



CAPACITACIONES PROFESIONALES

ESTADO ACTUAL DE LA CUESTIÓN Y NUEVAS TENDENCIAS



Kulturaren
Euskal Behatokia
Observatorio Vasco
de la Cultura



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

KULTURA ETA HIZKUNTZA
POLITIKA SAILA

DEPARTAMENTO DE CULTURA
Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA



CAPACITACIONES PROFESIONALES

ESTADO ACTUAL DE LA CUESTIÓN Y NUEVAS TENDENCIAS

Presentación 3

Nuevas capacidades en el siglo XXI 4

1. CAMBIO DE PARADIGMA Y NUEVAS NECESIDADES 4
2. IMPLICACIONES PEDAGÓGICAS DE LOS GRANDES CAMBIOS SOCIALES 7
3. NUEVAS CAPACIDADES PROFESIONALES 8
4. INFLUENCIA DE LAS NUEVAS TENDENCIAS EN LAS ICCs 10

La estrategia europea: Capacitaciones culturales y creativas ante el nuevo paradigma 13

5. EUROPEAN SKILLS AGENDA 13
6. CAPACITACIONES EN EL SECTOR CULTURAL Y CREATIVO 14

Nuevas oportunidades formativas 16

Iniciativas y recursos en la CAE 18

7. SITUACIÓN ACTUAL EN EUSKADI 18
8. PRINCIPALES AGENTES VINCULADOS 19

Potenciales líneas de acción 23

A modo de conclusión 25

Glosario 26

Anexos 27

Referencias 29



PRESENTACIÓN

Actualmente se muestra evidente el permanente cambio al que están sometidas las sociedades contemporáneas. Fenómenos de alcance mundial como la globalización o la digitalización evidencian la existencia de un mundo internacionalizado e interconectado en el que surgen de forma constante nuevas necesidades.

Estos cambios de gran alcance se manifiestan en la aparición de nuevos movimientos sociales y reivindicativos, en cambios en los modelos de consumo, en los sistemas económicos, en los patrones demográficos, en los modelos de ocio... así como también en el ámbito formativo y educativo y en el mercado laboral.

Los innegables cambios sociales y económicos provocan la necesidad de repensar y modelar un sistema formativo que, hasta ahora, ha respondido a las necesidades concretas del sistema de producción imperante. La evolución y modernización de la sociedad contemporánea conlleva la necesidad de adecuar los sistemas formativos y las capacitaciones profesionales para que puedan dar respuesta a las necesidades de un sistema económico cada vez más dinámico y complejo.

En este mundo cambiante, las profesiones culturales necesitan, de forma específica, renovar sus capacidades. Esta nueva realidad afecta de manera distinta a los diferentes eslabones de la cadena de valor vinculados al sector cultural. Las transiciones verde y digital, la necesidad de cooperar, de comunicar y de buscar nuevos modos de relación con los públicos y los valores sociales vinculados al feminismo, la multiculturalidad, etc. son solo tres ejemplos de estos cambios. En este contexto, se considera necesario analizar esta cuestión tanto desde la perspectiva de las necesidades del conjunto de profesionales como desde la propia oferta formativa.

Actualmente, organismos e instituciones de ámbito internacional ya trabajan en explorar la materialización de estas nuevas necesidades, también en vinculación con las ICCs.

El presente informe se plantea con el objetivo de explorar las nuevas capacitaciones requeridas en el ámbito de las ICCs. Para tal fin, se estudian los principales cambios que han dado lugar a la emergencia de nuevas necesidades formativas y capacitaciones, las actuaciones que se están llevando a cabo en el ámbito europeo, su implicación concreta en el contexto vasco y en las ICCs y las tendencias y recomendaciones de acción futuras.



NUEVAS CAPACIDADES EN EL SIGLO XXI

1. CAMBIO DE PARADIGMA Y NUEVAS NECESIDADES

El requerimiento de nuevas capacitaciones profesionales en el mercado laboral evidencia el surgimiento de nuevas necesidades educativas y formativas para los trabajadores. Los grandes cambios en el ámbito social y económico requieren de modificaciones en el conjunto del sistema educativo (formal, no formal e informal) que permitan adaptar los diferentes perfiles profesionales a los nuevos requerimientos del mercado laboral.

La necesidad de nuevas capacitaciones profesionales deriva de modificaciones concretas del contexto actual, entre las cuales destacan las siguientes:

EL PASO A LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN

Una de las características que marcan la evolución en la necesidad de capacitaciones profesionales es la introducción de las nuevas tecnologías en todos los aspectos de nuestra vida diaria y el paso hacia la sociedad de la información.

El desarrollo de la tecnología digital y de Internet transformaron nuestra sociedad. Internet se convirtió en un medio de organización, de relación social y de comunicación que pasó a articular nuestras formas de relación, de trabajo y de vida. Se transformó la realidad social construyendo la sociedad en red en la que vivimos (Castells, 2001), que define la estructura de la era de la información.

El concepto de sociedad de la información sirve para definir la sociedad actual, donde el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación es central en todas las esferas de la vida cotidiana. En esta nueva sociedad, el conocimiento y las necesidades de formación se vuelven factores esenciales tanto a nivel individual como colectivo.

El paso hacia lo que se ha denominado sociedad del conocimiento o de la información supone la modificación de las competencias y los sistemas de trabajo requeridos, pues con la democratización del acceso a la información y al conocimiento, se modifican las necesidades y requisitos para desarrollar un conjunto importante de actividades socio-laborales.

Este cambio de paradigma implica un cambio en el sistema educativo importante, que pasa de basarse en contenidos a basarse en competencias. La llegada del aprendizaje y de la enseñanza de tipo competencial, basado en la adquisición de habilidades y capacidades que permitan el desarrollo personal y laboral completo, responde a los inicios de este cambio de paradigma socio-laboral, actualmente aún más desarrollado.



EL PROCESO DE DIGITALIZACIÓN

El paso hacia la denominada sociedad de la información definido anteriormente tiene como una de sus principales características el proceso de digitalización.

La digitalización de la economía tiene una doble afectación para el tema que ocupa a este informe ya que la adopción de tecnologías digitales en las empresas reconfigura el mercado laboral en una doble vertiente. En primer lugar, redefine las capacidades, habilidades y competencias que los trabajadores requieren para desarrollar el trabajo y, en segundo lugar, permite la automatización de determinados procesos productivos, destruyendo puestos de trabajo que en su mayoría requieren de poca formación.

Desde las instituciones europeas se está apostando por un paradigma económico que impulse una economía circular, digitalizada, que haga un uso eficiente de los recursos, climáticamente neutra y que potencie sectores como la robótica y la inteligencia artificial (Comisión Europea, 2020). Esta apuesta de modelo económico implica la realización de numerosos cambios que requieren de nuevas capacidades específicas para cada sector de actividad económica.

Uno de los principales cambios derivados de la modificación, reconversión y emergencia de determinados puestos de trabajo es la necesidad de formación constante a lo largo de la vida, una enseñanza que permita a los trabajadores reciclarse, reconvertirse o actualizarse dentro de cualquier ámbito de actividad económica. Es precisamente en este contexto que conceptos como la educación a lo largo de la vida o la formación permanente adquieren sentido.

LA GLOBALIZACIÓN

Los cambios en el mercado de trabajo que hacen emerger la necesidad de nuevas capacitaciones en los trabajadores no dependen únicamente de fenómenos como la digitalización, sino que también están vinculados a fenómenos como la globalización.

Ya hace años que la globalización pone de manifiesto la interconexión que existe entre las economías del mundo. La globalización, definida como la integración mundial en los ámbitos económico, político, tecnológico, social y cultural, manifiesta la interconexión que existe entre países a nivel mundial y tiene consecuencias directas en la integración de las economías locales, en la homogeneización de los patrones de ocio y de consumo, en la asimilación de características sociales y culturales, etc.

La globalización facilita la existencia de procesos de deslocalización y especialización en el ámbito laboral y fomenta la interconexión entre regiones y países haciendo emerger problemas globales vinculados, por ejemplo, a la sostenibilidad, el progreso o el medio ambiente.

El proceso de globalización también ha conllevado el surgimiento de nuevas demandas que han influido de forma directa en el mercado laboral global. La existencia de un mercado laboral globalizado provoca que sea interesante que las capacitaciones obtenidas por los trabajadores puedan homologarse a nivel internacional, pues son requeridas en una economía completamente interconectada.

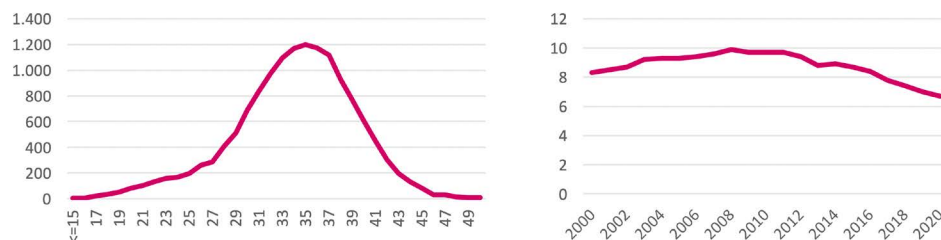


CAMBIOS DEMOGRÁFICOS

Los cambios en las tendencias demográficas que se están observando desde hace años tienen repercusiones claras en el sistema económico y, en consecuencia, a los requerimientos de capacitaciones de la población. El envejecimiento de la población es un fenómeno que preocupa en la gran mayoría de economías avanzadas, como es el caso de Euskadi.

El envejecimiento de la población se relaciona con otras tendencias demográficas como son la disminución de la natalidad, el aumento en la edad de la maternidad y la mayor longevidad, que provocan cambios en la estructura demográfica de la región (observables en los gráficos 1 y 2).

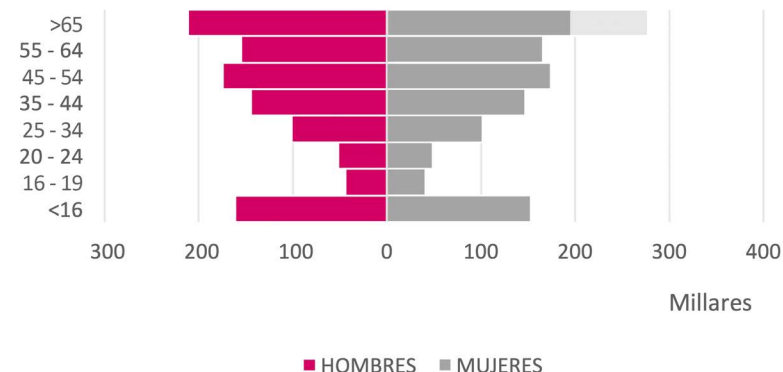
Gráfico 1. Nacidos en Euskadi (2021) por edad de la madre y tasa de natalidad por 1.000 hab.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eustat

El envejecimiento de la población de la región tiene dos consecuencias importantes en referencia a las capacitaciones profesionales y a las necesidades y tendencias actuales en formación. En primer lugar, el envejecimiento sostenido de la población supone que actualmente, un grueso importante de trabajadores (sobre todo en el ámbito público) estén en edades próximas a la jubilación. Esta realidad implica que en los próximos años haya un relevo generacional en las plantillas y que, por lo tanto, sea necesario buscar maneras de traspasar todo el conocimiento y las capacidades vinculadas y adquiridas, sobre todo, por experiencia.

Gráfico 2. Pirámide poblacional en Euskadi (2021). Media de los 4 trim.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE

En segundo lugar, el envejecimiento de la población y la reducción de la natalidad va a implicar que cada año haya menos inscripciones en la universidad. A pesar de que esta tendencia aún no se ha notado, en parte a causa del aumento de los ingresos en la educación superior en las últimas décadas, esta realidad supondrá, en un futuro no muy lejano, la necesidad de redefinir la oferta formativa. Estos cambios en las estructuras demográficas implicarán una apuesta por la formación de adultos o la formación continua así como la adaptación de la oferta educativa a la realidad de perfiles existentes en el mercado laboral. Estos cambios suponen contemplar las necesidades, demandas y requerimientos en educación que tienen los perfiles más adultos del mercado, que disponen de menos tiempo, demandan conocimientos más especializados y una experiencia de aprendizaje más individualizada.



2. IMPLICACIONES PEDAGÓGICAS DE LOS GRANDES CAMBIOS SOCIALES

Estos importantes cambios en el contexto social y económico a nivel mundial tienen implicaciones claras tanto en la evolución de las capacitaciones requeridas en el mercado laboral como en las respuestas que actualmente se está dando desde el ámbito de la pedagogía y la formación.

En primer lugar, se requieren capacidades vinculadas cada vez más a la necesidad de aprender a lo largo de la vida y, en segundo lugar, cambian los métodos y maneras de adquirir formación adecuada para reciclar y adoptar las capacitaciones requeridas.

LA NECESIDAD DE APRENDER A LO LARGO DE LA VIDA

Todos los cambios y tendencias mencionados anteriormente implican un cambio en la concepción del aprendizaje, que se desarrolla a lo largo de la vida. El concepto de aprendizaje a lo largo de la vida recoge e incluye todas las formas de educación (formal, no formal e informal) que se producen en todos los contextos de la vida, no únicamente en aquellos ligados a instituciones educativas de carácter formal.

El aprendizaje continúa de forma constante, libre, flexible y constructiva a lo largo de la vida y las personas adquieren capacidades, habilidades y conocimientos diversos en múltiples contextos.

Además del aprendizaje a lo largo de la vida, la formación continua también es una de las principales características del contexto educativo actual. La formación debe continuar de forma constante porque la diversificación de las actividades laborales y la necesidad de perfiles dinámicos y adaptables al permanente cambio lo requiere.

La formación y la adopción de capacidades y competencias se desarrolla de múltiples formas. Las universidades han dejado de ser los polos exclusivos de adopción de conocimiento y se diversifican los centros y opciones formativas.

El avance hacia el aprendizaje competencial y el desarrollo de la capacidad de aprender a aprender son preceptos básicos que se adoptan ya desde la educación en las etapas primarias. A causa de los nuevos requisitos demandados en el mercado laboral se necesitan perfiles con conocimientos específicos a pesar de que el sistema educativo prepara, aún en la actualidad, para la adopción de un conocimiento genérico.

La capacidad de aprender a aprender nos permite disponer de las herramientas necesarias para aprender a lo largo de la vida y vivir en una sociedad conectada, digitalizada, globalizada requiere del desarrollo de esta capacidad.

La permeabilidad y la capacidad de aprender son habilidades clave que se intentan potenciar mediante el aprendizaje competencial, esenciales para desarrollar cualquier actividad en el contexto actual. La presencia de cambios constantes requiere la actualización permanente de conocimientos, incentivando la formación continua y potenciando el aprendizaje a lo largo de la vida.

CAMBIOS EN LA FORMACIÓN

Los diferentes cambios producidos en el contexto mundial expuestos anteriormente también dan paso a nuevas tendencias en relación con la adopción de capacitaciones profesionales.

Las capacidades profesionales requeridas se aprenden tanto en la educación formal o no formal como en la educación informal. Tradicionalmente las capacitaciones se vinculaban a la educación formal y a la educación no formal, es decir aquella que recoge las actividades educativas vinculadas al nivel primario, secundario y terciario que conducen a la adquisición de certificaciones formales (educación formal) o no (educación no formal). Recientemente se ha visto como el aprendizaje y la adopción de capacidades valiosas para la incorporación al mundo laboral también se produce mediante la educación informal, es decir, aquella que se da en el ámbito doméstico, social o laboral y que se produce normalmente de forma involuntaria (OCDE, 2019).



Tradicionalmente se ha entendido que las capacidades se adquieren en el sistema educativo y que se desarrollan desde la educación primaria hasta la universitaria. En esta concepción, son las instituciones educativas las principales responsables de preparar a los ciudadanos para su correcta incorporación al mundo laboral. Los cambios producidos por las megatendencias expuestas en el apartado anterior replantean el concepto de aprendizaje, haciendo emerger conceptualizaciones como el aprendizaje a lo largo de la vida y desplazando las instituciones educativas como únicas responsables de la preparación de los ciudadanos.

La tendencia actual, definida por organismos internacionales como la OCDE o la UNESCO, expone el replanteamiento de la educación tradicional, que evoluciona de la centralidad de los conceptos y conocimientos, a la centralidad de las capacidades y habilidades. El cambio de perspectiva ha conllevado la instauración del aprendizaje por competencias en los sistemas educativos de nuestro entorno, poniendo de manifiesto el importante cambio en las capacitaciones requeridas en el mundo laboral. Esta evolución también ha hecho emerger otras instituciones informales que proporcionan capacitaciones, como el entorno laboral, social o familiar.

Al replanteamiento de la educación tradicional incorporando una perspectiva de adquisición de capacidades se suma la necesidad de transmitir estas capacidades a toda una generación adulta que ya no forma parte del sistema educativo formal (OCDE, 2019).

En el sistema de educación formal se observa cómo se están actualizando y modernizando los currículos educativos avanzando en las capacidades que se requieren en cada etapa, se está dando importancia a la formación docente y se está aumentando el protagonismo que tienen las nuevas tecnologías en los procesos de enseñanza-aprendizaje. En relación con la educación no formal se potencia el aprendizaje entre iguales y en entornos tradicionalmente no vinculados a la docencia, como son los centros de trabajo.

3. NUEVAS CAPACIDADES PROFESIONALES

El cambio social producido durante las últimas décadas, marcado sobre todo por la aceleración de la digitalización y la adopción de nuevas tecnologías, ha hecho evolucionar las habilidades y capacidades requeridas en el mercado laboral.

Tradicionalmente, se han diferenciado las tipologías de capacidades demandadas en el mercado laboral dividiéndolas entre las *hard skills* y las *soft skills*, es decir, entre lo que se podría traducir como como habilidades duras y habilidades blandas.

Las *hard skills* son aquellas capacidades de carácter técnico y vinculadas al conocimiento específico que se adquieren mediante formación y experiencia profesional. Por el contrario, las *soft skills* son capacidades vinculadas a la personalidad y a las habilidades sociales del trabajador.

El contexto actual hace que se modifiquen el tipo de capacidades más demandadas en el mercado laboral general, sobre todo como consecuencia de la digitalización y el surgimiento de nuevos procedimientos y nuevas tecnologías. Las habilidades duras más demandadas son capacidades vinculadas con el conocimiento específico de informática, nuevas tecnologías y análisis de datos, capacidades muy técnicas y específicas que emergen en un contexto donde cambian y aparecen numerosos sectores de actividad económica. Además, en la actualidad se requiere de cada vez más de equipos multidisciplinares, transversales, flexibles, innovadores, creativos y digitalizados que se retroalimenten y sean capaces de adaptarse a situaciones cambiantes y de perfiles profesionales con capacidades técnicas muy específicas, pero con habilidades sociales que permitan fluidez, aprendizaje y adaptabilidad.



La tabla 1 muestra las capacidades más demandadas en la actualidad en función de esta clasificación de tipo tradicional.

Tabla 1. Hard y soft skills más demandadas en la actualidad

Hard skills	Soft Skills
Programación	Resiliencia
Inteligencia Artificial	Pensamiento crítico
Cloud computing	Compromiso
Blockchain	Flexibilidad
Ciberseguridad	Trabajo en equipo
Idiomas	Aprendizaje constante e independiente
Análisis e interpretación de datos	Creatividad

Fuente: Informe del Banco Santander y de IEBS Business School.

Más allá de la clasificación entre *hard skills* y *soft skills* existen otro tipo de clasificaciones que permiten detallar más profundamente las diferencias existentes entre capacitaciones requeridas en el actual mercado laboral. Según organismos como la OCDE (2019), las capacitaciones profesionales se pueden dividir en tres bloques:

Las capacidades cognitivas y metacognitivas

Las capacidades cognitivas hacen referencia a conocimientos adquiridos y a estrategias de pensamiento que posibilitan la capacidad de aprender, el uso del lenguaje y el razonamiento y las capacidades metacognitivas incluyen aquellas habilidades para aprender a aprender y reconocer los propios conocimientos. Entre este conjunto de habilidades y capacidades destaca el pensamiento crítico y creativo, la capacidad de aprender a aprender, la autorregulación, etc.

Las capacidades sociales y emocionales

Estas habilidades hacen referencia a las capacidades individuales vinculadas a sentimientos, pensamientos y comportamientos que permiten a las personas desarrollarse y cultivar sus relaciones en todos los entornos, son capacidades que incluyen, entre otras, la empatía, la autoeficacia, la responsabilidad, la colaboración, etc.

Las capacidades prácticas y físicas

Las habilidades físicas son aquellas que capacitan para realizar determinadas funciones físicas e incluyen habilidades tales como la capacidad de usar dispositivos tecnológicos, maquinaria, tocar instrumentos, practicar deporte, crear obras artísticas, comunicar, etc. Las habilidades prácticas son las que se requieren para utilizar y manipular materiales, herramientas, equipos... orientados a lograr fines determinados.

Los informes realizados exponen que tendencias como la globalización y los progresivos avances en digitalización e inteligencia artificial cambian las demandas que se exigen en el mercado laboral y, en consecuencia, las habilidades necesarias para los trabajadores. Estos cambios provocan que cada vez se valoren más capacidades humanas como la creatividad, la responsabilidad y la capacidad de aprender a lo largo de la vida.

El vertiginoso avance de las nuevas tecnologías también provoca que se desactualicen los conocimientos técnicos de forma más rápida y, por lo tanto, es la capacidad de renovación y aprendizaje lo que más se valora.

El informe de la OCDE *Skills for 2030* (2019) apunta tres puntos clave en el desarrollo de capacidades profesionales en el contexto actual:

1. Las tecnologías informáticas han destruido tareas rutinarias, pero han creado nuevas oportunidades de empleo vinculadas a ella en las que la creatividad, las habilidades sociales y las emocionales son muy importantes.
2. Para mantener la competitividad, los trabajadores han de estar constantemente adquiriendo nuevas habilidades y capacidades, hecho que requiere flexibilidad, actitud positiva y proactiva hacia el aprendizaje y curiosidad.
3. Las habilidades sociales y emocionales son cada vez más esenciales, incluso más que las cognitivas en un contexto dinámico y en permanente cambio.

La OCDE prevé un aumento del empleo en las industrias de las TIC y año tras año se demandan más trabajadores con capacidades digitales específicas (*hard skills* vinculadas a la digitalización). A pesar de esto, las habilidades creativas vinculadas a la capacidad de dar soluciones innovadoras a problemas específicos serán también cada vez más esenciales en un mundo



que tenderá a automatizar procesos sencillos. Es poco probable que las nuevas tecnologías reemplacen a trabajadores cuyos trabajos involucran la creación de nuevas ideas y por ello, cada vez se vuelve más importante adquirir habilidades que permitan adaptarse al permanente cambio. Es importante que los trabajadores dispongan de la combinación de habilidades creativas, empresariales y técnicas que permitan diversificar las ocupaciones que son capaces de ejercer.

Tradicionalmente se han considerado las habilidades cognitivas como las más determinantes para el éxito en el empleo, pero estudios recientes muestran que las habilidades sociales y emocionales también afectan de forma directa al éxito empresarial.

4. INFLUENCIA DE LAS NUEVAS TENDENCIAS EN LAS ICCS

Como la gran mayoría de sectores profesionales, el sector de las industrias culturales y creativas también ha experimentado importantes cambios en las últimas décadas que afectan de forma directa a las capacitaciones requeridas para sus profesionales. La globalización y el avance de las nuevas tecnologías ha revolucionado toda la cadena de valor del sector, desde las actividades de producción, promoción, distribución o comercialización a las de acceso y consumo (Mercer, 2011).

Las macro tendencias detalladas en el inicio de este análisis han afectado al conjunto del sector cultural y creativo, modificando las características de sus puestos de trabajo o incluso eliminando algunos. La digitalización cambió y sigue cambiando la forma como las personas interactúan con la cultura, impulsando nuevos modelos de negocios, así como nuevas necesidades de capacitaciones profesionales. El sector cultural ha estado siempre a la vanguardia de la digitalización, pero, aun así, los avances recientes siguen afectando y reconvirtiendo el sector de forma significativa.

La integración de las nuevas tecnologías en las ICC afecta por completo a la generación de nuevas formas de comunicación, a la apertura de nuevos mercados, a la aparición de nuevos agentes, a la generación de nuevas formas de ocio y de consumo, etc.

El sector de las industrias culturales y creativas es uno de los sectores de actividad económica que más rápidamente estaba creciendo en los países de la OCDE antes de la llegada de la pandemia de Covid-19. Concretamente, el crecimiento de las ICC en la OCDE entre 2011 y 2018 fue de un 18% versus el 12% del conjunto (OCDE, 2022). A pesar del crecimiento, la llegada de la pandemia afectó al sector cultural de forma significativa, forzando la introducción de cambios vinculados, sobre todo, a la virtualidad.

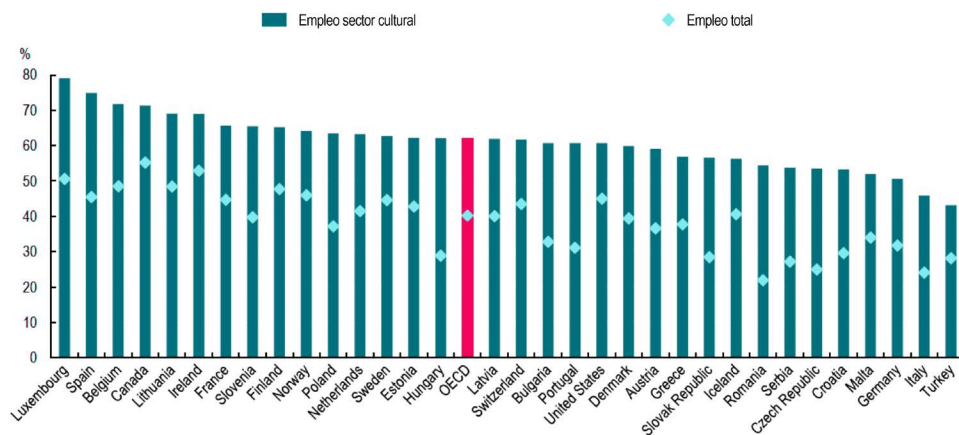
Como se ha mencionado anteriormente, el avance de la digitalización pone en jaque un gran número de puesto de trabajo que pueden o podrán automatizarse en un futuro. Este es uno de los grandes retos del mercado laboral y una de las causas principales en la necesidad de fomentar nuevas capacitaciones profesionales. Sin embargo, tal como analiza la OCDE (2022) entre los trabajos culturales y creativos el riesgo de automatización es menor que en el conjunto del mercado laboral (un 10% versus un 14% respectivamente), ya que son puestos de trabajo donde las habilidades blandas o las habilidades sociales, emocionales y prácticas tienen una gran importancia. A pesar de que las ICC tienen un menor riesgo de automatización, está claro que la digitalización transformará el grueso de puestos de trabajo del sector de manera significativa.

Analizando de forma concreta el perfil de los trabajadores del sector cultural y creativo en relación con sus habilidades y capacitaciones profesionales, se observa que los trabajadores de las ICC tienden a tener a tener mayores grados de educación y a estar más capacitados que el trabajador promedio. Sin embargo, se detectan brechas importantes en determinadas capacitaciones profesionales.

De media, en los países de la OCDE, el 62% de los empleados en el sector cultural y creativo tienen un título de educación de nivel terciario, porcentaje significativamente superior al 40% de trabajadores con estudios de nivel terciario que hay en la fuerza laboral general. En España, aproximadamente el 75% de trabajadores del sector cultural y creativo tienen un nivel de educación terciario frente al 45% del mercado laboral general. Además, según datos de la Encuesta de Habilidades de Adultos de la OCDE (PIAAC), los empleados en el sector de las ICC también tienen mayores y mejores capacidades vinculadas a la alfabetización y la aritmética.



Gráfico 3. Comparativa entre el porcentaje de trabajadores con nivel de educación terciaria en el sector cultural y en el conjunto de profesiones



(1)

Fuente: informe *The Cultural Fix* de la OCDE (2019)

A pesar del alto nivel educativo de los trabajadores del sector, los cambios sociales y económicos de carácter global también fuerzan a las ICC a actualizar las capacidades requeridas en sus trabajadores.

Los cambios y avances en los modelos comerciales, la adopción de nuevas tecnologías o la internacionalización son algunos de los factores que imponen la ampliación y renovación del conjunto de habilidades y capacidades necesarias para trabajar en el sector cultural, y que aumentan la brecha existente actualmente. La internacionalización implica la necesidad de disponer de habilidades en traducción, la digitalización fomenta la necesidad de capacidades digitales, los cambios en los modelos de negocio capacidades empresariales, etc.

Las características propias del sector cultural hacen que sea particularmente importante el desarrollo de capacitaciones específicas en tres ámbitos de acción. En primer lugar, las importantes tasas de autoempleo y de trabajo autónomo que se registran llevan implícito la necesidad de que los trabajadores desarrollen habilidades y capacidades vinculadas con la gerencia y el entorno empresarial. En segundo lugar, el avance de la digitalización conlleva la necesidad de actualizar las capacidades digitales de los empleados en el conjunto del sector y, en tercer lugar, la vinculación con la creatividad y la necesidad de innovación permanente impone la necesidad de desarrollar las capacidades creativas en todas sus vertientes.

El estudio realizado por la OCDE *The culture fix, creative people, places and industries* (2022) expone que las habilidades blandas, técnicas y empresariales son las más necesarias para el sector de las ICC, pero que la brecha en capacitaciones es particularmente acentuada en aquellas habilidades de tipo gerencial y empresarial. El sector cultural requiere de capacitaciones técnicas y específicas muy concretas para las cuales se requiere de formación específica, pero, además, la evolución del sector hace que los profesionales también deban adoptar capacidades vinculadas al márketing, la gestión de proyectos, la capacidad de negociación, etc.

La brecha y escasez de habilidades es mayor en las capacitaciones de tipo más genérico y tradicionalmente vinculadas a otros sectores de actividad económica que en aquellas habilidades técnicas y específicas vinculadas a la creatividad o a ámbitos tradicionalmente vinculados al sector cultural.

Las principales habilidades y capacidades requeridas en el sector de las ICC son las siguientes:

Capacidades técnicas

Hacen referencia a aquellas habilidades duras más vinculadas con el conocimiento específico del subsector de actividad. Son actividades vinculadas al proceso creativo, al uso de técnicas específicas y, en general, al desarrollo de la actividad particular a la que se dedique el trabajador.

1. El nivel educativo se basa en la clasificación internacional normalizada de la educación (CINE, 2011). Los datos para Estados Unidos y Canadá son de 2019, el resto de datos son de 2021.



Capacidades digitales	<p>Las capacidades digitales que se deben potenciar varían en función del subsector. Destacan actividades vinculadas al uso de nuevas herramientas digitales que sirvan al proceso creativo (impresoras 3D, inteligencia artificial, nuevas técnicas, etc.). Además, la digitalización transforma tanto la producción y la distribución de bienes y servicios como el consumo final. La digitalización ha contribuido a la democratización de la participación y la producción cultural y permite que crear, compartir y colaborar en proyectos artísticos sea más sencillo. Todas las oportunidades que abren los nuevos procesos de digitalización conllevan la necesidad de desarrollar capacidades específicas vinculadas.</p>
Capacidades comunicativas	<p>Las capacidades comunicativas son cada vez más necesarias en un mundo interconectado. Son capacidades que afectan a la capacidad de expresión tanto en las relaciones humanas como por medios virtuales. Este tipo de capacidades son habilidades blandas que afectan a todos los subsectores de las ICC.</p>
Capacidades empresariales	<p>Las capacidades empresariales son particularmente importantes dadas las altas tasas de autoempleo y trabajo autónomo del sector cultural y creativo. En vinculación con estas capacidades se requieren tanto habilidades duras vinculadas al conocimiento sobre modelos de negocio y gestión empresarial como habilidades blandas relacionadas con la capacidad de negociación y liderazgo.</p>
Capacidades de autoformación	<p>El continuo avance de la economía y el desarrollo particular del sector de las ICC hace que sea necesario en los trabajadores desarrollar la habilidad de aprender a aprender, apostando por la renovación continua que permita seguir capacitado para trabajar en un sector de actividad económico en permanente evolución en el que las capacidades a menudo se desfasan con rapidez.</p>

Los cambios sociales y económicos de carácter global han marcado la necesidad de adaptar el mercado laboral a las nuevas necesidades, requiriendo la adopción de capacidades y habilidades diferentes a las que tradicionalmente se habían valorado en los trabajadores de los diferentes sectores económicos. A pesar de que hace años que se apunta a esta necesidad de renovación, la llegada de la pandemia aceleró el cambio, modificando por completo las estructuras laborales globales.



LA ESTRATEGIA EUROPEA: CAPACITACIONES CULTURALES Y CREATIVAS ANTE EL NUEVO PARADIGMA

5. EUROPEAN SKILLS AGENDA

Ante el requerimiento de vincular y adaptar las necesidades formativas a las nuevas necesidades del mercado laboral, la Comisión Europea ha desarrollado la *Agenda Europea de Capacidades* para aplicar en el horizonte 2025, que se inspira y actualiza la *Nueva Agenda de Capacidades para Europa*, aprobada en 2016.

El contexto actual provoca que la Unión Europea necesite apostar de forma clara por la mejora de las capacidades de los trabajadores tanto para que puedan prosperar y adaptarse a la transición verde y digital vigente en la economía europea como para que puedan contribuir a la recuperación tras la pandemia de Covid-19.

Se observa como el avance hacia una Europa sostenible y digital modifica la forma en que trabajamos, aprendemos, vivimos y participamos en la sociedad y desde Europa únicamente se podrán aprovechar estas oportunidades si la gente desarrolla las capacidades adecuadas.

Además, la llegada del coronavirus conllevó una crisis con impacto a nivel mundial que afectó a la pérdida de trabajo o de ingresos de muchos europeos. La adopción de nuevas habilidades para reciclarse y reconvertirse profesionalmente será también necesaria en un contexto global en el que se ha demostrado que puede haber choques sobrevenidos.

La adquisición de capacidades adecuadas es esencial para la empleabilidad y la prosperidad de una economía. En un contexto económico global que evoluciona rápidamente y sin descanso, las capacidades de los trabajadores determinan la competitividad y el talento para impulsar innovación, son un factor de atracción de la inversión y catalizan un círculo virtuoso de crecimiento y creación de empleo (Comisión Europea, 2016).

Los primeros pasos en relación con las capacitaciones se centraron en aumentar los porcentajes de población que llegaban a cursar educación superior, pero con los años, se observó que las medidas destinadas a lograr niveles más altos de educación eran insuficientes. A partir de la aprobación de la Agenda para las Capacidades Europeas en 2016 el foco pasó a priorizar la calidad y la utilidad de aquello que se aprende.



La Agenda de Capacidades Europea define el derecho a una educación y aprendizaje permanentes, inclusivos y de calidad y así da cumplimiento al principio 1 del pilar europeo de derechos sociales según el cual “toda persona tiene derecho a una educación, formación y aprendizaje permanente inclusivo y de calidad, a fin de mantener y adquirir capacidades que les permitan participar plenamente en la sociedad y gestionar con éxito las transiciones en el mercado laboral”.

Además de partir de la Agenda de Capacidades de 2016 y vincularse al Pacto de Derechos Sociales, la Agenda de Capacidades Europea vigente en la actualidad también se vincula con el Pacto Verde Europeo, la Estrategia Digital Europea, la Estrategia Industrial Europea, el Plan de Recuperación para Europa y las medidas de apoyo al empleo joven. La actualización de las capacitaciones profesionales en el mercado laboral europeo se desarrolla en consonancia con estos programas estratégicos, mostrando la interconexión que existe entre ellos.

Los cambios en el contexto mencionados anteriormente evidencian la necesidad de un cambio de paradigma en materia de capacidades que impulse en Europa la transición digital y ecológica y que garantice la recuperación postpandemia con un triple objetivo: reforzar la competitividad sostenible, garantizar la equidad social y reforzar la resiliencia.

Esta Agenda se plantea con la voluntad que todos los europeos tengan acceso a programas de aprendizaje y formación a lo largo de la vida, que les permitan reciclar y renovar sus capacidades y habilidades. A pesar de estar apostando de forma clara por la formación permanente y el aprendizaje a lo largo de la vida, los datos muestran que aún en la actualidad menos de dos de cada cinco adultos participan en actividades de aprendizaje cada año.

Las acciones definidas en la Agenda de Capacidades Europea (que pueden consultarse de forma resumida en el anexo) se orientan a facilitar la formación de todas las personas de la UE, apostando por su capacitación y reciclaje profesional, con el fin de modernizar la economía europea y adaptarse a las necesidades actuales.

A pesar de que la Unión Europea tiene un papel importante en la dinamización de las capacitaciones profesionales, la mayor responsabilidad en este ámbito está repartida a nivel nacional, regional y local.

Son los gobiernos nacionales los que tienen que tomar las riendas y llevar a cabo acciones concretas que faciliten la formación adecuada y el aprendizaje a lo largo de la vida en sus ciudadanos, pero la Unión Europea puede incentivar estos cambios con iniciativas y aportes de tipo económico. En esta dirección, la Comisión ha impulsado el instrumento *Next Generation EU* a partir del cual se moviliza capital para invertir en una recuperación económica postpandemia sostenible e integradora. En el marco de este programa se ponen a disposición de los Estados oportunidades de financiación vinculadas a la formación y a la apuesta por actualizar las capacitaciones profesionales.

La Agenda de Capacitaciones Europea consigue definir una estrategia clara en relación con la promoción de capacidades que generan empleo y contribuye a que los ciudadanos desarrollen sus capacidades a lo largo de la vida impulsando el aprendizaje permanente. Además de estas líneas que podrían parecer propuestas y declaraciones de buenas intenciones, también indica medios financieros para obtener los objetivos planteados y fija objetivos ambiciosos y detallados.

En esta agenda, se contemplan acciones estratégicas de carácter más general, acciones vinculadas al apoyo a sectores concretos, acciones para promover la financiación, acciones de apoyo a los gobiernos nacionales, acciones para incentivar la colaboración, para incentivar capacidades específicas, capacidades transversales, etc.

A pesar del nivel de concreción que se consigue, la realidad es que la implementación real de estas acciones requiere de un mayor nivel de definición que debe irse desarrollando en planes concretos.

6. CAPACITACIONES EN EL SECTOR CULTURAL Y CREATIVO

La Agenda de Capacitaciones Europeas contempla en su primera acción el Pacto por las Capacidades. Este pacto se impulsa con el objetivo de unir organizaciones y partes implicadas en la formación y capacitación profesional para coordinar los esfuerzos y poner en común necesidades de formación y oferta formativa.



Inicialmente, este pacto cubrió aquellos sectores económicos más afectados por la crisis postpandemia y los que se señalaron como prioritarios en el Pacto Verde Europeo. Posteriormente, el ámbito de actuación del Pacto por las Capacidades se fue ampliando hasta llegar a más sectores de actividad.

Los primeros ecosistemas que se incluyeron en el pacto fueron el ámbito de la sanidad, la construcción, el automóvil y el transporte y el turismo. Después, se anunció la ampliación del campo de acción de este programa a las industrias culturales y creativas y en abril de 2022 se aprobó el Nuevo Pacto Europeo de Competencias en las industrias culturales y creativas.

En el marco del Pacto por las Capacidades se discutieron las competencias necesarias de un sector en transformación y se apuntó a la importancia tener presente la globalidad del ecosistema. El contexto ha propiciado un cambio de paradigma importante también en las industrias culturales y creativas, que pasan de una forma de trabajo más individualizada a un trabajo interdisciplinar y transectorial. Este cambio implica la necesidad de potenciar competencias tecnológicas, matemáticas y lógicas, de incorporar competencias del ámbito de la gestión que permitan conocer el funcionamiento del mundo empresarial, de afianzar competencias que desarrollen la creatividad y la cooperación, de potenciar la innovación, etc. (European Commission, 2021).

El Nuevo Pacto Europeo de Competencias en las industrias culturales y creativas se plantea el objetivo de mejorar y permitir el reciclaje de las habilidades de los trabajadores de este sector. Para lograrlo, se contempla la puesta en marcha de varios → **instrumentos de financiación**.

Con la mejora de las capacidades en el sector cultural se pretende combatir problemas como el desempleo y facilitar el crecimiento de las organizaciones de un sector en el que, como se ha detallado en el apartado anterior, predominan las pequeñas y medianas empresas y el alto porcentaje de trabajadores autónomos.

El sector de las ICC está recibiendo cada vez más atención por parte de las instituciones europeas a causa principalmente del gran potencial que tiene para el desarrollo económico, social y personal así como para la cohesión y la creación de identidad. Con este pacto se pretende llegar a construir una propuesta para la mejora y la recualificación de los agentes del sector creativo y cultural, impulsando el sector y abriendo las oportunidades laborales.

Además del Nuevo Pacto Europeo de Competencias en el sector cultural, hay otros instrumentos que también apuestan por fomentar y adaptar las capacidades profesionales a las necesidades del mercado laboral en el ámbito de las ICC.

→ **Europa Creativa** es el programa de la Unión Europea destinado a impulsar y fortalecer los sectores culturales y creativos en el periodo 2021-2027. La finalidad del programa es utilizar la cultura para promover la cohesión social y el bienestar social, pero, entre la multitud de ayudas y acciones que contempla, hay apoyo a la formación y la capacitación profesional.

Además de programas y proyectos genéricos para el conjunto de las industrias culturales y creativas, también hay proyectos que tienen el objetivo de mejorar las capacitaciones profesionales en sectores específicos.

→ **Charter** es una alianza elaborada para llevar a cabo una estrategia sectorial de competencias en materia de patrimonio cultural.

Mediante colaboraciones estratégicas y enfoques innovadores este proyecto quiere cerrar la brecha existente entre el sistema educativo, el sistema ocupacional y las necesidades de los empleadores, permitiendo adaptar las capacitaciones profesionales a las necesidades del sector y buscando tener impacto a nivel regional, nacional y europeo.



NUEVAS OPORTUNIDADES FORMATIVAS

Además de ampliar las necesidades en capacitaciones profesionales, el avance en el proceso de digitalización y las nuevas tecnologías de la información también remodelan la oferta formativa y educativa.

El uso cada vez más extendido de las TIC ha fomentado que la educación en abierto gane cada vez más importancia. Este tipo de formación ya existía, pero ha ganado terreno gracias al avance de las nuevas tecnologías y, recientemente, a la llegada de la pandemia de Covid, que ha forzado la introducción de la virtualidad en muchos ámbitos, también el educativo.

La formación a lo largo de la vida se muestra necesaria en la actualidad, pero, como se ha mencionado con anterioridad, aún hay pocos adultos que realmente accedan a formación. Según datos de la Unión Europea (2021), las principales barreras que mencionan los adultos para no continuar con su formación son el precio de los cursos (89%), las restricciones de tiempo (88%), la pérdida de ingresos por tener que ausentarse del trabajo (82%), la falta de conocimiento e información sobre las oportunidades de formación (82%) y la incertidumbre sobre si los empleadores reconocerán realmente esta formación adicional (82%).

Las TIC han facilitado la aparición y extensión de nanocursos y cursos por internet que permiten la adquisición o renovación de capacidades de forma fácil, flexible y mayoritariamente abierta (como son los MOOC, los SOC o los SPOC) y que facilitan la formación a lo largo de la vida dando respuesta a alguna las barreras antes mencionadas.

Este tipo de educación proporciona flexibilidad con relación al tiempo, la presencialidad y acreditación de la formación, pero no consigue impactar en la brecha de tipo económico. En relación con la problemática de tipo económico, el informe de la OCDE *Estrategia de Competencias 2019. Competencias para construir un futuro mejor* recoge la variedad de prácticas e incentivos que utilizan los países miembros para fomentar económicamente la formación a lo largo de la vida. Entre los incentivos, hay algunos dirigidos a los propios estudiantes y otros para los empleadores.

Incentivos económicos para los estudiantes	Incentivos económicos para los empleadores
Becas	Ayudas
Subvenciones	Incentivos fiscales
Prestaciones	Impuestos a la formación
Créditos	Prestamos
Cheques de formación	Rotación laboral
Cuentas de aprendizaje	Cláusulas de devolución en caso de que un empleado se marche tras su formación
Incentivos fiscales	
Prestamos	
Permisos de formación	

Entre los incentivos, hay algunos dirigidos a los propios estudiantes y otros para los empleadores.

Con relación a estos cursos destacan los MOOC. Los MOOC son una modalidad de formación que permite un aprendizaje en abierto y que facilita que personas de alrededor del mundo se formen en más de 870 universidades internacionales. Los MOOC son una tipología de oferta formativa con reconocimiento internacional que permiten la adquisición de habilidades y capacidades concretas muy orientadas a diferentes sectores y ámbitos profesionales y que puede realizarse online.



En una sociedad rápidamente cambiante los grados de 4 años corren el riesgo de quedar desfasados en el transcurso del periodo formativo del estudiante y las necesidades del mercado laboral pueden cambiar, provocando que un grado pase de tener mucha a escasa demanda.

Un aprendizaje a lo largo de la vida que permita actualizar y ampliar los conocimientos, habilidades y capacidades de las personas se vuelve cada vez más necesario. En esta línea, ya hay varias propuestas y modalidades de enseñanza, como los MOOC expuestos anteriormente, que permiten acceder a una formación específica y diferente a la que tradicionalmente se ha dado.

La propuesta del Ministerio de Universidades en la *Ley Orgánica del Sistema Universitario* contempla la creación por parte de las universidades de títulos propios en diferentes modalidades como son las microcredenciales y los microgrados (La Moncloa, 2022). En esta línea, la UNED ya contempla en su catálogo de estudios 16 programas de microgrados y 1 micromáster, formaciones de corta duración que tienen entre 24 y 48 ECTS los microgrados y entre 20 y 30 ECTS los micromásters, y que permiten a los estudiantes adquirir nuevas competencias de forma rápida que les permitan actualizar sus habilidades en función de los cambios sociales y tecnológicos.

Además de este tipo de microcursos, desde las instituciones europeas y nacionales también se está apostando por dar más importancia y potenciar la Formación Profesional. Esta apuesta por la FP se ve, por ejemplo, en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia que en su componente número 20 define el plan estratégico de impulso a la formación profesional.

La reforma y modernización de la Formación Profesional debería permitir ampliar las competencias de la población y aumentar su empleabilidad, adaptando sus habilidades a la realidad del mercado laboral y a las profesiones del futuro y fomentando el reciclaje profesional. Mediante el sistema de Formación Profesional se pretende adaptar la economía a las diversas transformaciones de los sectores productivos, manteniendo la competitividad de los trabajadores y poniendo énfasis a la transmisión de capacidades útiles para la realidad laboral actual y futura.

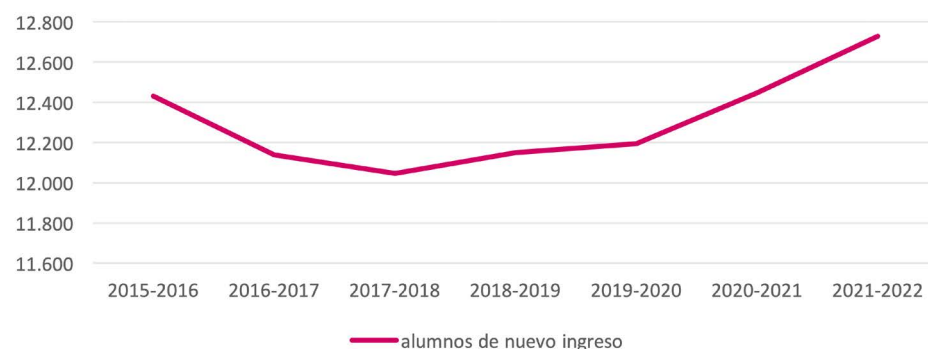
En conjunto, la necesidad evidente de adaptar las capacitaciones profesionales a la realidad laboral conlleva una transformación de la oferta formativa y educativa. En esta transformación, parece que la Formación Profesional ganará más peso y que las universidades adaptarán su oferta a las demandas y requisitos de flexibilidad, adaptabilidad y dinamismo existentes.

INICIATIVAS Y RECURSOS EN LA CAE

7. SITUACIÓN ACTUAL EN EUSKADI

En la misma línea que en el resto de Europa, en Euskadi las necesidades con relación a nuevas capacidades profesionales también están aumentando a lo largo de los años. A pesar de que crecen las necesidades formativas, las tasas de nuevos ingresos en las universidades se mantienen bastante estables en el tiempo, registrando entre los 12.000 y los 12.700 estudiantes de nuevo ingreso anualmente.

Gráfico 4. Estudiantes de nuevo ingreso de grado en Euskadi



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

La universidad ha sido tradicionalmente una de las instituciones clave para preparar a los futuros profesionales y formarlos en los ámbitos específicos de su elección, transmitiéndoles un conjunto de habilidades y capacidades necesarias para su futuro desarrollo profesional. Sin embargo, la evolución del contexto hace que las universidades hayan dejado de tener el monopolio exclusivo de la formación.

Esta realidad junto con los cambios en las tendencias demográficas, que marcan una bajada importante de la natalidad y un progresivo envejecimiento

de la población, provocan que las universidades sean instituciones potencialmente interesadas en modificar su oferta formativa, adaptándola a las necesidades actuales y preparándose para la progresiva bajada de alumnado de nuevo ingreso.

Actualmente, las capacidades necesarias y requeridas en el ámbito laboral se pueden obtener mediante educación formal, no formal o informal y en múltiples contextos y entornos sociales tales como centros educativos, centros profesionales, entornos de trabajo, relaciones entre iguales, etc. Como se ha mencionado anteriormente, la variación en los requisitos de capacitaciones profesionales conlleva también la exigencia de diversificar la oferta formativa, adaptándola a las nuevas necesidades de los alumnos y de las organizaciones y aprovechando las nuevas oportunidades surgidas de la digitalización y la flexibilización de la educación.

Según datos de la Unión Europea (2021), en 2030 debería haber un 60% de adultos del total de la unión participando en actividades de formación. Teniendo en cuenta los datos de Euskadi, en 2021 únicamente eran un 12,7% los adultos entre 25 y 64 años los que participaron en cursos de formación o en cursos de enseñanza reglada. Aunque la tendencia es positiva y se ve un aumento de participación en actividades de formación en los últimos años, es importante seguir apostando por la formación a lo largo de la vida en todos los sectores, también en el cultural, para lograr los índices de formación necesarios para asegurar un desarrollo próspero.



Gráfico 5. Porcentaje de población entre 25 y 64 años de Euskadi que estudia enseñanza reglada u otros cursos de formación



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eustat

En referencia a la formación y capacitación dentro del sector de las ICC destaca la gran variedad de programas formativos y de investigación de los que dispone el País Vasco en relación con las industrias culturales y creativas, aunque estos inciden de forma desigual en el conjunto de la cadena de valor.

El sector de las industrias culturales y creativas tiene un peso importante dentro de la economía vasca y, además, potencia la innovación y creatividad en otros sectores de actividad. Como consecuencia de los múltiples cambios experimentados en el sector, las oportunidades de formación deben permitir el reciclaje y capacitación profesional adecuada a las necesidades del conjunto de las ICC, facilitando a los trabajadores la adopción de habilidades clave para su desarrollo profesional.

8. PRINCIPALES AGENTES VINCULADOS

Hay dos factores que han convergido para potenciar las actuaciones vinculadas a la capacitación de los profesionales y futuros profesionales de las ICC. En primer lugar, el cambio de contexto a nivel mundial ha evidenciado la necesidad de adecuar las capacitaciones profesionales a las necesidades del mercado laboral y, en segundo lugar, el ámbito de las industrias culturales y creativas ha ganado consideración e importancia política.

Actualmente existe voluntad política para desarrollar actuaciones en el marco de las industrias culturales y creativas porque, tanto desde Europa como desde Euskadi, se ha visto la importancia estratégica y su impacto en el conjunto de la economía. El sector cultural y creativo es esencial tanto por el peso que tiene por sí mismo dentro de la economía como por las oportunidades que abre dentro de otros sectores de actividad económica.

Concretamente en el caso de Euskadi y dentro de la nueva estrategia europea de innovación RIS3², se identificaron un conjunto de sectores económicos marcados como prioritarios estratégicamente a los que se denominó territorios de oportunidad, entre los cuales destacan las industrias culturales y creativas. La importancia estratégica demostrada ha facilitado el impulso de programas que aborden el ámbito de la cultura y de la creatividad desde la innovación.

El impulso al sector creativo y cultural también pasa por mejorar y adaptar las habilidades y capacidades de sus trabajadores, facilitando el reciclaje profesional y adaptando la formación a las nuevas necesidades del sector. A pesar de que el tema de las capacitaciones profesionales y su vinculación y actuación en diferentes ámbitos y sectores económicos es relativamente nuevo y aún en la actualidad está en exploración, en el País Vasco ya se han empezado a llevar a cabo iniciativas importantes que replantean y buscan soluciones a las nuevas necesidades de oferta y demanda en capacitaciones profesionales.

A continuación, se exponen algunos de los principales agentes que están llevando a cabo iniciativas en este ámbito, así como las principales actuaciones y acciones.

2. RIS3 es la Estrategia Regional de Investigación e Innovación para una especialización inteligente, impulsada por la Comisión Europea. Esta estrategia se basa en la idea de identificar las áreas de especialización tecnológicas y de conocimiento concretas en cada región que permitan generar actividades más competitivas y generadoras de riqueza y de empleo para poder impulsarlas de forma específica.

KSIgune

Uno de los agentes principales en la potenciación de las capacitaciones profesionales en el ámbito de las industrias culturales y creativas es KSIgune, un clúster impulsado en 2021 y liderado por la administración pública que vincula a empresas, entidades, universidades y centros de investigación. El objetivo principal de este clúster de empresas y entidades es conectar alumnado, profesionales, organizaciones del sector, centros de formación y academia para desarrollar actuaciones en los ámbitos de la formación superior, la investigación, la innovación y la transferencia que conecten con las necesidades existentes en el sector de las ICC.

KSIgune se ha convertido en un polo de conocimiento vasco en el ámbito de las ICC, muy útil para conectar oferta y demanda formativa con el sector profesional, actualizar las necesidades en relación con las capacitaciones profesionales y orientar a aquellas personas que quieran reciclar o adoptar nuevas capacidades vinculadas a las ICC. Es un espacio colectivo en que se encuentra personal académico, profesionales y alumnado para colaborar en diferentes retos y proyectos y compartir recursos conjuntamente.

Este clúster fue creado conjuntamente por los departamentos de Educación, Cultura y Política Lingüística del Gobierno Vasco y ofrece a las organizaciones del sector herramientas y servicios para mejorar su competitividad, generar más investigación e innovación y disponer de profesionales más y mejor capacitados para el futuro.

Como se ha ido mostrando a lo largo de este informe, surgen dos necesidades claras en relación con las capacitaciones profesionales. En primer lugar, se tienen que adecuar las capacidades profesionales a las nuevas necesidades del sector y, en segundo lugar, es necesario asentar la transferencia de conocimientos entre el mundo empresarial y el mundo educativo, favoreciendo y facilitando su interconexión. Mediante la creación de KSIgune se pudo dar respuesta a estas dos necesidades, creando puentes entre los centros universitarios y de formación y los diversos sectores de las industrias culturales y creativas y dando oportunidades de formación a los alumnos muy vinculadas con la realidad profesional del sector.

Como se ha mencionado anteriormente, en el País Vasco existen un número considerable de grados y cursos formativos y de investigación

vinculados a las ICC, pero falta impulsar la transferencia y aplicación del conocimiento generado en las universidades y centros de estudios superiores y de investigación en el sector de las industrias culturales y creativas. Promoviendo la colaboración entre entidades y generando un contexto apropiado para su interconexión, KSIgune sirve precisamente para dar respuesta a estas carencias y construir nuevas dinámicas que impulsen el crecimiento, la innovación y la empleabilidad en el sector.

INNOBASQUE

Innobasque es la agencia de innovación de Euskadi y forma parte de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación. Esta agencia nace para asistir al Gobierno Vasco en el diseño, implementación e impulso de políticas de innovación y se despliega con el objetivo de realizar apoyo estratégico y técnico a las instituciones vascas que trabajan para promover la innovación. Con este fin realiza numerosas acciones en diversos campos de acción, vinculadas al diseño, despliegue y evaluación de políticas públicas, a la gobernanza, la educación, la realización de prospectiva, la formación y capacitación para el empleo, etc.

En vinculación a las capacitaciones profesionales, desde Innobasque se están analizando los perfiles profesionales que demanda y demandará la nueva industria y se dispone de una metodología que permite conocer las necesidades de las empresas, sus actividades y buenas prácticas, así como sus retos e intereses.

Las nuevas capacitaciones profesionales requeridas en el mercado laboral están muy vinculadas con las nuevas necesidades de innovación en prácticamente todos los sectores económicos, hecho que provoca que Innobasque sea un agente importante a tener en cuenta a la hora de conocer y tratar las nuevas necesidades formativas de empresas y trabajadores.

En el desarrollo concreto del Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación 2030 y siguiendo las directrices de la estrategia de especialización inteligente RIS3, las industrias culturales y creativas se identifican como uno de los territorios de oportunidad clave para generar crecimiento y empleo en Euskadi. Esta determinación fomenta el establecimiento del BDCC (Basque District of Culture and Creativity), que trabajará para consolidar la presencia de las



industrias culturales y creativas en la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación a través de la colaboración en red con centros tecnológicos, universidades, organizaciones, agentes sociales, empresas de diversas ramas de actividad económica, etc.

Estas organizaciones y agentes vinculan las ICC y las necesidades y oportunidades de formación con la ciencia, la tecnología y la innovación, campos que pueden parecer lejanos a las industrias culturales y creativas pero que tienen mucha vinculación.

LANBIDE

Un tercer agente importante a tener en cuenta en relación con las capacitaciones y las oportunidades de formación a lo largo de la vida es Lanbide, el servicio vasco de empleo. El reciclaje de las capacitaciones profesionales es esencial para la empleabilidad de las personas, de manera que desde Lanbide se ofrece formación para mejorar las posibilidades de empleo y aumentar las competencias laborales en dos líneas diferenciadas.

En primer lugar, se ofrece formación para personas en situación de desempleo, que a menudo requieren de un compromiso de contratación y, en segundo lugar, se ofrece formación a personas ocupadas que cumplan ciertos requisitos en función del curso a realizar. Los cursos de formación son gratuitos bajo el requisito de estar inscrito en el servicio vasco de empleo y están enfocados a diferentes niveles de cualificación, desde competencias básicas a niveles altos de cualificación para profesionales con educación superior.

Además de enfocarse en el trabajador desde Lanbide también se promueve la participación de las empresas en las tareas de formación, fomentando los programas de prácticas o de tutorización en certificados de profesionalidad.

En relación con la necesidad de nuevas capacitaciones, Lanbide es una puerta que conecta búsqueda y necesidad de empleo, en el que las necesidades de nuevas habilidades y capacitaciones profesionales se evidencian día a día. Este servicio ofrece a las organizaciones la posibilidad de comunicar aquellas ocupaciones en las que encuentren dificultades para incorporar personal, así como las necesidades formativas específicas

que requieren estos puestos de trabajo. Lanbide realiza diagnósticos de detección de necesidades formativas y adecua sus cursos a la realidad del mercado laboral.

Específicamente en la capacitación vinculada al sector de las ICC, Lanbide ofrece cursos de formación en capacidades técnicas y específicas en ámbitos como las artes gráficas, las artes y la artesanía o la imagen y el sonido, pero, además, también ofrece cursos de formación complementaria vinculados al aprendizaje de capacidades blandas y al aprendizaje de capacidades transversales como idiomas o herramientas digitales.

Es el trabajo en el día a día y el conocimiento específico sobre las necesidades de empleabilidad lo que hace que Lanbide sea un agente importante a tener en cuenta en cualquier acción o estrategia de capacitación profesional. Lanbide conecta trabajadores que buscan oportunidades de reciclaje y formación con organizaciones que requieren de nuevas capacitaciones en sus puestos de trabajo, de manera que se vuelve un actor clave para la capacitación y empleabilidad de la población.

ASOCIACIONES PROFESIONALES

En cuarto lugar, las asociaciones profesionales son potenciales agentes a partir de los cuales explorar las necesidades de capacitación concretas de cada sector profesional, conocer las necesidades formativas de los asociados, realizar diagnósticos y ofrecer cursos de formación y adaptación de capacidades.

Las asociaciones profesionales velan por los intereses de sus asociados y son un centro importante de conocimiento del sector. En estas asociaciones convergen profesionales de un mismo ámbito exponiendo inquietudes, demandas y necesidades y se convierten en interlocutores clave a la hora de gestionar cualquier tema que afecte a un sector concreto de las ICC.

Una de las cuestiones importantes relativas a las asociaciones de profesionales es que en el sector de las ICC su presencia es muy desigual en función del sector de actividad concreto. En Euskadi hay sectores en los que no hay presencia de asociaciones profesionales, como por ejemplo las artes visuales, y en cambio hay otros como el audiovisual en que la presencia



de asociaciones profesionales está muy extendida. Esta diferencia puede provocar que la capacidad de incidencia, negociación de algunos sectores sea mayor que la de otros, así como que haya sectores con más diagnósticos y estudios de sus necesidades que otros.

En mayor o menor grado los diferentes sectores profesionales vinculados a las ICC se están organizando para realizar diagnósticos y propuestas en relación con las necesidades formativas y de capacitación.

A pesar de que las asociaciones profesionales son interlocutores muy interesantes tanto para conocer las necesidades formativas como para ofrecer alternativas de formación, la desigual presencia de asociaciones en los diferentes sectores puede provocar que las actuaciones que se realicen por este medio no lleguen a todos los sectores por igual.



POTENCIALES LÍNEAS DE ACCIÓN

Una vez detectadas algunas de las nuevas necesidades de formación, tanto por parte de las organizaciones vinculadas a las ICC como por parte de los profesionales del sector, y los principales agentes que tienen capacidad para actuar en este ámbito dentro del País Vasco, se vuelve oportuno señalar algunas posibles líneas de acción a partir de las cuales actuar para mejorar las capacitaciones profesionales.

Como se ha visto a lo largo de este informe, la formación ya no es algo que quede relegado a los centros formales de educación, sino que se puede producir en múltiples entornos y contextos.

Partiendo de las principales capacidades demandadas en el ámbito de las ICC y en función de algunos de los entornos en que se puede recibir formación, se presenta de forma gráfica el contexto más idóneo en que recibir formación en función del tipo de capacidad concreta a adoptar o potenciar.

Tabla 2. Vinculación entre tipo de capacitación y entorno de formación idóneo

	Centros o escuelas de educación formal	Centro de trabajo	Asociaciones profesionales	Administración pública vía servicio general de empleo
Capacidades técnicas	Alto	Medio	Alto	Bajo
Capacidades digitales	Bajo	Alto	Bajo	Alto
Capacidades comunicativas	Alto	Bajo	Medio	Alto
Capacidades empresariales	Alto	Bajo	Alto	Medio
Capacidades de autoformación	Alto	Bajo	Medio	Alto

Como se observa en la tabla anterior, la capacitación y formación de los profesionales del sector puede y debe darse en múltiples contextos y es necesario potenciarla a través de acciones concretas.

Además de producirse en diferentes entornos e impulsarse por diferentes agentes, estas acciones concretas deben ir dirigidas a dos públicos diferenciados. En primer lugar, a los futuros profesionales del sector, es decir, a aquellas personas que aún se encuentran en algún punto de su periodo formativo y, en segundo lugar, a los profesionales en activo a los que a menudo cuesta volver a introducir en el sistema educativo formal.

A continuación se muestran algunas de las potenciales acciones que se pueden seguir impulsando y llevando a cabo para mejorar y facilitar la renovación y adopción de capacitaciones profesionales tanto para los trabajadores como para las organizaciones del sector.

Fuente: Elaboración propia



Adaptación de los currículums

En el ámbito de la educación formal es importante tomar consciencia y actuar desde las administraciones públicas para que los currículums educativos se adecuen a las nuevas necesidades laborales. La capacitación digital y la adopción de habilidades empresariales, comunicativas y de autoformación debe contemplarse en los currículums y trabajarse de forma constante desde la etapa de educación primaria hasta la educación superior. Esta acción va en consonancia con los cambios que se están llevando a cabo desde hace años y se orienta a los futuros profesionales de cualquier sector de actividad, también de las ICC.

Oferta formativa para profesionales del sector

Como se ha mencionado anteriormente, en el País Vasco destaca la gran variedad de programas formativos vinculados a las ICC. La formación a lo largo de la vida ha pasado a ser un requisito casi indispensable en la actualidad, de manera que además de los programas formativos pensados para alumnos en formación, deben diseñarse también de forma específica programas para profesionales en activo.

Microgrados

Potenciar en los centros de educación formal la puesta en marcha de cursos o microgrados que permitan la especialización de estudiantes y profesionales con las adaptaciones necesarias de tiempo y flexibilidad que requieren las personas que se están formando y que tienen trabajo en activo.

Impulso de becas y programas de especialización

La colaboración entre las universidades y los centros de formación con las empresas y los centros de trabajo es necesaria para conectar el talento en formación con las necesidades específicas del sector y de las empresas. Este tipo de colaboraciones se pueden realizar en múltiples modalidades, ya sean becas para realizar prácticas formativas, investigación, proyectos, trabajos finales, programas de doctorado, etc. La colaboración entre investigación y empresa con el aporte de la práctica laboral diaria tiene importantes beneficios tanto para quienes están en formación, que contextualizan su aprendizaje o su investigación en el funcionamiento y día a día de una empresa del mismo sector de actividad adoptando habilidades y capacidades que solo se adquieren con la práctica, como para la empresa, que adquiere talento emergente y puede mejorar su actividad con el conocimiento proveniente de las universidades y los centros de formación.

Doctorados industriales

Los doctorados industriales son aquellos en los que el proyecto de investigación y el desarrollo de la tesis del doctorado se lleva a cabo dentro de una empresa u organización. El impulso de este tipo de programas de doctorado es una iniciativa que retroalimenta positivamente a organizaciones, universidades y estudiantes, ya que permite que las empresas dispongan de personas con formación y habilidades aptas para la innovación y la creación, conecta a los grupos de investigación de las universidades con el sector privado, facilita la transferencia directa de conocimientos y proporciona experiencia profesional práctica al doctorando.

Este tipo de doctorados proporciona capacitación a perfiles profesionales altamente cualificados y muy específicos, pero puede ser de gran utilidad para fomentar la transferencia de conocimientos entre universidades y organizaciones privadas.

Promover la formación en los centros de trabajo

Para facilitar el reciclaje y adopción de nuevas capacidades de los profesionales en activo del sector, es importante promover que se ofrezca formación en los propios centros de trabajo. La formación continua en múltiples ámbitos es cada vez más un requisito indispensable y las empresas y organizaciones del sector deben adaptarse y promoverlo.

Fomentar acreditaciones

Los conocimientos, habilidades y capacidades necesarias o adecuadas para desarrollar una profesión se adquieren cada vez más fuera de la enseñanza formal, a través de internet, cursos de formación profesional, actividades sociales... y a menudo estas experiencias no tienen el reconocimiento adecuado. Poder reconocer las habilidades adquiridas mediante estas experiencias de tipo formativo es importante para poder acreditarlas en entornos formales.



A MODO DE CONCLUSIÓN

Las industrias culturales y creativas son un sector con gran importancia en el entramado empresarial del País Vasco, no únicamente por su importancia en términos de empleabilidad y generación de riqueza sino por su capacidad para innovar en soluciones creativas y por el beneficio que aportan a la ciudadanía en general.

Según datos del Observatorio Vasco de la Cultura de 2019, en el País Vasco había cerca de 16.122 empresas y organizaciones vinculadas al sector de la cultura y de la creación que empleaban a un total de 48.161 trabajadores. Estos datos junto con la especificidad del sector de actividad, muestran tanto la potencia de las ICC como sector de actividad económico como la necesidad de apostar por la formación y correcta capacitación de los trabajadores del sector.

En la misma línea que en Europa, en Euskadi las ICC se leen como un sector estratégico clave para impulsar la innovación y especialización inteligente de la economía. Esta lectura supone una ventana de oportunidad política que permite y facilita las actuaciones impulsadas en este ámbito.

Para actualizar las capacitaciones profesionales en el sector de las ICC es necesario llevar a cabo actuaciones específicas que permitan la formación continua de los trabajadores y, para ello, se necesita adaptar las exigencias de la capacitación a los requisitos y necesidades de las personas que han de recibir la formación.

La necesidad de nuevas capacitaciones profesionales está cambiando de forma clara y capacidades como el talento, la resiliencia o la capacidad de adaptación se valoran cada vez más en un entorno empresarial y económico en permanente evolución y cambio.

Concienciar sobre la importancia de la formación permanente tanto a empresas como a trabajadores, realizar formaciones que permitan renovar y actualizar las capacitaciones de los trabajadores a las nuevas necesidades del mercado o explorar nuevos métodos y entornos para facilitar el aprendizaje será clave en un sector económico que aún tiene que experimentar muchas transformaciones en los siguientes años.

El estudio se ha diseñado con el objetivo de servir de punto de partida para aquellas organizaciones vinculadas a las industrias culturales y creativas, públicas o privadas, que quieran entender la evolución de las actuales necesidades en capacitaciones profesionales que está experimentando el mercado laboral en general y el sector cultural en particular.

A lo largo del informe se exponen las principales características y cambios de contexto que han propiciado la necesidad de actualización de las capacitaciones profesionales; las tendencias que actualmente se observan en referencia a la formación; las capacidades y habilidades más requeridas en la actualidad en el ámbito de las ICC; las actuaciones llevadas a cabo en el plano europeo; los principales agentes que están desarrollando actuaciones en el contexto del País Vasco y algunas recomendaciones para orientar la acción en caso de querer impulsar cambios vinculados a la mejora de las capacitaciones de los y las profesionales del sector.

El análisis se desarrolla con la idea de facilitar la actualización de las capacitaciones profesionales en el ámbito de las ICC, presentando las principales iniciativas y agentes que están desarrollando actuaciones tanto en el ámbito internacional como nacional y autonómico. De este modo, este documento de trabajo acerca al ámbito de las industrias culturales y creativas aquello que están desarrollando las instituciones más vinculadas al mundo del empleo y de la formación en temas de actualización y requerimiento de capacitaciones profesionales.

La presencia de agentes como KSIgune en el País Vasco evidencia la prioridad que supone la actualización de las capacitaciones profesionales y el trabajo que se está llevando a cabo para coordinar y facilitar la cooperación entre distintos ámbitos para identificar y codiseñar de forma conjunta las necesidades que van surgiendo a organizaciones, profesionales y centros de formación en la lectura de un contexto tan evolutivo y cambiante.



GLOSARIO

Capacidades (skills): Las skills o capacidades son la habilidad para llevar a cabo procesos y ser capaz de utilizar los conocimientos propios de manera responsable para lograr una meta concreta. Las capacidades son parte de un concepto holístico de competencia, implicando la movilización de conocimientos, habilidades, actitudes y valores para satisfacer demandas complejas.

Fuente: informe OCDE Future of Education and Skills 2030 (2021).

Capacidad dura: Habilidades típicamente relacionadas con el conocimiento profesional o relacionado con el trabajo, los procedimientos o las habilidades técnicas necesarias para una ocupación. Normalmente son fáciles de observar y de medir.

Fuente: Oficina internacional de educación de la UNESCO.

Capacidad blanda: Término utilizado para indicar un conjunto de cualidades, rasgos, atributos, hábitos y actitudes personales intangibles que se pueden utilizar en muchos tipos diferentes de trabajos. Dado que son ampliamente aplicables, también se consideran habilidades transferibles, incluso si la idea de la transferibilidad a menudo se cuestiona porque las personas aprenden a realizar tareas en contextos particulares y es posible que no puedan aplicarlas a otros. Ejemplos de habilidades blandas incluyen: empatía, liderazgo, sentido de la responsabilidad, integridad, autoestima, autogestión, motivación, flexibilidad, sociabilidad, gestión del tiempo y toma de decisiones. El término también se utiliza en contraste con las habilidades "duras" que se consideran más técnicas, de naturaleza altamente específica y particulares de una ocupación, y que (generalmente) se pueden enseñar más fácilmente que las habilidades blandas.

Fuente: Oficina internacional de educación de la UNESCO.

Competencia: las competencias son una combinación de conocimientos, capacidades y actitudes en las que los conocimientos se componen de hechos y cifras, conceptos, ideas y teorías que ya están establecidos y apoyan la comprensión de un área o tema concretos; las capacidades se definen como la habilidad para realizar procesos y utilizar los conocimientos existentes para obtener resultados y las actitudes describen la mentalidad y la disposición para actuar o reaccionar ante las ideas, las personas o las situaciones.

Las competencias se contemplan como un conocimiento adquirido a través de la participación activa en prácticas sociales que se pueden desarrollar tanto en el contexto educativo formal como en los no formales e informales.

Las competencias se conceptualizan como un aprendizaje permanente, desde la infancia hasta la vida adulta, que se aplica a una diversidad de contextos académicos, sociales y profesionales.

Fuente: Educagob, portal del sistema educativo español.

Microcredenciales: registro de los resultados del aprendizaje que ha obtenido un aprendiz tras una breve experiencia de aprendizaje. Estos resultados del aprendizaje se han evaluado con arreglo a criterios transparentes. El aprendiz obtiene un documento certificado en el que figura el nombre del titular, los resultados de aprendizaje obtenidos, el método de evaluación, la entidad que otorga el diploma y el nivel del marco de cualificación y los créditos obtenidos. Las microcredenciales son posesión del aprendiz, se pueden compartir, son portables y pueden combinarse para dar lugar a credenciales o cualificaciones más amplias. Están respaldadas por una garantía de calidad con arreglo a normas acordadas.

Fuente: Comisión Europea (2020); definición utilizada en un estudio del Cedefop.

ANEXOS

Tabla Anexo 1: Resumen de la Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia.

Trabajar juntos en el marco de un pacto por las capacidades.

Acción 1: Pacto por las Capacidades.

En las acciones a desarrollar en materia de capacidades intervienen muchos agentes, tanto públicos como privados, que están involucrados. El Pacto por las capacidades tiene el objetivo de movilizar y poder coordinar los esfuerzos de todas estas partes involucradas para poder poner en común las necesidades de formación y la oferta formativa.

Capacitación para un puesto de trabajo: armonizar las políticas para producir resultados.

Acción 2: Reforzar la información estratégica sobre capacidades.

En este caso, los esfuerzos van dirigidos a reforzar y difundir la información estratégica sobre capacidades exigidas en los puestos de trabajo que puedan consultar todas las partes implicadas.

Acción 3: Apoyo de la UE a las acciones estratégicas nacionales de capacitación.

Los Estados deben establecer estrategias nacionales para determinar cuáles son las capacitaciones para los lugares de trabajo y la Comisión dará apoyo en la preparación de estas estrategias integrales de capacidades nacionales.

Acción 4: Propuesta de Recomendación del Consejo en materia de educación y formación profesionales para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia.

Entre otras, se puesta por la EFP, que debe dotar a los jóvenes y adultos de las capacidades para acceder al mercado laboral y la transición verde y digital, los centros de formación de EFP deben estar preparados digitalmente.

Acción 5: Puesta en marcha de la Iniciativas sobre Redes Universitarias Europeas de la capacitación de científicos.

En el marco de esta acción se impulsa una cooperación transnacional efectiva entre universidades, centros de formación y de investigación y se desarrolla un marco europeo de competencias para investigadores que determine las capacidades necesarias.

Acción 6: Capacidades para apoyar la doble transición.

Europa está inmersa en una doble transición (transición verde y digital) y por tanto los trabajadores deben tener las capacidades necesarias para poder llevarlas a cabo en todos los sectores de actividad económica.

Acción 7: Aumentar el número de titulados en CTIM y fomentar las capacidades emprendedoras y transversales.

La ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas son campos de conocimiento esenciales en la actualidad. Esta acción tiene como objetivo aumentar el número de titulados aumentando el atractivo de los estudios, abordando la escasez de profesorado en este ámbito, fomentando la educación científica, etc. Además, también se tiene en cuenta la adquisición de capacidades transversales como el trabajo en equipo, el pensamiento crítico y la resolución creativa de problemas.

Acción 8: Capacidades para la vida.

En este caso se dispone del Plan Europeo de Aprendizaje de Adultos, que permitió la cooperación europea hace diez años y que la Comisión, junto con los países miembros adaptaran a las nuevas realidades para fomentar el aprendizaje a lo largo de la vida.



Desarrollo de herramientas que faculten a las personas para adquirir capacidades durante toda la vida” se establecen una serie de medidas para fomentar el aprendizaje durante toda la vida.

Acción 9: Iniciativa sobre las cuentas de aprendizaje individuales.

Esta acción busca acabar con uno de los obstáculos para la formación y ayudar a cerrar la brecha existente en el acceso a la formación para los adultos en edad laboral. La dificultad principal es económica de manera que se estudia la puesta en marcha de cuentas de aprendizaje individuales.

Acción 10: Un enfoque europeo de las microcredenciales.

Las microcredenciales permiten el reconocimiento de formaciones normalmente de corta duración. Para eso, entre otros, la Comisión junto con las partes interesadas establecerá los mínimos de calidad y transparencia para generar confianza en estas.

Acción 11: Nueva plataforma Europass.

Esta ayudará a las personas a gestionar sus carreras en un mercado de trabajo que cambia rápidamente, permitiendo a los usuarios comunicar sus capacidades y cualificaciones con una herramienta en línea de la UE.

Desbloquear la inversión

Acción 12: Mejorar el marco facilitador para desbloquear las inversiones de los Estados miembros y las inversiones privadas en capacidades.

En este, la Comisión fomentará acciones para la financiación pública y privada.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Agenda Europea de Capacitaciones (2020)



REFERENCIAS

Castells, M. (2001). Internet y la sociedad red.

Comisión Europea (2016). *Una nueva agenda de capacidades para Europa. Trabajar juntos para reforzar el capital humano, la empleabilidad y la competitividad*. Disponible en: → [enlace](#)

Comisión Europea (2020). *Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia*. Disponible en: → [enlace](#)

Comisión Europea (2020). Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. *Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia*.

Comisión Europea (2021). *Pact for Skills for the cultural and creative industries (CCI) ecosystem – Roundtable with Commissioners Schmit, Gabriel and Breton*. Report from the roundtable

Comisión Europea (2021)., Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture, *Creative Europe 2021-2027: the EU program supporting the cultural and creative sectors*. Disponible en: → [enlace](#)

Comisión Europea (2022). *Pact for Skills: a new partnership to promote skills in cultural and creative industries*. Disponible en: → [enlace](#)

Gobierno de España (2021). *Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Componente 20*. Disponible en: → [enlace](#)

Gobierno de España (2021). *Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Componente 24*. Disponible en: → [enlace](#)

Gobierno Vasco. Secretaria General de Transición Social y Agenda 2030. (2021). *Estrategia vasca 2030 para el reto demográfico*.

Kulesz, Octavio (2018). *Cultura, máquinas y plataformas: La inteligencia artificial y su impacto en la diversidad de las expresiones culturales*.

La Moncloa (2022). *El Ministerio de Universidades presenta la Ley Orgánica del Sistema Universitario*. Disponible en: → [enlace](#)

MERCER, C. (2011). *Which skills for culture in a globalised and digitised world? European Expert Network on Culture*

OCDE (2019). *Estrategia de competencias de la OCDE 2019. Competencias para construir un futuro mejor*. Disponible en: → [enlace](#)

OCDE (2022). *The Culture Fix: Creative People, Places and Industries, Local Economic and Employment Development (LEED)*. Disponible en: → [enlace](#)

Peñarroya, Montserrat (2017). El tret de sortida de la web 4.0 i la promoció cultural. CoNCA

Unión Europea (2021). *Creative Europe 2021-2027. The EU program supporting the cultural and creative sectors*. Disponible en: → [enlace](#)

