholar.google.es/scholar?q=Gardner,+H.+\(1983\).+Inteligencias+m%C3%BAltiples.+Paid%C3%B3s.&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar](https://scholar.google.es/scholar?q=Gardner,+H.+(1983).+Inteligencias+m%C3%BAltiples.+Paid%C3%B3s.&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar)
- Goldberger, A. S., & Manski, C. F. (1995). The bell curve by Herrnstein and Murray. (33), 2. Pp. 762-776 Consultado el 10 de Junio de 2019. Recuperado de https://www.jstor.org/stable/2729026?seq=1#page_scan_tab_contents
- Gómez, M. (2018). El silencio de las niñas y mujeres con altas capacidades. Obra social "la Caixa". XII Seminario Internacional "*Mujer y Superdotación*". Consultado el 13 de Mayo de 2019. Recuperado de <http://www.altacapacidadesytalentos.com/mujer-y-superdotacion/>
- IMCO staff (2015). Tiempos de cultura: El primer mapa mundial de las Industrias Culturales y Creativas vía CISAC. *Instituto Mexicano para la competitividad*. Consultado el 28 de Mayo de 2019. Recuperado de

https://imco.org.mx/banner_es/tiempos-de-cultura-el-primer-mapa-mundial-de-las-industrias-culturales-y-creativas-via-cisac/

- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2018). España en cifras 2018. Consultado el 30 de Junio de 2019. Recuperado de https://www.ine.es/prodyser/espa_cifras/2018/files/assets/common/downloads/publication.pdf?uni=4f7e7b429c56ccbc4bf56b3e93ebc47b
- Jaramillo Naranjo, O. L. (2011). Gestión del talento humano en la micro, pequeña y mediana empresa vinculada al programa Expopyme de la Universidad del Norte en los sectores de confecciones y alimentos. *Revista científica pensamiento y gestión*, (18). Consultado el 20 de Junio de 2019. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/646/64601805.pdf>
- Lozano Correa, L. J. (2007). El talento humano, una estrategia de éxito en las empresas culturales. *Revista Escuela de Administración de Negocios* (60). Pp.147-164. Consultado el 9 de Abril de 2019. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20606008>
- Marco Crespo, E. & Lluch Frechina, E. (2015). *Función social de la empresa: una propuesta de evaluación ética*. Madrid. España. Fundación Europea para el Estudio y Reflexión Ética. Consultado el 14 de Abril de 2019. Recuperado de <https://funderetica.org/wp-content/uploads/2016/04/funcionsocialdelaempresa.pdf>
- Martínez, M. M., & Saavedra, C. G. (2018). Las industrias culturales y creativas en España: una aproximación cuantitativa. En *Las industrias culturales y creativas en Iberoamérica: evolución y perspectivas* (pp. 205-218). Orihuela (Alicante), España, Edita: Cátedra Iberoamericana "Alejandro Roemmers" de Industrias Culturales y Creativas de la Universidad Miguel Hernández de Elche- Fundación Iberoamericana de las Industrias Culturales y Creativas. Facultad de ciencias sociales y

Jurídicas de Orihuela. Consultado el 11 de Febrero de 2019. Recuperado de <http://culturacreativaiberoamericana.edu.umh.es/wp-content/uploads/sites/1321/2018/11/Las-Industrias-culturales-y-creativas-en-Iberoam%C3%A9rica.pdf>

- Miguel, A., & Moya, A. (2011). Conceptos generales del alumno con altas capacidades. En *Alumnos con altas capacidades y aprendizaje cooperativo. Un modelo de respuesta educativa*. pp.13-33 Fundación pryconsa. Madrid: Fundación SM. Consultado el 1 de Abril de 2019. Recuperado de <https://bit.ly/2Vn45Pi>
- Ministerio de cultura y deporte (2016). Plan de fomento de las industrias culturales y creativas 2016. Consultado el 10 de Abril de 2019. Recuperado de <https://www.mecd.gob.es/dms/mecd/cultura-mecd/areas-cultura/industriasculturales/plan-fomento-industrias-2016.pdf>
- Ministerio de cultura y deporte (2018). Plan de fomento de las industrias culturales y creativas 2018. Consultado el 10 de Abril de 2019. Recuperado de <https://www.mecd.gob.es/dms/mecd/cultura-mecd/areas-cultura/industriasculturales/PlanFomento18/PlanFomento18.pdf>
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2015-2016). Alumnado con necesidades de apoyo educativo. Resultados detallados. Curso 2015-2016. *Alumnado con altas capacidades intelectuales por comunidad autónoma/provincia, sexo y enseñanza*. Consultado el 13 de Mayo de 2019. Recuperado de <https://www.educacion.gob.es/educabase/tabla.do?path=/Educacion/Alumnado/Apoyo/Curso15-16/AltasCapacidades/I0/&file=Altas1.px&type=pcaxis&L=0>
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2018). *Anuario de Estadísticas culturales 2018*. Consultado el 10 de Junio de 2019. Recuperado de

https://sede.educacion.gob.es/publiventa/descarga.action?f_codigo_agc=16095C

- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2018). *Empresas culturales por actividad económica principal y número de asalariados*. [base de datos]. Consultado el 21 de Mayo de 2019. Recuperado de <http://estadisticas.mecd.gob.es/CulturaJaxiPx/Tabla.htm?path=/t2/p2/a2005//l0/&file=T2P01002.px&type=pcaxis&L=0>
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2018). *Resultados de la cuenta satélite de la cultura en España. Base 2010*. [base de datos]. Consultado el 10 de Junio de 2019. Recuperado de <https://www.culturaydeporte.gob.es/servicios-al-ciudadano/estadisticas/cultura/mc/culturabase/cuenta-satelite/resultados-cuenta-satelite.html>
- Olszewski-Kubilius, P., Subotnik, R. F., & Worrell, F. C. (2015). *Re-pensando las altas capacidades: una aproximación evolutiva: Rethinking Giftedness: A Developmental Approach*. Ministerio de Educación. Consultado el 1 de Abril de 2019. Recuperado de <http://lascebrassalen.com/wp-content/uploads/2015/03/Re-pensando-las-altas-capacidades.-una-aproximaci%C3%B3n-evolutiva.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2010). *Políticas para la creatividad: Guía para el desarrollo de las industrias culturales y creativas (7)*. Consultado el 11 de Febrero de 2019. Recuperado de <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/220384s.pdf>
- Pérez Gregorio, M. G. (2016). *El entorno de la empresa. Publicaciones didácticas*. Consultado el 27 de Mayo de 2019. Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/abe3/802f4c09093707183fca1dddb4f815de901c.pdf>

- Quintero, J. & Morón, A. (2011). Alumnado con altas capacidades intelectuales. *Cuaderno de recursos. Orientación en red para educadores y familias*. 4. 1-8. Consultado el 1 de Abril de 2019. Recuperado de http://sauce.pntic.mec.es/falcon/altas_capacidades.pdf
- Quiroz, L. (2016). Ser superdotado es un problema: razonamiento del superdotado. *Leandro Quiroz*. Consultado el 5 de Abril de 2019. Recuperado de <http://www.leandroquiroz.com/ser-superdotado-es-un-problema/>
- Rafanell, M. (2019). La digitalización: definición del proceso de transformación digital. [Mensaje en blog]. Enzyme advising group. Consultado el 8 de Junio de 2019. Recuperado de <https://bit.ly/2KgGL4X>
- Rodríguez, C. M. (2014). Pensamiento prospectivo: visión sistémica de la construcción del futuro. *Análisis*, 46(84). Pp. 89-104. Consultado el 26 de Junio de 2019. Recuperado de <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/analisis/article/view/2092>
- Rodríguez, M. J. (Productora). (2019). Comando actualidad: "pasarse de listo" [programa de televisión]. Radio Televisión Española. Consultado el 13 de mayo de 2019. Recuperado de <http://www.rtve.es/alcarta/videos/comando-actualidad/comando-actualidad-pasarse-listo/5187519/>
- Romañach, J. & Lobato, M. (2009). Diversidad Funcional, nuevo término para la lucha por la dignidad en la diversidad del ser humano. Consultado el 1 de Abril de 2019. Recuperado en <http://forovidaindependiente.org/diversidad-funcional-nuevo-termino-para-la-lucha-por-la-dignidad-en-la-diversidad-del-ser-humano/>
- Rotondo, S. A., & Córdova, E. L. (2018). Crecimiento con desigualdad: brechas y retos de la economía de las industrias culturales y creativas

del Perú. En *Las industrias culturales y creativas en Iberoamérica: evolución y perspectivas*. Pp. 347-366. Universidad Miguel Hernández. Consultado el 28 de Mayo de 2019. Recuperado de <http://culturacreativaiberoamericana.edu.umh.es/wp-content/uploads/sites/1321/2018/01/per%C3%BA.pdf>

- Sagone, E., & De Caroli, M. E. (2014). Locus of control and academic self-efficacy in university students: the effects of Self-concepts. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 114. Pp. 222-228. Consultado el 26 de Junio de 2019. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042813053287>
- Simonini, M. C. E., & Mulas, F. (2004). Flexibilidad cognitiva, síntoma adicional del trastorno por déficit de atención con hiperactividad. ¿Elemento predictor terapéutico?. *Revista de Neurología*, 38(1). Pp. 97-102. Consultado el 26 de Junio de 2019. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4659922>
- Throsby, D. (2001). *Economía y cultura*. Ediciones AKAL. Consultado el 25 de Junio de 2019. Recuperado de <https://bit.ly/2ZNwj8O>
- Throsby, D. (2008). Cultura, Economía y desarrollo sustentable. *Ponencia inaugural del segundo seminario en cultura y economía, Santiago, Chile*. Macquarie University. Consultado el 9 de Abril de 2019. Recuperado de <https://es.slideshare.net/consejodelacultura/presentacion-david-throsby>

14.1 WEBGRAFÍA

- Asociación Española de Superdotación y Altas Capacidades (AESAC). [Web en línea]. Consultado el 24 de Junio de 2019. Recuperado de <https://aesac.org/>

Aproximación a las sinergias entre las Industrias Culturales y Creativas y las personas con Altas Capacidades.

- Asociación Española de Superdotados y con Talento para Niños, Adolescentes y Adultos (AEST) [Web en línea]. Consultado el 24 de Junio de 2019. Recuperado de <https://www.aest.es/>
- Confederación Nacional de Asociaciones de Altas Capacidades. [Web en línea]. Consultado el 24 de Junio de 2019. Recuperado de <https://www.confines.es/>
- Economipedia Haciendo fácil la economía. [Web en línea]. Producto interior bruto (PIB).. Consultado el 9 de Junio de 2019. Recuperado de <https://economipedia.com/definiciones/producto-interior-bruto-pib.html>
- Foro de vida independiente [web en línea]. Consultado el 5 de Mayo de 2019. Recuperado de <http://forovidaindependiente.org/>
- Fundación AVANZA. [Web en línea]. Consultado el 24 de Junio de 2019. Recuperado de <http://www.fundacionavanza.org/web/>
- Fundación El Mundo del Superdotado. [Web en línea]. Consultado el 24 de Junio de 2019. Recuperado de <https://www.fundacionelmundodelsuperdotado.es/fundacion/>
- MENSA España. [Web en línea]. Consultado el 24 de Junio de 2019. Recuperado de <https://www.mensa.es>

ANEXO 1: GUIÓN DE PREGUNTAS PARA LAS ENTREVISTAS.

La entrevista que se va a realizar tiene fines únicamente de investigación, razón por la cual la información que de ella se deriva va a ser tratada de forma confidencial.

El interés de la investigación se centra en evaluar la posibilidad de que las empresas culturales y creativas puedan aprovechar el talento de las personas con altas capacidades.

Preguntas relativas a las ICC

1. ¿Qué son para usted las empresas culturales y creativas?
2. Para las personas que contesten que si conocen las ICC
 - 2.1 ¿Había considerado la posibilidad de incluir a las personas con altas capacidades en las industrias culturales y creativas?
 - 2.2 ¿Podría poner algún ejemplo de empresa de este tipo?
3. ¿Cree que la integración laboral de personas "con altas capacidades" podría crear problemas en el clima de la empresa?

Preguntas relativas a las altas capacidades

4. ¿Conoce que características poseen las personas que quedan clasificadas dentro de las denominadas "altas capacidades"?
5. ¿Conoce alguna persona con altas capacidades?
6. ¿cree que hay más hombres o mujeres con altas capacidades?
7. ¿Acceden hombres y mujeres con altas capacidades en igualdad de condiciones al mercado de trabajo? ¿Quiénes son más visibles?
8. ¿afectan los estereotipos de género en los estudios y a la integración en el mercado de trabajo de las personas con altas capacidades?
9. ¿Cree que es fácil su incorporación al mercado de trabajo y el éxito laboral?

Aproximación a las sinergias entre las Industrias Culturales y Creativas y las personas con Altas Capacidades.

10. ¿Qué tipo de trabajos considera que podrían ser positivos para la incorporación de personas con altas capacidades al mercado de trabajo?

Altas capacidades +ICC

¿Conoce alguna ICC que ya incorpora en su plantilla personas con altas capacidades?

¿Cómo cree que podría fomentarse las relaciones entre Altas capacidades +ICC?



ANEXO 2: PERSONA ENTREVISTADA 1.

1. ¿Qué son para usted las empresas culturales y creativas?

"Estamos hablando de un tipo de industria que no tiene conciencia de sector, a diferencia de otros sectores económicos. si existe algún tipo de conciencia, va más encaminada en el orden de lo público, de las administraciones públicas, necesarias para el desarrollo de este sector". En definitiva, "son una gran cantidad de actividades que tradicionalmente tienen que ver con el mundo artístico, pero que además engloban una serie de subsectores que no están tan relacionados con las artes, pero son productos relacionados con las artes". También pueden definirse como "una amalgama de actividades económicas, que tienen en común el elemento de la creatividad, que a su vez se suele manifestar en unos derechos de autor."

"La primera teoría que englobo a estos subsectores fue elaborada por el gobierno de Reino Unido, ya que tomó una conciencia nacional de la importancia estratégica de estas industrias".

Dentro de esos subsectores se clasifican, "además de todos los campos artísticos, se engloban también otros subsectores como el diseño, moda, software, gastronomía, turismo cultural, etc."

2. ¿Había considerado la posibilidad de incluir a las personas con altas capacidades en las industrias culturales y creativas?

"Es una pregunta difícil de contestar sin datos sobre los que poder apoyarme. No obstante, en principio, el hecho de que una persona/trabajador tenga altas capacidades, no lo considero ni como un factor en contra, ni un factor a favor, de que trabaje en este sector o desempeñe una actividad, esto es a nivel general." Sin embargo, "podemos iniciar a hacer una serie de conjeturas, y llevar a éstas al terreno de la creatividad, ya que ésta es el nexo de unión entre ambos aspectos. Si tratamos la creatividad como un factor, rasgo psicológico de la personalidad de un individuo, puede ser un motor para emprender actividades de diversas índoles, no necesariamente sólo para las industrias

Aproximación a las sinergias entre las Industrias Culturales y Creativas y las personas con Altas Capacidades.

culturales y creativas. Pero claro, como las industrias culturales y creativas tienen ese paraguas de la creación de algo, de una obra cultural, entiendo que son más proclives para aquellas personas que tienen esa vena creativa."

Por lo tanto contestar esta pregunta sigue siendo muy complejo "pero si tiramos de la historia, hemos visto personas superdotadas, que han sido grandes literatos, músicos, etc. Entiendo que puede ser un factor que puede favorecer la creatividad, dependiendo de la alta capacidad a la que nos refiramos, pero no te puedo establecer una relación causa-efecto y dudo que la haya."

3. ¿Cree que la integración laboral de personas "con altas capacidades" podría crear problemas en el clima de la empresa?

" Los típicos problemas que serían más visibles en otro tipo de empresas o sectores, en esta industria quizás esos problemas desde el punto de vista de la convivencia laboral, que podrían venir provocados por esa presunta falta de habilidades sociales de estos empleados con altas capacidades, creo que en este sector pasarían más desapercibidas, ya que la mayoría de personas que integran este tipo de industria son personas bohemias, que tienen un punto de locura."

"El tema de la sensibilidad, desde el punto de vista de este tipo de industria, por algún motivo, en general, estas personas que trabajan en ella tienen una sensibilidad social especial. Desde ese punto de vista, veo menos probable que haya un rechazo o que haya una pauta de conducta negativa, discriminatoria hacia personas diferentes."

4. ¿Cree que es fácil su incorporación al mercado de trabajo y el éxito laboral?

" Yo pienso que estas personas deberían de tenerlo más fácil para insertarse en el mercado laboral. En teoría un coeficiente intelectual por el lado alto del espectro te debe posicionar mejor en las pruebas de acceso, en los distintos test de naturaleza psicológica, y en general debe estar relacionado con la obtención de unos empleos más cualificados y más exigentes en cuanto al

nivel de formación. Por lo tanto, entiendo que el porcentaje de inserción laboral y de selectividad para un mejor puesto de trabajo debería estar correlacionado con el nivel de inteligencia. Por otro lado también está, que ese nivel de inteligencia va aparejado de una serie de rasgos negativos, en cuanto a la capacidad de socializarse, entonces puede que ambos factores se compensen y que para esas personas ya no sean tan fácil el poder insertarse en el mundo laboral."

5. ¿Qué tipo de trabajos considera que podrían ser positivos para la incorporación de personas con altas capacidades al mercado de trabajo?

" En principio, el argumento sería el mismo que en la pregunta anterior, a mayor inteligencia, mayor capacidad para desempeñar tareas que son más difíciles y exigentes en cuanto a la cualificación y a los conocimientos que se deben de tener. En general, si eso lo trasladamos a la estructura jerárquica de una empresa, lo más lógico sería que los directivos incluyan a los más listos. Son generalizaciones a lo mejor muy bastas, pero a lo mejor dentro del mundo de las altas capacidades, hay personas que tienen una gran habilidad analítica o numérica, entonces esa persona puede que no sepa organizar correctamente a un equipo. Por lo tanto, no considero que sea una cuestión tanto de coeficiente intelectual, sino más bien de qué habilidades son mejores para ser directivo."

6. ¿Afectan los estereotipos de género en los estudios y a la integración en el mercado de trabajo de las personas con altas capacidades?

"Mi impresión es que la discriminación por genero es independiente de la capacidad intelectual, depende más de la cultural. Discriminar a una persona por su género, probablemente tenga más un fundamento sociológico, cultural, etc. Mi hipótesis es que debe ser bastante independiente ambos aspectos".

7. ¿Conoce alguna ICC que ya incorpora en su plantilla personas con altas capacidades?

" Estamos hablando de un rasgo de la personalidad que no es visible ni público. Conozco a muchas personas que aparentan ser muy inteligentes y que trabajan en sectores y empresas muy distintos. Pero realmente, dentro de las industrias culturales y creativas es muy difícil de reconocer, porque es un aspecto invisible como ya comentábamos"

8. ¿Qué programas, proyectos, ideas sugieres para lograr una plena integración de dichas personas en las industrias culturales y creativas?

"Hay que tener en cuenta que, estas industrias dependen mucho de la promoción y de las administraciones públicas. Teniendo en cuenta que ya existe un ecosistema de fomento y políticas, también es cierto que hay una gran cantidad de personas que tienen un gran talento creativo, y ese talento creativo es probable que les venga dado precisamente porque tienen esa parte de su inteligencia muy desarrollada. Y muchas veces estos creativos tienen muchas ideas o tienen una gran capacidad de entrega a su trabajo, pero, en el mundo real les falta ese empujón, esa ayuda financiera, conocimiento de empresa, marketing, etc. En realidad, pueden tener muchos proyectos, ideas que podrían ser comercializados en un mercado, pero necesitan de esa ayuda para poder lanzarlo. Es por ello que se podría tratar de hacer convocatorias o proyectos específicos por parte de las administraciones públicas e incluso por el propio sector de las ICC, que apoyen a estos colectivos."

"Considero que esa alta capacidad creativa, que se puede apreciar en las ICC, necesita una ayuda, para que esos creativos consigan comercializar productos de una forma rentable."

"Puede que un mayor enfoque de las altas capacidades hacia las ICC, sea positivo en todos los sentidos, para la sociedad y para ellos mismo"

ANEXO 3: PERSONA ENTREVISTADA 2.

1. ¿Qué son para usted las empresas culturales y creativas?

"Tipo de empresa cuyos bienes y servicios son culturales y creativos, así como todo lo que tiene que ver con el capital intelectual. Las industrias culturales y creativas, y cualquier empresa de este tipo, está relacionadas con todo tipo de elementos muy creativos, y surgen mediante la utilización de cualquier herramienta que pueda expresar dicha creatividad. Podemos considerar desde el artesano que le da forma al barro, hasta el músico que con cualquier material es capaz de hacer música".

"Es un sector muy amplio, podemos estar hablando desde una empresa de rutas turísticas, hasta una agencia de comunicación, hasta un pintor/a, e incluso el propietario de una catedral o un palacio que lo explota como un centro de interpretación, productor de videojuegos. En definitiva el punto clave es que hay un componente creativo muy fuerte, o en algunos casos de legado patrimonial."

En definitiva se podría decir que las ICC son aquellas empresas cuya rentabilidad o cuya actividades se vinculan a cualquier actividad que posee un componente creativo muy fuerte o en determinados casos objetos de legado patrimonial.

2. ¿Había considerado la posibilidad de incluir a las personas con altas capacidades en las industrias culturales y creativas?

" Bueno yo creo que en esta industria existen personas con altas capacidades. Es una industria en el que en cualquier momento te puede encontrar a un chico de 18 años que no sabe qué hacer en la vida pero le das una caja llena de botes de spray y le das un muro y te hace una cosa que es capaz de emocionar a la gente. O el caso de una chica muy joven sin ningún tipo formación, que a través de lo que ella interpreta escuchando música, tiene una voz o una capacidad de conectar con el mundo increíble"

Aproximación a las sinergias entre las Industrias Culturales y Creativas y las personas con Altas Capacidades.

"No obstante considero que se trata de un sector muy normal, sin ser yo psicólogo experto, donde ellos se pueden sentir refugiados"

3. ¿Cree que la integración laboral de personas "con altas capacidades" podría crear problemas en el clima de la empresa?

No considero que pueda generar problemas desde la parte de ellos, el problema reside en que "nosotros las empresas culturales y creativas no estamos preparados. Te puedo decir que me he encontrado con casos de mucho talento, y al ser personas que tienen unas capacidades por encima de lo normal" cuesta el poder controlarlas. "En mi caso, haya gente que me felicita porque descubro talentos que son maravillosos, pero hay otras que son muy difíciles de controlar, porque es muy difícil de sacar de su especialidad. Son personas que siempre están muy a la defensiva, por ello tienes que realizar un duro trabajo de gestión emocional con ellos muy fuerte." Si los desanimas les puedes generar un grave problema.

No obstante, la realidad es que "el sector no está preparado porque el propio mercado es el que manda. Además igual que el resto de sectores, estamos con muchas prisas y este tipo de cuestiones merecen un trato especial."

4. ¿Conoce que características poseen las personas que quedan clasificadas dentro de las denominadas "altas capacidades"?

No soy psicólogo experto para poder detectar a estas personas, pero si tenemos casos como los " outsiders en el mundo del arte, gente que tiene unas habilidades impresionantes, ..., que reciben ese nombre porque están fuera del mercado del arte, porque ellos viven en su mundo" y son capaces de hacer cosas maravillosas con cualquier material.

Realmente si algo caracteriza a estas personas es que lo que "realizan lo hacen a la perfección, le dedican muchas horas, prácticamente es una obsesión."

Aproximación a las sinergias entre las Industrias Culturales y Creativas y las personas con Altas Capacidades.

Lo que realmente debe preocupar a estas personas es que las ICC son empresas como cualquier otra y "nos tenemos que adaptar a la realidad. Nos podemos encontrar ante el caso de un cliente, que nosotros como empresa cultural me piden que desarrolle un concierto, una actividad, etc., La cual no necesita de esa perfección que ellos buscan."

Y otro problema al que nos hemos enfrentado es que son personas "que a nivel organizativo son un problema, porque no trabajan en equipo, les cuesta mucho integrarse, y si los intentas sacar de aquello que habitualmente hacen suelen negarse."

Lo triste es que "muchas veces se intentan aprovechar de estas personas. Y en el colegio los machacan. Ello le llevan al fracaso."

5. ¿Qué tipo de trabajos considera que podrían ser positivos para la incorporación de personas con altas capacidades al mercado de trabajo?

" El puesto que deberían ocupar es clave, un papel central, porque son gente que tienen un nivel de creatividad brutal. Pero anteriormente, esto ya se ha hecho y se debería contar con el papel de una persona que les muestre apoyo, atención especial."

6. ¿Conoce alguna persona con altas capacidades?

Conoce el caso de una persona que tiene una capacidad impresionante de trabajo, es músico, pero socialmente lo suelen rechazar. " Es una persona que sabe 10 idiomas, tiene 2 doctorados y medios, etc. Lo conocí dándole clase en un máster y abrumaba al resto de compañeros, tiene una forma de escribir impresionante." El conocía que esa persona tenía un talento oculto y le quería sacar provecho. "Es una persona que siempre busca la máxima puntuación. Y gracias a mi trabajo, actualmente, lo estoy encaminando por algo que le gusta", con la intención de canalizarlo y que sea aceptado por la sociedad.

7. De todas las personas con las que has tratado, ¿cuál es el porcentaje de hombre y mujeres?

Aproximación a las sinergias entre las Industrias Culturales y Creativas y las personas con Altas Capacidades.

"Habitualmente conozco más hombres. Considero que las mujeres por la cuestión educativa han tenido otro enfoque. Hay que tener en cuenta que se ve como una cosa negativa, ser una mujer inteligente es una cosa que a un hombre le suele asustar, entonces eso socialmente está mal visto. Socialmente esta mejor visto que las mujeres tienen que ser guapas, ir bien peinadas, etc."

Por ejemplo "desde el punto de vista familiar es más raro, que sin embargo ahora se suele hacer más, apoyar a una niña a que haga aquello que le gusta como por ejemplo, tocar un determinado instrumento. Siempre se ha solido apoyar más al niño que tiene por ejemplo un talento para el futbol. Actualmente, nos estamos acercando más a puntos igualitarios, pero el niño sigue estando por encima."

8. ¿Qué programas, proyectos, ideas sugieres para lograr una plena integración de dichas personas en las industrias culturales y creativas?

"Hay un sistema que a mí me gusta mucho que son los centros especiales de empleo, que se encuentran regulados por ley. Son lugares, que a día de hoy no se si se encuentran integradas estas personas, que integran a personas que tienen capacidades tanto por encima como por debajo." La peculiaridad es que estos centros poseen una financiación, que permiten que los gastos en seguridad social sean más bajos, así como cualquier otro tipo de beneficio como puede ser " un apoyo tutorial, es decir, tener una persona en la plantilla que no sólo sea el jefe, sino también la imagen de un psicólogo que te preste un apoyo puntual."

En verdad cuando nos encontramos con casos de personas que tienen ese talento especial, "nos solemos asustar porque nosotros no sabemos canalizarlo", y esas personas que anteriormente nombrábamos si pueden mostrar ese apoyo que tanto ellos como nosotros necesitamos para que todo salga adelante.

No obstante otra cosa que realizaría sería "desarrollar un programa específico para que las instituciones educativas y las familias sepan que hay lugares

Aproximación a las sinergias entre las Industrias Culturales y Creativas y las personas con Altas Capacidades.

específicos de creación que ayudan a todas aquellas personas que poseen altas capacidades. Te lo explico con un ejemplo, tu habrás visto personas que son buenísimas en el mundo de la música, el deporte, la lengua, dibujando, pero las familias las obligan a estudiar derecho, ADE. Es decir, no le dan la oportunidad de desarrollarse. Entonces hay un proyecto en el que he participado, que se encuentra en Reino Unido, que se llama the backstage centre, donde los jóvenes que no encuentran otra vocación más allá que la que demuestran con su talento, les guían a obtener algo en función de ese talento."

En definitiva " desarrollaríamos centros específicos para apoyar a estas personas, compuesto por educadores especiales que los sepan tratar." Y para integrarlo en las ICC " desarrollaríamos planes específicos que permitan fomentar el talento, que no es algo sencillo, por las cuantiosas regulaciones existentes.



ANEXO 4: PERSONA ENTREVISTADA 3.

1. ¿Conoce que características poseen las personas que quedan clasificadas dentro de las denominadas “altas capacidades”? (Antonio)

"Digamos que dentro de las altas capacidades podemos distinguir entre talento y superdotado. La persona que tiene talento es aquella que tiene una habilidad especial para desarrollar una determinada tarea. Sin embargo, una persona superdotada es aquella que tiene habilidad para desarrollar varias tareas y además tiene la capacidad para desarrollar algo nuevo sobre esa misma tarea, es decir tiene creatividad. Independientemente de si es superdotado o tiene talento, son personas que se suelen frustrar, problemas de adaptación con las personas que poseen sus mismas características. Y además no se debe olvidar que las familias en muchas ocasiones generan connotaciones negativas sobre ellos/as porque tienen unas expectativas muy elevadas, llegando a generar a la persona ansiedad, taquicardias, problemas para dormir, etc."

Y en cuanto a la diferencia de hombre/mujer, "las mujeres con altas capacidades suelen tener mayor nivel de ansiedad."

2. Crees que es fácil su incorporación al mercado de trabajo (de las personas con altas capacidades) y el éxito laboral? (Alicia)

"Esto depende muchas veces, o casi siempre, del rendimiento que quiera la empresa sacar de ellos. Por desgracia, en este país ni siquiera se presentan certificados de AACC en el CV para buscar empleo. Hay demasiados estereotipos y mitos sociales sobre este colectivo. Muchos intentan pasar desapercibidos, actuar como la media, pero en realidad no se sienten en plenitud realizando trabajos rutinarios y terminan abandonando. Sin embargo, por suerte, hay algunas empresas avanzadas, normalmente extranjeras, que les buscan, sabiendo sacar su pleno rendimiento."

3. ¿Qué tipo de trabajos considera que podrían ser positivos para la incorporación de personas con altas capacidades al mercado de trabajo? (Alicia)

Aproximación a las sinergias entre las Industrias Culturales y Creativas y las personas con Altas Capacidades.

"Hay muchos tipos de altas capacidades, unos (los talentos) tienen capacidad para destacar solo en un determinado área del conocimiento, otros (los talentos complejos) pueden destacar en varias y algunos (los superdotados) se caracterizan por tener una especial capacidad en todas las áreas y además ser capaces de relacionarlas de forma poco común y creativa. Además, cada uno tiene sus intereses y gustos, que, en ocasiones, van variando a lo largo de la vida. Por eso no se les puede encasillar en un solo tipo de trabajo. Lo que sí es cierto es que se les dan mejor aquellos puestos donde pueden desarrollar sus intereses, tienen libertad para innovar, ser más ejecutivos, prácticos etc...."

4. ¿Crees que la integración laboral de personas "con altas capacidades" podría crear problemas en el clima de la empresa? (Alicia)

"Ser de AACC no es lo que ocasiona problemas, las envidias, la incomprensión, el miedo a sentirse inferior, tanto por parte de los compañeros como de la dirección de la empresa, sí. Les suele ir mejor trabajando de autónomos, pues las empresas tienen miedos o dudas a realizar los cambios que ellos proponen, al no compartir esa visión diferente y tener miedo a salirse de la norma. Esto supone para ellos un tiempo perdido, inactividad y frustración."

No obstante " todo dependerá también de la peculiaridad y personalidad de la propia persona, ya que todos las personas con altas capacidades no son iguales."

5. ¿Crees que existe más porcentaje de hombres que de mujeres con altas capacidades o viceversa? (Antonio)

"Lo que creo es que hay muchos casos de personas con altas capacidades que no están diagnosticados. Ahora digamos que la cosa está mejorando porque cada vez aparecen más personas que se preocupan por estos casos y las familiar también están empezando a concienciarse. No obstante mi idea es que este tema es muy desconocido, ya que a nivel personal, yo estudié psicología y el tema de las personas con altas capacidades casi ni lo vimos."

Aproximación a las sinergias entre las Industrias Culturales y Creativas y las personas con Altas Capacidades.

6. ¿Cómo cree que podría fomentarse las relaciones entre Altas capacidades +ICC?

"Ellos mismos buscan oportunidades en puestos creativos, pero es complicado cuando desde las empresas no siempre se solicitan claramente este tipo de perfiles a la hora de buscar empleados. Hace tiempo una gran empresa española, anuncio, "se buscan personas altamente creativas", el puesto era en general para toda la empresa, esta persona aportaba en cada departamento de la empresa sus novedosas ideas. No obstante, este tipo de oportunidades no suelen darse con asiduidad."

