



# CAPACITACIONES PROFESIONALES

ESTADO ACTUAL DE  
LA CUESTIÓN Y  
NUEVAS TENDENCIAS

**Resumen ejecutivo**



Kulturaren  
Euskal Behatokia  
Observatorio Vasco  
de la Cultura



**EUSKO JAURLARITZA**  
**GOBIERNO VASCO**

KULTURA ETA HIZKUNTZA  
POLITIKA SAILA

DEPARTAMENTO DE CULTURA  
Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA

## RESUMEN EJECUTIVO

La evolución y modernización de la sociedad contemporánea conlleva la necesidad de adecuar las actuales capacitaciones profesionales y los sistemas formativos para poder dar respuesta a las necesidades que surgen en un sistema económico cada vez más complejo. En este contexto, las profesiones culturales necesitan renovar las capacidades de sus profesionales de forma específica, atendiendo a necesidades diversas en cada eslabón de la cadena de valor vinculado al sector cultural.

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.

Los nuevos requerimientos en las capacitaciones profesionales vienen motivados por grandes cambios de carácter social que requieren de modificaciones en el conjunto del sistema educativo (formal, no formal e informal) para adaptar los perfiles profesionales a los nuevos requerimientos del mercado laboral.

|  |  |
|--|--|
| <b>El paso a la sociedad de la información</b> | El paso a la sociedad del conocimiento o de la información supone la modificación de las competencias y los sistemas de trabajo requeridos. 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.   |
| <b>El proceso de digitalización</b>            | La digitalización de la economía tiene una doble afectación en relación a las capacitaciones ya que, en primer lugar, la adopción de tecnologías digitales en el ámbito laboral redefine las capacidades, habilidades y competencias que los trabajadores requieren para desarrollar un trabajo y, en segundo lugar, permite la automatización de determinados procesos productivos, destruyendo puestos de trabajo que en su mayoría requieren de poca formación. |
| <b>La globalización</b>                        | 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 nuevas demandas y requisitos laborales.  |
| <b>Los cambios demográficos</b>                | Los cambios en las tendencias demográficas como el envejecimiento de la población, la disminución de la natalidad, el aumento en la edad a la maternidad, el aumento de la longevidad... que se están observando desde hace años tienen repercusiones claras en el sistema económico y, en consecuencia, en los requerimientos de capacitaciones de la población.  |

Estos cambios, que afectan de forma clara al contexto social y económico, tienen consecuencias pedagógicas que reconfiguran los requerimientos de formación.

1. Crece la importancia de desarrollar la habilidad de aprender a aprender y se vuelve esencial el aprendizaje a lo largo de la vida.
2. Se producen cambios en las opciones y metodologías para formarse y reciclar las capacitaciones profesionales.

Además de modificar las tendencias pedagógicas, el cambio social producido durante las últimas décadas también 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*,

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.

Además de esta clasificación más tradicional, existen otras clasificaciones que permiten diferenciar la tipología de capacitaciones requeridas actualmente en el mercado laboral.

#### Las capacidades cognitivas y metacognitivas

Las capacidades cognitivas hacen referencia a conocimientos adquiridos y a estrategias de pensamiento que posibilitan la capacidad de aprender y las capacidades metacognitivas incluyen aquellas habilidades para aprender a aprender y reconocer los propios conocimientos.

#### Las capacidades sociales y emocionales

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.

#### Las capacidades prácticas y físicas

Las habilidades físicas son aquellas que capacitan para realizar determinadas funciones físicas y las habilidades prácticas son las que se requieren para utilizar y manipular materiales, herramientas, equipos... orientados a lograr fines determinados.

El contexto actual hace que se modifiquen el tipo de capacidades más demandadas en el mercado laboral general. Como tendencias generales, destacan algunos puntos clave:

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.

Además de exponer la evolución general de las capacitaciones profesionales, el informe focaliza en la influencia que las nuevas tendencias de cambio han tenido en el sector de las industrias culturales y creativas.

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. Las características propias del sector 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 implican la necesidad de que los trabajadores desarrollen habilidades 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. De forma más extensa, las principales habilidades y capacidades requeridas en el sector de las ICC actualmente son las siguientes:

|                                     |  |
|-------------------------------------|--|
| <b>Capacidades técnicas</b>         | Hacen referencia a aquellas habilidades duras más vinculadas con el conocimiento específico del subsector de actividad.  |
| <b>Capacidades digitales</b>        | La digitalización facilita la democratización de la participación y la producción cultural y permite que crear, compartir y colaborar en proyectos artísticos sea más sencillo; pero todas las oportunidades que se abren implican también la necesidad de desarrollar capacidades específicas vinculadas. |
| <b>Capacidades comunicativas</b>    | Son capacidades que afectan a la capacidad de expresión tanto en las relaciones humanas como por medios virtuales.   |
| <b>Capacidades empresariales</b>    | 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.  |
| <b>Capacidades de autoformación</b> | 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.   |

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, la facilidad de la educación en abierto, los requerimientos de tiempo y la aceleración de los cambios y necesidades del mercado laboral provocan que surjan y ganen peso nuevas modalidades de formación como los nanocursos, los mooc, los cursos por internet, los microgrados, los micromásters, la formalización de microcredenciales, etc.

Ante el requerimiento de vincular y adaptar las necesidades formativas a las nuevas necesidades del mercado laboral, instituciones europeas están elaborando agendas de acción como la **AGENDA EUROPEA DE CAPACIDADES**. Esta agenda fomenta 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.

Entre las acciones contempladas en esta agenda, se aprobó en abril de 2022 el **NUEVO PACTO EUROPEO DE COMPETENCIAS EN LAS INDUSTRIAS CULTURALES Y CREATIVAS**, con el objetivo de mejorar y permitir el reciclaje de las capacitaciones de los profesionales de este sector.

En la misma línea que Europa, desde Euskadi también se están impulsando acciones para facilitar la adecuación de las capacitaciones profesionales a los nuevos requerimientos de las ICCs. Entre los agentes que desarrollan acciones específicas en este ámbito destacan los siguientes:

**KSigune** es un clúster impulsado en 2021 y liderado por la administración pública que vincula a empresas, entidades, universidades y centros de investigación con el objetivo de conectar alumnado, profesionales, organizaciones, 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.

**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, también en la capacitación para el empleo.

**LANBIDE** es el servicio vasco de empleo y ofrece formación para mejorar las posibilidades de empleo y aumentar las competencias laborales en múltiples sectores.

**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.

El análisis realizado finaliza con recomendaciones de acciones a desarrollar para mejorar y facilitar la renovación y adopción de capacitaciones profesionales tanto para los trabajadores como para las organizaciones del sector. Estas recomendaciones se agrupan en 7 ámbitos de actuación:

- 
1. Oferta formativa para profesionales del sector
  2. Microgrados
  3. Impulso de becas y programas de especialización
  4. Doctorados industriales
  5. Promover la formación en los centros de trabajo
  6. Fomentar acreditaciones
  7. Fomentar acreditaciones
-



A modo de conclusión, 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.

El presente informe 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.

