

Formación en competencias digitales y perfiles profesionales: el sector audiovisual como entorno inclusivo para las personas con discapacidad

Digital Skills Training and Professional Profiles: The Audiovisual Sector as an Inclusive Environment for Persons with Disabilities

Carlos Jiménez Narros*, Mercedes Herrero de la Fuente*¹,
Marta Perlado Lamo de Espinosa** y Juana Rubio Romero**

*Departamento de Comunicación. Facultad de Comunicación y Artes. Universidad Nebrija (España)

**Departamento de Publicidad. Facultad de Comunicación y Artes. Universidad Nebrija (España)

Resumen

El sector audiovisual vive momentos de crecimiento y desarrollo. La incorporación laboral de personas con discapacidad a este ámbito profesional es una oportunidad de inclusión para este colectivo, siempre que la formación en competencias digitales esté alineada con las demandas profesionales del mercado. Esta investigación revela las competencias y perfiles más solicitados en la industria de la comunicación. La metodología de investigación posee un carácter mixto. Se apoya en la técnica cualitativa (focus group, con ocho participantes) y cuantitativa (método Delphi, con cuarenta informantes), empleando dos cuestionarios difundidos en dos oleadas a cuatro grupos: empresas audiovisuales; portales de empleo especializados; asociaciones de personas con discapacidad e investigadores. Se detecta desajuste entre la formación básica recibida por el colectivo de personas con discapacidad y los perfiles más demandados por el sector audiovisual, que son: diseñador web, creador de contenidos y gestor de comunidades virtuales. Se evidencia falta de conocimiento sobre este colectivo y sus condiciones de accesibilidad a esta formación especializada. Las tecnologías se convierten en un posible aliado para garantizar la adquisición de esta formación.

¹ **Correspondencia:** Mercedes Herrero de la Fuente, mherrero@nebrija.es, Paseo San Francisco de Sales, 48. 28003 Madrid

Palabras clave: competencias digitales; perfiles profesionales; sector audiovisual; personas con discapacidad; formación; tecnologías.

Abstract

The audiovisual sector is undergoing a period of growth and development. The employment of persons with disabilities in this professional field is an opportunity of inclusion for this group, as long as training in digital skills is aligned with the professional demands of the market. This research reveals the most requested competencies and profiles in the communication industry. The research methodology is of a mixed nature. It is based on qualitative techniques (focus group, with eight participants) and quantitative ones (Delphi method, with forty informants), using two questionnaires distributed in two phases to four groups: audiovisual companies; specialized employment portals; associations of persons with disabilities and researchers. A mismatch was detected between the basic training received by the group with disabilities and the profiles most in demand by the audiovisual sector, which are: web designer, content creator, and virtual community manager. There is a lack of knowledge about this group and their accessibility conditions to this specialized training. New technologies become a possible ally to guarantee the acquisition of this training.

Keywords: digital skills; professional profiles; audiovisual sector; persons with disabilities; training; technologies.

Introducción

La formación de las personas con discapacidad en España

El nivel educativo evidencia una de las principales situaciones de marginación del colectivo de la discapacidad. Según la encuesta Empleo y Discapacidad (2022) del Instituto Nacional de Estadística (INE), entre las personas con discapacidad en edad laboral, el 8,8% posee únicamente educación primaria y el 62,7% secundaria o formación profesional. Sólo el 28,5% cuenta con estudios universitarios, frente al 43,7% registrado en el resto de la población (INE, 2022, p. 2). Si trasladamos estos parámetros a las que desempeñan un trabajo, el de titulación superior es el que presenta mayor desfase (asciende al 31,4%). Tal como afirma el propio INE, entre las personas con discapacidad, “existe menor representación de parados con estudios superiores” (2022, p. 3). Este dato sugiere que la formación contribuye a la inserción laboral del colectivo. Lo anterior se ratifica si nos detenemos en la formación de las personas con discapacidad en situación de desempleo: la mayoría completa la secundaria (67,4%) y sólo un 18,15% tiene estudios de grado (p. 3).

En términos globales y atendiendo al sexo, las mujeres tienen una cualificación académica ligeramente superior, habiendo superado la universidad en un 22,2% de los casos, frente al 16% de los hombres (Odismet, 2023, p. 77). Otros estudios del INE corroboran este dato: el Informe Olivenza del Observatorio Estatal de Discapacidad

(OED) recoge la encuesta EDAD-Hogares², según la cual más de la mitad de las personas con discapacidad entre 16 y 24 años que siguen formándose son mujeres (OED, 2022, pp. 88-89). Estas representan un porcentaje en las cifras globales de desempleo inferior al de los hombres (45,1 frente a 54,9) (INE, 2022, p. 3).

Lo anterior aporta una visión necesariamente sintética y global del nivel educativo y la situación laboral de un colectivo, que presenta situaciones distintas en función del tipo de discapacidad.

Obstáculos para la formación del colectivo de la discapacidad: superar los prejuicios y abordar adaptaciones

Todavía subyacen en la sociedad percepciones que, de forma errónea, sitúan a las personas con discapacidad en un plano de inferioridad. El discurso del “capacitismo” es resultado del fracaso al no asumir la diferencia, que hace imposible imaginar al ser humano de otra manera (Brown y Leigh, 2018, 2020; Campbell, 2009; Dolmage, 2017; Singer y Bacon, 2020). La inclusión se ve negativamente afectada por una serie de carencias materiales y financieras, pero probablemente no existe una causa más limitante que los simples prejuicios. Es la propia sociedad la que reduce las oportunidades de participación en todos los ámbitos, incluido el educativo, donde los estándares “dan prioridad al resultado frente al proceso” (Oliver y Barnes 2010, p. 555). Este sesgo se acentúa en la educación superior, dificultándose el acceso de las personas con discapacidad a este nivel formativo (Dolmage, 2017).

Para superar los prejuicios Cureton (2021) propone enseñar en las escuelas la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad,³ al igual que se explican los derechos civiles o el feminismo. Este autor defiende la necesidad de reforzar la ética de estudiantes y profesores para evitar que el rechazo, la falsa compasión o la indiferencia afecten al alumnado con discapacidad. Prueba del estigma que sufre este colectivo es que los y las estudiantes con una discapacidad no visible optan por ocultar la misma para no ser etiquetados/as, perdiendo así los apoyos a los que tienen derecho (Claiborne et al., 2011; Moriña-Díez, 2022).

Se identifican tres factores clave que determinan el éxito en la formación académica de estas personas, especialmente en los niveles superiores: características y actitud personales, entorno social (especialmente familia y estatus socioeconómico) (Qian et al., 2020) y adaptaciones (Kutscher y Tuckwiller, 2019), ya sean curriculares, de infraestructura o tecnológicas (Pivik et al., 2002). Nos centramos en estas últimas.

Si bien se ha avanzado en la eliminación de barreras arquitectónicas, persisten en las instalaciones elementos que impiden a un/a estudiante con discapacidad desenvolverse de forma independiente, como puertas, escaleras/escalones y excesiva altura de recursos como taquillas o interruptores (Spassiani et al., 2017). Estas cuestiones de infraestructura requieren apoyo y financiación institucional (Fernández-Batanero

2 Encuesta Discapacidad, Autonomía personal y Situaciones de dependencia en los hogares. Realizada por el INE.

3 Tratado de la Organización de Naciones Unidas en vigor desde 2008. Dedicó su artículo 24 a la educación en igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. (ONU, 2023).

et al., 2022), pero probablemente su adaptación presenta menos complejidad que las transformaciones relativas a métodos y planes de estudios.

Rodríguez-Herrero et al. (2021) inciden en la rigidez de las metodologías, que no contemplan la diversidad y se convierten en un obstáculo para el aprendizaje. Strnadová et al. (2015) apuntan la resistencia de determinados profesores/as, mientras estudios más recientes consideran que el cuerpo docente suele mostrarse colaborativo, pero carece de información y cualificación específica para implementar experiencias educativas idóneas dirigidas a alumnado con discapacidad (Fernández-Batanero et al., 2022). López-Gavira et al. (2021) consideran que la implicación del profesorado es vital para la implantación de prácticas inclusivas, que impulsen la diversidad y la pertenencia colectiva (Reeves et al., 2022). Igualmente, resulta esencial la plena participación de los y las estudiantes con discapacidad en las actividades formativas creadas por los centros, de forma que asuman habilidades para su posterior desarrollo profesional (Bumble et al., 2019).

En cuanto al componente tecnológico, existen todavía grandes condicionantes para la accesibilidad, que limitan una formación de calidad, como se indica en el siguiente epígrafe.

Impacto de las tecnologías en la formación de las personas con discapacidad

La influencia de la tecnología en el día a día de las personas con discapacidad ha sido analizada desde múltiples perspectivas, sin que exista total acuerdo sobre sus beneficios reales en la inclusión social de las mismas (Macdonald y Clayton, 2013; Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, 2023; Tsatsou, 2021;). Parece aceptado que las herramientas digitales contribuyen a un aumento de la participación de este colectivo en distintos ámbitos, incluido el educativo. Mikropoulos y Iatriaki (2023) realizan una revisión sistemática de la literatura al respecto publicada entre 2013 y 2021 y concluyen que las tecnologías elevan la motivación y los logros académicos. En el ámbito español, Medina-García et al. (2021) reconocen su utilidad para la integración de los y las alumnas con discapacidad en centros docentes, mejorando la experiencia de enseñanza-aprendizaje. Todo lo anterior se refiere a la enseñanza reglada, sin perjuicio de que pueda extenderse a cualquier formación.

En nuestro país, la percepción del colectivo de la discapacidad sobre los recursos tecnológicos es positiva, pero es necesario señalar determinados matices. Un informe publicado por la Fundación Adecco (n=300) revela que el 75% de los consultados mejora su red de contactos y apoyo con la ayuda de la tecnología, especialmente las redes sociales. Además, ésta sirve para alcanzar metas tan importantes como “culminar sus estudios en igualdad de condiciones”, gracias al uso de adaptaciones como ratones virtuales, teclados con cobertor, impresoras braille, zooms aumentativos, lectores de pantalla, etc. (2022, p. 12). Este resultado favorable introduce uno de los aspectos esenciales para el uso de estas herramientas por parte de las personas con discapacidad, que tiene que ver con su accesibilidad. El mencionado estudio recoge también que más de la mitad de los encuestados encuentra barreras en el uso de los dispositivos digitales, por considerarlos muy complejos (44%) o no accesibles (32%) (p. 14).

Por tanto, la accesibilidad constituye un factor esencial para evitar la brecha digital y el riesgo de exclusión que conlleva (Lindsay, 2011; Mañas-Viniegra et al., 2023; Palmer et al., 2012). Este objetivo pasa por el manejo de adaptaciones (Pivik et al., 2002), pero se fundamenta en un diseño que contemple desde el principio las necesidades de este colectivo (Organización Internacional del Trabajo-Fundación ONCE, 2021). Ostiguy (2018) insiste en la importancia de consultar a las personas con discapacidad y, en concreto, a los y las estudiantes, durante el desarrollo de cualquier nueva herramienta educativa. La meta es llegar al llamado “diseño universal”, que convierte las tecnologías en inclusivas para el mayor número de usuarios, sin necesidad de adaptaciones. Esto beneficia igualmente a las personas mayores o a los que pasen por una situación transitoria de merma de sus facultades, además de resultar más rentable a largo plazo para las empresas (Herrero-De-la Fuente et al., 2022).

La accesibilidad es imprescindible para que el colectivo de la discapacidad mejore sus competencias digitales, demandadas en sectores laborales en auge en España, como es la industria audiovisual (con un crecimiento previsto del 3,3% hasta 2024, según Pricewaterhouse Coopers, 2020). La inclusión social de estas personas pasa por elevar su cualificación académica, lo que sería posible si se superan los estigmas (Shpigelman et al., 2022) y predomina la convicción de que todo el estudiantado, sin distinción, son capaces de aprender cuando se presentan actitudes y condiciones adecuadas (Moriña-Díez et al., 2020).

La revolución tecnológica transforma los procesos de producción en el sector audiovisual (Suárez-Rodríguez, 2016), surgiendo nuevos perfiles profesionales con competencias digitales avanzadas (Miguel-San Emeterio, 2018). El impacto de la COVID-19 impulsó áreas novedosas como la gestión y análisis de datos, la inteligencia artificial (IA) y la computación en la nube (ONTSI, 2022, p. 5), generando nuevas profesiones con un carácter híbrido (Grijalba-de la Calle et al., 2022) y un componente técnico muy marcado (Saavedra-Llamas et al., 2020). Se requieren habilidades en ámbitos como el *marketing* digital, el *big data*, la ciberseguridad o la robótica y la IA (Socarrás-García, 2022), todos ellos relacionados con la comunicación y el entorno audiovisual. Las oportunidades se dirigen a profesionales cualificados/as en estas competencias que pueden estar al alcance de este colectivo, si bien la adecuación depende estrechamente del grado y tipo de discapacidad (Herrero-De la Fuente et al., 2022). “Es preciso tener presente el amplio abanico de situaciones incluidas en el ámbito de la discapacidad y centrarse en lo que cada uno puede hacer, para fomentarlo” (Herrero-De-la-Fuente y Jiménez-Narros, 2023, p. 112).

Objetivos

El objetivo principal de esta investigación es conocer la opinión de los y las expertas respecto a la formación de las personas con discapacidad, cómo valoran las posibilidades de adquirir competencias y habilidades digitales y cuáles son las más demandadas en el ámbito audiovisual para promover la inclusión social de este colectivo.

Los objetivos específicos planteados son:

- Explorar las percepciones y actitudes en torno a la educación de las personas con discapacidad, por parte de empleadores en el sector de la comunicación audiovisual, portales de empleo especializados, organizaciones de discapacidad e investigadores expertos en el área.
- Indagar sobre los perfiles profesionales más solicitados en el ámbito audiovisual y definir las competencias y habilidades digitales asociadas.
- Profundizar en el impacto de las tecnologías en las posibilidades de cualificación de este colectivo.
- Determinar si las herramientas digitales⁴ resultan accesibles para estas personas y favorecen, por tanto, su formación.

Método

Para alcanzar el propósito del estudio, se diseña una metodología mixta con enfoque tanto cualitativo como cuantitativo. El primero proporciona una información a partir del discurso producido por los y las participantes, y el segundo brinda datos numéricos objetivos referidos a la realidad diseñada en el cuestionario.

Este diseño metodológico se desarrolla en dos etapas secuenciales: la primera, cualitativa, a modo de exploración, sirve como base para la elaboración posterior del cuestionario Delphi. La segunda, cuantitativa, proporciona una descripción más objetiva de la realidad investigada a partir de valoraciones de un panel de expertos y expertas.

Se detallan, a continuación, los instrumentos, participantes y procedimientos que se llevaron a cabo. Para la recogida de información, la técnica del grupo focal se elige ante la necesidad de conocer, previo al Delphi, la realidad tal cual es experimentada por los expertos y el sentido social de nuestro objeto de estudio.

La elección de esta técnica viene respaldada por autores como León-Barrios (2007, p. 7) quien, siguiendo a Jesús Ibáñez, enfatiza: “el producto del grupo de discusión es información que habla desde lo social”. Hernández-Sampieri et al. (2010) consideran esta herramienta especialmente valiosa por las interacciones generadas entre los y las participantes, que “construyen significados grupalmente” (p. 426).

La guía de discusión para el grupo se elabora en torno a tres grandes cuestiones, facilitando en todo momento la interacción espontánea entre los participantes: percepciones y actitudes respecto al mundo de la discapacidad; posibilidades de formación y empleo del colectivo, e influencia de las tecnologías digitales en la inclusión social de estas personas.

A partir de estas cuestiones planteadas de manera abierta, se pretende que las personas participantes incidieran en aspectos que consideran más relevantes, para concretar ideas y propuestas a medida que avanzara la discusión.

⁴ Nos referimos a los *softwares*, aplicaciones y herramientas digitales más usados en la industria audiovisual. Programas de edición de vídeo y audio (Avid, Premier, Audacity), de diseño y manipulación de imágenes (Photoshop), o creación de sitios web (WordPress). Herramientas para el análisis de datos (R, Python, Google Analytics) y gestión de las redes sociales (Publish, Advertise, Audience, Hootsuite). También a las propias redes, entre otros.

El *focus group* se realiza en modalidad *online*, el 8 de febrero de 2023, con una duración aproximada de dos horas. La información recogida se graba en audio y vídeo para su posterior transcripción y análisis.

La elección de la técnica Delphi se fundamenta en la recopilación de opiniones y conocimientos de expertos con el fin de alcanzar un consenso sobre un tema específico. Esta herramienta “permite la priorización de las ideas surgidas de los participantes y favorece un intercambio reflexivo y confidencial de diferentes puntos de vista” (Cabero-Almenara e Infante-Moro, 2014, p. 5). Se trata, partiendo de la reflexión de Landeta (2006), de un “proceso sistemático e iterativo encaminado a la obtención de opiniones, y si es posible el consenso, de un grupo de expertos” (García-Ruiz y Lena-Acebo, 2018, p. 113).

El Delphi se diseña en dos oleadas de cuestionarios, por considerarlas suficientes para conseguir el consenso, según el asesoramiento de los investigadores del instituto de investigación seleccionado para la organización del panel de expertos. La primera oleada se elabora a partir de las conclusiones del *focus group*. Esta se centra en cuestiones relacionadas con la discapacidad e incorpora datos sociodemográficos, actividades y roles de las personas participantes.

Tras el análisis de las respuestas proporcionadas en la primera ronda, se pasa a la segunda, en la que los y las informantes comparten con los resultados obtenidos, invitándoles a revisar sus posiciones originales. Así, se consideran los argumentos aportados por los demás miembros del panel en búsqueda de consenso. Además, se añaden nuevas preguntas centradas en perfiles, competencias y habilidades profesionales relacionadas con el sector audiovisual y se incide en el potencial de las tecnologías digitales.

En ambas oleadas se utiliza un cuestionario semiestructurado con preguntas de respuesta única, respuestas múltiples, preguntas abiertas y preguntas de escala Likert de 1 a 5.

La fase inicial del Delphi aporta cuarenta cuestionarios válidos, ya que responden en el total de expertos/as (diez) seleccionados para cada sector. Se trata de una muestra representativa, si bien la literatura científica consultada no ofrece acuerdo sobre la cifra óptima de participantes en la aplicación del método. Los autores recogen posturas discrepantes sobre el tamaño del panel (Cabero-Almenara e Infante-Moro, 2014; Ortega-Mohedano, 2008).

En la segunda ronda se obtienen 35 cuestionarios válidos. Se producen algunos abandonos en las empresas de medios (participan siete) y los portales de empleo (ocho).

En todo momento se mantienen criterios de calidad en la aplicación de la técnica Delphi, como el anonimato entre los/las participantes del panel de expertos/as y el control de la iteración y la retroalimentación en la administración del cuestionario para alcanzar el acuerdo entre panelistas.

Ambas herramientas, *focus* y Delphi, cumplen con los criterios de validez y fiabilidad; la validez, en tanto que los instrumentos de recogida de información sirven para medir lo que se quería; fiabilidad, puesto que las respuestas en las dos rondas del Delphi proporcionan consistencia y el acuerdo al que llegan los y las participantes.

Respecto a la selección de estos, tanto para el *focus* como para el panel de expertos/as, se hace a partir de una amplia base de datos elaborada por el Proyecto COMPENSA. Se usa un filtro de captación *ad hoc* para asegurar que los y las expertas cumplen con las

características/variables exigidas. El reclutamiento lo hace el instituto de investigación, bajo la supervisión del equipo investigador autor de este estudio.

El perfil de experto para el grupo y el panel de expertos coincide: hombres y/o mujeres, con experiencia en el ámbito de la discapacidad en cuatro sectores: empresas del sector audiovisual, portales de empleo especializados en discapacidad, asociaciones de personas con discapacidad e investigadores en el ámbito.

El grupo focal estuvo compuesto por ocho participantes, con dos personas expertas por ámbito (Tabla 1).

Tabla 1

Expertos integrantes del focus group

Sectores	Perfiles	Entidad	Participante
Empresas del sector audiovisual	Responsable Recursos Humanos	Canal Trece TV	P1
	Recursos Humanos	Producciones Mandarina	P2
Portales de empleo especializados	Responsable Proyectos	ManPower Group	P3
	Coordinador Servicios Audiovisuales. Recursos Humanos	Adecco	P4
Asociación de personas con discapacidad	Responsable Recursos Humanos. Coordinadora Empleo	COGAMI	P5
	Directora y Coordinadora Empleabilidad	Fundación Juan XXIII	P6
Investigadores/as	Investigador especializado accesibilidad	UDIT	P7
	Investigadora especializada accesibilidad	Universidad Carlos III y CESyA	P8

Para el Delphi se realiza una selección de expertos (cuarenta) (Tabla 2).

Tabla 2

Panel de expertos para el Delphi

Empresas del sector audiovisual	Portales de empleo especializados	Asociaciones de personas con discapacidad	Investigadores
Corporación Radio e Televisión de Galicia, S.A.	HOME - ETIC	ASEPAU, Asociación Española de Profesionales de Accesibilidad Universal	Universidad Católica Murcia
Radio Televisión de la Región de Murcia, 7 TV	ETT - Fundación a la Par	Federación AICE, Asociaciones de Implantados Cocleares de España	Universidad CEU Cardenal Herrera (Valencia)
Producciones del Barrio	ETT - Triangle Servicios Auxiliares	Down España	Universidad Complutense Madrid
Radio y Televisión Andalucía	ETT - LABORPLUS	FIAPAS, Confederación Española de Familias de Personas Sordas	Universidad Murcia
Antena 3	ETT - Plena Inclusión	PREDIF, Plataforma Representativa Estatal de Personas con Discapacidad Física	Universidad Salamanca
LOLA - MullenLowe	ETT - Down Madrid	Asociación de Familias y Personas Sordas	Universidad Valladolid
Trece TV	ETT - Contratación e Integración Laboral	ASPACE, Confederación Española de Organizaciones de Atención a las Personas con Parálisis Cerebral y Afines	Universidad Zaragoza
Boomerang TV	ETT - Discapacitados Asociados Marketing Empleo	Plena Inclusión, Confederación Española de Organizaciones a Favor de las Personas con Discapacidad Intelectual	Universidad País Vasco
Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació	ETT - IMAN	ALCER, Federación Nacional de Asociaciones para la Lucha contra las Enfermedades del Riñón	Universidad Antonio Nebrija (Madrid)
Ente Público Radio Televisión Canaria	ETT - Fundación JUAN XIII	FAE, Federación Asperger España	Universidad Rey Juan Carlos (Madrid)

En relación con las características sociodemográficas de los y las participantes en el o Delphi, se observa mayor representación femenina. El grupo de edad predominante es de 45 a los 64 años y la zona geográfica más presente es la Comunidad de Madrid. Sobre el perfil profesional, la mayoría desempeña funciones en organizaciones relevantes (con más de cien empleados) y ocupa cargos de alta responsabilidad. Por otro lado, solo un 12,5% de las personas informantes (cinco) indica alguna forma de discapacidad, principalmente de tipo sensorial.

Respecto a las personas con discapacidad que trabajan con los encuestados, predominan las discapacidades físicas e intelectuales. Su promedio de edad se sitúa entre 35 y 44 años, poseen niveles de formación variados y desempeñan roles administrativos principalmente.

El Delphi que lleva a cabo el instituto de investigación colaborador aborda una encuestación *online* mediante CAWI (*Computer-Assisted Web Interviewing*). Debido al reducido universo de expertos, se efectúa una encuesta censal a las bases de datos proporcionadas por el Proyecto COMPENSA y se recurre también a los fondos de la empresa copartícipe, en cumplimiento con la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales y el Reglamento Europeo 2016/679 (RGPD).

El trabajo de campo del Delphi se desarrolla entre el 9 y 26 de mayo (primera ola) y entre el 15 de junio y 6 de julio (segunda).

El análisis cualitativo para el *focus group* es de tipo estructural a partir del análisis del discurso grupal. En el Delphi se realiza un análisis descriptivo, en porcentajes y medias.

Resultados

Los datos obtenidos en esta investigación, a través de la percepción que ofrecen los cuatro perfiles sobre formación, competencias, perfiles y digitalización, describen la realidad diaria de las personas con discapacidad.

En relación con la formación, los datos del Delphi son relevadores, porque sólo tres de cada diez profesionales consultados opinan que los planes formativos consideran el tipo de discapacidad. Esta percepción sólo se muestra un punto por encima en las empresas de medios y los portales de empleo. A pesar de ello, la actitud es valorada como positiva o muy positiva en el 80% de las respuestas. En el caso de las empresas audiovisuales esta apreciación asciende al 100%, mientras baja a la mitad en las asociaciones y entidades. Es importante matizar que los que tienen una experiencia previa media y alta en la contratación (veintidós casos) presentan algunas dudas al respecto. Los resultados dispares obtenidos en estas dos variables permiten observar que la predisposición de este colectivo a formarse es buena, pero no es muy eficaz, porque se consideran insuficientemente los diferentes tipos de discapacidad. Nuestra investigación no incorpora este objetivo específico, sin embargo, este aspecto debe atenderse en futuros proyectos, porque algunas necesidades y la accesibilidad aparecen ligadas a su tipología.

Durante el desarrollo del *focus group* las empresas audiovisuales manifiestan el desconocimiento que existe sobre las capacidades de este colectivo a la hora de ejercer el trabajo, dados los diferentes tipos y niveles de discapacidad:

Se nos ocurrió hace poco tiempo un puesto de subtitulado que tenemos externalizado y nos gustaría contratar a personas con discapacidad para este departamento, porque creemos que es un trabajo que podrían ejercer y no sabemos cómo hacerlo, no sabemos describir ese perfil para una oferta, ni qué tipo de formación podrían darle para desempeñar este puesto (P1)

Sobre la accesibilidad a las herramientas para la formación, más de la mitad de los y las expertas (57,5%) opina que si los *softwares*, aplicaciones y otros recursos digitales, no son accesibles, se convierten en un obstáculo para la formación. Los y las profesionales de las asociaciones de discapacidad son los más escépticos (70%), seguidos de portales de empleo e investigadores (60%), siendo las empresas audiovisuales (40%) las que menos dificultades observan en la accesibilidad. Los investigadores del grupo de foco se cuestionan sobre esta problemática: “¿están adaptados esos cursos, los profes que dan esos cursos saben que pueden tener alumnos con discapacidad y que lo que aprenden pueden desarrollarlo personas con discapacidad?” (P8)

El contexto digital transforma la formación requerida. Esta investigación indaga sobre la labor realizada por las organizaciones de discapacidad y aprecia un notable acuerdo sobre los contenidos impartidos: básicamente paquete *Office* y manejo de redes sociales a nivel de usuario. Mayor discrepancia merece esta cuestión sobre otras alternativas de formación planteadas, como diseño web, programación nivel básico, redes sociales nivel avanzado, montaje audiovisual o medición y analítica web. Los resultados permiten concluir que la cualificación recibida en herramientas digitales no es suficiente, ya que no responde a las habilidades más demandadas por el sector audiovisual. Cabe señalar que los profesionales de empresas audiovisuales también consideran que se forma en programación a nivel básico, y las asociaciones destacan el diseño web. Sin embargo, estas últimas perciben que la formación es más variada (figura 1).

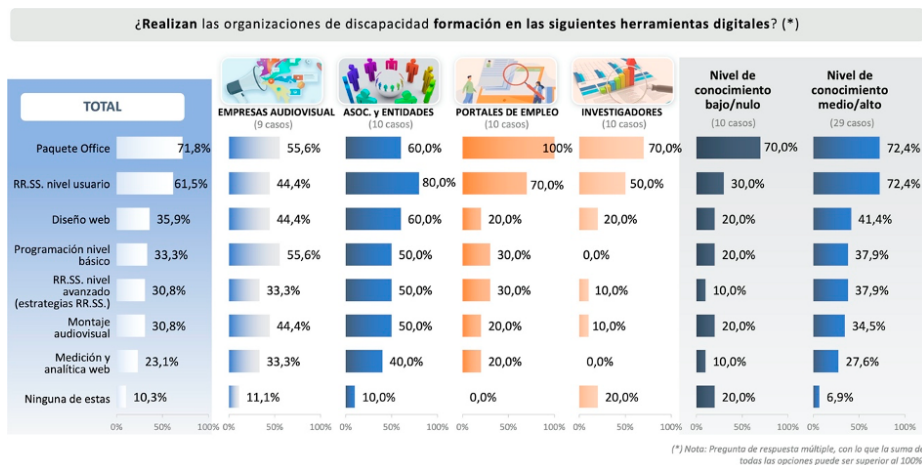


Figura 1. Oferta formativa en herramientas digitales de las organizaciones de discapacidad. Resultados primera ola del Delphi.

Este aspecto sobre la necesidad de formación específica y técnica entra en sintonía con lo que mencionan las empresas del sector audiovisual en el *focus group*, al referirse a las dificultades a las que se enfrentan para incorporar a personas con discapacidad “recibimos perfiles con formaciones más básicas o generales, pero luego en realidad para ejercer determinados puestos más específicos o técnicos no están preparados o no han recibido la formación” (P1). Las asociaciones aclaran que las ofertas de perfil tecnológico son absorbidas por el propio mercado y no precisan de su intermediación: “La realidad es que un programador que realmente pueda incorporarse al mercado laboral encuentra trabajo en el mercado ordinario, no necesita venir a una entidad como la nuestra, porque el propio mercado lo absorbe” (P5).

Sobre los perfiles más demandados en comunicación audiovisual, los hallazgos de la primera ola Delphi revelan como primera opción diseñador web (50%), seguida de gestor de comunidades virtuales (37,5%), y muy de cerca en porcentaje, creador de contenidos y diseñador gráfico. Si atendemos a los cuatro grupos consultados existen diferencias. Las empresas del sector audiovisual confirman entre los más solicitados el diseñador web, junto con diseñador gráfico. Mención especial merece el perfil de programador/a informático, muy requerido según las asociaciones de discapacidad, aunque no comparte esta visión el resto de las personas expertas. Algo similar ocurre con el SEO *professional*; mientras que el 50% de los y las investigadoras lo mencionan como uno de los principales, los demás expertos/as no lo consideran prácticamente.

En la segunda ola se plantean de nuevo los ocho perfiles profesionales mejor valorados en la primera. Los y las participantes del estudio reiteran que los tres más demandados en el sector son diseñador/a web, creador/a de contenidos y gestor/a de comunidades virtuales. Sin embargo, los resultados son heterogéneos en los cuatro colectivos consultados; las empresas audiovisuales priorizan creadores/as de contenidos, programadores/as informáticos/as o diseñadores/as gráficos/as. Las asociaciones destacan especialmente la búsqueda de diseñadores/as webs. Con la misma proporción, los y las investigadoras mencionan que los más requeridos en dicho ámbito son los y las gestoras de comunidades virtuales. Por último, los portales de empleo se distancian de esta tendencia; su opinión mayoritaria recae en los y las diseñadoras de videojuegos.

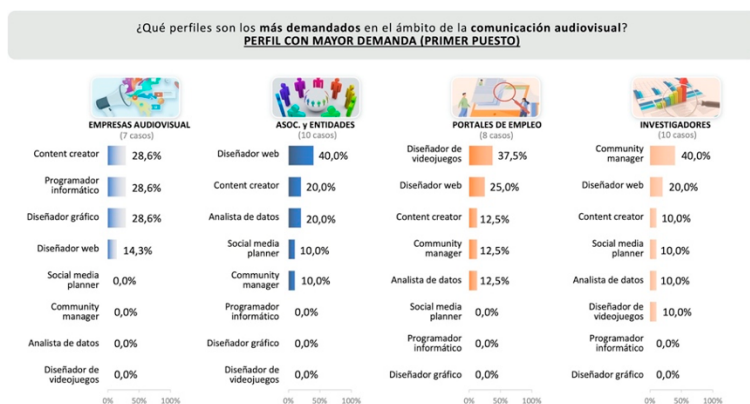


Figura 2. Perfiles profesionales más demandados según los expertos de cada área. Resultados segunda ola del Delphi

En consonancia con los resultados anteriores, observamos que las competencias más solicitadas en el sector audiovisual, casi uno de cada tres, están relacionadas con las páginas web: diseño, arquitectura, elementos gráficos y usabilidad. A esta habilidad le siguen la creación de contenidos en distintos formatos y el desarrollo de programas informáticos. El diseño de una web es la competencia más mencionada, tanto por las empresas de medios como por los portales de empleo. Por su parte, en las asociaciones hay un peso mayor en el análisis *big data* y el desarrollo de programas informáticos.

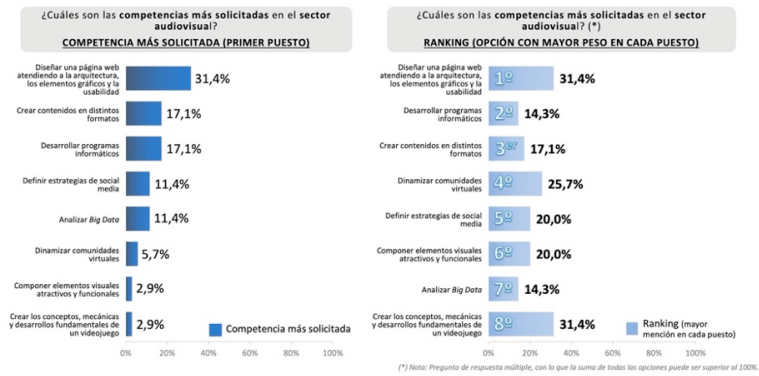


Figura 3. Competencias más requeridas en el sector audiovisual. Resultados segunda ola del Delphi

Para profundizar en las competencias comentadas, se pregunta a los y las expertas por la facilidad que tendrían las personas con discapacidad para adquirir dichas habilidades. La competencia que presenta menor barrera de entrada es el diseño de páginas web, seguida por la de creación de contenidos en distintos formatos y el desarrollo de programas informáticos. Las empresas audiovisuales, aunque señalan las habilidades anteriores, optan por la definición de estrategias para medios sociales y la creación de videojuegos (figura 4).

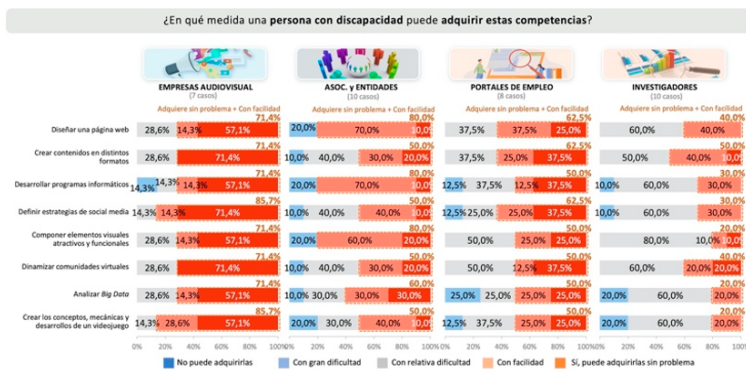


Figura 4. Posibilidad de adquirir competencias las personas con discapacidad. Resultados segunda ola del Delphi

En el grupo focal, los y las expertas investigadoras observan que, dependiendo del tipo de discapacidad, la integración en el sector puede ser más una oportunidad que un obstáculo. “¿Quién podría hacer mejores efectos de sonido que una persona invidente?” (P7); “A personas con discapacidad auditiva les pondría sobre todo a hacer audio descripciones, son super estrictos a la hora de hablar y siempre saben la palabra exacta... O a hacer los guiones” (P8). Sin embargo, sólo cuando se sugiere, los portales de empleo caen en la cuenta del valor que pueden aportar ciertos tipos de discapacidades:

Es una cosa que nunca me había planteado. Quizás una persona con algún tipo de ceguera, y que por esa ceguera tuviese el sentido del oído un poquito más desarrollado, podría hacer los diseños de sonido de alguna serie, de una película, creo que podría aportar valor [...] aportar una sensibilidad y una profundidad diferentes. (P4)

A ello se une que estos tipos de perfiles más específicos o técnicos son muy escasos entre las personas con discapacidad, ya que se requiere una cualificación más propia de formación profesional o grado universitario. A pesar de que la selección de personal cada vez más se realiza a través de currículum ciego, encontrar universitarios con discapacidad es muy complejo porque son pocos y en ocasiones no se identifican como tales en las ofertas dirigidas específicamente a estos perfiles audiovisuales. Cuando el/la candidato/a posee la formación suficiente no siempre acude a los portales de empleo especializados en discapacidad porque prefiere los cauces ordinarios. Un responsable de un portal de empleo matiza:

Yo les decía siempre, benefíciate de la discriminación positiva, de la oportunidad que te da por tener ese certificado de discapacidad, y no te está diferenciando de nadie, que eres como cualquier otro estudiante. Pero, a lo mejor, en esta multinacional no te habrían dado la oportunidad sin tener ese certificado de discapacidad (P3)

Otro experto, sin embargo, señala:

Una cosa es que entres en una empresa como profesional cualificado en igualdad de condiciones y otra que ese empleo provenga de una cuota con una etiqueta impuesta (...). Es una oportunidad, pero también debe ser muy humillante. O sea, yo creo que está bien hacer cupos, sobre todo porque va a ser la única manera, pero también entiendo que una persona con suficiente capacidad no quiera entrar con la etiqueta (P7)

Las tecnologías pueden ser un factor clave en el acceso a la formación y la adquisición de competencias profesionales de las personas con discapacidad. Preguntados al respecto, existe un claro consenso (85,7%) sobre que ‘las tecnologías digitales pueden aumentar la inserción laboral de estas personas’, en especial por parte de las empresas de comunicación audiovisual que lo respaldan plenamente. Cuando se cuestiona sobre la importancia de que la tecnología sea accesible, existe un acuerdo generalizado en los cuatro colectivos, en especial entre empresas audiovisuales, asociaciones y portales de empleo, que superan el 80%.

Los porcentajes son inferiores al abordar el papel de la IA en la mejora del empleo del colectivo (54,3%), siendo los más partidarios los portales de trabajo (75%) y los y las empleadoras del ámbito audiovisual (71,4%). En relación con uso de la IA en el proceso de selección de personal, se muestra desconfianza por los posibles efectos discriminatorios (51,4%). En el *focus group* previo al Dephi, los investigadores son los más esperanzados. Manifiestan que las tecnologías democratizan, porque favorecen la accesibilidad física y cognitiva y mejoran la empleabilidad de este colectivo. Una de las entrevistadas señala que en cualquier producto audiovisual no podemos olvidar a las personas con discapacidad:

Os estáis perdiendo a tres millones de personas, de público, que os pueden dar dinero, que pueden ir a ver vuestras películas, que pueden hacer muchas cosas; entonces, si no incluyes la accesibilidad, si no sabes lo que es, te estás perdiendo un público objetivo al que puedes llegar (P8)

Por último, durante la investigación constatamos un claro acuerdo hacia el teletrabajo como medio facilitador para la incorporación laboral de las personas con discapacidad (77,1%), lo que refuerza la idea de que la tecnología contribuye positivamente a su inclusión.

Discusión y conclusiones

Los resultados confirman que la formación en herramientas digitales que reciben las personas con discapacidad por parte de las organizaciones no es suficiente en relación con las habilidades demandadas. Se precisa potenciar competencias específicas del sector audiovisual, es decir softwares, aplicaciones y herramientas digitales propias de esta industria, dentro de la enseñanza reglada, sin distinguir entre los diferentes niveles, ya que no es el propósito central de esta investigación. El principal problema detectado entre los cuatro colectivos consultados es el desconocimiento existente sobre las personas con discapacidad y sus posibles dificultades de adquisición y desarrollo de competencias profesionales para este ámbito laboral. Esta complejidad aumenta al considerar los diferentes tipos y grados de discapacidad. Esta investigación muestra sintonía con lo señalado por Brown y Leigh (2018, 2020), Campbell (2009), Claiborne et al. (2011), Dolmage (2017), Moraña-Díez (2022), y Singer y Bacon (2020), ya que este colectivo sigue arrastrando cierto estigma. Cuando una persona presenta una discapacidad no visible (detectable) y posee la formación adecuada, al perfil requerido en ocasiones, opta por ocultarla, renunciando a los posibles beneficios sociales. Si consideramos el tipo de discapacidad para su formación, la accesibilidad a los contenidos mejoraría para atender a perfiles profesionales concretos en comunicación audiovisual.

Entre los hallazgos se evidencia que prevalece un desajuste entre la oferta formativa en herramientas digitales que ofrecen las organizaciones de discapacidad (paquete *Office* y manejo básico de redes sociales) y los perfiles que demandan las empresas audiovisuales, que solicitan formación sobre diseño web, creación de contenidos y gestión de comunidades virtuales. En línea con esto, la competencia más solicitada es saber diseñar una página web. Esta habilidad encuentra mayor defensa en empresas

de medios y portales de empleo. Además, coincide con ser la competencia que los y las expertas consideran más fácil de adquirir. Autores como Bumble et al. (2019) ya apuntan que además de asumir las competencias básicas resulta primordial que este colectivo se incorpore al desarrollo de otras actividades en centros formativos para conseguir habilidades imprescindibles en su entorno profesional.

Constatamos un claro consenso respecto a que las personas con discapacidad física son las que pueden adaptarse más fácilmente al sector audiovisual, mientras que las dificultades se incrementan con la discapacidad intelectual y psíquica. Estos datos están alineados con los ofrecidos por el INE, tanto en el acceso a la formación como en su posterior inserción laboral.

Por último, en lo referido a las tecnologías, el estudio refuerza lo señalado por Medina-García et al. (2021), al reconocer que estas provocan mejoras en el aprendizaje y la integración. En el sector audiovisual resultan esenciales las habilidades digitales para el manejo de un amplio abanico de herramientas, asociadas a sus múltiples perfiles profesionales. Esto, como señalan los y las expertas, puede aumentar la inserción laboral de las personas con discapacidad. En este sentido, el teletrabajo facilita su inclusión, tal como expresan nuestros resultados, siempre que las herramientas digitales sean accesibles y cuenten con un diseño universal. Herrero-De-la-Fuente y Jiménez-Narros (2023) recientemente avanzaban que la IA posibilita que cualquier página web convierta sus contenidos en lectura fácil, superando algunas de las barreras que encuentran las personas con discapacidad cognitiva (intelectual). El estudio de Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 (2023) manifiesta también esta visión ambivalente, optimista y a la vez precavida, alertando que lo interesante del desarrollo de esta tecnología es que nadie se quede atrás y fomente la inclusión. A la vez, este documento anima a que se expidan certificados de inclusividad para los sistemas de IA. Estas tecnologías, en ningún caso pueden suponer un incremento en la brecha digital en relación con el colectivo de la discapacidad.

Cabe señalar, para concluir, que esta investigación parte de un planteamiento global de las tecnologías y del colectivo, por lo que no se obtienen resultados específicos para las distintas discapacidades. Es deseable, por tanto, abordar investigaciones similares focalizadas en las diferentes tipologías y herramientas digitales.

Financiación

Este artículo es resultado del proyecto “Discapacidad y competencias digitales en el sector audiovisual (Proyecto I+D+I). COMPENSA (Ref. PID2019-105398RB-C2) financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación y la Agencia Estatal de Investigación (España).

Referencias

Brown, N., y Leigh, J. (2018). Ableism in academia: where are the disabled and ill academics? *Disability & Society*, 33(6), 985-989. <https://doi.org/10.1080/09687599.2018.1455627>

- Bumble, J. L., Carter, E. W., Bethune, L. K., Day, T., y McMillan, E. D. (2019). Community Conversations on Inclusive Higher Education for Students with Intellectual Disability. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 42(1), 29-42. <https://doi.org/10.1177/2165143418781303>
- Cabero-Almenara, J., e Infante-Moro, A. (2014). Empleo del método Delphi y su empleo en la investigación en comunicación y educación. *EduTec. Revista Electrónica de Tecnología Educativa*, 48, a272. <https://doi.org/10.21556/edutec.2014.48.187>
- Campbell, F. K. (2009). *Contours of ableism: The production of disability and abledness*. Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1057/9780230245181>
- Claiborne, L. B., Cornforth, S., Gibson, A., y Smith, A. (2011) Supporting students with impairments in higher education: social inclusion or cold comfort? *International Journal of Inclusive Education*, 15(5), 513-527. <http://dx.doi.org/10.1080/13603110903131747>
- Cureton, A. (2022). Character education for students with disabilities. *Journal of Moral Education*, 51(4), 494-517. <https://doi.org/10.1080/03057240.2021.1903407>
- Dolmage, J. T. (2017). *Academic ableism: Disability and higher education*. University of Michigan Press.
- Fernández-Batanero, J.M., Montenegro-Rueda, M., y Fernández-Cerero, J. (2022). Access and Participation of Students with Disabilities: The Challenge for Higher Education. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(19), 11918. <https://doi.org/10.3390/ijerph191911918>
- Fundación Adecco (2022). *Tecnología y discapacidad. Informe nº 11*. Informes Fundación Adecco. <https://bit.ly/43eNwZO>
- García-Ruiz, M. L., y Lena-Acebo, F. J. (2018). Aplicación del metodo delphi en el diseño de una investigación cuantitativa sobre el fenómeno FABLAB. *EMPIRIA. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 40, 129-166. <https://doi.org/10.5944/empiria.40.2018.22014>
- Grijalba-de la Calle, N., Saavedra-Llamas, M., y Jiménez-Narros, C. (2022). Los nuevos comunicadores audiovisuales: oportunidades profesionales y formación requerida en el contexto español. *Contratexto*, 37, 99-123. <https://doi.org/10.26439/contratexto2022.n037.5688>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., y Baptista-Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ª ed.). McGraw Hill.
- Herrero-De-la-Fuente, M., Miguel-San-Emeterio, B., y Sierra-Sánchez, J. (2022). Competencias digitales y accesibilidad tecnológica como retos para la inserción laboral en el sector audiovisual de las personas con discapacidad. *UCJC Business & Society Review*, 19(73), 162-195. <https://reunir.unir.net/handle/123456789/14416>
- Herrero-De-la-Fuente, M., y Jiménez-Narros, C. (2023). La accesibilidad a las nuevas tecnologías como factor esencial para la empleabilidad de las personas con discapacidad en el sector audiovisual. En H. Martínez-Fresneda (coord.). *Periodismo y desinformación* (pp. 97-116). Sindéresis.

- Instituto Nacional de Estadística (INE) (2022). *El empleo de las personas con discapacidad (EPD). Año 2020*. Notas de prensa. <https://cutt.ly/DHASqV0>
- Kutscher, E. L., y Tuckwiller, E. D. (2019). Persistence in Higher Education for Students with Disabilities: A Mixed Systematic Review. *Journal of Diversity in Higher Education*, 12(2), 136-155. <https://doi.org/10.1037/dhe0000088>
- León-Barrios, G. (2007). El Grupo de Discusión como Artefacto Científico para el Análisis Social. *Razón y Palabra*, 57, 1-8. <https://www.redalyc.org/pdf/1995/199520710010.pdf>
- Lindsay, S. (2011). Discrimination and Other Barriers to Employment for Teens and Young Adults with Disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 33(15-16), 1340-1350. <https://doi.org/10.3109/09638288.2010.531372>
- López-Gavira, R., Moriña-Díez, A., y Morgado-Camacho, B.M. (2021). Challenges to inclusive education at the university: the perspective of students and disability support service staff. *Innovation-The European Journal of Social Science Research*, 34(3), 292-304. <https://doi.org/10.1080/13511610.2019.1578198>
- Macdonald, S. J., y Clayton, J. (2013). Back to the future, disability and the digital divide. *Disability & Society*, 28(5), 702-718. <https://doi.org/10.1080/09687599.2012.732538>
- Mañas-Viniegra, L., Rodríguez-Fernández, L., Herrero-De-la-Fuente, M., y Veloso, A. (2023). Nuevas tecnologías aplicadas a la Comunicación, educación y empleabilidad para la inclusión de las personas con discapacidad en la sociedad digital. *Revista ICONO 14. Revista Científica de Comunicación y Tecnologías Emergentes*, 21(2), 2-19. <https://doi.org/10.7195/ri14.v21i2.2047>
- Medina-García, M., Higuera-Rodríguez, L., García-Vita, M., y Doña-Toledo, L. (2021). ICT, Disability, and Motivation: Validation of a Measurement Scale and Consequence Model for Inclusive Digital Knowledge. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13), 6770. <https://doi.org/10.3390/ijerph18136770>
- Miguel-San Emeterio, B. (2019). *Las competencias digitales en los grados en periodismo, publicidad y relaciones públicas y comunicación audiovisual en la universidad: el caso de la Comunidad de Madrid* [Tesis doctoral]. Universidad Complutense de Madrid. <https://hdl.handle.net/20.500.14352/16728>
- Mikropoulos, T.A., y Iatriaki, G. (2023). Digital technology supports science education for students with disabilities: A systematic review. *Education and Information Technologies*, 28(4), 3911-3935. <https://doi.org/10.1007/s10639-022-11317-9>
- Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 (2023). *El impacto de la Inteligencia Artificial en los derechos de las personas con discapacidad*. Real Patronato sobre Discapacidad. <http://hdl.handle.net/11181/6831>
- Moriña-Díez, A. (2022). When what is unseen does not exist: disclosure, barriers and supports for students with invisible disabilities in higher education. *Disability & Society*, 39(4) 914-932. <https://doi.org/10.1080/09687599.2022.2113038>
- Moriña-Díez, A., Sandoval-Mena, M., y Carnerero-González, F. (2020). Higher education inclusivity: when the disability enriches the university. *Higher Education Research & Development*, 39(6), 1202-1216. <https://doi.org/10.1080/07294360.2020.1712676>

- Observatorio Estatal de Discapacidad (OED) (2022). *Informe Olivenza 2022 sobre la situación de la discapacidad en España*. Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. <https://cutt.ly/5wbGyQbr>
- Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad (ONTSI) (2022). *Flash Datos de teletrabajo 2022*. Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. <https://cutt.ly/YwqWB4n6>
- Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España (Odismet) (2023). *Informe General. Principales resultados (Informe 8)*. Fundación ONCE. <https://cutt.ly/vwqjsMSs>
- Oliver, M., y Barnes, C. (2010). Disability Studies, Disabled People and the Struggle for Inclusion. *British Journal of Sociology of Education*, 31(5), 547-560. <https://doi.org/10.1080/01425692.2010.500088>
- Organización de Naciones Unidas (ONU) (2023). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos. <https://cutt.ly/0wbOAZzd>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT)-Fundación Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) (2021). *An inclusive digital economy for people with disabilities*. OIT - Global Business and Disability Network <https://cutt.ly/9HG4IQL>
- Ortega-Mohedano, F. (2008). El método Delphi, prospectiva en Ciencias Sociales a través del análisis de un caso práctico. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 64, 31-54. <https://doi.org/10.21158/01208160.n64.2008.452>
- Ortiguy, B. J. (2018). The Inherent Value of Disability in Higher Education. *Social Inclusion*, 6(4), 241-243. <https://doi.org/10.17645/si.v6i4.1737>
- Palmer, S. B., Wehmeyer, M. L., Davies, D. K., y Stock, S. E. (2012). Family Members' Reports of the Technology Use of Family Members with Intellectual and Developmental Disabilities. *Journal of Intellectual Disability Research*, 56(4), 402-414. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2788.2011.01489.x>
- Pivik, J., McComas, J., y Laflamme, M. (2002). Barriers and Facilitators to Inclusive Education. *Exceptional Children*, 69(1), 97-107. <https://doi.org/10.1177/001440290206900107>
- Pricewaterhouse Coopers (2020). *Entertainment and Media Outlook 2020-2024 España*. PwC. <https://cutt.ly/YwwKqsLz>
- Qian, X., Johnson, D. R., Wu, Y. C., LaVelle, J., Thurlow, M. L., y Davenport, E. (2020). Parents' Postsecondary Education Expectations for Students with Autism, Intellectual Disability, and Multiple Disabilities: Findings From NLTS 2012. *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities*, 45(4), 256-270. <https://doi.org/10.1177/1540796920962423>
- Reeves, P., Ng, S. L., Harris, M., y Phelan, S. K. (2022). The exclusionary effects of inclusion today: (re)production of disability in inclusive education settings. *Disability & Society*, 37(4), 612-637. <https://doi.org/10.1080/09687599.2020.1828042>
- Rodríguez-Herrero, P., Izuzquiza-Gasset, D., y Cabrera-García, A. (2021). Inclusive education at a Spanish University: the voice of students with intellectual disability. *Disability & Society*, 36(3), 376-398. <https://doi.org/10.1080/09687599.2020.1745758>

- Saavedra-Llamas, M., Herrero-De-la-Fuente, M., y Castillo-Lozano, E. (2020). La formación en periodismo de datos en España: radiografía de la oferta académica universitaria. *Anàlisi: Quaderns de Comunicació i Cultura*, 62, 93-109. <https://doi.org/10.5565/rev/analisi.3283>
- Shpigelman, C. N., Mor, S., Sachs, D., y Schreuer, N. (2022). Supporting the development of students with disabilities in higher education: access, stigma, identity, and power. *Studies in Higher Education*, 47(9), 1776-1791. <https://doi.org/10.1080/03075079.2021.1960303>
- Singer, S., y Bacon, J. (2020). Ableism in the academy: A series about disability oppression and resistance in higher education. *Critical Education*, 11(14), 1-13. <https://doi.org/10.14288/ce.v11i14.186616>
- Socarrás-García, H. (2022, octubre 6). *Perfiles profesionales más demandados en 2023*. LinkedIn. <https://cutt.ly/3wqWUtp5>
- Spassiani, N. A., Murchadha, N. O., Cline, M., Biddulph, K., Conradie, P., Costello, F., Cox, L., Daly, E., Daly, O., Middleton, C., McCabe, K., Philips, M., Soraghan, S., y Tully, K. (2017). Likes, dislikes, supports and barriers: the experience of students with disabilities in university in Ireland. *Disability & Society*, 32(6), 892-912. <http://dx.doi.org/10.1080/09687599.2017.1320272>
- Strnadová, I., Hájková, V., y Květoňová, L. (2015). Voices of university students with disabilities: inclusive education on the tertiary level: a reality or a distant dream? *International Journal of Inclusive Education*, 19(10), 1080-1095. <http://dx.doi.org/10.1080/13603116.2015.1037868>
- Suárez-Rodríguez, F. J. (2016). Los nuevos medios y usuarios en la era digital. En M. Perlado-Lamo de Espinosa, y C. Cachán-Alcolea (coords.), *Competencias y perfiles profesionales en el ámbito de la comunicación* (pp. 319-328). Dykinson.
- Tsatsou, P. (2021). Is digital inclusion fighting disability stigma? Opportunities, barriers, and recommendations. *Disability & Society*, 36(5), 702-729. <https://doi.org/10.1080/09687599.2020.1749563>

Fecha de recepción: 27 noviembre, 2023.

Fecha de revisión: 13 diciembre, 2023.

Fecha de aceptación: 8 mayo, 2024.