



Recomendaciones estratégicas

Sector de las artes y la cultura

Estrategias y competencias digitales clave para la hibridación de puestos de trabajo en el sector de las artes, el entretenimiento y la cultura

CONTEXTO

Este documento estratégico contiene un conjunto de recomendaciones basadas en los talleres realizados en el marco del proyecto ACSOL Erasmus+ por el grupo de trabajo respectivo en el campo de las artes y la cultura en las regiones del suroeste de Inglaterra (Reino Unido), País Vasco (España) así como Sajonia Anhalt, (Alemania).

Nuestras consideraciones asumen que el desarrollo y la formación de competencias digitales serán cruciales para la retención de empleo frente al cambio tecnológico y el impacto de la crisis de COVID 19 en los empleos y las condiciones del mercado laboral.

Los talleres se llevaron a cabo con diferentes agentes "triple hélice", es decir del mundo de la educación, la administración pública y la empresa. Estos agentes fueron entre otros: empleadores, representantes de organizaciones educativas, sindicatos e instituciones culturales, asociaciones, legisladores/gobiernos locales. El objetivo de los talleres en todos los países fue identificar oportunidades, necesidades y riesgos de la transformación digital, así como competencias digitales clave y propuestas para promover la formación dentro de nuestro grupo objetivo.

Sobre la base de los datos recopilados en las regiones bajo consideración, se derivan recomendaciones y estrategias a nivel sectorial para que la UE satisfaga mejor tanto la necesidad de las personas trabajadoras de adquirir competencias digitales como las necesidades específicas de los empleadores en el sector de las artes, el entretenimiento y la cultura en Europa.

RETOS

Desde que la pandemia de COVID-19 golpeó a Europa en la primavera de 2020, los sectores culturales y creativos han estado entre los sectores más afectados negativamente. Abordar los desafíos asociados con esto ha puesto cada vez más de relieve la importancia de la transformación digital y su diseño en estos sectores.

A nivel europeo, el término genérico industrias culturales y creativas se ha establecido cada vez más para cubrir organizaciones e instituciones del sector influenciado por la cultura. Esto también incluye los sectores privado, público y sin ánimo de lucro de las industrias culturales y creativas.

El sector de las artes, la cultura y el entretenimiento es muy amplio y diverso con diferentes submercados y campos ocupacionales, lo que dificulta dar descripciones y recomendaciones comunes. Además de los diferentes niveles de madurez de la digitalización, también existen diferentes necesidades y requisitos en los submercados para lograr la transformación digital. Por ejemplo, las habilidades digitales requeridas para subsectores como los videojuegos o las actividades audiovisuales son muy diferentes de las requeridas para las artes escénicas.

Se puede afirmar que el sector cultural en el sentido más amplio se está expandiendo y diferenciando cada vez más. Las razones de esto radican principalmente en una expansión considerable de la infraestructura cultural estatal, el surgimiento de nuevas instituciones culturales, la culturización de los mercados e incluso el desarrollo dinámico de un sector cultural comercial. Su gran importancia económica la demuestran los datos de la época anterior a la pandemia del Covid 19. Así, en 2017 había más de 1,1 millones de empresas culturales en la UE-27, lo que representa aproximadamente el 5 % de todas las empresas dentro de la economía empresarial no financiera. Juntos generaron un valor añadido total de más de 145,000 millones de euros, equivalente al 2,3 % de la economía empresarial no financiera total. A pesar de la heterogeneidad de los diversos submercados y sectores de servicios basados en la cultura y la creatividad, se pueden identificar ciertas similitudes estructurales, que se pueden describir con mayor fragilidad en comparación con otros sectores, por ejemplo, en temas de inseguridad social y financiera. Las pequeñas y medianas empresas (PYME) (empresas con menos de 250 personas empleadas) dominan la gran mayoría de las actividades culturales dentro de la UE-27. Las microempresas (con menos de 10 empleados) también constituyen una gran parte de esto. Casi un tercio (32 %) de la mano de obra cultural en la UE-27 trabajaba por cuenta propia en 2019. Además, el sector está formado por muchos trabajadores atípicos, a menudo autónomos y trabajadores temporales e intermitentes. El alto porcentaje de trabajadores no estándar, particularmente mal pagados, también está relacionado con esto. Además, también se mencionan como típicas las cadenas de valor fragmentadas con numerosos trabajadores no estandarizados y organizaciones de diferentes tipos y tamaños que tienen que trabajar en estrecha colaboración para llevar productos y servicios culturales y creativos del creador al consumidor/espectador.

Los agentes participantes en los diversos talleres identificaron algunos retos clave relacionados con la transformación digital en el sector de las artes, el entretenimiento y la cultura. En resumen, queda claro por un lado que la transformación digital, tan diferente como es en las actividades y servicios del sector cultural, debe entenderse más como un proceso de cambio. Por lo tanto, las organizaciones del sector cultural deben involucrarse cada vez más en un proceso de autorreflexión. ¿Qué significa la digitalización para nuestra institución, nuestros productos y servicios y nuestro campo de actividad? Debe aclararse qué condiciones marco deben crearse para esto y cómo los diferentes agentes y personas trabajadoras pueden involucrarse en este cambio. La creación de estructuras de trabajo en red y de aprendizaje autoorganizado parece ser una parte central para ello. Aquí se abren opciones de apoyo, por ejemplo, contribuyendo económicamente a través de subvenciones públicas para que se produzcan procesos de aprendizaje individuales y organizacionales en áreas de competencias digitales, como por ejemplo la futura aplicación y uso de la inteligencia artificial (IA).

La planificación a largo plazo para la transformación digital y el inicio de procesos de aprendizaje como la formación se ven obstaculizados por las estructuras precarias generalizadas en el sector (por ejemplo, la proporción muy alta de trabajadores mayores a tiempo parcial). Además de los enfoques

estratégicos, aquí faltan recursos financieros y de tiempo. Es precisamente aquí donde muchas personas muestran una falta de competencias digitales básicas.

En el futuro, se verán cada vez más retos en las cuestiones relacionadas con el tratamiento de los derechos de propiedad intelectual de los productos y servicios digitales en el sector cultural.

COMPETENCIAS DIGITALES EN EL SECTOR

Las encuestas y discusiones durante los diversos talleres también tenían como objetivo recopilar información sobre dónde los trabajadores y gerentes/propietarios de negocios en el sector creían que se necesitan nuevas competencias y qué problemas existen para acceder a la capacitación adecuada. Algunas de las necesidades y brechas son muy específicas y complejas y difieren dentro de los perfiles de trabajo y subsectores, pero aquí se pueden elaborar varios aspectos.

Como base, deben estar presentes las competencias digitales básicas, como escribir correos electrónicos, usar las herramientas de MS Office o buscar información en Internet. Esto también incluye el uso de herramientas de comunicación online como Microsoft Teams o Zoom. Además, se pueden identificar requisitos en las áreas de competencias digitales para tareas de gestión (por ejemplo, gestión de redes sociales, uso de sistemas operativos de dispositivos digitales, planificación de marketing digital), así como conocimientos de software específicos del sector, como competencias digitales para el desarrollo de productos/servicios.

Se expresaron necesidades en el sentido de que se debe desarrollar con más fuerza una mentalidad digital en el futuro, especialmente entre aquellos que crean directamente productos y servicios basados en la cultura. En muchas áreas, hay poco conocimiento sobre cómo se pueden desarrollar nuevas ofertas basadas en lo digital, cuáles son las necesidades de la audiencia y cómo las organizaciones deben cambiar en este sentido.

Un ejemplo dado en los talleres del grupo de trabajo del Reino Unido fue el sector de las pantallas, que tiene una gran demanda de mano de obra debido a la aparición de nuevos servicios de streaming. Los nuevos requisitos profesionales se hacen evidentes aquí. La demanda aquí es cada vez mayor en el área de "crear tecnología", es decir, para personas que aspiran a una carrera creativa pero que también tienen habilidades sólidas en TIC, como competencias de programación y tecnologías digitales. Al mismo tiempo, también se abre la necesidad de que las personas trabajadoras con mayor orientación técnica trabajen junto con los colegas del departamento de arte y el equipo de diseño, lo que en última instancia hace que la necesidad de competencias de comunicación social y su capacitación sean más necesarias.

RECOMENDACIONES

Dentro del sector cultural, parece haber una falta de financiación, directrices, herramientas de medición y estrategias a largo plazo para el uso y desarrollo de la formación en competencias digitales. De los retos y necesidades regionales identificados, se pueden derivar recomendaciones para apoyar tanto la transformación digital de las instituciones culturales como el desarrollo de competencias y habilidades digitales individuales a nivel europeo.

Análisis del mercado laboral

La heterogeneidad del sector de las artes, la cultura y el entretenimiento, así como las diferentes necesidades y requisitos en los distintos subsectores, pero también en los distintos países de Europa, dificultan la realización de recomendaciones comunes. Es recomendable crear estructuras de análisis para identificar regularmente las necesidades específicas de los sectores culturales y creativos. Es importante recopilar conocimientos y datos específicos sobre el mercado laboral para poder sacar conclusiones. Por un lado, de ello se pueden derivar estrategias sobre cómo se puede seguir desarrollando el sector y qué condiciones marco son necesarias a nivel regional. Por otro lado, de las necesidades se pueden derivar ofertas de formación específicas para determinados perfiles de actividad, que pueden ser ofrecidas a nivel regional o local por los socios de la red. También se pueden derivar estrategias para mejorar la empleabilidad. Para ello, es importante estudiar el mercado laboral y, por ejemplo, analizar las ofertas de empleo.

La Universidad de Exeter ha desarrollado con gran éxito una Escalera de Competencias para ayudar a identificar dónde se necesita una nueva provisión de competencias en el sector de la Analítica de Datos (<https://escalate.projects.uvt.ro/data-analytics-skills-escalator-video>). Un modelo similar parecería ideal para ayudar a satisfacer una demanda creciente muy considerable en el subsector Creativo-Tecnológico, donde hay una enorme necesidad de nuevo personal, pero esta demanda puede no ser evidente para los estudiantes potenciales y los proveedores de formación.

Apoyo a la creación de una estrategia digital

Las instituciones culturales deben ser capaces de moldear con éxito el cambio estructural digital para seguir siendo percibidas en el mundo digital. Para ello, hay que responder a cuestiones estratégicas y aplicarlas conceptualmente. Esto incluye la cuestión de cómo se puede crear y comunicar una mentalidad para la transformación digital. Esto implica que los aspectos organizativos deben considerarse individualmente para cada institución, por ejemplo, la aclaración de las necesidades de los grupos objetivo o el desarrollo de un enfoque participativo interno. Aquí es donde surge la demanda de asesoramiento y coaching, así como de metodologías para la transformación digital. Esto también debería reflejarse en los conceptos de formación y cualificación. Las asociaciones y los socios regionales pueden apoyar a las pequeñas instituciones culturales en particular, por ejemplo, con infraestructura, talleres o asumiendo tareas en el contexto de la digitalización. Los "pilotos digitales" pueden acompañar los procesos de transformación.

Medidas de apoyo en el ámbito de los equipamientos e infraestructuras digitales

Un obstáculo mencionado con frecuencia para la digitalización en el sector cultural es la infraestructura insuficiente. A menudo, no se dan los requisitos infraestructurales para el uso de herramientas digitales (internet lento, restricciones en la selección de herramientas por parte del empleador, falta de recursos financieros). Especialmente para las pequeñas instituciones y empresas, la selección e introducción de nuevas herramientas puede fallar debido a problemas financieros. El hardware y el software están sujetos a actualizaciones constantes. El contenido a menudo tiene que migrarse. El cambio cultural digital también es una tarea permanente en este ámbito, que requiere un gran esfuerzo económico, personal y estratégico por parte de todos los implicados.

Destacar las oportunidades que brindan las competencias digitales básicas

En gran parte del sector existe una elevada proporción de trabajadores precarios. Esto incluye a los trabajadores voluntarios, a los trabajadores a tiempo parcial, pero también a los autónomos. Asimismo, hay una elevada proporción de trabajadores de edad avanzada que, como grupo, pueden

tener una gran necesidad de mejorar sus competencias digitales en comparación con la generación más joven. Aquí, muchos mostraron una falta de competencias digitales básicas, sobre todo en el contexto de la pandemia de Covid 19. Los grupos parecen tener menos acceso a la oferta de formación, falta de tiempo o dificultad para acceder a la financiación. En todos los estudios regionales, se puso de manifiesto la conveniencia de ofrecer programas de competencias digitales básicas más específicos y adaptados al sector. En este sentido, son especialmente adecuados los programas de aprendizaje online flexibles, que pueden recoger las necesidades de todos los subsectores, abordar los últimos avances e incluso ofrecer formación en competencias digitales básicas.

Las evaluaciones de competencias hacia la mitad de la vida laboral son un ejemplo de la participación de los trabajadores de más edad en las cuestiones relacionadas con las competencias digitales. La herramienta "Value My Skills", desarrollada por el TUC (Reino Unido) y ofrecida gratuitamente, podría ser una forma de implicar a los trabajadores de más edad, especialmente si forman parte de una evaluación más amplia. <https://www.unionlearn.org.uk/value-my-skills>

Obtener una visión transparente

Ya hay una multitud de oferta formativa online. Pero falta una estructura y una visión general para los usuarios potenciales. Sería deseable una visión general de las páginas web/ enlaces con oferta de formación; ¿dónde se puede obtener información sobre determinados temas, herramientas, por ejemplo, de ofimática, formación en medios sociales, financiación en el sector cultural/formularios de solicitud? Una idea podría ser la de los centros de competencia regionales centrados en el sector cultural que reciben financiación estatal. En Alemania ya existen estructuras similares dirigidas a las pequeñas y medianas empresas. En este caso, se podría hacer oferta específica para los directores generales y los responsables de recursos humanos que quieran desarrollar nuevas competencias en su plantilla. Con apoyo estratégico y metodológico, se pueden encontrar soluciones personalizadas para otros tipos de aprendizaje individuales y de formación continua. Los usuarios pueden determinar de antemano la situación de su propia empresa en el ámbito de la formación continua digital. Sobre esta base, reciben una evaluación detallada con las mejores prácticas y recomendaciones concretas de actuación. Con los materiales y las recomendaciones, los usuarios reciben respuestas a las preguntas relevantes en el proceso de formación continua, por ejemplo, sobre una cultura empresarial propicia para el aprendizaje, sobre las opciones de apoyo financiero o sobre la evaluación y transferencia de lo aprendido.

Establecimiento de estructuras para la comunicación de las mejores prácticas

En las instituciones culturales, la situación de la transformación digital es muy diversa. Algunas instituciones ya cuentan con estrategias digitales avanzadas, otras aún están en sus inicios, los teatros tienen competencias y expectativas diferentes a las de, por ejemplo, los museos o los autónomos. El desarrollo de nuevas ofertas culturales digitales suele estar impulsado en las instituciones culturales más grandes y financiadas con fondos públicos. Aquí suele haber mejores condiciones financieras para el uso y la aplicación de nuevos instrumentos, herramientas y programas digitales. En este proceso se adquiere una experiencia en el uso y desarrollo de oferta formativa que suele ser relevante también para las instituciones más pequeñas. Por lo tanto, los conceptos aplicados con éxito deben prepararse de forma que puedan tener un efecto como ejemplos de mejores prácticas. Por ejemplo, se pueden estudiar temas como:

- ¿Cómo crear una presencia en la web?,
- Uso de las redes sociales para el contenido,

- Cambiar a presencia virtual,
- Canales de Youtube, podcasts,
- ¿Cómo fijar el precio de los productos/servicios ofrecidos en línea?

Creación de alianzas y redes para el intercambio regular

Deberían formarse alianzas entre dos o más instituciones culturales con experiencia digital previa y socios con conocimientos digitales que compartan sus conocimientos y se apoyen mutuamente en la experimentación y el aumento de su perfil digital. Por ejemplo, el sector audiovisual podría liderar a los demás sectores, ya que está muy avanzado en cuanto a capacidades digitales. En el mejor de los casos, los conocimientos adquiridos pueden compartirse de forma sencilla. A través de enfoques de acceso abierto, contenido abierto y código abierto, tanto el contenido de las aplicaciones digitales como los conocimientos adquiridos pueden ser transparentes y estar disponibles.

Sobre el proyecto Acsol

2020-1-ES01-KA226-VET-096242

Título del proyecto: Acquiring crisis-proof skills through online learning

Duración del proyecto: 01.05.2021 - 30.04.2023

Página web del proyecto: <https://www.lanbide.euskadi.eus/erasmus+/-/acsol/>

Socios del proyecto

