

creative
skills
europe

Plataforma Europea de Empleo y Formación
en los Sectores Audiovisual y de Espectáculos en Vivo

UNA APUESTA SEGURA FORMACIÓN Y DESARROLLO DE LA FUERZA LABORAL

Buenas prácticas recopiladas en toda
Europa sobre la forma en que el desarrollo
de capacidades apoya las transformaciones
estructurales de los sectores creativos



La colección Creative Skills Europe

Cinco publicaciones enfocadas en inspirar la participación de las empresas y los profesionales de los sectores creativos europeos en actividades formativas y el diseño de soluciones a medida para el desarrollo de capacidades y gestión de carreras profesionales.

- **Un paso adelante - Formación para innovar**

Buenas prácticas recopiladas en toda Europa sobre la forma en que el desarrollo de capacidades apoya las transformaciones estructurales de los sectores creativos

- **Una apuesta segura - Formación y desarrollo de la fuerza laboral**

Un kit de herramientas para el desarrollo de soluciones de RR. HH. que apoyan la inversión en capacidades en el sector creativo

- **Es un mundo nuevo - La formación en y para la Era Digital**

Ejemplos de éxito en planes de formación y herramientas para los profesionales creativos en el entorno digital

- **Unir fuerzas – Financiación de nuestras necesidades de formación**

Recomendaciones para el desarrollo de planes de financiación para formación en el sector creativo

- **Colaboraciones fructíferas – Acceso a la formación a través del Diálogo Social**

Ejemplos de iniciativas de los interlocutores sociales en apoyo del desarrollo de capacidades y carreras profesionales en los sectores creativos europeos

Publicaciones elaboradas por Daphne Tepper, Directora de Proyectos, Creative Skills Europe

Maquetación: Laurence Dierickx

Fecha de publicación: marzo 2019

Este proyecto recibe el apoyo de la Comisión Europea. Los puntos de vista que refleja esta publicación pertenecen únicamente a sus autores, y no se puede responsabilizar a la Comisión del uso que se haga de la información que contiene dicha publicación.



Introducción

Garantizar que los profesionales estén equipados con el conjunto de capacidades adecuadas para enfrentarse a los retos actuales y futuros es vital, tanto para la supervivencia de las empresas como para garantizar las carreras profesionales individuales.

En los ámbitos nacional y europeo, se ha situado el desarrollo de capacidades en el centro del escenario de las estrategias de políticas públicas, con el fin de combatir el desempleo y salvaguardar la calidad y la competitividad de nuestras economías.

Sin embargo, las agendas de formación profesional son campos de acción complejos que exigen la involucración de cierto número de participantes y atención constante a los desarrollos y necesidades que existen sobre el terreno.

Creative Skills Europe, la Plataforma Europea para el Empleo y la Formación en los Sectores Audiovisual y de Espectáculos en Vivo, es un proyecto que busca recopilar información y desarrollar herramientas para ayudar al sector a ajustar sus capacidades a las realidades de este campo.

Gestionada por una alianza de sindicatos europeos, organizaciones patronales y organismos nacionales de formación en capacidades, Creative Skills Europe se apoyó en la información proporcionada por el sector sobre sus evoluciones y necesidades, con el fin de crear sinergias nacionales y europeas e inspirar nuevos tipos de acciones, tanto dentro de las empresas como, de forma colectiva, en el ámbito del sector. Su objetivo era dirigir los debates sobre las necesidades, en evolución, en nuestros sectores, y promover iniciativas para responder a esas necesidades.

Después de una primera fase de actividades (2014-2016) que condujo a la identificación de las tendencias clave que afectaban a las capacidades y competencias de nuestros sectores, se decidió emprender la cooperación desde la perspectiva de las necesidades concretas que surgieran sobre el terreno.

En 2017-2018 se organizaron cuatro talleres temáticos, en diferentes ciudades europeas, sobre los temas de la innovación, la gestión de RR. HH., el entorno digital y el papel del diálogo social. Durante esos encuentros se compartió la información disponible sobre nuestros mercados laborales, se estudiaron análisis cualitativos sobre las tendencias clave, y los grupos de interés representantes de organizaciones educativas y de formación profesional, así como de instituciones y de representantes del sector, hicieron una presentación de buenas prácticas en soluciones de capacidades.

Los principales resultados de esos intercambios se presentan en esta colección de publicaciones.

Desarrollo de capacidades para negocios y carreras sostenibles

La adquisición de nuevas capacidades profesionales puede responder a distintas necesidades y estar impulsada por distintos motivos, por ejemplo:

- (1) los profesionales pueden necesitar ponerse al día con los desarrollos tecnológicos;
- (2) pueden tener que recibir formación de seguridad y salud importante;
- (3) pueden tener que adaptarse al entorno digital;
- (4) algunos pueden tener que adquirir nuevos conjuntos de capacidades a medida que sus profesiones evolucionen;
- (5) algunos pueden querer o necesitar volver a formarse para su transición a una nueva ocupación;
- (6) otros podrían querer aprovechar su experiencia e incorporar un nuevo conjunto de capacidades para evolucionar y explorar nuevas oportunidades profesionales.

La formación profesional es, por ello, importante, tanto para el desarrollo de las empresas como para los planes de carrera individuales.

La adquisición de nuevas capacidades profesionales puede ocurrir en escenarios formales o informales y, hoy en día, puede apoyarse en una variedad de herramientas digitales que hagan el aprendizaje más accesible y fácil de organizar. Aún así, ofrecer oportunidades de formación e integrar esas oportunidades en la estrategia de desarrollo de una empresa no es, por supuesto, una tarea fácil. Exige mantenerse al día sobre las capacidades que se necesitan, anticiparse al cambio, mantener un diálogo constructivo con el personal para identificar planes de formación relevantes y soluciones para financiarlos.

Surgen varias preguntas:

- (1) cómo desarrollar estrategias de formación en empresas muy pequeñas que no tienen un departamento de recursos humanos como los que hay en las grandes empresas;
- (2) cómo priorizar las opciones de formación cuando los recursos económicos son limitados;
- (3) qué hacer respecto a la formación de quienes trabajan con contratos a corto plazo y/o no están en nómina.

En distintos países europeos se han desarrollado herramientas de recursos humanos para ayudar a las grandes y pequeñas organizaciones de los sectores culturales y creativos a ser más activas en el campo de la formación y el desarrollo de la fuerza de trabajo. Se han llevado a cabo evaluaciones de capacidades dentro de las empresas y a nivel sectorial, y están disponibles los perfiles ocupacionales de las distintas profesiones que componen nuestros sectores en distintos idiomas europeos.

También han visto la luz -y han demostrado ser muy útiles- experimentos enfocados en empresas muy pequeñas y dirigidos a apoyarlas en todo lo relacionado con los recursos humanos, inclusive la formación. También existen ejemplos de organizaciones que decidieron invertir en formación y hacer que una parte de esta formación estuviera disponible más allá de su propio personal, y abrieron nuevas formas de contemplar el ecosistema creativo, y el gran y creciente número de trabajadores independientes que lo hacen funcionar.

Por fin las universidades, las escuelas de arte y otros organismos de educación inicial se están interesando, cada vez más -y así lo requieren quienes las financian- por conectar mejor con el mundo del trabajo. Muchas instituciones educativas están trabajando en el desarrollo de programas de formación continua y ponen el mayor interés en desarrollar una oferta que responda a las necesidades del sector.

Soluciones de capacidades: inspiración procedente de toda Europa

Formación y desarrollo de la fuerza de trabajo en el sector de espectáculos en vivo

Las instituciones de espectáculos en vivo se apoyan en una gran diversidad de profesionales para producir sus espectáculos y llegar a sus audiencias. Dependiendo de su tamaño y modelo de financiación, tienen más o menos personas en la nómina, pero todas tienen que asegurarse de que las personas con las que trabajan tengan las capacidades adecuadas para trabajar dentro o fuera del escenario, de una manera segura, creativa y eficiente.

En Bélgica, el Opera Ballet Vlaanderen ha renovado su estrategia de formación en 2014, como parte de una revisión más amplia de sus prioridades de RR. HH. El nuevo plan de formación tiene cuatro líneas de acción: las acciones obligatorias de formación, tales como las que conciernen a la seguridad; las acciones dirigidas a obtener información sobre las necesidades de la compañía (encuesta a empleados y directivos, reuniones de retroalimentación anuales); las acciones de formación relativas a la evolución del entorno (técnica, digital, envejecimiento de la fuerza laboral etc.), y las acciones de formación que buscan mejorar el bienestar de los empleados (prevención del estrés y desgaste profesional, del acoso, etc.). Estas líneas de acción se traducen en un catálogo de sesiones formativas; algunas son obligatorias (como, por ejemplo, para los directivos) y otras son accesibles para todos y se realizan de manera voluntaria. Encontrar tiempo para las acciones de formación dentro de unos calendarios de producción apretados es, por supuesto, un reto, pero el compromiso de la dirección y de los directivos es indispensable para que pueda implementarse la estrategia de formación y se vean resultados en toda la fuerza laboral.

Más información en:

<https://operaballet.be/en>

Para organizaciones más pequeñas, las iniciativas sectoriales –que aportan financiación adicional o conocimientos especializados para aumentar la oferta formativa– pueden ser un factor de apoyo importante. En Flandes, Social Fonds Podiumkunsten (SFP), el “Fondo Social para el sector de los espectáculos en vivo” identifica las necesidades de formación del sector, organiza sesiones de formación de corta duración, y redistribuye subvenciones para formación. También organiza una red informal de directivos de RR. HH.

Más información en:

<https://podiumkunsten.be/english/118/who-we-are/510>

Otro ejemplo de una iniciativa conjunta sectorial dirigida a desarrollar una herramienta de libre acceso, al servicio de todo el sector de los espectáculos en vivo, es el Proyecto Educativo de Técnicos Teatrales Europeos. Diseñó un curso basado en competencias y un proceso de pruebas para un certificado europeo de nivel 2 sobre cómo trabajar con seguridad en el escenario. En lugar de hacer únicamente exámenes sobre conocimientos teóricos, el procedimiento de pruebas busca identificar las capacidades que se hayan adquirido a través del curso.

Los manuales de los profesores y de los estudiantes están disponibles gratuitamente en la página web del proyecto y los socios están trabajando ahora en la formación de examinadores y mentores, así como en conseguir que se reconozca la certificación y goce de confianza en toda Europa, usando el principio de credenciales digitales.

Más información en:
<http://stage-tech-edu.eu/>

Hacer que los contratos de aprendizaje creativos funcionen a través de la mutualización

La CinéFabrique es una escuela francesa de educación superior cinematográfica y multimedia que ofrece un curso de formación inicial gratuito de tres años con titulación. Establecida en la región de Auvernia-Ródano-Alpes, es posible acceder a la escuela a través de un examen de selección a escala nacional. La escuela forma, en cada promoción, a treinta estudiantes (igual número de hombres que de mujeres) en escritura de guiones, producción, imagen, sonido y edición.

El objetivo de la escuela es permitir que los estudiantes adquieran un conocimiento teórico y práctico que haga más fácil su integración profesional. La formación está respaldada por un título que emite la escuela y por una Licence professionnelle (título de bachillerato profesional). El tercer año ofrece un programa de educación dual que se ha hecho posible gracias a una agrupación patronal (Groupement d'employeurs Cinéma et Audiovisuel). Es la agrupación que contrata a treinta estudiantes/aprendices durante un período de once meses, y que organiza su rotación dentro de las distintas empresas que forman la agrupación.

Más información en:
<https://cinefabrique.fr/en/>

Uno de los objetivos de Creative & Cultural Skills en el Reino Unido es proporcionar, a los empleadores y a los proveedores de formación, consejos y orientación sobre los contratos de aprendizaje y las prácticas de selección de nivel inicial. También apoyan el desarrollo de los estándares de aprendizaje por parte de los empleadores y ofrecen conocimientos expertos en la identificación de los estándares relevantes y de los proveedores de formación que deben impartir esos aprendizajes. Creative & Cultural Skills ha publicado, entre otros servicios, una "Guía sobre el Aprendizaje" para directivos, que responde de una manera clara a todas las preguntas que un empleador pueda tener sobre el plan. Es un gran ejemplo de una herramienta práctica de RR. HH., desarrollada a nivel sectorial, para aumentar el conjunto de capacidades y la diversidad de la fuerza laboral, al tiempo que se mejoran las prácticas de selección y contratación.

Más información en:
<https://ccskills.org.uk/>
https://ccskills.org.uk/downloads/A_Mangers_Guide_to_Apprenticeships.pdf

En Bélgica, mediarte.be –el consejo de capacidades para el sector de los medios– ha desarrollado un programa denominado 'Stages Média' que establece el vínculo entre graduados recientes (menores de 26 años) y el sector. Supervisa la realización de prácticas en lo que se refiere a los procesos y asuntos legales relacionados con la contratación, además de asegurarse de que la experiencia profesional sea valiosa para ambas partes.

Más información en:
<https://www.mediarte.be/fr/dossiers/stages/stages-media>

Comprender mejor las competencias de los artistas en vivo

Hacer una relación de las competencias necesarias para llevar a cabo una ocupación determinada es una herramienta muy útil que se puede utilizar en diferentes contextos y por distintos tipos de partes interesadas:

- (1) Para orientación: ¿Cuáles son las capacidades que se requieren y los niveles esperados de competencia para realizar mi trabajo? ¿Qué trayectoria profesional puedo esperar, y cuál es la formación más relevante?
- (2) Para mejora de las capacidades: ¿Cuáles son mis capacidades actuales? ¿Qué capacidades debo actualizar? ¿Qué nuevas capacidades deberé adquirir antes de solicitar un nuevo empleo o cuando esté pensando en una transición profesional?
- (3) Para propósitos de prospección dentro del sector: ¿Cuál es la evolución que está siguiendo una ocupación determinada? ¿Qué nuevas capacidades son necesarias para responder a esos cambios y qué planes de formación deberían desarrollarse?

Los perfiles de competencias también son valiosas herramientas de RR. HH. que ayudan a los empleadores a organizar su actividad y distribuir las tareas entre su personal, valorar las cualificaciones de los compañeros e identificar nuevas necesidades de formación.

En enero de 2018, el CPNEF SV (el Comité Conjunto Francés para la Formación y el Empleo del sector de espectáculos en vivo), compuesto por asociaciones patronales representativas y los sindicatos del sector, elaboró un listado detallado de las competencias, conocimientos y destrezas del artista ejecutante. El objetivo no era imponer una visión unilateral de lo que un artista ejecutante debería ser sino, por el contrario, ofrecer una herramienta para pensar sobre su trabajo y la forma en que se organiza.

En este documento, hay tres "conjuntos de capacidades" principales que conforman el perfil del artista ejecutante (expresión artística; gestión de la carrera profesional; prevención de riesgos y salud ocupacional), junto con dos conjuntos de capacidades complementarios (desarrollo de un proyecto artístico, e intervención artística y acción cultural). Esta descripción de las competencias del artista ejecutante abre el camino para nuevas acciones en los campos de evaluación de capacidades, formación y transiciones. Existen perfiles de competencias similares para las ocupaciones técnicas y administrativas en el sector de espectáculos en vivo.

Más información en:

<https://www.cpnefsv.org/metiers-spectacle/metiers-artistiques>

Principales conclusiones y el camino hacia delante

1. Pensar en las competencias desde el primer instante: contratación de nivel inicial

Los sectores audiovisual y de actuaciones en vivo son un campo de actividad popular que atrae, cada año, a un gran número de jóvenes que quieren desarrollar una carrera en el sector. La competencia es bastante dura para entrar en este campo, y los procesos de selección informal a menudo reducen las oportunidades para los jóvenes graduados.

Sin embargo, para algunas ocupaciones y campos de actividad, especialmente de tipo técnico, todavía hay falta de algunos perfiles, y se esperan carencias de capacidades en los años futuros para un número de ocupaciones (desarrolladores de VFX, gerentes de proyecto, captadores de fondos, etc.).

En términos generales, se considera que la fuerza laboral en nuestro campo está sobrecualificada e infracapacitada. Aumentar las capacidades de la fuerza laboral en el nivel de entrada y durante la carrera profesional es, por lo tanto, una tarea importante para abordar las necesidades actuales y anticiparse a los futuros retos.

Establecer procesos formales de selección y contratación, utilizando perfiles basados en competencias e integrando las nuevas contrataciones en una evaluación general de la fuerza de trabajo es, por lo tanto, clave. Desarrollar el aprendizaje es otra manera importante de transformar el sector a largo plazo y mejorar las condiciones de trabajo de los jóvenes recién contratados. Existen soluciones para adaptar los modelos de aprendizaje a las características específicas de nuestro campo (actividades basadas en proyectos y temporalidad, empresas de pequeño tamaño, etc.), y deberían compartirse más. Es indispensable mantener estrechos vínculos con los proveedores de educación, para garantizar que las capacidades de las próximas generaciones responden a la realidad del sector, al tiempo que abren nuevas rutas de desarrollo para nuestra industria.

2. Encontrar soluciones manejables a nivel local: mutualización y acuerdos de colaboración

Una de las soluciones que se han probado en Francia, para facilitar la integración de los aprendices en los procesos laborales y en el calendario de la industria audiovisual, es la agrupación de empleadores: la creación de una estructura que reúne a varias empresas y que, a continuación, se convierte en el interlocutor central y empleador legal de los aprendices. Los aprendices rotan por las diferentes empresas a lo largo del año, siguiendo los picos de actividad y, por lo tanto, adquieren diferentes capacidades en los diversos entornos profesionales.

Gracias a las posibilidades que permite la ley, estas agrupaciones también se pueden utilizar para "compartir empleados" cuando los recursos no son suficientes, dentro de una organización, para ofrecer un contrato de trabajo a tiempo completo. También se podrían imaginar sistemas similares de mutualización como herramienta de apoyo de RR. HH., y como un lugar donde se podrían mantener contactos regulares entre las empresas y los organismos educativos en una región determinada.

3. Integrar el desarrollo de capacidades en la vida diaria de la organización

El retorno sobre la inversión de las acciones de formación puede ser inmediato o a largo plazo, pero en todos los casos será más eficaz y más fácilmente evaluable si forma parte de una reflexión general sobre la situación actual de una organización y sus ambiciones para el futuro.

Para las organizaciones de mayor tamaño, integrar una estrategia de formación dentro de su plan general de desarrollo y hacer que lo pilote el departamento de RR. HH. es una garantía de cumplimiento de las obligaciones legales relativas a la formación, así como para aumentar la calidad de la producción actual, prepararse para las futuras evoluciones, y apoyar a su plantilla en su desarrollo profesional y bienestar. En muchos países existen mecanismos para apoyar a los empleadores en el desarrollo de acciones de formación y, en algunos (Reino Unido, Francia, Bélgica, Países Bajos, etc.), se han creado iniciativas sectoriales para ese mismo propósito.

El intercambio de conocimientos entre pares, el aprendizaje en línea, o los programas de formación dirigidos a apoyar la adquisición de capacidades específicas de las que tiene carencia una organización pueden ser parte de las estrategias de formación para empresas con una cantidad menor de personal. Dichas iniciativas también empoderan a los compañeros para que aumenten su conjunto de capacidades y amplíen su contribución al desarrollo general de la empresa.

4. Aprovechar las herramientas que existen en el sector y compartir los recursos

Los sectores audiovisual y de actuaciones en vivo desarrollan sus actividades en un ecosistema creativo que atraviesa importantes transformaciones. Compuestos por un número limitado de partícipes de gran tamaño, y de una constelación de pequeñas empresas, se apoyan en la capacidad del ecosistema creativo para innovar en el entorno digital mientras continúan produciendo contenidos cualitativos para nuestras pantallas y escenarios.

Muchos de los profesionales que forman el sector son empleados temporales o trabajadores independientes (en situación de autoempleo, autónomos, etc.), y una gran proporción de las empresas tienen, como máximo, diez empleados en la nómina. Esto significa que, a menudo, les es imposible acceder a unas políticas estructuradas y unas estrategias de formación de RR. HH., y que, por lo tanto, dentro del sector deberían ofrecerse oportunidades de formación profesional para desarrollar programas y herramientas para todos los tipos de empresas y trabajadores creativos.

A lo largo de muchos años, han visto la luz iniciativas de ámbito sectorial en diferentes países europeos y se han desarrollado herramientas para estimular y facilitar las acciones formativas en nuestro campo (perfiles de competencias, fondos para la formación sectorial, servicios de información y guías, etc.). Estas herramientas deberían conocerse, difundirse y utilizarse mejor por los grupos de interés del sector, y deberían establecerse nuevas alianzas para ofrecer oportunidades de formación para todos, incluyendo a los trabajadores independientes, en los que confían cada vez más las organizaciones para la creación y la producción.

Creative Skills Europe, la Plataforma europea para el Empleo y la Formación en los Sectores Audiovisual y de Espectáculos en vivo, es un proyecto conjunto pilotado por los Interlocutores Sociales de los Comités de Diálogo Social Sectorial en los Sectores Audiovisual y de Espectáculos en vivo:

- CEPI: Asociación de Producción Audiovisual Europea
- EBU: Unión Europea de Radiodifusión
- EFJ: Federación Europea de Periodistas
- EURO-MEI: sector de artes, espectáculos y medios de UNI Europa
- FIA: Federación Internacional de Actores
- FIM: Federación Internacional de Músicos
- Pearle* - Live Performance Europe: Liga Europea de Asociaciones Patronales en el Sector de las Artes Escénicas

Creative Skills Europe también se beneficia del apoyo y asesoramiento de las siguientes organizaciones nacionales:

- mediarte.be, Fonds Social du Secteur Audiovisuel & Fonds Social de la Production de films / Sociaal Fonds voor de Audiovisuele sector & Fonds voor de filmproductie (Bélgica)
- Sociaal Fonds Podiumkunsten (Bélgica)
- Commission Paritaire Nationale Emploi Formation Audiovisuel (Francia)
- Commission Paritaire Nationale Emploi Formation Spectacle Vivant (Francia)
- GOC, Expert-centre for the creative industries (Países Bajos)
- ScreenSkills (Reino Unido)
- Creative & Cultural Skills (Reino Unido)
- Career and Transfer Service Center of the Berlin University of the Arts (Alemania)
- German Theatre Technical Society / Deutsche Theater-technische Gesellschaft DTHG (Alemania)
- Kulturakademin (Suecia)

Con el apoyo financiero de la Unión Europea





Plataforma Europea de Empleo y Formación
en los Sectores Audiovisual y de Espectáculos en Vivo