

Sociología del Trabajo

ISSN-e 2603-9710

<https://dx.doi.org/10.5209/stra.91155> EDICIONES
COMPLUTENSE

Entre luces y sombras: La precariedad laboral cualificada en las Industrias Culturales Creativas

Pedro Octavio Arce Casas¹; Jonathan Alejandro González García² y Guadalupe Jeanette González Díaz³

Recibido: 07/07/2023 / Aceptado: 20/10/2023

Resumen. Las Industrias Culturales Creativas (ICC) se caracterizan por tener un mercado laboral segmentado y precario debido, principalmente, a las formas emergentes de contratación, como el trabajo *freelance*. Estos rasgos, según los antecedentes teóricos, se evidencian como parte de su *habitus*, que las presentan como un tipo de industria precaria, pero elitista por razones técnicas, socioeconómicas y de género. Al analizar este sector en México por medio de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), se encontró que tiene un carácter cualificado derivado del nivel educativo de sus trabajadores, la mayoría cuenta con educación superior. Además, cabe resaltar, el carácter flexible de las ICC en la empleabilidad de profesionales, la mayoría de ellos tienen estudios diferentes al campo disciplinar de las artes, diseño y arquitectura. Por tanto, es principalmente un sector precario altamente cualificado. Los trabajadores reciben bajos salarios, pero más de la mitad de ellos cuentan con educación superior.

Palabras clave: Industrias Culturales Creativas (ICC), Segmentación Laboral, Precarización Laboral, *Habitus*, *Freelance*.

[en] Between lights and shades. The qualified labor precariousness in Creative and Cultural Industries

Abstract. Creative and Cultural Industries (CCI) are characterized by having a precarious and segmented labor market mainly due to the emerging ways of contracting such as freelance. These traits are the theoretical background are revealed as part of its habitus, which present them as a type of precarious but elitist industry because of technical, social, economic and gendered reasons. By analyzing the CCI in Mexico through the National Employment and Occupation Survey findings were that it is qualified since the high educational level of the employees, the majority with higher education. Additionally, their flexible trait in employability due to the diversity of bachelor degrees different from arts and design. Therefore, it is mainly a precarious highly qualified industry, workers receive low salaries but most of them have higher education.

Keywords: Creative and Cultural Industries (CCI), Labor Segmentation, Labor Precariousness, Habitus, Freelance.

Sumario: 1. Introducción. 2. Marco Teórico. 2.1. Segmentación del mercado laboral cultural y creativo. 2.2. Precarización del empleo. 4. Metodología. 4.1. Hipótesis. 4.2. Fuente de Información. 4.3. Modelo estadístico de análisis. 5. Resultados. Conclusiones. Bibliografía.

Cómo citar: Arce Casas, P. O.; González García, J. A. y González Díaz, G. J. (2023). Entre luces y sombras: La precariedad laboral cualificada en las Industrias Culturales Creativas. *Sociología del Trabajo* 103, 17-27. <https://dx.doi.org/10.5209/stra.91155>

1. Introducción

La ICC o el conjunto de éstas es un colectivo diverso de profesiones y oficios que de manera práctica se aglutinan en los “Profesionales, técnicos y trabajadores del arte” en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del

¹ Sistema de Universidad Virtual, Universidad de Guadalajara.

Correo electrónico: pedro.arce@udgvirtual.udg.mx

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4398-6725>

² Sistema de Universidad Virtual, Universidad de Guadalajara.

Correo electrónico: jonathan.glez@udgvirtual.udg.mx

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0497-3243>

³ Sistema de Universidad Virtual, Universidad de Guadalajara,

Correo electrónico: jeanette.gonzalez@academicos.udg.mx

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8236-9447>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) de México. A continuación, se hará una descripción del conjunto de actividades que las conforman.

Primero, desde la perspectiva de la diversidad de profesiones y oficios; se consideran como industrias creativas a la prensa, editoriales, publicidad, arquitectura e ingeniería, comercialización de arte y antigüedades, artesanías, diseño gráfico, moda, cine, artes visuales, artes escénicas, fotografía, televisión, desarrollo de software y videojuegos (Boix et al, 2016; Castañeda-Rivera y Garduño-Bello, 2017; Casey y O'Brien, 2020).

Segundo, desde su complejidad; se considera una actividad económica reciente, es un campo de conocimiento que está en exploración y construcción (Castañeda-Rivera y Garduño-Bello, 2017). Hay dos definiciones para analizar la creatividad en la economía: el empleo generado por las industrias creativas y el asociado a las ocupaciones creativas, aunque no necesariamente provienen de las industrias creativas (Valdivia-López y Rodríguez-Luna, 2019).

Se pueden distinguir dos definiciones de actividades dentro de la ICC. La primera, las industrias culturales como la editorial, música, cine, video, artes escénicas y arquitectura; es decir las del campo disciplinar (Sánchez-Jofras y Kuri-Alonso, 2020). La segunda, los servicios de consultoría ligados a las disciplinas antes mencionadas, las actividades de investigación y desarrollo, así como su aplicación en arquitectura, diseño gráfico, moda y publicidad; parte de las disciplinas de arte y diseño, pero también el desarrollo de software, video juegos y servicios computacionales (Ibídem).

En el mismo estudio de Sánchez-Jofras y Kuri-Alonso (2020), definen como industrias de este tipo a partir del consenso en la legislación y las organizaciones especialistas en la temática a: la obra literaria, musical, pictórica, fotográfica, cinematográfica, diseño gráfico, textil; así como al desarrollo audio visual televisivo, publicitario, multimedia, de videojuegos y *e-learning* que son propiedad intelectual en la cual se usa a la pantalla como ventana de salida.

Por lo que, este sector productivo complejo y diverso, también tiene múltiples fuentes de conceptualización. Se presenta como un consenso de actores definidores que participan de la ICC y que no sólo abarca actividades, oficios y profesiones artísticas, sino también actividades propias de las ciencias computacionales, los medios audiovisuales y digitales.

Como se explicará en el apartado siguiente, las industrias creativas (ICC) son un sector productivo relacionado con la flexibilidad laboral, el trabajo a tiempo determinado, el *freelance*, la cultura del emprendimiento, entre otros modelos laborales distintos al trabajo a base de jornadas y contratos laborales dentro de los marcos legales. Existe un dilema entre este tipo de industria ya que por un lado se considera un sector con valor agregado alto e innovador; pero por el otro, también es un sector precario que presenta brechas de desigualdad.

La informalidad del sector, las desigualdades y la segmentación del mercado laboral son elementos que evidencian un ambiente productivo precario. La entrada a estos empleos requiere de conocimiento y experiencia, elementos de capital humano, pero para que una persona pueda incorporarlos en su itinerario laboral requiere tener condiciones para resistirlos, por ejemplo; tener medios para soportar las pausas laborales y experiencias de trabajo no remuneradas como las pasantías.

En este sentido, el objetivo de este artículo es presentar evidencias sobre cómo las condiciones de la ICC provocan desigualdades sociales y económicas observadas en factores como el tipo de situación contractual: el acceso a la seguridad social, la salud, el tamaño de las empresas, los ingresos y las jerarquías al interior de éstas; así como variables sociodemográficas como el género, el nivel de estudios, el tipo de estudio, la edad y las remuneraciones.

2. Marco Teórico

2.1. Segmentación del mercado laboral cultural y creativo

Los análisis sobre los itinerarios laborales e inserción laboral, en particular de egresados de educación superior se estudian por dos enfoques: el de capital humano y el de la segmentación del mercado laboral. El estudio de Valdivia-López y Rodríguez-Luna (2019), cuyo objetivo era mostrar las ventajas de incorporar un componente de ocupaciones creativas para entender los determinantes salariales en México a nivel urbano, siguió la perspectiva de la segmentación del mercado de trabajo y sus efectos. Como resultado encontraron que la economía creativa, como motor de crecimiento para las ciudades, produce al mismo tiempo ganadores y perdedores, fenómeno observado en el incremento de la brecha salarial entre empleos creativos y no creativos (Valdivia-López y Rodríguez-Luna, 2019). También relevante para esta diferenciación, la introducción de nuevas tecnologías que genera un sesgo que beneficia a los trabajadores mejor calificados al modificar a su favor la demanda laboral (Bensusán-Areous y Florez-Vaquiro, 2020).

Un ejemplo de la segmentación en las industrias creativas en países desarrollados está en la investigación de Hesmondhalgh y Baker (2015), observada en la desigualdad entre los puestos: los técnicos⁴ de alto nivel jerárquico, están más protegidos en términos de legislación laboral, como ocurre con los sindicalizados por la industria audiovisual de cine, radio y televisión, en los que además hay menos mujeres; frente a los de bajo nivel, de menores requerimientos técnicos, sin protección laboral y en los que suele encontrarse mayormente conformado por el género femenino. Se observa una desigualdad similar entre los puestos de gestión y los creativos: en el primer caso está el puesto de coordinador de producción y como ejemplo del segundo está el puesto de director, el segundo de mayor jerarquía y mejor remunerado que el primero, en los cuales también hay sesgos de género en su composición (Ibídem).

⁴ Entendido este término dentro de ese texto como técnica en disciplinas artísticas.

Esta segmentación compleja dentro de su dimensión técnica, de acuerdo con Ashton (2015, p. 390), distingue desde la creatividad para jerarquizar y diferenciar los puestos de acuerdo a si son “especialistas”, “*embedded*” y de “apoyo”; es decir si el trabajo es netamente artístico, si implica trabajo de ese tipo dentro de industrias no artísticas o si son personal de apoyo sin funciones artísticas en industrias que sí lo son. Lo que implica desigualdades disciplinares, de capitales culturales y sociales en términos de Bourdieu (2011) y de género.

Respecto de estas últimas, las de género, también se observan en el tipo de organizaciones, las mujeres están más presentes en organizaciones grandes en las que los patrones de empleo son más estables (Wing-Fai, et al, 2015), aunque están en los puestos menos prestigiosos; por el contrario, aunque sean más flexibles, y menos estables, pero más prestigiosas, las posiciones consideradas creativas cuentan con mayor proporción de hombres (Hesmondhalgh y Baker, 2015). Así como están en mayor proporción en trabajos independientes, denominados *freelancers* (Hesmondhalgh y Baker, 2015; Wing-Fai, et al, 2015).

Esas desigualdades provocan brechas salariales en contra de las mujeres y jerarquías de los departamentos (Atkinson y Randle, 2014; Eikhof, 2017). También, las mujeres presentan mayores dificultades para ingresar a este sector, además son más propensas a abandonarlo y sus carreras profesionales suelen ser más cortas que las de sus pares hombres (Atkinson y Randle, 2014; Wing-Fai, et al, 2015; Eikhof, 2017).

La estructura misma de las ICC, la desigualdad ya planteada en líneas anteriores, al demandar largas horas de trabajo y la ausencia de horarios fijos acarrea dificultades para la conciliación trabajo-familia (Wing-Fai, et al, 2015; Jansson y Wallenberg, 2020). Por lo que las condiciones de alta informalidad de este sector impactan de manera desigual por razones de género.

La segmentación de la ICC plantea una jerarquización salarial de los puestos ocupados, según Miller (2009), los que están sobre la línea y los que están bajo la línea de trabajo. Es decir, este sector laboral sobreestima a aquellos trabajadores que generan valor agregado en la industria, diferenciándolos positivamente de aquellos que no lo hacen (Ashton, 2015). Fenómeno que va acompañado de la mayor valorización de la propiedad intelectual sobre bienes materiales dentro de la llamada economía del conocimiento (Miller, 2009; Ashton, 2015). Por lo que es relevante conocer quién ocupa cuál posición.

Tanto en países desarrollados como en los que están en vías de desarrollo, dentro de la ICC hay dos problemas que segmentan y precarizan el trabajo artístico y creativo. Primero, desregularización y debilitación de la organización del trabajo; segundo, segmentación del mercado laboral (Atkinson y Randle, 2014). La llamada línea del trabajo que divide a trabajadores (Miller, 2009), en la industria audiovisual, como ejemplo, sitúa sobre la línea a los actores, directores, guionistas y productores, generalmente considerados creadores de contenido; por debajo de ésta a los empleados técnicos como los operadores de cámara, constructores, *staffs* que son considerados creadores menores de contenido; ésta segmentación está marcada por el proceso de producción mismo, desde el script se genera quienes producen el contenido y quienes ejecutan dentro del plan de pre-producción (Atkinson y Randle, 2014).

Por lo que, la jerarquización es central en la organización del trabajo, en la industria de producciones audiovisuales, para finalizar con el mismo ejemplo, hay cabezas de departamento que median las relaciones laborales y el reclutamiento en este mercado laboral (Atkinson y Randle, 2014). Así como en cuanto a las organizaciones, en esa misma investigación, se afirma por sus autores que hay dos tipos diferentes: por un lado, las grandes compañías transnacionales con empleados formales e infraestructura; por el otro, organizaciones independientes que rentan estudios y contratan temporalmente trabajadores.

2.2. Precarización del empleo dentro de la ICC

Una tendencia en la ICC es que con la flexibilidad laboral y el autoempleo en forma de *freelance* emerge la precarización del trabajo (Marco-Serrano et al, 2014). Añadido al fenómeno de que se desarrollan en un ambiente de segmentación laboral. En este sentido, se puede idealizar este tipo de empleos precarios como emprendimientos, poniendo mayor énfasis en su carácter de dueño del negocio, y relegando la precariedad en los ingresos. A continuación, dos ejemplos.

Primero, en México, lo expuesto por Bensusán-Areous y Florez-Vaquiro (2020) respecto a que en el país no han ocurrido transformaciones visibles en la estructura del mercado laboral caracterizado por la alta informalidad y la precariedad laboral. Un ejemplo de ese fenómeno se puede observar en que parte de las ocupaciones emergentes, debido a las tecnologías, son el servicio de transporte y de reparto a domicilio alojadas en plataformas digitales, estos se cuentan dentro de este tipo de trabajo, pero también son ocupaciones precarias (Ibidem), que además no requieren de las especializaciones creativas en listadas en el primer apartado de este texto para realizarlas.

En México, dentro del periodo que comprende 2007 a 2017, las ICC adquirieron mayor importancia, han creado nuevas tendencias de empleo: *freelance* o autoempleo y economía informal, así como la etapa productiva de estas industrias es muy corta y los salarios son bajos (Castañeda-Rivera y Garduño-Bello, 2017). Respecto a las personas ocupadas en este sector, el 62% de los profesionales de esas carreras son asalariados, poco menos de la mitad de las personas cuentan con estudios de licenciatura en las áreas que conforman el sector cultural y creativo, así como desarrollan actividades que poco tienen que ver con su carrera, así como en México existen pocas opciones de desarrollo para este tipo de egresados (Ibidem).

Segundo, en Reino Unido, no todos los trabajadores en este sector son considerados artistas, muchas habilidades no artísticas contribuyen significativamente para mantenerse activo en el mercado, tener prestigio y tener autonomía; la fragmentación de este colectivo ha provocado que opere relativamente de acuerdo a sus propias reglas, tecnologías, prácticas y estructura organizacional (Randle et al, 2015). Es un sector basado en proyectos, esto último

como una influencia significativa para ser un reproductor social de desigualdades, características que lo conforman como un paradigma laboral precario, pero elitista (Ibidem).

En Inglaterra, como ejemplo, en los estudios sobre los *freelancers* en la industria filmica, sus trabajadores se enfrentan a la incertidumbre del día a día, también en los cambios, balances de poder y las interdependencias entre trabajadores (Casey y O'Brien, 2020). De acuerdo con McLeod et al (2011) es un sector caracterizado por hacer las contrataciones por conjuntos, así como por la integración de grupos mediante la comunicación de boca en boca, razón por la cual la construcción de redes de relaciones es importante.

Eikhof (2017), afirmaba que es necesario analizar a la ICC de manera multidimensional en la interacción de factores de sus problemáticas, lo anterior debido a que para entender desigualdades entre grupos hay que analizar cómo se asignan las oportunidades. Dato relevante al respecto es el hecho de poder trabajar sin paga como son las pasantías, tener tiempo de dedicación a la disciplina, saber de ciertas áreas del arte y la cultura, conocer de primera mano estilos y trabajos, así como el procedimiento de bienes y servicios desde la creación de una idea, la producción y la distribución, ósea tener capitales intelectuales, lo que influye en la desigualdad del sector (Eikhof, 2017; Castañeda-Rivera y Garduño-Bello, 2017). Factores relacionados con aspectos macro estructurales que impactan en la diversidad y las oportunidades en las ICC, y que son criterios de los tomadores de decisiones sobre el ingreso al sector (Eikhof, 2017). El efecto es que escogen a las personas que están dentro de sus círculos de socialización y antecedentes socio-económicos. De ahí la metáfora del matrimonio de McLeod et al (2011), en la que a los equipos creativos se les tiende a contratar y despedir juntos, estos equipos sostienen estas relaciones laborales dada la falta de estructura y la informalidad del mercado laboral como estrategia de empleabilidad.

La entrada a esta industria depende de los contactos personales del individuo, seguido de un periodo de prácticas y pasantías que por lo general no son remuneradas (Atkinson y Randle, 2014). Es así que para construir una carrera se tiene que construir una reputación a lo largo del tiempo, trabajar largas horas, resistir a periodos largos sin ingresos y frecuentemente combinar este trabajo con otros en diferentes sectores productivos (Ibidem) o tener otras fuentes de ingresos.

Con relación al aspecto anterior, en específico con las personas jóvenes dentro de estas industrias, otro aspecto importante es la multiplicidad de trabajos. Throsby y Zednik (2011), plantearon que en profesionales artísticos y creativos jóvenes una estrategia de inserción laboral era buscar trabajos en otras industrias en los que les contrataran por poseer habilidades que se pudieran trasladar, como ejemplo: bailarinas y bailarines que trabajaban como entrenadores y entrenadoras en gimnasios, personas de letras en corrección de estilo, artistas gráficos en la ilustración editorial, publicitaria y máquetin, pintores y pintoras tatuando, entre otros tantos. Esa estrategia permitiría construir un portafolio más amplio y con el labrar un itinerario laboral artístico/creativo no exento de la desigualdad y la precariedad.

Esas estrategias requieren de las relaciones públicas de los individuos, los códigos de vestimenta, la manera de hablar, al parecer funcionan como un *habitus*⁵ para entender la inserción laboral en esta industria (Randle et al, 2015). Ese mismo estudio publicado en 2015 que recopiló 54 entrevistas en Reino Unido concluyó que la mayoría de los individuos tenían educación superior en universidades de élite, eran adultos jóvenes, menores de 39 años, de clase media alta y que ese *habitus* resultó fundamental para mantenerse activo en el mercado; por el contrario, no pertenecer a ese sector y no ser caucásico jugaba en contra para ser considerado como adecuado.

La relación entre los capitales sociales para entrar en un sector industrial, como la posición social, junto con otras características demográficas impacta de manera distinta las transiciones laborales (Randle et al, 2015). La industria de televisión y cine inglesa depende mucho del reclutamiento de boca en boca y las redes informales entre las personas para encontrar trabajo. Esta situación, de acuerdo al mismo estudio de Randle et al (2015), es consecuencia de las características informales del sector, el trabajo como *freelancer* y la contratación por lapsos cortos de tiempo. Por lo que ese estatus parece más un eufemismo para nombrar la precariedad laboral, así como la flexibilidad laboral es más una descripción de trabajo intermitente (Atkinson y Randle, 2014).

4. Metodología

Para analizar el mercado laboral mexicano de la ICC, se planteó en este artículo una estrategia de análisis estadístico a nivel nacional que a continuación se describe.

4.1. Hipótesis

La ICC tiene un mercado laboral segmentado y con marcadas desigualdades sociodemográficas y sociolaborales. Respecto a las primeras se encuentran: el género, el nivel de estudios y la edad; mientras que para las segundas: el tipo de estudios, la remuneración salarial, el acceso a prestaciones y servicios de salud, el tamaño de la empresa y su organización, así como la carga horaria de la jornada laboral.

⁵ Entendido éste a partir de Pierre Bourdieu en su Libro "El sentido práctico" de 1980, como las disposiciones duraderas y transferibles predisuestas a funcionar como principios generadores y organizadores de prácticas y representaciones sin ser el producto de la acción organizadora de un director de orquesta.

Es una noción fundamental para entender cómo las estructuras sociales y las prácticas culturales influyen en las decisiones individuales y en la reproducción de las desigualdades en la sociedad. Las personas internalizan estas disposiciones a lo largo de su vida y las utilizan como una especie de guía inconsciente para interactuar con el mundo que les rodea.

4.2. Fuente de Información

La Encuesta Nacional de Educación y Empleo (ENOE) es una fuente de información estadística confiable a nivel nacional para obtener información sobre el mercado laboral mexicano, ofrece información sobre la ocupación tanto en el sector formal, como en el informal (Valdivia-López y Rodríguez-Luna, 2019). Fue así que para clasificar y describir a la población con la que se pone a prueba la hipótesis se recurrió a la ENOE levantada en el tercer trimestre de 2020.

Se partió de separar los registros que en la variable “Clasificación de la población ocupada por condición en la ocupación” corresponden a la opción de “Profesionales, técnicos y trabajadores del arte”. Se optó por esta variable debido a que la ICC es un conjunto de profesiones, trabajos, oficios y actividades diversas, y que de acuerdo al SINCO (2011), en esta variable no están todos los que son, pero sí son todos los que están, es decir contiene: pintores, directores, productores, diseñadores gráficos, de modas, industriales y publicitarios, escultores, escenógrafos, artistas interpretativos, decoradores, animadores, conductores de programas y locutores. El resultado fueron 13, 659 respondientes.

4.3. Modelo estadístico de análisis

Para este punto se partió de la sociología y el análisis del empleo. Se siguió el enfoque para estudiar la segmentación de un mercado laboral y la calidad de sus empleos a partir de la construcción de tipologías mediante el Análisis de Correspondencias Múltiples (ACM) del que se extraen dos variables factoriales y posteriormente se corre un análisis de Clúster por Método de Ward. Una propuesta pertinente es la de López et al (1998) mediante la observación de la jerarquización de los segmentos del mercado por conceptos como: el nivel salarial, la seguridad en el empleo o las posibilidades de promoción y el establecimiento de carreras profesionales que posibilitan los puestos de trabajo. Según estos mismos autores, se traducen en las siguientes categorías:

- Estabilidad en el empleo: en su carácter legal o contractual, la solidez del puesto y la capacidad de negociación respecto a determinadas condiciones.
- Cualificación y promoción profesional: conocimientos técnicos para desarrollar una tarea e intervención personal en la planificación y ejecución de la actividad.
- Ingresos.
- Derechos laborales (acceso a prestaciones, jornada y seguridad social).
- Características del sector: consolidado, en expansión o en crisis.
- Tipo de empresa: pública o privada.
- Tamaño de la empresa.

Para probar la hipótesis planteada sobre el mercado laboral de las personas que trabajan en las ICC a partir de la ENOE se rastrearon las variables de acuerdo a los conceptos propuestos por López et al (1998), así como los provenientes del marco teórico de este texto. Las variables detectadas en la encuesta nacional son las siguientes:

1. Sexo, para género: hombre y mujer.
2. Nivel educativo: ninguno, no sabe, preescolar, primaria, secundaria, preparatoria o bachillerato, normal⁶, carrera técnica, profesional⁷, maestría y doctorado.
3. Clasificación de la población ocupada por número de trabajadores: una persona, de 2 a 5 personas, de 6 a 10 personas, de 11 a 15 personas, de 16 a 50 personas, de 51 y más personas y no especificado.
4. Clasificación de ocupados por posición: por cuenta propia, no especificado, trabajadores sin pago, empleadores y trabajadores subordinados.
5. Clasificación de la población ocupada por acceso a servicios de salud: con acceso, sin acceso y no especificado.
6. Clasificación de la población ocupada por acceso a prestaciones: sin prestaciones, sólo acceso a instituciones de salud; instituciones de salud y otras prestaciones; sin acceso a instituciones, pero sí a otras prestaciones y no especificado.
7. Edad.
8. Horas trabajadas por semana, horas completas.
9. Ingresos mensuales en pesos mexicanos.
10. Carrera, campo disciplinar de los estudios.

Una vez hechos los análisis de correspondencias múltiples y el de clústeres, como ya se mencionó en el primer párrafo de este punto, se extrajeron cuatro tipos de personas activas en la ICC. Para probar los tipos obtenidos de los clústeres se hicieron la Comparación de Medias y un ANOVA para las variables numéricas; mientras que para las variables cualitativas se hizo análisis de tablas cruzadas con pruebas de Chi cuadrada y R cuadrada de Pearson.

⁶ Se refiere a la formación específica para profesores de educación básica obligatoria en México.

⁷ Licenciatura.

5. Resultados

Se corrieron todas las variables en distintos ACM hasta que se encontró uno que arrojó un valor de Alfa de Cronbach promedio de .731; por lo que tiene una consistencia interna válida. Respecto a la varianza explicada, el análisis identificó dos dimensiones con una varianza explicada del 42.7% de media entre ambas. Las variables que conformaron este último análisis fueron: género, nivel educativo, clasificación de la población ocupada por número de trabajadores, clasificación de ocupados por posición, clasificación de la población ocupada por acceso a servicios de salud y clasificación de la población ocupada por acceso a prestaciones.

Los cuatro clústeres tienen la siguiente distribución de la población. La mayoría de los profesionales de la ICC están en el número 2, lo que representa al 61% de la población encuestada. Hay dos conjuntos que le siguen, similares en tamaño: el número 3 que representa al 17% y el número 1 con 14% de representación. El último es el de menor tamaño, el clúster número 4 con 8%.

Tabla 1. Distribución de la población en los clústeres

| Clúster | Cantidad | Porcentaje |
|--------------|---------------|------------|
| 1 | 1,916 | 14 |
| 2 | 8,306 | 61 |
| 3 | 2,276 | 17 |
| 4 | 1,161 | 8 |
| Total | 13,659 | 100 |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), tercer trimestre de 2020.

De las dos variables factoriales que arrojó el ACM se obtuvieron cuatro clústeres cuya validación por comparación de medias y ANOVA arrojó que para las variables edad, horas semanales trabajadas e ingresos mensuales el valor de ANOVA en la comparación de medias fue de .000. Así como para las de sexo, nivel educativo, clasificación de la población ocupada por número de trabajadores, de ocupados por posición, por acceso a servicios de salud y por acceso a prestaciones, los valores de Chi Cuadrada y de R cuadrada de Pearson fueron de .000. Por lo que las variables son válidas para describir a los clústeres.

En lo que respecta al resto de las variables, todas cuantitativas: Edad, Horas Semanales Trabajadas e Ingresos Mensuales, la comparación de medias como se describe a continuación. El clúster 1 promedió 43 años de edad, respecto a horas semanales trabajadas 28 e ingresos mensuales de menos de 5 mil pesos. El clúster 2 promedió 38 años de edad, respecto a las horas semanales trabajadas 39 e ingresos mensuales cerca de 8 mil pesos. El número 3 promedió 35 años de edad, respecto a las horas semanales trabajadas 35 e ingresos mensuales de poco más de 5 mil pesos. Por último, el número 4, promedió 41 años, horas semanales trabajadas 37 e ingresos mensuales menos de 7 mil pesos.

Tabla 2. Comparación de medias de edad, horas semanales trabajadas e ingresos mensuales por clúster

| Clúster | Edad | Horas Semanales Trabajadas | Ingreso Mensual |
|---------|------|----------------------------|-----------------|
| 1 | 43 | 28 | MX \$ 4,663.20 |
| 2 | 38 | 39 | MX\$ 7,700.24 |
| 3 | 35 | 35 | MX\$ 5,271.54 |
| 4 | 41 | 37 | MX\$ 6,624.73 |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de la ENOE, tercer trimestre de 2020.

Con respecto a la variable de Carrera, se presenta una clasificación propia basada en la del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI⁸). La mayor concentración de los trabajadores de la ICC en los cuatro clústeres está en carreras de Negocios, Administración y Derecho: 43% en el clúster número uno, 41% en el número tres, 39% en el número dos y 36% en el número cuatro. Seguido por las áreas de la Salud con 18% en el clúster 3, 23% tanto en el clúster 2 como en el número 4 y 19% en el clúster 1. Después en las Ingenierías, Computación y Ciencias Exactas con 26% en el 2, 16% en el 1, 14% en el 4 y 13% en 3. Por lo que respecta a las Artes, Diseño y Arquitectura, el

⁸ Clasificación mexicana de planes de estudio por campos de formación académica del Instituto Nacional de Estadística y Geografía publicada en 2016.

cuatro con el 20%, en el uno el 15%, el tres un 11% y el dos un 7%. Los anteriores como campos disciplinares con la mayor concentración de personas por clúster.

Cabe resaltar que las personas con estudios en “Arte, Diseño y Arquitectura” se encuentran menormente representadas, de lo cual se puede inferir que las personas encuestadas en la ENOE, están mayormente representadas por industrias grandes, y la operación la llevan este tipo de profesiones “Negocios, Administración y Derecho” para la parte de gestión y la de “Ingenierías, Computación y ciencias Exactas” para los procesos tecnológicos. Por ello encontramos estas diferencias en la segmentación del sector, grandes industrias con pequeñas organizaciones y emprendedores.

Tabla 3. Distribución de la población en los clústeres

| Campo Disciplinar/Licenciatura | C1 | | C2 | | C3 | | C4 | |
|---|--------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|------------|------------|
| | Núm. | % | Núm. | % | Núm. | % | Núm. | % |
| Artes, Diseño y Arquitectura | 222 | 15 | 485 | 7 | 186 | 11 | 185 | 20 |
| Negocios, Administración y Derecho | 656 | 43 | 2749 | 39 | 664 | 41 | 332 | 36 |
| Ingenierías, Computación y Ciencias Exactas | 239 | 16 | 1850 | 26 | 219 | 13 | 125 | 14 |
| Salud | 290 | 19 | 1574 | 23 | 451 | 28 | 209 | 23 |
| Ciencias Sociales, del Comportamiento y Humanidades | 48 | 3 | 192 | 3 | 51 | 3 | 24 | 3 |
| Resto | 64 | 4 | 133 | 2 | 56 | 3 | 47 | 5 |
| Total | 1,519 | 100 | 6,983 | 100 | 1,627 | 100 | 922 | 100 |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de la ENOE, tercer trimestre de 2020.

Para el resto de las variables: género, nivel educativo, número de trabajadores, posición en la organización, acceso a instituciones de salud y acceso a prestaciones, la descripción a continuación.

En la variable Género la distribución por clúster entre mujeres y hombres como sigue: los hombres eran mayoría en el número 1 con 70% y en el número 4 con el 66%; en el número 2 y 3 la distribución era equilibrada: 53% hombres y 47% mujeres en el número 2, así como 44% mujeres y 56% hombres en el número 3.

Tabla 4. Distribución por género en cada clúster

| Género | 1 (%) | 2 (%) | 3 (%) | 4 (%) |
|--------------|------------|------------|------------|------------|
| Hombre | 70 | 53 | 56 | 66 |
| Mujer | 30 | 47 | 44 | 34 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de la ENOE, tercer trimestre de 2020.

Por Nivel Educativo, la mayoría de las personas en los cuatro clústeres tenían educación superior: en el número 2 el 78%, en el clúster 1 y 4 con 75%; por último, 66% en el número 3 (ver tabla 5). Respecto a Número de Trabajadores en la Organización: el 100% una sola persona en el número 1, el 79% en organizaciones de más de 15 personas en el clúster 2, el 64% en organizaciones de no más de 15 personas en el número 3, así como el 86% también en organizaciones de no más de 15 personas en el clúster 4 (ver tabla 6). Esto quiere decir que la ICC es un sector laboral altamente cualificado.

Tabla 5. Distribución de nivel educativo por clúster

| Nivel Educativo | 1 (%) | 2 (%) | 3 (%) | 4 (%) |
|-----------------------------|-------|-------|-------|-------|
| No Sabe | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Ninguno | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Preescolar | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Primaria | 3 | 1 | 3 | 1 |
| Secundaria | 7 | 4 | 9 | 7 |
| Preparatoria o bachillerato | 11 | 11 | 16 | 12 |
| Normal | 0 | 0 | 0 | 0 |

| Nivel Educativo | 1 (%) | 2 (%) | 3 (%) | 4 (%) |
|-----------------|------------|------------|------------|------------|
| Carrera técnica | 4 | 7 | 5 | 4 |
| Profesional | 66 | 69 | 62 | 63 |
| Maestría | 8 | 8 | 4 | 11 |
| Doctorado | 1 | 1 | 0 | 1 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de la ENOE, tercer trimestre de 2020.

Tabla 6. Distribución de número de trabajadores en la organización por clúster

| Número de trabajadores | 1 (%) | 2 (%) | 3 (%) | 4 (%) |
|------------------------|------------|------------|------------|------------|
| 1 persona | 100 | 0 | 1 | 0 |
| De 2 a 5 personas | 0 | 0 | 43 | 73 |
| De 6 a 10 personas | 0 | 6 | 15 | 10 |
| De 11 a 15 personas | 0 | 4 | 5 | 3 |
| De 16 a 50 personas | 0 | 18 | 10 | 4 |
| De 51 y más personas | 0 | 61 | 19 | 4 |
| No especificado | 0 | 11 | 8 | 6 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de la ENOE, tercer trimestre de 2020.

La variable Posición Ocupada en la Organización: el 100% son trabajadores por cuenta propia en el clúster 1, 100% eran trabajadores subordinados y remunerados en el número 2, 88% también trabajadores subordinados y remunerados en el clúster 3; por último, en el número 4 59% eran empleadores y 33% también Trabajadores subordinados y remunerados.

Tabla 7. Distribución de trabajadores por posición en la organización por clúster

| Posición en la ocupación | 1 (%) | 2 (%) | 3 (%) | 4 (%) |
|---|------------|------------|------------|------------|
| Trabajadores subordinados y remunerados | 0 | 100 | 88 | 33 |
| Empleadores | 0 | 0 | 0 | 59 |
| Trabajadores por cuenta propia | 100 | 0 | 10 | 0 |
| Trabajadores sin pago | 0 | 0 | 3 | 8 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de la ENOE, tercer trimestre de 2020.

Con relación al Acceso a Instituciones de Salud, en el clúster 1 el 100% sin acceso, el 100% con acceso en el número 2, el 83% con acceso en el clúster 3 y 89% sin acceso en el número 4 (ver tabla 8). La última, acceso a prestaciones: en el clúster 1 el 100% sin prestaciones, en el número 2 el 97% con acceso a prestaciones además de salud, en el número 3 el 59% sin prestaciones, 24% con acceso a alguna prestación, pero no salud y 14% con acceso a prestaciones además de salud; por último, en el clúster 4 el 67% sin prestaciones y el 23% a alguna prestación, pero no salud (ver tabla 9).

Tabla 8. Distribución de trabajadores por acceso a instituciones de salud por clúster

| Acceso a Instituciones de salud | 1 (%) | 2 (%) | 3 (%) | 4 (%) |
|---------------------------------|------------|------------|------------|------------|
| Con acceso | 0 | 100 | 17 | 0 |
| Sin acceso | 100 | 0 | 83 | 89 |
| No especificado | 0 | 0 | 0 | 11 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de la ENOE, tercer trimestre de 2020.

Tabla 9. Distribución de trabajadores por acceso a prestaciones por clúster

| Acceso a prestaciones | 1 (%) | 2 (%) | 3 (%) | 4 (%) |
|---|------------|------------|------------|------------|
| Sin prestaciones | 100 | 0 | 59 | 67 |
| Solo acceso a instituciones de salud | 0 | 3 | 2 | 0 |
| Acceso de instituciones de salud y otras prestaciones | 0 | 97 | 14 | 0 |
| No tiene acceso a instituciones de salud pero si a otras prestaciones | 0 | 0 | 24 | 23 |
| No especificado | 0 | 0 | 0 | 9 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de la ENOE, tercer trimestre de 2020.

Por lo tanto, los cuatro clústeres tienen las siguientes características que les distinguen:

- El uno, una mayoría de 70% de hombres que eran trabajadores por cuenta propia en organizaciones de una sola persona sin ninguna prestación. El 75% con educación superior; así como edad promedio de 43 años, 28 horas semanales trabajadas e ingresos mensuales de \$4, 663.20 pesos mexicanos. Se les asigna la etiqueta de “Trabajadores independientes en precariedad”.
- Respecto al dos la proporción mujeres y hombres estaba equilibrada, 53% hombres y 47% mujeres, el 77% con educación superior, todas estas personas trabajadoras subordinadas remuneradas, el 97% con prestaciones y en empresas de 16 trabajadores en adelante, 38 años como edad promedio, 39 horas semanales trabajadas de media y \$7,700.24 pesos mexicanos mensuales, también en promedio. La etiqueta asignada es “Empleados no precarios”.
- En el tres la distribución entre mujeres y hombres era de 44% y 56% respectivamente, el 66% con educación superior, 88% empleados subordinados remunerados, al menos el 40% con alguna prestación, 63% en organizaciones de hasta 15 personas, 35 años de promedio de edad, trabajaban 35 horas semanales como media y su ingreso mensual era de \$5,271.54 pesos mexicanos en promedio. Etiquetados como: “Empleado en proceso de consolidación”.
- Por último, en el cuatro el 66% eran hombres, 75% con educación superior, 59% empleadores, 75% sin ninguna prestación, 86% en organizaciones de hasta 15 personas, cuyo promedio de edad era 41 años, trabajaban en promedio 37 horas a la semana y su ingreso mensual era de \$6,624.73 pesos mexicanos, también en promedio. Se les asigna la etiqueta de “Empleadores en condición de precariedad”.

Conclusiones

Los antecedentes rastreados respecto al mercado laboral de este sector están centrados en tres aspectos principalmente. La ICC es un sector nuevo considerado emergente, pero también está segmentado y precarizado, aunque altamente cualificado. Lo que estaríamos observando son elementos contradictorios: precarización cualificada, trabajadores con estudios universitarios, percibiendo bajos ingresos, y en su mayoría en condiciones contractuales inestables.

Si bien la teoría dice que parte del *habitus* disciplinar sea su tendencia hacia la informalidad laboral por los modos de contratación flexible como es el trabajo de *freelance*. Debido a la fuente de información el elemento teórico de mayor peso en el *habitus*, el origen social, no se alcanzó a analizar en este trabajo. De esa misma revisión teórica se tomó la decisión de analizar a los trabajadores en la ICC desde una perspectiva de la segmentación del mercado laboral. Por lo que la hipótesis fue describir esta segmentación a partir de variables como el nivel educativo, los ingresos, el sexo, las prestaciones laborales, las horas de trabajo y la posición jerárquica en la organización laboral.

Si bien el sector analizado es precario, hay cierta heterogeneidad entre la población, aquellos que tienen mayor estabilidad contractual, y aquellos que laboran de manera independiente.

Los resultados arrojaron que esta segmentación compleja, cumple los criterios teóricamente planteados para la ICC, efectivamente de un lado estaba una mitad de la población que se encontraba en empleos no precarios. De hecho, eran ligera mayoría 61% de empleados en organizaciones de mayor tamaño que el resto, con prestaciones laborales, una composición entre mujeres y hombres equilibrada, que tenían los mayores ingresos. Por eso la etiqueta de “Empleados formales”.

En contraste, el 49% restante estaba repartido en los otros tres clústeres distintos entre sí. El primer clúster “Trabajadores independientes en precariedad”, trabajadores por cuenta propia sin prestaciones que eran los de mayor edad, peores ingresos, pero menos horas semanales de trabajo, pudieran ser los que en México se ajustan al *habitus* del oficio. El tercer clúster, el empleado que contrasta con los que son mayoría, el “Empleado en proceso de consolidación”. En el cuarto, los “Empleadores en condiciones de precariedad” que pudieran acompañar en el *habitus* a los del primer clúster, y que arrastran en la precariedad laboral a los empleados que luchan por cruzar la línea del bienestar.

Respecto a la retribución salarial, el promedio general de ingreso es de \$6, 064.00 pesos. Los clústeres 2 y 4 tienen mayores ingresos por encima de la media, 1 y 3 por debajo. Sin embargo, no hay mucha diferencia entre la tasa de retorno de los mejor pagados contra los más bajos, \$3, 037.00 pesos, en general el ingreso se percibe como limitado, en razón de que, el promedio general de ingreso mensual de la ENOE a todos los demás campos disciplinares es de \$6, 050.00 pesos con estudios universitarios y actividad laboral.

Un elemento relevante que arroja esta investigación es que los campos profesionales para esta industria no parecen determinantes, la distribución entre estudios está extendida entre varias profesiones, sin que se vea una preferencia. Lo que llama la atención respecto a; ¿cómo y dónde aprenden lo que saben para dedicarse a las industrias creativas y culturales? Aunque en la misma categoría se observó que quienes lo conforman son personas con estudios de nivel superior, razón por la que se le denomina precariedad cualificada. Sumado a esto, que este sector laboral no esté regulado como otros, por ejemplo, el educativo o el de la salud, áreas en las que para el ejercicio de la profesión se requiere de estudios universitarios y acreditaciones especiales.

Con relación al género hubo un sesgo en la composición de las tipologías. El tipo que se encontraba por encima de la línea de bienestar con empleos no precarios estaba equilibrado en la composición por género, esto como un aparente punto a favor de la equidad. Pero las mujeres eran minoría en los empleadores y los trabajadores por cuenta propia, lo que es prueba de que las mujeres optan por empleos que, aunque menos atractivos sí son más seguros, así como que también puede expresar la exclusión de las mujeres de los trabajos que requieren apuestas más arriesgadas y que pudieran ser más creativos. Los hombres son mayormente los emprendedores en este sector. Por lo que este tema abre la puerta para futuras investigaciones.

En síntesis, podemos resumir que este sector es flexible; incorpora profesiones de campos disciplinares diversos. Es precario; porque principalmente las retribuciones salariales son bajas, y en menor medida tiende a ofrecer poca estabilidad laboral (beneficios contractuales). Es altamente cualificado, más de la mitad tiene estudios universitarios, lo que lo convierte en un sector selectivo, ya que, por un lado, en México solo el 26% de la población tiene acceso a la educación superior (OCDE, 2019), y por otro, al no ser un sector regulado, no es necesario contar con un título universitario para ejercer la profesión, pero en la ICC más de la mitad de sus trabajadores cuentan con estas cualificaciones. Aunque habría que tener en consideración que la mayoría de las personas cualificadas no pertenece, al menos desde la perspectiva de las instituciones educativas, al campo del arte y el contenido creativo.

Bibliografía

- Ashton, D. (2015). Creative work careers: pathways and portfolios for the creative economy. *Journal of Education and Work*, 28(September), 1–19. <https://doi.org/10.1080/13639080.2014.997685>
- Atkinson, W., y Randle, K. (2014). 'Sorry mate, you're finishing tonight': a historical perspective on employment flexibility in the UK film industry. *Work Organisation, Labour & Globalisation*, 8(1), pp. 49-68. doi: <https://doi.org/10.13169/workorga-laboglob.8.1.0049>
- Bensusán-Areous, G., y Florez-Vaquiro, N. (2020). *Cambio tecnológico, mercado de trabajo y ocupaciones emergentes en México*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Boix, R., Capone, F., De Propriis, L., Lazzeretti, L., y Sanchez, D. (2016). Comparing creative industries in Europe. *European urban and regional studies*, 23(4), 935-940. doi: [10.1177/0969776414541135](https://doi.org/10.1177/0969776414541135)
- Bourdieu, P. (2011). The Forms of Capital. In I. Szeman & T. Kaposy (Eds.), *Cultural Theory: An Anthology*. Wiley-Blackwell.
- Casey, E., y O'Brien, D. (2020). Sociology, sociology and the cultural and creative industries. *Sociology*, 54(3), 443-459. doi: [10.1177/0038038520904712](https://doi.org/10.1177/0038038520904712)
- Castañeda-Rivera, E., y Garduño-Bello, B. (2017). Mapa de las industrias creativas en México. Proyección para CENTRO. *Economía Creativa*(7), 117-166.
- Eikhof, D. R. (2017). Analysing decisions on diversity and opportunity in the cultural and creative industries: A new framework. *Organization*, 24(3), 289-307. doi: [10.1177/1350508416687768](https://doi.org/10.1177/1350508416687768)
- Hesmondhalgh, D., y Baker, S. (2015). Sex, gender and work segregation in the cultural industries. *The sociological review*, 63, 23-36. doi: [10.1111/1467-954X.12238](https://doi.org/10.1111/1467-954X.12238)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2011). *Sistema Nacional de clasificación de ocupaciones 2011, SINCO*. INEGI.
- Jansson, M., y Wallenberg, L. (2020). Experiencing Male Dominance in Swedish Film Production. En S. Liddy, *Women in the International Film Industry: Policy, Practice and Power* (págs. 163-178). Palgrave. doi: https://doi.org/10.1007/978-3-030-39070-9_10
- López, P., Miguélez, F., Lope, A., y Coller, X. (1998). La segmentación laboral: hacia una tipología del ámbito productivo. *Papers* (55), 45-77.
- Marco-Serrano, F., Rausell-Koster, P., y Abeledo-Sanchis, R. (2014). Economic development and the creative industries: a tale of causality. *Creative Industries Journal*, 7(2), 81-91. doi: <http://dx.doi.org/10.1080/17510694.2014.958383>
- McLeod, C., O'Donohoe, S., y Townley, B. (2011). Por Noodles, placements and peer regard: Creative career trajectories and communities of practice in the British advertising industry. *British Journal of Management*, 22, 114-131. doi: [10.1111/j.1467-8551.2010.00705.x](https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2010.00705.x)
- Miller, T. (2009). From creative to cultural industries. *Cultural Studies*, 23(1), 88-99. doi: <https://doi.org/10.1080/09502380802326660>
- OCDE. (2019). *Higher Education in Mexico: Labour Market Relevance and Outcomes*. OECD Publishing.
- Randle, K., Forson, C., y Calvey, M. (2015). Towards a Bourdieusian analysis of the social composition of the UK film and television workforce. *Work, employment and society*, 29(4), 590-606. doi: [10.1177/0950017014542498](https://doi.org/10.1177/0950017014542498)
- Sánchez-Jofras, J. F., y Kuri-Alonso, I. (2020). Distribución del empleo en las industrias culturales y creativas en Baja California, México. *Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía*, 51(202). doi: <https://doi.org/10.22201/iiec.20078951e.2020.202.69672>

- Throsby, D., & Zednik, A. (2011). Multiple job-holding and artistic careers: Some empirical evidence. *Cultural Trends*, 10(1), 9–24. <https://doi.org/10.1080/09548963.2011.540809>
- Valdivia-López, M., y Rodríguez-Luna, I. (2019). Economía creativa y salarios urbanos en México. *Problemas del desarrollo*, 50(196), 83-111. doi: <https://doi.org/10.22201/iiec.20078951e.2019.196.61974>
- Wing-Fai, L., Gill, R., y Randle, K. (2015). Getting in, getting on getting out? Women as career scramblers in the UK film and television industries. *The sociological review*, 50-65. doi: [10.1111/1467-954X.12240](https://doi.org/10.1111/1467-954X.12240)