



Co-funded by
the European Union



Alliance for a Net Positive Performing Arts Sector

Alianza para un balance positivo

Evaluación del sector de las artes escénicas

Informe de análisis de las necesidades del mercado laboral

Pearle* - Actuación en directo en Europa

Información documental

Título del proyecto	Alianza para el sector de las artes escénicas netamente positivo
Acrónimo del proyecto	INSPIRE
Programa	ERASMUS-EDU-2023-PI-ALL-INNO- ERASMUS-EDU-2023-PI-ALL-INNO-EDU-ENTERP
Número de proyecto	101139932
Fecha de inicio	01/01/2024
Fecha final	31/12/2026
Paquete de trabajo	Paquete de trabajo 2: Análisis de las necesidades del mercado laboral y desarrollo de un paquete de competencias ESE
WP(s) relacionado(s)	WP1, WP3, WP4, WP5
Organización principal	Pearle* - Live Performance Europe
Autores	Investigadora principal: Dra. Matina Magkou Con la contribución de Randell Greenlee
Nivel de difusión	Público
Nombre del documento	Informe de análisis de las necesidades del mercado laboral - Informe europeo
Tipo	R - Documento, informe
No entregable	D2.1



Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y opiniones expresados son exclusivamente los del autor o autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o la EACEA. Ni la Unión Europea ni la autoridad que concede la subvención pueden ser consideradas responsables de las mismas.

Descargo de responsabilidad

La información, documentación y cifras contenidas en este documento han sido redactadas por el consorcio del proyecto HyPro4ST en el marco del acuerdo de subvención de la CE 101056300 y no reflejan necesariamente las opiniones de la Comisión Europea. La Comisión Europea no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí contenida.

Este documento contiene trabajos originales no publicados, salvo que se indique claramente lo contrario. Se ha reconocido el material publicado anteriormente y el trabajo de otros mediante la cita apropiada, la cita o ambas. Se autoriza la reproducción siempre que se cite la fuente.

Cualquier difusión de los resultados refleja únicamente la opinión del autor, y la Comisión Europea no es responsable del uso que pueda hacerse de la información que contiene. Los autores son los únicos responsables del contenido de esta publicación.

Mensaje de copyright (sólo para informes públicos)

Este informe, no es confidencial, está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento 4.0 Internacional (CC BY 4.0); una copia está disponible aquí: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>.

Historial del documento (sólo cambios importantes en la estructura del documento)

Versión	Fecha	Presentado por	Revisado por	Notas
VER0	25/07/2024	Pearle*	UoP, STEPP	
VER1	29/07	Pearle*		Versión final, actualizada tras la revisión inter pares



Localización del documento

La última versión de este documento controlado se almacena en Basecamp.



**Co-funded by
the European Union**

No obstante, los puntos de vista y opiniones expresados son responsabilidad exclusiva del autor o autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo y Cultural (EACEA). . Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden

ser consideradas responsables de las mismas.

Índice

1.	Resumen ejecutivo	1
2.	Introducción al Informe europeo	1
3.	El marco europeo: Tendencias del empleo en el sector de las artes escénicas y directrices e iniciativas de la UE en materia de formación y educación	3
3.1.	Empleo en el sector de las artes escénicas en Europa	3
3.2.	Directrices e iniciativas reguladoras europeas	4
4.	Metodología	5
4.1.	Investigación cuantitativa primaria: el Cuestionario	6
4.1.1.	Perfil de los profesionales de las artes escénicas	7
4.2.	Investigación cualitativa primaria: los grupos de discusión/entrevistas	12
4.3.	Investigación cualitativa secundaria: la investigación documental	14
5.	Resultados del cuestionario	14
5.1.	Conclusiones en relación con las competencias verdes	14
5.2.	Conclusiones en relación con las competencias digitales	20
5.3.	Conclusiones en relación con las competencias de emprendimiento/de resiliencia	23
5.4.	Conclusiones en relación con las competencias interpersonales	27
5.5.	Conclusiones en relación con las necesidades de los encuestados	30
6.	Conclusiones de los grupos de discusión	34
6.1.	Conclusiones en relación con las competencias verdes	34
6.2.	Conclusiones en relación con las competencias digitales	36
6.3.	Conclusiones en relación con las capacidades de emprendimiento/de resiliencia	36
6.4.	Conclusiones en relación con las competencias interpersonales	37
7.	Conclusiones de la investigación documental	38
7.1.	EFP y ES	38
7.2.	Programas existentes relacionados con las ocupaciones en INSPIRE	39



7.2.1.	Director artístico	39
7.2.2.	Gestor de instalaciones (artes escénicas).....	40
7.2.3.	Rendimiento Aplicación Production Manager: Jefe de producción	40
7.2.4.	Aplicación Escenógrafo: Escenógrafo	41
7.2.5.	Director de escena	41
7.2.6.	Técnico de escenario	41
7.2.7.	Responsable de sostenibilidad para las artes escénicas.....	42
8.	Resumen de las mejores prácticas	42
9.	Conclusiones y recomendaciones	48
9.1.	Conclusiones.....	48
9.2.	Recomendaciones.....	52
10.	Referencias.....	54
11.	ANEXOS	56
	Anexo I - Herramientas metodológicas (cuestionario, guión para los grupos de discusión, directrices para la investigación documental y guía para el modelo de informe nacional)	56
	Anexo II - Informe nacional de Austria	56
	Anexo III - Informe nacional de Bélgica	56
	Anexo IV - Informe nacional de Grecia	56
	Anexo V - Informe nacional de Italia	56
	Anexo VI - Informe nacional de España.....	56
	Anexo VII - Investigación documental en Alemania	56
	Anexo VIII - Marco Europeo de Competencias / Cualificaciones	56



Tabla de cifras

Figura 1 Situación profesional de los profesionales de las artes escénicas encuestados.....	7
Figura 2 Situación profesional de los profesionales de las artes escénicas encuestados por país.....	7
Figura 3 Perfil profesional de los profesionales de las artes escénicas encuestados	8
Figura 4 Grupo de edad de los profesionales de las artes escénicas encuestados	9
Figura 5 Sexo de los profesionales de las artes escénicas encuestados	10
Figura 6 Situación profesional de los educadores/formadores de artes escénicas encuestados	10
Figura 7 Número de estudiantes/formandos por año para los proveedores de educación en artes escénicas	11
Figura 8 Grupo de edad de los encuestados sobre educación y formación en artes escénicas.....	11
Figura 9 Género de los encuestados sobre educación y formación en artes escénicas.....	12
Figura 10 Importancia de las habilidades y competencias verdes según los encuestados	15
Figura 11 Medida en que los encuestados consideran que los profesionales de las artes escénicas dominan estas competencias.....	16
Figura 12 Medida en que los encuestados consideran que los profesionales de las artes escénicas dominan estas competencias por país	16
Figura 13 Competencias verdes necesarias en relación con el perfil profesional	17
Figura 14 Motivos de las dificultades para adoptar prácticas sostenibles	18
Figura 15 Importancia de establecer un perfil de responsable de sostenibilidad en las organizaciones de artes escénicas	18
Figura 16 Organizaciones con un perfil profesional responsable de sostenibilidad entre los encuestados	19
Figura 17 Opiniones de los encuestados sobre la importancia de los distintos componentes necesarios para un "responsable de sostenibilidad" en la industria de las artes escénicas.....	20
Figura 18 Importancia de las habilidades y competencias digitales según los encuestados.....	21
Figuras 19 Medida en que los encuestados consideran que los profesionales de las artes escénicas dominan estas competencias digitales.....	22
Figura 20 Competencias digitales necesarias en relación con el perfil profesional	23



Figura 21 Razones por las que se encuentran dificultades para adoptar prácticas digitales	23
Figura 22 Importancia de las habilidades y competencias de emprendimiento/de resiliencia según los encuestados	24
Figura 23 Medida en que los encuestados consideran que los profesionales de las artes escénicas dominan estas habilidades de emprendimiento/de resiliencia	25
Figura 24 Medida en que los encuestados consideran que los profesionales de las artes escénicas dominan estas habilidades de emprendimiento/de resiliencia por país	25
Figura 25 Capacidades de emprendimiento y de recuperación necesarias en relación con el perfil profesional	26
Figura 26 Razones para encontrar dificultades en el desarrollo y la aplicación de las competencias de emprendimiento/de resiliencia	27
Figura 27 Importancia de las aptitudes y competencias interpersonales para los profesionales de las artes escénicas según los encuestados	27
Figura 28 Medida en que los encuestados consideran que los profesionales de las artes escénicas dominan estas competencias interpersonales.....	28
Figura 29 Medida en que los encuestados consideran que los profesionales de las artes escénicas dominan estas competencias interpersonales por país.....	28
Figura 30 Competencias blandas necesarias en relación con el perfil profesional	29
Figura 31 Razones por las que se encuentran dificultades para desarrollar y aplicar las competencias interpersonales	30
Figura 32 Grado en que los encuestados poseen competencias verdes, digitales, de emprendimiento/de resiliencia y blandas.....	31
Figura 33 Grado en que los encuestados consideran interesante y valiosa para su desarrollo profesional una formación verde, digital, empresarial/de resiliencia y de competencias blandas.....	31
Figura 34 Tipo de formación considerada más relevante para cultivar competencias verdes	32
Figura 35 Tipo de formación considerada más relevante para cultivar las competencias digitales	32
Figura 36 Tipo de formación considerada más relevante para cultivar las habilidades de emprendimiento/de resiliencia	33
Figura 37 Tipo de formación que se considera más relevante para cultivar las competencias interpersonales	33



Figura 38 Número de estudiantes de FP inicial (CINE 3) en porcentaje del total de estudiantes de secundaria superior.
..... 38

Figura 39 Número de estudiantes matriculados en educación terciaria por nivel CINE, 2020/2021 (x1.000) 39

Figura 40 El modelo de capacidades y competencias transversales 52



1. Resumen ejecutivo

El programa ERASMUS+ INSPIRE tiene como objetivo **mejorar las competencias verdes, digitales, de emprendimiento, blandas y de resiliencia** de los actuales y futuros **directores de producción de espectáculos, escenógrafos, directores artísticos y de escena, gestores de instalaciones y técnicos escénicos** del sector de las artes escénicas, así como mejorar las cualificaciones de los profesionales de la formación profesional (EFP) y la educación superior (ES) de una manera holística e innovadora, para que este sector actúe como motor y facilitador del desarrollo sostenible en Europa y fuera de ella.

Con el fin de desarrollar un conjunto de herramientas de formación e identificar los enfoques adecuados para ofrecer formación y educación a los profesionales de las artes escénicas, se llevó a cabo un análisis de las necesidades del mercado laboral en todos los países socios (Austria, Bélgica, Grecia, Italia y España) para evaluar las necesidades de los profesionales y describir la situación actual.

Este informe recoge los resultados de las consultas nacionales contrastados con expertos a nivel europeo. Incluye detalles sobre la metodología de recogida y análisis de datos. Su contenido principal presenta las conclusiones de un cuestionario a escala europea, pero específico para cada país, que fue respondido por **235 profesionales y educadores/formadores del sector de las artes escénicas** (casi 50 por país). Este enfoque cuantitativo se complementó con una metodología cualitativa a dos niveles. En primer lugar, cada socio llevó a cabo una serie de **grupos focales y entrevistas** a nivel nacional y, por otro lado, una investigación documental sobre documentos e información disponible en línea en relación con las diferentes cualificaciones para cada uno de los perfiles profesionales abordados por el proyecto. La identificación de **buenas prácticas existentes** en los países socios complementa el informe.

Al final del informe se enumeran varias conclusiones y recomendaciones basadas en la investigación. Está claro que los profesionales de las artes escénicas y los formadores consideran que todas las categorías de competencias son necesarias para el mercado laboral actual en el sector de las artes escénicas. Existe una clara demanda para el cultivo de **habilidades blandas y habilidades de emprendimiento/resiliencia** para todas las categorías profesionales y una voluntad por parte de los profesionales del sector de seguir una formación continua sobre estos temas. Muchos de nuestros encuestados también destacaron **las competencias verdes** y la necesidad de contar con un **responsable de sostenibilidad**; sin embargo, todavía se considera una competencia técnica que deben desarrollar personas concretas y no un ethos/actitud y competencia asumidos por todos los profesionales. Los profesionales de las artes escénicas demandan competencias digitales especializadas, pero los consultados subrayan la necesidad de competencias en herramientas digitales básicas de comunicación y colaboración.

De la investigación se desprende que el actual marco educativo y de aprendizaje permanente no satisface las necesidades de cualificación de los profesionales ni las demandas del mercado. Se identificaron algunas excepciones que pueden considerarse buenas prácticas, pero es necesario invertir más recursos para garantizar la mejora de las competencias de los profesionales actuales y futuros de las artes escénicas.

2. Introducción al Informe europeo

Este informe forma parte del proyecto Erasmus INSPIRE - Alianza para el Sector de las Artes Escénicas Net Positive. El proyecto INSPIRE tiene como objetivo mejorar las competencias verdes, digitales, de emprendimiento, blandas y de resiliencia de los actuales y futuros directores de producción de espectáculos, escenógrafos, directores artísticos y de escena, gestores de instalaciones y técnicos de escena del sector de las artes escénicas, así como mejorar las competencias de los profesionales de la formación profesional (EFP) y la educación superior (ES) de una manera holística e innovadora, para que este sector actúe como motor y facilitador del desarrollo sostenible en Europa y fuera

de ella. Su objetivo global es potenciar la innovación mediante la cooperación estratégica y el flujo de conocimientos entre 3 centros de educación y formación superior y profesional y 8 agentes del mercado laboral de 6 países europeos, activos en el sector de las artes escénicas.

El objetivo de D2.1 (entregable) Informe sobre las necesidades del mercado laboral es identificar las carencias de competencias en la EFP y la ES y las necesidades del mercado laboral del sector, realizar un **análisis de las necesidades**, inicialmente en cada país participante (Austria, Bélgica, Grecia, Italia y España) y resumir todos los resultados en un **informe europeo**. El informe se centra en **las competencias verdes, digitales, de emprendimiento, de resiliencia y blandas**. El informe también identifica en los países socios las **mejores prácticas** en relación con las competencias y el mejor **método** de formación para impartirlas.

Los **principales objetivos** del informe son los siguientes:

- la **identificación de las necesidades de mano de obra y las carencias de cualificaciones en el sector de las artes escénicas** en cada país participante y a escala europea;
- la identificación y visión de conjunto de las **mejores prácticas adoptadas en otros programas de formación profesional y académica** en los ámbitos mencionados.

Durante el proceso participaron **235 personas** (unas 50 por país) para garantizar la igualdad de representación y la validez de los resultados.

El informe proporciona toda la información relevante necesaria para que el consorcio, en cooperación con los socios asociados, el Órgano Consultivo de Expertos (CBE) y los Grupos Focales (FG) nacionales, desarrolle las 6 actualizaciones de los perfiles de las ESE (entregable D2.2).

De acuerdo con las directrices metodológicas proporcionadas para la realización de la T2.2, todos los socios llevaron a cabo el análisis de necesidades en sus países. Cada informe nacional se ha elaborado teniendo en cuenta los documentos preparados por Pearle*, como Socio Líder (LP) de la Tarea, con la contribución de todos los socios. Más concretamente, los documentos elaborados fueron:

- Introducción metodológica;
- Esquema de las preguntas del cuestionario y de las entrevistas;
- Directrices para la investigación documental;
- Guía de plantillas de informes nacionales.

Para más información sobre los documentos elaborados, véase el Anexo I.

Todos los informes nacionales se enviaron al LP, con el fin de integrar el material y formular el informe final. Por consiguiente, el informe final representa a la vez una síntesis de los informes nacionales elaborados por los socios a raíz del análisis de las necesidades.

El informe se estructura del siguiente modo:

- **La sección 3** ofrece información general sobre el empleo en el sector de las artes escénicas en Europa y el marco europeo para la formación y la educación
- **La sección 4** describe la metodología de identificación de las necesidades del mercado laboral
- **La sección 5** presenta los resultados del cuestionario
- **La sección 6** presenta las conclusiones de los grupos de discusión
- **La sección 7** presenta los resultados de la investigación documental y un resumen de las mejores prácticas.
- **La sección 8** se centra en las conclusiones y recomendaciones derivadas de las consultas a nivel nacional y de los grupos de discusión europeos.

El informe también incluye los informes de cada país y las herramientas metodológicas como anexos. También se incluye un anexo que ofrece más información sobre el marco de la UE en materia de cualificaciones, educación y formación.

3. El marco europeo: Tendencias del empleo en el sector de las artes escénicas y directrices e iniciativas de la UE sobre formación y educación

El proyecto INSPIRE se dirige a los profesionales del sector de las artes escénicas. Para tener una mejor visión de las tendencias actuales del empleo en el sector, ofrecemos algunos datos básicos de las recientes estadísticas culturales de Eurostat.

Además, dado que los objetivos del proyecto Erasmus+ INSPIRE están estrechamente alineados con estas políticas e iniciativas europeas en el ámbito de la formación y la educación, ofrecemos un breve resumen de los últimos avances que el proyecto tiene en cuenta (para información más detallada, véase el Anexo VIII).

3.1. Empleo en el sector de las artes escénicas en Europa

Según la nomenclatura de actividades económicas en Europa (NACE), las artes escénicas se sitúan principalmente en la división 90 de la NACE "**actividades creativas, artísticas y de entretenimiento**". Eurostat¹ publicará en diciembre de 2023 estadísticas culturales basadas en datos de 2021.

Dentro del sector cultural, **de todas las empresas culturales que operaban en la UE en 2021, el mayor número correspondía a las "actividades creativas, artísticas y de entretenimiento"** (27,2%). Pero al examinar el valor añadido por esta categoría, en 2021 solo generó **el 9,1%**, frente a otros sectores culturales como la edición o la arquitectura, sobre un total de 183, 108 millones de euros de valor añadido.

En 2021, las PYME (empresas con menos de 250 empleados) tienden a dominar en varias ramas del sector cultural de la UE y, por tanto, emplean a la mayoría de los trabajadores de la UE en las distintas actividades económicas relacionadas con la cultura. En concreto, para las "actividades artísticas y recreativas", el 79,0 % de los trabajadores estaban empleados por microempresas (que emplean a menos de 10 personas).

Los **principales datos** relativos a las artes escénicas (NACE "actividades creativas, artísticas y de entretenimiento") pueden resumirse del siguiente modo:

Tabla 1 Datos sobre las empresas del sector de las artes escénicas en Europa (fuente: Eurostat 2023)

	Número de empresas (miles)	Número de personas empleadas (miles)	Valor añadido (millones de euros)
TODAS LAS EMPRESAS	521	523.1	16 748.1
Todas las PYME	96.7	97.8	96.5
micro	96.0	79.0	71.4
pequeño	0.6	12.0	16.0
medio	0.1	6.8	9.0
grande	0.0	2.2	3.5

¹ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Culture_statistics

Hay que señalar que la mayoría de los datos son estimaciones o tienen una fiabilidad baja, ya que la recogida de datos en varios Estados miembros no siempre es exacta. Asimismo, es posible que las entidades de mayor tamaño, como los teatros públicos, no se incluyan en la NACE 90. Al tratarse de organismos públicos, es probable que no se incluyan aquí, aunque suelen emplear a más de 250 trabajadores.

Al examinar las cifras de empleo, Eurostat y, más concretamente, la [Encuesta de Población Activa de la Unión Europea \(EPA-UE\)](#) proporcionan datos sobre el empleo cultural de 2022. La EU-LFS incluye datos según diversos aspectos socioeconómicos: edad, sexo, nivel de estudios, situación profesional y si se trabaja a tiempo completo o parcial. De forma similar, estos aspectos también se preguntaron a los encuestados que participaron en la encuesta utilizada para los informes nacionales. También cubre a las personas con una ocupación cultural, estén o no empleadas en una actividad económica cultural.

En 2022, **el empleo cultural representaba el 3,8% del empleo total en la UE** (equivalente a 7,7 millones de personas). Mientras que algunos sectores culturales registran un crecimiento sustancial del empleo, el panorama a lo largo del tiempo en las "actividades creativas, artísticas y de entretenimiento" (NACE R90) experimentó un patrón diferente. Hubo un crecimiento en los años anteriores a la pandemia, pero luego se enfrentó a un descenso sustancial del empleo en 2020, por razones conocidas. Sin embargo, en 2022 se produjo de nuevo un aumento importante y, como tal, incluso alcanzó el nivel más alto de empleo en un periodo de 10 años (2012-2022).

Además de las cifras generales sobre el empleo en todos los sectores culturales, se dispone de datos recientes sobre las características del empleo de dos grupos de ocupaciones culturales (tal como se definen en la clasificación CIUO-08) que son objeto de esta investigación del mercado laboral: los artistas creativos e interpretativos (incluidos artistas visuales, músicos, bailarines, actores, directores de cine, etc.) y los autores, periodistas y lingüistas.

En 2022, la Unión Europea contaba con aproximadamente **1,7 millones de artistas y autores** (periodistas, lingüistas), que constituían **el 22 % de todo el empleo cultural**. Entre ellos, alrededor del **46,0 % eran autónomos**, una proporción significativamente mayor en comparación tanto con el empleo total (13,8 %) como con el empleo cultural de la UE (31,7 %).

En 2022, la tasa de empleo a tiempo completo entre artistas y escritores en la UE era del 72,6 %, ligeramente inferior a las tasas observadas en el empleo cultural (76,5 %) y en el conjunto de la economía (81,5 %).

En 2022, el 85,9% de todos los trabajadores de la UE tenían un contrato de trabajo indefinido, mientras que entre los artistas y escritores, menos de tres cuartas partes (73,3%) de los trabajadores tenían un contrato indefinido.

Además de su empleo principal, algunos artistas y escritores tienen un **segundo empleo**. En toda la UE, la mayoría de las personas (96,1 %) con un empleo general tenían un solo trabajo en 2022. Los artistas y escritores tenían menos probabilidades (90,1 %) de tener un solo empleo.

3.2. Directrices e iniciativas reguladoras europeas

Aunque las competencias en materia de cooperación educativa recaen predominantemente en los Estados miembros de la UE (artículos 165 y 166 del TFUE)², la Unión Europea ha asumido un papel activo a la hora de aportar dimensiones internacionales adicionales al estudio, la enseñanza, la investigación y la elaboración de políticas en materia de enseñanza superior (ES) y formación profesional (EFP). Esto incluye el apoyo a los Estados miembros en sus esfuerzos por ofrecer la mejor educación y formación a sus ciudadanos. Según los objetivos establecidos en el artículo 145 del

²Versión consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, Diario Oficial de la Unión Europea; <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12012E/TXT:en:PDF>, [citado 22.07.2024].

TFUE, la UE y los Estados miembros deben trabajar "para desarrollar una estrategia coordinada para el empleo y, en particular, para potenciar una mano de obra cualificada, formada y adaptable y mercados laborales con capacidad de respuesta al cambio económico...".

Ejemplos de ello son la creación del **Espacio Europeo de Educación (EEE)**, el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES)³ y el establecimiento del Cedefop, el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional en 1975⁴. En 1999, la Declaración de Bolonia⁵ estableció sistemas de enseñanza superior más comparables, compatibles y coherentes en Europa. El establecimiento del Marco Europeo de Cualificaciones para el Aprendizaje Permanente (MEC) en 2008⁶ y la Recomendación del Consejo sobre la validación del aprendizaje no formal y formal en 2012⁷ fueron otros pasos en la creación de directrices europeas comunes para el reconocimiento de los resultados del aprendizaje.

En 2020, la Comisión Europea presentó la **Agenda Europea de Capacidades**⁸. Se trata de un plan quinquenal para ayudar a las personas y las empresas de la Unión Europea a desarrollar más y mejores capacidades. Un año después, la Comisión adoptó el Plan de Acción de Educación Digital⁹ (2021-2027). Esta iniciativa política se propone crear una visión común de una educación digital de alta calidad, inclusiva y accesible en Europa.

4. Metodología

En un esfuerzo por **triangular los datos**, se utilizaron métodos tanto cualitativos como cuantitativos para recopilar información para el análisis de necesidades. Las actividades relacionadas con la tarea implicaban:

1. un **análisis cuantitativo**, realizado mediante una encuesta en línea (para más detalles, véase el punto 3.1)
2. un **análisis cualitativo**, realizado a través de:
 - **entrevistas/grupos** focales, principalmente con los miembros de los grupos focales nacionales y los participantes en la encuesta, complementados con una serie de grupos focales a escala europea
 - investigación documental para identificar los programas educativos y de formación existentes y las mejores prácticas

El responsable de esta tarea proporcionó directrices que cada socio siguió en consecuencia. Los resultados de las consultas nacionales se incluyen como anexos en este informe europeo. Además, como el consorcio desea colaborar con profesionales e instituciones de formación de otros países además de los representados por los socios del proyecto, hemos incluido en el anexo los resultados de la investigación documental de **Alemania**. También incluimos

³ Espacio Europeo de Educación Superior, https://ehea.info/Upload/document/ministerial_declarations/Budapest_Vienna_Declaration_598640.pdf [citado el 22.07.2024].

⁴ Consejo de la Unión Europea. Reglamento del Consejo, de 10 de febrero de 1975, por el que se crea el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop) CEE nº 337/75, Diario Oficial de las Comunidades Europeas, L 39, 13.2.1975, modificado en último lugar por el Reglamento CE nº 2051/2004 del Consejo. En 2019, el Reglamento de creación del Cedefop fue sustituido por el Reglamento 2019/128. <https://www.cedefop.europa.eu/en/about-cedefop/what-we-do/cedefop-regulation>, [citado el 22.07.2024].

⁵ Resolución del Parlamento Europeo, de 28 de abril de 2015, sobre el seguimiento de la aplicación del Proceso de Bolonia (2015/2039(INI)), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015IP0107>, [citado 22.07.2024].

⁶ Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de abril de 2008, relativa a la creación del Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente (DO C 111 de 6.5.2008, pp. 1-7), [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008H0506\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008H0506(01)), [citada el 22.07.2024].

⁷ Recomendación del Consejo, de 20 de diciembre de 2012, sobre la validación del aprendizaje no formal e informal, (2012/C 398/01) <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:EN:PDF>, [citado 22.07.2024].

⁸ Comisión Europea Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9723&tableName=news&moreDocuments=yes>

⁹ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Plan de Acción sobre Educación Digital 2021-2027, Reajustar la educación y la formación a la era digital, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0624>, [citada el 22.07.2024].

una serie de buenas prácticas de este país en la sección de buenas prácticas. Por último, también prevemos compartir el cuestionario con colaboradores de otros países en los próximos meses. Animamos a los colaboradores interesados en recopilar la información disponible a que utilicen una metodología similar para poder reunir más datos sobre las necesidades de mano de obra en toda Europa. En las siguientes subsecciones describimos cómo se utilizó cada método.

4.1. Investigación cuantitativa primaria: el Cuestionario

El jefe de proyecto redactó un cuestionario y lo compartió con los socios para recabar sus comentarios. Tras recibir los comentarios de los socios, se hicieron ajustes y el cuestionario se tradujo a los idiomas de los países socios. Se utilizaron formularios de Google para garantizar la coherencia entre los países socios. El cuestionario se compartió con los profesionales del sector cultural y de las artes escénicas a través de correos electrónicos personalizados y canales de ex alumnos. El plazo para recopilar las respuestas al cuestionario fue entre **mayo y junio de 2024**.

El cuestionario en línea utilizado constaba de preguntas de encuesta cerradas que apoyaban la recopilación de datos numéricos. El cuestionario incluía preguntas de los siguientes tipos:

- Dicotómico;
- Opción múltiple;
- Estilo Check-list (Casillas de verificación);
- Escala Likert (escala lineal);
- Calificación (parrilla de opciones múltiples).

El cuestionario en línea constaba de las siguientes **secciones**:

- **Introducción** (información sobre el proyecto y el objetivo de la encuesta);
- **Datos de los encuestados** (sector laboral, cargo, grupo de edad, sexo);
- **Competencias verdes**, incluyendo preguntas sobre la relevancia de estas competencias y el nivel de dominio de los profesionales en cada país;
- **Competencias digitales**, incluyendo preguntas sobre la relevancia de estas competencias y el nivel de dominio de los profesionales en cada país;
- **Habilidades de emprendimiento/de resiliencia**, incluyendo preguntas sobre la relevancia de estas habilidades y el nivel de dominio de los profesionales en cada país;
- **Habilidades blandas**, incluyendo preguntas sobre la relevancia de estas habilidades y el nivel de dominio de los profesionales en cada país.

En relación con los temas anteriores, también se pidió a los encuestados que dieran su opinión en caso de que pudieran identificar programas de formación existentes que abordaran estas competencias para los profesionales de las artes escénicas en sus países.

- Una sección en la que los encuestados pudieran **evaluar el nivel de dominio** de estas competencias por sí mismos e indicar su interés en participar en más formación sobre estos temas y en qué formatos.
- **Comunicación final** (datos personales de quienes deseen mantenerse informados sobre el progreso del proyecto).

Composición de la muestra

En total, se recogieron **235 cuestionarios**, de una muestra diversa de partes interesadas. 185 de ellos (78,72%) se definen a sí mismos como **profesionales del sector de las artes escénicas**, mientras que 50 (21,28%) trabajan principalmente como **educadores/formadores en instituciones y organizaciones de educación y formación** en el ámbito de las artes escénicas.

4.1.1. Perfil de los profesionales de las artes escénicas

En lo que respecta a los **profesionales de las artes escénicas**, los 185 encuestados han indicado que su situación profesional real es principalmente la de **empleados a tiempo completo** (49,47%) o **profesionales autónomos** (25%). Un porcentaje menor representa a **los fundadores/directores de compañías** del sector de las artes escénicas (10,11%). Sólo 13 (6,91 %) encuestados se encuentran actualmente en situación de desempleo.

1.2 What describes best your actual professional situation?

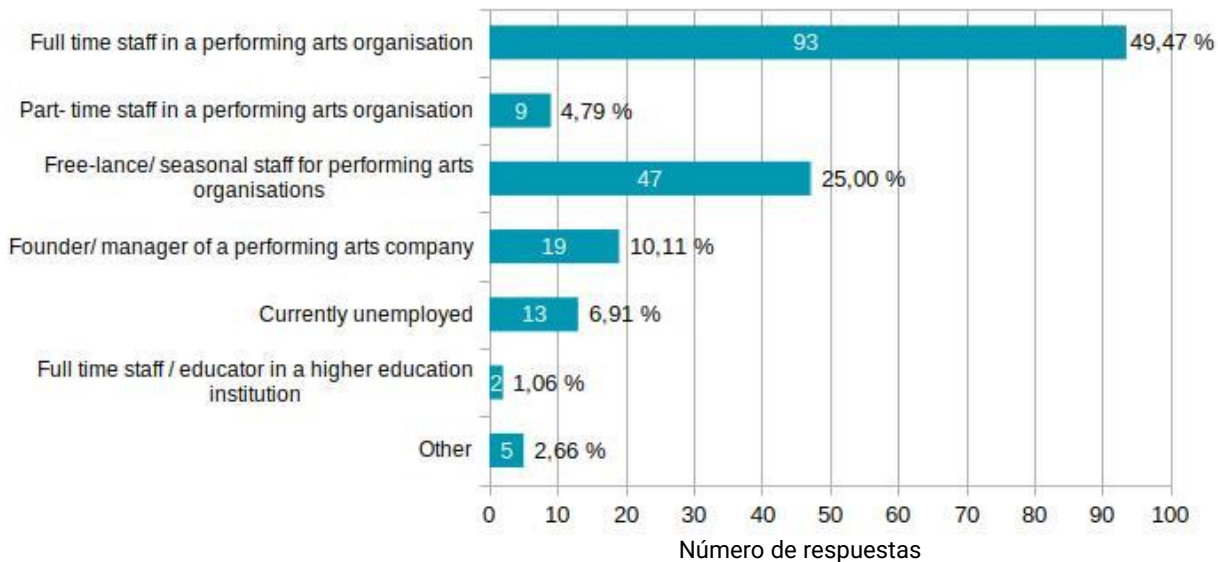


Figura 1 Situación profesional de los profesionales de las artes escénicas encuestados

El siguiente gráfico muestra el perfil de los encuestados **por país**.

1.2 What describes best your actual professional situation?

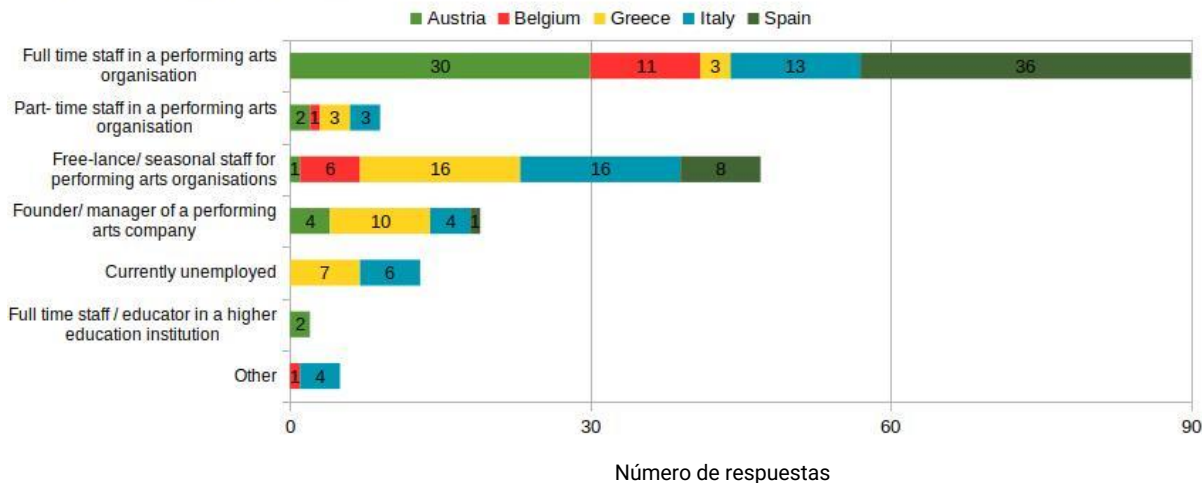


Figura 2 Situación profesional de los profesionales de las artes escénicas encuestados por país

Para quienes trabajan en una organización de artes escénicas, el **tamaño de la organización** es diverso. La mayoría de los profesionales (22,70%) trabajan en organizaciones muy pequeñas (entre 1 y 5 empleados) o muy grandes, de más de 250 empleados (27,57%), seguidas de organizaciones medianas y pequeñas (51-100 empleados y 6-20 empleados).

1.3 Si trabaja para una organización de artes escénicas, ¿cuál es el tamaño de la organización?

Tabla 2 Tamaño de las organizaciones en las que trabajan los encuestados

Tamaño de las organizaciones	Respuestas	Porcentaje
1-5 empleados	42	22,70 %
6-20 empleados	27	14,59 %
21-50 empleados	16	8,65 %
51-100 empleados	26	14,05 %
101-250 empleados	23	12,43 %
Más de 250 empleados	51	27,57 %

En lo que respecta a qué **perfil profesional** describe mejor el campo profesional actual de los encuestados en la industria de las artes escénicas, vemos que la mayoría de los encuestados (36,27%) eligió **técnico** como el perfil que mejor describe su trabajo. Un elevado número de nuestros encuestados (30,05%) eligió "Otros" como respuesta. Es interesante tener esto en cuenta y subraya la **hibridez de perfiles en el sector**. Menos encuestados representan a **los directores de producción** (12,44%) y a **los directores artísticos** (10,88%).

1.4 Which profile best describes your current professional field in the performing arts industry?

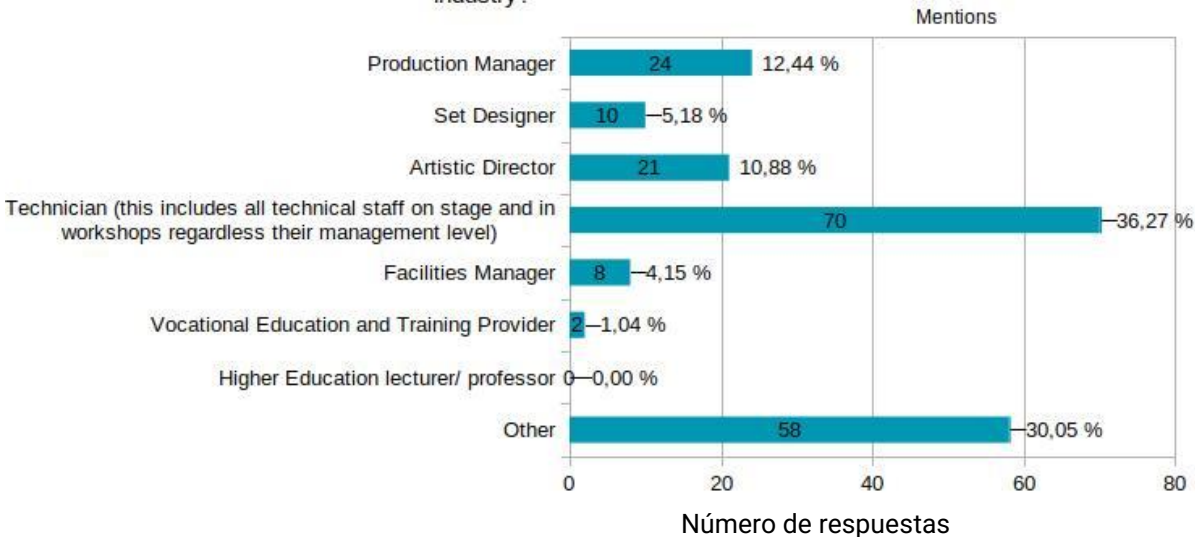


Figura 3 Perfil profesional de los profesionales de las artes escénicas encuestados

En cuanto a su **experiencia profesional** en el sector de las artes escénicas, observamos que existe un espectro compartido entre "más de 25 años" (28,65%), "de 16 a 25 años" (27,57%) y "de 6 a 15 años" (24,86%). Su nivel de responsabilidad en la organización para la que trabajan es generalmente alto (43,24%), seguido de muy alto (30,27%).

1.5 ¿Cuántos años de experiencia profesional tiene en el sector de las artes escénicas?

Cuadro 3 Años de experiencia profesional en la industria de las artes escénicas

Años de experiencia	Respuestas	Porcentaje
1-5 años	35	18,92 %
6-15 años	46	24,86 %
De 16 a 25 años	51	27,57 %
más de 25 años	53	28,65 %

1.6 ¿Cómo calificaría su nivel de responsabilidad en la organización u organizaciones para las que trabaja?

Cuadro 4 Nivel de responsabilidad en la organización en la que trabajan los encuestados

Nivel de responsabilidad	Respuestas	Porcentaje
Baja responsabilidad	13	7,03%
Responsabilidad media	36	19,46%
Alta responsabilidad	80	43,24%
Muy alta responsabilidad	56	30,27%

En cuanto a su **grupo de edad**, la mayoría de los encuestados se encuentran en el grupo de 35-49 años (40%), seguidos de cerca por dos grupos de edad: 50-64 (29,19%) y 25-34 (24,32%).

1.7 In which age group do you belong?

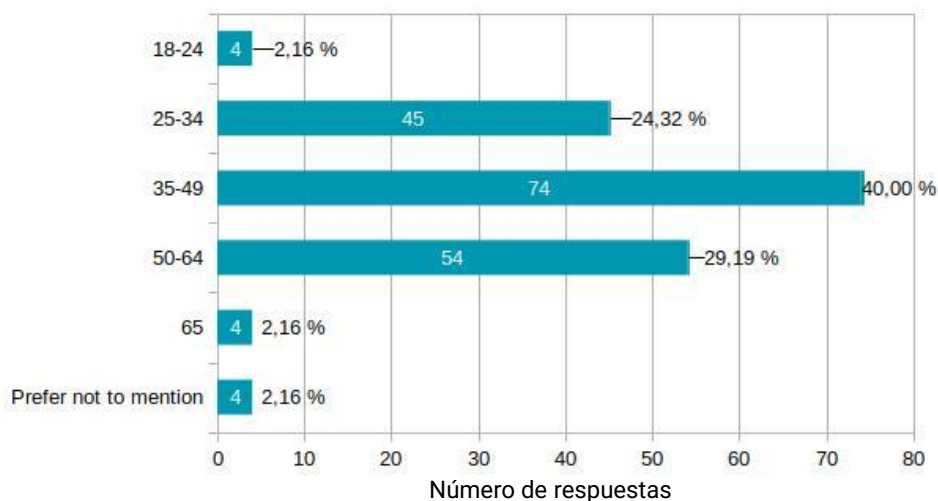


Figura 4 Grupo de edad de los profesionales de las artes escénicas encuestados

En cuanto a su **sexo**, los encuestados son un **50,81% hombres** y un **42,70% mujeres** (con un pequeño porcentaje que prefiere no compartir).

1.8 Which of the below best describes your gender?

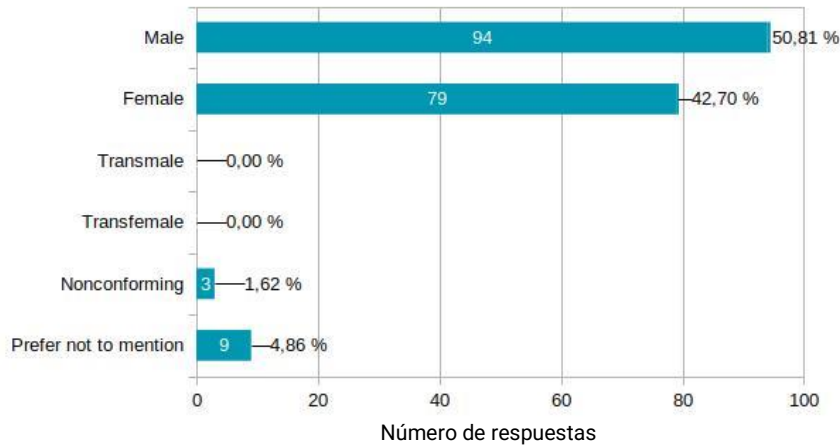


Figura 5 Sexo de los profesionales de las artes escénicas encuestados

En cuanto a **los educadores/formadores de artes** escénicas que respondieron al cuestionario, la mayoría de ellos son educadores a tiempo parcial (28%) o a tiempo completo (20%) en una institución profesional de artes escénicas:

1.1 What describes best your actual professional situation?

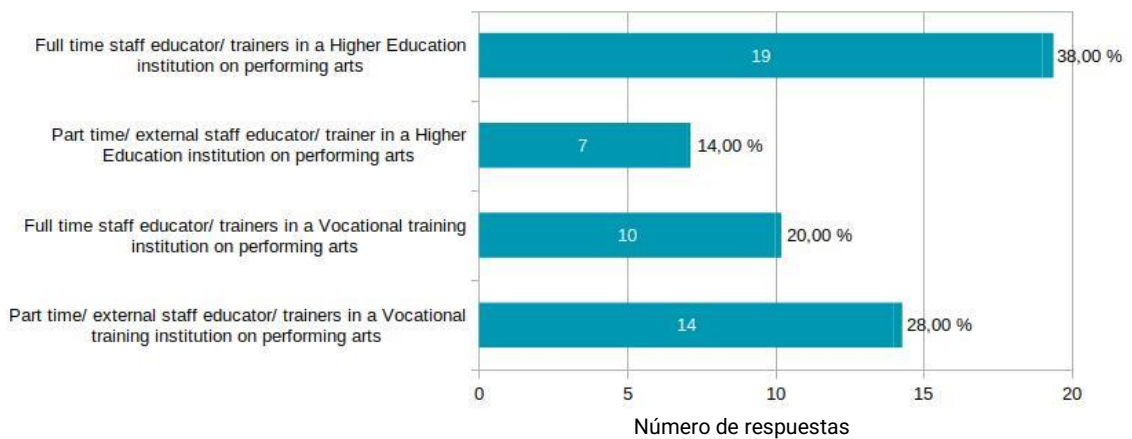


Figura 6 Situación profesional de los educadores/formadores de artes escénicas encuestados

La mayoría de las **instituciones de formación** (32%) para las que trabajan los encuestados se dirigen a un número reducido de estudiantes (entre 15 y 30 estudiantes/aprendices)

1.2 If you are working for one performing arts education provider, what is the number of students/ trainees per year (approximately) ?

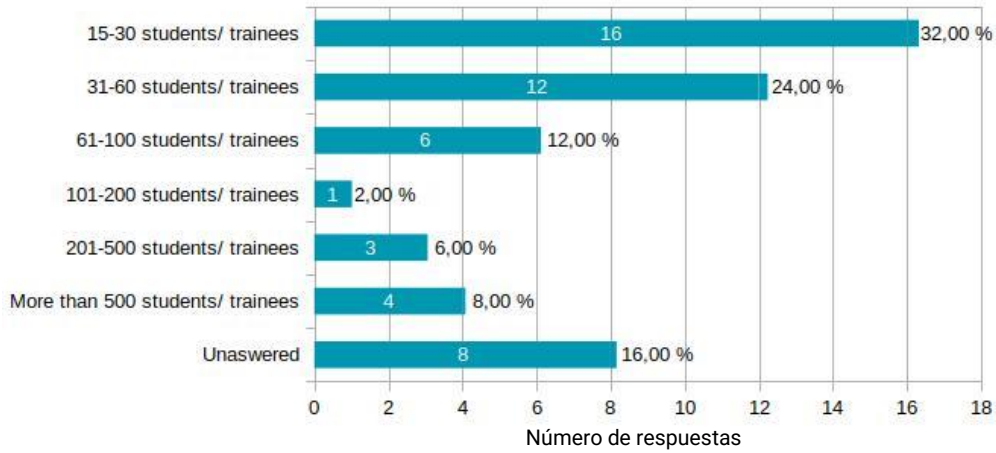


Figura 7 Número de estudiantes/aprendices por año para los proveedores de educación en artes escénicas

En cuanto a su **grupo de edad**, la mayoría pertenece al grupo de 35 a 49 años (42%) y al de 50 a 64 años (38%).

1.4 In which age group do you belong?

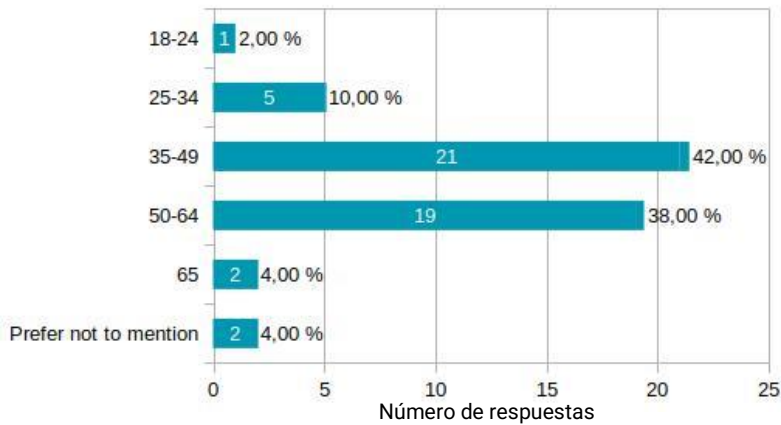


Figura 8 Grupo de edad de los encuestados sobre educación y formación en artes escénicas

En cuanto a su **sexo**, el 54% son hombres y el 38% mujeres, mientras que otros prefirieron no mencionarlo (6%) o ser no conformistas (2%).

1.5 Which of the below best describes your gender?

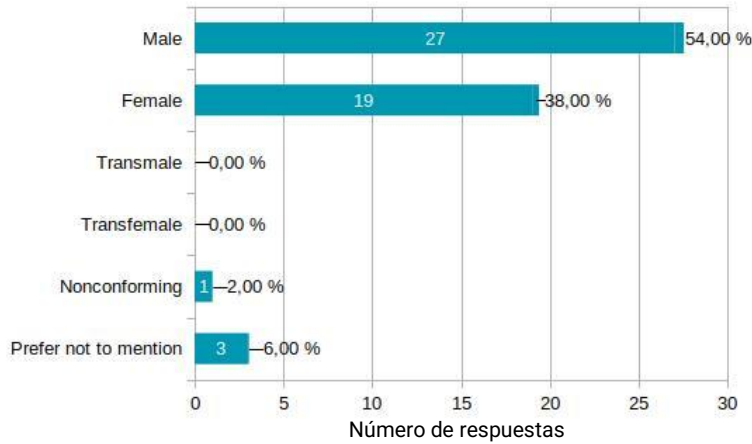


Figura 9 Sexo de los encuestados sobre educación y formación en artes escénicas

4.2. Investigación cualitativa primaria: los grupos de discusión/entrevistas

Para los grupos focales de cada país se facilitó una guía metodológica y se organizó una reunión para que todos los socios recibieran apoyo en la organización y puesta en marcha de los grupos focales. Los grupos focales se organizaron de distintas formas, incluidos debates en grupo y entrevistas individuales. Los participantes en los grupos focales se seleccionaron en función de su formación y experiencia profesional (incluidos tanto profesionales de la industria de las artes escénicas como formadores/educadores) y los debates en todos los países se organizaron en junio de 2024.

Cuadro 5 Constitución de los participantes en los grupos focales nacionales

PAÍS	Número de personas consultadas	COMPOSICIÓN
AUSTRIA	5	<ul style="list-style-type: none"> • Director de escena • Director técnico y educador • RSE Responsable • Responsable de Sostenibilidad • Escenógrafo
BÉLGICA	no se realizaron grupos focales	
GRECIA	6	<ul style="list-style-type: none"> • Escenógrafo y educador • Directora y educadora • Director • Jefe de producción • Técnico de escenario (2)
ITALIA	6	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinador de producción • Jefe de proyecto • Autónomo • Control de gestión • Ayudante de dirección de escena • Director de escena
ESPAÑA	8	<ul style="list-style-type: none"> • Director Técnico y Responsable de Medio Ambiente

		<ul style="list-style-type: none"> • Director de Infraestructuras y Sostenibilidad • Jefe de Mantenimiento y Medio Ambiente • Director del Instituto del Teatro • Director técnico • Producción y reservas
--	--	---

Además del grupo focal nacional, a principios de julio de 2024 se celebraron una serie de grupos focales con la participación de profesionales de las artes escénicas y formadores/educadores de toda Europa. La mayoría de los encuestados ya habían respondido al cuestionario y habían participado en los grupos focales nacionales. El objetivo de estos grupos de discusión adicionales era añadir algunas ideas cualitativas a los resultados agregados que se incluyen en este informe europeo. Los **nombres y perfiles** de las personas que participaron en los grupos de discusión a nivel europeo se recogen en la tabla siguiente.

Tabla 6 Participantes en grupos focales/consultas paneuropeas

Nombre	Apellido	País	Profesión	Organización	Grupo de edad
Lavinia	Lamberti	TI	Estudiante de máster	Accademia Teatro alla Scala	20-30
Nicolas	Conde	REINO UNIDO/NL /IT	Consultor de Acción por el Clima	Accademia Teatro Alla Scala / Freelance	30-40
Kurt	Schulz	EN	Director técnico	Grazer Spielstätten Orpheum, Dom im Berg und Schloßbergbühne Kasematten GmbH	50-65
Umberto	Bellodi	TI	Coordinador del Departamento de Escenografía	Accademia Teatro alla Scala	40-50
Georgina	Ansaldo Giné	ES	Coordinador de producción de los coros	Fundació Orfeó Català - Palau de la Música Catalana	30-40
Aleix	Soler	ES	Jefe de estudios y profesor	Instituto del Teatro	30-40
Bert	Moerman	BE	Vicepresidente / Jefe técnico	STEPP vzw	40-50
Maite	Pijuan	ES	Jefe de producción	Enfoque	50-65
Elena	Venta	TI	Responsable de producción	Fundación Arena de Verona	20-30
Chris	van Goethem	BE	Director de escena	STEPP vzw	50-65
Zuriñe	Cuñas	ES	Jefe de producción	Bitó Produccions	30-40
Michael	Jabbour	EN	Gestión del proyecto a cargo	Grazer Spielstätten	40-50

			de la aplicación del CSRD	GmbH	
Michele	Pignolo	TI	Director de escena	Accademia Teatro alla Scala	20-30
Andrea	Angeli	Italia	Videógrafo y profesor autónomo	Accademia Teatro alla Scala	50-65
Oksana	Hizhovska	Ucrania/ IT	Operabase	Especialista en información	20-30
Kostas	Politis	GR	Director técnico	Autónomo	50-65
Ilektra	Arzimanoglou	GR	Jefe de producción	Ópera Nacional	40-50

4.3. Investigación cualitativa secundaria: la investigación documental

Paralelamente al cuestionario y a los grupos focales, los socios del proyecto llevaron a cabo una investigación documental en cada país con el fin de recopilar información relevante para proporcionar una visión general de la estructura del sistema educativo y de las interdependencias/relaciones entre la Formación Profesional y la Educación Superior. Por lo tanto, la investigación documental tuvo como objetivo, por un lado, mapear la oferta educativa existente e identificar las lagunas en relación con las competencias abordadas y, por otro lado, identificar y resumir las mejores prácticas (aprox. 6) en los programas de formación de FP/ES existentes en relación con la sostenibilidad, la digitalización, las habilidades de emprendimiento y la resiliencia/habilidades blandas en el sector de las artes escénicas, y los mejores métodos de formación para la impartición de las formaciones.

La investigación documental incluyó la revisión de las publicaciones pertinentes existentes en cada país y de los programas educativos de EFP/ES existentes. Se llevó a cabo mediante la consulta de recursos en línea, proyectos anteriores llevados a cabo a nivel institucional y publicaciones sectoriales pertinentes. Además, se invitó a las personas que respondieron al cuestionario a que compartieran la información de que disponían sobre los programas pertinentes, y ésta fue también una de las cuestiones abordadas durante los grupos de discusión.

5. Resultados del cuestionario

En esta sección resumimos las principales conclusiones agregando los resultados de los cuestionarios nacionales. En algunos puntos proporcionamos información específica por país. Los detalles por país figuran en los respectivos informes nacionales.

5.1. Conclusiones en relación con las competencias verdes

En esta sección, presentamos y debatimos las conclusiones derivadas de la sección del cuestionario relativa a **las competencias verdes**. Las competencias verdes se describieron como aquellas que engloban los conocimientos, habilidades y prácticas que les permiten minimizar el impacto medioambiental, adoptar prácticas más respetuosas con el medio ambiente y reducir la huella de carbono de la industria, al tiempo que promueven la sostenibilidad medioambiental.

P.1 ¿Qué importancia considera que tienen las siguientes aptitudes y competencias verdes para los profesionales del sector de las artes escénicas?

Observamos que, en general, nuestros encuestados valoran muy positivamente la necesidad de que los profesionales del sector de las artes escénicas cuenten con aptitudes y competencias verdes. Y lo que es más importante, **las competencias y habilidades en materia de normativa y cumplimiento medioambiental** son las mejor valoradas (50%),

seguidas de la **sensibilización medioambiental del público** (46%) y la **gestión ecológica de los locales** (43%).

Sorprendentemente, el tema de **las giras ecológicas** no recibe una valoración muy alta (30%). Hay que tenerlo en cuenta en relación con el perfil de nuestros encuestados, que -como quedó claro en los grupos de discusión- suelen trabajar para instituciones que no realizan producciones en gira. Los que acogen producciones en gira han explicado que no pueden imponerles prácticas ecológicas.

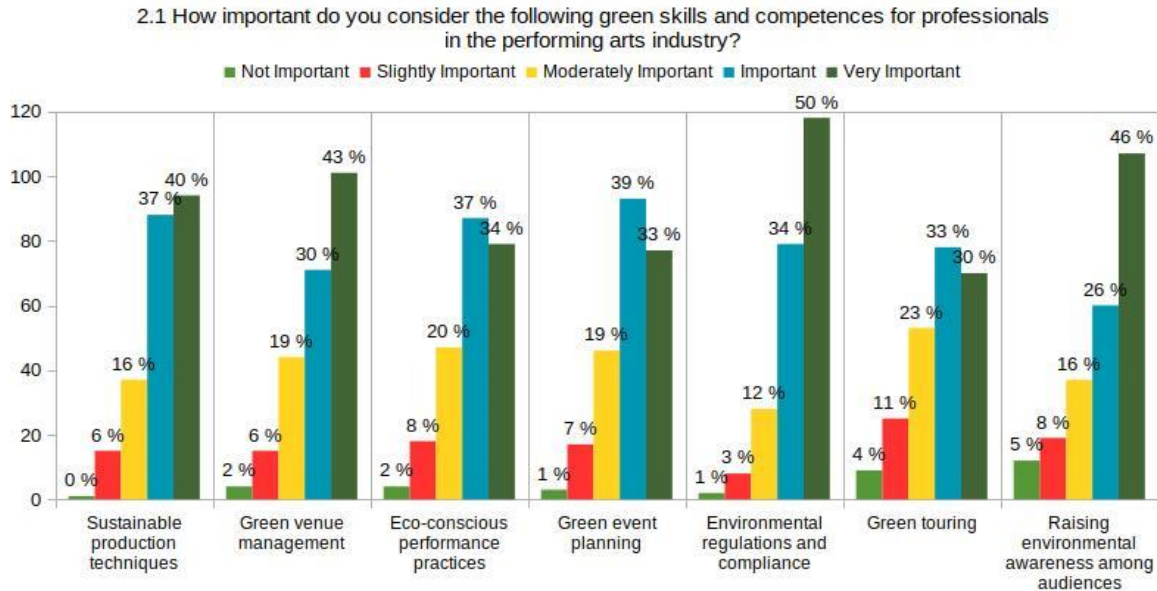


Figura 10 Importancia de las aptitudes y competencias verdes según los encuestados

P.2 ¿En qué medida cree que los profesionales de las artes escénicas dominan estas competencias verdes?

Además de la relevancia y los altos índices recibidos en relación con la necesidad de competencias verdes por parte de los profesionales de las artes escénicas, la percepción general es que **el sector no domina estas competencias**. El 82% de nuestros encuestados considera que el sector tiene una competencia de media a baja en competencias verdes. Este porcentaje varía de un país a otro y depende del nivel de las políticas existentes y de las iniciativas de cumplimiento que se hayan puesto en marcha en cada país, así como de la oferta educativa disponible. Los encuestados podían elegir en una escala entre 1 y 5, en la que 1 corresponde a nada en absoluto y 5 a mucho. Los resultados se recogen en la Figura 11. La Figura 12 ofrece más información sobre el porcentaje de respuestas por país.

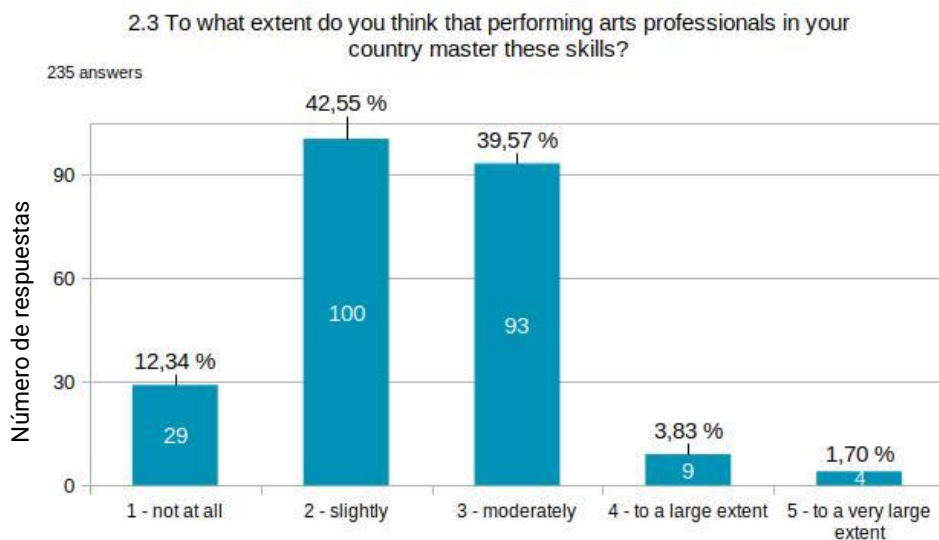


Figura 11 Grado en que los encuestados consideran que los profesionales de las artes escénicas dominan estas competencias

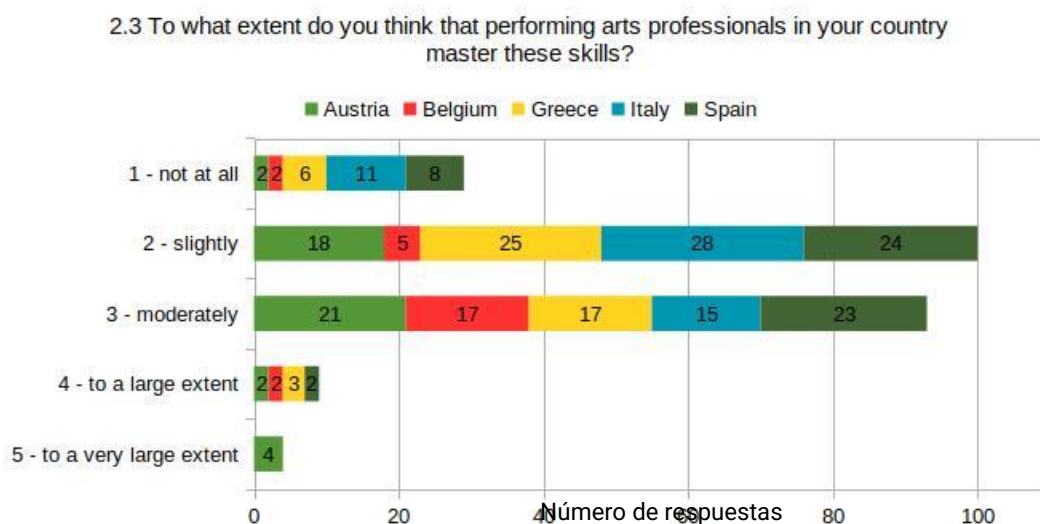


Figura 12 Grado en que los encuestados consideran que los profesionales de las artes escénicas dominan estas competencias por país

P.3 ¿Qué perfiles profesionales cree que necesitan mayoritariamente las siguientes competencias verdes?

Las respuestas recibidas nos lo demuestran:

- Las **técnicas de producción sostenible** son más valoradas por los directores de producción y escenógrafos (22%), seguidos de los técnicos (15%), los jefes de instalaciones y directores de escena (13%) y los directores de escena (12%).
- Las competencias en **gestión de espacios verdes** son necesarias sobre todo para los responsables de instalaciones (29%), seguidos de los responsables de producción (22%), y son menos importantes para el resto de perfiles profesionales.
- Las **prácticas escénicas respetuosas con el medio ambiente** son más necesarias para los directores de producción (23%), seguidos de los directores artísticos y técnicos (ambos con un 17%) y los escenógrafos (16%), directores de escena (15%) y responsables de instalaciones (12%).

- **La planificación ecológica de eventos** es sobre todo necesaria para los directores de producción (30%), seguida de los directores artísticos (22%) y menos importante para las demás categorías profesionales.
- **La regulación y el cumplimiento de la normativa medioambiental** son importantes para los directores de producción (24%) y los directores de instalaciones (21%), seguidos de los técnicos (19%), mientras que son menos importantes para las demás categorías profesionales.
- Los **conocimientos sobre giras ecológicas** son muy valorados por los directores de producción (31%), seguidos de los directores artísticos (19%), mientras que no son tan importantes para los demás perfiles.
- La **sensibilización medioambiental del público** se considera una competencia importante sobre todo para los directores artísticos (29%).

2.4 Which professional profiles do you think need most the following skills?

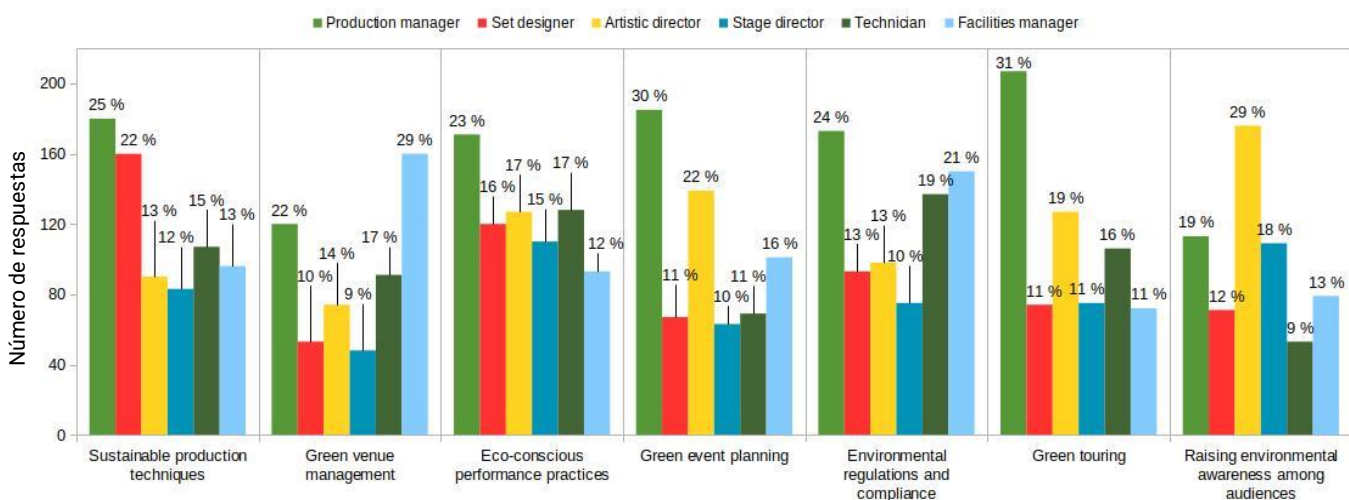


Figura 13 Competencias verdes necesarias en relación con el perfil profesional

P.4 ¿Cuáles son, en su opinión, las dificultades para adoptar prácticas sostenibles en los profesionales de las artes escénicas de su país?

En lo que respecta a los obstáculos a los que se enfrentan los profesionales de las artes escénicas a la hora de adoptar prácticas sostenibles y adquirir más conocimientos sobre la transición ecológica en el sector de las artes escénicas, la mayoría de los encuestados señalaron la **escasez de recursos financieros** como la razón principal (62,13%), seguida de la **competencia de prioridades entre la visión artística y las opciones de producción** (49,36%).

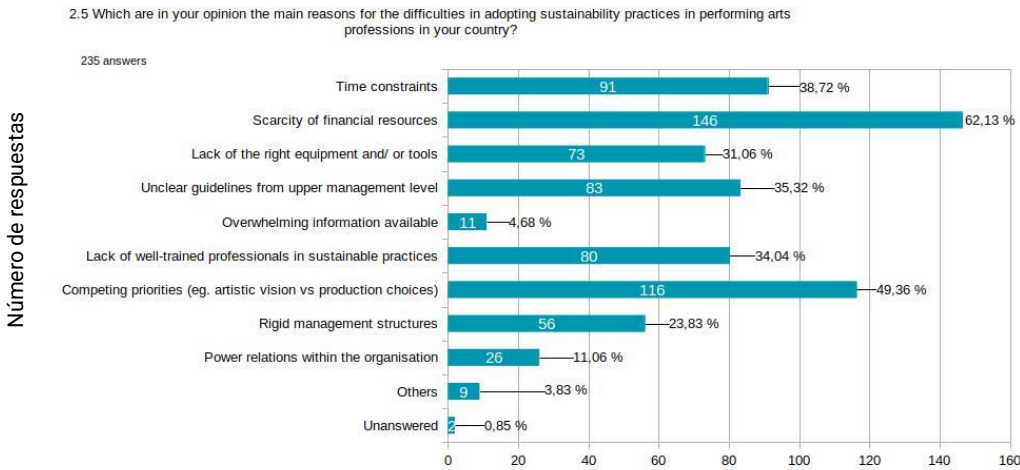


Figura 14 Motivos de las dificultades para adoptar prácticas sostenibles

P.5 Desde su punto de vista, ¿hasta qué punto considera importante la creación de un nuevo puesto de trabajo en su organización (o en las organizaciones con las que está relacionado) específico para un responsable de sostenibilidad?

En cuanto a la opinión de los encuestados sobre la pertinencia de un perfil profesional específico sobre sostenibilidad en la organización en la que trabajan, el 36,17% considera que es absolutamente necesario, mientras que el 25,33% lo considera necesario y el 23,83% no está seguro de la necesidad de dicho perfil. Muy pocos (15,47%) consideran que casi no es necesario o que no es necesario en absoluto. Los encuestados podían elegir en una escala entre 1 y 5, donde 1 corresponde a un grado muy bajo y 5 a un grado muy alto. Los resultados se recogen en el cuadro siguiente.

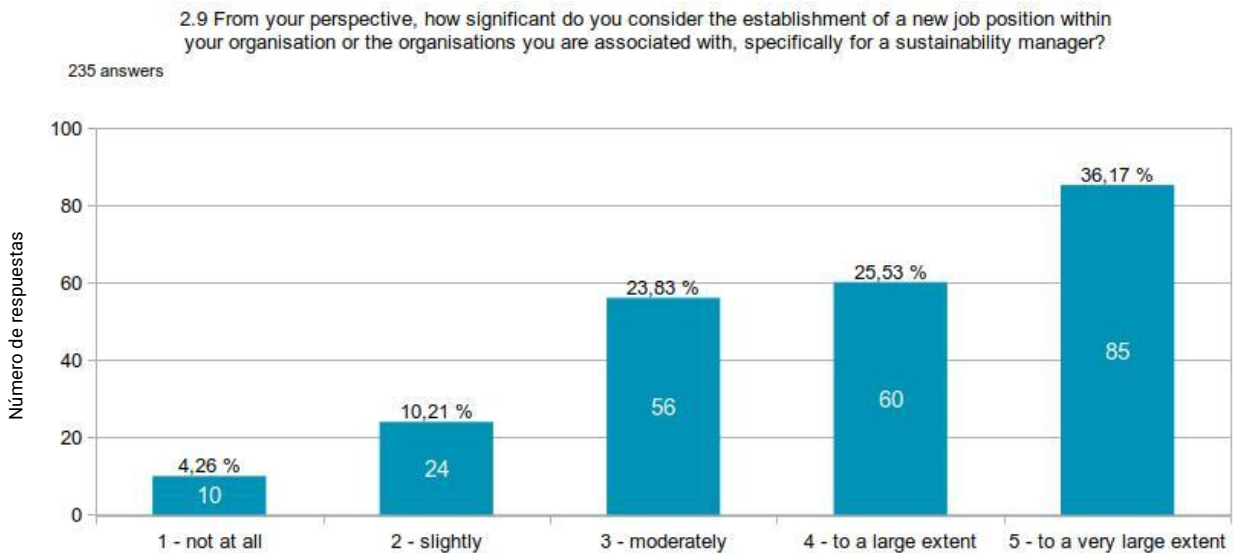


Figura 15 Importancia de establecer un perfil de responsable de sostenibilidad en las organizaciones de artes escénicas

P.6 Si usted es un profesional de las artes escénicas, ¿su organización ya incluye en su organigrama un puesto de trabajo oficial denominado "Responsable de sostenibilidad"?

En general, el 17,45% de nuestros encuestados mencionaron que hay una persona dedicada a la gestión de sostenibilidad en la organización u organizaciones para las que trabajan. Para el 60% de nuestros encuestados no hay una persona específica encargada de esta tarea, mientras que casi el 22% no consideró que esta pregunta fuera

relevante para ellos (suponemos que esto incluye sobre todo a autónomos que trabajan para diversas organizaciones) o prefirió no contestar.

2.10 If you are a performing arts professional, does your organisation already include in its organisational chart an official job position entitled "Sustainability manager"?

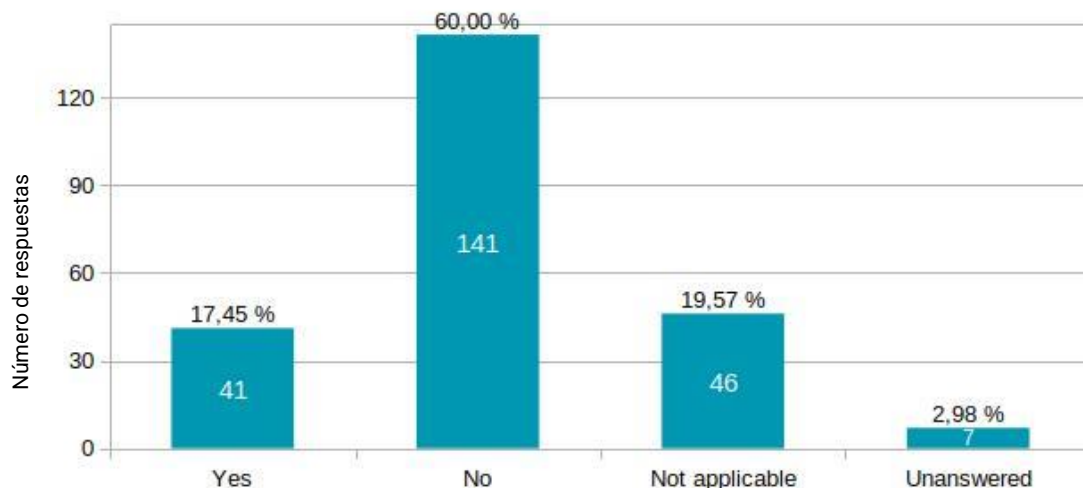


Figura 16 Organizaciones con un perfil profesional responsable de sostenibilidad entre los encuestados

En relación con esta pregunta, es interesante ver las respuestas por país.

En el caso de **Austria**, algo más del 45% de las organizaciones ya cuentan con una persona nombrada responsable de sostenibilidad. Sólo el 32% no ha integrado esta función en su entidad.

En **Bélgica**, el 57% de los encuestados afirma no tener un responsable de sostenibilidad en la organización u organizaciones para las que trabaja, mientras que el 19% sí lo tiene.

En el caso de **Grecia**, el 73,5% de los encuestados afirma que este puesto no existe. Sólo el 6,1% de los encuestados identificó el puesto en su organigrama.

En **Italia**, en el 62,5% de los casos, este puesto no existe. Sólo el 8,3% de los encuestados identificó el puesto dentro de su organigrama.

En el caso de **España**, sólo el 12,7% declaró tener un responsable de sostenibilidad, mientras que el 80% no cuenta con una persona dedicada a esta tarea.

Como se destaca en el informe de Bélgica, **no queda claro por la forma en que formulamos esta pregunta si dicho puesto es a tiempo completo o un porcentaje del tiempo de otro perfil profesional.**

P.7 ¿Qué debe incluir el perfil de un "responsable de sostenibilidad"?

En cuanto a las responsabilidades de un posible puesto de responsable de sostenibilidad en una organización, nuestros encuestados clasificaron las más importantes en el siguiente orden:

- Para el **75,32%** de nuestros encuestados, la responsabilidad de un perfil de este tipo debería ser principalmente **diseñar la estrategia ecológica global de la organización.**
- El **47,23%** considera que esta persona debe ser la responsable de **aplicar las prácticas de sostenibilidad.**
- El **45,53%** considera que esta persona debería **apoyar al personal técnico y de producción con opciones respetuosas con el medio ambiente** y el **42,98%** que esta persona debería **asesorar a la dirección artística sobre técnicas sostenibles.**

Otras responsabilidades se clasificaron en el siguiente orden: **coordinar y/o impartir formación para el personal sobre enfoques ecológicos en las artes escénicas (35,74%), cumplimiento de reglamentos y normas (26,38%), realización de evaluaciones de sostenibilidad (22,55%) y prácticas presupuestarias y de contratación respetuosas con el medio ambiente (24,26%).**

2.11 What should the profile of a "sustainability manager" profile include?

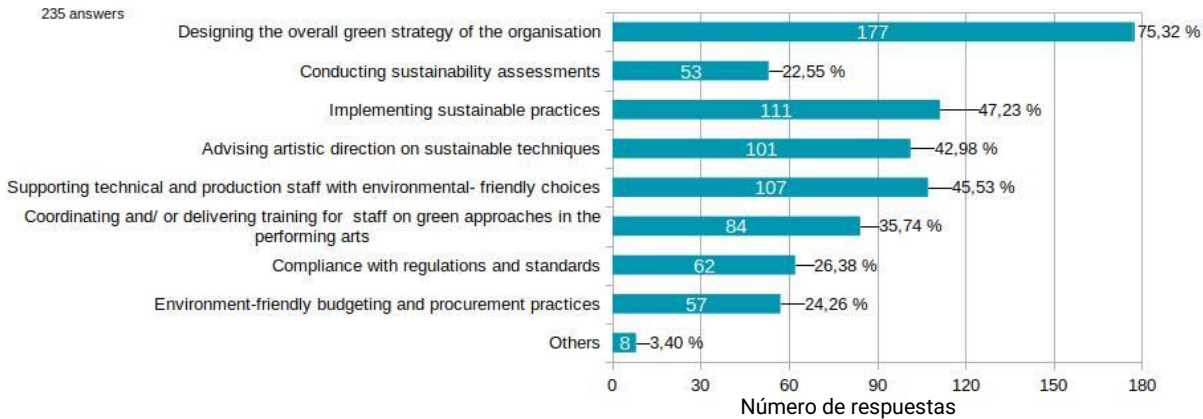


Figura 17 Opiniones de los encuestados sobre la importancia de los distintos componentes necesarios para un "responsable de sostenibilidad" en la industria de las artes escénicas

5.2. Conclusiones en relación con las competencias digitales

En esta sección presentamos los resultados en relación con las competencias digitales.

P.1 ¿Qué importancia considera que tienen las siguientes habilidades y competencias digitales para los profesionales del sector de las artes escénicas?

De las respuestas recibidas, observamos que entre las habilidades y competencias mejor valoradas se encuentran **las habilidades digitales y de comunicación básicas (57%), seguidas del uso de herramientas digitales de colaboración y planificación (53%).** Aquí debemos señalar que los encuestados solo podían elegir 3 opciones.

3.1 How important do you consider the following digital skills and competences for professionals in the performing arts industry?

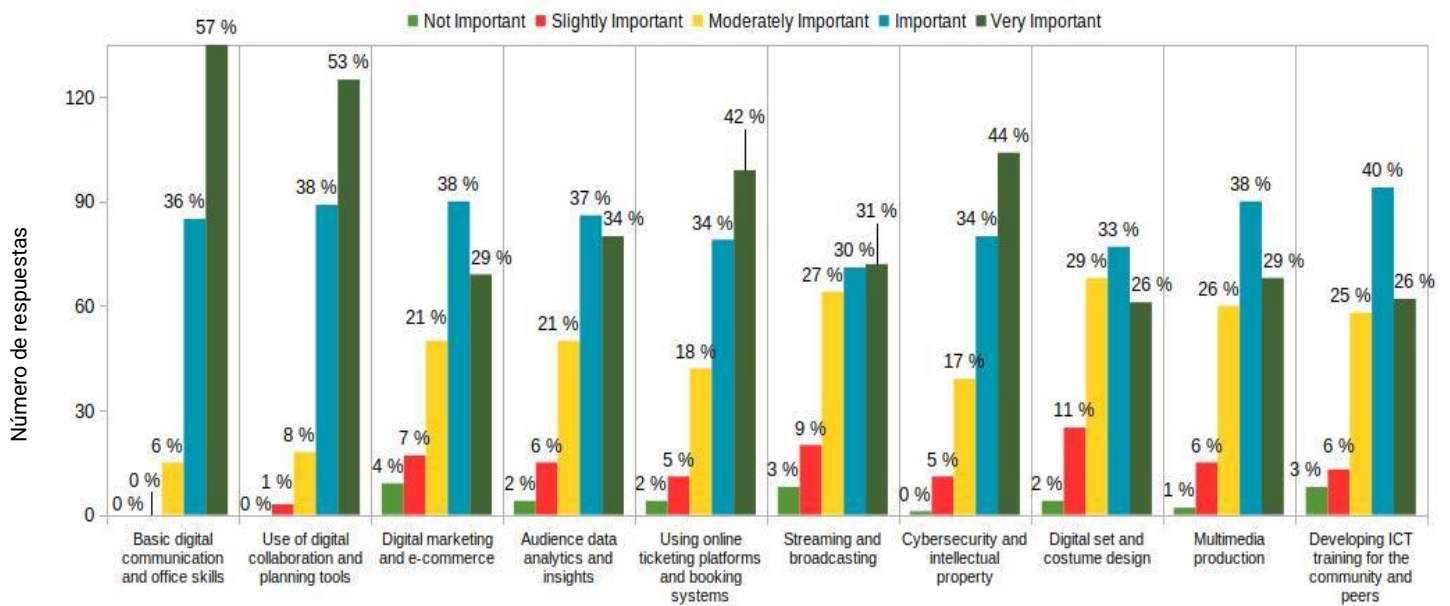
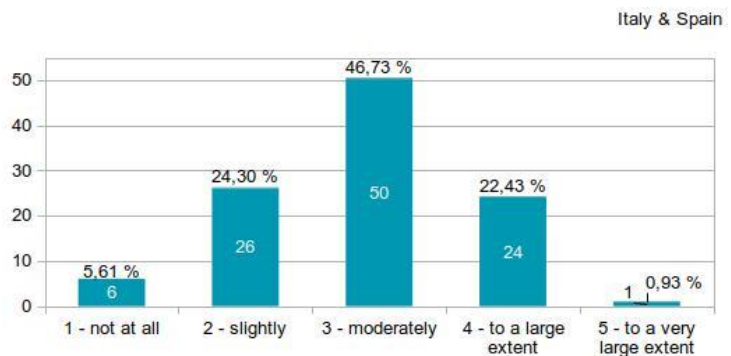
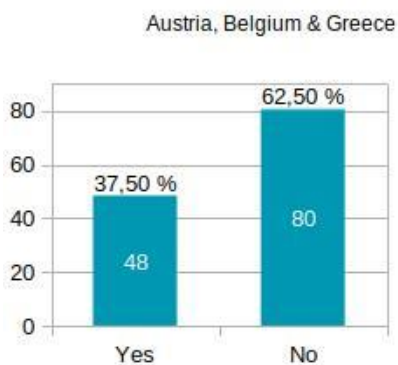
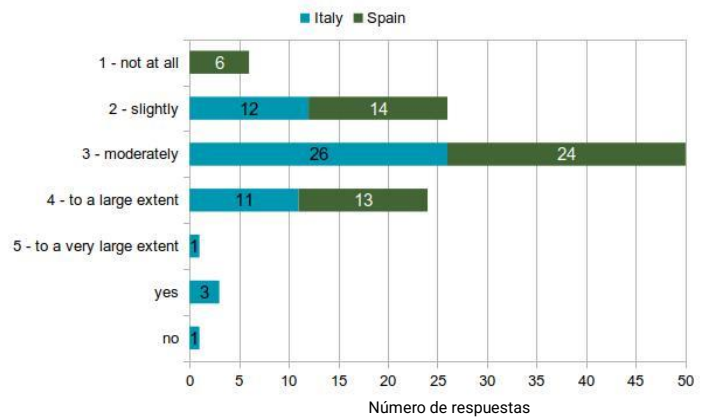
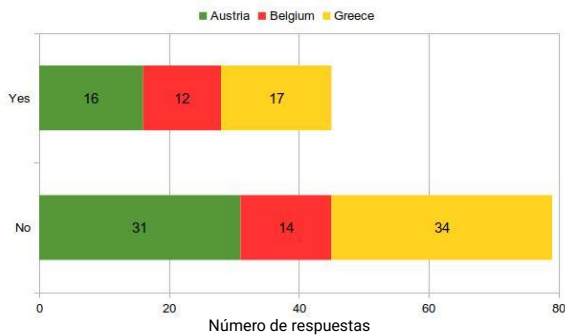


Figura 18 Importancia de las habilidades y competencias digitales según los encuestados

P.2 ¿En qué medida cree que los profesionales de las artes escénicas de su país dominan estas competencias digitales?

En esta pregunta, el formato de los cuestionarios tal y como se trasladó al idioma local varió, por lo que las respuestas no son homogéneas. Para Austria, Bélgica y Grecia vemos que nuestros encuestados consideran que la mayoría de los profesionales de las artes escénicas de los respectivos países **no dominan estas competencias** (62,50%). Sólo se les ofreció la opción de responder Sí o No a esta pregunta. Para Italia y España, la situación actual es similar, con un 46,73% que considera que el nivel de dominio de estas competencias es medio. Se les dio la opción de elegir en una escala entre 1 que corresponde a nada y 5 a mucho.





Cifras 19 Grado en que los encuestados consideran que los profesionales de las artes escénicas dominan estas competencias digitales.

P.3 ¿Qué perfiles profesionales cree que necesitan mayoritariamente las siguientes competencias digitales?

Las respuestas recibidas revelan que las competencias digitales más necesarias para cada categoría profesional son las siguientes:

- Los directores de producción (24%) necesitan **conocimientos básicos de comunicación digital y ofimática**, seguidos de los directores artísticos (18%) y los técnicos y gestores de instalaciones (ambos con un 16%). En el caso de los directores de escena y los escenógrafos, los porcentajes son del 14% y el 12%, respectivamente.
- El **uso de herramientas digitales de colaboración y planificación** vuelve a ser muy necesario para los directores de producción (23%), seguidos de los directores artísticos (18%), los técnicos (16%) y los directores de escena y de instalaciones (ambos con un 15%). Se consideran algo menos importantes para los escenógrafos (13%).
- Las competencias en **marketing digital y comercio electrónico** se consideran mayoritariamente necesarias para los directores de producción (40%) y los directores artísticos (33%) y significativamente menos importantes para los demás perfiles profesionales. Los resultados son similares en el caso **del análisis de los datos de audiencia y la información**: se consideran importantes para los directores de producción y los directores artísticos (con un 37% y un 36% respectivamente) y menos para las demás categorías profesionales.
- Los **conocimientos sobre streaming y radiodifusión** se consideraron más importantes para los directores de producción (27%), los técnicos (21%) y los directores artísticos (20%) y menos importantes para el resto de perfiles.
- **La ciberseguridad y la propiedad intelectual** se consideran importantes para los directores de producción (24%) y los directores artísticos (23%), seguidos de los directores de escena y de instalaciones (15%).
- **La escenografía y el vestuario digitales** se consideran necesarios para los escenógrafos (38%) y menos para todos los demás perfiles profesionales.
- **La producción multimedia** figura entre las competencias que más deberían dominar los directores de producción (22%) y los técnicos (21%), seguidos de los escenógrafos (18%), los directores de escena (17%) y los directores artísticos (15%).
- Por último, el **desarrollo de la formación en TIC para la comunidad y los compañeros** se considera principalmente parte de las competencias necesarias para los directores de producción (26%), seguidos de los directores artísticos (18%) y los responsables de las instalaciones (17%).

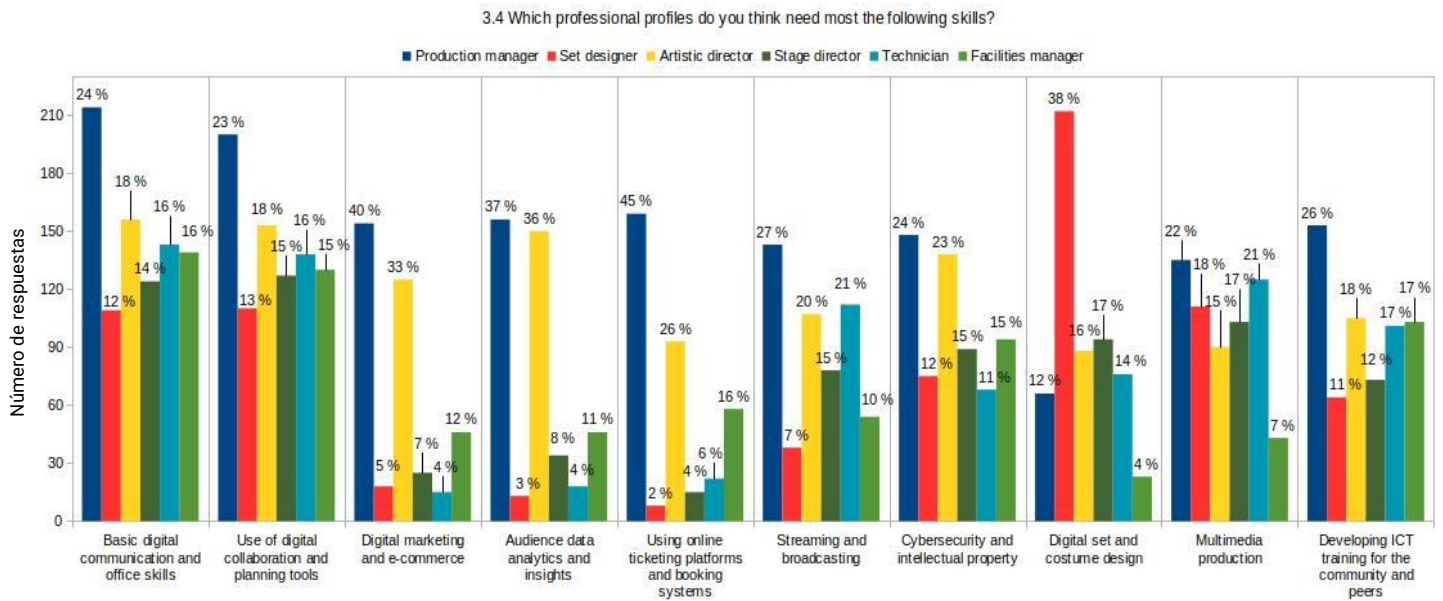


Figura 20 Competencias digitales necesarias en relación con el perfil profesional

P.4 ¿Cuáles son, en su opinión, las dificultades para adoptar prácticas digitales en las profesiones de las artes escénicas en su país?

En cuanto a las dificultades para adoptar prácticas digitales entre los profesionales de las artes escénicas, nuestros encuestados identificaron la **escasez de recursos financieros** como la razón principal (51,91%), seguida de la **falta de profesionales bien formados en prácticas digitales** (45,96%) y la **falta de equipos o herramientas adecuados** (46,81%).

3.5 Which are in your opinion the main reasons for the difficulties in adopting digital practices in performing arts professions in your country?



Figura 21 Razones para encontrar dificultades en la adopción de prácticas digitales

5.3. Conclusiones en relación con las capacidades de emprendimiento/de resiliencia

Se pidió a los encuestados que dieran su opinión sobre **las habilidades emprendedoras/de resiliencia** existentes para los profesionales de las artes escénicas en su país, así como lo que creen que se necesita. Las habilidades de emprendimiento para los profesionales de las artes escénicas se refieren a las **capacidades y competencias que permiten a los individuos navegar por las complejidades de la industria** y adoptar una **mentalidad empresarial** caracterizada por la voluntad de aprovechar las oportunidades, tomar iniciativas y desarrollar **la resiliencia para lograr**

la **transformación** en la organización u organizaciones para las que trabajan.

P.1 ¿Qué importancia considera que tienen las siguientes aptitudes y competencias de emprendimiento/de resiliencia para los profesionales del sector de las artes escénicas?

La recopilación de los resultados de todos los socios europeos demuestra que nuestros encuestados valoran muy positivamente las capacidades de emprendimiento y de resiliencia para los profesionales del sector de las artes escénicas. La **resolución de problemas** destaca con un 77% de los encuestados que coinciden en su importancia, seguida del **pensamiento innovador** (63%), la **comunicación y la creación de redes** (61%) y la **gestión del talento y de las personas** (59%).

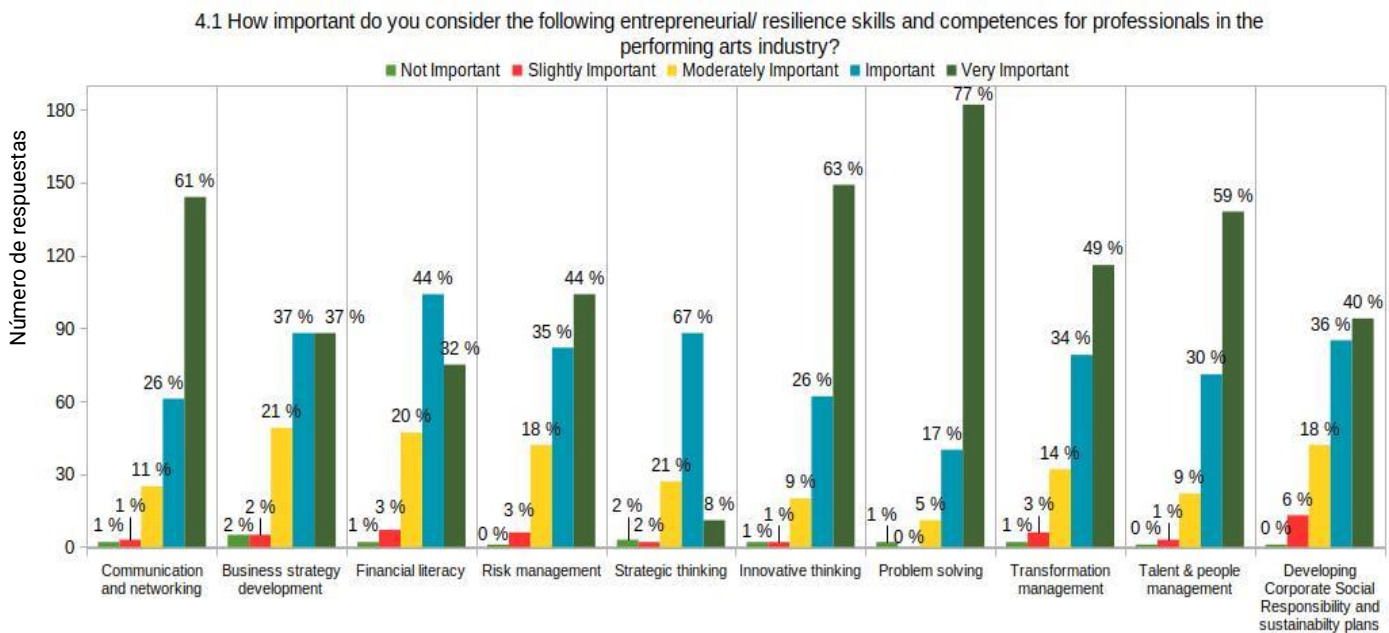


Figura 22 Importancia de las aptitudes y competencias de emprendimiento/de resiliencia según los encuestados

P.2 ¿En qué medida cree que los profesionales de las artes escénicas dominan estas capacidades de emprendimiento/de resiliencia?

En general, nuestros encuestados consideran que los profesionales de sus respectivos países tienen un **nivel medio de dominio de las competencias de emprendimiento/de resiliencia** (58,72%) y sólo un 2,13% considera que el nivel de competencia es alto. Los encuestados podían elegir en una escala entre 1, que corresponde a nada en absoluto, y 5, en gran medida. Los resultados se recogen en la Figura 23. La Figura 24 muestra más detalles sobre las respuestas por país.

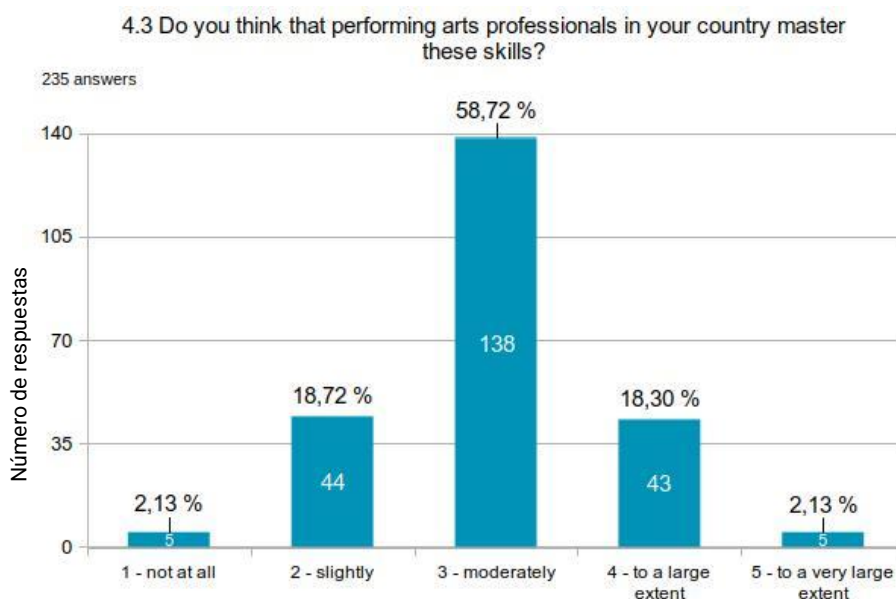


Figura 23 Grado en que los encuestados consideran que los profesionales de las artes escénicas dominan estas habilidades de emprendimiento/de resiliencia

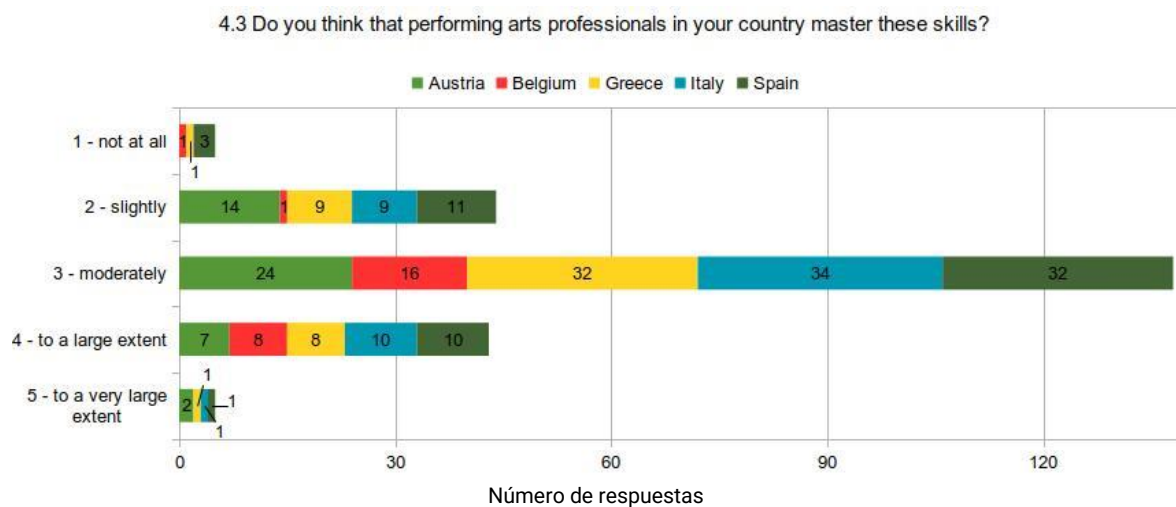


Figura 24 Medida en que los encuestados consideran que los profesionales de las artes escénicas dominan estas aptitudes de emprendimiento/de resiliencia por país

P.3 ¿Qué perfiles profesionales cree que necesitan más las siguientes capacidades de emprendimiento/de resiliencia?

Los resultados agregados de las encuestas nacionales demuestran que:

- **Las capacidades de comunicación y creación de redes** son necesarias sobre todo para los directores de producción (26%) y los directores artísticos (23%), seguidos de los directores de escena (17%) y en menor medida por los demás perfiles profesionales.
- **La estrategia y el desarrollo empresarial** son competencias que necesitan principalmente los directores artísticos (35%) y los directores de producción (34%), seguidos de los responsables de instalaciones (17%). La importancia de esta competencia es muy baja para las demás categorías profesionales.
- Los **conocimientos financieros** son muy valorados para los directores de producción (32%) y los directores

artísticos (24%), seguidos de los responsables de instalaciones (19%). Para los demás perfiles se valoran tienen una importancia relativamente baja.

- **El pensamiento estratégico** vuelve a ser muy importante para los directores de producción (27%) y los directores artísticos (27%) y menos para los demás perfiles.
- **El pensamiento innovador** se valora más en todas las categorías profesionales. Es muy valorado por los directores artísticos (23%), seguidos de los directores de producción y de escena (18% respectivamente).
- La **resolución de problemas** está relativamente bien valorada para todas las categorías profesionales y es más importante para los directores de producción (21%) y para los técnicos (19%), seguidos de las demás categorías (16% para los directores artísticos, 15% para los jefes de instalaciones y directores de escena y 14% para los escenógrafos).
- La **gestión de la transformación** es más importante para los directores de producción (23%), seguidos de los directores artísticos (22%) y los responsables de instalaciones (17%).
- **La gestión del talento y de las personas** se valora principalmente como importante para los directores artísticos (26%) y los directores de producción (24%), seguidos de los directores de escena (20%).
- Por último, el desarrollo de **planes de responsabilidad social corporativa y sostenibilidad** es valorado por los directores de producción (29%), los directores artísticos (25%) y los responsables de instalaciones (20%).

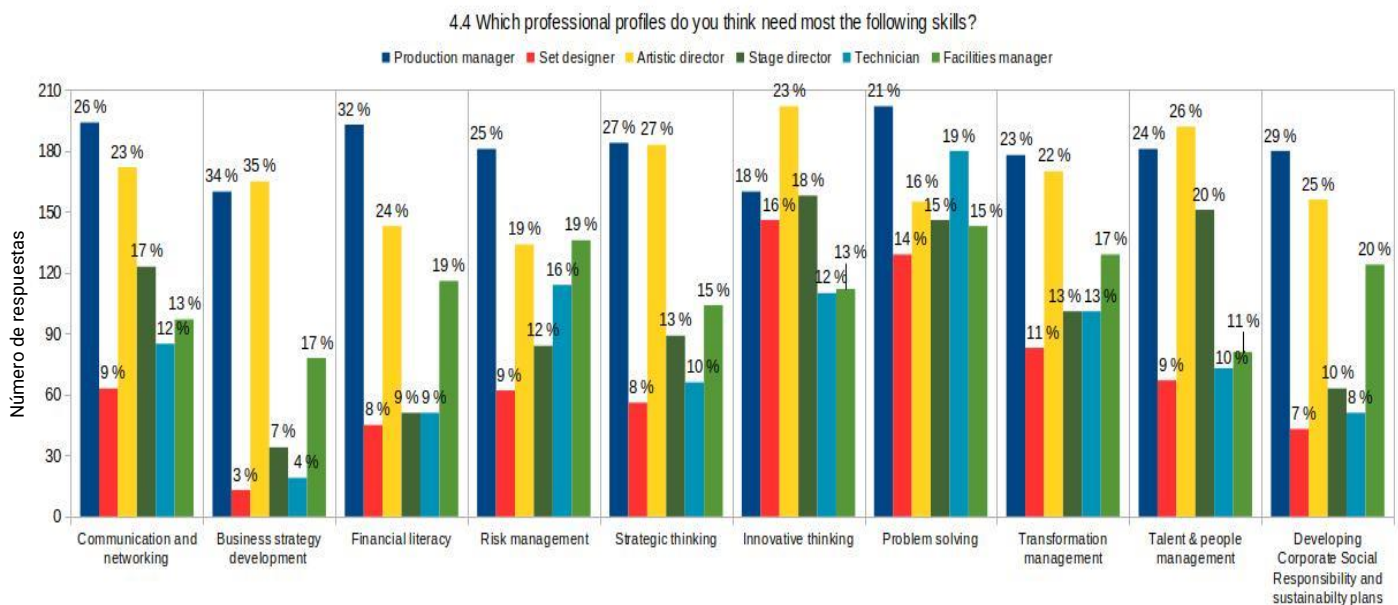


Figura 25 Capacidades de emprendimiento/de resistencia necesarias en relación con el perfil profesional

P.4 ¿Cuáles son, en su opinión, las principales razones de las dificultades para desarrollar y poner en práctica las capacidades de emprendimiento/de resiliencia entre las profesiones de las artes escénicas en su país?

La mayoría de los encuestados afirma que el principal obstáculo para el desarrollo y la aplicación de las capacidades de emprendimiento y de resiliencia entre los profesionales de las artes escénicas son **las limitaciones de tiempo** (50,64%), seguidas de la **escasez de recursos financieros** (48,94%) y la **falta de profesionales bien formados en el tema** (43,40%).

4.5 Which are in your opinion the main reasons for the difficulties in developing and implementing entrepreneurial/ resilience skills among performing arts professions in your country?

235 answers

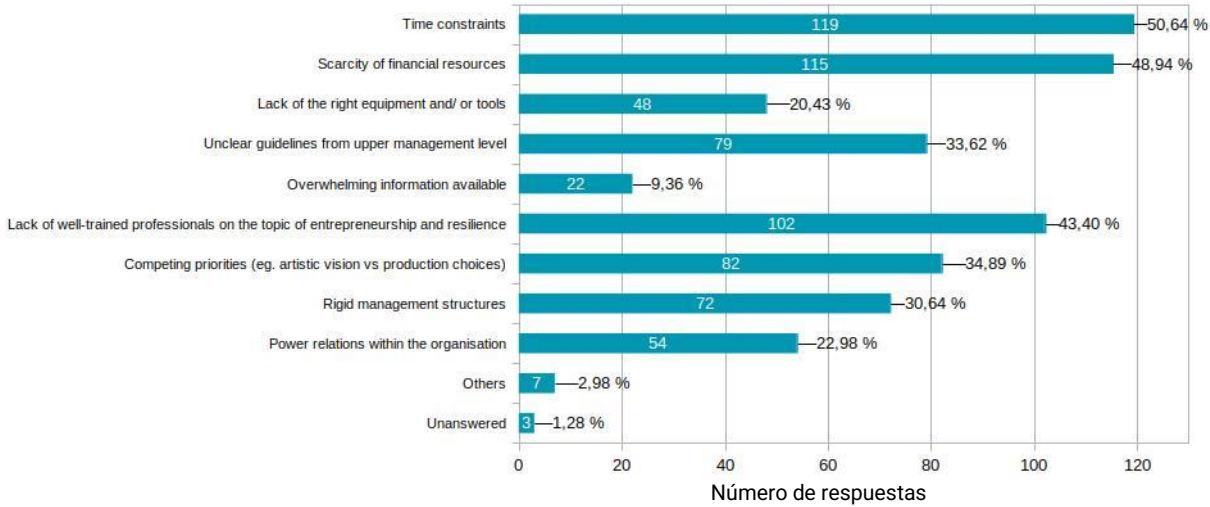


Figura 26 Razones para encontrar dificultades en el desarrollo y la aplicación de las capacidades de emprendimiento/de resiliencia

5.4. Conclusiones en relación con las competencias interpersonales

Se pidió a los encuestados que dieran su opinión sobre las competencias interpersonales existentes para los profesionales de las artes escénicas en su país, así como lo que creen que se necesita. **Las competencias interpersonales** para los profesionales de las artes escénicas se refieren a las cualidades que permiten a las personas interactuar eficazmente con los demás, fomentando la colaboración, la comunicación, la creatividad y la inteligencia emocional.

P.1 ¿Qué importancia considera que tienen las siguientes habilidades y competencias interpersonales para los profesionales del sector de las artes escénicas?

5.1 How important do you consider the following soft skills and competences for professionals in the performing arts industry?

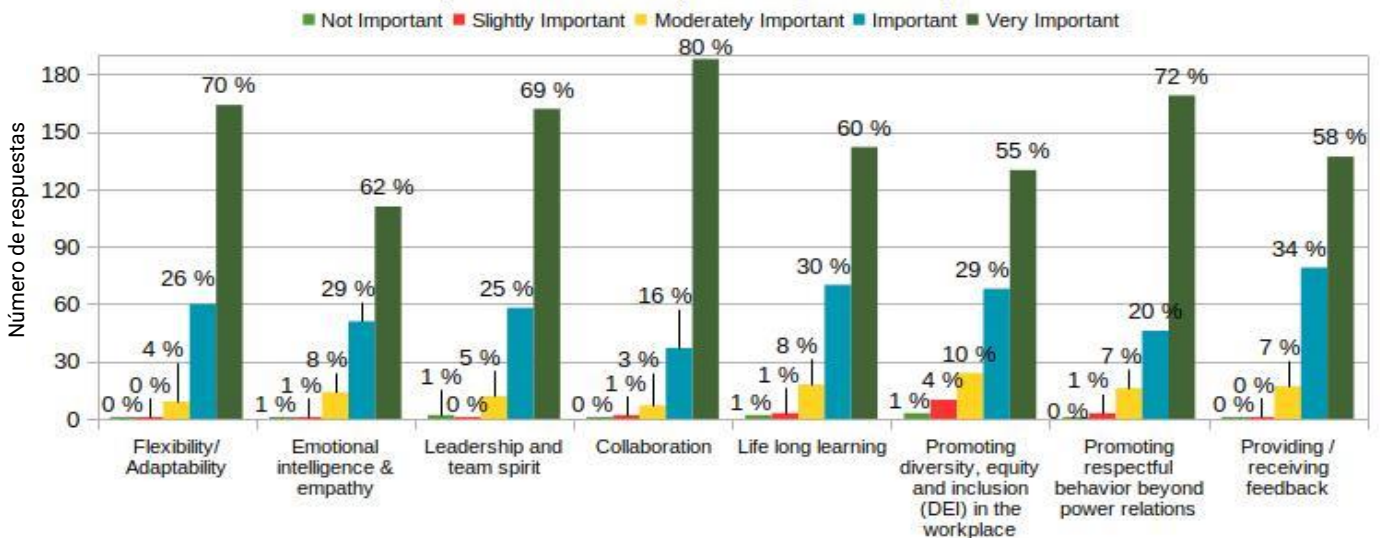


Figura 27 Importancia de las aptitudes y competencias interpersonales para los profesionales de las artes escénicas según los encuestados

P.2 ¿En qué medida cree que los profesionales de las artes escénicas dominan estas competencias interpersonales?

Nuestros encuestados consideran que **los profesionales de las artes escénicas no dominan realmente las competencias interpersonales**. Sólo un 3,40% considera que lo hacen en un nivel muy alto, seguido de un 22,55% que considera que lo hacen en cierta medida, mientras que la mayoría (48,94%) considera que tienen un dominio medio de las habilidades blandas. Los encuestados podían elegir en una escala entre 1 que corresponde a un grado muy bajo y 5 a un grado muy alto. Los resultados se recogen en la siguiente figura. La figura 29 ofrece más detalles sobre las respuestas por país.

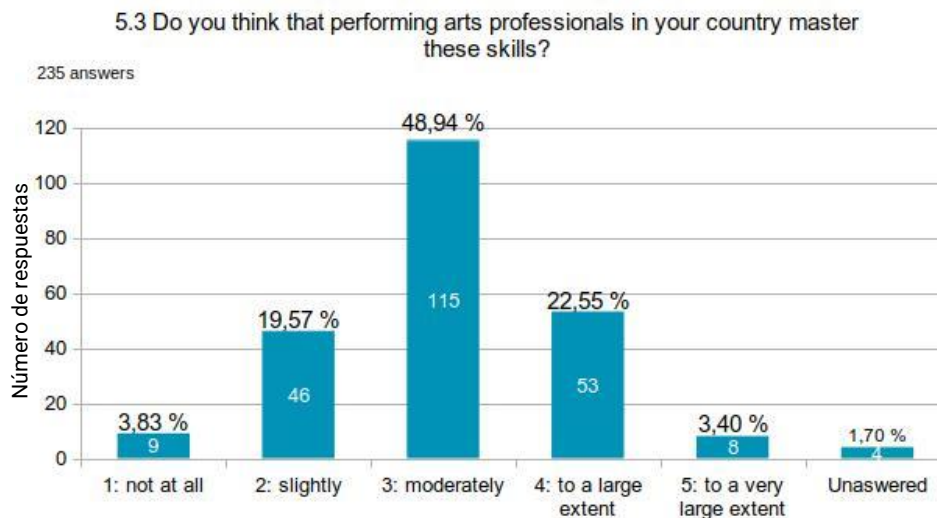


Figura 28 Grado en que los encuestados consideran que los profesionales de las artes escénicas dominan estas competencias interpersonales

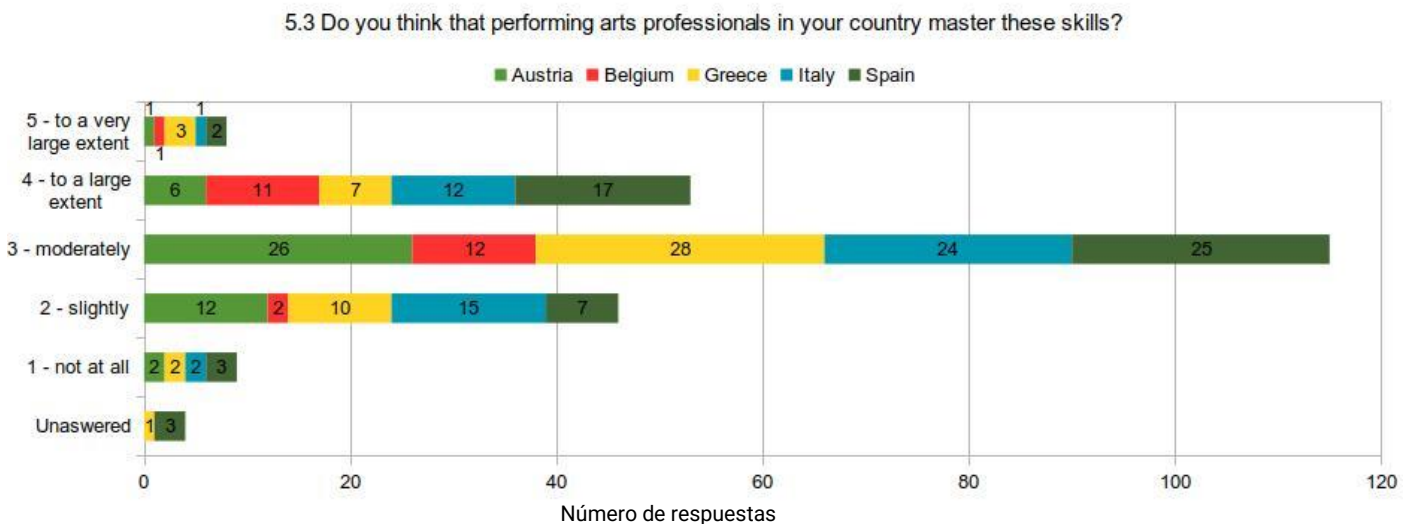


Figura 29 Grado en que los encuestados consideran que los profesionales de las artes escénicas dominan estas competencias interpersonales por país

P.3 ¿Qué perfiles profesionales cree que necesitan las siguientes competencias interpersonales?

Las respuestas recibidas revelan unas competencias interpersonales muy necesarias entre todas las categorías profesionales, con muy ligeras diferencias.

- La **flexibilidad/ adaptabilidad** es muy valorada por los directores de producción (20%) y los técnicos (19%),

seguidos de los directores de escena y los directores artísticos (ambos con un 17%).

- La **inteligencia emocional y la empatía** son valoradas muy positivamente por los directores de escena y los directores artísticos (ambos con un 21%), seguidos de los directores de producción (20%).
- El **liderazgo y el espíritu de equipo** son más importantes para los directores artísticos y de producción (22%), seguidos de los directores de escena (20%).
- La **colaboración** se valora casi por igual en todas las categorías profesionales y oscila entre el 13% y el 19%.
- El **aprendizaje permanente** se identifica como una competencia importante sobre todo para los técnicos (20%) y los jefes de producción (18%), seguidos de un porcentaje casi igual para los demás perfiles profesionales (entre el 14% y el 16%).
- La **promoción de la IED en el lugar de trabajo** se considera importante sobre todo para los directores artísticos (22%), seguidos de los directores de producción (20%) y los directores de escena (18%).
- **Promover un comportamiento respetuoso más allá de las relaciones de poder** se considera importante para los directores artísticos (21%), los directores de producción (19%) y los directores de escena (18%).
- Por último, los directores de producción (19%) y los directores artísticos y de escena (18%) son los que más valoran **el hecho de proporcionar y recibir comentarios**.

5.4 Which professional profiles do you think need most the following skills?

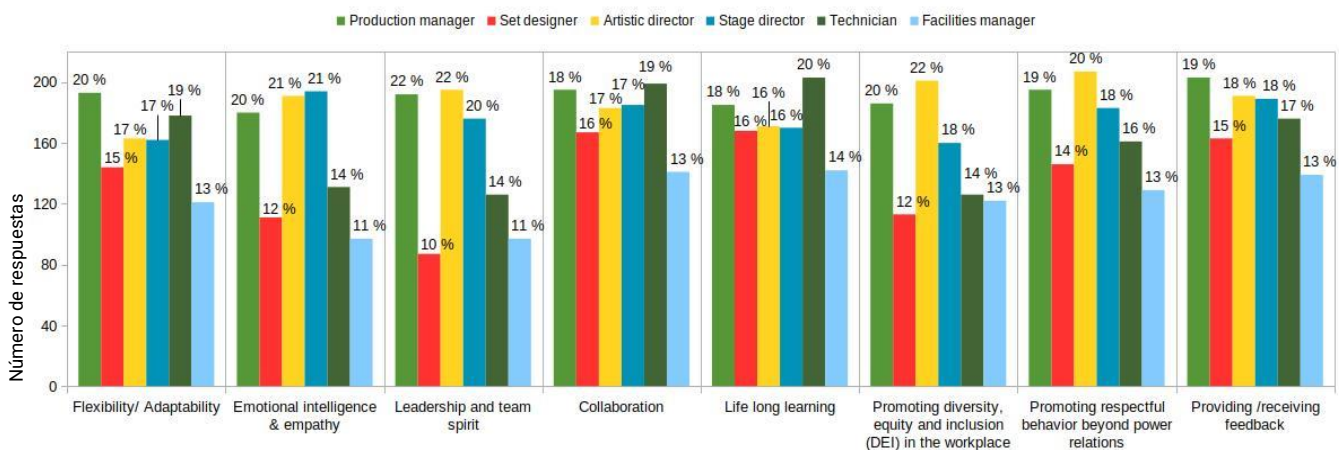


Figura 30 Competencias blandas necesarias en relación con el perfil profesional

P.4 ¿Cuáles son, en su opinión, las principales razones de las dificultades para desarrollar e implantar las competencias interpersonales entre las profesiones de las artes escénicas en su país?

Las principales dificultades a la hora de desarrollar y poner en práctica las competencias interpersonales entre los profesionales de las artes escénicas señaladas por nuestros encuestados son las **relaciones de poder dentro de la organización** para la que trabajan (51,49%), seguidas de la **rigidez de las estructuras de gestión** (43,83%) y las **limitaciones de tiempo** (42,98%).

5.5 Which are in your opinion the main reasons for the difficulties in developing and using soft skills among performing arts professions in your country?

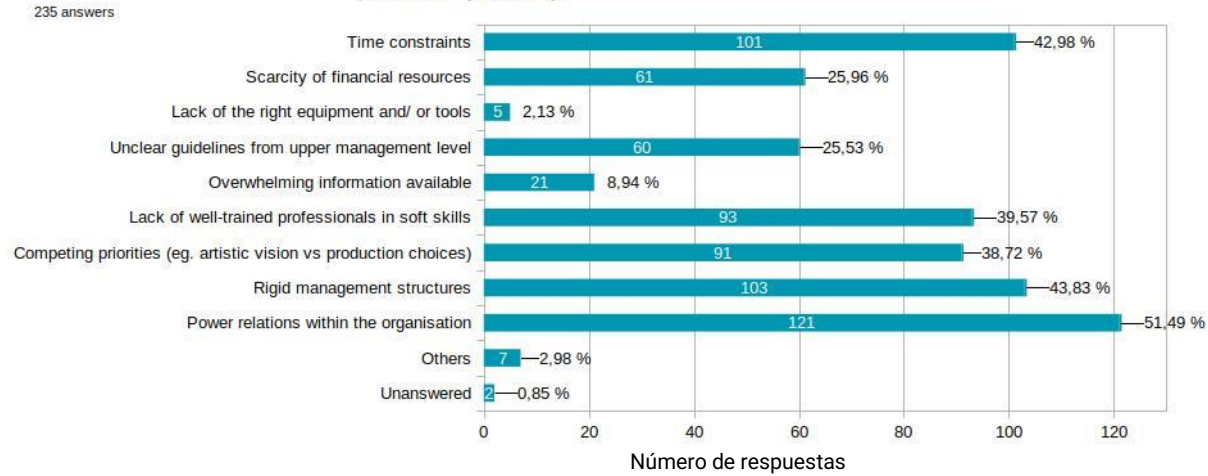


Figura 31 Motivos de las dificultades para desarrollar y aplicar las competencias interpersonales

5.5. Conclusiones en relación con las necesidades de los encuestados

En esta sección ofrecemos una visión general de las necesidades de los encuestados en relación con sus propias competencias verdes, digitales, de emprendimiento/de resiliencia y blandas para ejercer sus profesiones en la industria de las artes escénicas.

P.1 ¿En qué medida considera que posee las siguientes competencias?

Nuestros encuestados destacaron que consideran que dominan **las competencias interpersonales** en gran medida (28%) o en gran medida (52%). **Las competencias digitales** también recibieron una valoración bastante alta: el 15% de nuestros encuestados considera que domina en gran medida las competencias digitales, seguido de un 49% que considera que las domina en gran medida. En cuanto a **las competencias verdes**, la mayoría de nuestros encuestados considera que las domina en un nivel moderado (41%), mientras que sólo el 7% considera que las domina en gran medida y el 22% en gran medida. Por último, las **competencias de emprendimiento y de resiliencia** son consideradas dominadas en gran medida por el 37% de los encuestados y por el 36% de forma moderada. El 12% considera que domina estas competencias en gran medida, y sólo el 12% menciona que las domina poco o nada (2%).

6.1 To what extent do you consider that you have the following skills?

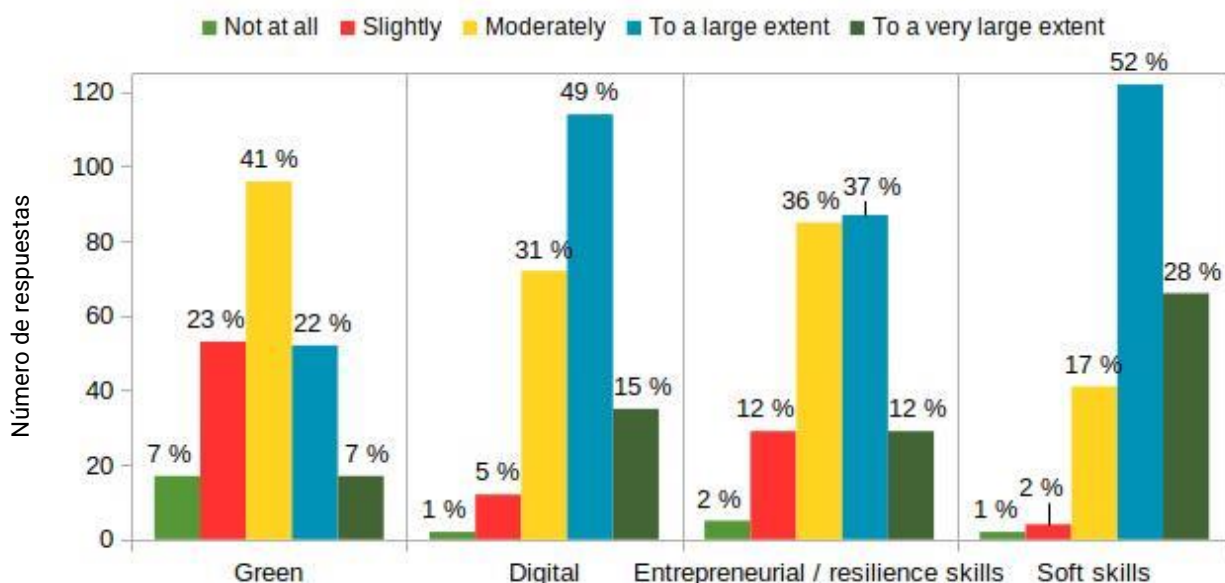


Figura 32 Grado en que los encuestados poseen competencias verdes, digitales, de emprendimiento/de resiliencia y blandas

P.2 ¿En qué medida sería interesante y valiosa para su desarrollo profesional una formación en las siguientes áreas?

Para la mayoría de nuestros encuestados, la formación en **competencias** digitales fue la mejor valorada (el 81% respondió que dicha formación sería muy valiosa e interesante para ellos) la formación en **competencias de emprendimiento/de resiliencia** fue valorada bastante alto (el 75% de los encuestados respondió que estaba interesado en asistir a dicha formación que sería muy interesante y valiosa o interesante y valiosa para ellos). Igualmente alta fue la valoración de la formación en **habilidades blandas** (el 75% respondió que consideraba esta formación muy interesante y valiosa para ellos). **Las competencias verdes** obtuvieron una puntuación más baja, llegando al 68% de los encuestados que consideraron que sería muy o relativamente valiosa e interesante para ellos.

6.2 How interesting and valuable for your professional development would a training in the following areas be?

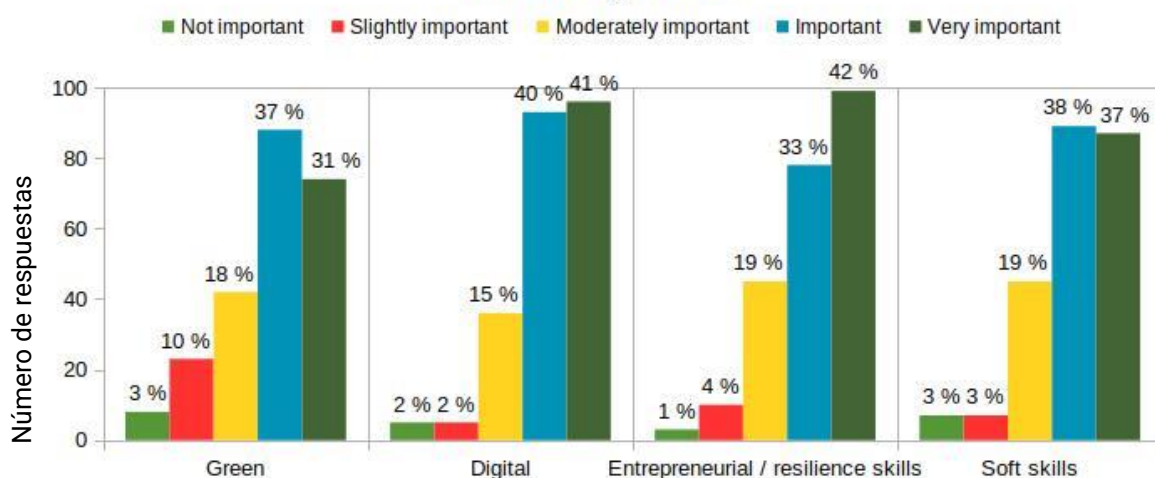


Figura 33 Grado en que los encuestados consideran interesante y valiosa para su desarrollo profesional una formación verde, digital, empresarial/de resiliencia y de competencias blandas

P.3 ¿Qué tipo de formación cree que es más relevante para cultivar las competencias verdes entre los profesionales de la industria de las artes escénicas?

Los talleres y seminarios breves en línea son considerados por nuestros encuestados como la forma más adecuada de impartir formación sobre **competencias verdes**, seguidos de un 43,8% que considera la **formación modular y a la carta sobre un tema específico** y un 40% que elige **los proyectos e iniciativas de colaboración** como el tipo de formación más pertinente.

6.3 What type of training do you believe is most relevant for cultivating green skills among professionals in the performing arts industry?

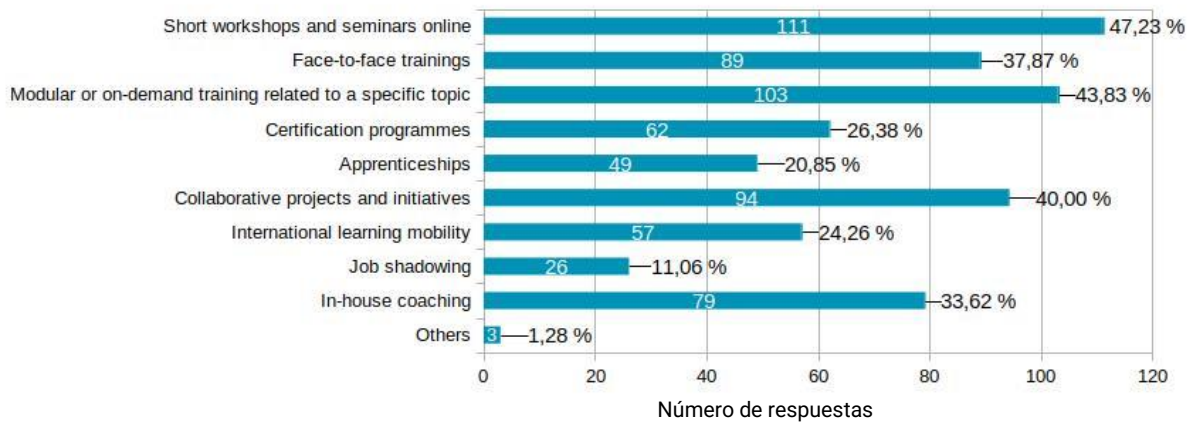


Figura 34 Tipo de formación que se considera más pertinente para cultivar competencias verdes

P.4 ¿Qué tipo de formación cree que es más relevante para cultivar las competencias digitales entre los profesionales de la industria de las artes escénicas?

En cuanto a **las competencias digitales**, vemos que nuestros encuestados consideran que el mejor tipo de formación para adquirirlas serían los **talleres y seminarios breves en línea** (55,47%), seguidos de **la formación modular a la carta relacionada con un tema específico** (48,09%). Este resultado es similar al relacionado con las competencias verdes. **La formación presencial** (39,1%) y **los programas de certificación** (30,64%) también figuran entre las respuestas más valoradas.

6.4 What type of training do you believe is most relevant for cultivating digital skills among professionals in the performing arts industry?

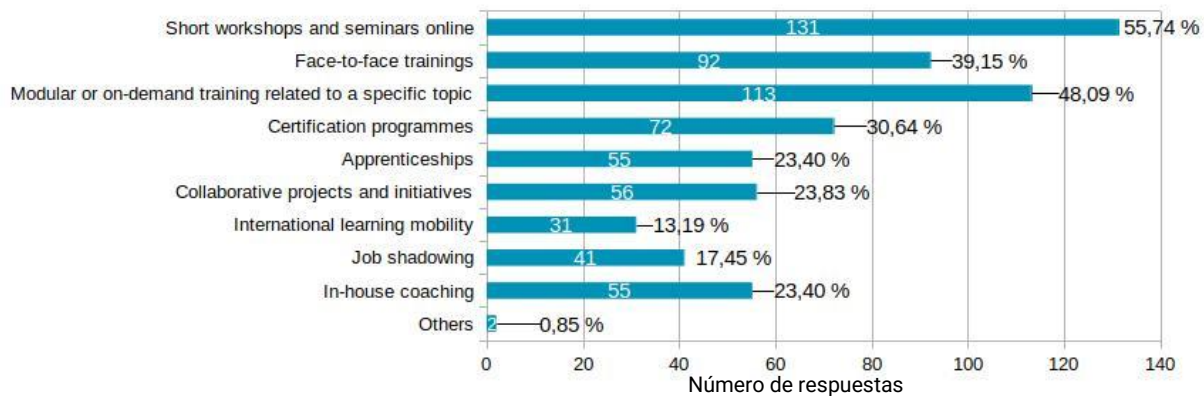


Figura 35 Tipo de formación considerada más relevante para cultivar las competencias digitales

P.5 ¿Qué tipo de formación cree que es más relevante para cultivar las habilidades de emprendimiento/de resiliencia entre los profesionales de la industria de las artes escénicas?

En cuanto al desarrollo de las capacidades de emprendimiento y de resiliencia, nuestros encuestados otorgaron la misma puntuación a los **talleres y seminarios breves en línea**, así como a la **formación modular a la carta sobre temas específicos** (44,22% y 44,68%, respectivamente). Le siguen de cerca **la formación presencial** (39,15%), los **proyectos e iniciativas de colaboración** (33,19%) y **el coaching interno** (32,77%).

6.5 What type of training do you believe is most relevant for cultivating entrepreneurial skills among professionals in the performing arts industry?

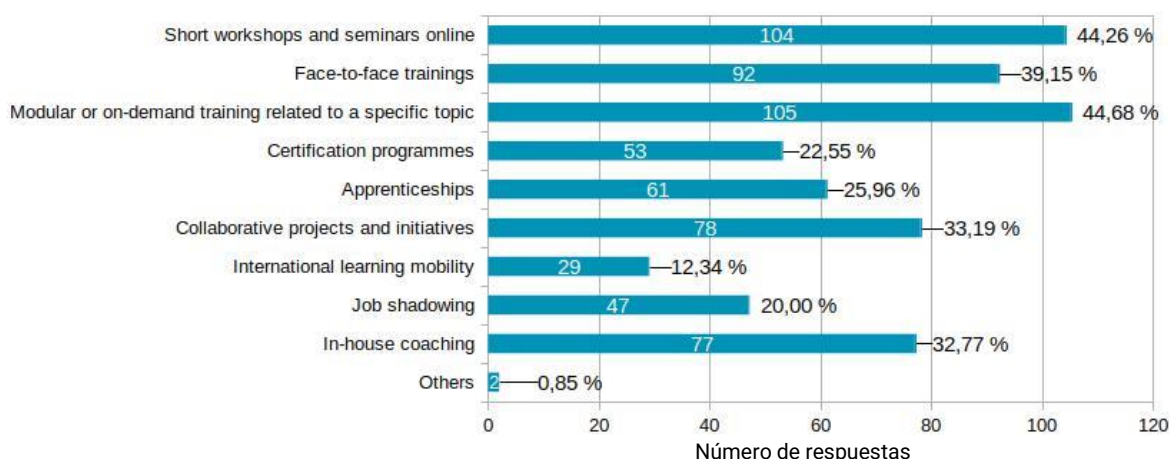


Figura 36 Tipo de formación considerada más relevante para cultivar las capacidades de emprendimiento/de resiliencia

P.6 ¿Qué tipo de formación cree que es más relevante para cultivar las competencias interpersonales entre los profesionales del sector de las artes escénicas?

Los resultados del cuestionario mostraron que nuestros encuestados consideran que el tipo de formación más relevante para cultivar las habilidades blandas es **la formación presencial** (45,11%), seguida de **los proyectos e iniciativas de colaboración** (43,40%) y **el coaching interno** (40,43%).

6.6 What type of training do you believe is most relevant for cultivating soft skills among professionals in the performing arts industry?

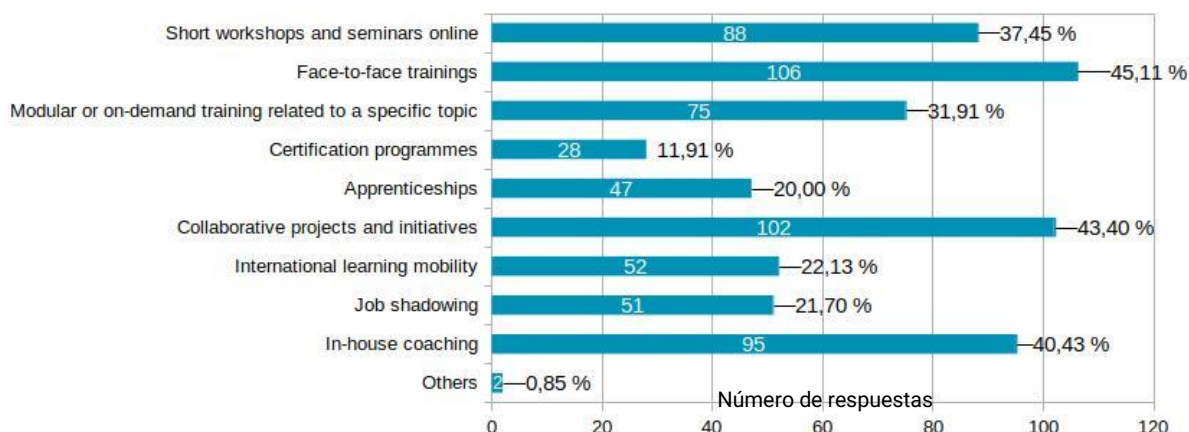


Figura 37 Tipo de formación considerada más pertinente para cultivar las competencias interpersonales

6. Conclusiones de los grupos de discusión

Los socios llevaron a cabo las consultas con los grupos focales nacionales de diferentes maneras; en la mayoría de los casos la participación fue en línea (teniendo en cuenta las distancias, los horarios y la disponibilidad) y en algunos casos las consultas se realizaron individualmente.

Además de los grupos focales nacionales, realizamos 5 grupos focales paneuropeos con participación de distintos perfiles y representación de todos los países. En esta sección resumimos los resultados de los grupos focales nacionales y aportamos también algunas ideas de los grupos focales europeos.

6.1. Conclusiones en relación con las competencias verdes

En general, todas las consultas subrayan la **necesidad de una mayor concienciación** entre los profesionales de las artes escénicas sobre las competencias verdes y un **claro reconocimiento de la importancia de adoptar prácticas eco-conscientes y sostenibles**. Sin embargo, todas las personas consultadas subrayaron la falta de formación efectiva y orientada a las artes escénicas sobre el tema en sus respectivos países. En Austria, existe un sistema de certificación que ha obligado a las grandes salas a evaluar su impacto medioambiental y a aplicar estrategias de acuerdo con la Directiva sobre Informes de Sostenibilidad Corporativa, pero queda mucho camino por recorrer para adoptar una **ética ecológica** dentro de la organización.

Algunas de las personas consultadas mencionaron que ya existen prácticas sostenibles en sus organizaciones y en el sector de las artes escénicas de sus países. Algunos han subrayado que tales enfoques -por ejemplo, la reutilización del vestuario- han estado motivados principalmente por razones económicas (para reducir costes) y no por una clara mentalidad de sostenibilidad (informe griego). Otros subrayaron que la aplicación de prácticas sostenibles sigue presentando desventajas, ya que a menudo aumentan los costes de producción.

En los **grupos de discusión europeos** se pidió a los participantes que comentaran los resultados de todos los países. Algunos de los principales puntos que se abordaron son los siguientes:

- la **falta de tiempo** es una de las principales barreras que impiden a los profesionales del sector aplicar prácticas sostenibles

"Tenemos prisa todos los días, así que pensar en tener otras cosas en las que pensar o que cargar sobre nuestros hombros es como bastante imposible" (participante en un grupo de discusión de Italia).

"La gente dice: 'Quiero ser verde, y quiero ser sostenible, pero ahora no tengo tiempo para preocuparme por ello'" (participante en un grupo de discusión de Austria).

- es necesario reconsiderar **gestos sencillos para mejorar los resultados en materia de sostenibilidad** (como el agua en el escenario o la impresión de guiones), pero existen prácticas establecidas dentro de las producciones que dificultan el cambio y no suele haber una agencia dentro de las organizaciones que introduzca esos cambios/
- También se planteó la cuestión de la **responsabilidad** en este asunto. Y se identifican dos vertientes: el individuo que sería responsable de algo así y el papel de la alta dirección a la hora de cultivar una responsabilidad compartida entre todos los miembros de la organización.

"Esto significa que alguien tiene que asumir esta responsabilidad sobre sus hombros, y nadie quiere poner en marcha algo tan grande" (participante en un grupo de discusión de Italia).

"La ética tiene que venir de dentro de la empresa" (participante en un grupo de discusión de Austria).

- el uso de herramientas digitales puede ser a menudo una opción para sustituir enfoques no respetuosos con el medio ambiente, pero en algunos casos puede faltar la **infraestructura** (por ejemplo, falta de acceso a internet en todos los edificios)
- Algunas **salas y organizaciones tienen más posibilidades que otras**, en función de su tamaño y capacidad de personal. Por ejemplo, la disponibilidad de almacenamiento también se convierte en un problema cuando los recintos desean reutilizar elementos escénicos.
- En algunos países ya existen sistemas (por ejemplo, en Austria) y cierta formación disponible, pero la mayoría de nuestros encuestados han explicado que si participan en esto ha sido principalmente por su **propio interés** y que no han recibido la formación adecuada. La **búsqueda de recursos en Internet** se ha mencionado como una de las prácticas para aprender a hacer las cosas de forma más responsable desde el punto de vista ecológico.
- También se subrayó el papel que desempeñan la normativa y los reglamentos en el cambio de mentalidad de las personas.

"A veces hay que tener normas para hacer las cosas. Y debatimos mucho sobre cómo hacemos las cosas y cómo vamos a trabajar en este campo. Y para mí, el resultado fue tener una normativa y un cumplimiento claros en nuestra empresa. Es una de las cosas más importantes para que toda la gente que trabaja aquí tenga la sensación de que estamos en el mismo equipo, de que jugamos en el mismo campo. (participante en un grupo focal de Austria)

Aunque un participante ha destacado que estos marcos también generan inquietud en las organizaciones y los profesionales sobre el terreno. Pero a menudo estos requisitos políticos no bastan para que los profesionales sepan qué hacer sobre el terreno.

"Tenemos que cumplir todas estas normativas, pero es cierto que es difícil llevarlo realmente al área de producción. No es algo de lo que hablemos en las reuniones de producción. Por tanto, creo que hay una laguna que debería abordarse" (participante de un grupo de discusión de España).

- Un participante en un grupo de discusión también subrayó la necesidad de abordar toda la **cadena de valor de** las artes escénicas para que sea más ecológica, lo que también cambiaría las prácticas dentro de las organizaciones establecidas.
- Contar con un **responsable de** sostenibilidad se consideró una bendición y una maldición. Las personas consultadas subrayaron que a menudo esta responsabilidad y estos conocimientos quedan en manos de una sola persona y no se transmiten al resto del personal de la organización. Otros han subrayado su preocupación por el hecho de que el establecimiento de una **función de responsable de sostenibilidad** dentro de una organización pueda convertirse en una función no apreciada por los compañeros, que sienten que se está controlando su trabajo y que se ven obligados a cambiar sus pautas. Algunos hicieron una comparación con la función de Salud y Seguridad, que a menudo pone limitaciones a su trabajo sin proponer necesariamente soluciones concretas. En general, los participantes han subrayado que, cuando no existe esta función, los profesionales actúan principalmente en términos de responsabilidad individual y no de algo organizado dentro de sus estructuras.

"Acabé aquí por mi forma de pensar. Porque todo lo que intento hacer es como una especie de eco y sostenibilidad conectados. Así que me dijeron: ¡Eso es tuyo! (participante en un grupo de discusión de España).

- El **papel del sector de las artes escénicas en la concienciación** sobre la transición ecológica también fue subrayado por un participante en un grupo de discusión.

"Personalmente, creo que ahí es donde el sector puede tener uno de los impactos más poderosos posibles: en la capacitación de las audiencias y la capacitación de las comunidades". (participante en un grupo de discusión de Italia)

- A pesar del reconocimiento de la importancia de la sostenibilidad, siguen existiendo importantes barreras, como la falta de recursos, de apoyo externo y de concienciación en la alta dirección para la creación de funciones específicas dedicadas a la sostenibilidad. La dificultad para demostrar el impacto económico directo de la adopción de enfoques respetuosos con el medio ambiente también representa un reto considerable en el sector.
- Por último, uno de los puntos planteados es la **controversia entre los enfoques ecológicos y medioambientales en el sector de las artes escénicas** y la necesidad de disponer de un vocabulario común sobre lo que entendemos por competencias verdes (informe italiano). En el mismo informe, se abordó la noción de **justicia climática** y el papel que ha desempeñado **el colonialismo** en la emergencia climática.

6.2. Conclusiones en relación con las competencias digitales

Los participantes en los grupos de discusión han subrayado que el sector ha experimentado una gran transformación en relación con el uso de las tecnologías digitales y que los profesionales no dominan dichas competencias. Mientras que las generaciones más jóvenes están más familiarizadas y se adaptan con facilidad a los cambios tecnológicos, algunas generaciones de más edad podrían ser más resistentes. Aunque muchas de las personas consultadas explicaron que la adquisición de nuevas competencias o el perfeccionamiento de las existentes sigue dependiendo del **interés personal y de la responsabilidad del aprendizaje permanente**, más que del grupo de edad al que pertenezca un profesional. Este tipo de innovaciones requieren una metodología de formación innovadora y, en este sentido concreto, los procesos colaborativos son bien acogidos y fomentados en varias prácticas. La mayoría de las personas consultadas también destacaron que la tecnología evoluciona tan rápido que mantenerse al día de todos los avances tecnológicos es muy difícil. Esto significa que se necesitan tanto **competencias específicas como conocimientos de los nuevos programas o herramientas utilizados**, pero lo que se subrayó fue la **necesidad de cultivar la curiosidad por aprender**. Los participantes también subrayaron que algunas de las competencias digitales relacionadas con el sector de las artes escénicas son tan específicas que las organizaciones dependen en gran medida de proveedores externos y autónomos, por lo que los sistemas de formación también deberían ocuparse de estos profesionales y ofrecerles oportunidades para mejorar sus competencias.

"Hay especialidades y trabajos que suelen estar muy bien pagados, y hay personas muy cualificadas a las que se les paga muy bien por hacer ese tipo de trabajo. Creo que es más urgente saber cómo utilizar la nube para compartir documentos y el correo electrónico y cómo comunicarnos eficazmente que las competencias especializadas que dependen más del mercado" (participante en un grupo de discusión de Bélgica).

Y lo que es más importante, a las personas que consultamos en los grupos de discusión a escala europea no les sorprendió que **las herramientas digitales básicas de comunicación y colaboración fueran las mejor valoradas**, ya que las consideran la base de todos los perfiles profesionales en el ámbito de las artes escénicas. Subrayaron que la falta de competencias en estas herramientas básicas hace perder tiempo y energía y crea colaboraciones ineficaces.

"Perdemos mucho tiempo por no conocer bien las herramientas con las que trabajamos a diario y cómo utilizarlas para optimizar nuestro trabajo. Cada uno pone en práctica su propia filosofía y, a menudo, no es más que una solución". (participante en un grupo focal de Austria)

También subrayaron que, en cierta medida, esta alfabetización digital está relacionada con la propia curiosidad por seguir aprendiendo.

"No sabemos y no tenemos tiempo para tener la curiosidad de investigar las herramientas, estamos esperando a que algún genio nos diga cómo buscar la bala de plata" (participante en un grupo de discusión de Austria).

6.3. Conclusiones en relación con las capacidades de emprendimiento/de resiliencia

Aunque en un primer momento el término habilidades emprendedoras y de resiliencia resultó desconocido o poco relevante para los profesionales de las artes escénicas consultados, muy pronto se puso de manifiesto que dichas habilidades son necesarias e importantes para el perfil de las personas que trabajan en el sector.

"Este tipo de habilidades son muy importantes en las artes escénicas porque normalmente la gente tiene muchas conexiones con diferentes profesionales, con diferentes orígenes, así que hay que ser resiliente y enfrentarse a los problemas. No sé si es algo que alguien puede mejorar o aprender desde cero a ser emprendedor y a desarrollar habilidades de resistencia. Sin duda, la motivación es algo que ayuda a ser resiliente en una situación difícil para resolver problemas".

(participante en un grupo focal de Italia).

Especialmente **la resolución de problemas** se reconoció como una habilidad importante, aunque algunos destacaron que también podría obstaculizar la capacidad de una organización para cultivar el pensamiento estratégico.

"Resolver problemas es una amenaza y también una bendición. Una amenaza. Lo que he experimentado es que la resolución de problemas se utiliza a menudo como excusa para justificar la falta de organización y de pensamiento estratégico" (participante en un grupo focal de Austria).

La formación sobre competencias en este campo no es fácil de identificar y los participantes subrayaron que la mayoría de los profesionales aprenden con la práctica.

"Supongo que algunas de ellas se pueden aprender en las escuelas universitarias y todo eso, pero sólo a un nivel básico. Pero también creo que lo principal es aprenderlas trabajando" (participante en grupo de discusión, Austria).

Los participantes en los grupos focales también subrayaron que el aprendizaje viene acompañado del fracaso y hablaron de algunos esfuerzos de formación en instituciones educativas para proporcionar espacios para **experimentar y fracasar** en ejercicios de simulación. Otros colegas subrayaron que las estructuras organizativas suelen restringir este tipo de capacidades, ya que pueden suponer una amenaza para los modelos de trabajo y las jerarquías establecidas. Esto también surgió como reacción al hecho de que el pensamiento innovador se calificó como una habilidad importante para los profesionales de las artes escénicas, mientras que el pensamiento estratégico no lo fue tanto. Aunque los participantes tuvieron dificultades para distinguirlos, explicaron que el pensamiento estratégico corresponde más bien a un conjunto de aptitudes que deben poseer los altos directivos. Un participante sugirió que los profesionales también deberían aprender hasta qué punto pueden aplicarlas y cuándo.

Se hizo especial hincapié en la necesidad de poseer estas competencias para los autónomos, ya que les proporcionan la capacidad de ser flexibles en el mercado laboral para mantenerse profesionalmente activos.

6.4. Conclusiones en relación con las competencias interpersonales

Todos los participantes en los grupos focales han reconocido que las aptitudes interpersonales son muy importantes en el sector de las artes escénicas. Los profesionales consultados subrayaron que hay una gran importancia de habilidades como el aprendizaje continuo, la autoconciencia, la iniciativa, la capacidad de integración, el espíritu de equipo, la responsabilidad de contribuir y la innovación. Uno de los participantes europeos en el grupo de discusión subrayó que se pueden enseñar otro tipo de habilidades (por ejemplo, digitales o ecológicas) pero que éstas dependen en gran medida de la personalidad de los individuos y de las oportunidades recibidas para desarrollar dichas habilidades dentro de las organizaciones para las que trabajan.

"Recibí esa formación cuando me ascendieron, aunque no es el núcleo de mi especialidad"

(participante en un grupo de discusión de Bélgica)

En algunas organizaciones más grandes, cuando las personas se convierten en jefes de equipo pueden recibir este tipo de formación, pero en general, la mayoría de los profesionales consultados subrayan que no han recibido este tipo de formación en su trayectoria educativa ni en su entorno profesional. Nuestras consultas a profesionales demuestran que las habilidades blandas son muy demandadas por los profesionales del sector. Sin embargo, la formación sobre este tipo de habilidades es muy limitada y la gente subraya que principalmente son inherentes a la personalidad de cada individuo.

En nuestros grupos de discusión a escala europea, los participantes subrayaron que **la colaboración** engloba la mayoría de las demás competencias interpersonales y es el núcleo del sector de las artes escénicas:

"Creo que todo está relacionado con la colaboración. Es decir, si colaboras con alguien tienes que ser flexible, tienes que tener inteligencia emocional, simplemente comunicarte de una buena manera para llegar al punto que quieres conseguir o mostrar liderazgo". (participante en un grupo focal de España)

" Esto significa que las oficinas tienen que hablar de lo que se necesita, de lo que se puede mejorar... Pero si no hay colaboración, no hay espacio para crecer". (participante en un grupo focal de Italia)

Las personas consultadas tampoco se sorprendieron de que **las rígidas estructuras de gestión** y **las relaciones de poder** dentro de las organizaciones de artes escénicas se encuentren entre las principales razones por las que las personas no consiguen desarrollar sus capacidades interpersonales en el lugar de trabajo.

7. Conclusiones de la investigación documental

Todos los socios del proyecto recibieron una plantilla como base para su investigación documental. El objetivo era ilustrar las diferencias y similitudes en los marcos educativos nacionales, generar un resumen de los programas educativos existentes para los perfiles profesionales objeto de estudio e identificar las mejores prácticas y ejemplos, así como las lagunas entre las políticas de formación.

7.1. EFP y ES

Como era de esperar, las diferencias históricas y culturales, la diversidad de realidades socioeconómicas, el gasto y el acceso a la EFP y a la enseñanza superior en los sistemas educativos de los países socios quedaron patentes en las conclusiones. Aunque en las últimas décadas se han revisado los marcos de cualificación hacia un entendimiento común europeo, la aplicación de la transferibilidad al 100% sigue siendo difícil de alcanzar. Existen enfoques muy diferentes sobre la organización de la formación profesional y su lugar dentro del sistema educativo.¹⁰

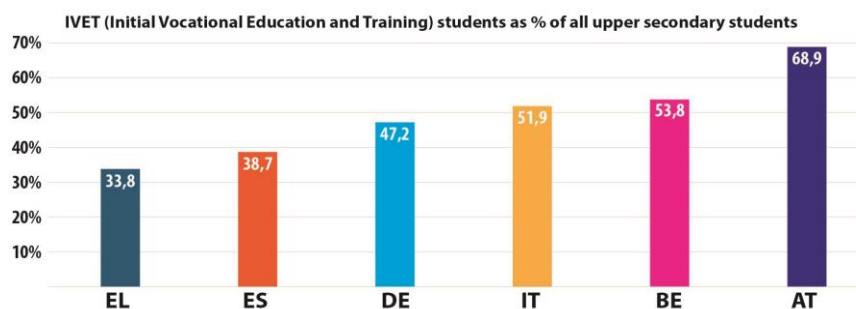


Figura 38 Número de estudiantes de FP inicial (CINE 3) como porcentaje del total de estudiantes de secundaria superior. (Cálculos del Cedefop basados en datos de Eurostat, recopilación de datos de la UOE sobre educación formal - 2021).

¹⁰ Comisión Europea / Cedefop / Key indicators on VET, 2024. <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/key-indicators-on-vet/countries?country=EU27&pillar=topic1&workingstatus=type3#1>, [consultado el 22.07.2024].

Las estadísticas actuales de la enseñanza superior en los países socios muestran que los programas de ciclo corto (nivel 5 del MEC) apenas se aplican. España, sin embargo, constituye una singularidad con 524.300 estudiantes matriculados en un programa de este tipo. La licenciatura sigue siendo el título de enseñanza superior básico en la mayoría de los Estados miembros de la UE.

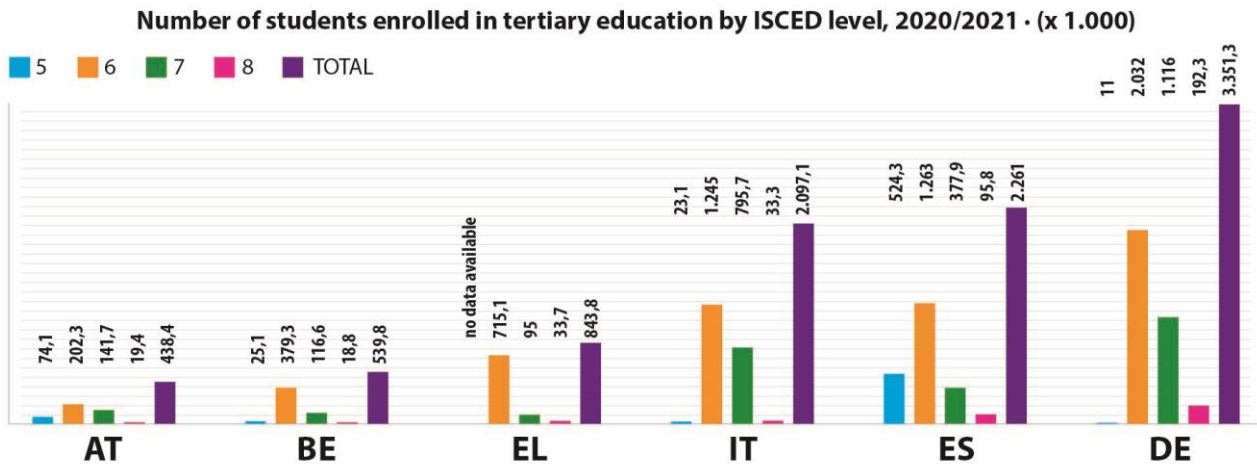


Figura 39 Número de estudiantes matriculados en educación terciaria por nivel CINE, 2020/2021 (x1.000)

La CINE 5 corresponde a programas de ciclo corto, la CINE 6 a programas de primer ciclo (licenciatura o equivalente), la CINE 7 a programas de segundo ciclo (máster o equivalente) y la CINE 8 a programas de tercer ciclo (doctorado o equivalente)¹¹.

La comparación de los sistemas nacionales de cualificación dentro de la UE siempre ha planteado problemas.

- Las fuentes de datos sobre las cualificaciones nacionales y la forma de presentarlos difieren en gran medida de un país a otro,
- Las diferencias culturales determinan a menudo los planteamientos de la organización de los sistemas educativos y la comprensión de las cualificaciones y los resultados del aprendizaje,
- Los sistemas de educación, formación y aprendizaje son cada vez más diversos y complejos.
- En los informes no siempre queda claro cómo se corresponden las cualificaciones referenciadas con el MEC o el QF-EAHE.

7.2. Programas existentes relacionados con las ocupaciones en INSPIRE

Debido a los limitados recursos de que disponen los socios del proyecto, los resultados de la investigación documental deben entenderse como ejemplares y no empíricos.

7.2.1. Director artístico

Los perfiles profesionales ofrecidos para un "director artístico" en las artes escénicas son muy diversos. Algunos socios incluyeron estudios orientados al diseño que no están directamente relacionados con el sector o cualificaciones "especializadas" como "diseño de vestuario". Parece que no siempre se exigen cualificaciones formales específicas

¹¹ Comisión Europea / EACEA / Eurydice, 2024. El Espacio Europeo de Educación Superior en 2024: Informe de aplicación del proceso de Bolonia. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2024, https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/sites/default/files/2024-05/Chapter_1_European_Higher_Education_Area_key_data_0.pdf, [consultado el 22.07.2024].

para la ocupación. Una carrera profesional típica puede comenzar como director; las demás competencias se "aprenden con la práctica". Aunque no existen conjuntos de competencias claramente definidos, la mayoría de las cualificaciones correspondientes se encuentran en la enseñanza superior en los niveles 6 y 7 del MEC.

Cualificaciones señaladas:

Administración Cultural / Gestión Cultural / Gestión y Administración de las Artes / Dirección Artística

Lagunas entre las políticas de formación

La mayoría de los socios del proyecto informaron de que los programas de estudios de educación superior no mencionaban explícitamente la cobertura de los conjuntos de habilidades/competencias Sostenibilidad / Digitalización / Espíritu empresarial / Resiliencia / Habilidades blandas. Sin embargo, muchas de ellas son inherentes a los planes de estudios de los programas impartidos. Los estudios de gestión, por ejemplo, incluyen competencias digitales, de emprendimiento y blandas. El establecimiento de programas de estudio específicos para un Director Artístico de Artes Escénicas en el Nivel 7 del MEC parece ser una buena solución. El requisito previo de cualificación del MEC 6 podría ser diverso, siempre que se base en un perfil ocupacional en las Artes Escénicas.

7.2.2. Responsable de instalaciones (artes escénicas)

No parece que existan cualificaciones específicas para los gestores de instalaciones de artes escénicas. Existen muchos programas para gestores de instalaciones en general y muchos de ellos tienen planes de estudios específicos sobre sostenibilidad. Los conjuntos de competencias, sin embargo, son muy diversos en esta área, incluyendo temas como la eficiencia energética, la gestión de residuos y el mantenimiento preventivo. La digitalización es una parte necesaria de los estudios. La mayoría de las cualificaciones correspondientes se encuentran en la enseñanza superior en los niveles 6 y 7 del MEC.

Cualificaciones señaladas:

Facility Management (Ing) / Administración de Empresas / Gestión de la Construcción / Ingeniería.

Lagunas entre las políticas de formación

No existen cualificaciones con conjuntos de competencias específicas para los locales de artes escénicas. Esta es una oportunidad para que determinadas instituciones de educación superior con programas de gestión de instalaciones ofrezcan módulos específicamente diseñados para el sector.

7.2.3. Rendimiento Solicitud de Jefe de Producción: Jefe de producción

Aunque algunos socios aportaron referencias a cursos sólo directamente relacionados con el sector cultural y las Artes Escénicas (BE/EL), no parece haber consenso sobre el alcance y las cualificaciones de este perfil profesional entre los socios. Se mencionaron estudios de gestión profesional no relacionados con el sector de las artes escénicas. Los estudios de gestión de eventos, aunque relacionados, tampoco abordan todos los conjuntos de competencias específicas necesarios. Las cualificaciones van desde el nivel 4 del Marco Europeo de Cualificaciones (por ejemplo, Gestor de eventos), pasando por la formación educativa profesional, hasta el nivel 7 del Marco Europeo de Cualificaciones en la educación superior.

La Accademia Teatro alla Scala (IT) ofrece un programa de FP en "Dirección Escénica".

Cualificaciones señaladas:

Gestión de producción cinematográfica / Producción de conciertos y gestión de artistas / Producción de espectáculos en directo / Gestión de producción Cine y TV / Producción musical / Gestión de eventos / Gestión de escenarios

Lagunas entre las políticas de formación

No existe consenso sobre los conjuntos de competencias específicas para la formación de este perfil ocupacional en todos los países socios. Aunque hay ejemplos (DE - Gestor de eventos + BE - Gestor de producción) de inclusión en los planes de estudios de las competencias que se abordan en el proyecto INSPIRE, en general hay pocas posibilidades de formación relacionadas con la ocupación de ESE "gestor de producción de rendimiento".

7.2.4. Solicitud de escenógrafo: Escenógrafo

La formación para esta ocupación se centra en las competencias artísticas. Existe un conocimiento básico de los conjuntos de competencias requeridas para el escenógrafo, con diferentes ámbitos de práctica: cine, televisión, artes escénicas, exposiciones y diseño de interiores. En todos los países socios existen numerosas oportunidades de estudio. La mayoría de los socios hacen referencia a programas de educación superior de los niveles 6 y 7 del MEC.

Cualificaciones señaladas:

Escenografía / Diseño de decorados / Diseño de interiores

Lagunas entre las políticas de formación

Algunos programas de enseñanza superior incluyen la sostenibilidad en sus planes de estudio, pero no todos. Huelga decir que cualquier forma de diseño actual debe incluir herramientas de diseño digital, aunque éstas son muy especializadas para el sector y se refieren a software de CAD y visualización. Dependiendo del enfoque de los planes de estudios (artes o negocios artísticos), algunas instituciones de educación superior incluyen competencias de gestión.

7.2.5. Director de escena

Al igual que el escenógrafo, el director de escena suele recibir formación artística en un centro de enseñanza superior. Aunque algunos "aprenden sobre la marcha", empezando como actores o actrices, para luego ayudar a un director de escena ya establecido. Hay muchos programas de estudio en todos los países socios. En general, los planes de estudios son similares. La mayoría de las cualificaciones se sitúan en los niveles 6 y 7 del MEC.

Cualificaciones señaladas:

Director de escena / Director de teatro musical / Dirección / Dramaturgo / Director teatral / Actor

Lagunas entre las políticas de formación

Dado que la formación se basa en gran medida en las competencias artísticas, en la mayoría de los planes de estudios hay muy pocos módulos de formación dedicados a las competencias del proyecto INSPIRE, o ninguno.

7.2.6. Técnico de escena

En algunos de los países socios, no se informó de programas de formación específicos para técnicos escénicos (EL/ES), aunque sí se mencionaron profesiones relacionadas con los estudios audiovisuales. En Alemania y Austria, existen diferentes conjuntos de competencias específicas para los "técnicos escénicos" y los "especialistas en tecnología de eventos". Debido a la variedad de competencias dentro de la profesión (iluminación, sonido, vídeo y medios de comunicación, decorados, efectos especiales, maquinaria escénica y distribución de energía), muchos técnicos se especializan en un área. El especialista alemán en tecnología de eventos (MEC 4) es un "todoterreno" con un programa de formación dual de tres años, que incluye el conjunto de competencias del proyecto INSPIRE. En ESCO, el perfil ocupacional de técnico de escenario examinado en INSPIRE suele figurar en los niveles 3 y 4 del MEC, aunque las cualificaciones pueden llegar hasta el nivel 7 del MEC.

Cualificaciones señaladas:

Técnico de escenario / Especialista en tecnología de eventos / Técnico de luz y sonido / Técnico superior de audiovisuales / Ayudante de técnico de escenario / Técnico de música / Técnico de teatro

Lagunas entre las políticas de formación

Las competencias interpersonales suelen formar parte de la formación, ya que los técnicos suelen trabajar en equipo. Debido a los aspectos técnicos de la ocupación, la formación en competencias digitales está incluida en la mayoría de los planes de estudios; suelen faltar las de sostenibilidad y espíritu empresarial.

7.2.7. Responsable de Sostenibilidad de las Artes Escénicas

Los socios hicieron referencia a títulos de educación superior en los niveles 6 y 7 del MEC que cubrían una amplia gama de temas de sostenibilidad, incluida la producción y la economía circular. Aunque estos pueden ser directamente aplicables al sector de las artes escénicas, en el futuro se necesitarán módulos de formación específicos para el sector, ya que las medidas reguladoras se dirigen específicamente a la industria (contaminación acústica y lumínica, eficiencia energética y transporte). En Austria existe un curso especializado para la industria cinematográfica.

Cualificaciones señaladas:

Responsable de sostenibilidad / Consultor de rodaje ecológico

8. Resumen de buenas prácticas

El siguiente cuadro describe las mejores prácticas (por país) detectadas durante la investigación documental y mencionadas en los informes nacionales.

País	Buenas prácticas
<p>Austria</p>	<p>En la Universidad MOZARTEUM de Salzburgo, los estudiantes aprenderán a utilizar el trabajo en equipo con directores (de teatro dramático y musical) para desarrollar habilidades de comunicación y cooperación indispensables para la profesión, y para permitir también una mejora cualitativa de la interpretación y de los resultados artísticos. Asimismo, adquirirán la capacidad de explorar de forma independiente nuevos campos del conocimiento y recopilar datos y conocimientos básicos sobre cuestiones concretas a través de la investigación.</p> <p>https://www.moz.ac.at/de/studium/studienfinder/buehnengestaltung-diplom#studienaufbau-aesthetische-maxime</p> <p>En el plan de estudios de la Universidad NDU - Bachelor Event Engineering encontramos Negocios y Derecho (16ECTS) y Soft Skills (20 ECTS), tales como: Comunicación y Presentación; Negociación y Ventas; Gestión de Personal; Resolución de Conflictos; Gestión de Crisis; Auto-Marketing. En el contenido del curso básico se incluye "medio ambiente".</p> <p>La WIFI (Werkmeister VAET), propiedad de la Cámara de Comercio, incluye en sus cursos formación empresarial.</p>
	<p>BSEVITA - Especialista en tecnología de eventos en la formación dual: El marco de enseñanza de la Formación Profesional incluye los fundamentos de las competencias de emprendimiento. (180 horas de formación) Este programa es válido para toda Austria. Ahora sólo un centro educativo</p>

	<p>está formando Especialistas en Tecnología de Eventos.</p> <p>https://www.bsevista.at/wp-content/uploads/2021/11/Veranstaltungstechnik.pdf</p>
Bélgica	<p>El programa de Master en Gestión Cultural ofrecido por la Universidad de Amberes está fuertemente centrado en el espíritu empresarial y la gestión y combina diversos sectores artísticos en la aplicación de los conocimientos adquiridos, incluyendo las artes y los sectores creativos y ofrece cursos de Comunicación, la construcción de habilidades blandas.</p>
	<p>La formación en gestión de instalaciones impartida por The Knowledge Academy se centra en la sostenibilidad y en las competencias verdes que deben aplicarse para crear instalaciones ecológicas. Cubre aspectos esenciales de la gestión de instalaciones, con un fuerte énfasis en la sostenibilidad. Incluye módulos sobre gestión energética, contratación sostenible y mejora continua. También se abordan temas como la comprensión de las partes interesadas, la seguridad en el lugar de trabajo, los materiales peligrosos y la calidad del aire interior, garantizando que los gestores de instalaciones estén equipados para aplicar prácticas sostenibles con eficacia.</p>
	<p>El Bachillerato en Artes Audiovisuales impartido por RITCS ofrece cursos sobre Herramientas Digitales y Tecnología Avanzada y también hace hincapié en el Espíritu Empresarial con un curso de 4 ECTS.</p>
	<p>El Bachelor profesional en Diseño de Interiores que ofrece Thomas More se centra en las ideas sostenibles. El programa se anuncia como basado en ideas sostenibles y conceptos inusuales, facilitando la creación de espacios y objetos atmosféricos, agradables, sostenibles y funcionales.</p>
	<p>La Licenciatura en Escenografía impartida por La Cambre ofrece un curso sobre artes digitales y cultura digital en general con el fin de crear autonomía en los conocimientos técnicos, artísticos y culturales al utilizar un ordenador y su sistema operativo.</p>
	<p>El Instituto de Artes de Difusión ofrece un Máster en Interpretación Dramática que incluye cursos de Emprendimiento Artístico que abarcan el derecho aplicado a las artes escénicas, la producción y gestión de espectáculos, así como la organización y gestión de organizaciones culturales.</p>
	<p>Las prácticas y la exposición al entorno profesional que se ofrecen en el Máster en Artes Escénicas de la UCLouvain, pueden apoyar el descubrimiento de la práctica profesional actual y futura del estudiante.</p>
	<p>Los cursos ofrecidos sobre Psicología General, Introducción a la Sociología y Formación Vocal pueden mejorar las habilidades de comunicación y colaboración, además de otras muchas habilidades blandas basadas en la observación y el aprendizaje de la Historia del Arte. Estas clases se ofrecen, por ejemplo, en la Licenciatura de Arte Dramático de la Academia de las Artes (ARTS², École Supérieure des Arts) y en el Conservatorio Real de Lieja, entre otros.</p>

	<p><u>Técnico superior en técnicas escénicas y de eventos - RITCS</u>¹²</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sostenibilidad <p>Plan de estudios que incluye un enfoque de sostenibilidad, por ejemplo el curso Electricidad incorpora LO1: Seguridad, bienestar y sostenibilidad, que llama la atención sobre la sostenibilidad y la normativa aplicable.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Digitalización <p>Los cursos hacen hincapié en el conocimiento y la capacidad de utilizar equipos técnicos y digitales de sonido, imagen y luz, enumerando entre los objetivos, por ejemplo LD14.5 Programar modos y prácticas de sonido antes o durante los ensayos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa empresarial <p>El plan de estudios fomenta el espíritu emprendedor en las clases, por ejemplo a través de la asignatura Aprendizaje en el lugar de trabajo, que incluye LO11: Espíritu emprendedor Utiliza las competencias profesionales, de emprendimiento y orientadas al mercado pertinentes para mantenerse como técnico profesional de eventos y documenta los proyectos realizados.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resiliencia/habilidades blandas <p>El plan de estudios fomenta el espíritu emprendedor en las clases, por ejemplo a través de la asignatura Aprendizaje en el lugar de trabajo, que incluye LO2: Comunicación Sabe comunicarse y consultar adecuadamente con artistas, colegas y otras partes relevantes teniendo en cuenta un contexto específico y LO3: Colaboración Colabora constructivamente con diversas partes interesadas en un contexto creativo interdisciplinar, intercultural y/o internacional.</p>
<p>Grecia</p>	<p><u>La Polygreen Culture & Art Initiative</u> (PCAI), ofrece un programa de artistas en residencia dedicado a la creatividad artística y las prácticas alternativas relacionadas con la economía circular, la sostenibilidad, el upcycling y el arte medioambiental. Este programa ofrece formación y oportunidades para que los directores artísticos exploren prácticas sostenibles en su trabajo (PCAI, 2024).</p> <p>El <u>museo Vorres</u> ofrece un programa de formación llamado EMPACT, que se centra en la empatía y las vías de sostenibilidad para las artes. El programa incluye talleres y debates sobre sostenibilidad y sus aplicaciones en las artes, y ofrece formación a directores artísticos (Museo Vorres, 2024).</p> <p>El curso "Gestión cultural sostenible", organizado por mitos21, Julie's Bicycle y la Universidad Aristóteles de Salónica, se centra en compartir las mejores prácticas medioambientales en las artes escénicas y explorar acciones para ser más ecológicos en la gobernanza, la gestión de edificios, la producción y la participación del público (Fundación Michael Cacoyannis, 2024). La</p>

¹² <https://ects.ehb.be/#/trajectory/2/12114>

	<p>Fundación Michalis Kakogiannis, ofrece un curso intensivo sobre gestión cultural sostenible, centrado en las mejores prácticas medioambientales en las artes escénicas y en la exploración de acciones para promover la sostenibilidad.</p> <p>El Máster en Diseño de AKTO, titulado "Sostenibilidad e innovación de productos", es un programa de posgrado que se centra en la intersección de la sostenibilidad y el diseño de productos. El programa abarca diversos aspectos del diseño, como el diseño de productos, la innovación en el diseño, el diseño industrial de productos, el diseño conceptual de productos y el diseño de moda, todos ellos centrados en la sostenibilidad y la innovación (AKTO, 2024).</p> <p>Máster en Diseño en AKTO: El programa del Máster en Diseño ofrece una especialización en Espacios Digitales y Medios Interactivos, que incluye cursos sobre diseño digital, medios interactivos, realidad virtual y realidad aumentada. Esta especialización puede proporcionar a los escenógrafos los conocimientos necesarios para adaptar su trabajo a contextos digitales (AKTO, 2024).</p> <p>La Hellenic American Union (HAU) ofrece un seminario sobre "Espíritu empresarial cultural: Diseño de modelos de negocio para organizaciones culturales". Este programa en línea a su propio ritmo dota a los participantes de herramientas para diseñar y desarrollar planes de negocio sólidos para organizaciones culturales, abarcando temas como el emprendimiento, las estrategias de recaudación de fondos, el marketing digital y la gestión de crisis (Hellenic American Union, 2024).</p> <p>El Instituto KPMG ofrece un seminario sobre Resiliencia, que abarca temas como la gestión del estrés personal y profesional, las relaciones en el lugar de trabajo, la gestión de la carrera, el desarrollo de la resiliencia, la inteligencia emocional, la gestión del tiempo, el desarrollo de la autoconfianza y la postura positiva, y la atención plena. Este programa puede ayudar a los Facilities Managers de las artes escénicas a desarrollar las habilidades de resiliencia necesarias para gestionar eficazmente los retos a los que se enfrentan en sus funciones (KPMG, 2024).</p> <p>El programa de los anteriores que podría hacer referencia a las competencias de digitalización es el Diploma in ESG, Sustainable Investing & Compliance, ya que proporciona una herramienta educativa útil dirigida a todos los profesionales que se encargan de supervisar e informar sobre la sostenibilidad de la empresa (Epsilon College, 2024).</p>
<p>Italia</p>	<p>Las siguientes prácticas representan experiencias de formación que responden a necesidades de los operadores (formación continua) o de los estudiantes de programas Master. No se proporciona ninguna certificación específica, salvo la titulación global prevista por el programa global en el que se incardinan. En concreto, en el primer caso el módulo está incardinado en un programa Master de I nivel.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Emergencia climática, transformación medioambiental y estrategias de sostenibilidad en las artes escénicas - Master Executive in Sponsoring and Fundraising per arte e

	<p>spettacolo, Accademia Teatro Alla Scala; Seminario y taller de Nicolás Conde</p>
	<p>Cambiar: Descarbonizar la cultura</p> <p>CHANGE es un programa de formación impartido por Fondazione Santagata para el desarrollo de competencias específicas surgidas de la necesidad de abordar cuestiones relacionadas con la sostenibilidad de las industrias culturales y creativas (ICC). Este concepto surgió en respuesta a la creciente concienciación sobre los efectos negativos de las actividades humanas en el medio ambiente y CHANGE pretende promover la necesaria transición hacia la descarbonización entre los operadores culturales a través de un programa estructurado de intercambio de buenas prácticas, estudios de casos, herramientas y prácticas en empresas. 10 lecciones en línea dedicadas a la sostenibilidad económica, social y medioambiental de las ICC y 2 semanas de prácticas en empresas culturales de acogida para poner en práctica lo aprendido durante la formación y desarrollar un proyecto.</p> <p>https://www.fondazionesantagata.it/wp-content/uploads/programme-Change-Decarbonising-Culture-EN.pdf</p>
<p>España</p>	<p>Curso ECO PLUS (Cultura Ecológica) (también mencionado en el informe italiano):</p> <p>Aunque no es específico del perfil de las artes escénicas, este curso de 60 horas financiado por la UE, organizado en colaboración entre la Fondazione Ecosistemi, PROMOPA Fondazione, A SUD y 4 FORM, se centra en la sostenibilidad en la cultura. Ofrece formación sobre cómo integrar prácticas sostenibles en diversas disciplinas culturales, incluidas las artes escénicas, y aborda temas como la reducción de emisiones y la gestión sostenible de los recursos.</p> <p>Curso sobre Sostenibilidad en las Artes Escénicas en la Universidad de Barcelona:</p> <p>La Universidad de Barcelona ofrece un curso especializado en sostenibilidad para profesionales del sector de las artes escénicas. Este curso aborda tanto la teoría como la práctica de la sostenibilidad, incluyendo la gestión eficiente de los recursos, la reducción de la huella de carbono en las producciones escénicas y la aplicación de políticas sostenibles en las organizaciones artísticas. Los estudiantes aprenden a integrar prácticas sostenibles en todos los aspectos de la producción teatral y los eventos en directo.</p> <p>El Matadero, uno de los principales centros culturales de Madrid, ha puesto en marcha un programa de formación en eco-escenografía. Este programa forma a los participantes en el uso de materiales sostenibles y técnicas de diseño que minimicen el impacto medioambiental. Los talleres incluyen módulos sobre reciclaje escenográfico, uso de materiales biodegradables y eficiencia energética en la producción teatral.</p> <p>Proyecto "Teatro Sostenible" de la Asociación de Artistas Escénicos de Cataluña (AAEC):</p> <p>La AAEC ha desarrollado el proyecto "Teatro Sostenible", que incluye una serie de talleres y seminarios dirigidos a profesionales del teatro. Estos programas de formación se centran en la</p>

	<p>aplicación de prácticas sostenibles en la producción teatral, la gestión de residuos y el uso de tecnologías verdes. Además, el proyecto promueve la creación de redes de colaboración entre teatros y compañías para compartir recursos y conocimientos sobre sostenibilidad.</p>
	<p>Seminario y taller sobre sostenibilidad en la Accademia Teatro Alla Scala (Madrid):</p> <p>La Accademia Teatro Alla Scala ofrece un seminario y un taller centrados en la sostenibilidad en las artes escénicas, impartidos por expertos como Nicolás Conde. Estos talleres incluyen módulos sobre transformación medioambiental y estrategias de sostenibilidad, proporcionando a los participantes herramientas prácticas para aplicar cambios sostenibles en sus producciones y operaciones diarias.</p>

Además, como mencionamos en la sección de metodología, también hemos recopilado material de Alemania, donde se identificaron varias buenas prácticas. Incluimos aquí algunas de ellas y el resto del informe puede consultarse en los anexos.

<p>Alemania</p>	<p>Buenas prácticas de sectores próximos a las artes escénicas</p> <p>El Máster en Dirección Creativa que ofrece la Universidad de Pforzheim abarca la interdisciplinariedad y conceptos de futuro relevantes para los mercados emergentes y las tendencias sociales. A pesar de que los términos "sostenibilidad", "digitalización", "emprendimiento" y "resiliencia" no se mencionan explícitamente en los títulos de los cursos, cabe suponer que los cursos "Liderazgo creativo", "Diseño multidisciplinar/Diseño intercultural", "Diseño e innovación" y "Nuevos medios/Integración innovadora" van en esta dirección.</p> <p>El Master of Arts in Design & Future Making, ofrecido por la universidad de Pforzheim, abarca un enfoque crítico y orientado a la práctica para conectar la artesanía con las tecnologías digitales. El plan de estudios se centra en las interfaces entre la producción tradicional y la digital, lo que permite a los estudiantes experimentar con tecnologías y materiales prometedores. En cuanto a las competencias interpersonales, se hace hincapié en el desarrollo de posiciones personales, la curiosidad, la imaginación y el cuestionamiento de los procesos.</p> <p>El Máster en Comunicación Creativa y Gestión de Marcas que ofrece la Universidad de Pforzheim abarca la interdisciplinariedad y conceptos de futuro relevantes para los mercados emergentes y las tendencias sociales. A pesar de que los términos "sostenibilidad" y "resiliencia" no se mencionan explícitamente en los títulos de los cursos, los cursos "Marketing Digital", "Proyecto de Diseño de Marca Intercultural", "Inducción Interdisciplinaria", "Inteligencia Artificial y Creatividad", "Emprendimiento 4.0", "Transformación de Marca Digital", "Gestión de Conflictos y Liderazgo" refuerzan la digitalización y las habilidades de emprendimiento de los estudiantes y construyen habilidades interpersonales necesarias para desempeñarse en el mercado digital y multidisciplinario.</p> <p>El máster en Diseño de Comunicación y Estrategias Creativas ofrecido por la HMKW Hochschule für Medien, Kommunikation und Wirtschaft ofrece, entre otros, cursos relacionados con la</p>
------------------------	---

	<p>"Gestión Intercultural", el "Pensamiento Crítico y Creativo", la "Tecnología Publicitaria" y el "Liderazgo Creativo", pero ningún curso menciona explícitamente la sostenibilidad, el espíritu empresarial o la resiliencia.</p> <p>El programa de grado de Gestión de la Producción de Cine y TV que ofrece la Hochschule Ansbach es un programa de grado cooperativo con una formación práctica en profundidad. Los cursos relacionados en términos de "sostenibilidad", "digitalización", "espíritu empresarial" y "resiliencia/habilidades blandas" incluyen el curso "Script-Continuity & Datenmanagement" (diferencias entre el flujo de trabajo digital y el proceso previo clásico con material cinematográfico), el curso "Liderazgo" incluye conceptos de sostenibilidad, y se espera que los estudiantes adquieran un profundo conocimiento de la realización cinematográfica en la era digital. Se dedica un curso específico al desarrollo de habilidades interpersonales. Los estudiantes se familiarizan con las diversas estrategias para la creación de equipos y la motivación de los empleados, así como con los distintos métodos de gestión de empleados y resolución de conflictos.</p> <p>El taller de "DIRECCIÓN TEATRAL" ofrecido por el Instituto Internacional de las Artes Escénicas - NIPAI de Berlín, consta de clases a distancia y sesiones presenciales con un total de 500 horas a lo largo de 18 meses. El programa hace hincapié en las experiencias prácticas, los proyectos interactivos en directo, los recursos digitales y la colaboración en línea. El compromiso con la comunidad, el éxito comercial y el crecimiento personal están en el centro del programa.</p>
	<p>EFP: El Comité Directivo (Hauptausschuss) del Instituto Federal de Formación Profesional (BIBB) decidió en noviembre de 2020 cambios vinculantes en la "Aplicación de los puestos de perfil de trabajo estándar en la práctica formativa" denominada "Cuatro son el futuro": DIGITIZACIÓN. SOSTENIBILIDAD. LEY. SEGURIDAD". Estas se incluyen en la lista de competencias profesionales y habilidades blandas de las directrices de las normativas de formación para todas las profesiones reconocidas oficialmente en Alemania. Varios conjuntos de competencias se incluyen en los resultados del aprendizaje "Protección del medio ambiente y sostenibilidad", así como en el "Mundo laboral digitalizado". Estos resultados de aprendizaje, junto con los conjuntos de competencias relacionados que se incluyeron originalmente en los puestos del perfil de trabajo en la práctica de formación, afectaron directamente a la formación y las habilidades del "Gestor de eventos" y el "Especialista en tecnología de eventos". Ambas certificaciones están reconocidas por Europass.</p>

9. Conclusiones y recomendaciones

9.1. Conclusiones

El marco del Análisis de Necesidades ha tratado de organizar coherentemente un conjunto de información, cuya síntesis se recogió primero en los informes nacionales y luego en este informe final europeo. Evidentemente, a través de la síntesis, el Informe Final pierde algunos datos pero nos permite comprender los puntos más destacados.

- **Habilidades ecológicas**

Existe un interés por parte del sector y de los profesionales de **diferentes** generaciones, por desarrollar dichas

habilidades y competencias dentro del sector de las artes escénicas. Observamos un alto nivel de preocupación entre las generaciones más jóvenes que consideran que este elemento debería formar parte de sus planes de estudios y de su formación y prácticas a lo largo de la vida. Sorprendentemente, sin embargo, observamos que los profesionales no consideran necesariamente que ellos personalmente necesiten desarrollar estas habilidades. Atribuyen más bien un alto grado de responsabilidad a la **alta dirección** de las organizaciones de artes escénicas y a su capacidad para introducir cambios en la cultura organizativa. También se hace una distinción entre el aspecto operativo de los enfoques respetuosos con el medio ambiente que requieren conocimientos y habilidades técnicas específicas (por ejemplo, evaluaciones del impacto de la huella de carbono, eficiencia energética, gestión de residuos) y la necesidad de una ética ecológica que debe formar parte de la conciencia y las actitudes de todos los profesionales del sector. **Las normativas y las políticas** contribuyen a cambiar los paradigmas existentes en el sector, pero los profesionales necesitan conocimientos, habilidades y competencias para sortearlos.

Los profesionales del sector consideran necesaria la **alfabetización medioambiental**, pero expresan su preocupación por que esto se convierta en una lista que tengan que poner en práctica. Muchos subrayaron que la existencia de normativas y cumplimiento específicos para el sector de las artes escénicas a nivel nacional, les ha ayudado a desarrollar habilidades y competencias, pero es un reto cultivar esta actitud de conciencia medioambiental en todo el personal. Dadas las particularidades del sector, la necesidad de dirigirse tanto al personal permanente de las organizaciones de artes escénicas como a los trabajadores autónomos es también un desafío adicional. Lo mismo se aplica a las giras, donde algunas de las personas consultadas han subrayado que no tienen poder para imponer procesos a las empresas de giras.

Los encuestados también destacan la participación sostenible del público y la responsabilidad del sector de predicar con el ejemplo y contribuir a sensibilizar a los distintos públicos.

La gran mayoría de los profesionales consultados subrayó la importancia de contar con un **perfil de responsable de sostenibilidad** dentro de las organizaciones, especialmente en los países en los que la normativa y los marcos políticos están aún en fase de desarrollo (por ejemplo, Grecia y España). Los profesionales subrayaron que un perfil de este tipo contribuiría a mejorar los conocimientos y habilidades dentro de las organizaciones de artes escénicas, fomentaría una cultura de cooperación para abordar estas cuestiones y proporcionaría apoyo a otros colegas con asesoramiento y coaching. Este perfil debería funcionar como un factor de cooperación y no como un obstáculo para la creatividad de otros miembros del equipo y necesita tener un buen conocimiento de las especificidades del sector de las artes escénicas. Sin embargo, muchos subrayaron que aunque este perfil es muy necesario al comienzo del diseño de estrategias y procedimientos dentro de las organizaciones de las artes escénicas, esto no debería ser considerado como una profesión a prueba de futuro y que las habilidades y competencias deberían ser incorporadas a todos los profesionales del sector y cultivadas desde la alta dirección.

Por último, la investigación demostró que el desarrollo de competencias verdes está muy vinculado al otro conjunto de competencias que el proyecto INSPIRE aspira a abordar. Las competencias verdes están muy a menudo relacionadas con las competencias **digitales**, ya que en algunos casos la digitalización puede ser también una solución para buscar prácticas respetuosas con el medio ambiente. Pero lo más importante es que están relacionadas con la **capacidad de los profesionales para pensar de forma estratégica e innovadora** y para **cultivar una cultura de cooperación** dentro de sus estructuras y con sus colaboradores en el ecosistema más amplio.

Los formatos de formación en línea, modular y a la carta se consideraron los más adecuados para abordar las carencias de competencias en este campo. En la actualidad, el sector educativo y los proveedores de formación profesional y permanente no abordan adecuadamente las competencias verdes y existe una gran necesidad de formar también a los formadores. Los proyectos europeos han contribuido mucho a la creación de contenidos y material sobre

el tema, pero sigue habiendo una gran laguna en el desarrollo de competencias y en la capacidad de aplicación.

A largo plazo, será necesario hacer mucho más que añadir "cualificaciones verdes" a los conjuntos de competencias y cualificaciones y a la formación existentes. Desde la ratificación y el comienzo de la aplicación de la nueva **estrategia económica** "Green Deal", ha habido ideas equivocadas sobre su complejidad y sus efectos perturbadores en todas las partes de las estructuras económicas y sociales existentes. Las instituciones de artes escénicas tendrán que aplicar marcos de argumentación empresarial que cartografíen los impactos medioambientales y los sitúen junto a los beneficios económicos, sociales y artísticos. En un reciente informe del Cedefop se recomienda un "enfoque interdisciplinar y multidisciplinar" de las competencias. La formación debe desarrollarse para las "transiciones intersectoriales" que requieren un aprendizaje permanente. Los cambios en la forma en que la economía debe cumplir los parámetros medioambientales conducirán a menudo a la adaptación de los perfiles laborales para dar cabida a la sostenibilidad.

- **Competencias digitales**

Las competencias digitales son muy demandadas en el sector. La demanda es especialmente alta para las competencias especializadas que son específicas del sector (por ejemplo, escenografía multimedia, realidad virtual y aumentada en espectáculos, efectos específicos y producción avanzada de vídeo o medios interactivos e inmersivos) y cruciales tanto para adaptarse a las tecnologías modernas como para llegar a un público más amplio. La investigación puso de manifiesto que se espera mucho de los profesionales que dominen estas competencias, pero son muy pocos los que pueden especializarse en nuevas tecnologías específicas adaptadas al sector de las artes escénicas. Estos profesionales necesitan desarrollar las capacidades para **mejorar sistemáticamente sus competencias digitales y mantenerse al día de las últimas tendencias digitales** que les permitan aprovechar la tecnología de forma eficaz en sus carreras y producciones.

Sobre todo, las competencias digitales son necesarias para todos los perfiles profesionales del sector en lo que respecta a **las herramientas básicas de ofimática y comunicación digital** y al **uso de plataformas de comunicación digital**. Dado que el rendimiento del sector se basa en gran medida en la colaboración, se consideran competencias básicas que es necesario potenciar y seguir desarrollando. Los profesionales consultados subrayaron que, aunque la familiaridad con dichas herramientas puede verse afectada por las brechas generacionales, la mayoría de los profesionales necesitan desarrollar la capacidad de contemplar este aspecto desde una perspectiva de aprendizaje permanente, desarrollando la curiosidad y la capacidad de navegar a través de los nuevos avances tecnológicos. Por lo tanto, la adquisición de competencias en este ámbito está interrelacionada con los demás conjuntos de habilidades que el proyecto INSPIRE desea abordar, especialmente las habilidades de emprendimiento/de resiliencia y blandas. La necesidad de desarrollar competencias digitales también se relacionó con las competencias verdes. Por último, los **formatos de formación en línea, modular y a la carta** se consideraron los más adecuados para abordar las carencias de competencias en este ámbito.

Cabe señalar que la Comisión Europea ha puesto en marcha varias iniciativas con el objetivo de mejorar las competencias digitales en todos los sectores. El "Marco de Competencias Digitales (DigComp)" es probablemente la más conocida. El Marco DigComp se alinea con el Plan de Acción de Educación Digital 2021-2027 y debería consultarse a la hora de desarrollar conjuntos de competencias y formación para todas las ocupaciones.¹³

¹³ Cedefop y OCDE. (2024). Aprendizaje y transición digital: modernizar el aprendizaje para satisfacer las necesidades de competencias digitales. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Serie de referencia del Cedefop; 125. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/074640>, (consultado el 22.07.2024)

- **Capacidad empresarial y de recuperación**

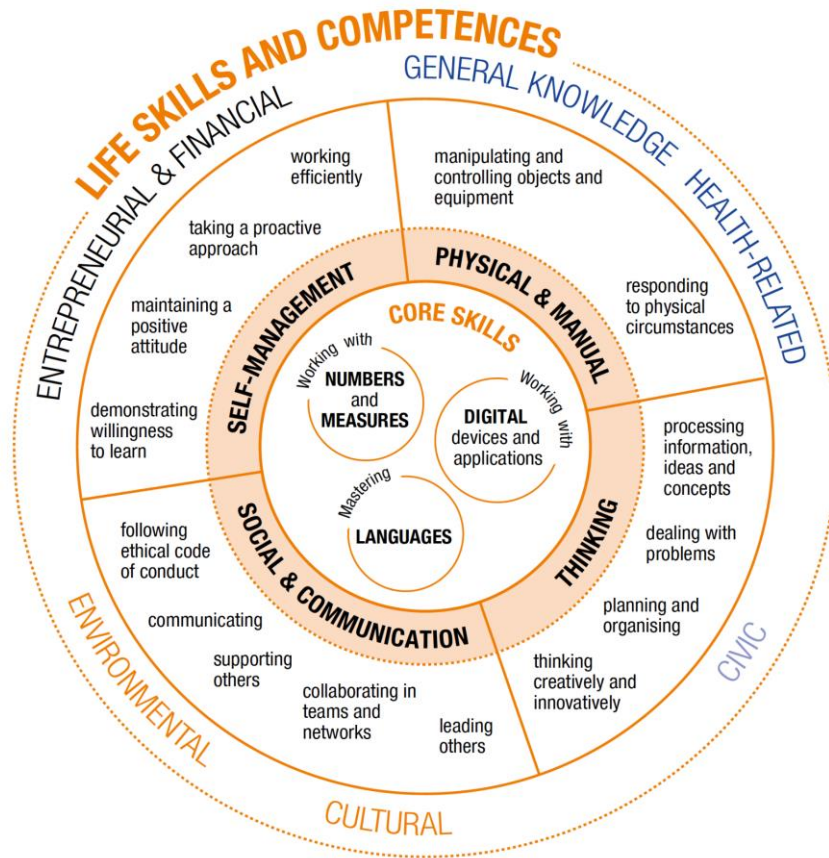
Los profesionales del sector de las artes escénicas conceden gran importancia a las competencias de emprendimiento y subrayaron su interés por seguir una formación en estos temas. Nuestra investigación ha puesto de manifiesto que no están recibiendo una formación especializada en este ámbito, adaptada al sector de las artes escénicas y que necesitan recibir apoyo para desarrollar dichas competencias. Aunque los profesionales consultados entienden que algunas de las habilidades y competencias identificadas son inherentes al sector de las artes escénicas, existe un claro indicio de que el tiempo, las restricciones financieras, pero especialmente las rígidas estructuras de gestión y el escaso margen de iniciativa debido a las relaciones de poder impiden a los profesionales desarrollar estas habilidades. Los talleres y seminarios breves en línea, así como la formación modular a la carta sobre temas específicos fueron los tipos de formación que más apreciarían los profesionales, seguidos de la formación presencial y los proyectos e iniciativas de colaboración.

- **Habilidades blandas**

Los profesionales del sector de las artes escénicas valoran **muy positivamente la importancia de todas las competencias interpersonales**. Sin embargo, consideran que, en gran medida, las competencias interpersonales no forman parte del conjunto de competencias de sus colegas en el lugar de trabajo y que su nivel de dominio es medio. Por otra parte, la mayoría de ellos consideran que ellos mismos tienen un buen nivel de dominio de las competencias interpersonales, aunque estarían muy interesados en seguir una formación al respecto. Una vez más, la rigidez de las estructuras de gestión y las relaciones de poder figuran entre las principales razones que impiden a los profesionales desarrollar sus competencias. En este tema, a diferencia de lo que ocurre con el resto de competencias, **la formación presencial, los proyectos e iniciativas de colaboración y el coaching interno** son los tipos de formación más valiosos para desarrollar las competencias en este ámbito.

La Comisión Europea y el Cedefop han desarrollado un "Modelo de capacidades y competencias transversales" que incluye las "capacidades básicas" y las "capacidades y competencias vitales". El Grupo de Trabajo de los Estados miembros de la ESCO y el Grupo Consultivo del Marco Europeo de Cualificaciones encargaron a expertos que perfeccionaran y estructuraran la terminología existente de la ESCO sobre capacidades y competencias transversales. Dado que se trata de directrices claras desarrolladas por los responsables políticos del mercado laboral (ESCO) y de la educación (Cedefop/EAHE), deberían desempeñar un papel en la determinación de los conjuntos de competencias y aptitudes.

Figure 5. **The transversal skills and competences model**



Source: European Commission and Cedefop, 2021.

Figura 40 El modelo de competencias transversales

9.2. Recomendaciones

Algunas recomendaciones finales, resultantes de la investigación llevada a cabo a través del Análisis de Necesidades en todos los países socios y las consultas a nivel europeo, nos llevan a la conclusión de que es necesario y muy demandado por el sector centrarse tanto en nuevas competencias altamente especializadas (especialmente en lo que respecta a los enfoques verdes y los requisitos de la transformación digital), pero al mismo tiempo se necesitan competencias de emprendimiento/de resiliencia y blandas para preparar a los profesionales a adaptarse a los cambios económicos, sociales y culturales que el sector y la sociedad están experimentando.

Más concretamente, a continuación se resumen algunas de las recomendaciones que se desprenden de la investigación:

- Abordar la formación que debe ofrecerse atendiendo estrictamente a los diferentes perfiles de ESCO puede ser un reto, ya que las funciones en las artes escénicas son a menudo **híbridas y los profesionales pasan con frecuencia de una función a otra**. Debe prestarse especial atención a los profesionales que **trabajan por cuenta propia** o como colaboradores externos de diferentes organizaciones.
- La formación que debe ofrecer el proyecto INSPIRE puede centrarse más en las **habilidades que permiten**

aprender a aprender y abordar el desarrollo personal y la curiosidad por obtener más formación especializada cuando sea necesario.

- **Faltan formadores bien formados en las competencias** que aborda el proyecto INSPIRE, lo que también debería tenerse en cuenta a la hora de elaborar los componentes de formación del proyecto.
- Los profesionales necesitan recibir formación y orientación que les ayude a comprender los principios básicos de sostenibilidad y su relevancia para el sector de las artes escénicas. Debe hacerse hincapié en la comprensión del **impacto medioambiental** de las artes escénicas y en el desarrollo de las competencias y herramientas necesarias para llevar a cabo estas evaluaciones de impacto (por ejemplo, la huella de carbono y la gestión de residuos en las producciones). Debería prestarse atención al aprendizaje de cómo abastecerse de materiales y gestionar las cadenas de suministro de forma sostenible. En la actualidad, los profesionales están preocupados por cómo toda la cadena de valor de las artes escénicas puede adaptarse a esta transición.
- Los profesionales deben estar preparados para abordar en un futuro próximo los requisitos de la normativa europea, como la directiva sobre informes sociales de las empresas. Y lo que es más importante, la formación necesaria debe abordar cómo cultivar una **ética ecológica** tanto en los individuos como en la alta dirección.
- Un **perfil específico para la sostenibilidad** no debe sustituir la necesidad de ofrecer formación sobre competencias verdes a todos los profesionales del sector.
- La formación en **competencias digitales** debe incluir tanto herramientas básicas de comunicación y colaboración como formación más especializada, específica de las artes escénicas.
- **Las competencias de emprendimiento, de resiliencia y blandas** son muy demandadas y la formación específica para los profesionales de las artes escénicas es escasa o casi inexistente.
- La **formación modular y a la carta** sobre temas específicos es el principal tipo de formación que valorarían los profesionales del sector de las artes escénicas. Para **las competencias interpersonales**, también es necesaria **la formación presencial**. Es necesario invertir en herramientas de aprendizaje digitales/híbridas de alta calidad: y de garantizar servicios más modernos y adecuados para todos.
- Mientras que las ocupaciones del estudio se sitúan en su mayoría en los niveles 6 y 7 del MEC (excepto los técnicos de etapa, que se sitúan en el MEC 3 o 4), existe un desfase entre las competencias relacionadas como tales niveles y la necesidad expresada en la encuesta y a partir de los grupos de discusión. Es necesario adaptar la educación formal para obtener un conjunto más amplio de competencias.
- Hay una clara falta de cursos de formación específicos para las ocupaciones investigadas, que parecen ser más una función en una organización que una ocupación real. Por otra parte, de la encuesta y las conversaciones con los grupos de discusión se desprende que una formación específica, posiblemente en forma de curso especializado tras haber obtenido un título general, permitiría centrarse en las competencias descritas en esta investigación. Los proveedores de educación podrían plantearse organizar cursos específicos orientados a esas ocupaciones.
- Las competencias deben abordarse **de forma transversal**, ya que todas están relacionadas entre sí de un modo u otro.
- Debe hacerse un esfuerzo por comunicar los resultados del proyecto a **los proveedores de educación/formación** y establecer contactos con ellos para adaptar sus planes de estudio y preparar a las generaciones futuras.
- Deberían consultarse las políticas y directrices europeas en materia de EFP y ES, que servirían de base para crear conjuntos de competencias y aptitudes que garanticen la aceptación de los resultados del aprendizaje en todos los Estados miembros e instituciones europeas. Esto también garantizaría la movilidad en el mercado laboral.

- El **proyecto INSPIRE** puede constituir una buena base para la experimentación, ya que propone un enfoque coherente para la mejora de las competencias de los profesionales de las artes escénicas en Europa.

10. Referencias

Consejo de la Unión Europea. Reglamento del Consejo, de 10 de febrero de 1975, por el que se crea el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop) CEE nº 337/75, Diario Oficial de las Comunidades Europeas, L 39, 13.2.1975, modificado en último lugar por el Reglamento CE nº 2051/2004 del Consejo. En 2019, el Reglamento de creación del Cedefop fue sustituido por el Reglamento 2019/128.

<https://www.cedefop.europa.eu/en/about-cedefop/what-we-do/cedefop-regulation>, [consultado el 22.07.2024].

Recomendación del Consejo, de 20 de diciembre de 2012, sobre la validación del aprendizaje no formal e informal, (2012/C 398/01) <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:EN:PDF>, [citado 22.07.2024].

Comisión Europea (2015). Dirección General de Educación, Juventud, Deporte y Cultura, Guía del usuario del ECTS 2015, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea <https://data.europa.eu/doi/10.2766/87192>

Comisión Europea (2018), Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales, Capacidades y Movilidad Laboral, El Marco Europeo de Cualificaciones: apoyar el aprendizaje, el trabajo y la movilidad transfronteriza, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea <https://europass.europa.eu/system/files/2020-05/EQF%20Brochure-EN.pdf>

Consejo Europeo (2021) Resolución del Consejo relativa a un marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación, hacia el Espacio Europeo de Educación y más allá (2021-2030) 2021/C 66/01 (DO C, C/66, 26.02.2021, p. 1, CELEX: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32021G0226\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32021G0226(01))), [consultado el 22.07.2024].

Espacio Europeo de Educación Superior, https://ehea.info/Upload/document/ministerial_declarations/Budapest_Vienna_Declaration_598640.pdf, [citado 22.07.2024]

Resolución del Parlamento Europeo, de 28 de abril de 2015, sobre el seguimiento de la aplicación del Proceso de Bolonia (2015/2039(INI)), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015IP0107>, [consultado el 22.07.2024].

Comisión Europea Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9723&tableName=news&moreDocuments=yes>, [consultado el 22.07.2024].

Eurostat (2023) Estadísticas culturales https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Culture_statistics_-_cultural_employment [consultado el 22.07.2024]

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité

de las Regiones, Plan de Acción sobre Educación Digital 2021-2027, Reajustar la educación y la formación a la era digital, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0624>, [consultado el 22.07.2024].

Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de abril de 2008, relativa a la creación del Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente (DO C 111 de 6.5.2008, pp. 1-7), [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008H0506\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008H0506(01)), [consultado el 22.07.2024].

Comisión Europea / EACEA / Eurydice, 2024. El Espacio Europeo de Educación Superior en 2024: Informe de aplicación del proceso de Bolonia. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.

Cedefop (2015). La EFPC en Europa: el camino por recorrer. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Serie de referencia del Cedefop.

Chris Van Goethem, Peter Sommerauer, Proyecto de Asociación Estratégica Erasmus+ KA2 2017-1-LI01-KA202-000087, De ESCO a LAAR (libro blanco), Una reflexión sobre el uso de la realidad aumentada y la analítica del aprendizaje, 2019, <https://www.podiumtechnieken.be/wp-content/uploads/2020/06/From-ESCO-to-LAAR-white-paper.pdf>, [consultado el 22.07.2024].

Comisión Europea, DG Educación y Cultura, Guía del usuario del ECTS, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2009, https://ehea.info/media.ehea.info/file/ECTS_Guide/77/4/ects-guide_en_595774.pdf, [consultado el 22.07.2024].

Global Inventory of National and Regional Qualifications Frameworks 2022, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 7, place de Fontenoy, 75352 Paris 07 SP, Francia, la Fundación Europea de Formación, Viale Settimio Severo, 65, 10133 Torino TO, Italia, y el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP), Service Post, Europe 123, 570 01 Themi, Grecia, © UNESCO, ETF y CEDEFOP 2023

El futuro de la educación y formación profesionales en Europa: 50 dimensiones de la educación y formación profesionales: El marco analítico del Cedefop para comparar la EFP. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones. Documento de investigación del Cedefop, nº 92, Cedefop 2023, <http://data.europa.eu/doi/10.2801/57908>, [consultado el 22.07.2024].

Grupo de proyecto EQF-Europass, Directrices europeas para el desarrollo y la redacción de descripciones breves de cualificaciones basadas en los resultados del aprendizaje. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Serie de documentos de trabajo del Cedefop, 21., 2024, <http://data.europa.eu/doi/10.2801/838553>, [consultado el 22.07.2024].

Pabst, Christopher; Schütt-Sayed, Sören; Hecker, Kristin; Hemkes, Barbara: Wege zur Messung der betrieblichen Bildung für nachhaltige Entwicklung. Bonn 2024. URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19368>, [consultado el 22.07.2024].

Cedefop. Monitoring and Evaluating Lifelong Guidance Systems Across Europe: Briefing note - 9196 ES, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, mayo de 2024, https://www.cedefop.europa.eu/files/9196_en.pdf, [consultado el 22.07.2024].

Cedefop y OCDE. (2024). Aprendizaje y transición digital: modernizar el aprendizaje para satisfacer las necesidades de competencias digitales. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Serie de referencia del Cedefop; 125. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/074640>, [consultado el 22.07.2024].

Vuorikari, R., Kluzer, S. y Punie, Y., DigComp 2.2: The Digital Competence Framework for Citizens - With new examples of knowledge, skills and attitudes, EUR 31006 ES, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2022, ISBN 978-92-76-48882-8, doi:10.2760/115376, JRC128415,

<https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC128415>, [consultado el 22.07.2024].

Cedefop, John Hart, Martin Noack, Claudia Plaimauer (Expertos externos) y Jens Bjørnåvold, Towards a structured and consistent terminology on transversal skills and competences, 3er informe al Grupo de Trabajo de los Estados miembros de la ESCO sobre una terminología para las capacidades y competencias transversales (TSC), 02 de junio de 2021, <https://esco.ec.europa.eu/system/files/2022-05/MSWG%2014-04%20Report%20of%20the%20expert%20group%20on%20transversal%20skills%20and%20competences.pdf> , [consultado el 22.07.2024].

Cedefop, From linear thinking to green growth mindsets Vocational education and training and skills as springboards for the circular economy, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2023, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8fcaddaa-0073-11ee-87ec-01aa75ed71a1/language-en> , [consultado el 22.07.2024].

Cedefop, Policy brief From linear thinking to green growth mindsets: vocational education and training and skills as springboards for the circular economy, 2023, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/1b44cf81-5826-11ee-9220-01aa75ed71a1/language-en>, [consultado el 22.07.2024].

11. ANEXOS

Anexo I - Herramientas metodológicas (cuestionario, guión para los grupos de discusión, directrices para la investigación documental y guía para el modelo de informe nacional)

Anexo II - Informe nacional de Austria

Anexo III - Informe nacional de Bélgica

Anexo IV - Informe nacional de Grecia

Anexo V - Informe nacional de Italia

Anexo VI - Informe nacional de España

Anexo VII - Investigación documental en Alemania

Anexo VIII - Marco Europeo de Competencias / Cualificaciones