



DOCUMENTO CON LA IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LAS BRECHAS DE CAPITAL HUMANO PARA EL ÁREA DE CUALIFICACIÓN DE LAS ARTES VISUALES, PLÁSTICAS, Y EL PATRIMONIO CULTURAL – AVPP

SEPTIEMBRE DE 2024

INDICE DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	10
OBJETIVOS.....	15
Objetivo general	15
Objetivos específicos.....	15
1. ANÁLISIS DE LA DEMANDA LABORAL ASOCIADO AL ÁREA DE CUALIFICACIÓN: ARTES VISUALES, PLÁSTICAS Y DEL PATRIMONIO CULTURAL (AVPP).....	17
1.1 DEMANDA LABORAL ACTUAL DEL SECTOR	17
1.2 EMPRESAS DEL SECTOR	21
1.2.1 Empresas del subsector de las Artes Visuales y Plásticas	25
1.2.2 Empresas del subsector de Patrimonio Cultural	25
1.2 ANÁLISIS DE OCUPACIONES Y CARGOS DEL ÁREA DE CUALIFICACIÓN – AVPP	33
1.2.1 Análisis de los niveles de competencias (CUOC) para el Área de Cualificación AVPP	34
1.2.2 Análisis de ocupaciones y competencias según las CUOC 2022	37
1.2.3 Análisis a partir de fuentes primarias	72
1.2.4 Actividades económicas y ubicación geográfica	73
1.2.5 Demanda laboral insatisfecha	75
1.2.6 Prospectiva laboral: demanda futura	106
1.2.6.1 Tendencias identificadas para el área de cualificación AVPP	106
1.2.6.2 Análisis bibliométrico	117
1.2.6.3 Análisis de las tendencias	122
1.2.6.4 Análisis de Materialización e Impacto de las tendencias	147
1.2.7 Análisis de impacto ocupacional	164
1.2.8 Escenarios	180
1.2.8.1 Cocinas tradicionales	181
1.2.8.2 Patrimonio cultural Mueble – Bibliotecas	182
1.2.8.3 Patrimonio cultural documental – Archivos históricos.....	184
1.2.8.4 Patrimonio cultural inmueble.....	185
1.2.9 Factores críticos.....	187
2. OFERTA EDUCATIVA DEL ÁREA DE CUALIFICACIÓN AVPP.....	191

2.1 OFERTA EDUCATIVA.....	193
2.1.1 Caracterización de la oferta educativa del área de cualificación de las Artes Visuales, plásticas y del Patrimonio Cultural, AVPP	195
2.1.1.1 Caracterización de la oferta educativa de las Artes Visuales y Plásticas	199
2.1.1.1.1 Educación Superior	199
2.1.1.1.2 Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano - ETDH	204
2.1.1.1.3 Formación profesional integral – Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).	207
2.1.1.2 Caracterización de la oferta educativa del Patrimonio Cultural Material programas transversales....	210
2.1.1.2.1 Educación Superior	211
2.1.1.2.1 Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano ETDH para el PCM.....	215
2.1.1.2.1 Formación Profesional Integral – Servicio Nacional De Aprendizaje (SENA).	216
2.1.1.3 Caracterización de la oferta educativa del Patrimonio Cultural Material Inmueble	217
2.1.1.3.1 Educación superior	217
2.1.1.3.2 Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano- ETDH.....	218
2.1.1.3.3 Formación Profesional Integral. SENA.	219
2.1.1.4 Caracterización de la oferta educativa del Patrimonio Cultural Material Mueble: Archivo y Bibliotecas	222
2.1.1.4.1 Educación Superior	222
2.1.1.4.2 Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano. ETDH. Archivo y Bibliotecas	224
2.1.1.4.3 Formación Profesional Integral del SENA. Archivos – Biblioteca.....	228
2.2 ANÁLISIS CUALITATIVO DE PROGRAMAS ACADÉMICOS A PARTIR DE COMPETENCIAS	229
2.2.1 Análisis cualitativo de programas de educación superior gestión del patrimonio cultural.	230
2.2.2 Análisis cualitativo de programas de educación superior Patrimonio Cultural Material Inmueble.	240
2.2.3 Análisis cualitativo de programas de educación superior Patrimonio Cultural Material Mueble. Entidades museales	242
2.2.4 Análisis cualitativo de programas de educación superior Patrimonio Cultural Material Mueble: Archivos y Bibliotecas.....	248
2.2.5 Análisis cualitativo de programas de educación superior Patrimonio Cultural Inmaterial. Cultura Culinaria	258

2.2.6 Análisis cualitativo de programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano.	
Patrimonio Cultural	263
2.2.7 Análisis cualitativo de programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.	
Archivo Histórico Y Bibliotecas.....	268
2.2.8 Análisis cualitativo de programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.	
Cultura Culinaria	278
1.2.9 Análisis cualitativo de programas de Formación Profesional Integral Del Sena. Patrimonio Cultural Inmaterial Objetos Artesanales y Gestión Del Patrimonio	283
2.2.10 Análisis Cualitativo De Programas de Formación Profesional Integral del Sena. Patrimonio Cultural Mueble: Archivo Y Biblioteca	293
2.2.11 Análisis cualitativo de programas de educación informal: Patrimonio Cultural - transversal	298
3. ANÁLISIS DE BRECHAS DE CAPITAL HUMANO PARA EL ÁREA DE CUALIFICACIÓN DE LAS ARTES VISUALES Y PLÁSTICAS, Y DEL PATRIMONIO CULTURAL - AVPP.....	302
3.1 ANÁLISIS CUANTITATIVO	307
Brechas de cantidad	308
Brechas de calidad.....	319
Brechas de pertinencia	326
3.2 ANÁLISIS CUALITATIVO	335
3.2.1 Sector de las Artes Visuales y Plásticas.....	335
3.2.2 Sector del patrimonio cultural.....	339
3.2.2.1 Patrimonio cultural material mueble – Entidades Museales	340
1.2.2.2 Patrimonio cultural mueble – Bibliotecas	343
3.2.2.3 Patrimonio cultural mueble – Archivos históricos.....	346
3.2.2.4 Patrimonio cultural mueble – bienes culturales en espacio público y museos.....	347
3.2.2.5 Patrimonio cultural inmueble.....	350
3.2.2.6 Patrimonio cultural material e inmaterial	354
3.2.2.7 Patrimonio cultural inmaterial – Cocinas Tradicionales (cultura culinaria).....	355
3.2.2.8 Patrimonio cultural inmaterial - Traducción e interpretación de lenguas nativas de los pueblos indígenas, raizal, palenquero y rom	358

3.2.2.9 Patrimonio cultural inmaterial - técnicas y tradiciones asociadas a la fabricación de objetos artesanales	362
4. CONCLUSIONES	369
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	372

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

ILUSTRACIÓN 1 FASES METODOLÓGICAS PARA EL DISEÑO DE CUALIFICACIONES.....	13
ILUSTRACIÓN 2 SUBSECTORES ABORDADOS EN LA INVESTIGACIÓN SUBSECTORES QUE SE ABORDAN EN ESTE CATÁLOGO.....	20
ILUSTRACIÓN 3 RELACIÓN ENTRE LOS GRANDES GRUPOS DE LA CUOC- 2022 Y LOS NIVELES DE COMPETENCIAS ...	35
ILUSTRACIÓN 4 VÍAS DE CUALIFICACIÓN EN COLOMBIA	193
ILUSTRACIÓN 5 DISTRIBUCIÓN NACIONAL PROGRAMAS IES ARTES VISUALES	203
ILUSTRACIÓN 6 DISTRIBUCIÓN DE PROGRAMAS TRANSVERSALES DEL PATRIMONIO CULTURAL POR TERRITORIO	215
ILUSTRACIÓN 7 DISTRIBUCIÓN DE PROGRAMAS EDUCATIVOS DEL PATRIMONIO INMUEBLE.....	218
ILUSTRACIÓN 8 DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA DE ETDH PARA BIBLIOTECAS	227
ILUSTRACIÓN 9 DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA DE ETDH PARA ARCHIVOS	227
ILUSTRACIÓN 10 TIPO DE TABLA PARA EL ANÁLISIS CUALITATIVO DE LOS PROGRAMAS	230
ILUSTRACIÓN 11. CLASIFICACIÓN DE LAS BRECHAS DE CAPITAL HUMANO	302

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 EMPRESAS POR ACTIVIDAD ECONÓMICA SUBSECTOR DE LAS ARTES VISUALES Y PLÁSTICAS	25
TABLA 2 EMPRESAS POR ACTIVIDAD ECONÓMICA SUBSECTOR DE PATRIMONIO CULTURAL INMATERIAL	27
TABLA 3 FORMAS DE ORGANIZACIÓN SEGÚN ENTORNO POBLACIONAL.....	29
TABLA 4 EMPRESAS POR ACTIVIDAD ECONÓMICA SUBSECTOR DE PATRIMONIO CULTURAL MUEBLE.....	30
TABLA 5 TOTAL, DE ENTIDADES MUSEALES REGISTRADAS EN EL SIMCO	31
TABLA 6 EMPRESAS POR ACTIVIDAD ECONÓMICA TRANSVERSALES	33
TABLA 7 CÓDIGOS CUOC A 5 DÍGITOS PROPIOS DEL ÁREA DE CUALIFICACIÓN AVPP.....	37
TABLA 8 ANÁLISIS DE OCUPACIONES Y COMPETENCIAS SEGÚN CÓDIGOS CUOC A 5 DÍGITOS PROPIOS DEL ÁREA DE CUALIFICACIÓN AVPP	38
TABLA 9 CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LOS PERFILES DEMANDADOS PARA BIBLIOTECAS	64
TABLA 10 CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LOS PERFILES DEMANDADOS PARA ARCHIVOS	70

TABLA 11 ACTIVIDAD ECONÓMICA DE LAS EMPRESAS ENTREVISTADAS	74
TABLA 12 TENDENCIAS IDENTIFICADAS Y VALIDADAS PARA EL SECTOR DE LAS ARTES VISUALES Y PLÁSTICAS	106
TABLA 13 TENDENCIAS IDENTIFICADAS Y POR VALIDAR PARA EL SUBSECTOR DEL PATRIMONIO CULTURAL	
MATERIAL DE TIPO MUEBLE	108
TABLA 14 TENDENCIAS IDENTIFICADAS Y POR VALIDAR PARA EL SUBSECTOR DEL PATRIMONIO CULTURAL	
INMATERIAL, EN EL CAMPO DE LAS TÉCNICAS Y TRADICIONES ASOCIADAS A LA FABRICACIÓN DE OBJETOS	
ARTESANALES	111
TABLA 15 TENDENCIAS IDENTIFICADAS PARA EL SUBSECTOR DEL PATRIMONIO CULTURAL INMATERIAL, EN EL	
CAMPO DE LENGUAS, LENGUAJES Y TRADICIÓN ORAL	112
TABLA 16 TENDENCIAS GENERALES IDENTIFICADAS PARA EL SECTOR DEL PATRIMONIO CULTURAL	115
TABLA 17 TENDENCIAS IDENTIFICADAS PARA EL SECTOR DEL PATRIMONIO CULTURAL MUEBLE, SUBSECTOR DE	
BIBLIOTECAS	116
TABLA 18 OBSERVACIONES SOBRE LAS GRANDES TENDENCIAS	125
TABLA 19 PROMEDIOS DE LOS RESULTADOS DEL EJERCICIO DE VALORACIÓN Y VALIDACIÓN DE TENDENCIAS DEL	
SUBSECTOR DEL PATRIMONIO CULTURAL INMATERIAL - CULTURA CULINARIA	127
TABLA 20 OBSERVACIONES SOBRE LAS GRANDES TENDENCIAS ARCHIVOS	131
TABLA 21 PROMEDIOS DE LOS RESULTADOS DEL EJERCICIO DE VALORACIÓN Y VALIDACIÓN DE TENDENCIAS DEL	
SUBSECTOR DEL PATRIMONIO CULTURAL MATERIAL MUEBLE - ARCHIVOS.....	132
TABLA 22 OBSERVACIONES SOBRE LAS GRANDES TENDENCIAS- BIBLIOTECAS.....	138
TABLA 23 PROMEDIOS DE LOS RESULTADOS DEL EJERCICIO DE VALORACIÓN Y VALIDACIÓN DE TENDENCIAS DEL	
SUBSECTOR DEL PATRIMONIO CULTURAL MATERIAL MUEBLE - BIBLIOTECAS.....	139
TABLA 24 OBSERVACIONES SOBRE LAS GRANDES TENDENCIAS EN EL PATRIMONIO CULTURAL INMUEBLE	143
TABLA 25 PROMEDIOS DE LOS RESULTADOS DEL EJERCICIO DE VALORACIÓN Y VALIDACIÓN DE TENDENCIAS DEL	
SUBSECTOR DEL PATRIMONIO CULTURAL MATERIAL INMUEBLE	144
TABLA 26 PROMEDIOS GENERALES DE LAS VARIABLES MATERIALIZACIÓN E IMPACTO EN EL CAPITAL HUMANO, DE	
LOS SUBSECTORES DEL PATRIMONIO CULTURAL, ESTUDIADOS EN LOS GRUPOS FOCALES.....	148
TABLA 27 INSTRUMENTO IMPACTO OCUPACIONAL – ARCHIVO HISTÓRICO (PATRIMONIO CULTURAL MUEBLE) ...	164
TABLA 28 INSTRUMENTO IMPACTO OCUPACIONAL – BIBLIOTECAS (PATRIMONIO CULTURAL MUEBLE).....	169
TABLA 29 INSTRUMENTO IMPACTO OCUPACIONAL – PATRIMONIO CULTURAL INMUEBLE	173
TABLA 30 INSTRUMENTO IMPACTO OCUPACIONAL – CULTURA CULINARIA (PATRIMONIO CULTURAL INMATERIAL)	
.....	177
TABLA 31 CAMPOS AMPLIOS DE LA CINE-F	196
TABLA 32 ÁREA DE CUALIFICACIÓN – CAMPOS DE LA CINE-F	197
TABLA 33 COMPARATIVO OFERTA EDUCATIVA NACIONAL	198
TABLA 34 DATOS DE OFERTA SNIES POR TIPO DE PROGRAMA ARTES VISUALES Y PLÁSTICAS	200

TABLA 35 DATOS OFERTA SIET POR TIPO DE PROGRAMA ARTES VISUALES Y PLÁSTICAS	205
TABLA 36 DATOS OFERTA SIET ARTES VISUALES Y PLÁSTICAS.....	206
TABLA 37 COMPARATIVO DE NUMERO DE PROGRAMAS DE ARTES VISUALES Y PLÁSTICAS	206
TABLA 38 CORRELATIVA DE PROGRAMAS SENA Y SISTEMA EDUCATIVO COLOMBIANO	208
TABLA 39 OFERTA SENA CULTURA.....	209
TABLA 40 COMPARATIVO DE NÚMERO DE PROGRAMAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR- ETDH Y SENA	210
TABLA 41 DATOS DE OFERTA SNIES PROGRAMAS TRANSVERSALES DEL PATRIMONIO CULTURAL DE MANERA TRANSVERSAL	212
TABLA 42 OFERTA COMPARADA DE LAS ARTES VISUALES Y PLÁSTICAS Y EL PATRIMONIO CULTURAL MATERIAL...	213
TABLA 43 DATOS DE OFERTA SNIES PROGRAMAS TRANSVERSALES POR REGIÓN DEL PATRIMONIO CULTURAL MATERIAL	214
TABLA 44 DATOS OFERTA SIET PROGRAMAS TRANSVERSALES DEL PATRIMONIO CULTURAL MATERIAL	215
TABLA 45 FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL – SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SENA).....	216
TABLA 46 DATOS DE OFERTA SNIES PROGRAMA DEL PATRIMONIO INMUEBLE	217
TABLA 47 PROGRAMAS ETDH PARA EL PATRIMONIO CULTURAL INMUEBLE.....	218
TABLA 48 DISTRIBUCIÓN REGIONAL DE LA OFERTA DE ETDH PARA EL PCMI	218
TABLA 49 OFERTA EDUCATIVA EN EL PAÍS PARA EL PATRIMONIO CULTURAL MATERIAL INMUEBLE.....	221
TABLA 50 DATOS DE OFERTA SNIES PROGRAMAS ARCHIVO Y BIBLIOTECAS.....	222
TABLA 51 DATOS DE OFERTA SNIES PROGRAMA ARCHIVO Y BIBLIOTECAS POR REGIÓN	223
TABLA 52 OFERTA ETDH PARA ARCHIVO Y BIBLIOTECAS.....	225
TABLA 53 OFERTA DEPARTAMENTAL DE ETDH PARA BIBLIOTECAS	225
TABLA 54 OFERTA DEPARTAMENTAL DE ETDH PARA ARCHIVOS	226
TABLA 55 OFERTA SENA PARA ARCHIVO Y BIBLIOTECAS	228
TABLA 56 ANÁLISIS DE LOS PROGRAMAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR RELACIONADOS AL PROCESO DE GESTIÓN DEL SECTOR DEL PATRIMONIO CULTURAL, A PARTIR DE COMPETENCIAS Y PERFIL OCUPACIONAL.	231
TABLA 57 ANÁLISIS DE LOS PROGRAMAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR DEL SUBSECTOR DEL PATRIMONIO CULTURAL MATERIAL INMUEBLE, A PARTIR DE COMPETENCIAS Y PERFIL OCUPACIONAL.	240
TABLA 58 ANÁLISIS DE LOS PROGRAMAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR RELACIONADOS AL SUBSECTOR DEL PATRIMONIO CULTURAL MUEBLE, A PARTIR DE COMPETENCIAS Y PERFIL OCUPACIONAL.	243
TABLA 59 ANÁLISIS DE LOS PROGRAMAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR RELACIONADOS AL SUBSECTOR DEL PATRIMONIO CULTURAL MUEBLE – ARCHIVOS HISTÓRICOS Y BIBLIOTECAS, A PARTIR DE COMPETENCIAS Y PERFIL OCUPACIONAL	249
TABLA 60 ANÁLISIS DE LOS PROGRAMAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR DEL SUBSECTOR DEL PATRIMONIO CULTURAL INMATERIAL – CULTURA CULINARIA, A PARTIR DE COMPETENCIAS Y PERFIL OCUPACIONAL.	259
TABLA 61 ANÁLISIS DE PROGRAMAS DE ETDH SECTOR PATRIMONIO	263

TABLA 62 ANÁLISIS DE PROGRAMAS DE ETDH SUBSECTOR ARCHIVO Y BIBLIOTECAS A PARTIR DE COMPETENCIAS	268
TABLA 63. ANÁLISIS DE PROGRAMAS DE ETDH SUBSECTOR CULTURA CULINARIA A PARTIR DE COMPETENCIAS ...	278
TABLA 64 INFORMACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL DEL SENA. PATRIMONIO CULTURAL	284
TABLA 65. ANÁLISIS DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL DEL SENA, PATRIMONIO CULTURAL MUEBLE: ARCHIVOS HISTÓRICOS Y BIBLIOTECAS.....	294
TABLA 66 PROGRAMAS DE EDUCACIÓN INFORMAL DEL SUBSECTOR DEL PATRIMONIO CULTURAL	299
TABLA 67 CLASIFICACIÓN DE BRECHAS CUANTITATIVAS	307
TABLA 68 DURACIÓN PROMEDIO DE LA OFERTA DE EMPLEO REGISTRADA POR GRANDES GRUPOS OCUPACIONALES.	309
TABLA 69 DESBALANCE ENTRE OFERTA Y DEMANDA LABORAL POR GRANDES GRUPOS OCUPACIONALES.	312
TABLA 70 BRECHA DE SALARIAL POR GRAN GRUPO OCUPACIONAL	318
TABLA 71 RESULTADO MODELO (1) MINCER SIMPLE NIVEL NACIONAL GENERAL.....	330
TABLA 72 RESULTADO MODELO (1) MINCER SIMPLE NIVEL ÁREA DE CUALIFICACIÓN	331
TABLA 73 RESULTADO MODELO (2) MINCER AMPLIADO NIVEL NACIONAL GENERAL	332
TABLA 74 RESULTADO MODELO (2) MINCER AMPLIADO ÁREA DE CUALIFICACIÓN	333
TABLA 75. CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y COMPETENCIAS TRANSVERSALES A FORTALECER.....	338
TABLA 76. PROGRAMAS ACADÉMICOS ASOCIADOS A LA INTERPRETACIÓN DE LENGUA DE SEÑAS COLOMBIANA - LSC-	359
TABLA 77. PROGRAMAS QUE TIENEN COMO PROPÓSITO LA REVITALIZACIÓN DE LENGUAS NATIVAS.....	360
TABLA 78. CONCENTRACIÓN TERRITORIAL DE LOS PROGRAMAS.....	365

ÍNDICE DE GRÁFICAS

GRÁFICA 1 EMPRESAS POR SECTOR SUBÁREA DE CUALIFICACIÓN	23
GRÁFICA 2 EMPRESAS DEL ÁREA POR DEPARTAMENTO	24
GRÁFICA 3 TAMAÑO DE EMPRESAS.....	24
GRÁFICA 4 PORCENTAJE DE ARTESANOS(AS) QUE PERTENECEN A ASOCIACIONES	28
GRÁFICA 5 EMPRESAS ENTREVISTADAS POR SUBSECTOR DEL PATRIMONIO CULTURAL.....	72
GRÁFICA 6 TAMAÑO DEL TOTAL DE LAS EMPRESAS ENTREVISTADAS POR NÚMERO DE EMPLEADOS	73
GRÁFICA 7 EMPRESAS CONSULTADAS SEGÚN SU UBICACIÓN GEOGRÁFICA - AVP	75
GRÁFICA 8 NUBE DE PALABRAS ANÁLISIS BIBLIOMÉTRICO AVPP.....	119
GRÁFICA 9 ANÁLISIS DE LOS TEMAS DE TENDENCIA AVPP	119
GRÁFICA 10 CLÚSTERES DEL ANÁLISIS BIBLIOMÉTRICO AVPP	120

GRÁFICA 11 PAÍSES CON UNA NOTABLE PRODUCCIÓN CIENTÍFICA RELACIONADA CON EL ÁREA DE CUALIFICACIÓN AVPP	121
GRÁFICA 12 CALIDAD DE LAS PUBLICACIONES RELACIONADAS CON AVPP	122
GRÁFICA 13 MATRIZ DE CLASIFICACIÓN DE LAS TENDENCIAS ESPECÍFICAS DEL SUBSECTOR DE COCINAS TRADICIONALES	159
GRÁFICA 14 MATRIZ DE CLASIFICACIÓN DE LAS TENDENCIAS ESPECÍFICAS DEL SUBSECTOR DE ARCHIVOS	160
GRÁFICA 15 MATRIZ DE CLASIFICACIÓN DE LAS TENDENCIAS ESPECÍFICAS DEL SUBSECTOR DE BIBLIOTECAS	162
GRÁFICA 16 MATRIZ DE CLASIFICACIÓN DE LAS TENDENCIAS ESPECÍFICAS DEL SUBSECTOR DEL PATRIMONIO CULTURAL INMUEBLE	163
GRÁFICA 17 COMPARATIVA OFERTA EDUCATIVA NACIONAL.....	199
GRÁFICA 18 DATOS DE OFERTA SNIES POR TIPO DE PROGRAMA Y REGIÓN ARTES VISUALES Y PLÁSTICAS	201
GRÁFICA 19 CONCENTRACIÓN POR REGIONES OFERTA NACIONAL IES. ARTES VISUALES	203
GRÁFICA 20 OFERTA EDUCATIVA EN EL PAÍS PARA EL PATRIMONIO CULTURAL MATERIAL INMUEBLE	222
GRÁFICA 21 DISTRIBUCIÓN DE PROGRAMAS TRANSVERSALES DEL ARCHIVO Y BIBLIOTECA POR TERRITORIO	224
GRÁFICA 22 DURACIÓN PROMEDIO DE LA OFERTA DE EMPLEO REGISTRADA PARA EL ÁREA DE CUALIFICACIÓN AVPP Y PROMEDIO GENERAL	309
GRÁFICA 23 INDICADOR DE DESBALANCE ENTRE OFERTA Y DEMANDA LABORAL.	311
GRÁFICA 24 INDICADOR DE DESBALANCE ENTRE OFERTA LABORAL POTENCIAL Y DEMANDA ACTUAL.	314
GRÁFICA 25 BRECHA DE INGRESOS SALARIALES POR HORA.....	315
GRÁFICA 26 BRECHA DE SALARIAL POR GENERO.....	317
GRÁFICA 27 BRECHA DE DISPERSIÓN SABER PRO, 2020-2022	320
GRÁFICA 28 BRECHA DE DISPERSIÓN SABER TYT, 2020-2022	321
GRÁFICA 29 BRECHA DE EXCELENCIA SABER PRO-NIVEL GENERAL.....	323
GRÁFICA 30 BRECHA DE EXCELENCIA SABER PRO-ÁREA DE CUALIFICACIÓN	323
GRÁFICA 31 BRECHA DE EXCELENCIA SABER TYT-NIVEL GENERAL.....	324
GRÁFICA 32 BRECHA DE EXCELENCIA SABER TYT-ÁREA DE CUALIFICACIÓN	325
GRÁFICA 33 BRECHA DE COMPETENCIAS GENERAL Y ÁREA DE CUALIFICACIÓN.....	326
GRÁFICA 34 BRECHA DE COMPETENCIAS POR GENERO (2023).....	328
GRÁFICA 35. DEPARTAMENTOS SIN OFERTA EDUCATIVA EN ARTES VISUALES Y PLÁSTICAS	336
GRÁFICA 36. DISTRIBUCIÓN DE LOS PROGRAMAS POR TIPO DE OCUPACIÓN QUE FORMA	338

INTRODUCCIÓN

El presente documento constituye el entregable relacionado con el “Documento brechas de capital humano del área de cualificación Artes Visuales, Plásticas y del Patrimonio Cultural (AVPP)”, del convenio 01000571 suscrito entre el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el Ministerio de Educación Nacional (MEN) donde el objeto consiste en “Aunar esfuerzos técnicos, administrativos y financieros para aplicar los elementos metodológicos del Marco Nacional de Cualificaciones en el diseño de catálogos de cualificaciones para el fortalecimiento de la educación y aporte a la reconversión laboral en la transformación productiva del país”.

Las Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia, Potencia mundial de la vida” ha establecido una hoja de ruta para que el país se convierta en un líder de la lucha mundial por la vida, la humanidad y la naturaleza, a través de cinco (5) grandes transformaciones. Particularmente, la Seguridad humana y justicia social contempla el catalizador “C. Expansión de capacidades: más y mejores oportunidades de la población para lograr sus proyectos de vida”, en el cual incluye el numeral 5. Educación, formación y reconversión laboral como respuesta al cambio productivo, donde se expone la importancia de:

- Identificar sectores o subsectores económicos con potencial de transición y con ventajas comparativas para estimar la demanda y las brechas de competencias y cualificaciones.
- Diseñar acciones para que la educación superior, la formación para el trabajo, la formación profesional integral responda a las necesidades de la transformación productiva.
- Consolidar el Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) y sus componentes en el marco de la estrategia de país de formación y reconversión laboral.

- Permitir el acceso a las vías de cualificación con calidad de las ofertas educativas y formativas y con movilidad hacia el empleo digno, a través de los componentes del SNC y su relacionamiento con la oferta de la educación posmedia.

En línea con lo anterior, Colombia ha venido avanzando en la consolidación del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) en el cual incluye al Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) como uno de los componentes más importantes, ya que contribuye a garantizar el relacionamiento y la correspondencia de las necesidades de los sectores con la oferta educativa-formativa.

En este sentido, el MNC se presenta como una oportunidad para identificar y dar respuesta a los requerimientos, prospectivas y brechas de las apuestas de transformación productiva. Asimismo, para fortalecer, entre otros aspectos, la articulación entre los sectores público y privado, el reconocimiento de los aprendizajes a lo largo de la vida, la movilidad educativa y laboral y la reconversión de los sectores.

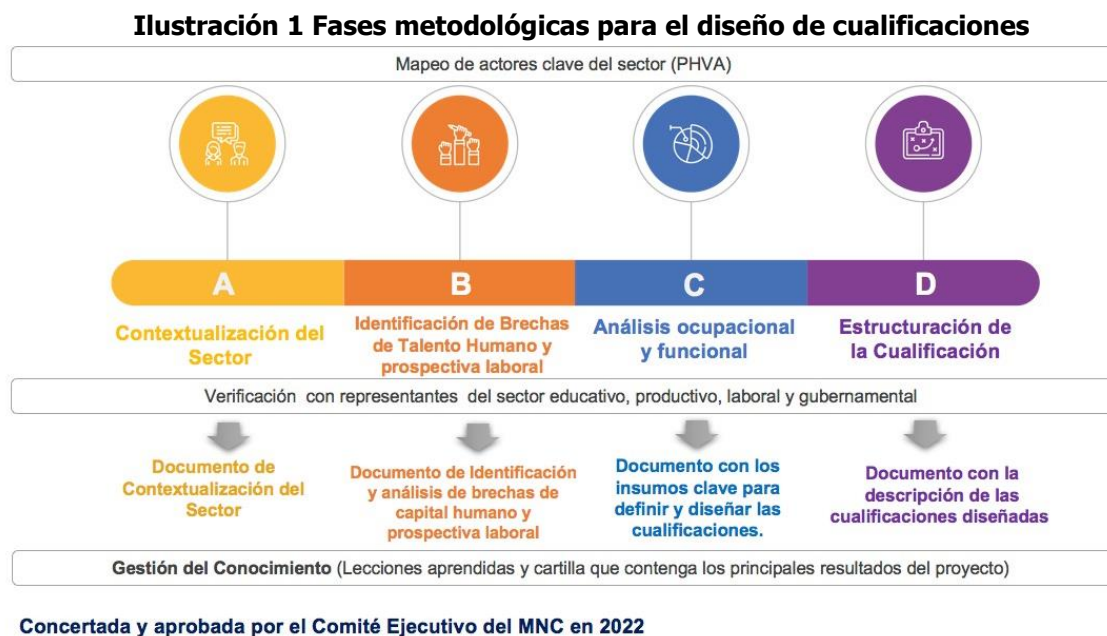
De igual forma, la misma línea Educación, formación y reconversión laboral como respuesta al cambio productivo de las Bases del PND, presenta la estrategia "Consolidación del Sistema de Educación Superior Colombiano", en la que expone la necesidad de fomentar la oferta educativa en áreas estratégicas que generen una mayor interacción de las Instituciones de Educación Superior (IES) con los sectores productivo, social y cultural. En este sentido, el Marco Nacional de Cualificaciones se prioriza como un instrumento clave para la oferta de programas en la educación posmedia donde se espera contar con un modelo de educación que articule programas que puedan ser ofertados desde la media con los de la educación superior, la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano – ETDH y la formación para el trabajo.

En este contexto, a partir de las apuestas enmarcadas en las Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia, Potencia mundial de la vida", se priorizó avanzar en la vigencia de 2023, en el catálogo de cualificaciones del área de "Artes Visuales, Plásticas y del Patrimonio Cultural (AVPP)". Las apuestas en los sectores y subsectores en las Bases del PND relacionados con esta área, se evidencian en el transformador "Seguridad humana y justicia social, catalizador C. Expansión de capacidades: más y mejores oportunidades de la población para lograr sus proyectos de vida", teniendo en cuenta que hace referencia a la cultura como un elemento crítico de la calidad de vida, por lo tanto, la línea 2. Garantía del disfrute y ejercicio de los derechos culturales para la vida y la paz, numeral b. Reconocimiento, salvaguardia y fomento de la memoria viva, el patrimonio, las culturas y los saberes, establece: "se salvaguardarán los oficios, prácticas y saberes colectivos de las comunidades, grupos étnicos y lugares de memoria. Se fortalecerán los procesos de formación, investigación, valoración, protección y divulgación del patrimonio arqueológico, urbano, museológico, audiovisual, bibliográfico, archivístico y lingüístico".

Asimismo, el numeral c. Fomento y estímulos a las culturas, las artes y los saberes, establece que "En articulación entre los sectores de cultura y educación se garantizará el acceso a las artes, los saberes y la cultura a través de procesos de educación y formación que vinculen a los niños, niñas, adolescentes y jóvenes, comunidades étnicas y los diversos grupos poblacionales".

Es importante mencionar que el plan de trabajo planteado en las bases del PND 2022-2026 se articula con los lineamientos establecidos por el Ministerio de las Culturas, las artes y los saberes quien en cabeza del equipo de Fortalecimiento del Capital Humano FCH, quienes de manera constante impulsan estrategias para el cierre del brechas de capital humano de los ocupaciones y oficios artísticos y culturales, gracias a los cuales se han adelantado procesos como la actualización de la CUOC y la inclusión de aproximadamente 3mil denominaciones de ocupaciones, el diseño y publicación del catálogo de cualificaciones para la industria cultural, las artes escénicas y la música.

Como parte de los avances que se tienen en torno al MNC, las entidades que vienen liderando este proceso concertaron una ruta metodológica para el diseño de cualificaciones, como se puede apreciar en la Gráfica 1, esta ruta consta de cuatro (4) etapas y diez (10) fases consideradas en la metodología de MNC. En este documento se presentan los resultados de la aplicación de la etapa B correspondiente a "Análisis de Brechas de Capital Humano de Artes Visuales, Plásticas y del Patrimonio Cultural (AVPP)", que incluyen resultados relacionados con los subsegmentos culturales de las Artes Visuales y plásticas, el patrimonio material inmueble, el patrimonio cultural mueble: Entidades Museales, Archivos y Bibliotecas y el patrimonio cultural inmaterial: Cocinas tradicionales, Lenguas Nativas y técnicas tradicionales artesanales.



Fuente: Ministerio de Educación Nacional, 2022.

La ruta metodológica para el área de cualificación AVPP, responde a la articulación del equipo técnico de PNUD con los lineamientos, investigaciones, documentos y aportes del equipo de FCH, con el objetivo fundamental de alinear lo establecido en la política pública sectorial con la implementación de la ruta metodológica antes mencionada, para contar

con un catálogo que responda a las importantes necesidades de reconocimiento y valoración de las ocupaciones y oficios del área de cualificación objeto de estudio.

El presente documento consta de tres secciones. En la primera sección, se realiza la presentación de los datos relacionados con el Análisis de la demanda laboral asociado al área de cualificación AVPP el cual incluye: el análisis de la Demanda laboral actual del sector, las empresas y emprendimientos identificados, los clústeres, gremios y asociaciones identificadas, el análisis de ocupaciones y cargos del sector a partir de fuentes secundarias, los salarios, competencias técnicas, transversales y tecnológicas, el análisis de los niveles de competencias (CUOC) y los datos de información de análisis de fuentes primarias que incluyen: la descripción de la muestra por conveniencia, las actividades económicas y ubicación geográfica del sector productivo entrevistado, la demanda laboral insatisfecha, la prospectiva laboral y las Tendencias identificadas para el sector.

La segunda sección, comprende el análisis de la Oferta educativa del área de cualificación, la Caracterización de la oferta educativa del sector en términos de Educación Superior, Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano, formación profesional integral formación para el Trabajo y educación informal y el análisis de programas académicos a partir de competencias

la tercera y última sección, desarrolla lo relacionado con el análisis de brechas de cantidad, calidad y pertinencia identificadas para el área de cualificación AVPP.

OBJETIVOS

Objetivo general

Realizar el análisis de brechas de capital humano del área de cualificación de Artes Visuales, Plásticas y del Patrimonio Cultural (AVPP), mediante la identificación de la demanda y oferta laboral y su contraste con la oferta educativa relacionada, con el propósito de conocer las brechas existentes para la construcción de estrategias de cualificación de las ocupaciones y oficios de los subsegmentos culturales de las Artes Visuales y plásticas, el patrimonio material inmueble, el patrimonio cultural mueble: Entidades Museales, Archivos y Bibliotecas y el patrimonio cultural inmaterial: Cocinas tradicionales, Lenguas Nativas y técnicas tradicionales artesanales que aporten al desarrollo de la sociedad.

Objetivos específicos

- Conocer las características del tejido productivo del área de cualificación de Artes Visuales, Plásticas y del Patrimonio Cultural (AVPP) en el ámbito nacional y regional.
- Identificar las ocupaciones más demandadas a partir de datos estadísticos e información cualitativa sobre las vacantes ofertadas por las empresas, los requerimientos de las entidades propias del sector cultural y las unidades productivas de los subsectores y su relación con el nivel educativo, el rango salarial y la experiencia.
- Proyectar las necesidades de formación del talento humano a futuro a partir del análisis de la prospectiva laboral para relacionarlas con los perfiles de cualificación.
- Analizar el comportamiento cuantitativo y cualitativo de la oferta educativa de los subsectores, mediante la consulta a fuentes de información secundaria y su relación con las brechas de capital humano.

- Presentar las brechas de capital humano del área de cualificación de Artes Visuales, Plásticas y del Patrimonio Cultural (AVPP)

1. ANÁLISIS DE LA DEMANDA LABORAL ASOCIADO AL ÁREA DE CUALIFICACIÓN: ARTES VISUALES, PLÁSTICAS Y DEL PATRIMONIO CULTURAL (AVPP)

El presente capítulo presenta los datos relacionados con el análisis de la demanda laboral asociado al área de cualificación AVPP, el cual incluye: a) una descripción de las empresas y emprendimientos, clústeres y asociaciones identificadas; b) el análisis de ocupaciones y cargos del sector de AC, a partir de fuentes secundarias como el Servicio Público de Empleo (SPE), que proporciona información sobre salarios, competencias técnicas, transversales y tecnológicas, y la CUOC, para el análisis de los niveles de competencias; así como los resultados de fuentes que derivan de entrevistas a representantes del sector productivo, que incluye: la descripción de la muestra por conveniencia, la descripción de las actividades económicas y ubicación, la demanda laboral satisfecha e insatisfecha; c) los resultados de la prospectiva laboral que incluye: el análisis de las tendencias identificadas, su impacto ocupacional, los escenarios a corto, mediano y largo plazo, y factores críticos identificados y por último desarrolla el análisis de los cargos identificados las necesidades de reconocimiento y valoración de las prácticas propias del patrimonio cultural y aquellas asociadas.

1.1 DEMANDA LABORAL ACTUAL DEL SECTOR

La "demanda" en economía se refiere a la cantidad de bienes o servicios que los consumidores están dispuestos y son capaces de comprar a diferentes precios durante un período específico. Este concepto es central en la economía de mercado, ya que determina cómo los precios fluctúan según la disposición de los consumidores a comprar y la cantidad de producto disponible¹. El presente estudio se basa en el concepto de "demanda

¹ Frank, R. H., & Bernanke, B. S. (2022). *Principles of Economics*.

laboral” la cual se refiere a la cantidad de trabajadores que las empresas están dispuestas a contratar a diferentes niveles salariales en periodos de tiempo determinados. Es un concepto central en la economía del trabajo, ya que determina el nivel de empleo en una economía, influenciado por factores como la productividad del trabajo, el costo del capital, la tecnología y las condiciones macroeconómicas².

La demanda laboral desde el punto de vista teórico, se deriva de la demanda de productos y servicios en cuya producción se utiliza el factor trabajo, es así como existe una relación directa entre el número de trabajadores y las necesidades de satisfacer el mercado. De esta manera, este concepto hace referencia al sector productivo y a los requerimientos específicos que estos tienen para cumplir con la actividad económica que se han propuesto. Por ende, a continuación, se describirá las empresas del o asociadas al sector y las actividades económicas que definen al mismo, para analizar la demanda laboral.

El area de cualificación AVPP comprende los subsectores de las Artes visuales y plasticas y del Patrimonio Cultural reconocidos por su diversidad en ocupaciones y actividades, para mayor comprensión se presenta a continuación una descripción de cada sector:

- **Artes visuales y plásticas:** incluyen cualquier forma de arte que pueda ser vista, como la pintura, la escultura, la fotografía, el cine, el diseño gráfico, la ilustración, el arte digital, y la arquitectura, así como aquellas formas de arte que implican la manipulación de materiales para crear formas tridimensionales como la escultura, la cerámica, la pintura, y el grabado.

- **Patrimonio Cultural:** De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura -UNESCO, el Patrimonio Cultural se

² Cahuc, P., Carcillo, S., & Zylberberg, A. (2023). *Labor Economics*.

entiende como el legado que se recibe del pasado, que se vive en el presente y que se va a transmitir a las generaciones futuras. De acuerdo con el artículo 4º de la Ley 397 de 1997, modificado por el artículo 1º de la ley 1185 de 2008, el Patrimonio Cultural de la nación está constituido:

"...por todos los bienes materiales, las manifestaciones inmateriales, los productos y las representaciones de la cultura que son expresión de la nacionalidad colombiana, tales como la lengua castellana, las lenguas y dialectos de las comunidades indígenas, negras y creoles, la tradición, el conocimiento ancestral, el paisaje cultural, las costumbres y los hábitos, así como los bienes materiales de naturaleza mueble e inmueble a los que se les atribuye, entre otros, especial interés histórico, artístico, científico, estético o simbólico en ámbitos como el plástico, arquitectónico, urbano, arqueológico, lingüístico, sonoro, musical, audiovisual, filmico, testimonial, documental, literario, bibliográfico, museológico o antropológico" (Ministerio de Cultura, 2019).

Además,

"...se concibe el Patrimonio Cultural de manera incluyente, diversa y participativa, como una suma de bienes y manifestaciones que abarca un vasto campo de la vida social y está constituida por un complejo conjunto de activos sociales de carácter cultural (material e inmaterial), que le dan a un grupo humano sentido, identidad y pertenencia. Adicionalmente, lo entiende como factor de bienestar y desarrollo y está consciente de que todos los colombianos tienen el compromiso y la responsabilidad de velar por su gestión, protección y salvaguardia" (Ministerio de Cultura, 2019).

Debido a la amplitud y diversidad de ocupaciones relacionadas con el área de cualificación esta investigación responde a algunos campos del Patrimonio Cultural, los cuales se representan en negrilla en la siguiente ilustración:

Ilustración 2 Subsectores abordados en la investigación Subsectores que se abordan en este catálogo



Fuente Elaboración Equipo técnico PNUD 2024

La información de este capítulo recopila los resultados de 4 documentos, de análisis de brechas de capital humano, liderados por el Ministerio de las Culturas en alianza con el Ministerio del Trabajo, los cuales se describen a continuación, así como la investigación realizada por el equipo de PNUD, qué identifican y miden las brechas de capital humano de subsectores del área de cualificación Artes Visuales Plásticas y del Patrimonio Cultural:

- Brechas de capital humano de las Artes Visuales y Plásticas, documento realizado por el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de las Culturas, publicado en este año (2023).
- Brechas de capital humano de las entidades museales, el cual hace parte del subsector del patrimonio cultural material de tipo mueble, , documento realizado por el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de las Culturas, publicado en este año (2021).
- Brechas de capital humano del sector artesanal, que hace parte del patrimonio cultural inmaterial, en el campo de las técnicas y tradiciones asociadas a la fabricación de

objetos artesanales, documento elaborado Ministerio del Trabajo y el Ministerio de las Culturas y Artesanías de Colombia S.A., en el año 2022;

- Brechas de capital humano de la Traducción e interpretación de lenguas nativas de los pueblos indígenas, raizal, palenquero y rom, el cual hacer parte del subsector del patrimonio cultural inmaterial, en el campo de Lenguas, lenguajes y tradición oral, éste documento fue realizado por ambos ministerios y por el Consejo Nacional Asesor de Lenguas Nativas, y publicado en el año 2023.

La investigación propia del equipo PNUD se realizó para el subsector del Patrimonio Cultural Inmueble, El patrimonio Cultural Mueble: Archivos históricos, Bibliotecas, Conservación y restauración y El Patrimonio Inmaterial: Cocinas tradicionales.

1.2 EMPRESAS DEL SECTOR

Según el DANE, el décimo Reporte del Sector Cultural, Creativo y de Saberes define que *"la Economía Cultural y Creativa es el conjunto de actividades económicas que combinan **la creación, producción, representación, exhibición, comunicación, distribución o comercialización** de contenidos de naturaleza cultural, o que sin ser culturales están protegidos por el derecho de autor y pueden tomar la forma de un bien o servicio. El DANE como entidad responsable de la producción estadística oficial en Colombia, definió en conjunto con las entidades de la Mesa de Información, el listado de las 103 actividades económicas, en mayo de 2019, en el cual hay 34 actividades de inclusión total y 69 de inclusión parcial que pertenecen a las tres áreas de la Economía Cultural y Creativa".*³

³ [www.efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.dane.gov.co/files/operaciones/CSECC/inf-CSECC-XReporte-dic2023.pdf](https://www.dane.gov.co/files/operaciones/CSECC/inf-CSECC-XReporte-dic2023.pdf), Consultado el 9 de septiembre de 2024.

El análisis⁴ parte de dos conceptos fundamentales: **actividades de inclusión parcial y actividades de inclusión total**, las cuales se utilizan para organizar y cuantificar las actividades relacionadas con la cultura y las industrias creativas en función de su nivel de implicación directa en el sector cultural. Estas categorías permiten medir el impacto económico del sector cultural y establecer políticas públicas adecuadas.

Actividades de inclusión total: Estas actividades están **completamente vinculadas** al sector cultural. Son aquellas que tienen como finalidad principal la producción, distribución o comercialización de bienes y servicios culturales o creativos. Se consideran actividades puramente culturales, y toda su producción está relacionada con el sector.

Actividades de inclusión parcial: Estas actividades están **parcialmente vinculadas** al sector cultural, lo que significa que no toda la producción o los servicios ofrecidos por estos sectores están directamente relacionados con la cultura, pero una parte significativa de sus actividades sí lo está. Solo un porcentaje de su producción se asocia al sector cultural.

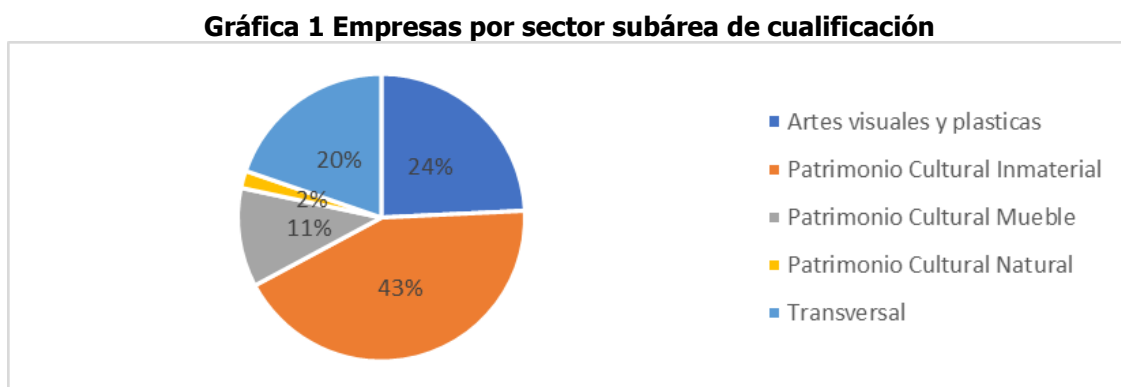
⁴ Nota Técnica sobre el Cálculo del Número de Empresas en el Área de Cualificación de AVPP: para el cálculo aproximado del número de empresas en el área de cualificación de AVPP, se utilizó como referencia las ponderaciones metodológicas planteadas en la Nota metodológica sobre la definición y medición de actividades incluidas en la Cuenta Satélite de Cultura y Economía Naranja de Colombia.

El área está compuesta por diversas actividades económicas, algunas consideradas de inclusión total y otras de inclusión parcial. En el caso de las actividades de inclusión total, todas las empresas fueron contabilizadas directamente dentro del sector. Para las actividades de inclusión parcial, se aplicaron factores de ponderación específicos, de acuerdo con la metodología presentada en el mencionado documento, con el objetivo de extrapolar el número de empresas que contribuyen al Área.

Es importante señalar que en este cálculo se excluyeron ciertos códigos CIIU (1102, 1394, 1709, 3290, 4111, 4774, 8692, 8413) ya que, aunque están relacionados con el área de cualificación AVPP o son de inclusión parcial, no se encuentran identificados en la metodología de la Cuenta Satélite de Economía Cultural y Creativa (CSECC). Al no estar incluidos en la delimitación metodológica, no es posible asignarles un valor de ponderación para estimar su contribución económica dentro del sector.

A continuación se presenta la descripción de las empresas del área de cualificación, por sectores. Iniciando con el de las artes visuales y plásticas, y luego, el del patrimonio cultural.

A partir de los códigos de actividades económicas definidos en el documento de caracterización del área de cualificación (AC) AVPP, el aproximado de empresas para las 2023 asociadas al área de cualificación es de 6686, que representan un 0.4% del total nacional. En la siguiente gráfica se muestra su distribución por subárea de cualificación.⁵



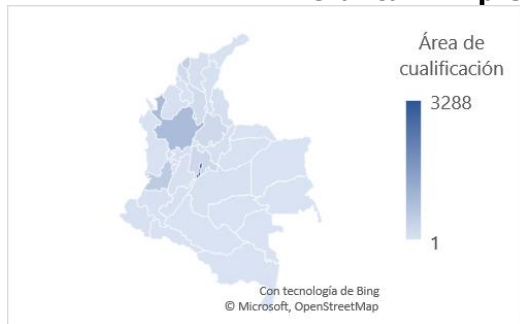
Fuente: Base Confecámaras, RUES 2023.

El 43% de las empresas asociadas al área están relacionadas con actividades de patrimonio cultural inmaterial, lo cual se explica principalmente porque esta subárea de cualificación abarca la mayoría de las actividades económicas de inclusión parcial que delimitan el área. A continuación, se encuentran las actividades de artes visuales y plásticas, que representan el 24%, seguidas de aquellas actividades relacionadas de manera transversal con el área de cualificación.

⁵Los datos corresponden al consolidado de empresas de las actividades de inclusión total y parcial del área de cualificación AVPP, clasificados con base en la CIIU Rev. 4 A.C. identificados en la delimitación del área.

Las empresas asociadas al área de cualificación ascienden a 6686 empresas que representan un 0.04% del total de empresas del país. A continuación, se presenta su distribución departamental.

Gráfica 2 Empresas del área por departamento

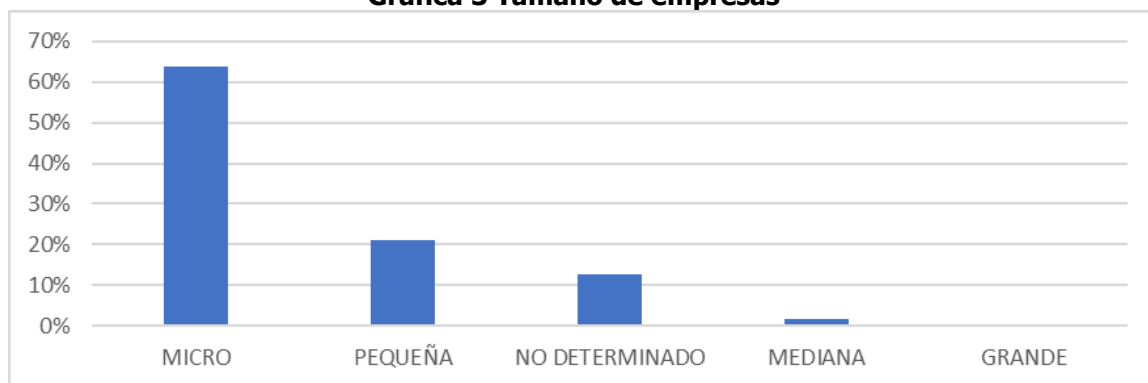


Las empresas relacionadas con el área de cualificación se concentran principalmente en Bogotá con un 49.2% de representatividad, seguido de Antioquia (13.5%) y Valle del Cauca (8.5%). Los departamentos en los que menos participación se encuentra son Vichada, Guainía y Amazonas.

Fuente: Base Confecámaras, RUES 2023.

La mayoría de las empresas relacionadas con el área son microempresa y pequeña empresa, representando el 85% del total. Lo que sugiere que es un área donde prevalecen los negocios de pequeña escala y/o en crecimiento que en general se caracterizan por tener una gran flexibilidad y adaptabilidad, pero que su vez enfrentan desafíos en términos de recursos y acceso a mercados.

Gráfica 3 Tamaño de empresas



Fuente: Base Confecámaras, RUES 2023.

Las empresas medianas representan solo el 2% del total, con una frecuencia de 115, y las grandes empresas son mínimas, constituyendo menos del 1% (0.6%) con solo 27 entidades.

1.2.1 Empresas del subsector de las Artes Visuales y Plásticas

Teniendo en cuenta la delimitación realizada en el capítulo de caracterización del área, el subsector de las artes visuales y plásticas está representado por dos actividades económicas de inclusión total que agrupan el 24% de las empresas del área.

Tabla 1 Empresas por actividad económica subsector de las Artes Visuales y Plásticas

CIU	Descripción	Inclusión	Empresas
7420	Actividades de fotografía	Total	1251
9005	Artes plásticas y visuales	Total	370

Fuente: Base Confecámaras, RUES 2023.

El 70% de las empresas del subsector se concentran principalmente en Bogotá, Antioquia y Valle del Cauca, reflejando un patrón similar al comportamiento general del área. Además, el 70% de estas empresas son microempresas.

1.2.2 Empresas del subsector de Patrimonio Cultural

El sector empresarial del Patrimonio Cultural en Colombia tiene una importancia considerable desde el punto de vista económico, social y cultural e incluye tanto a entidades públicas como privadas. Este sector está conformado por una serie de actividades relacionadas con la protección, conservación, gestión, promoción y valorización del patrimonio material e inmaterial del país. Incluye bienes patrimoniales como monumentos históricos, sitios arqueológicos, museos, bibliotecas, archivos, y

manifestaciones culturales como las tradiciones, las artesanías, las lenguas, la música, y las festividades.

Dentro de las empresas del patrimonio cultural se encuentran las asociadas a la Restauración y Conservación de bienes inmuebles y muebles de valor histórico. Estas empresas trabajan en proyectos de recuperación de iglesias, edificios coloniales, monumentos y bienes patrimoniales. La demanda de sus servicios proviene principalmente de entidades públicas, pero también de entidades privadas y ONG que buscan preservar el patrimonio cultural.

También se encuentran empresas dedicadas al turismo cultural que están involucradas en la promoción de sitios de interés cultural por sus centros históricos, su desarrollo artesanal, las manifestaciones reconocidas por la Unesco, entre otras.

Adicionalmente se encuentran los museos, bibliotecas y archivos los cuales están gestionados como entidades públicas, privadas o de participación mixta (público-privada), y generan ingresos a través de la venta de entradas, tiendas de recuerdos, exposiciones temporales y eventos culturales. A continuación, se presentarán algunas generalidades de las organizaciones del patrimonio cultural.

1.2.2.1 Empresas del Patrimonio Cultural Inmaterial

El subsector de Patrimonio Cultural inmaterial esté asociado a 28 actividades económicas, 26 de estas son de inclusión parcial y 2 de inclusión total. El aproximado de empresas que agrupa el subsector es de 2870 que representa el 43% del área.

De manera similar al área las empresas del subsector se conglomeran en Bogotá (49%), Antioquia (13.5%) y Valle del Cauca (8.3%).

Tabla 2 Empresas por actividad económica subsector de Patrimonio Cultural Inmaterial

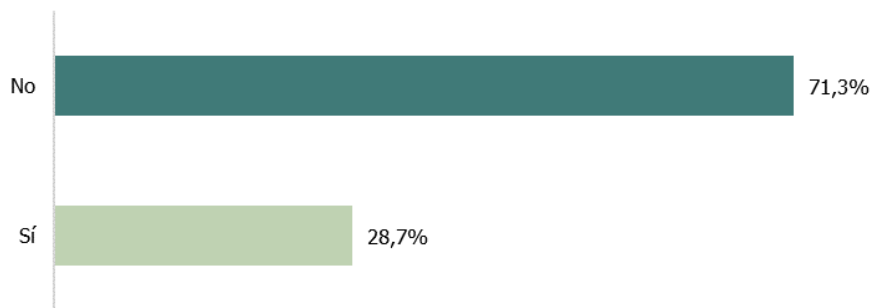
CIIU	Descripción	Inclusión	Empresas
1103	Producción de malta, elaboración de cervezas y otras bebidas malteadas	Parcial	2
1312	Tejeduría de productos textiles	Parcial	5
1313	Acabado de productos textiles	Parcial	5
1391	Fabricación de tejidos de punto y ganchillo	Parcial	2
1392	Confección de artículos con materiales textiles, excepto prendas de vestir	Parcial	8
1393	Fabricación de tapetes y alfombras para pisos	Parcial	1
1399	Fabricación de otros artículos textiles n.c.p.	Parcial	6
1410	Confección de prendas de vestir, excepto prendas de piel	Parcial	108
1420	Fabricación de artículos de piel	Parcial	2
1430	Fabricación de artículos de punto y ganchillo	Parcial	1
1512	Fabricación de artículos de viaje, bolsos de mano y artículos similares elaborados en cuero, y fabricación de artículos de talabartería y guarnicionería	Parcial	7
1521	Fabricación de calzado de cuero y piel, con cualquier tipo de suela	Parcial	14
1522	Fabricación de otros tipos de calzado, excepto calzado de cuero y piel	Parcial	3
1640	Fabricación de recipientes de madera	Parcial	85
1690	Fabricación de otros productos de madera; fabricación de artículos de corcho, cestería y espartería	Parcial	406
1811	Actividades de impresión	Parcial	614
1812	Actividades de servicios relacionados con la impresión	Parcial	201
2310	Fabricación de vidrio y productos de vidrio	Parcial	4
2393	Fabricación de otros productos de cerámica y porcelana	Parcial	1
2396	Corte, tallado y acabado de la piedra	Parcial	2
2591	Forja, prensado, estampado y laminado de metal; pulvimetalurgia	Parcial	1
2599	Fabricación de otros productos elaborados de metal n.c.p.	Parcial	17
3110	Fabricación de muebles	Parcial	369
3210	Fabricación de joyas y artículos conexos	Parcial	358
3220	Fabricación de instrumentos musicales	Total	74
3240	Fabricación de juegos, juguetes y rompecabezas	Total	504
5611	Expendio a la mesa de comidas preparadas	Parcial	62
5619	Otros tipos de expendio de comidas preparadas n.c.p.	Parcial	10

Fuente: Base Confecámaras, RUES 2023.

En el PCI se encuentran las empresas o emprendimientos relacionados con las Técnicas Tradicionales Artesanales, el documento de contextualización del subsector artesanal (FCH-MinCulturas- Artesanías de Colombia. 2022) concluye que la comercialización de

productos artesanales se da a través de asociaciones, organizaciones o colectividades dedicadas a la actividad artesanal, el 29% de las y los artesanos pertenecen a la mayor parte de las asociaciones se encuentran ubicadas en zonas rurales y los departamentos en donde se encuentran las más altas proporciones de estas colectividades, son Cesar, Sucre, Córdoba y Nariño.

Gráfica 4 Porcentaje de artesanos(as) que pertenecen a asociaciones



Fuente: Documento Contextualización subsector artesanal. FCH-MinCulturas. 2022

Históricamente, la producción artesanal en Colombia ha estado ligada fuertemente a los grupos étnicos y al campesinado de toda la geografía nacional. Sin embargo, el reconocimiento del artesanado como parte de los procesos productivos y económicos ha sido un proceso que data de mediados del siglo XX. En este sentido, la producción artesanal ha sido también un escenario en el que interactúan elementos identitarios. (Ramírez-Pérez y Salazar-Garcés (2012), citados en el documento de contextualización, FCH-MinCulturas- Artesanías de Colombia. 2022)

Las estrategias organizacionales del artesanado colombiano, que permiten caracterizar el entorno organizacional, son diversas y pueden responder a dimensiones productivas, comerciales, de diseño, simbólicas e incluso rituales. Estas estrategias nacen de las formas de organización propias de las comunidades colombianas, es decir, vinculan saberes comunitarios y colectivos, integrando perspectivas territoriales al trabajo artesanal.

En ese sentido, las formas de organización dependen en gran medida de la cultura dentro de la cual la producción artesanal se inserta. De esta manera, el territorio como componente cultural indica una división del campo artesanal, en Artesanía Rural y Artesanía Urbana. Así pues, la organización no se relaciona únicamente con técnicas o productos, sino que es un fenómeno cultural en la medida en que es una producción sustentada en una base social específica, lo que evidencia nuestra tesis sobre la estrecha relación entre los actores y la estructura organizacional en la producción del patrimonio cultural. De acuerdo con la caracterización del subsector artesanal (FCH-MinCulturas-Artesanías de Colombia. 2022), es posible hacer una tipología organizacional de la producción artesanal, así:

Tabla 3 Formas de organización según entorno poblacional

Tipo de entorno	formas de organización	Detalle
Artesanía indígena y de comunidades afro	son diversas y responden a la naturaleza plural de los grupos étnicos: a) por género, b) por unidades productivas, c) redes colaborativas y solidarias, d) empresas de carácter asociativo, e) familiar y f) comunitaria en estrecha relación con los recursos naturales del entorno.	La producción artesanal está ligada a la función de la artesanía en la vida cotidiana de la comunidad.
Artesanía campesina	a) independiente, b) trabajador o trabajadora familiar, c) asociación comunitaria.	actividad de dedicación no exclusiva, es complementaria a otras actividades económicas.
Artesanía urbana	a) de tipo asociativo por interés y b) independiente.	puede acoger las formas de organización de indígenas, afro y campesinos, al ser el área urbana un receptor de estas comunidades.

Fuente: Equipo técnico PNUD, a partir del documento de caracterización subsector artesanal. (FCH-MinCulturas-Artesanías de Colombia. 2022)

1.2.2.2 Empresas del Patrimonio Cultural Mueble

El subsector de Patrimonio Cultural inmaterial este asociado a 3 actividades económicas, 2 de estas son de inclusión parcial y 1 de inclusión total. El aproximado de empresas que agrupa el subsector es de 746 que representa el 11% del área. De manera similar, al área

las empresas del subsector se conglomeran en Bogotá (52%), Antioquia (7.7%), Valle del Cauca (5.1%) y Santander (4.7%).

Tabla 4 Empresas por actividad económica subsector de Patrimonio Cultural mueble

CIU	Descripción	Inclusión	Empresas
7210	Investigaciones y desarrollo experimental en el campo de las ciencias naturales y la ingeniería	Parcial	155
7220	Investigaciones y desarrollo experimental en el campo de las ciencias sociales y las humanidades	Parcial	100
9101	Actividades de bibliotecas y archivos	Total	491

Fuente: Base Confecámaras, RUES 2023.

Entidades museales

Una gran cantidad de entidades museales (o museos) son de carácter público, allí se investiga, colecciona, conserva, interpreta y exhibe el patrimonio material e inmaterial de una comunidad o del país, que ofrece experiencias variadas para la educación, el disfrute, la reflexión y el intercambio de conocimientos (ICOM, 2022), y han sido gestionados por gobiernos municipales, departamentales y nacionales, aproximadamente desde el año 1969 con la creación de la división de museos de COLCULTURA (MinCulturas. 2022), siendo el tipo de empresa relacionada a este sector que cuenta con mayor antigüedad.

Sin embargo, los museos, al ser empresas sin ánimo de lucro, dependen económicamente del Estado, de patrocinadores del sector privado o de las mismas comunidades que lo crean, entre otros. Es decir, su objetivo principal no es generar riqueza económica. De acuerdo con el documento Política Nacional de Museos (MinCulturas. 2022), existen a corte del 31 de mayo de 2022, 491 entidades museales registradas en el Sistema de Información de Museos de Colombia (SIMCO). Su distribución por departamentos se presenta en la siguiente tabla, la actividad museal se concentra en Antioquia, Bogotá D.C. y Valle del Cauca.

Tabla 5 Total, de entidades museales registradas en el SIMCO

Departamentos	Entidades Museales	(%)
Antioquia	90	18,3
Bogotá D.C.	74	15,1
Valle del Cauca	42	8,6
Boyacá	39	7,9
Cundinamarca	32	6,5
Nariño	25	5,1
Santander	20	4,1
Bolívar	18	3,7
Atlántico	17	3,5
Huila	16	3,3
Magdalena	15	3,1
Norte de Santander	14	2,9
Caldas	13	2,6
Cauca	13	2,6
Tolima	13	2,6
Quindío	10	2,0
Risaralda	10	2,0
Cesar	4	0,8
Guajira	4	0,8
Sucre	4	0,8
Amazonas	3	0,6
Casanare	3	0,6
Chocó	3	0,6
Córdoba	3	0,6
Meta	3	0,6
Arauca	1	0,2
Caquetá	1	0,2
Guainía	1	0,2
Total	491	100

Fuente: documento Política Nacional de Museos, MinCulturas. 2022

Servicios de conservación y restauración del Patrimonio Mueble

La restauración y conservación del patrimonio cultural -mueble o inmueble- es uno de los servicios del ecosistema de valor del patrimonio cultural, con fuerte reconocimiento en Colombia. La Universidad Externado ofrece un pregrado (único y pionero en el país)

pregrado continuó la formación de COLCULTURA impartida por la Escuela de Conservación Restauración y Museología específicamente en el patrimonio cultural mueble y por tradición académica, es desde la arquitectura que se ofrece el servicio de restauración y conservación de bienes inmuebles. También está presente, en menor medida, el servicio producido fuera del contexto académico es el saber tradicional, por ejemplo, en la construcción y restauración de construcciones en tierra o bahareque.

También son parte del ecosistema, una alta cantidad de empresas cuya actividad económica no está relacionada con el Área de Cualificación AVPP (AC), pero que realizan una actividad importante en el ecosistema de valor del patrimonio arqueológico, al estar obligadas por la ley a implementar el Programa de Arqueología Preventiva en cualquier tipo de proyecto que requiera una licencia ambiental -vías, minería, transmisión de energía, exploración y extracción de petróleo, transporte de gas, entre otras. Estas empresas requieren para sus proyectos, arqueólogos y auxiliares de arqueología, en algunos casos, también restauradores y conservadores del patrimonio cultural.

Archivos y Bibliotecas

Los archivos históricos y bibliotecas son entidades que también realizan acciones de conservación, restauración, protección y divulgación del patrimonio material mueble. Sin incluir las bibliotecas de cada universidad e Institución Educativa (pública o privada) del país, existen 1560 bibliotecas registradas en la Red Nacional de Bibliotecas (2023), de las cuales 1522 son de naturaleza estatal, 26 comunitarias y 12 privadas. De acuerdo con la Red Nacional de Archivos (2023), hay 31 archivos históricos que custodian, resguardan y protegen el patrimonio documental del país, el Censo Nacional de Archivos del Sistema Nacional de Archivos contiene el registro de los archivos censados a 2022 de cada municipio del país. Estos datos muestran que la actividad archivística y la bibliotecológica, son producidas principalmente por entidades estatales.

1.2.3 Empresas del Patrimonio Cultural Natural

El subsector de Patrimonio Cultural Natural está representado por una actividad económica de inclusión total, “9103 Actividades de jardines botánicos, zoológicos y reservas naturales” este que agrupa el 2% de empresas del área (130 empresas). Las empresas del subsector se ubican en Bogotá (20%), Atlántico (17.7%), Antioquia y Cundinamarca (10%).

1.2.4 Transversal

De manera transversal al área se asocian dos actividades económicas que consolidan el 20% de las empresas del área.

Tabla 6 Empresas por actividad económica transversales

CIIU	Descripción	Inclusión	Empresas
7490	Otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.p.	Parcial	1242
9102	Actividades y funcionamiento de museos, conservación de edificios y sitios históricos	Total	77

Fuente: Base Confecámaras, RUES 2023.

Estas empresas se encuentran principalmente ubicadas en Bogotá, Antioquia y Valle del Cauca. Y el 80% de estas son microempresas.

1.2 ANÁLISIS DE OCUPACIONES Y CARGOS DEL ÁREA DE CUALIFICACIÓN – AVPP

En el presente apartado se analiza la demanda laboral del sector en función de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia-CUOC, resultado del trabajo articulado,

intersectorial y con la sociedad civil, del Ministerio de Trabajo, el DANE, el SENA, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE, el Departamento Administrativo Nacional de Planeación -DNP, el Ministerio de Educación Nacional – MEN, entre otros. La CUOC, es la clasificación de ocupaciones para Colombia, la cual mantiene la comparabilidad internacional al conservar la estructura piramidal de la CIUO 08 A.C. hasta el cuarto dígito, e incorpora un quinto dígito denominado “Ocupación”, el cual permite vincular aspectos considerados en las clasificaciones CNO y CIUO 08 A.C., en perfiles ocupacionales compuestos por once campos claves concertados durante la ruta de unificación de la CUOC, que promueven el análisis de los diferentes cargos mediante el análisis de fuentes secundarias, como las bases del Servicio Público de Empleo (SPE).

En la segunda parte este apartado se realiza el análisis de fuentes primarias, a partir de las entrevistas realizadas a diferentes actores y empresas del sector, donde se indagó por las actividades económicas y ubicación geográfica de las empresas o actores entrevistados, la demanda laboral satisfecha y la demanda laboral insatisfecha.

1.2.1 Análisis de los niveles de competencias (CUOC) para el Área de Cualificación AVPP

De acuerdo con el documento de clasificación única de ocupaciones para Colombia (DANE, 2023), “La CUOC es una clasificación de estructura jerárquica piramidal de cinco niveles, que permite la clasificación de todo el universo ocupacional en 676 ocupaciones, donde estas últimas son el nivel más detallado de la estructura. Se agregan en 449 grupos primarios, 136 subgrupos, 43 subgrupos principales y 10 grandes grupos, según la similitud en cuanto al nivel de competencias requeridas para los empleos y la especialización de estas, lo que permite la producción de estadísticas detalladas, resumidas y comparables a nivel internacional” (Pág. 12).

El análisis parte la información establecida en la clasificación de ocupaciones y su relación con los niveles de competencia, los cuales son transversales para los 9 grandes grupos definidos en la Clasificación Internacional de Ocupaciones – CIUO. A continuación, se presenta la relación de los grandes grupos de ocupaciones con su nivel de competencia, que de manera general permitirán el análisis de ocupaciones propias del área de cualificación AVPP.

Ilustración 3 Relación entre los grandes grupos de la CUOC- 2022 y los niveles de competencias

Grandes grupos de la CIUO - 08	Nivel de competencias
0 Fuerzas Militares	1 ,2 ,3, 4
1 Directores y gerentes	3, 4
2 Profesionales, científicos e intelectuales	4
3 Técnicos y profesionales del nivel medio	3
4 Personal de apoyo administrativo	2
5 Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	
6 Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros	
7 Oficiales, operarios, artesanos y oficios relacionados	
8 Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	1
9 Ocupaciones elementales	

Fuente: CUOC 2023

Según la CUOC 2023, cada nivel de ocupaciones tiene las siguientes características:

Las ocupaciones del primer nivel de competencias: Las ocupaciones del primer nivel de competencias incluyen la realización de funciones físicas o manuales, simples y rutinarias. Pueden requerir el uso de herramientas manuales, como palas o de equipos eléctricos simples como aspiradoras. Se incluyen funciones como: limpiar, excavar, levantar y transportar materiales manualmente; clasificar, almacenar o ensamblar bienes a mano (a veces en el contexto de operaciones mecanizadas); operar vehículos no motorizados, y recolectar frutas y vegetales, entre otras. Muchas ocupaciones del primer nivel de competencias pueden requerir fuerza y/o resistencia física. Para algunos empleos se pueden requerir competencias básicas de lectoescritura y cálculo aritmético elemental que pueden obtenerse mediante la terminación del nivel 1 de la CINE-N 2011 A.C. En otros empleos puede exigirse un corto período de formación en el lugar de trabajo. Si estas competencias son requeridas, no serían una parte mayoritaria del empleo. Las ocupaciones clasificadas en este nivel incluyen: aseadores de oficinas, peones de carga, peones de jardinería y ayudantes de cocina, entre otros.

Las ocupaciones correspondientes al segundo nivel: Las ocupaciones correspondientes al segundo nivel de competencias incluyen el desempeño de funciones como: operación de maquinaria y equipos electrónicos; conducción de vehículos; mantenimiento y reparación del equipo eléctrico y mecánico, y manipulación, ordenamiento y almacenamiento de información. Para la mayoría del conjunto de las ocupaciones del segundo nivel de competencias

se debe: tener una capacidad de lectura básica para comprender información como instrucciones de seguridad, establecer por escrito registros del trabajo realizado y desempeñar con precisión cálculos aritméticos simples. Numerosas ocupaciones de este nivel de competencias requieren habilidades relativamente altas de lectoescritura y cálculo aritmético y buenas competencias en materia de comunicación con las personas que pueden obtener tras haber concluido el nivel 2, algunas el nivel 3, y otras el nivel 4 de la CINE-N 2011 A.C. En algunos casos la experiencia y la formación en el empleo pueden reemplazar la enseñanza formal. En determinadas ocupaciones estas competencias se necesitan en la mayor parte del trabajo desempeñado y muchas ocupaciones de este nivel de competencias requieren un elevado nivel de destreza manual. Las ocupaciones clasificadas en este nivel abarcan: carniceros, conductores de autobuses, secretarios, empleados de contabilidad, costureros, sastres y modistos, asistentes vendedores de tiendas y almacenes, policías, peluqueros, electricistas de obras y mecánicos de vehículos de motor, entre otras.

Las ocupaciones asociadas al tercer nivel de competencias: *Las ocupaciones correspondientes al tercer nivel de competencias suelen comprender el desempeño de funciones técnicas y prácticas complejas que exigen un conjunto de conocimientos de hecho, técnicos y de procedimientos en un área especializada. Ejemplos de funciones específicas realizadas incluyen: garantizar el cumplimiento de las regulaciones de salud, seguridad y afines; preparar estimaciones detalladas de cantidades y costos de materiales y mano de obra necesarios para proyectos específicos; coordinar, supervisar, controlar y programar las actividades del resto de los trabajadores, y realizar funciones técnicas en apoyo de los profesionales. Las ocupaciones de este nivel de competencias generalmente requieren un elevado nivel de lectoescritura y aritmética, así como sólidas aptitudes en materia de comunicación personal. Estas competencias pueden incluir la capacidad de comprender material escrito complejo, preparar informes basados en hechos y comunicarse verbalmente en situaciones difíciles que suelen obtenerse tras haber completado el 5 nivel CINE-N 2011 A.C. En algunos casos una experiencia laboral pertinente y una experiencia prolongada en el empleo pueden reemplazar la enseñanza formal. Las ocupaciones clasificadas en este nivel comprenden a: supervisores de industrias manufactureras, técnicos de laboratorios médicos, secretarios jurídicos, representantes comerciales, radiólogos de diagnóstico médico, técnicos de soporte informático y técnicos de radiodifusión y grabación audiovisual, entre otros.*

Las ocupaciones del cuarto nivel de competencias: *Las ocupaciones del cuarto nivel de competencias suelen abarcar el desempeño de funciones que exigen la solución de problemas complejos, la toma de decisiones y la creatividad sobre la base de un amplio conocimiento teórico y fáctico en una especialización determinada. Las funciones realizadas suelen comprender: el análisis y la investigación para desarrollar los conocimientos humanos en un determinado campo; el diagnóstico y el tratamiento de una enfermedad; la transmisión de conocimientos a terceros, y el diseño de estructuras o maquinarias o procesos para la construcción y la producción. Las ocupaciones de este nivel de competencias suelen exigir un sólido conocimiento de letras y matemáticas, a veces en un nivel muy elevado y excelentes aptitudes de comunicación interpersonal, que generalmente se obtienen tras haber cursado el nivel 6 de la CINE-N 2011 A.C. o superior. En algunos casos la experiencia y la formación para el trabajo pueden reemplazar la enseñanza formal y a menudo es esencial poseer calificaciones formales apropiadas para ejercer la ocupación correspondiente. Estas competencias generalmente incluyen la capacidad de comprender material escrito complejo y de comunicar ideas complejas en medios de comunicación como: libros, imágenes, presentaciones, informes y exposiciones orales. Las ocupaciones clasificadas en este nivel comprenden: gerentes de venta y comercialización; ingenieros civiles; profesores de enseñanza secundaria; médicos; músicos; personal de enfermería asistente en el quirófano, y analistas de sistemas informáticos, entre otros.*

La siguiente tabla relaciona los códigos CUOC a 5 dígitos propios del área de cualificación AVPP:

Tabla 7 Códigos CUOC a 5 dígitos propios del área de cualificación AVPP

Código CUOC	Ocupación / Denominación ocupacional	Área de cualificación	Nivel de competencia
11130	Jefes de comunidades étnicas	AFDE	3,4
13491	Directores y gerentes de archivo, biblioteca, museo y galería de arte	AFDE	3,4
21610	Arquitectos	COIF	4
26211	Archivistas	AFDE	4
26216	Restauradores y conservadores del patrimonio cultural construido	AVPP	4
26220	Bibliotecólogos, documentalistas y afines	AVPP	4
26432	Traductores e intérpretes de lenguas nativas	CISH	4
26524	Ejecutantes musicales	AVEM	4
31231	Supervisores de la construcción, maestros generales de obra, instalación y reparación	COIF	3
32220	Técnicos y profesionales del nivel medio en partería	SABI	3
33391	Agentes y promotores artísticos y deportivos	AVEM	3
33433	Técnicos en archivística	AFDE	3
34320	Decoradores de interiores	COMP	3
44150	Empleados de archivos	AFDE	2
71150	Carpinteros de armar y de obra blanca	COIF	1
73151	Operarios de fabricación, moldeo y acabado del vidrio	FAMA	1
73160	Rotulistas, pintores decorativos y grabadores	AVPP	1
73310	Tejedores con telares	AVPP	1
73320	Tejedores con agujas	AVPP	1
73330	Otros tejedores	AVPP	1
73700	Artisanos del cuero	AVPP	1
75110	Carniceros, pescaderos y afines	ETAL	1
75121	Panaderos, pasteleros, confiteros y paneleros	ETAL	1
75140	Operarios de la conservación de frutas, legumbres, verduras y afines	ETAL	1
93130	Obreros y peones de la construcción	COIF	1

Fuente: Elaboración equipo técnico PNUD - 2024

1.2.2 Análisis de ocupaciones y competencias según las CUOC 2022

Tabla 8 Análisis de ocupaciones y competencias según códigos CUOC a 5 dígitos propios del área de cualificación AVPP

Código o CUOC	Ocupación / Denominación ocupacional	DESCRIPCIÓN	FUNCIONES	DESTREZAS	CONOCIMIENTOS
11130	Jefes de comunidades étnicas Rangos salariales: No disponible	Planean, organizan, dirigen y controlan funciones legislativas, administrativas y ceremoniales basadas tanto en la tradición de su comunidad como en la repartición de los poderes y responsabilidades entre los dirigentes o jefes de sus colectividades y las autoridades locales, regionales y nacionales. Se pueden desempeñar en cargos del gobierno, sector público, entre otros.	Establecer objetivos de la organización de acuerdo con políticas estatales y leyes establecidas por los cuerpos legislativos; formular y aprobar programas y procedimientos conjuntamente con comités principales; Gobernar y administrar territorios indígenas conforme a sus costumbres y constitución.; Garantizar el desarrollo e implementación de sistemas y procedimientos apropiados para el control presupuestal; Solucionar y sancionar los conflictos y violaciones a las reglas y costumbres que se presenten entre los miembros de la comunidad o etnia; Representar a su comunidad o etnia en los consejos locales o regionales e incluso ante otros gobiernos de carácter municipal, regional, nacional o internacional o de su competencia; Informar y garantizar el cumplimiento de las normas, disposiciones y los proyectos que rigen a los miembros de la comunidad; Recoger y distribuir entre las familias de la comunidad el excedente de producción o del usufructo de la tierra y demás recursos comunales; Dirigir y organizar las ceremonias que tengan lugar en relación con los nacimientos, matrimonios, defunciones, cosechas y fiestas tradicionales. Asesorar a los órganos del poder público; Coordinar con otros directores y funcionarios las actividades que lo requieran; Elaborar y presentar a los cuerpos legislativos y otras instancias, planes programas y presupuestos. Dirigir, asesorar, interpretar e implementar las políticas de gobierno; Supervisar a otros trabajadores.	Análisis de necesidades, Comunicación asertiva, Criterio y toma de decisiones, Evaluación y control de actividades, Flexibilidad y adaptabilidad, Pensamiento crítico, Resolución de problemas complejos	Gerencia y administración, Leyes y gobierno, Literatura y lingüística, Recursos humanos y de personal
13491	Directores y gerentes de archivo, biblioteca, museo y galería de arte	Planean, organizan, dirigen y controlan las actividades del servicio de gestión	Planear, organizar, dirigir y controlar actividades del servicio de gestión documental, bibliotecas, museos, galerías de arte dentro de una institución o departamento de acuerdo con políticas internas y normas vigentes; Elaborar, aplicar y supervisar procedimientos,	Comprensión de lectura; Comunicación asertiva; Conciliación; Escucha activa; Evaluación y	Bibliotecología, información y archivología; Gerencia y administración; Historia y arqueología Ley

	Rangos salariales Entre: \$600,000 y \$3,836,588	documental, bibliotecas, museos, galerías de arte dentro de una institución o departamento de acuerdo con políticas internas y normativa vigente. Catalogan y conservan las colecciones de la biblioteca y suministran servicios de asesoría a los usuarios, generan contenidos, estructuran y participan en actividades de mercadeo, promoción y fomento a la lectura, desarrollan funciones administrativas vinculadas a procesos de recopilación y preservación del patrimonio documental institucional. Se pueden desempeñar en bibliotecas, museos, galerías de arte, departamentos de archivos, entre otros	políticas y normas para el personal de acuerdo con políticas internas de una institución o departamento; Elaborar, aplicar y supervisar procedimientos, políticas y normas para el personal de acuerdo con protocolos internos de una organización o departamento; Administrar, supervisar y evaluar los recursos destinados a la prestación del servicio de gestión documental, bibliotecas, museos, galerías de arte; Establecer y controlar las operaciones administrativas, elaboración de informes, mecanismos de seguimiento y control, políticas de acceso a la documentación e información de acuerdo con lineamientos institucionales y normas vigentes; Garantizar la conservación y almacenamiento apropiado de documentos históricos, fotografías, mapas, material audiovisual, manuscritos, registros públicos y corporativos y otro material de archivo; Asesorar técnicamente a la entidad en la implementación del sistema de gestión documental teniendo en cuenta la normatividad archivística vigente; Desarrollar, establecer y gestionar el presupuesto, controlar los gastos en suministros, equipo y servicios y garantizar el uso eficiente de los recursos según protocolos de gestión del departamento o empresa; Desarrollar, administrar, implementar y promover las políticas, relaciones públicas, programas y alianzas estratégicas de cooperación con otras entidades de prestación de servicios en el mismo campo o en campos afines; Planear, dirigir y supervisar la formación, entrenamiento, rendimiento, selección y contratación del personal de acuerdo con políticas y normativa de la empresa o departamento.	control de actividades; Liderazgo; Orientación al servicio; Pensamiento crítico; Redacción de textos; Relaciones interpersonales; Trabajo en equipo	es y gobierno; Manejo de las TIC; Patrimonio cultural; Recursos humanos y de personal; Servicio al cliente; Servicios de oficina y administrativos
21610	Arquitectos Rangos salariales Entre \$600,000 y \$7,170,269	Diseñan, conceptualizan, asesoran, planean, dirigen, administran, gestionan, controlan,	Desarrollar nuevas teorías y métodos arquitectónicos, o perfeccionar los existentes.; Diagnosticar las necesidades y oportunidades de proyectos arquitectónicos para determinar el tipo, estilo y propósito de las remodelaciones o el inicio de nuevas construcciones y	Análisis de control de calidad; Análisis de necesidades; Aprendizaje aplicado; Comprensión de lectura;	Arquitectura y urbanismo; Construcción e ingeniería civil; Diseño Gerencia y administración;

		<p>desarrollan, vigilan y evalúan proyectos arquitectónicos de construcción, renovación, reconstrucción, adecuación y mantenimiento de viviendas, equipamientos, espacios públicos, edificaciones comerciales, industriales, institucionales, residenciales, recreativos y proyectos urbanísticos, teniendo en cuenta variables estéticas, tecnológicas, sociales, medioambientales, urbanas, rurales, económicas y de gestión. Se pueden desempeñar en firmas de arquitectura, construcción, consultoría del sector público y privado, entre otros.</p>	<p>elaborar propuesta de solución con base en metodologías y procedimiento técnico; Suministrar información, proyectar y dirigir estudios de factibilidad y análisis financieros de proyectos de construcción especificando diseños y planos, materiales, tiempos de construcción y programaciones de obra; Planear, organizar y preparar la documentación del proyecto para los clientes, incluyendo planos, bocetos, dibujos a escala y proyecciones, integrando elementos estructurales, mecánicos y estéticos en los diseños finales como arborización, jardines, iluminación, patios, muelles, bancas, cercas, paredes, fuentes, entre otros; Preparar contratos y documentos contractuales de licitaciones para construcciones, uso de contratistas, constructores y clientes; Establecer los contactos necesarios para asegurar la viabilidad de los proyectos en lo que respecta: al estilo, costos, tiempos de ejecución, y cumplimiento de las normas y los reglamentos; Identificar, desarrollar y dirigir la implementación de soluciones, programas y protocolos de trabajo para el cumplimiento de la legislación y los estándares de rendimiento, calidad, costo y seguridad de la construcción. Mantener contactos técnicos y consultar con otros especialistas pertinentes; Administrar y supervisar proyectos de obras, actividades, trabajos de construcción o reconstrucción para garantizar el cumplimiento de las especificaciones y normas de calidad; Preparar, planificar, estructurar y supervisar anteproyectos y proyectos según metodología y modelo de direccionamiento estratégico; Contratar y supervisar al personal que tiene que ver con la construcción y vigilar acciones contractuales de proveedores; Proyectar, modelar o bosquejar espacios exteriores e interiores de acuerdo con conceptos de paisajismo, normativa urbanística, requerimientos del cliente y criterios técnicos; Validar planos de acuerdo con normativa y requerimientos técnicos; Interpretar, proyectar y diseñar edificaciones y desarrollar planos</p>	<p>Comunicación asertiva; Creatividad; Criterio y toma de decisiones; Diseño de tecnología; Evaluación y control de actividades; Gestión de recursos de personal; Gestión de recursos financieros; Gestión de recursos materiales; Gestión del tiempo; Liderazgo Lógica matemática; Manejo de imprevistos; Pensamiento crítico; Resolución de problemas complejos; Trabajo en equipo</p>	<p>Herramientas de simulación y diseño; Ingeniería y tecnología; Interpretación de planos; Leyes y gobierno; Manejo de las TIC; Mantenimiento; Matemáticas Materiales (vidrio, papel, plástico y madera); Patrimonio cultural; Servicio al cliente; Tecnologías de protección y gestión del medio ambiente</p>
--	--	--	---	--	--

			describiendo especificaciones del diseño, materiales, presupuesto y programaciones de obra; Representar proyectos de construcción y a la organización o departamento para actuar en nombre de ella en negociaciones, convenciones, seminarios, audiencias públicas, medios de comunicación, foros u otras funciones oficiales, según normativa; Evaluar viviendas según parámetros de habitabilidad y normativa técnica; Evaluar resultados de consultoría relacionados con arquitectura y construcción según especificaciones técnicas; Restaurar edificaciones de patrimonio arquitectónico; Desarrollar componentes de diseño universal. Establecer y dirigir los procedimientos operativos y administrativos como informes de ejecución, avance de las obras, interventorías, avalúos, peritajes en materias de arquitectura a edificaciones, entre otros; Desarrollar estrategias de la arquitectura bioclimática en proyectos de construcción de edificaciones, de acuerdo con las condiciones ambientales del entorno, los criterios de sostenibilidad y la eficiencia energética.		
26211	Archivistas Rangos salariales Entre \$384,000 y \$2,543,656	Investigan, recopilan, evalúan, catalogan y garantizan la custodia, preservación de archivos, información y registros que tienen un interés histórico, cultural, administrativo y artístico. Coordinan personal, estructuran proyectos y direccionan planes de gestión, administración e implementación	Investigar, evaluar, catalogar, incrementar, organizar y conservar registros para fines y de importancia administrativa, histórica, jurídica, probatoria y de valor tales como papeles oficiales, documentos privados, fotografías, mapas, manuscritos, materiales audiovisuales, registros públicos y corporativos así como material de archivo de otra índole; Dirigir y asesorar técnicamente a la entidad en la implementación del programa de gestión documental y la administración de archivos institucionales teniendo en cuenta la normatividad archivística vigente; Planear, implementar y diagnosticar la gestión documental en concordancia con el sistema de información institucional y de registros electrónicos de acuerdo con políticas internas, normas vigentes y procedimientos técnicos; Administrar los recursos de la gestión documental,	Comprensión de lectura Comunicaci ón asertiva Evaluación y control de actividades Gestión de recursos materiales Orienta ción al servicio Pensamien to crítico Redacción de textos Relaciones interpersonales	Bibliotecología, información y archivología y Gerencia y administración Historia y arqueología Leyes y gobierno Manejo de las TIC Patrimonio cultural Servicio al cliente

		de sistemas de gestión documental para el manejo y custodia de registros y documentos de gran valor. Se pueden desempeñar en departamentos de archivos, entidades del gobierno y el sector privado, entre otros.	garantizar su optimización, preservación y disposición a usuarios, liderando o llevando a cabo la preparación de índices, bibliografías, copias en microfilm y otras ayudas de referencia del material recopilado, así como en la planeación y ejecución de actividades complementarias; Establecer políticas de acceso a la información y documentación de acuerdo con lineamientos institucionales y normas vigentes; Establecer mecanismos de seguimiento y control para la gestión documental institucional; Evaluar y adquirir materiales de archivo para crear y desarrollar colecciones de archivo con fines de investigación; Preparar trabajos e informes académicos; Elaborar plan archivístico, cuadros de clasificación, tablas de valoración y de retención documental de acuerdo con procedimientos técnicos y normativa; Proteger el patrimonio documental y ponerlo al servicio de la comunidad, preservando sus soportes, información y valores patrimoniales.		
33433	Técnicos en archivística Rangos salariales Entre \$782,713 y \$3,112,136	Implementan el programa de gestión documental y el desarrollo de los procesos archivísticos en las organizaciones, procesan la información con base en la producción, tramite, control. Realizan tareas de enlace, coordinación y organización en apoyo de los directivos y profesionales y / o preparan correspondencia, informes y registros de los procedimientos y	Coordinar actividades de archivo de acuerdo con estrategias de gestión y proceso administrativo; Ejecutar los procesos de gestión documental en las organizaciones, de acuerdo a los requerimientos de la entidad y la normatividad vigente; Apoyar los procedimientos establecidos en la organización para las transferencias documentales; Orientar y facilitar el acceso a la información que se encuentra registrada en los documentos de archivo; Recepcionar, registrar y distribuir los documentos de archivo de acuerdo con la normatividad y políticas institucionales; Organizar archivo central, fondos documentales acumulados y documentos de archivo mediante la aplicación de la metodología archivística y procesos técnicos, tecnologías y principios archivísticos de acuerdo a políticas empresariales y normativa; Aplicar las técnicas archivísticas de control de documentos de archivo de acuerdo con la normatividad vigente y con las necesidades institucionales; Administrar	Comprensión de lectura Comunicaci ón asertiva Escucha activa Pensamient o crítico Resolución de problemas Seguir instrucciones	Bibliotecología, información y archivología Computadoras, electrónica y automatización Manejo de las TIC Patrimonio cult ural Servicio al cliente Servicios de oficina y administrativos

		<p>otros documentos especializados. Aplicación de tabla de retención documental y tabla de valoración documental, clasificación, ordenación y descripción de los documentos de archivo aplicando la normatividad vigente. Se pueden desempeñar en el sector público, privado, entre otros.</p>	<p>transferencia documental de acuerdo con procedimientos técnicos y normativa; Prestar servicios de información orientada a la consulta e investigación de documentos de archivo a usuarios internos y externos, de acuerdo a las necesidades presentes en cada una de las fases de archivo.</p> <p>Operar herramientas tecnológicas de la información y las comunicaciones disponibles de acuerdo con políticas institucionales, protocolos y manuales técnicos; Apoyar en la elaboración de documentos relacionados con archivo de acuerdo con pautas y políticas institucionales; Preservar y conservar documentos de archivo utilizando las herramientas tecnológicas existentes, de acuerdo con procedimientos técnicos, tipos de soporte, protocolos establecidos, políticas institucionales y normatividad vigente; Realizar las actividades propias de la disposición final de documentos de archivo de acuerdo a las políticas institucionales y normatividad vigente.</p> <p>Asistir en acciones de conservación y conservación preventiva a los archivistas, conservadores y restauradores de patrimonio cultural mueble.</p>		
26216	<p>Restauradores y conservadores del patrimonio cultural construido</p> <p>Rangos salariales Entre \$1,088,660 y \$2,488,791</p>	<p>Documentan, investigan, valoran, protegen, conservan, intervienen, gestionan y divulgan el patrimonio cultural inmueble arquitectónico y urbano, teniendo en cuenta los materiales, elementos, piezas y técnicas constructivas que hacen parte de este. Se pueden desempeñar en instituciones gubernamentales, empresas</p>	<p>Realizar estudios técnicos para examinar y diagnosticar el patrimonio cultural construido utilizando diversas técnicas científicas y otros medios para determinar el método más apropiado para su intervención. Seleccionar materiales y técnicas constructivas y aplicar los criterios de intervención apropiados y compatibles para la restauración, protección y conservación del patrimonio cultural construido de acuerdo a los métodos, diseños y normativas vigentes. Proteger, conservar, organizar, desarrollar y mantener el patrimonio cultural construido, ya sea privado o público de acuerdo a los métodos, diseños y normativas vigentes.</p> <p>Restaurar e intervenir bienes inmuebles y demás patrimonio cultural construido de acuerdo a los métodos, diseños y normatividad vigente. Realizar acciones de inventario y valoración del patrimonio cultural construido y sus elementos</p>	<p>Análisis de control de calidad Análisis de necesidades Análisis de procesos Comprensión de lectura Creatividad Criterio y toma de decisiones Evaluación y control de actividades Flexibilidad y adaptabilidad Gestión de recursos materiales Liderazgo Manejo de imprevistos Pensamiento crítico Redacción de textos Resolución de problemas</p>	<p>Arquitectura y urbanismo Construcción e ingeniería civil Diseño Geografía y territorio Gestión del riesgo de desastres Historia y arqueología Interpretación de planos Patrimonio cultural Sociología, antropología y estudios culturales</p>

		privadas, entre otros.	constitutivos como elementos y piezas de acuerdo a métodos, diseños y normatividad vigente. Divulgar y socializar acciones de inventario, catalogación, valoración e intervención del patrimonio cultural construido y sus elementos constitutivos, de acuerdo a los métodos, diseños y normatividad vigente. Asesorar técnicamente sobre el uso y destinación del patrimonio cultural construido, condiciones de exhibición del mismo, la correcta conservación de los bienes ubicados en este como contenedor de colecciones y almacenamiento de piezas en su interior o como parte de este para garantizar su mantenimiento y conservación apropiada, de acuerdo con el cumplimiento de la normatividad vigente. Asesorar y calcular las implicaciones en términos de costes de la restauración y sustitución de materiales o partes estimando el precio del proceso, teniendo en cuenta el tiempo necesario para su realización. Realizar estudios técnicos y diseños para la intervención del patrimonio cultural construido, especificando presupuestos con el respectivo análisis de precios unitarios, especificaciones técnicas y programación, según la normatividad vigente.	complejos Trabajo en equipo	
26220	Bibliotecólogos, documentalistas y afines Rangos salariales Entre \$700,000 y \$3,308,005	Recopilan, seleccionan, organizan, catalogan y conservan obras literarias, colecciones de la biblioteca y otros repositorios de información; organizan y controlan los servicios de bibliotecas y asesoran usuarios; generan contenidos, estructuran y participan en actividades de promoción y	Organizar, desarrollar y mantener colecciones sistemáticas de libros, periódicos y otros materiales impresos gráficos, fotográficos, cartográficos o manuscritos, grabaciones sonoras, audiovisuales y portadores de información digital. Identificar, seleccionar y proponer la adquisición de libros, periódicos y otros materiales impresos, gráficos, fotográficos, cartográficos o manuscritos, grabaciones sonoras, audiovisuales, portadores de información digital para la biblioteca y otros repositorios de información. Organizar, clasificar y catalogar materiales documentales nuevos y existentes de las colecciones de la biblioteca y otros repositorios de información. Organizar, administrar y gestionar servicios, préstamos, redes de información a usuarios entre bibliotecas y otros repositorios de información.	Comprensión de lectura Comunicación asertiva Evaluación y control de actividades Gestión de recursos materiales Orientación al servicio Pensamiento crítico Redacción de textos	Bibliotecología, información y archivología Diseño y administración de redes y bases de datos Educación y capacitación Idioma extranjero Patrimonio cultural Servicio al cliente Servicios de oficina y administrativos

		<p>fomento a la lectura, así como gestionan unidades de información. Se pueden desempeñar en bibliotecas, unidades de información o departamentos especializados dentro de bibliotecas, entre otros.</p>	<p>Desarrollar y aplicar sistemas, esquemas, modelos conceptuales para el almacenamiento, organización, clasificación, recuperación de información, acceso y uso de las colecciones la biblioteca y otros repositorios de información.</p> <p>Recuperar materiales y facilitar información a empresas y otros usuarios basándose en la propia colección o en los sistemas de bibliotecas, otros repositorios y redes de información. Llevar a cabo investigaciones y analizar o modificar los servicios de biblioteca y de información en función de los cambios en las necesidades de los usuarios. Preparar bibliografías, índices, catálogos, guías, documentos, informes académicos, otras ayudas de búsqueda, entre otras. Realizar búsquedas de referencias manuales, en línea y mediante medios interactivos; realizar préstamos entre bibliotecas, otros repositorios de información y llevar a cabo otras funciones para ayudar a los usuarios a acceder a sus materiales. Implementar programas especializados como visitas guiadas, lecturas infantiles, audiciones, proyecciones, exposiciones, foros, encuentros, formación de usuarios, entre otros. Dirigir la información de la biblioteca y otros repositorios de información mediante sesiones de entrenamiento y orientación. Coordinar los procesos relacionados con la planeación, ejecución, mercadeo, promoción y animación a la lectura, la escritura, la documentación gráfica, fotográfica, sonora y audiovisual de acuerdo con los planes y programas establecidos.</p> <p>Administrar la unidad de información y los procesos de generación de conocimiento e investigación. Gestionar el tratamiento técnico de documentos musicales, clasificando, describiendo y normalizando la información de la música contenida en diversos soportes y formatos. Coordinar y asignar trabajo a técnicos auxiliares y oficinistas de la biblioteca y otros repositorios de información.</p>	
--	--	--	---	--

34332	<p>Técnicos en biblioteca</p> <p>Salario promedio \$1,083,333</p>	<p>Asisten y orientan a los usuarios en el acceso a los recursos de la biblioteca y las unidades de información de acuerdo a sus necesidades, apoyan a los bibliotecólogos en la catalogación de nuevas adquisiciones y búsqueda de referencias; ayudan a los bibliotecarios a organizar, operar y poner en práctica sistemas de gestión de materiales y archivos grabados. Se pueden desempeñar en bibliotecas, unidades de información, centros de documentación y otros establecimientos con servicios bibliotecarios, entre otros.</p>	<p>Solicitar pedidos de nuevas obras y catalogar nuevos libros o materiales de biblioteca, bajo la dirección de bibliotecólogos. Ingresar y editar registros en bases de datos informáticas. Apoyar y orientar a los usuarios de bibliotecas en la búsqueda y acceso a libros, películas, fotografías, mapas, documentos y otros materiales de biblioteca. Realizar búsquedas de referencia manual o en línea y hacer préstamos interbibliotecarios para los usuarios. Apoyar a los archivistas en el registro y documentos históricos para su almacenamiento seguro. Apoyar la ejecución de los programas y eventos culturales de formación a usuarios y a la lectura. Operar los equipos audiovisuales y de reprografía. Poner en circulación, recibir libros y otros materiales. Asistir en acciones de conservación y conservación preventiva a bibliotecarios y conservadores-restauradores de patrimonio cultural mueble.</p>	<p>Comprensión de lectura Comunicaci ón asertiva Escucha activa Orientación al servicio Pensamien to crítico Seguir instrucciones</p>	<p>Bibliotecología, información y archivología Computadoras, electrónica y automatización Educación y capacitación Patrimonio cult ural Servicio al cliente Servicios de oficina y administrativos</p>
26432	<p>Traductores e intérpretes de lenguas nativas</p> <p>Rangos salariales Entre \$484,774 y \$4,874,491</p>	<p>Interpretan y traducen de una lengua a otra en tiempo real, las acciones primordialmente se centran en expresar de forma oral el mensaje de la lengua nativa fuente, los sistemas de pensamiento como factores de</p>	<p>Asistir a las comunidades de las diversas lenguas nativas para expresarse haciendo uso de la lengua propia en diversos contextos. Interpretar las lenguas nativas, en el ámbito cultural, laboral, social, para comunicar las diferentes actividades dentro del territorio asegurando, en la medida de lo posible que el significado y el espíritu del original del mensaje se transmita. Traducir las lenguas nativas al español y viceversa de manera simultánea (a medida que el orador habla), o consecutivamente (después que el orador habla), asegurando, en la medida de lo posible que el significado y el espíritu del</p>	<p>Comprensión de lectura Comunicación asertiva Escucha activa Estrategias para el aprendizaje Flexibilidad y adaptabilidad Orientación al servicio Redacción de textos Relaciones interpersonales Transmisión de conocimiento</p>	<p>Adquisición del lenguaje Idioma extranjero Patrimonio cultural Servicio al cliente Sociología, antropología y estudios culturales</p>

		<p>identidad e integración de los grupos humanos mediante la producción de versiones habladas en la lengua, principalmente con los sectores de la justicia, salud, educación y la administración pública para la garantía de los derechos culturales y otros que se requieran. Se pueden desempeñar con comunidades étnicas, entre otros.</p>	<p>original del mensaje se transmita. Apoyar a las comunidades a través de la traducción e interpretación en el acceso a derechos fundamentales, como el derecho a la salud, la justicia, comunicación, la educación y la identidad, asegurando, en la medida de lo posible que el significado y el espíritu del original del mensaje se transmita. Aportar a la difusión de bienes culturales de las comunidades para crear espacios que permitan intercambiar experiencias, compartir puntos de encuentro y desafíos comunes. Asistir a la comunidad o al hablante de las lenguas nativas en las necesidades lingüísticas de traducción e interpretación para la garantía de sus derechos. Asistir la garantía del debido proceso en los procesos que se contemplan cuando el individuo se encuentra en situación vulnerable y de desventaja frente a procesos legales, juicios y defensas entre otros. Apoyar procesos de educación y formación con la traducción e interpretación de las lenguas nativas en espacios de formación, elaboración de materiales pedagógicos haciendo uso de terminologías y tecnicismos específicos de las lenguas nativas. Interpretar y traducir la interacción del hablante de lengua nativa para el acceso a programas y servicios de salud.</p>		
26524	<p>Ejecutantes musicales</p> <p>Rangos salariales Entre \$167,251 y \$2,095,896</p>	<p>Tocan instrumentos musicales; inventan y ejecutan diferentes ritmos en espectáculos; cantan en coros como voces de apoyo, participan en la escritura de letras de canciones sencillas para diversos usos, ya sea para proyectos musicales propios, como para la industria</p>	<p>Inventar melodías, armonías y ritmos para expresar ideas y emociones en forma musical. Asistir al compositor principal en las tareas asignadas para la composición de música para audiovisuales o espectáculos en vivo, transcribiendo a partitura los arreglos realizados por el compositor. Ejecutar creaciones de diferentes ritmos en espectáculos musicales en vivo. Crear y ejecutar diferentes ritmos en espectáculos musicales en vivo. Tocar uno o varios instrumentos musicales contemporáneos o de formato tradicional como solista o como miembro de una orquesta o grupo musical. Cantar en coros polifónicos o cantar las voces de apoyo de un cantante principal o de una agrupación musical. Improvisar versos ante un ritmo o progresión armónica dada. Practicar y</p>	<p>Armonía y composición Bellas artes Ejecución instrumental Instrumentos musicales Música y artes escénicas Servicio al cliente</p>	<p>Armonía y composición Bellas artes Ejecución instrumental Instrumentos musicales Música y artes escénicas Servicio al cliente</p>

		<p>publicitaria o cinematográfica según las indicaciones de un supervisor; improvisan versos rimados y hacer transcripciones. Se pueden desempeñar en agrupaciones musicales, en estudios de grabación musical, en centros de recreación, empresas de eventos, entre otros.</p>	<p>ensayar para conseguir y mantener el nivel interpretativo. Participar en la escritura de letras de canciones de fácil recordación para uso publicitario y por encargo.</p>		
31231	<p>Supervisores de la construcción, maestros generales de obra, instalación y reparación Rangos salariales Entre \$272,766 y \$1,996,925</p>	<p>Coordinan, supervisan y programan las actividades de los trabajadores que participan en obras de construcción de edificios, estructuras, infraestructuras, instalación de tuberías, plomería, sistemas de aspersión, al igual que redes y equipos a gas. Se pueden desempeñar en compañías de construcción o trabajar de forma independiente, entre otros.</p>	<p>Coordinar, supervisar y llevar control del avance de las obras de infraestructuras viales y edificaciones de acuerdo con planos, especificaciones técnicas y normatividad. Supervisar, coordinar y programar el recurso humano y los materiales requeridos para la construcción, instalación y reparación en edificaciones. Inspeccionar los sitios de construcción o remodelación de edificaciones y otras estructuras para detectar y reportar defectos estructurales, riesgos de incendio y amenazas de seguridad. Inspeccionar la construcción de las redes internas de la edificación de acuerdo con planos y especificaciones de diseño de redes hidráulicas, sanitarias, de protección contra incendio, gas, entre otras que hayan sido contempladas para el proyecto. Leer e interpretar planos y especificaciones de diseño de los componentes del proyecto a fin de determinar los requerimientos técnicos. Supervisar la construcción de elementos no estructurales de acuerdo con especificaciones de diseño, requerimientos técnicos y normativa asociada. Controlar la ejecución de acabados de acuerdo con los planos, especificaciones y del proceso constructivo. Supervisar la</p>	<p>Análisis de control de calidad Análisis de procesos Comunicación asertiva Escucha activa Evaluación y control de actividades Gestión de recursos de personal Gestión del tiempo Resolución de problemas complejos Trabajo en equipo</p>	<p>Construcción e ingeniería civil Diseño Interpretación de planos Manejo de las TIC Mantenimiento Matemáticas Servicio al cliente Telecomunicación</p>

			reparación o restauración de obras de edificación y de infraestructura de acuerdo con especificaciones, normativa asociada y requerimientos del proyecto.		
32220	Técnicos y profesionales del nivel medio en partería Rangos salariales: Sin información	Brindan atención básica y consejos de salud antes, durante y después del embarazo y el parto. Aplican los planes de cuidados, tratamientos alternativos y derivación establecidos generalmente por médicos, profesionales de la partería y otros profesionales de la salud. Pueden aplicar conocimientos y saberes tradicionales sobre el cuerpo, la medicina y la botánica tradicional. Se pueden desempeñar en centros de salud, clínicas, hospitales, contextos comunitarios y tradicionales, entre otros.	Brindar asesoramiento a las mujeres, familias y a las comunidades en materia de salud, la nutrición, la higiene, el ejercicio físico, el nacimiento y los planes de emergencia, la lactancia materna, la atención infantil, la planificación familiar y la anticoncepción, el estilo de vida y otros temas relacionados con el embarazo y el parto. Evaluar el progreso durante el embarazo y el parto y reconocer los signos y síntomas que requieren derivación de las pacientes a un profesional de la salud. Prestar atención durante el nacimiento, por lo general sólo cuando no se hayan identificado complicaciones o dar apoyo a los médicos o profesionales de la partería en la prestación del cuidado durante el nacimiento. Brindar atención y apoyo a las mujeres y a los recién nacidos (neonatos) después del parto, controlar su estado de salud, identificar signos y síntomas que hagan necesaria su derivación a un profesional de la salud. Diagnosticar dolencias y tratarlas formulando productos naturales o químicos en pequeñas dosis o sugiriendo cambios en hábitos alimenticios o de vida. Llevar a cabo tratamientos programados con termoterapia, hidroterapia y masajes manuales en partes específicas de manos y pies de pacientes para lograr relajación y bienestar. Cuidar a las mujeres durante el embarazo y asistirles durante el parto normal, supervisar la dieta y los cuidados post-natales. Brindar apoyo físico, espiritual, emocional tanto a la madre como al bebé durante el periodo de gestación, previniendo amenazas y peligros desde los saberes tradicionales. Brindar los adecuados cuidados del cuerpo femenino, incluso desde su primera menstruación a partir del conocimiento tradicional sobre el manejo de los ciclos del cuerpo de la mujer, potenciando la fertilidad o su control. Prestar atención en el alumbramiento, como agentes de salud integrales, curanderas y también	Escucha activa, Comunicación asertiva, Pensamiento crítico, Evaluación y control de actividades, Relaciones interpersonales	Servicio al cliente, Psicología, Medicina, Educación y capacitación, Idioma extranjero, Anatomía

			consejeras de salud y familia. Salvaguardar los saberes tradicionales relacionados con técnicas, cuidados, conocimientos que se expresan en la botánica, los masajes, el conocimiento sobre el cuerpo, así como en la emocionalidad y espiritualidad femenina y la del bebé.		
33391	Agentes y promotores artísticos y deportivos Rangos salariales Entre \$500,924 y \$2,444,085	Compran y negocian productos y servicios culturales, artísticos, deportivos y mercancías para ser negociadas de manera masiva y local; negocian contratos de servicios en nombre de terceros y pactan condiciones de compraventa y pago a los clientes. Gestionan, promocionan y difunden artistas y proyectos artísticos, musicales, teatrales, eventos, festivales, organizaciones culturales, deportivos, entre otros, apoyan la ejecución de estrategias de relaciones públicas y consiguen fechas y lugares donde los artistas puedan circular. Se pueden desempeñar en compañías del sector público o	Negociar y firmar contratos en representación de clientes, explicar las condiciones y garantizar el cumplimiento del contrato. Estudiar informes de mercadeo y publicaciones comerciales de los artistas representados. Contratar servicios, entrevistar a proveedores y negociar precios, descuentos, plazos de créditos y convenios de transporte de acuerdo con normativa y procedimiento administrativo. Obtener información acerca de los servicios o derechos disponibles y los requerimientos de presuntos compradores. Liderar estrategias de mercadeo, canales de distribución, promoción comercial, comunicación y difusión de los artistas para el desarrollo de proyectos, protocolos de campaña, eventos, festivales, agencias, entre otros. Verificar que el comprador disponga de los servicios, informaciones u otras prestaciones pactadas en las fechas y en las formas convenidas. Asistir artistas, apoyar las actividades de relaciones públicas, ampliar y generar contactos en la Industria artística al cual esté representando de acuerdo con requerimientos y parámetros técnicos. Coordinar equipos de trabajo y asignar tareas, a través de la planeación y dirección del plan de promoción y difusión. Gestionar eventos culturales de acuerdo con el plan estratégico organizacional. Organizar reuniones administrativas de acuerdo con procedimientos técnicos.	Comprensión de lectura, Escucha activa, Comunicación asertiva, Pensamiento crítico, Evaluación y control de actividades, Relaciones interpersonales, Trabajo en equipo, Persuasión, Orientación al servicio, Proactividad	Gerencia y administración, Mercadotecnia y publicidad, Servicio al cliente, Talento humano y de personal, Educación y capacitación, Idioma extranjero, Periodismo, comunicación y reportajes, Manejo de las TIC

		privado, entre otros			
34320	Decoradores de interiores Rangos salariales Entre \$631,293 y \$3,431,254	Decoran interiores de edificios comerciales, industriales, públicos, de comercio al por menor y residenciales para mejorar los ambientes y ajustarlos a un propósito, teniendo en cuenta diversos factores. Se pueden desempeñar en firmas de diseño interior, de escenarios y espectáculos, servicios comerciales, establecimientos de venta al por menor, entre otros.	<ul style="list-style-type: none"> Consultar con clientes y partes interesadas para determinar las necesidades, preferencias y propósito para negociar la propuesta de decoración, objetivos, limitaciones y del espacio a decorar. Preparar bocetos, diagramas, ilustraciones y planos para comunicar los conceptos de decoración, Investigar, seleccionar, especificar y recomendar los requerimientos espaciales, materiales, acabados, mobiliario y productos funcionales, eficientes, de seguridad y estéticos para interiores. Planear y desarrollar exhibiciones en almacenes, vitrinas y espacios menores, Apoyar el desarrollo de proyectos de adecuaciones de interiores, salas de exhibición y escenarios teniendo en cuenta la selección de estilos, colores, cubiertas de pisos y paredes, disposición de muros, muebles, divisiones, exhibidores, iluminación y otros detalles y accesorios para espectáculos, servicios y para promover productos. Detallar y documentar la propuesta de decoración seleccionada para la construcción. Estimar costos y materiales requeridos. 	Comprensión de lectura, Escucha activa, Comunicación asertiva, Pensamiento crítico, Trabajo en equipo, Resolución de problemas complejos, Gestión de recursos materiales, Ensamble, Instalación	Servicio al cliente, Producción y procesamiento, Diseño, Geografía y territorio, Bellas artes, Interpretación de planos, Manejo de las TIC, Sociología, Antropología y Estudios Culturales
44150	Empleados de archivos Rangos salariales: No disponible	Archivan correspondencia, tarjetas, facturas, recibos y otros materiales en orden alfabético o numérico de acuerdo con el sistema de archivo utilizado; localizan y eliminan el material de archivo conforme se les solicite; preparan material de archivo para los procesos de gestión documental de la organización;	Ordenar, clasificar, codificar, registrar información y archivar los materiales de acuerdo con las directrices relacionadas con el contenido, propósito, los criterios del usuario, orden cronológico, alfabético o numérico, normativa y procedimiento técnico. Organizar y archivar técnicamente documentos y material en los cajones, armarios y cajas de almacenamiento. Localizar y recuperar documentos de archivo requeridos por el usuario y eliminar los materiales de los archivos cuando se le solicite. Operar sistemas de captura de información y facilitar documentos requeridos. Llevar registros clasificados, base de datos, listas de acceso de los materiales presentados y eliminados de acuerdo con procedimientos técnicos. Proporcionar información del material archivado de	Comprensión de lectura, Escucha activa, Redacción de textos, Pensamiento crítico, Trabajo en equipo, Orientación al servicio, Gestión del tiempo, Gestión de recursos materiales, Seguir instrucciones	Servicios de oficina y administrativos, Servicio al cliente, Producción y procesamiento, Manejo de las TIC, Bibliotecología, información y archivología

		<p>fotocopian, escanean documentos y los envían por correo electrónico y otras herramientas. Se pueden desempeñar en oficinas de archivo, correspondencia, empresas del sector público y privado, entre otros</p>	<p>acuerdo con procedimientos técnicos y normativa. Revisar archivos periódicamente para garantizar que estén completos y clasificados correctamente. Preparar y mantener índices y rótulos de identificación del contenido de las carpetas para sistemas de clasificación. Apoyar en la organización y elaboración de los instrumentos de descripción de la documentación custodiada en el archivo, catálogos, inventarios, índices u otros y realizar aquellos que requieran una descripción documental más especializada. Clasificar documentos para microfilmación. Apoyar técnicamente el proceso de trámite de documentos de archivo. Disponer físicamente los documentos de archivo en las unidades de conservación e instalación de acuerdo con las normas archivísticas. Apoyar los procesos básicos de preservación de documentos. Apoyar técnicamente el proceso de transferencias documentales. Fotocopiar, escanear y enviar documentos por correo electrónico y demás herramientas. Atender Clientes de acuerdo con procedimiento de servicios y normativa. Desempeñar funciones afines.</p>		
44110	<p>Empleados de bibliotecas Entre \$531,919 y \$2,697,206</p>	<p>Atienden, orientan y proveen información general a usuarios en el acceso a bibliotecas y en el buen uso del material bibliográfico; apoyan a bibliotecarios y archivistas a catalogar nuevas adquisiciones y registros de referencia; entregan y reciben material de biblioteca, clasifican,</p>	<p>Prestar, entregar y recibir libros y otros materiales de archivo de la biblioteca.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ordenar y actualizar el material bibliográfico, depurado, obsoleto y de otro tipo en los estantes de la biblioteca. • Efectuar búsqueda de referencias en forma manual o computarizada y hacer préstamos inter bibliotecarios para usuarios. • Realizar actividades administrativas y labores de oficina de las bibliotecas, como archivo, registros manuales o electrónicos de las obras y otros materiales, procesamiento de textos y ocasionalmente trabajos de mecanografía. • Atender y orientar a usuarios de bibliotecas en el acceso, disposición y uso adecuado de 	<ul style="list-style-type: none"> • Comprensión de lectura • Escucha activa • Comunicación asertiva • Relaciones interpersonales • Trabajo en equipo • Orientación al servicio • Gestión de recursos materiales • Flexibilidad y adaptabilidad • Seguir instrucciones 	<ul style="list-style-type: none"> • Servicios de oficina y administrativos • Servicio al cliente • Educación y capacitación • Leyes y gobierno • Manejo de las TIC • Bibliotecología, información y archivología

		<p>archivan y organizan libros, documentos, grabaciones de sonido y de imagen, publicaciones periódicas, diarios y revistas, entre otros; seleccionan y hacen inventario del material de la biblioteca. Se pueden desempeñar en bibliotecas y archivos, u otros establecimientos con servicios de biblioteca, entre otros.</p>	<p>libros, textos, revistas, películas, fotografías, mapas, documentos y otros materiales básicos de la biblioteca.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mantener las suscripciones a publicaciones periódicas. • Mantener y llevar registros sobre adquisición, préstamo y devolución de libros, materiales, publicaciones y otros materiales de la biblioteca. • Velar y realizar el mantenimiento, restauración y conservación del material bibliográfico, apoyar en el embalaje, traslado y distribución del material. • Pre-catalogar y apoyar en la catalogación de nuevos libros o materiales de archivo bajo la dirección de bibliotecarios o archivistas. • Apoyar diferentes actividades relacionadas con eventos, comunicaciones y programas de la biblioteca. • Elaborar informes periódicos del funcionamiento de la biblioteca. • Realizar el inventario del material bibliográfico. • Desempeñar funciones afines. 		
71150	<p>Carpinteros de armar y de obra blanca</p> <p>Entre \$290,292 y \$1,504,421</p>	<p>Cortan, moldean, montan, erigen, construyen, reparan y mantienen diversas clases de estructuras, armazones y piezas de madera y otros materiales como el aluminio y PVC empleando herramientas de mano y mecánicas. Se pueden desempeñar en empresas constructoras, departamentos de mantenimiento de fábricas,</p>	<p>• Construir, ensamblar, montar e instalar en el lugar de las obras las armazones, entramados y bastidores de madera de los edificios.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Construir, ajustar, ensamblar y transformar elementos de construcción interiores y exteriores, como paredes, puertas y ventanas, marcos de puertas y ventanas, revestimientos, tabiques y paneles. • Construir, instalar, transformar y reparar estructuras y elementos de madera en vagones, buques y otros medios de transporte. • Construir, montar, modificar y reparar armazones de madera y otras construcciones de carpintería en un taller o en un lugar de obras de construcción. • Construir, montar y reparar equipamiento escénico para representaciones teatrales y producciones de cine y televisión. 	<ul style="list-style-type: none"> • Comprensión de lectura • Escucha activa • Comunicación asertiva • Pensamiento crítico • Evaluación y control de actividades • Trabajo en equipo • Análisis de control de calidad • Vigilancia de las operaciones • Manejo de imprevistos 	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio al cliente • Producción y procesamiento • Diseño • Construcción e ingeniería civil • Matemáticas • Geografía y territorio • Educación y capacitación • Interpretación de planos

		plantas, entre otros.	<ul style="list-style-type: none"> • Medir, cortar, moldear, ensamblar y unir materiales de madera, sustitutos y otros materiales. • Instalar y pulir piezas de madera en el interior y exterior de los edificios como puertas, ventanas, escaleras y revestimientos. • Preparar presupuesto de costos para los clientes. • Interpretar dibujos o especificaciones de órdenes de trabajo para determinar la ubicación y procedimiento de instalación. • Medir y marcar las guías para la instalación. • Ayudar a carpinteros, techadores, albañiles e instaladores de vidrios en actividades de rutina. • Armar los andamios o escaleras provisionales durante la construcción. • Colocar, nivelar y apuntalar las cimbras y otras estructuras de madera, puertas, lambrines y escaleras. • Descimbrar las estructuras al término del fraguado y limpiarlas para utilizar la madera nuevamente. • Construir e instalar grandes estructuras de madera (enmarcadas en las obras de construcción), instalar vigas, columnas y colocar bases para pisos y techos. • Inspeccionar la calidad de los productos e instalación para garantizar el cumplimiento de las especificaciones. • Instalar y reparar puertas, ventanas, gabinetes de cocina y baño utilizando herramientas manuales o eléctricas. • Realizar otras actividades de apoyo en sitios de construcción de acuerdo con las instrucciones. • Aplicar las normas de seguridad industrial, salud ocupacional y medio ambiente que regulan su actividad en el puesto de trabajo. • Desempeñar funciones afines 		
73151	Operarios de fabricación, moldeo y acabado del vidrio	Soplan, prensan, pulen y operan maquinaria de función simple para fabricar, moldear y acabar	<ul style="list-style-type: none"> • Calentar, soplar y curvar vidrio utilizando mecheros de gas, hornos y otras técnicas de fabricación y moldeo para obtener materiales en formas específicas. • Interpretar las especificaciones y ordenes de trabajo para determinar dimensiones y 	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio al cliente • Producción y procesamiento • Diseño • Mecánica y metalistería 	<ul style="list-style-type: none"> • Comprensión de lectura • Escucha activa • Pensamiento crítico

	<p>Rangos salariales</p> <p>Entre \$695,127 y \$1,633,777</p>	<p>vidrio. Se pueden desempeñar en empresas productoras de vidrio, fabricantes de productos de vidrio, entre otros</p>	<p>espesor para la fabricación, moldeo y acabado del vidrio. • Inspeccionar, pesar y medir productos en vidrio para verificar el cumplimiento de las especificaciones técnicas y condiciones de procesamiento, utilizando instrumentos como micrómetros, calibres, lupas, pesas, reglas, entre otros. • Preparar, operar y ajustar máquinas y equipos computarizados o robóticos para la fabricación, moldeo y acabado del vidrio. • Operar y regular temperaturas y condiciones de horno según la técnica y tipo de fabricación, moldeo y acabado del vidrio. • Pulverizar solución de plata sobre el vidrio para obtener una superficie con acabado especular, utilizando pistola pulverizadora, entre otras herramientas. • Cortar y pulir cristales ópticos y de otro tipo según las dimensiones y el peso especificados, a fin de moldearlos y obtener lentes, cristales de reloj, entre otros. • Desempeñar funciones afines.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Matemáticas 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación y control de actividades • Vigilancia de las operaciones
73160	<p>Rotulistas, pintores decorativos y grabadores</p> <p>Rangos salariales: No disponibles</p>	<p>Decoran artículos de madera, metal, fibras textiles, vidrio, cerámica y otros materiales. Trazan y pintan letras, figuras, monogramas y diseños para confeccionar rótulos. Graban motivos ornamentales y florales en vidrio y otros artículos. Se pueden desempeñar en talleres, empresas productoras, entre otros.</p>	<p>• Diseñar, trazar y esbozar dibujos, motivos decorativos, plantillas, patrones, calcos o letras para rotular, pintar o grabar objetos, piezas de trabajo, plantillas, entre otros. • Pintar y retocar dibujos, artículos u ornamentales decorativos a mano alzada o con la ayuda de otros instrumentos de acuerdo con plantillas, dibujos calcados o de forma libre. • Atender u operar equipo para limpiar, lavar y otras formas de preparar los artículos para aplicación de laca, pintura y otros revestimientos decorativos y protectores. • Seleccionar la pintura apropiada o realizar mezclas, de acuerdo con fórmula predeterminada, utilizando equipo mezclador automatizado o de forma manual. • Recortar letras y rótulos a partir de tableros de yeso o cartón, con técnica manual o utilizando máquinas como sierras eléctricas de vaivén o de cinta. • Medir y calcular las dimensiones de letreros, dibujos o motivos decorativos para ser grabados. • Grabar y estampar dibujos, motivos ornamentales, diseños decorativos, marcas de calibración, grabados de aguafuerte, marcas comerciales, figuras o letras en superficies</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comprensión de lectura • Escucha activa • Comunicación asertiva • Pensamiento crítico • Evaluación y control de actividades • Trabajo en equipo • Análisis de control de calidad • Vigilancia de las operaciones • Criterio y toma de decisiones • Gestión del tiempo 	<ul style="list-style-type: none"> • Mercadotecnia y publicidad • Servicio al cliente • Producción y procesamiento • Diseño • Matemáticas • Patrimonio cultural

			<p>planas o curvas de diversos objetos de metal, vidrio, plástico o cerámica. • Trazar y pintar en uno o más idiomas letras, figuras, monogramas y motivos decorativos para confeccionar rótulos. • Integrar y desarrollar elementos visuales como línea, espacio, masa, color y perspectiva para producir los efectos deseados, como la ilustración de ideas, emociones o sensaciones. • Utilizar programas informáticos y máquinas de fresado con el fin de producir imágenes talladas en tres dimensiones para su aplicación a un rótulo de mayores dimensiones, así como a rótulos con grabados o incrustaciones. • Diseñar y fabricar letras normales de corte plano, letras ensombrecidas con la aplicación de vinilo o letras ya cortadas para su aplicación. • Escribir, pintar o imprimir rótulos o carteles utilizados para fines informativos o de otro tipo. • Examinar esquemas, diagramas, muestras, planos o fotografías para decidir la forma de grabar, cortar o tallar las piezas de trabajo. • Desempeñar funciones afines.</p>		
73310	<p>Tejedores con telares</p> <p>Rangos salariales: No disponible</p>	<p>Elaboran objetos artísticos, utilitarios y decorativos con la disposición ordenada de los hilos en diferentes combinaciones de urdimbre y trama sobre variados tipos de telares; desde los más sencillos marcos (telares verticales) hasta los más complejos como telares horizontales de dos, cuatro y hasta ocho marcos. Mediante el uso de técnicas manuales de tejido plano,</p>	<p>• Identificar, preparar y calcular materias primas naturales de origen animal, vegetal o sintético según técnica de tejido y característica del diseño. • Tinturar fibras con colorantes naturales o sintéticos, según ficha de tintorería, muestra de color y requerimiento técnico. • Identificar cada una de las partes de un telar para su posterior armado y mantenimiento. • Representar esquemas y diagramas de apoyo al tejido artesanal según requerimiento técnico. • Elaborar producto artesanal tejido en telar de calada manual, entre otros según diseño, requerimiento técnico y contexto cultural. • Dar acabado al producto tejido en telar según requerimiento técnico y tipo de material. • Cargar hilos de urdimbre, cañuelas, entre otros según características del producto artesanal y colores, enhebrando los telares de acuerdo con el tipo de remetido y de ligamento. • Desmontar los productos del telar y realizar ajustes a mano y con aguja para evitar su destejido, controlar los bordes y la tensión en los</p>	<p>• Escucha activa • Comunicación asertiva • Pensamiento crítico • Evaluación y control de actividades • Trabajo en equipo • Análisis de control de calidad • Vigilancia de las operaciones • Criterio y toma de decisiones • Creatividad</p>	<p>• Mercadotecnia y publicidad • Servicio al cliente • Producción y procesamiento • Diseño • Patrimonio cultural • Artesanías</p>

		obtienen telas tales como: paños, sedas y objetos utilitarios como chumbes, hamacas, mantas, fajas, cobijas, cortinas, individuales y manteles, entre otros, aplican diferentes acabados a los objetos elaborados según técnica de tejido o anudado. Se pueden desempeñar en talleres, empresas, entre otros	hilos. • Determinar niveles de calidad de las fibras textiles naturales y dar solución a los imprevistos en el tejido. • Operar telares para tejer hilos o hilaza en la elaboración de telas y otros productos textiles. • Desempeñar funciones afines.		
73320	Tejedores con agujas Rangos salariales: No disponible	Elaboran objetos utilitarios y decorativos con fibras animales, vegetales o sintéticas de manera manual ayudados con diferentes tipos de agujas y técnicas de tejido dentro de las que se encuentran: el tejido de punto o tricot, el ganchillo o crochet y el tejido con aguja de ojo, que para el caso y de acuerdo con la etnia, se elaboran diferentes tipos de puntadas y diseños. Mediante el ejercicio de esta función se obtienen mochilas, bolsos, guantes, prendas	<ul style="list-style-type: none"> • Planear producción artesanal según tipo de producto y métodos técnicos • Interpretar y manejar diagramas y patrones de tejido en aguja de acuerdo con fibra natural, diseño, orden de producción y contexto cultural. • Dar acabado a los productos y prendas tejidas con aguja según requerimiento técnico y tipo de material. • Determinar el grosor de la aguja y combinaciones de colores y puntadas de acuerdo con las características del material y tipo de puntada. • Elaborar producto artesanal con dos agujas, aguja crochet, ganchillo o con aguja de ojo, bolillos, anudado, ensartado, según diseño requerimiento técnico y contexto cultural. • Tinturar fibras con colorantes naturales o sintéticos, según ficha de tintorería, muestra de color y requerimiento técnico 	<ul style="list-style-type: none"> • Escucha activa • Comunicación asertiva • Pensamiento crítico • Evaluación y control de actividades • Trabajo en equipo • Análisis de control de calidad • Vigilancia de las operaciones • Criterio y toma de decisiones • Creatividad 	<ul style="list-style-type: none"> • Mercadotecnia y publicidad • Servicio al cliente • Producción y procesamiento • Diseño • Educación y capacitación • Patrimonio cultural • Artesanías

		de vestir, gorros, ruanas y chales, entre otros. Se pueden desempeñar en talleres, empresas u organizaciones artesanales			
73330	Otros tejedores Rangos salariales: No disponible	Elaboran prendas de vestir y accesorios tejidos con diferentes materiales de origen natural y sintético; mediante el uso de técnicas de anudado, tejido con bolillo y tejido con navetas para la elaboración de encajes y piezas de pasamanería, tejido y ensartado con cuentas y mostacillas para la elaboración de accesorios. Embellecen las prendas o tejidos con el uso de hilos, cintas, lentejuelas, canutillos o pedrería, que son adheridos a la tela mediante técnicas de bordado y técnicas de calado de telas. Para el caso de los bordadores artesanales, se encuentra otra variedad en el oficio y es la técnica de aplicación de tela sobre tela con la superposición de	<ul style="list-style-type: none"> • Planear producción artesanal según tipo de producto y métodos técnicos. • Representar e interpretar dibujos, esquemas y diagramas de apoyo al tejido según requerimiento técnico. • Hilvanar, cortar y coser telas manualmente mediante puntadas invisibles y diseño previo. • Cortar, empatar y disponer hebras durante el tejido o bordado de acuerdo con diseño del producto. • Emplear utensilios manuales como: tambores, dedales, tijeras, agujas y lupas y conocer los tipos de sustratos que permiten ser bordados de acuerdo con técnicas. • Elaborar producto artesanal con tejido trenzado y cosido según diseño, orden de producción y contexto cultural. • Decorar prendas o productos artesanales según diseño y técnicas de bordado, calado, anudado y aplique en telas. • Preparar materias primas naturales de origen animal y/o vegetal o sintético según técnica de tejido y característica del diseño. • Rematar los bordados de manera que no exista diferencia entre el derecho y el revés del mismo. • Dar acabado a los productos tejidos con cuentas, abalorios, ensartados, entre otros según requerimiento técnico y tipo de material. • Tinturar fibras con colorantes naturales o sintéticos, según ficha de tintorería, muestra de color y requerimiento técnico. 	<ul style="list-style-type: none"> • Escucha activa • Comunicación asertiva • Pensamiento crítico • Evaluación y control de actividades • Trabajo en equipo • Análisis de control de calidad • Vigilancia de las operaciones • Criterio y toma de decisiones • Creatividad 	<ul style="list-style-type: none"> • Mercadotecnia y publicidad • Servicio al cliente • Producción y procesamiento • Diseño • Educación y capacitación • Patrimonio cultural • Artesanías

		telas y retazos de colores, evidente en la elaboración de molas indígenas, tapices, colchas, cojines, almohadones y algunos productos de lencería. Se pueden desempeñar en talleres, empresas u organizaciones artesanales			
73700	Artesanos del cuero Entre \$592,344 y \$942,748	Transforman el cuero de curtición vegetal, mixta o al cromo, con técnicas manuales y con ayuda de equipos, herramientas y utensilios adaptados en procesos de corte, desbaste, preformado, prearmado y entintado de bordes, además de emplear técnicas de decorado y acabado artístico en artículos de cuero. Se pueden desempeñar en talleres artesanales de cuero, marroquinerías	<ul style="list-style-type: none"> • Seleccionar y alistar materiales, insumos y elementos complementarios para la elaboración de productos artesanales en cuero, según requerimientos y especificaciones técnicas. • Elaborar plantillas, dibujos y bosquejos de acuerdo con el diseño, requerimientos técnicos y características artesanales del producto. • Elaborar productos artesanales en cuero como cordeles, manijas y accesorios de ensamble según características, técnicas y contexto cultural. • Aplicar métodos para decorar piezas artesanales en cuero según técnicas de relieve por presión, policromía, corte, calado, grabado, pirograbado o trenzado, de acuerdo con el diseño preliminar. • Aplicar insumos para acabado de productos artesanales en cuero de acuerdo con requerimientos y especificaciones técnicas. • Realizar labores previas y armado de productos artesanales en cuero aplicando costuras de forma manual o con ayuda de máquinas de costura. • Transformar el cuero transfiriendo detalles de la plantilla, de acuerdo con el tipo de producto y técnicas a emplear. • Afilar herramientas para cortar piezas de los productos de cuero según plantillas y especificaciones técnicas. • Realizar procesos de preparación a las piezas cortadas como desbaste de bordes, perforación y tintura de bordes. • Armar piezas de marroquinería de acuerdo con procedimiento técnico. • Planear 	<ul style="list-style-type: none"> • Escucha activa • Análisis de necesidades • Selección de equipo • Análisis de control de calidad • Gestión del tiempo • Gestión de recursos materiales • Creatividad 	<ul style="list-style-type: none"> • Producción y procesamiento • Diseño • Artesanías • Productos textiles (ropa, calzado y artículos de cuero)

			producción artesanal de acuerdo con sistema productivo y métodos técnicos.		
75110	<p>Carniceros, pescaderos y afines</p> <p>Rangos salariales: No disponible</p>	<p>Sacrifican animales, limpian y preparan cortes, retiran huesos, conservan carne, pollo, pescado y otros productos cárnicos secándolos, salándolos o ahumándolos. Se pueden desempeñar en supermercados, carnicerías, pescaderías, establecimientos de sacrificio, preparación y empaque de carne y aves,</p>	<p>• Operar máquinas, cuchillos y otros implementos para sacrificar ganado, aves y peces, remover las vísceras, plumas y otras partes no comestibles, lavar, chamuscar y conservar los productos cárnicos para permitir su manipulación, procesamiento y empaque.</p> <p>• Moler, tajar y preparar cortes especiales de carne, aves, pescados y mariscos utilizando equipo manual o eléctrico para exhibición y venta según normatividad internacional.</p> <p>• Realizar corte y arreglo para el procesamiento o empaque de carnes, aves, pescado y mariscos para uso institucional o comercial en supermercados o en negocios particulares, de acuerdo con órdenes del cliente y especificaciones técnicas</p> <p>• Desollar, remover y descuartizar la piel, excesos de grasa o magulladuras del animal sacrificado o las piezas de carne porcionada.</p> <p>• Deshuesar y cortar carne, pollo y pescado para su procesamiento conteniendo el envasado, pesaje y etiquetado de productos cárnicos para la venta.</p> <p>• Arreglar, trincar, envolver, amarrar y preparar ingredientes para fabricar salchichas y productos similares utilizando máquinas de cortar, mezclar y embutir carnes.</p> <p>• Operar, accionar y mantener utensilios, máquinas y equipos para, pelar, desvenar, cortar, eviscerar, lavar, despinar, deshuesar, retirar escamas, separar filetes y arreglar productos cárnicos manteniendo la cadena de frío.</p> <p>• Curar carne, pescado, pollo y productos cárnicos frotándolos con sal o metiéndolos en salmuera, de acuerdo con instrucciones técnicas.</p> <p>• Operar máquinas cámaras u hornos para ahumar, enlatar, embolsar, embalar y empacar productos de carne, pollo, pescado y mariscos.</p> <p>• Desprender la carne de crustáceos o peces para el procesamiento y enlatado de acuerdo con instrucciones técnicas.</p>	<p>• Escucha activa</p> <p>• Comunicación asertiva</p> <p>• Trabajo en equipo</p> <p>• Selección de equipo</p> <p>• Análisis de control de calidad</p> <p>• Gestión del tiempo</p>	<p>• Servicio al cliente</p> <p>• Procesamiento de alimentos</p> <p>• Manipulación de alimentos</p>

			<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar la cadena de frío, conservación, envase al vacío y presentación del producto de acuerdo a las normativas existentes 		
51202	<p>Sabedores de la cocina tradicional</p> <p>Entre \$135,656 y \$1,660,695</p>	<p>Preparan alimentos y bebidas de las regiones culinarias colombianas haciendo uso de los ingredientes, materias primas, utensilios y técnicas propias de la cocina tradicional, salvaguardando el patrimonio cultural asociado a las cocinas tradicionales. Realizan las preparaciones bajo parámetros de buenas prácticas y tradiciones propias de la cultura culinaria, teniendo en cuenta las manifestaciones sociales y culturales asociadas a la alimentación tradicional, herramientas de gestión y fomento del patrimonio cultural. Se pueden desempeñar en restaurantes, hoteles</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Participar en actividades de salvaguardia de las tradiciones culinarias y sus prácticas de acuerdo con la identidad cultural de las regiones y las técnicas tradicionales. • Aprovisionar las materias primas y recursos físicos del menú de acuerdo con las tradiciones culinarias y alimenticias. • Administrar y gestionar cocinas tradicionales regionales colombianas, según estándares de calidad e inocuidad de los alimentos y satisfacción de los consumidores. • Producir preparaciones de las cocinas regionales, según su contexto social, cultural y las técnicas tradicionales. • Aplicar técnicas tradicionales como ahumado, madurado, macerado y moquiado. • Determinar las características del menú de acuerdo con las tradiciones culinarias y alimenticias de la región. • Realizar acciones de transmisión de saberes asociados a las cocinas regionales tales: enseñanzas de las técnicas tradicionales, se los tipos de preparación, identificación de productos alimenticios para la preparación de menús de acuerdo a las tradiciones culinarias 	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio al cliente • Producción y procesamiento de alimentos • Manipulación de alimentos • Patrimonio cultural 	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación asertiva • Evaluación y control de actividades • Trabajo en equipo • Orientación al servicio • Gestión del tiempo • Gestión de recursos materiales
93130	<p>Obreros y peones de la construcción</p> <p>Rangos salariales:</p>	<p>Ayudan a los trabajadores de las diferentes actividades de construcción a</p>	<p>Apoyar en el montaje y desmontaje de andamios y barricadas de acuerdo con normativa vigente para la ejecución de actividades de construcción y la aplicación de pintura o material de recubrimiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Selección de equipo 	<ul style="list-style-type: none"> • Construcción e ingeniería civil

No disponible	efectuar labores manuales, sencillas y rutinarias relacionadas con la construcción y demolición de edificaciones. Se pueden desempeñar en compañías constructoras	<ul style="list-style-type: none"> • Ayudar en la demolición de edificaciones usando barras, palancas y otras herramientas manuales para clasificar, limpiar y apilar los materiales reutilizables. • Limpiar lugares de trabajo, ladrillos usados de edificios, retirar obstrucciones y hacer otras tareas sencillas en sitios de demolición. • Retirar escombros y otros desechos de los sitios de construcción, utilizando rastrillos, palas, carretillas y otras herramientas manuales. • Mezclar, verter y esparcir materiales como arena, tierra, grava, hormigón, yeso, cemento o mortero y otros materiales similares en los sitios de construcción. • Cavar, rellenar y nivelar el terreno, hoyos y zanjas en los sitios de construcción utilizando herramientas de uso manual. • Cargar y descargar equipos, materiales de construcción, material excavado para movilizarlos a las áreas de trabajo utilizando carretillas, carros de mano, capachos y otros equipos manuales. • Abastecer de forma manual las máquinas y equipos utilizados en la construcción tales como mezcladores, compresores, bombas, entre otros. • Ayudar en los sitios de construcción a carpinteros, techadores, albañiles e instaladores de vidrios en actividades de rutina relacionadas con la construcción. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión del tiempo • Trabajo bajo presión • Seguir instrucciones 	
---------------	---	--	--	--

Fuente Elaboración equipo técnico PNUD, 2024.

1.2.5 Análisis a partir del Servicio Público de Empleo -SPE- por subsectores del patrimonio cultural

1.2.5.1 Patrimonio cultural mueble: Bibliotecas y Archivos históricos

Las bibliotecas y archivos están relacionados con el patrimonio cultural material mueble, en cuanto son espacios clave para la conservación, restauración, protección y divulgación del patrimonio documental del país y de las comunidades. También, son lugares que pueden tener una incidencia alta en los procesos de salvaguardia del PCI.

Para este subsector, la consulta de fuentes secundarias (realizada en diciembre de 2023), usando la plataforma en internet del Servicio Nacional de Empleo – Bolsa Única de Empleo. La búsqueda arrojó 28 cargos relacionados con actividades propias de bibliotecas y más de 600 sobre manejo de archivos de empresas de diversos sectores como salud, seguridad, financiero, jurídico, producción de alimentos, entre otros; de esos 600 cargos, solo dos (2) son demandados para actividades relacionadas con la gestión de archivos como patrimonio cultural.

En cuanto a la demanda de perfiles para bibliotecas, la mayoría (20) son demandados por instituciones educativas, 2 por bibliotecas públicas (Biblioteca Nacional y Parque Biblioteca de Belén en Medellín), 1 por una caja de compensación, 1 por una Fundación, 1 por una empresa privada y 3 no publicaron esa información. La vacante de mayor demanda es la de Auxiliar de biblioteca (12), le sigue el bibliotecario (6), Profesional en sistemas de información - bibliotecología y archivística (3), bibliotecólogo (2) y Coordinador de biblioteca (2).

Tabla 9 Características generales de los perfiles demandados para Bibliotecas

Cargo	Características
Auxiliar de biblioteca	<p>Salario: Mínimo Legal Mensual, en promedio</p> <p>Experiencia: 1 año en promedio</p> <p>Niveles de formación solicitados:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estudiantes de programas técnicos, tecnólogos o profesionales, en Bibliotecología. - Técnico o Tecnólogo en Gestión Bibliotecaria, Ciencias de la Información o Archivística.
	<p><i>Competencias técnicas, transversales y digitales</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - orientación en el uso de servicios bibliotecarios y recursos electrónicos. Bases de datos de libros y artículos. - Catalogación en RDA y RCAA, conocimiento en SQL, Software bibliotecario y Microsoft Office. - Gestión y administración de recursos o dispositivos tecnológicos como impresoras 3d, gafas de realidad virtual, drones, dispositivos de teleconferencia entre otros. - Atención y servicio al cliente, innovación, redacción, habilidades comunicativas, orientación al resultado, confianza, empoderamiento y sensibilidad social. - Gestión bibliotecaria, de colecciones, actividades artísticas y/o culturales, trabajo con comunidades, vigilancia tecnológica y bibliometría. - Proyectos sociales y/o culturales, promoción de lectura, bibliotecario público o escolar, coordinador de salas de lectura o programas de formación en promoción de lectura o servicios culturales - Idiomas: Español, Inglés
	<p><i>Funciones</i></p>
	<ul style="list-style-type: none"> - Contribuir a la implementación del Plan Nacional para la Protección y Promoción del Patrimonio Bibliográfico y Documental 2021- 2030. - Apoyar los procesos de comunicación e intercambio de información entre la Biblioteca Nacional de Colombia y las Bibliotecas Departamentales en el marco de las acciones que se requieran para la implementación del Plan. - Apoyar las búsquedas de información sobre temas relacionados con la gestión del patrimonio bibliográfico y documental; y sobre las acciones que, en el marco del plan, se adelanten en los territorios. - Apoyar los procesos de sistematización de la información obtenida en el marco de la implementación del Plan. - Apoyar la divulgación de las acciones y eventos que se desarrollen como parte de la implementación del Plan. - Adquirir y preservar el patrimonio bibliográfico de la institución. - Atender de manera oportuna los requerimientos de información de los usuarios, a través del mantenimiento de las colecciones bibliográficas. - Realizar actividades propias del servicio de información, elaboración de las analíticas correspondiente a las revistas que ingresan a la biblioteca, asesorar a los usuarios en la sala de internet de la biblioteca en la búsqueda y recuperación de la información en las bases de datos y material electrónico, apoyo al área de procesos técnicos y a la Jefatura. Cuidado y mantenimiento del material bibliográfico, equipos e infraestructura física y tecnológica de acuerdo a procedimientos institucionales para satisfacer las necesidades de información de la comunidad académica, investigativa y de proyección social.

	<ul style="list-style-type: none"> - Presentar propuestas para la promoción y el apoyo a la lectura en la comunidad educativa. - Elaborar y garantizar el cumplimiento del reglamento interno de la biblioteca. - Clasificar, catalogar, organizar y actualizar el material bibliográfico existente. - Brindar inducción, capacitación y orientación a los usuarios sobre la utilización del material de la biblioteca. - Garantizar el cuidado, actualización y mantenimiento del inventario asignado a su cargo. - Programar y desarrollar jornadas de trabajo con docentes, estudiantes y administrativos sobre la adecuada utilización y aprovechamiento de la biblioteca. - Facilitar el acceso a la información contenida en la biblioteca. - Gestionar los contenidos del repositorio institucional - Apoyar los planes de formación en competencias digitales - Orientar al usuario en la búsqueda, operación y manejo del módulo de circulación y préstamo - Gestionar la información del sistema Koha - Gestionar los espacios para ser usados por la comunidad académica - Gestionar las actividades culturales y de formación de usuarios - Gestionar uso y apropiación de la tecnología. - Brindar servicios bibliotecarios de manera integral que incluyan no solo la atención a los usuarios y sus necesidades de información y lectura, sino el desarrollo de actividades técnicas de gestión, administración y operación para el buen funcionamiento de los programas y servicios. - Velar por el buen uso, mantenimiento y aseo de los equipos a su cargo. - Llevar control del suministro de papelería y útiles de oficina, contando siempre con un stock mínimo para el funcionamiento de la oficina. - Apoyar en la custodia, uso y mantenimiento de los equipos de cómputo. - Revisar y enviar al área de gestión de recursos el material impreso que requiere reparación o encuadernación.
Bibliotecario	<p>Salario: entre \$2.000.000 y \$2.500.000</p> <p>Experiencia: 2 años</p> <p>Niveles de formación solicitados:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Profesional en bibliotecología o carreras afines - Estudiantes de licenciatura y normalistas. - Aprendices SENA en etapas productiva o lectiva en las especialidades de Gestión Administrativa, Seguridad y Salud en el Trabajo SST, Gestión Bibliotecaria <p><i>Competencias técnicas, transversales y digitales</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocimientos pedagógicos y en movilización de proyectos de promoción de lectura, en gestión de inventarios y administración de archivos. - Manejo de software de catalogación, inventario de material bibliográfico, promoción de lectura con niños de básica primaria y experiencia liderando equipos de trabajo, herramientas ofimáticas, entornos digitales. - Buen uso del lenguaje, buen relacionamiento interpersonal, orientación al usuario, orientación a resultados, comunicación efectiva y asertiva, organización, disposición de aprendizaje continuo, creatividad, recursividad y que disfrute la gestión administrativa. - Aceptación de errores y fracasos, Adaptación al cambio, Gestión de las emociones <p><i>Funciones</i></p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar reemplazos docentes
Profesional en sistemas de información - bibliotecología y archivística	<p>Salario: \$3.500.000 en promedio</p> <p>Experiencia: 2 años en promedio</p> <p>Niveles de formación solicitados:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Profesional en bibliotecología, archivista, otros profesionales
	<i>Competencias técnicas, transversales y digitales</i>
	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades de comunicación asertiva, pedagógicas, capacidad de trabajo en equipo, credibilidad técnica, proactivo, responsable, con iniciativa, liderazgo, manejo de personal, dinámico, responsable, diligente, elaboración de informes, honesto, sentido de pertenencia, abierto al aprendizaje, puntual y excelente presentación personal. - Conocimientos: Sistemas y herramientas ofimáticas, atención al cliente, gestión de información bibliográfica, documental y corporativa apoyándose en las tecnologías de la información. - Seguimiento y coordinación de procesos de gestión documental y archivo.
	<i>Funciones</i>
	<ul style="list-style-type: none"> - Crear y gestionar proyectos que permitan el desarrollo de bibliotecas físicas o digitales. - Brindar soluciones a problemas de organización, acceso y difusión a la información. - Gestionar información bibliográfica, documental y corporativa apoyándose en las tecnologías de la información. - Construir bases de datos. - Realizar animación lectora.
Bibliotecólogo	<p>Salario: entre \$1.800.000 a \$2.000.000 más prestaciones de ley</p> <p>Experiencia: 1 año</p> <p>Niveles de formación solicitados:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Profesional en gestión bibliotecaria - Carrera técnica
	<i>Competencias técnicas, transversales y digitales</i>
	<ul style="list-style-type: none"> - certificación ingles B2 - administración de colecciones bibliográficas, tanto en medios impresos como digitales. - Competencias laborales: creatividad, innovación, comunicación asertiva, trabajo en equipo, liderazgo y organización; alto sentido de compromiso, orientación al cliente y capacidad de aprendizaje.
	<i>Funciones</i>
Coordinador de biblioteca	<ul style="list-style-type: none"> - organizar, clasificar y conservar cuidadosa y detalladamente, sistemas bibliotecarios como libros, revistas, tesis de grado, documentales, películas, entre otros.
	<p>Salario: \$2.145.000 más prestaciones sociales.</p> <p>Experiencia: 2 años</p> <p>Niveles de formación solicitados:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Profesional en bibliotecología
	<i>Competencias técnicas, transversales y digitales</i>
	Sin información en la oferta publicada

Secretaria Biblioteca Recursos Educativos	de y	<i>Funciones</i> <ul style="list-style-type: none"> - Administrar y gestionar los recursos bibliográficos que apoyan las funciones académicas, de investigación y proyección social de la institución. - Coordinar los servicios técnicos y administrativos de la biblioteca. - Coordinar programas de promoción de lectura. - Controlar el uso de los materiales y de equipos. - Catalogar, clasificar e indexar material bibliográfico. - Apoyar las diferentes dependencias en materia de formación de usuarios. - Velar por la prestación del servicio, el inventario y el buen manejo del material bibliográfico y las herramientas para el desarrollo intelectual. - Mantener lazos de cooperación interinstitucional para el desarrollo de actividades bibliotecarias. - Realizar evaluaciones periódicas que le permitan identificar las falencias de la biblioteca y determinar los correctivos necesarios. - Velar por la actualización del reglamento interno de la biblioteca.
		Salario: \$1.900.000. Experiencia: 10 meses Niveles de formación solicitados: <ul style="list-style-type: none"> - Técnico secretariado
		<i>Competencias técnicas, transversales y digitales</i>
		<ul style="list-style-type: none"> - Gestión administrativa, normatividad vigente, gestión documental, archivística. - Atención al cliente, redacción, Microsoft Office, relaciones interpersonales.
		<i>Funciones</i>
		<ul style="list-style-type: none"> - Realizar las actividades de apoyo administrativo - Orientar y suministrar información al cliente interno y externo apoyando el desarrollo y ejecución de las actividades del área de desempeño teniendo en cuenta las políticas de la Escuela. - Administrar y gestionar el trámite documental, oportuno de entrada y de salida de la correspondencia general y específica del despacho del área. - Redactar o tomar dictados, cartas, memorando, acuerdos, soluciones, formas, circulares, informes y demás documentos propios de la gestión. - Clasificar y radicar documentos aplicando la normativa vigente y utilizando los medios dispuestos por la Escuela para ese fin. - Mantener actualizado y organizado el archivo de documentos y publicaciones del área de desempeño. - Llevar en forma sistematizada el registro actualizado de la información de las Escuelas y organismos con los cuales se requiera comunicación e interrelación. - Llevar el sistema de control y seguimiento por asuntos, citas, entrevistas, compromisos y eventos en general del despacho. - Mantener las relaciones públicas del área de desempeño teniendo en cuenta las políticas de la Escuela. - Apoyar la organización de los diferentes eventos propios de la gestión del despacho del área. - Cumplir con las disposiciones existentes en materia disciplinaria sobre derechos, deberes, prohibiciones, inhabilidades, incompatibilidades y conflictos de intereses.

	<ul style="list-style-type: none"> - Participar y dar cumplimiento a las directrices establecidas por el comité de gestión y desempeño institucional en relación con los sistemas de gestión de la calidad, de control interno, de seguridad y salud en el trabajo, seguridad informática y ambiental de la Escuela. - Las demás que se le sean asignadas por el jefe inmediato que estén acordes con la naturaleza del empleo y del área de desempeño
Profesional de biblioteca	<p>Salario: entre \$2.000.000 y \$2.500.000</p> <p>Experiencia: en la gestión de actividades culturales, preferiblemente en un entorno académico (no publica tiempo)</p> <p>Niveles de formación solicitados:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Título universitario en Bibliotecología, Gestión Cultural o campo relacionado <p><i>Competencias técnicas, transversales y digitales</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento de sistemas de gestión de bibliotecas y herramientas relacionadas. - Habilidades de comunicación efectiva y capacidad para trabajar en equipo. - Pasión por la cultura, la literatura y el arte. - Capacidad para adaptarse a un entorno universitario dinámico. <p><i>Funciones</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Planificar, organizar y promover actividades académicas de extensión y promoción cultural en la Biblioteca. - Liderar la agenda cultural, plan lector, cine club, exposiciones, conversatorios de autores, lanzamiento de libros, y demás actividades académicas y culturales que se requieran. - Gestionar piezas de comunicación en redes sociales y pagina web de la biblioteca con el fin de divulgar los servicios y actividades culturales. - Colaborar con docentes y estudiantes para promover la utilización de recursos culturales en proyectos académicos. - Mantenerse al tanto de las tendencias actuales en gestión cultural y bibliotecología.
Asistente cultural y biblioteca	<p>Salario: \$1.470.000 con prestaciones de ley</p> <p>Experiencia: 1 año</p> <p>Niveles de formación solicitados:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tecnólogo, profesional o estudiante de carrera universitaria en cualquier área de formación <p><i>Competencias técnicas, transversales y digitales</i></p> <p>Código CUOC: 34332 (el código estaba en la descripción de la vacante)</p> <p>Inglés como segunda lengua; Nivel C1, B2 certificable</p> <p>Destrezas: comprensión de lectura, comunicación asertiva, escucha activa, orientación al servicio, pensamiento crítico, seguir instrucciones</p> <p><i>Funciones</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Apoyar y desarrollar las actividades culturales y de los proyectos de American Spaces según requerimiento. - Apoyar la logística de los eventos y programas del área educativa y de los proyectos de American Spaces. - Ofrecer a los usuarios información precisa y veraz de los servicios de la institución, de la biblioteca y de los eventos culturales.

	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyar la administración de la Pinacoteca. - Realizar todas las actividades pertinentes a la administración del material de la biblioteca. - Mantener en óptimas condiciones la biblioteca
Gestor facilitador biblioteca	Salario: A convenir Experiencia: 1 año Niveles de formación solicitados: <ul style="list-style-type: none"> - Tecnólogo, técnico o estudiante de tercer semestre de carrera universitaria de las ciencias sociales o ciencias de la información
	<i>Competencias técnicas, transversales y digitales</i>
	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimientos en Bibliotecas, archivos y centros culturales.
	<i>Funciones</i>
	<ul style="list-style-type: none"> - Ingresar el material bibliográfico de acuerdo a las disposiciones técnicas que se requieren, apoyar las actividades que le sea asignadas por el jefe inmediato. - Atender el servicio de referencia: orientar al usuario en el proceso de búsqueda y recuperación de la información de su interés, en los diferentes medios disponibles en la Biblioteca. - Apoyar el desarrollo de actividades, procesos y tareas asociadas a las líneas de las Bibliotecas. - Atender el servicio de préstamo de material bibliográfico y demás actividades asociadas al área de circulación y préstamo, a saber: registro de devoluciones de material bibliográfico, registro de usuarios nuevos, envío de material en tránsito, hacer control de usuarios morosos, entre otras, de acuerdo con los lineamientos. - Ubicar y reubicar diariamente los materiales bibliográficos que lo requieran, según el sistema de la Biblioteca, para garantizar su disponibilidad para los usuarios. - Apoyar la elaboración de estadísticas de la Biblioteca, según lineamientos. - Apoyar las actividades asociadas a la gestión administrativa de la Biblioteca. - Apoyar el proceso de Gestión y Desarrollo de colecciones mediante la realización de inventarios, revisión de material en mal estado, reparaciones básicas de dicho material. - Gestionar en la biblioteca el Servicio Social Estudiantil Obligatorio

Fuente Elaboración equipo técnico PNUD, 2024.

La consulta de cargos demandados para archivos dio como resultado la identificación, por un lado, de cargos para llevar a cabo los procesos de gestión documental, de empresas pertenecientes a sectores económicos como el agrícola, el de salud, el de vigilancia y producción de alimentos, entre otros, las cuales requieren realizar el archivo de su actividad documental. La búsqueda en el portal del empleo arrojó aproximadamente 600 vacantes para este tipo de empresas, siendo el cargo más solicitado el de Auxiliar de Archivo.

Por otro lado, fueron identificados dos cargos demandados por organizaciones o instituciones archivísticas, fundadas o creadas específicamente para implementar los procesos de protección, conservación, restauración, etc., de los bienes documentales considerados patrimonio cultural de una comunidad o del país, por ejemplo, el Archivo General de la Nación o el Archivo Histórico de una comunidad religiosa; y un cargo solicitado por una empresa que ofrece servicios de gestión documental.

Tabla 10 Características generales de los perfiles demandados para Archivos

Cargo	Características
Archivista	Salario: \$1.695.000 Experiencia: 2 años Niveles de formación solicitados: - Universidad / Carrera Profesional
	<i>Competencias técnicas, transversales y digitales</i>
	- Análisis de información (indagación e investigación). - Elaboración de catálogos de Archivo Histórico. - Gestión Documental (ordenación, selección, clasificación y codificación). - Preservación (mantenimiento de colecciones). - Servicios de información. - Atención a usuarios
	<i>Funciones</i> - Realizar actividades de gestión documental sobre el Acervo Documental del Archivo Histórico de la Provincia de San Luis Bertrán de la orden Dominica, Colombia, de acuerdo a las políticas y procesos establecidos. - Realizar tareas de registro de información de las actividades de gestión. - Apoyar en la elaboración de un catálogo del Archivo Histórico. - Realizar actividades de atención a usuarios, en procesos de inscripción y registros, según los protocolos de consulta de documentos.
Colecciones y servicios Archivo histórico Biblioteca Nacional	Salario: Mínimo Experiencia: No informa Niveles de formación solicitados: No informa
	<i>Competencias técnicas, transversales y digitales</i>
	- Organización, descripción y sistematización de la información del Archivo Histórico - Excel, Microsoft Office - Normas técnicas, ISAD-G - Redacción
	<i>Funciones</i> - Contribuir a las actividades de organización, descripción y sistematización de la información del Archivo Histórico de la Biblioteca Nacional de Colombia.

	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyar la organización física y descripción de los contenidos del Fondo Archivo Histórico, según los parámetros dados por los profesionales del grupo de Colecciones y Servicios y el grupo de Conservación. - Construir una base de datos en Excel de los documentos asignados del Archivo Histórico, que incluyan las descripciones que permitan hacer un levantamiento de la colección, procurando el uso de normas técnicas. - Presentar informes de actividades y resultados a la Biblioteca Nacional de Colombia en los tiempos determinados para ello. - Realizar una actividad de socialización y presentación de resultados en la Biblioteca Nacional de Colombia. - Apoyar las actividades de difusión de las colecciones de la Biblioteca Nacional de Colombia.
Coordinador o supervisor de gestión documental	<p>Salario: Entre \$3.000.000 y \$4.000.000 más prestaciones de ley</p> <p>Experiencia: 3 a 5 años como líder, jefe o coordinador en proyectos de gestión documental</p> <p>Niveles de formación solicitados:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Profesional archivista, o bibliotecología archivista
	<i>Competencias técnicas, transversales y digitales</i>
	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión documental y custodia de archivos - Liderazgo - Redacción - Relaciones interpersonales
	<i>Funciones</i>
	<ul style="list-style-type: none"> - Liderar proyectos. - Generar informes mensuales. - Atender las solicitudes requeridas por parte de las entidades estatales o privadas. - Garantizar los propósitos y objetivos de los proyectos de gestión documental.
Auxiliar de archivo	<p>Salario: \$1.267.500, más prestaciones de ley</p> <p>Experiencia: 1 año</p> <p>Niveles de formación solicitados:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Técnico o tecnólogo en gestión documental o estudiante de carreras administrativas
	<i>Competencias técnicas, transversales y digitales</i>
	<p>Código CUOC: 44150 (el código estaba publicado en la vacante)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Destrezas: comprensión de lectura, escucha activa, gestión de recursos materiales, gestión del tiempo, orientación al servicio, pensamiento crítico, redacción de textos, seguir instrucciones, trabajo en equipo
	<i>Funciones</i>
	<ul style="list-style-type: none"> - Atención de ventanilla única - Realización de transferencias documentales. - Custodia del archivo central de la Cooperativa. - Manejo del software de gestión documental. - Apoyar la implementación, mantenimiento y mejora del sistema de gestión documental de la Cooperativa, el cual abarca tanto el archivo físico como la plataforma de gestión documental

Fuente Elaboración equipo técnico PNUD, 2024.

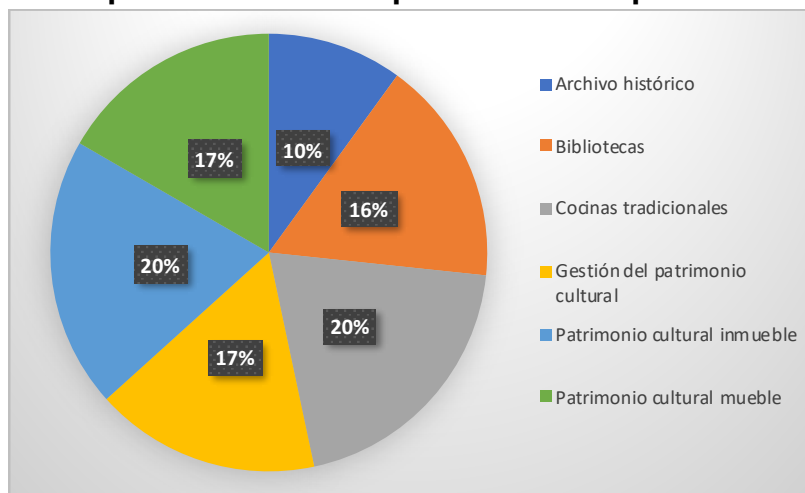
1.2.3 Análisis a partir de fuentes primarias

En el presente apartado se presentan los resultados de las entrevistas a entidades, empresas y actores del sector productivo, sobre las necesidades del capital humano. Donde se indagó por la perspectiva en las demandas específicas por competencias y perfiles que requiere el sector. Por tanto, a partir de esta fase metodológica, se determinan los problemas de capital humano en los perfiles más relevantes para la competitividad de la actividad productiva, arrojando para ello tanta información cuantitativa como cualitativa al respecto.

Descripción de la muestra por conveniencia: tamaño y empresa entrevistadas

El análisis a partir de fuentes primarias de ocupaciones y cargos, se realizó a través de información recogida en 30 entrevistas realizadas a empresas y entidades de gobierno de los campos del Patrimonio Cultural estudiados en este proyecto seleccionados a través de una muestra por conveniencia en donde se incluyen empresas de todos los tamaños y de los eslabones del sistema de valor.

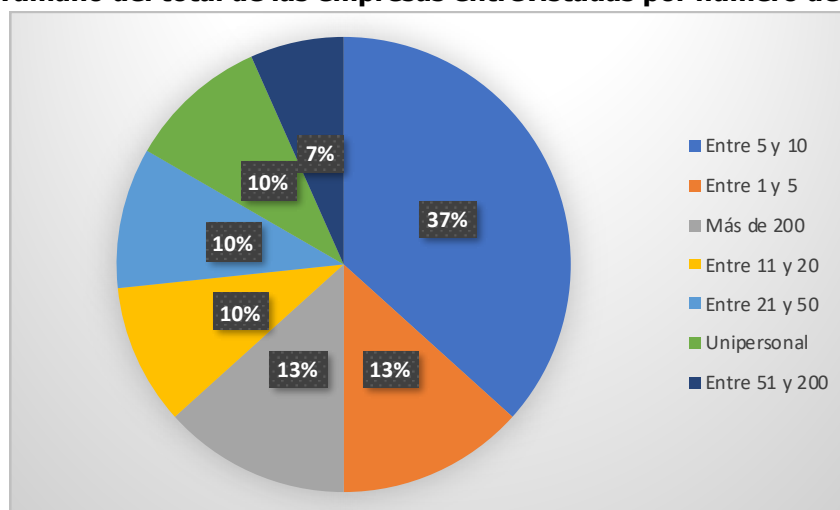
Gráfica 5 Empresas entrevistadas por subsector del patrimonio cultural



Fuente: Entrevistas sobre demanda laboral, equipo técnico PNUD, 2024.

La gestión del patrimonio cultural fue identificada como una actividad realizada por profesionales de diferentes áreas del conocimiento, cuyo cargo aparece como relevante en las encuestas realizadas. En general, el 60% del total de las empresas entrevistadas corresponden a microempresas (que comprende: las unipersonales, entre 1 y 5; y entre 5 y 10 empleados), (Gráfica 6), el 20% corresponden a pequeña empresa (entre 11 y 50 empleados), a empresa mediana el 7% (entre 51 y 200 empleados), y empresas grandes el 14% (más de 200 empleados) .

Gráfica 6 Tamaño del total de las empresas entrevistadas por número de empleados



Fuente: Entrevistas sobre demanda laboral, equipo técnico PNUD, 2024

1.2.4 Actividades económicas y ubicación geográfica

De las 30 empresas encuestadas, el 43,3% tiene como actividad económica principal el código CIIU 8412-Actividades ejecutivas de la administración pública, seguidas por el código, 5611-Expendio a la mesa de comidas preparadas y 9101-Actividades de bibliotecas y archivos, con el 10% cada una. Los códigos, 7110-Actividades de arquitectura e ingeniería y otras actividades conexas de consultoría técnica y 9102-

Actividades y funcionamiento de museos, conservación de edificios y sitios históricos, representan el 6,7%.

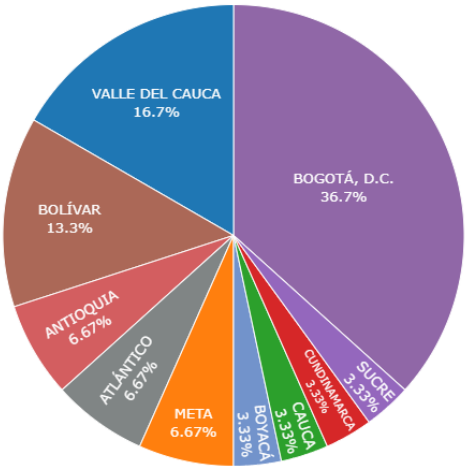
Tabla 11 Actividad económica de las empresas entrevistadas

Actividad económica CIIU	Total	%	Campo del Patrimonio Cultural	Ubicación
8412-Actividades ejecutivas de la administración pública	13	43,3%	Archivo histórico	Antioquia Bogotá Valle del Cauca
			Biblioteca	Bogotá Valle del Cauca
			Gestión del patrimonio cultural	Bogotá
			Patrimonio cultural inmueble	Bolívar
			Patrimonio cultural mueble	Bogotá Bolívar
5611-Expendio a la mesa de comidas preparadas	3	10%	Cocinas tradicionales	Bogotá Cauca Valle del cauca
9101-Actividades de bibliotecas y archivos	3	10%	Bibliotecas	Antioquia Bolívar
7110-Actividades de arquitectura e ingeniería y otras actividades conexas de consultoría técnica	3	10%	Patrimonio cultural inmueble	Atlántico Meta
9102-Actividades y funcionamiento de museos, conservación de edificios y sitios históricos	2	6,7%	Patrimonio cultural mueble	Bogotá Boyacá
4330-Terminación y acabado de edificios y obras de ingeniería civil	1	3,3%	Patrimonio cultural inmueble	Atlántico
4781-Comercio al por menor de alimentos, bebidas y tabaco, en puestos de venta móviles	1	3,3%	Cocinas tradicionales	Sucre
7220-Investigaciones y desarrollo experimental en el campo de las ciencias sociales y las humanidades	1	3,3%	Patrimonio cultural inmueble	Valle del Cauca
8553-Enseñanza cultural	1	3,3%	Cocinas tradicionales	Cundinamarca
9007-Actividades de espectáculos musicales en vivo	1	3,3%	Cocinas tradicionales	Meta
9609-Otras actividades de servicios personales n.c.p.	1	3,3%	Gestión del patrimonio cultural	Valle del Cauca

Fuente: Entrevistas sobre demanda laboral, equipo técnico PNUD, 2024

Por otra parte, en cuanto a la ubicación geográfica de las empresas consultadas, se observa que el 80% de las empresas se encuentran ubicadas en Bogotá, Valle del Cauca, Bolívar, Antioquia, Atlántico y Meta (Gráfica 7).

Gráfica 7 Empresas consultadas según su ubicación geográfica - AVP



Fuente: Entrevistas sobre demanda laboral, equipo técnico PNUD, 2024

1.2.5 Demanda laboral insatisfecha

A continuación se presentan, por subsectores del patrimonio cultural, los cargos identificados como críticos por las empresas encuestadas, los cuales representan la demanda laboral insatisfecha.

Patrimonio Cultural Mueble: Archivos históricos

OCUPACIÓN	DENOMINACIÓN	CARACTERÍSTICAS	CARGO CRITICO	ROTACIÓN CARGO
26215 RESTAURADORES Y CONSERVADORES DE PATRIMONIO CULTURAL MUEBLE	26215.005-Conservador y restaurador de patrimonio cultural (documental)	FUNCIONES: Realizar intervenciones menores y primeros auxilios a los documentos históricos; Desarrollar procesos de restauración	La ubicación geográfica es un limitante para que las personas accedan o	Baja (superior a un año)

		<p>y conservación de documentos históricos; Elaborar e implementar el plan integrado de conservación documental; monitorear las condiciones ambientales en las áreas de instalación; diligenciar la historia clínica de los documentos; Realizar planes de saneamiento; Investigar en conservación del patrimonio documental; Apoyar a conceptos y asistencias técnicas;</p> <p>CONOCIMIENTOS: Patrimonio cultural; Paleografía; Conservación de papel; Leyes y gobierno; Manejo de las TIC; Computadoras, electrónica y automatización; Servicio a la persona y humanización; Bibliotecología, información y archivología; Historia y arqueología; Química.</p> <p>DESTREZAS: Comunicación asertiva, Redacción de textos, Aprendizaje aplicado, Trabajo en equipo, Relaciones interpersonales, calma y manejo del estrés, Recursividad, Pensamiento crítico, constancia, Trabajo bajo presión, Transmisión de conocimiento, Proactividad,</p> <p>DEFICIENCIAS EN CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS: Bibliotecología, información y archivología; Proactividad.</p>	<p>permanezcan en el trabajo</p> <p>Los salarios no son atractivos para el trabajar en el sector</p> <p>Los candidatos no cuentan con las competencias requeridas por las empresas</p> <p>Limitada oferta formativa / educativa para las competencias requeridas</p> <p>Los programas educativos y/o formativos no enseñan lo que se requiere desde el sector productivo</p> <p>Bajo reconocimiento social y/o cultural del cargo</p> <p>Baja cantidad de aspirantes que desean formarse en el cargo</p>	
26211. ARCHIVISTAS	n.c.p. Coordinador de archivo histórico	<p>FUNCIONES: Estructurar proyectos de inversión pública; Hacer</p>	<p>Bajo reconocimiento social y/o cultural del cargo</p>	Baja (superior a un año)

		<p>seguimiento a la ejecución de proyectos; Sistematizar información sobre el servicio ofrecido; Planear actividades de conservación y descripción documental; Implementar estrategias de difusión.</p> <p>CONOCIMIENTOS: Historia y arqueología; Bibliotecología, información y archivología; Patrimonio cultural; Gerencia y administración.</p> <p>DESTREZAS: Pensamiento crítico; Liderazgo; Flexibilidad y adaptabilidad; Trabajo en equipo; Orientación al Servicio</p> <p>DEFICIENCIAS EN CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS: No reportaron, sin embargo señalaron que las personas adquieren los conocimientos y destrezas desde el aprendizaje empírico y en muchos casos provienen de profesiones de las ciencias humanas y sociales, como el historiador.</p>	<p>Limitada oferta formativa / educativa para las competencias requeridas</p> <p>Los programas educativos y/o formativos no enseñan lo que se requiere desde el sector productivo</p>	
21130- QUÍMICOS	21130.015. Químico	<p>FUNCIONES: Controlar las condiciones ambientales en la conservación de documentos; Investigar en conservación documental; realizar análisis físico químicos de materiales (papel).</p> <p>CONOCIMIENTOS: Química; Patrimonio cultural; Materiales (vidrio, papel, plástico y madera); Ciencias del medio ambiente.</p> <p>DESTREZAS: Proactividad; Trabajo en equipo; Resolución de problemas complejos; Análisis de procesos</p>	<p>Los salarios no son atractivos para el trabajar en el sector</p> <p>Los candidatos no cuentan con las competencias requeridas por las empresas</p> <p>Falta de experiencia laboral por parte de los aspirantes</p> <p>Limitada oferta formativa / educativa para las competencias requeridas</p>	Baja (superior a un año)

		DEFICIENCIAS EN CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS: No reportaron.		
33433 Técnicos en archivística	73230.006. Tecnólogo en archivística	FUNCIONES: elaboración de la lista guía para documentos a digitalizar; digitalización y edición fotográfica y de escáner a resoluciones adecuadas; reconocer la estructura archivística de los documentos a digitalizar; Manipular adecuadamente los documentos patrimoniales; Respaldo y nombrar las imágenes de la colección CONOCIMIENTOS: Manejo de las TIC; Computadoras, electrónica y automatización; Bibliotecología, información y archivología; Patrimonio cultural; fotografía y escáner. DESTREZAS: Aprendizaje aplicado; Estrategias para el aprendizaje; Trabajo en equipo; Comunicación asertiva; Flexibilidad y adaptabilidad DEFICIENCIAS EN CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS: No reportaron.	Los candidatos no cuentan con las competencias requeridas por las empresas Los programas educativos y/o formativos no enseñan lo que se requiere desde el sector productivo Las personas no cuentan con el nivel de desarrollo adecuado de los conocimientos o destrezas poca atraktividad por las funciones de manejo de archivo histórico	Baja (superior a un año)
73230- ENCUADERNADORES Y AFINES	73230.006. Encuadernador	FUNCIONES: Encuadernar libros históricos; Elaborar Unidades de almacenamiento especializadas. CONOCIMIENTOS: Encuadernación de documentos históricos; Patrimonio cultural; Materiales (vidrio, papel, plástico y madera) DESTREZAS:	Bajo reconocimiento social y/o cultural del cargo. Limitada oferta formativa / educativa para las competencias requeridas. Los programas educativos y/o formativos no enseñan lo que se	Baja (superior a un año)

		Proactividad; Trabajo en equipo; Resolución de problemas complejos DEFICIENCIAS EN CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS: No reportaron.	requiere desde el sector productivo	
--	--	--	-------------------------------------	--

Patrimonio cultural mueble: Bibliotecas

OCUPACIÓN	DENOMINACIÓN	CARACTERÍSTICAS	CARGO CRITICO	ROTACIÓN CARGO
13491- Directores y gerentes de archivo, biblioteca, museo y galería de arte	n.c.p. Director de biblioteca comunitaria	FUNCIONES: Mantener al día la biblioteca, dispuesta a atender a las personas que llegue, niños, adultos mayores y madres; Motivar la capacitación a los usuarios; Estar actualizado permanentemente con las tendencias tecnológicas; CONOCIMIENTOS: Manejo de las TIC; Gerencia y administración; Educación y capacitación; gestión cultural; gestión social. DESTREZAS: Liderazgo; Creatividad; Empoderamiento y sensibilidad social; cuentoterapia - los cuentos sanan; teatro psicosocial - encontrarse con ellos mismos, con el ser; transformación social. DEFICIENCIAS EN CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS: No reportaron. El cargo es identificado en el campo de las bibliotecas comunitarias.	Los salarios no son atractivos para el trabajar en el sector	Baja (superior a un año)
26220 Bibliotecólogos, documentalistas y afines	n.c.p. Coordinador(a) de biblioteca comunitaria	FUNCIONES: planear actividades y talleres que puedan brindar un espacio recreativo y cultural en los niños y jóvenes de una comunidad usando como herramientas la lectura y la escritura; brindar formación a carencias psicológicas y de rendimiento académico de	Los salarios no son atractivos para el trabajar en el sector	Baja (superior a un año)

		<p>los niños y jóvenes de una comunidad; administrar el funcionamiento de la biblioteca; Preparar a los niños y jóvenes en el arte , la cultural , el patrimonio cultural y creación de audiovisuales;</p> <p>CONOCIMIENTOS: Patrimonio cultural; cultura afro, historia afro; Literatura y lingüística; Mediación a la lectura; Bibliotecología, información y archivología; Manejo de las TIC; Servicios de oficina y administrativos.</p> <p>DESTREZAS: Trabajo en equipo; amor propio y hacia la comunidad, al territorio; respeto la diferencia; empatía, solidaridad; .</p> <p>DEFICIENCIAS EN CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS: Servicios de oficina y administrativos. El cargo es identificado en el campo de las bibliotecas comunitarias.</p>		
<p>26215 - Restauradores y conservadores de patrimonio cultural mueble</p>	<p>26215.006. Restaurador conservador bibliográfico</p>	<p>FUNCIONES: Intervención de restauración a los bienes bibliográficos y documentales; Conservación preventiva de espacios físicos y bienes bibliográficos y documentales; Catalogar y organizar colecciones; Elaborar convenios para divulgación del patrimonio bibliográfico y documental; Gestionar colecciones bibliográficas y documentales; Formar personal de la biblioteca.</p> <p>CONOCIMIENTOS: Literatura y lingüística; Patrimonio cultural; Manejo de las TIC; Bibliotecología, información y archivología; Ciencias del medio ambiente; preservación digital;</p> <p>DESTREZAS: Servicio al cliente; Trabajo en equipo; Relaciones interpersonales; Criterio y</p>	<p>Los salarios no son atractivos para el trabajar en el sector</p> <p>Limitada oferta formativa / educativa para las competencias requeridas</p> <p>Los candidatos no cuentan con las competencias requeridas por las empresas</p> <p>Los programas educativos y/o formativos no enseñan lo que se requiere desde el sector productivo</p>	<p>Media (6 -12 meses)</p>

		<p>Toma de Decisiones; Adaptación al cambio; Redacción de textos.</p> <p>DEFICIENCIAS EN CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS:</p> <p>Patrimonio cultural; Bibliotecología, información y archivología; preservación digital</p>		
<p>26215 - Restauradores y conservadores de patrimonio cultural mueble</p>	<p>26215.007. Profesional de las ciencias aplicadas a la conservación del patrimonio cultural</p>	<p>FUNCIONES: Realizar análisis de condiciones externas que impactan la conservación de los bienes culturales muebles. realizar análisis y monitoreo de factores que inciden en la conservación del patrimonio cultural mueble. Realizar investigaciones y vigilancia científica para proyectos de conservación de bienes culturales muebles.</p> <p>CONOCIMIENTOS: Patrimonio cultural; Leyes y gobierno; Bibliotecología, información y archivología; Bellas artes; Educación y capacitación.</p> <p>DESTREZAS: Trabajo en equipo; Relaciones interpersonales; Análisis de control de calidad; Criterio y Toma de Decisiones; relaciones interdisciplinarias.</p> <p>DEFICIENCIAS EN CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS: No reportaron.</p>	<p>Limitada oferta formativa / educativa para las competencias requeridas</p> <p>Baja cantidad de aspirantes que desean formarse en el cargo.</p> <p>Los programas educativos y/o formativos no enseñan lo que se requiere desde el sector productivo</p>	<p>Media (6 -12 meses)</p>
<p>34332 - Técnicos en biblioteca</p>	<p>34332.002. Auxiliar de conservación en bibliotecas</p>	<p>FUNCIONES: Apoyar las acciones de conservación preventiva de bienes bibliográficos y documentales; Apoyar los procesos de monitoreo y análisis de condiciones ambientales del espacio de conservación; Apoyar los procesos de intervención en conservación y restauración de bienes bibliográficos y documentales; Apoyar los</p>	<p>Bajo reconocimiento social y/o cultural del cargo.</p> <p>Limitada oferta formativa / educativa para las competencias requeridas.</p> <p>Los programas educativos y/o formativos no enseñan lo que se</p>	<p>Media (6 -12 meses)</p>

		<p>procesos de digitalización y preservación digital;</p> <p>CONOCIMIENTOS:</p> <p>Patrimonio cultural; Bibliotecología, información y archivología; Ciencias del medio ambiente; Telecomunicaciones.</p> <p>DESTREZAS:</p> <p>Trabajo en equipo; Relaciones interpersonales; Recursividad; Adaptación al cambio</p> <p>DEFICIENCIAS EN CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS:</p> <p>No reportaron.</p>	<p>requiere desde el sector productivo</p>	
<p>34332 - Técnicos en biblioteca</p>	<p>34332.003. Bibliotecario</p>	<p>FUNCIONES:</p> <p>Apoyar la gestión bibliográfica de las colecciones en la bibliotecas; Apoyar la divulgación de las colecciones de la biblioteca; Apoyar la programación de actividades culturales y otras vinculadas a la biblioteca; Apoyar las actividades de formación y sensibilización de públicos; Prestar los Servicios bibliotecarios; Promover la lectura; Apoyar las actividades culturales y de promoción de lectura de la biblioteca; Crear estrategias para consolidar los procesos de lectura, oralidad, escritura;</p> <p>CONOCIMIENTOS:</p> <p>Patrimonio cultural; Bibliotecología, información y archivología; Educación y capacitación; Telecomunicaciones; Manejo de las TIC.</p> <p>DESTREZAS:</p> <p>Trabajo en equipo; Relaciones interpersonales; Atención y servicio al cliente; Comunicación asertiva; Aprendizaje continuo, Creatividad; Comprensión de lectura</p> <p>DEFICIENCIAS EN CONOCIMIENTOS,</p>	<p>Las modalidades de contratación no son atractivas para las personas</p> <p>Limitada oferta formativa / educativa para las competencias requeridas</p> <p>Bajo reconocimiento social y/o cultural del cargo</p> <p>Los programas educativos y/o formativos no enseñan lo que se requiere desde el sector productivo</p>	<p>Media (6 -12 meses)</p>

		HABILIDADES Y DESTREZAS: Patrimonio cultural; Bibliotecología, información y archivología; Educación y capacitación; Creatividad; Comprensión de lectura; Atención y servicio al cliente.		
34332 - Técnicos en biblioteca	34332.005. Gestor bibliotecario	FUNCIONES: Realizar la agenda cultural de la biblioteca; Consolidar alianzas estratégicas para establecer procesos de lectura, escritura y oralidad; Garantizar la prestación de los servicios bibliotecarios: préstamo externo, formación a usuarios, promoción de lectura, referencia, consulta en sala; Consolidar el plan de trabajo de la biblioteca; Realizar la circulación y préstamo de materiales; Ubicar la colección; Asesorar al usuario; Ingresar la estadística; Apoyar la referencia. CONOCIMIENTOS: Patrimonio cultural; Bibliotecología, información y archivología; Colecciones bibliográficas; Servicio a la persona y humanización; Educación y capacitación; manejo de software especializado; Manejo de las TIC; DESTREZAS: Trabajo en equipo; Relaciones interpersonales; Atención y servicio al cliente; Comunicación asertiva; Aprendizaje continuo, Creatividad; Comprensión de lectura; Atención a adultos, adultos mayores con o sin discapacidad DEFICIENCIAS EN CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS: Bibliotecología; Atención y servicio al cliente; Servicio a la persona y humanización; manejo de software	Los salarios no son atractivos para el trabajar en el sector Los horarios labores no son atractivos Los programas educativos y/o formativos no enseñan lo que se requiere desde el sector productivo Los candidatos no cuentan con las competencias requeridas por las empresas Falta de experiencia laboral por parte de los aspirantes Limitada oferta formativa / educativa para las competencias requeridas	Media (6 -12 meses)

		especializado; Colecciones bibliográficas		
34333- Técnicos en promoción y animación a la lectura y la escritura	34333.005. Promotor de lectura	<p>FUNCIONES: Diseñar programas de promoción y animación a la lectura; Implementar los programas con diferentes públicos; Apoyar el desarrollo de la colección; Realizar investigación aplicada a los programas; Apoyar al coordinador de la biblioteca.</p> <p>CONOCIMIENTOS: Metodología de investigación; Bibliotecología, información y archivología; Servicio a la persona y humanización; Herramientas didácticas y métodos de pedagogía;</p> <p>DESTREZAS: Servicio al cliente; Pensamiento crítico; Comprensión de lectura; Trabajo en equipo; Empoderamiento y sensibilidad social; empatía con diferentes tipos de público;</p> <p>DEFICIENCIAS EN CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS: Patrimonio cultural; Bibliotecología, información y archivología; preservación digital</p>	<p>Los candidatos no cuentan con las competencias requeridas por las empresas</p> <p>Limitada oferta formativa / educativa para las competencias requeridas</p> <p>Las personas no cuentan con el nivel de desarrollo adecuado de los conocimientos o destrezas</p>	Baja (superior a un año)

Patrimonio cultural mueble: espacio público y museos

OCUPACIÓN	DENOMINACIÓN	CARACTERÍSTICAS	CARGO CRITICO	ROTACIÓN CARGO
13491- Directores y gerentes de archivo, biblioteca,	n.c.p. director de proyecto en restauración y conservación de patrimonio cultural mueble⁶	<p>FUNCIONES: Manejar y estructurar proyectos; Gestionar la logística; Manejar nóminas; Dirigir y organizar el equipo; supervisar la administración</p>	<p>Los salarios no son atractivos para el trabajar en el sector</p> <p>La ubicación geográfica es un</p>	Media (6 -12 meses)

⁶ Aunque la denominación no se encuentra en la CUOC (2023), puede estar asociada a "13491.007. Director de centro de conservación y restauración" a la cual se le podría añadir "del patrimonio cultural mueble".

museo y galería de arte		<p>del presupuesto; Buscar y contratar el personal; ejecutar técnicamente el proyecto; supervisar la ejecución técnica del personal;</p> <p>CONOCIMIENTOS: Patrimonio cultural; legislación en patrimonio cultural; técnicas en restauración; Metodología de investigación; Gerencia y administración; Leyes y gobierno; Economía; Especialidad en el material en restauración; ciencias humanas; ciencias exactas - manejo de materiales;</p> <p>DESTREZAS: Ética profesional; Pensamiento crítico; Comunicación asertiva; Gestión de Recursos Financieros; Trabajo en equipo; Liderazgo; Trabajo bajo presión; Transmisión de conocimiento; Gestión de Recursos de Personal; Proponer soluciones - resolver problemas.</p> <p>DEFICIENCIAS EN CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS: legislación en patrimonio cultural; Economía; Pensamiento crítico; Gestión de Recursos Financieros; Trabajo en equipo</p>	<p>limitante para que las personas accedan o permanezcan en el trabajo</p> <p>Las modalidades de contratación no son atractivas para las personas</p> <p>Alto desgaste o esfuerzo físico para las personas que trabajan en el sector</p> <p>Limitada oferta formativa / educativa para las competencias requeridas</p> <p>Alta responsabilidad</p>	
26214 - Museólogos y museógrafos	26214.012. Registrador de museo o administrador de colecciones	<p>FUNCIONES: Administrar el software de colecciones colombianas; Realizar y gestionar objetos de la colecciones; Inventariar los objetos de la colección; catalogar las piezas museológicas; Elaborar contratos de comodato;</p> <p>CONOCIMIENTOS: Patrimonio cultural; Leyes y gobierno; Bellas artes; conservación; catalogación;</p> <p>DESTREZAS: Trabajo en equipo; Resolución de problemas</p>	<p>Los salarios no son atractivos para el trabajar en el sector</p> <p>Alta competencia entre las empresas y un bajo número de personas interesadas en trabajar en éste</p> <p>Bajo reconocimiento social y/o cultural del cargo</p> <p>Los candidatos no cuentan con las</p>	Baja (superior a un año)

		complejos; tolerancia; organización; DEFICIENCIAS EN CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS: No reportaron.	competencias requeridas por las empresas	
26214 Museólogos y museógrafos	- n.c.p. Comunicador de museo	FUNCIONES: Diseñar piezas comunicativas, gráficas y audiovisuales con enfoque pedagógico; Manejar redes sociales virtuales; Editar las piezas comunicativas, gráficas y audiovisuales; CONOCIMIENTOS: Patrimonio cultural; sobre el lugar donde desarrolla la actividad – territorio; diseño de piezas audiovisuales y gráficas; estrategias de divulgación innovadoras y didácticas; DESTREZAS: Creatividad; Trabajo en equipo; Estrategias para el aprendizaje; Ética profesional; Pensamiento crítico. DEFICIENCIAS EN CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS: No reportaron.	Alta demanda del cargo Los candidatos no cuentan con las competencias requeridas por las empresas Los programas educativos y/o formativos no enseñan lo que se requiere desde el sector productivo	Baja (superior a un año)
26215 Restauradores y conservadores de patrimonio cultural mueble	- 26215.008. Restaurador y conservador de patrimonio cultural mueble	FUNCIONES: Restauración y conservación; Guiar y dar lineamientos a la brigada o cuadrilla de intervención de monumentos en el espacio público; determinar las acciones de intervención adecuadas al monumento en espacio público y en espacios privados; Documentar gráficamente y textualmente las acciones adelantadas en la intervención; Mantenimiento de la colección; comisariado; revisión de las condiciones ambientales; Montaje de exposiciones; Condiciones de exposición. CONOCIMIENTOS:	Alto desgaste o esfuerzo físico para las personas que trabajan en el sector Falta de experiencia laboral por parte de los aspirantes Los salarios no son atractivos para el trabajar en el sector Alta competencias entre las empresas y un bajo número de personas interesadas en trabajar en éste	Baja (superior a un año)

		<p>Patrimonio cultural; Materiales (vidrio, papel, plástico y madera); Seguridad y salud en el trabajo; Historia y arqueología; Historia del arte y manejo del color; Criterios técnicos de restauración; Metodologías de la restauración; Manejo de sustancias químicas; manejo de materiales de obra; conservación y restauración de bienes muebles; condiciones ambientales y el efecto en los objetos; manipulación y mantenimiento de colecciones específicas;</p> <p>DESTREZAS:</p> <p>Criterio y Toma de Decisiones; Confianza; Comunicación asertiva; Ética profesional; Seguir instrucciones; Saber escuchar; Trabajo en equipo; Transmisión de conocimiento; tolerancia a la frustración; Trabajo bajo presión; orden – organizado; metódico - seguir metodologías al pie de la letra.</p> <p>DEFICIENCIAS EN CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS:</p> <p>Criterios técnicos de restauración; Criterio y Toma de Decisiones;</p>	<p>Bajo reconocimiento social y/o cultural del cargo</p> <p>Baja cantidad de aspirantes que desean formarse en el cargo</p> <p>La ubicación territorial del cargo</p>	
<p>26215 - Restauradores y conservadores de patrimonio cultural mueble</p>	<p>n.c.p. Coordinador del equipo de bienes muebles y monumentos</p>	<p>FUNCIONES:</p> <p>Coordinar el equipo de restauración de bienes muebles y monumentos; dar lineamientos para la ejecución de las actividades del equipo; seguimiento a los casos activos dentro de las funciones y metas a cumplir; Dar respuesta a los entes de control sobre las intervenciones a los monumentos;</p> <p>CONOCIMIENTOS:</p> <p>Patrimonio cultural; Arquitectura y urbanismo;</p>	<p>Falta de experiencia laboral por parte de los aspirantes</p> <p>Limitada oferta formativa / educativa para las competencias requeridas</p> <p>Las personas no cuentan con el nivel de desarrollo adecuado de los conocimientos o destrezas</p>	<p>Baja (superior a un año)</p>

		<p>Manejo de las TIC; administración pública;</p> <p>DESTREZAS:</p> <p>Liderazgo; Trabajo en equipo; Trabajo bajo presión; Proactividad; tolerancia; autonomía.</p> <p>DEFICIENCIAS EN CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS:</p> <p>No reportaron.</p>		
<p>34331 - Ocupaciones técnicas relacionadas con museos y galerías.</p> <p>75499 - Otros oficiales, operarios y oficios relacionados no clasificados en otras ocupaciones</p>	<p>n.c.p. Técnicos de manejo de patrimonio cultural mueble en espacios públicos, museos, iglesias o montajes</p>	<p>FUNCIONES:</p> <p>Realizar mantenimiento de colecciones; realizar acciones de conservación y mantenimiento de esculturas en espacio público; realizar montajes de exposiciones en museos y casas privadas.</p> <p>CONOCIMIENTOS:</p> <p>Patrimonio cultural; legislación en patrimonio cultural; manipulación de las colecciones; manejo y comportamiento de materiales.</p> <p>DESTREZAS:</p> <p>Comunicación asertiva; Escucha activa; Ética profesional; Seguir instrucciones; responsabilidad.</p> <p>DEFICIENCIAS EN CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS:</p> <p>manejo y comportamiento de materiales; Comunicación asertiva;</p>	<p>Alto desgaste o esfuerzo físico para las personas que trabajan en el sector</p> <p>Falta de experiencia laboral por parte de los aspirantes</p> <p>Baja cantidad de aspirantes que desean formarse en el cargo</p> <p>La ubicación territorial del cargo</p>	<p>Baja (superior a un año)</p>
<p>34331 - Ocupaciones técnicas relacionadas con museos y galerías.</p>	<p>n.c.p. Coordinador del equipo de bienes muebles y monumentos</p>	<p>FUNCIONES:</p> <p>Coordinar el equipo de restauración de bienes muebles y monumentos; dar lineamientos para la ejecución de las actividades del equipo; seguimiento a los casos activos dentro de las funciones y metas a cumplir; Dar respuesta a los entes de control sobre las intervenciones a los monumentos;</p> <p>CONOCIMIENTOS:</p>	<p>Falta de experiencia laboral por parte de los aspirantes</p> <p>Limitada oferta formativa / educativa para las competencias requeridas</p> <p>Las personas no cuentan con el nivel de desarrollo adecuado de los</p>	<p>Baja (superior a un año)</p>

		<p>Patrimonio cultural; Arquitectura y urbanismo; Manejo de las TIC; administración pública;</p> <p>DESTREZAS:</p> <p>Liderazgo; Trabajo en equipo; Trabajo bajo presión; Proactividad; tolerancia; autonomía.</p> <p>DEFICIENCIAS EN CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS:</p> <p>No reportaron.</p>	<p>conocimientos o destrezas</p>	
--	--	---	----------------------------------	--

Patrimonio cultural inmueble

OCUPACIÓN	DENOMINACIÓN	CARACTERÍSTICAS	CARGO CRITICO	ROTACIÓN CARGO
13230 Directores gerentes de empresas de construcción	- y de n.c.p. Director general de Patrimonio Cultural inmueble	<p>FUNCIONES:</p> <p>Generar estrategias para la gestión del patrimonio cultural; Liderar los diferentes procesos en la intervención del patrimonio cultural; ejecutar políticas patrimoniales; Gestionar recursos; Elaborar proyectos; Coordinar y Asesorar técnicamente los procesos de restauración; Ejecutar técnicamente procesos especiales.</p> <p>CONOCIMIENTOS:</p> <p>Patrimonio cultural; Gerencia y administración; políticas culturales; artes, cultura y patrimonio; Gestión cultural; Criterios de las corrientes en patrimonio cultural; Legislación del patrimonio cultural; Gestión del patrimonio cultural.</p> <p>DESTREZAS:</p> <p>Liderazgo; Trabajo bajo presión; Trabajo en equipo; planificación; Análisis de necesidades; Análisis de procesos; Comunicación asertiva; Ética profesional.</p> <p>DEFICIENCIAS EN CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS:</p>	<p>Alto desgaste o esfuerzo físico para las personas que trabajan en el sector</p> <p>Los programas educativos y/o formativos no enseñan lo que se requiere desde el sector productivo</p> <p>Los salarios no son atractivos para el trabajar en el sector</p> <p>La ubicación geográfica es un limitante para que las personas accedan o permanezcan en el trabajo</p> <p>Falta de experiencia laboral por parte de los aspirantes</p> <p>Limitada oferta formativa / educativa para las competencias requeridas</p>	Baja (superior a un año)

		Legislación del patrimonio cultural; Gestión del patrimonio cultural; Análisis de necesidades; Comunicación asertiva; Liderazgo.		
13230 Directores y gerentes de empresas de construcción	- n.c.p Jefe división de patrimonio cultural	<p>FUNCIONES: Realizar la secretaría de comités técnicos de patrimonio cultural; Hacer el control de las obras de intervención en centros históricos; Creación de procesos sancionatorios y expedición de multas; Manejar la infraestructura cultural de entidades territoriales;</p> <p>CONOCIMIENTOS: Patrimonio cultural; Arquitectura y urbanismo; Bellas artes; administración pública; patrimonio inmueble y mueble; Normatividad sobre el patrimonio cultural; restauración y conservación de inmuebles patrimoniales.</p> <p>DESTREZAS: Liderazgo; Trabajo en equipo; Trabajo bajo presión; Resolución de problemas complejos; Relaciones interpersonales.</p> <p>DEFICIENCIAS EN CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS: No reportaron.</p>	<p>Los salarios no son atractivos para el trabajar en el sector</p> <p>Alto desgaste o esfuerzo físico para las personas que trabajan en el sector</p> <p>Limitada oferta formativa / educativa para las competencias requeridas</p>	Baja (superior a un año)
13499 Directores y gerentes de servicios profesionales no clasificados en otras ocupaciones	- n.c.p. Jefe de oficina jurídica de patrimonio cultural	<p>FUNCIONES: Asesorar en materia legal y jurídica en los procesos de la empresa; liderar el equipo jurídico; Hacerse cargo de la responsabilidad contractual - elaboración de contratos; defensa judicial de la entidad;</p> <p>CONOCIMIENTOS: Patrimonio cultural; Leyes y gobierno; Derecho; Arquitectura y urbanismo; derecho urbano;</p> <p>DESTREZAS: Liderazgo; Flexibilidad y adaptabilidad; Trabajo bajo</p>	<p>Alto desgaste o esfuerzo físico para las personas que trabajan en el sector</p>	Baja (superior a un año)

		presión; Conciliación; Pensamiento crítico. DEFICIENCIAS EN CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS: No reportan		
21321 Agrónomos, agroecólogos, agrícolas, pecuarios y zootecnistas	-	n.c.p. Ingeniero fitosanitario FUNCIONES: Realizar diagnósticos y levantamientos arquitectónicos relacionados con maderas; realizar estudios, análisis y clasificación, y registro de las patologías en cubierta, vigas y puertas (maderas); Realizar muestras de laboratorio de las piezas de maderas, determinando los tipos de hongos; Realizar tratamientos de inmunización; evaluar el grado de deterioro de la pieza para tomar la decisión de restaurar o hacer nuevo; CONOCIMIENTOS: Patrimonio cultural; Materiales (vidrio, papel, plástico y madera); Química; Biología; estadística; Maderas; uso de software especializado. DESTREZAS: Análisis de control de calidad; Análisis de procesos; Criterio y Toma de Decisiones; Lógica matemática; Pensamiento crítico. DEFICIENCIAS EN CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS: No reportan	Limitada oferta formativa / educativa para las competencias requeridas Baja cantidad de aspirantes que desean formarse en el cargo	Baja (superior a un año)
21420 Ingenieros civiles	-	21420.030. Ingeniero de estructura de construcción FUNCIONES: Realizar el levantamiento estructural y arquitectónico; Diagnóstico de patologías a partir de la extracción de núcleo o muestras de materiales; realizar el diseño estructural del proyecto de restauración; CONOCIMIENTOS:	Baja cantidad de aspirantes que desean formarse en el cargo	Baja (superior a un año)

		<p>Patrimonio cultural; Herramientas de simulación y diseño; Matemáticas; Materiales (vidrio, papel, plástico y madera); Estadística; caracterización de materiales;</p> <p>DESTREZAS:</p> <p>Pensamiento crítico; Análisis de control de calidad; Análisis de necesidades; Flexibilidad y adaptabilidad; Manejo de personal.</p> <p>DEFICIENCIAS EN CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS:</p> <p>No reportan</p>		
21610 Arquitectos	- 21610.009. Arquitecto patrimonio de	<p>FUNCIONES:</p> <p>Realizar el levantamiento arquitectónico en sitio; Digitalizar del levantamiento arquitectónico; Acompañar el diagnóstico de estado de conservación; elaboración de fichas de registro fotográfico; Digitalizar el estado de conservación del inmueble; Administrar documentación de la obra; Supervisar la obra; Realizar liquidación del personal referente a la obra;</p> <p>CONOCIMIENTOS:</p> <p>Arquitectura y urbanismo; Diseño; Manejo de las TIC; Materiales (vidrio, papel, plástico y madera); Patrimonio cultural; Procesamiento de datos. Manejo de Excel; Contabilidad básica;</p> <p>DESTREZAS:</p> <p>Trabajo en equipo; Pensamiento crítico; Lógica matemática; Análisis de procesos; Gestión del Tiempo; ordenado; Lealtad; Trabajo en equipo; Moral</p> <p>DEFICIENCIAS EN CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS:</p> <p>Materiales (vidrio, papel, plástico y madera); Patrimonio cultural; Manejo</p>	<p>Bajo reconocimiento social y/o cultural del cargo</p> <p>Los programas educativos y/o formativos no enseñan lo que se requiere desde el sector productivo</p> <p>Las personas no cuentan con el nivel de desarrollo adecuado de los conocimientos o destrezas</p> <p>Los salarios no son atractivos para el trabajar en el sector</p> <p>La ubicación geográfica es un limitante para que las personas accedan o permanezcan en el trabajo</p> <p>Los horarios labores no son atractivos</p> <p>Los candidatos no cuentan con las competencias</p>	Media (6 -12 meses)

		de Excel; Contabilidad básica; Pensamiento crítico; Gestión del Tiempo; ordenado.	requeridas por las empresas Falta de experiencia laboral por parte de los aspirantes	
26216 - Restauradores y conservadores de patrimonio cultural construido	26216.009. Restaurador y conservador del patrimonio cultural arquitectónico 26216.010. Restaurador y conservador del patrimonio cultural urbano	FUNCIONES: Diseñar el plan de restauración o conservación del bien inmueble cultural; Conservar el bien de interés cultural en sus materiales y técnicas constructivas; Actualizar el bien a los requerimientos actuales sin afectar los valores patrimoniales; CONOCIMIENTOS: Patrimonio cultural; Interpretación de planos; Arquitectura y urbanismo; planificación de obra patrimonial; Flujo de materiales adecuados y a tiempo; Conocer de técnicas y materiales de restauración adecuada en bien cultural; DESTREZAS: Manejo de personal; Resolución de problemas complejos; Liderazgo, Creatividad; Administración; resolución de conflictos. DEFICIENCIAS EN CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS: Materiales (vidrio, papel, plástico y madera); Patrimonio cultural; Manejo de Excel; Contabilidad básica; Pensamiento crítico; Gestión del Tiempo; ordenado.	Bajo reconocimiento social y/o cultural del cargo Limitada oferta formativa / educativa para las competencias requeridas Los programas educativos y/o formativos no enseñan lo que se requiere desde el sector productivo	Baja (superior a un año)
26216 - Restauradores y conservadores de patrimonio cultural construido	26216.009. Restaurador y conservador del patrimonio cultural arquitectónico 26216.010. Restaurador y conservador del patrimonio cultural urbano	FUNCIONES: Diseñar el plan de restauración o conservación del bien inmueble cultural; Conservar el bien de interés cultural en sus materiales y técnicas constructivas; Actualizar el bien a los requerimientos actuales sin afectar los valores patrimoniales;	Bajo reconocimiento social y/o cultural del cargo Limitada oferta formativa / educativa para las competencias requeridas	Baja (superior a un año)

	patrimonio cultural urbano	<p>CONOCIMIENTOS: Patrimonio cultural; Interpretación de planos; Arquitectura y urbanismo; planificación de obra patrimonial; Flujo de materiales adecuados y a tiempo; Conocer de técnicas y materiales de restauración adecuada en bien cultural;</p> <p>DESTREZAS: Manejo de personal; Resolución de problemas complejos; Liderazgo, Creatividad; Administración; resolución de conflictos.</p> <p>DEFICIENCIAS EN CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS: Materiales (vidrio, papel, plástico y madera); Patrimonio cultural; Manejo de Excel; Contabilidad básica; Pensamiento crítico; Gestión del Tiempo; ordenado.</p>	Los programas educativos y/o formativos no enseñan lo que se requiere desde el sector productivo	
31231 - Supervisores de la construcción, maestros generales de obra, instalación y reparación	n.c.p. Maestro de obra de intervención en patrimonio cultural inmueble	<p>FUNCIONES: Dirigir al personal; Rotar materiales; Supervisar la obra; Supervisar rotación de inventarios; Liderar la ejecución de la obra de restauración y mantenimiento; Supervisar la calidad de la obra patrimonial</p> <p>CONOCIMIENTOS: Patrimonio cultural; Instalación de red eléctrica; lectura de planos, inventarios, Arquitectura y urbanismo; sensibilidad al manejo de materiales y técnicas tradicionales;</p> <p>DESTREZAS: Liderazgo, Trabajo en equipo; Comunicación asertiva; Comprensión de lectura; Redacción de textos; empatía. Orientación al servicio; Seguir instrucciones; proactividad.</p> <p>DEFICIENCIAS EN CONOCIMIENTOS,</p>	<p>Los candidatos no cuentan con las competencias requeridas por las empresas</p> <p>Falta de experiencia laboral por parte de los aspirantes</p> <p>Las personas no cuentan con el nivel de desarrollo adecuado de los conocimientos o destrezas</p> <p>Bajo reconocimiento social y/o cultural del cargo</p> <p>Los candidatos no cuentan con las competencias requeridas por las empresas</p>	Baja (superior a un año)

		HABILIDADES Y DESTREZAS: Patrimonio cultural; sensibilidad al manejo de materiales y técnicas tradicionales	Limitada oferta formativa / educativa para las competencias requeridas		
71120 Albañiles oficiales construcción	- y de	71120.016. Oficial de construcción con tierra	FUNCIONES: Mezcla de materiales en tierra para el pañete; Aplicar las técnicas tradicionales; Mezclar materiales para pegar los adobes; Construir edificaciones adobe; Alistamiento de material; Preparación de mezcla de tierras; Movimiento de material; Aplicación en la estructura, muros; Revestimiento y acabados; CONOCIMIENTOS: Patrimonio cultural; Materiales tradicionales de construcción; Técnicas tradicionales de construcción; Construcción e ingeniería civil; Matemáticas; Materiales (tierra y madera); Habilidad manual artesanal; técnicas de construcción con tierra; DESTREZAS: DEFICIENCIAS EN CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS: Patrimonio cultural; Materiales tradicionales de construcción; Técnicas tradicionales de construcción. Matemáticas; Materiales (tierra y madera); Habilidad manual artesanal; técnicas de construcción con tierra	Bajo reconocimiento social y/o cultural del cargo Limitada oferta formativa / educativa para las competencias requeridas Los programas educativos y/o formativos no enseñan lo que se requiere desde el sector productivo Los candidatos no cuentan con las competencias requeridas por las empresas Falta de experiencia laboral por parte de los aspirantes	Alta (3 meses)

Gestión del patrimonio cultural

OCUPACIÓN	DENOMINACIÓN	CARACTERÍSTICAS	CARGO CRITICO	ROTACIÓN CARGO
-----------	--------------	-----------------	---------------	----------------

<p>13499 - Directores y gerentes de servicios profesionales no clasificados en otras ocupaciones</p>	<p>n.c.p. Director técnico de Patrimonio Cultural</p>	<p>FUNCIONES: Realizar la secretaría técnica de consejos de patrimonio cultural; Asesorar a entidades sobre los patrimonios, las memorias y la gobernanza cultural, Autorizar y hacer seguimiento a solicitudes de intervención en bienes de interés cultural de ámbito nacional; Promover las políticas culturales relacionadas al patrimonio cultura; Fomentar la apropiación social del patrimonio cultural.</p> <p>CONOCIMIENTOS: Patrimonio cultural; Gerencia y administración; leyes y gobierno; arquitectura y urbanismo; Gestión pública;</p> <p>DESTREZAS: Criterio y toma de decisiones; Orientación al servicio; Comunicación asertiva; Liderazgo.</p> <p>DEFICIENCIAS EN CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS: No reporta</p>	<p>Alto nivel de compromiso con las responsabilidades del cargo</p>	<p>Baja (superior a un año)</p>
<p>26320 - Sociólogos, antropólogos y afines</p> <p>24220- Profesionales en políticas sociales y de administración</p>	<p>n.c.p. Coordinador de programas y política social del patrimonio cultural</p>	<p>FUNCIONES: liderar planes, programas, proyectos y acciones para la salvaguardia, activación y reconocimiento de prácticas y manifestaciones culturales de comunidades, realizar procesos de: declaratoria de inventario del PCI en una perspectiva de integralidad; Asesorar a directores de patrimonio y memoria; Desarrollar y hacer seguimiento a actividades de salvaguardia, Articular procesos transversales de gestión del patrimonio con procesos de divulgación; identificar acciones de identificación, análisis, investigación, documentación y registro de información del patrimonio cultural presente en comunidades; evaluar iniciativas de manifestaciones</p>	<p>Los salarios no son atractivos para el trabajar en el sector</p> <p>Alto desgaste o esfuerzo físico para las personas que trabajan en el sector</p> <p>Las modalidades de contratación no son atractivas para las personas</p> <p>Falta de experiencia laboral por parte de los aspirantes</p> <p>Los programas educativos y/o formativos no enseñan lo que se</p>	<p>Baja (superior a un año)</p>

		<p>culturales para ser incluidas en la LRPCI; Articular la relación del PCI con instrumentos de planeación, ordenamiento territorial, manejo, protección, gestión y georreferenciación teniendo en cuenta el rol de este tipo de patrimonio como elemento determinante del ordenamiento territorial.</p> <p>CONOCIMIENTOS: Patrimonio cultural; Sociología, antropología y estudios culturales; Gerencia y administración; Geografía y territorio; patrimonio cultural inmaterial; Historia y arqueología; Metodología de la investigación; Leyes y gobierno; manejo de software de análisis cualitativo y manejo de datos;</p> <p>DESTREZAS: Trabajo en equipo; Comunicación asertiva; Análisis de procesos; Criterio y toma de decisiones; empoderamiento y sensibilidad social; Comprensión de lectura; Redacción de textos; pensamiento crítico; habilidades para el trabajo de campo.</p> <p>DEFICIENCIAS EN CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS: No reporta</p>	requiere desde el sector productivo	
<p>26320 - Sociólogos, antropólogos y afines</p> <p>24220- Profesionales en políticas sociales y de administración</p>	<p>n.c.p. Coordinador de programas y política social del patrimonio cultural</p>	<p>FUNCIONES: liderar planes, programas, proyectos y acciones para la salvaguardia, activación y reconocimiento de prácticas y manifestaciones culturales de comunidades, realizar procesos de: declaratoria de inventario del PCI en una perspectiva de integralidad; Asesorar a directores de patrimonio y memoria; Desarrollar y hacer seguimiento a actividades de salvaguardia, Articular procesos transversales de</p>	<p>Los salarios no son atractivos para el trabajar en el sector</p> <p>Alto desgaste o esfuerzo físico para las personas que trabajan en el sector</p> <p>Las modalidades de contratación no son atractivas para las personas</p>	<p>Baja (superior a un año)</p>

		<p>gestión del patrimonio con procesos de divulgación; identificar acciones de identificación, análisis, investigación, documentación y registro de información del patrimonio cultural presente en comunidades; evaluar iniciativas de manifestaciones culturales para ser incluidas en la LRPCI; Articular la relación del PCI con instrumentos de planeación, ordenamiento territorial, manejo, protección, gestión y georreferenciación teniendo en cuenta el rol de este tipo de patrimonio como elemento determinante del ordenamiento territorial.</p> <p>CONOCIMIENTOS:</p> <p>Patrimonio cultural; Sociología, antropología y estudios culturales; Gerencia y administración; Geografía y territorio; patrimonio cultural inmaterial; Historia y arqueología; Metodología de la investigación; Leyes y gobierno; manejo de software de análisis cualitativo y manejo de datos;</p> <p>DESTREZAS:</p> <p>Trabajo en equipo; Comunicación asertiva; Análisis de procesos; Criterio y toma de decisiones; empoderamiento y sensibilidad social; Comprensión de lectura; Redacción de textos; pensamiento crítico; habilidades para el trabajo de campo.</p> <p>DEFICIENCIAS EN CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS:</p> <p>No reporta</p>	<p>Falta de experiencia laboral por parte de los aspirantes</p> <p>Los programas educativos y/o formativos no enseñan lo que se requiere desde el sector productivo</p>	
<p>24220- Profesionales en políticas sociales y de administración</p>	<p>n.c.p. Coordinador de grupos de observatorios, investigación y documentación</p>	<p>FUNCIONES:</p> <p>Gestionar actividades de investigación de un observatorio del Patrimonio cultural; Organizar y canalizar tareas, para la planeación de actividades e investigaciones</p>	<p>Los candidatos no cuentan con las competencias requeridas por las empresas</p>	<p>Baja (superior a un año)</p>

	del patrimonio cultural	<p>a desarrollar; Tomar decisiones con respecto a los resultados obtenidos de las investigaciones; Investigar y Analizar información; Formular acciones de apropiación y divulgación de material didáctico; Apoyar actividades de divulgación y apropiación social del patrimonio cultural; Asesorar en el funcionamiento de sistemas de información de patrimonio; generar información para alimentar sistemas de información del patrimonio cultural; Asesorar en la toma de decisiones sobre el patrimonio cultural.</p> <p>CONOCIMIENTOS: Patrimonio cultural; Historia y arqueología; Leyes y gobierno; Metodología de investigación cualitativa y cuantitativa; Bibliotecología, información y archivología; gestión pública; documentación; Gerencia y administración; Ciencias políticas y educación cívica.</p> <p>DESTREZAS: Trabajo en equipo; Análisis de necesidades; Atención y servicio al cliente; Recursividad; Orientación al Servicio; Análisis de procesos; Pensamiento crítico; Aprendizaje aplicado; Liderazgo.</p> <p>DEFICIENCIAS EN CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS: No reporta</p>		
33431 Asistentes administrativos	n.c.p. Asistente administrativo de patrimonio cultural	<p>FUNCIONES: Manejar recursos/gasto y presupuesto; Hacer seguimiento al cumplimiento de metas en proyectos del patrimonio cultural; Apoyar en contratación y seguimiento administrativo; Hacer seguimiento a los contratos, convenios; apoyar la gestión y planeación interna para el cumplimiento de metas.</p>	<p>Falta de experiencia laboral por parte de los aspirantes</p> <p>Las personas no cuentan con el nivel de desarrollo adecuado de los conocimientos o destrezas</p>	Baja (superior a un año)

		<p>CONOCIMIENTOS: Patrimonio cultural; Administración en gestión pública; Planeación y seguimiento en políticas y proyectos de inversión; manejo adecuado de Software para la gestión pública (secop, sigep, pandora, orfeo, otros)</p> <p>DESTREZAS: Análisis de procesos; Confianza; Gestión del tiempo; Manejo y gestión de emociones; Empatía</p> <p>DEFICIENCIAS EN CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS: Administración en gestión pública; manejo adecuado de Software para la gestión pública (secop, sigep, pandora, orfeo, otros); Manejo y gestión de emociones; Empatía</p>	Falta de experiencia en las artes y el sector cultura	
34351 - Otros técnicos de actividades artísticas	n.c.p. Productor de eventos culturales y al asociados patrimonio cultural	<p>FUNCIONES: Planear la producción de eventos (planimetría, proveedores, requerimientos de los eventos ,entre otros); Realizar la producción técnica de campo de los eventos; Apoyar o hacer seguimiento en gestión de permisos; Diseñar eventos (donde va todo) - Logística y transporte; Crear y diseñar experiencias para eventos culturales asociados al patrimonio cultural en espacio público.</p> <p>CONOCIMIENTOS: Patrimonio cultural; Producción técnica de eventos (que son las tarimas, puntos de luz, entre otros); Planimetría y logística; Diseño de experiencias en espacio público.</p> <p>DESTREZAS: Análisis de procesos; Criterio y Toma de Decisiones; Resolución de problemas complejos; Gestión del</p>	<p>Alto desgaste o esfuerzo físico para las personas que trabajan en el sector</p> <p>Los programas educativos y/o formativos no enseñan lo que se requiere desde el sector productivo</p>	Baja (superior a un año)

		<p>Tiempo; Manejo de imprevistos</p> <p>DEFICIENCIAS EN CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS:</p> <p>Diseño de experiencias en espacio público; Manejo de imprevistos</p>		
--	--	--	--	--

Patrimonio cultural inmaterial: Cocinas tradicionales

OCUPACIÓN	DENOMINACIÓN	CARACTERÍSTICAS	CARGO CRITICO	ROTACIÓN CARGO
51202 - Sabedores de la cocina tradicional	51202.003. Cocinera(o) tradicional	<p>FUNCIONES:</p> <p>Preparar y cocinar alimentos tradicionales; Manipular alimentos; Coordinar y supervisar el Aseo y limpieza del área de trabajo y estaciones; Orientar al equipo de trabajo en la preparación de los alimentos tradicionales; liderar; cuidar los insumos; implementar las recetas tradicionales; formalizar un buen equipo de trabajo; enseñar</p> <p>CONOCIMIENTOS:</p> <p>Manipulación de alimentos; Procesamiento de alimentos; Cadena de suministro; Seguridad y salud en el trabajo; Patrimonio cultural; manejo de alimentos; aseo de cocina; preparación de alimentos tradicionales; identidad regional de las cocinas.</p> <p>DESTREZAS:</p> <p>Trabajo en equipo; Trabajo bajo presión; Seguir instrucciones; Creatividad; Comunicación asertiva; Liderazgo; Orientación al resultado; dar órdenes; Liderazgo; Criterio y Toma de Decisiones; Atención y servicio al cliente; aprendizaje continuo</p> <p>DEFICIENCIAS EN CONOCIMIENTOS,</p>	<p>Alto desgaste o esfuerzo físico para las personas que trabajan en el sector</p> <p>Limitada oferta formativa / educativa para las competencias requeridas</p> <p>Las personas no cuentan con el nivel de desarrollo adecuado de los conocimientos o destrezas</p> <p>La ubicación geográfica es un limitante para que las personas accedan o permanezcan en el trabajo</p> <p>Baja cantidad de aspirantes que desean formarse en el cargo</p> <p>Los programas educativos y/o formativos no enseñan lo que se requiere desde el sector productivo</p>	Baja (superior a un año)

		HABILIDADES Y DESTREZAS: Patrimonio cultural; Manipulación de alimentos; Procesamiento de alimentos; Identidad regional de las cocinas. Liderazgo; Trabajo en equipo; Criterio y toma de decisiones; Creatividad; Atención y servicio al cliente; aprendizaje continuo.		
51202 - Sabedores de la cocina tradicional	51202.001. Aprendiz de la cocina tradicional	FUNCIONES: Manipular alimentos; Apoyar al cocinero principal en las actividades de preparación y cocción de alimentos; Alistamiento de los alimentos para el ensamblaje de platos o preparación de mezclas; Seguir los pasos del cocinero mayor; Apoyar la preparación y manipulación de alimentos; Servir los platos preparados; Alistamiento de los productos para la preparación; Apoyo a la cocción en la preparación de los alimentos; Apoyo a la coordinación de la cocina; Limpieza de utensilios, platos, vasijas. entre otros; Limpieza del lugar de trabajo. CONOCIMIENTOS: Patrimonio cultural;. Manipulación de alimentos, cocinas tradicionales; Tipos de alimentos y productos; Manejo y preparación de alimentos; emplatado artesanal; Procesamiento de alimentos; Servicio a la persona y humanización; aseo integral de establecimientos. Aseo integral de establecimiento DESTREZAS: Trabajo en equipo; Atención y servicio al cliente; Aceptación de errores y fracaso; Relaciones interpersonales; Seguir instrucciones; Trabajo bajo presión; respeto, tolerancia aseo personal; cumplir	Alta demanda del cargo El cargo es de alta rotación porque quieren ser independientes La ubicación geográfica es un limitante para que las personas accedan o permanezcan en el trabajo Los candidatos no cuentan con las competencias requeridas por las empresas Limitada oferta formativa / educativa para las competencias requeridas Baja cantidad de aspirantes que desean formarse en el cargo Alta competencias entre las empresas y un bajo número de personas interesadas en trabajar en éste sector Alto desgaste o esfuerzo físico para	Alta (3 meses)

		<p>órdenes; Aprendizaje continuo; Confianza.</p> <p>DEFICIENCIAS EN CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS:</p> <p>Patrimonio cultural; Manipulación de alimentos; Procesamiento de alimentos; Servicio a la persona y humanización; aseo integral de establecimiento; Tipos de alimentos y productos; Manejo y preparación de alimentos; emplatado artesanal; cocinas tradicionales. Trabajo en equipo; Atención y servicio al cliente; Aceptación de errores y fracaso; Relaciones interpersonales; Seguir instrucciones; Trabajo bajo presión; respeto, tolerancia aseo personal; cumplir órdenes; Aprendizaje continuo; Confianza</p>	<p>las personas que trabajan en el sector</p> <p>Bajo reconocimiento social y/o cultural del cargo</p>	
<p>51202 - Sabedores de la cocina tradicional</p>	<p>51202.001. Aprendiz de la cocina tradicional</p>	<p>FUNCIONES:</p> <p>Manipular alimentos; Apoyar al cocinero principal en las actividades de preparación y cocción de alimentos; Alistamiento de los alimentos para el ensamblaje de platos o preparación de mezclas; Seguir los pasos del cocinero mayor; Apoyar la preparación y manipulación de alimentos; Servir los platos preparados; Alistamiento de los productos para la preparación; Apoyo a la cocción en la preparación de los alimentos; Apoyo a la coordinación de la cocina; Limpieza de utensilios, platos, vasijas. entre otros; Limpieza del lugar de trabajo.</p> <p>CONOCIMIENTOS:</p> <p>Patrimonio cultural;. Manipulación de alimentos, cocinas tradicionales; Tipos de alimentos y productos; Manejo y preparación de alimentos; emplatado artesanal; Procesamiento de</p>	<p>Alta demanda del cargo</p> <p>El cargo es de alta rotación porque quieren ser independientes</p> <p>La ubicación geográfica es un limitante para que las personas accedan o permanezcan en el trabajo</p> <p>Los candidatos no cuentan con las competencias requeridas por las empresas</p> <p>Limitada oferta formativa / educativa para las competencias requeridas</p>	<p>Alta (3 meses)</p>

		<p>alimentos; Servicio a la persona y humanización; aseo integral de establecimientos. Aseo integral de establecimiento</p> <p>DESTREZAS:</p> <p>Trabajo en equipo; Atención y servicio al cliente; Aceptación de errores y fracaso; Relaciones interpersonales; Seguir instrucciones; Trabajo bajo presión; respeto, tolerancia aseo personal; cumplir órdenes; Aprendizaje continuo; Confianza.</p> <p>DEFICIENCIAS EN CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS:</p> <p>Patrimonio cultural; Manipulación de alimentos; Procesamiento de alimentos; Servicio a la persona y humanización; aseo integral de establecimiento; Tipos de alimentos y productos; Manejo y preparación de alimentos; emplatado artesanal; cocinas tradicionales. Trabajo en equipo; Atención y servicio al cliente; Aceptación de errores y fracaso; Relaciones interpersonales; Seguir instrucciones; Trabajo bajo presión; respeto, tolerancia aseo personal; cumplir órdenes; Aprendizaje continuo; Confianza</p>	<p>Baja cantidad de aspirantes que desean formarse en el cargo</p> <p>Alta competencias entre las empresas y un bajo número de personas interesadas en trabajar en éste sector</p> <p>Alto desgaste o esfuerzo físico para las personas que trabajan en el sector</p> <p>Bajo reconocimiento social y/o cultural del cargo</p>	
<p>51202 - Sabedores de la cocina tradicional</p>	<p>51202.001. Aprendiz de la cocina tradicional</p>	<p>FUNCIONES:</p> <p>Manipular alimentos; Apoyar al cocinero principal en las actividades de preparación y cocción de alimentos; Alistamiento de los alimentos para el ensamblaje de platos o preparación de mezclas; Seguir los pasos del cocinero mayor; Apoyar la preparación y manipulación de alimentos; Servir los platos preparados; Alistamiento de los productos para la preparación; Apoyo a la cocción en la preparación</p>	<p>Alta demanda del cargo</p> <p>El cargo es de alta rotación porque quieren ser independientes</p> <p>La ubicación geográfica es un limitante para que las personas accedan o permanezcan en el trabajo</p>	<p>Alta (3 meses)</p>

		<p>de los alimentos; Apoyo a la coordinación de la cocina; Limpieza de utensilios, platos, vasijas. entre otros; Limpieza del lugar de trabajo.</p> <p>CONOCIMIENTOS: Patrimonio cultural;. Manipulación de alimentos, cocinas tradicionales; Tipos de alimentos y productos; Manejo y preparación de alimentos; emplatado artesanal; Procesamiento de alimentos; Servicio a la persona y humanización; aseo integral de establecimientos. Aseo integral de establecimiento</p> <p>DESTREZAS: Trabajo en equipo; Atención y servicio al cliente; Aceptación de errores y fracaso; Relaciones interpersonales; Seguir instrucciones; Trabajo bajo presión; respeto, tolerancia aseo personal; cumplir órdenes; Aprendizaje continuo; Confianza.</p> <p>DEFICIENCIAS EN CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS: Patrimonio cultural; Manipulación de alimentos; Procesamiento de alimentos; Servicio a la persona y humanización; aseo integral de establecimiento; Tipos de alimentos y productos; Manejo y preparación de alimentos; emplatado artesanal; cocinas tradicionales. Trabajo en equipo; Atención y servicio al cliente; Aceptación de errores y fracaso; Relaciones interpersonales; Seguir instrucciones; Trabajo bajo presión; respeto, tolerancia aseo personal; cumplir órdenes; Aprendizaje continuo; Confianza</p>	<p>Los candidatos no cuentan con las competencias requeridas por las empresas</p> <p>Limitada oferta formativa / educativa para las competencias requeridas</p> <p>Baja cantidad de aspirantes que desean formarse en el cargo</p> <p>Alta competencias entre las empresas y un bajo número de personas interesadas en trabajar en éste sector</p> <p>Alto desgaste o esfuerzo físico para las personas que trabajan en el sector</p> <p>Bajo reconocimiento social y/o cultural del cargo</p>	
--	--	--	--	--

1.2.6 Prospectiva laboral: demanda futura

1.2.6.1 Tendencias identificadas para el área de cualificación AVPP

A continuación, se resume el proceso desarrollado para la identificación de tendencias del AC AVPP, que serán validadas en los territorios priorizados a través de la realización de grupos focales. El proceso inició con la revisión de 4 documentos que identifican y miden las brechas de capital humano de subsectores del área de cualificación estudiada. Uno para el sector de las Artes Visuales y Plásticas, el cual fue realizado por el ministerio del Trabajo y el ministerio de las Culturas, publicado en este año (2023); otro, para el segmento de las entidades museales, el cual hace parte del subsector del patrimonio cultural material de tipo mueble, éste documento también fue realizado por ambos ministerios y publicado en el año 2021; el tercer documento corresponde al sector artesanal, que hace parte del patrimonio cultural inmaterial, en el campo de las técnicas y tradiciones asociadas a la fabricación de objetos artesanales, este documento fue elaborado con la participación de los dos ministerios y Artesanías de Colombia S.A., en el año 2022; y el cuarto documento, dedicado al oficio de las Traducción e interpretación de lenguas nativas de los pueblos indígenas, raizal, palenquero y rom, el cual hacer parte del subsector del patrimonio cultural inmaterial, en el campo de Lenguas, lenguajes y tradición oral, éste documento fue realizado por ambos ministerios y por el Consejo Nacional Asesor de Lenguas Nativas, y publicado en este año (2023).

En ese sentido, las tendencias para el sector de Artes Visuales y Plásticas son proporcionadas por el documento publicado este año (2023), considerando que ha cumplido todas las etapas de la metodología para la identificación de brechas de capital humano y que es un documento actual. Este documento presenta 12 grandes tendencias:

Tabla 12 Tendencias identificadas y validadas para el sector de las Artes Visuales y Plásticas	
Gran Tendencia	Tendencias específicas

Diversificación de los canales virtuales para el fortalecimiento de la circulación y la creación de las artes visuales	Fortalecimiento de comunidades digitales globales
	Aumento en el uso de las redes sociales
	Virtualización de estructuras de circulación
Fortalecimiento de las plataformas digitales para la comercialización de los productos	Incremento de los canales virtuales de venta
	Uso de herramientas de e-commerce y banca digital
Aplicación de nuevas técnicas de registro y preservación	Mayor uso de las tecnologías de captura digital
	Tecnologías de preservación y restauración
	Colecciones digitales
Transformación en las técnicas de creación artística	Hibridación de técnicas tradicionales y nuevas tecnologías
	Cambios en técnicas de creación
	Mayor acceso a maquinaria y equipos, como consecuencia de la reducción de costos
	Surgimiento de procesos y de nuevos materiales para la creación artística
Surgimiento de nuevas estructuras organizacionales	Especialización en funciones y cargos en las organizaciones
	Fortalecimiento de procesos colaborativos de creación
	Generación de nuevos espacios multidisciplinarios
	Áreas claves para la vinculación entre las instituciones y sus públicos de interés
Mayor cercanía en la relación con públicos locales y globales	Incremento en el relacionamiento con los públicos locales
	Aumento en el relacionamiento con audiencias globales
	Refinamiento de las estrategias de comunicación
	Crecimiento de públicos
Escalamiento de las organizaciones a nivel territorial	Ampliación en las formas de financiación de organizaciones y artistas
	Internacionalización
Nuevos escenarios de conocimiento artístico	Surgimiento de las humanidades digitales
	Ampliación de los espacios para el intercambio de saberes
Ampliación de la oferta y la demanda de actividades asociadas a las artes visuales a nivel nacional	Mayor cobertura territorial
	Apoyo creciente de entidades públicas territoriales al sector de las artes plásticas y visuales
	Crecimiento de los espacios de circulación independiente
Materiales ecológicos y eficiencia en el manejo de residuos	Mayor producción de materia prima amigable con el medio ambiente
	Implementación de estrategias para el manejo de residuos
	Supra reciclaje
	Activismo ambiental desde las artes

Incorporación de temas asociados al medio ambiente en la creación artística	Incremento en la exploración de temáticas asociadas con la preservación del medio ambiente
	Mayor generación de alianzas entre las organizaciones artísticas e instituciones del sector público y privado, para la educación ambiental
Infraestructura Sostenible	Aumento de la eficiencia en el consumo
	Creación de nuevas infraestructuras certificadas en construcción sostenible
	Uso de tecnologías limpias
Desarrollo de formatos creativos interactivos	Desarrollo de formatos inmersivos
	Desarrollo de creaciones colaborativas
	Hibridación de la creación con otros procesos del ecosistema
	Mayor creación de obras en formatos interactivos
Relación con el entorno geográfico y apropiación de saberes patrimoniales	Incremento en la intervención de entornos urbanos con tecnologías de proyección
	Desarrollo de proyectos artísticos con comunidades rurales
	Hibridación entre artes visuales y conocimientos artesanales

Fuente: Documento Identificación y medición de Brechas d Capital Humano, sector Artes Visuales en Colombia. Gobierno de Colombia (2023)

Así mismo, las tendencias para el subsector del patrimonio cultural material de tipo mueble, son proporcionadas por el documento sobre el segmento de las entidades museales, publicado el año 2021, considerando que ha cumplido con todas las etapas de la metodología para la identificación de brechas de capital humano y que es un documento actual. Este documento presenta 24 grandes tendencias:

Tabla 13 Tendencias identificadas y por validar para el subsector del patrimonio cultural material de tipo mueble

Gran Tendencia	Tendencias específicas
Diseño museográfico, producción y montaje Se refiere a los dispositivos y las estrategias de interacción y materialidad de una entidad museal para desarrollar sus discursos en el espacio expositivo.	Usos de impresión 3d, hologramas y códigos QR.
	Uso de video mapping, pizarras y pantallas interactivas, domos y salas de proyección.
	Uso de sensores de movimiento y calor y equipos de reconocimiento facial.
	Uso de inteligencia artificial, realidad aumentada y virtual, y gamificación.
Estrategias digitales de divulgación	Creación y diseño de museos y exposiciones virtuales. recorrido 360

Se refiere a las herramientas utilizadas en la virtualidad por las entidades museales para difundir y conectar con las diferentes comunidades que los visitan electrónicamente.	Desarrollo de tour o visita mediada virtualmente y audioguías
	Uso de recreaciones y modelos 3d y digitalización de la colección
	Uso de Podscats y diseño de Aplicaciones – Apps
	Redes sociales y canales de vídeo, actividades en vivo y materiales en línea
Conservación y restauración Se refiere a los dispositivos y las estrategias que se utilizan en las entidades museales relación a la documentación, la conservación y restauración de las diferentes colecciones.	El uso de luces especiales (rayos X, infrarrojos y ultravioletas)
	Uso de equipos y sensores de medición y control; equipos de examinación y diagnóstico
	Uso de tecnología nuclear y radiaciones ionizantes.
	Uso de técnicas limpias y verdes
Herramientas digitales de sistematización y control de los inventarios de las colecciones Se refiere a los sistemas de información y uso de software de gestión y administración de colecciones y patrimonio) Al día de hoy en el país hay 120 entidades museales que utilizan la plataforma de Colecciones colombianas, en SIMCO hay 452 entidades registradas y en Colombia hay más de 700 entidades museales.	Uso de plataforma de Colecciones colombianas
	Uso de programas como Past Perfect, Museum plus, Unique Collections, Gallery system, CollectiveAcces y Domus
	Articulación con el Sistema de Información de Patrimonio y Artes – SIPA.
Tendencia High tech y tendencia Low tech	Tendencia High tech y tendencia Low tech
Elementos multisensoriales e inclusivos Se refiere a la planificación desde la museografía de dispositivos integrados al discurso en sala que potencian la experiencia e impactan los diferentes sentidos de la percepción para apoyar la experiencia de los visitantes y especialmente de públicos con condiciones de discapacidad física y/o cognitiva.	Utilización de réplicas táctiles y manipulables, réplicas a escala, maquetas, juegos, puzzles, mapas táctiles, cajones con originales, libros originales manipulables
	Incluir espacios de audio y braille, video de señas, dispositivos para comentarios, tableros para dibujar.
Tecnología y saberes particulares Se refiere a tecnologías particulares que necesitan las entidades museales y tienen relación con oficios o saberes puntuales que no son masivos ni de fácil consecución	Diseño e instalación de soportes metálicos y plásticos para la exhibición y montaje de piezas y objetos
	El diseño de estructuras y construcción de embalaje para objetos y piezas de las colecciones
	Taxidermia y preparación de animales para exhibición y almacenaje de colecciones biológicas
Estructura organizacional	Estructura organizacional
Estrategias de fortalecimiento	Diagnóstico y sondeo del sector de las entidades museales
	Estrategias participativas de consenso y consulta de órganos que agrupan el sector

Tendencia de las entidades museales a gestionar las políticas públicas del sector desde iniciativas oficiales y de organizaciones de la sociedad civil.	Discusiones en torno a los principios y definición de la entidad museal y la articulación
Agrupación	Agrupación
Modalidades de vinculación y contratación	Licitación Pública
	Concurso de Méritos
	Selección Abreviada
	Mínima Cuantía
Se refiere a la tendencia de las entidades museales a vincular los trabajadores y servicios en tipologías vigentes como el contrato laboral término indefinido, el contrato laboral término fijo o el contrato prestación de servicios, contratos de obra y contratos de consultoría, la vinculación de pasantes y voluntarios, entre otras modalidades.	Contratación Directa
	Voluntariado, pasantías, contratos de aprendizaje.
Sostenibilidad y financiación	Sostenibilidad y financiación
El departamento creativo	Estructuración de departamentos creativos
Nuevos modelos	Nuevos modelos narrativos
Plataformas de construcción colectiva	Trabajo en proyectos de co-creación
	Mapeo colectivo del patrimonio
Tendencia que apunta a la inclusión de las diversas comunidades interpretativas en estrategias colaborativas, procesos y decisiones que toman las entidades museales en sus discursos y puestas en valor que incluyen el consenso y la participación activa.	La investigación-acción
Entidades museales e industrias creativas	Entidades museales como parte de las industrias creativas.
Acciones creativas para la igualdad, la accesibilidad e inclusión social en los museos, las perspectivas críticas y enfoques poscoloniales	Acciones por la igualdad y la accesibilidad
	Acciones por la inclusión social en las entidades museales
Tendencia en la cual las entidades museales contemplan en sus principios y actividades, componentes innovadores que intentan identificar y superar las diferentes brechas y barreras al acceso y el disfrute de las experiencias, desde perspectivas críticas y reivindicativas.	Enfoques descoloniales en las entidades museales
Acciones creativas por el cuidado del patrimonio en peligro, la gestión de la crisis y la prevención del tráfico ilícito de patrimonio cultural.	Acciones creativas por el cuidado del patrimonio en peligro, la gestión de la crisis y la prevención del tráfico ilícito de patrimonio cultural.
Acciones por el alcance pedagógico.	Acciones por el alcance pedagógico.
Acciones de preservación y protección ambiental	Buenas prácticas en el manejo de residuos
	Uso de materiales reutilizables y energías responsables

Esta tendencia se relaciona a las buenas prácticas en el manejo de residuos, el uso de materiales reutilizables y energías responsables, la conciencia del impacto en los diferentes territorios, se contemplan aquí algunas acciones como el uso de paneles solares, energías y tecnologías limpias, luces led, el uso de papel certificado, entre otras.	Conciencia del impacto en los diferentes territorios
	Uso de paneles solares, luces led y papel certificado
Temáticas y actividades de conciencia ambiental y cambio climático	Temáticas y actividades de conciencia ambiental y cambio climático
Manejo de colecciones vivas, geológicas y biológicas Tendencia de las entidades museales a propender por un manejo ético y el fomento de las buenas prácticas entorno a la gestión, documentación, conservación y presentación de las colecciones vivas, geológicas y biológicas.	Sobre restos humanos y animales
	Sobre el trato y cuidado de especímenes vivos
	Sobre el impacto de recolección y manipulación geológica de muestras.
Objetivos para el Desarrollo Sostenible	Objetivos para el Desarrollo Sostenible
Acciones para la gestión del riesgo	Acciones para la gestión del riesgo

Fuente: Documento Identificación de Brechas de Capital Humano, del segmento de las entidades museales. Gobierno de Colombia (2021)

En el mismo sentido, las tendencias para el subsector del patrimonio cultural inmaterial, en el campo de las técnicas y tradiciones asociadas a la fabricación de objetos artesanales, son proporcionadas por el documento sobre el subsector artesanal, publicado el año 2022, considerando que ha cumplido con todas las etapas de la metodología para la identificación de brechas de capital humano y que es un documento actual. Este documento presenta 6 grandes tendencias:

Tabla 14 Tendencias identificadas y por validar para el subsector del patrimonio cultural inmaterial, en el campo de las técnicas y tradiciones asociadas a la fabricación de objetos artesanales

Grandes tendencias	Tendencias específicas
Tecnificación de la producción artesanal	Mayor tecnificación en la producción de los oficios tradicionales
	Uso de las TIC para la comercialización de artesanías
	Acceso a las tecnologías y cambios en el aprendizaje y transmisión de saberes.
Multiplicación de los usos creativos de la artesanía	Artesanía artística y coproducción de piezas
	Aprendizaje y práctica de oficios artesanales como terapia emocional

	Moda artesanal
	Creación de experiencias turísticas en torno a la artesanía
Innovación en la producción artesanal	Fusión de materiales e incorporación de técnicas
	Cambios en los tipos de artesanía según la estética y funcionalidad
Sostenibilidad y aprovechamiento de materias primas	Aprovechamiento y acceso de los recursos primarios para la realización de artesanías en pro del medioambiente.
	Diversificación de las materias primas
	Debilitamiento de procesos de extracción y aprovechamiento de materias primas naturales
Transformación de dinámicas educativas y sociales del sector artesanal	Inclusión de la educación superior en la artesanía
	Cambio de roles de género
	Fragmentación en transmisión de conocimientos
	La artesanía como medio de construcción de la memoria
Disminución de ocupación laboral	Menor ocupación en oficios artesanales

Fuente: Documento Identificación y medición de Brechas de Capital Humano, subsector artesanal. Gobierno de Colombia (2022)

También, las tendencias para el subsector del patrimonio cultural inmaterial, en el campo de Lenguas, lenguajes y tradición oral, son proporcionadas por el documento sobre el oficio de la Traducción e interpretación de lenguas nativas, publicado en este año (2023), considerando que ha cumplido con todas las etapas de la metodología para la identificación de brechas de capital humano y que es un documento actual. Este documento presenta 11 grandes tendencias:

Tabla 15 Tendencias identificadas para el subsector del patrimonio cultural inmaterial, en el campo de Lenguas, lenguajes y tradición oral

Gran tendencia	Tendencias específicas
Estrategias Digitales de Divulgación Se refiere a las herramientas utilizadas en la virtualidad por los trabajadores del lenguaje, entre estos los Traductores e Intérpretes, para difundir sus servicios y conectar con los diferentes individuos o instituciones que los solicitan electrónicamente.	Uso de páginas web como catálogos, repositorios o directorios en línea
	Uso de redes sociales para divulgación de información relacionada al campo de la TILN
Estrategias de Documentación	Uso de dispositivos de registro

Hace alusión a las estrategias digitales y herramientas tecnológicas usadas por los TRADUCTORES E INTÉRPRETES en el campo de las lenguas nativas para las labores de documentación de las lenguas nativas (tanto en modalidad oral, como escrita) y que impactan el oficio de la TILN en Colombia al contribuir a la vitalidad de las lenguas nativas.	Uso de plataformas web interactivas
<p>Tecnologías lingüísticas o tecnologías del lenguaje</p> <p>Se refiere a las estrategias en las que se integran aplicaciones informáticas (a nivel fonético, fonológico, léxico, morfológico, sintáctico, semántico, pragmático, y locutivo) para permitir el tratamiento de mensajes escritos y orales con fines de documentación y edición lingüística, y su aplicación a los ejercicios de la traducción e interpretación.</p>	Uso de las funciones de corrección ortográfica y edición electrónica
	Uso de las funciones de dictado automático y lectura en voz alta
	Uso de interfaces de traducción automática
	Uso de softwares de traducción tales como
	herramientas de Traducción Asistida por Ordenador (TAO)
<p>Estructura organizacional por territorio</p> <p>Se refiere a las estrategias empleadas por los Traductores e Intérpretes según las cuales desarrollan redes organizativas y colaborativas a partir de su ubicación geográfica.</p>	Uso de softwares lingüísticos
	Diccionarios virtuales
	Asociaciones, Encuentros y estrategias de Formación y Certificación regionales de Traductores e Intérpretes de lenguas nativas.
	Asociaciones, Encuentros y estrategias de Formación y Certificación nacionales de Traductores e Intérpretes de lenguas nativas
	Asociaciones, Encuentros y estrategias de Formación y Certificación internacionales de Traductores e Intérpretes de lenguas nativas
<p>Estructura organizacional por área técnica</p> <p>Se refiere a las estrategias empleadas por los Traductores e Intérpretes para organizar áreas técnicas de trabajo y sus esquemas de funcionamiento para agruparse de acuerdo con las funciones, procesos, productos o servicios que prestan a la sociedad.</p>	Asociaciones, Encuentros y estrategias de Formación y Certificación de traductores de lenguas nativas a nivel nacional.
	Asociaciones, Encuentros y estrategias de Formación y Certificación de intérpretes de lenguas nativas a nivel nacional.
	Asociaciones, Encuentros y estrategias de Formación y Certificación de Traductores e Intérpretes de lenguas nativas a nivel nacional.
	Asociaciones Encuentros y estrategias de Formación y Certificación de otras áreas técnicas relacionadas al campo de la traducción e interpretación de lenguas nativas tales como terminólogos revisores y lexicógrafos.

<p>Estructura organizacional por campo temático</p> <p>Se refiere a las estrategias empleadas por los Traductores e Intérpretes según las cuales desarrollan redes organizativas y colaborativas a partir de a partir del ámbito temático en el que prestan sus servicios de traducción e interpretación.</p>	Asociaciones, Encuentros y estrategias de Formación y Certificación de Traductores e Intérpretes de lenguas nativas creadas en salud.
	Asociaciones, Encuentros y estrategias de Formación y Certificación de Traductores e Intérpretes de lenguas nativas creadas en justicia
	Asociaciones, Encuentros y estrategias de Formación y Certificación de Traductores e Intérpretes de lenguas nativas creadas en administración pública.
	Asociaciones, Encuentros y estrategias de Formación y Certificación de Traductores e Intérpretes de lenguas nativas creadas en educación.
	Asociaciones, Encuentros y estrategias de Formación y Certificación de Traductores e Intérpretes de lenguas nativas creadas en territorio y medio ambiente.
<p>Capacitación y certificación</p> <p>Se propende a iniciativas de entrenamiento y formación académica de Traductores e Intérpretes de lenguas nativas, así como la gestión de procesos de certificación de los expertos.</p>	Espacios de formación de educación superior
	Espacios de formación informal y de ETDH
	Normas de competencia laboral
	Cursos y exámenes de certificación
	Certificaciones del oficio
<p>Contratación</p> <p>A futuro se buscará la vinculación de los trabajadores y servicios de traducción e interpretación de lenguas nativas en tipologías vigentes de contratación.</p>	Contratación directa
	Contrato por prestación de servicios
	Contrato término indefinido
	Contrato laboral término fijo
	Voluntariado, pasantía, contratos de aprendizaje
<p>Manejo adecuado de la información</p> <p>Manejo responsable y uso de las mejores y buenas prácticas de manejo de la información tratada en relación con el oficio de la TILN.</p>	Códigos de ética y reglamentos internos
	Protocolos para la Traducción e Interpretación de Lenguas Nativas
<p>Industrias creativas</p> <p>Tendencia que relaciona a los trabajadores del lenguaje con la dimensión de las industrias creativas para fomentar oportunidades de generación de productos y servicios dirigidos a las comunidades con contenido cultural creativo acerca de o en las lenguas nativas.</p>	Producciones audiovisuales, podcast, y demás productos relacionados a las industrias creativas en las lenguas nativas
	Producciones relacionadas a las industrias creativas que emplean las labores de TILN
	PPL a nivel nacional

Políticas, planes y programas que promueven la salvaguarda de las lenguas	PPL a nivel internacional
Se refiere a las afectaciones futuras relacionadas con el campo de la Política y Planeación Lingüística (PPL) y su impacto directo sobre el campo de la TILN en Colombia.	

Fuente: Documento Identificación y medición de Brechas de Capital Humano, para el oficio de traducción e interpretación en lenguas nativas de los pueblos Indígenas, Raizal, Palenquero y Rom. Gobierno de Colombia (2023)

Con el objetivo de completar la identificación de tendencias para el sector del Patrimonio cultural, se propone realizar la fase 1 del protocolo para el análisis de prospectiva laboral (PNUD), la cual consiste en una revisión bibliográfica de artículos científicos consultados en bases de datos, así como, la revisión de páginas web especializadas, la revisión de estudios, de memorias de foros o congresos y de experiencias internacionales.

De acuerdo con la variedad de campos y subsectores que conforman el sector del Patrimonio cultural, y que faltan aún por ser objeto de estudio, se contempló una búsqueda pensando en que, cualquier actor de alguno de los subsectores o campos del ecosistema del patrimonio cultural pueda relacionar su actividad productiva con alguna o todas las tendencias. De esta manera, podemos obtener información característica de las tendencias específicas, de acuerdo con el ámbito del patrimonio cultural consultado si es de biblioteca o de archivo, si es vichero artesanal o cocinero tradicional, restaurador de bienes inmuebles, constructor de edificaciones en tierra, entre otros. (teniendo en cuenta que ya hay estudios adelantados de brechas, como el de las entidades museales, las artesanías y el oficio de traductores, a cuyos actores no se convocarían). Como resultado se obtuvo la identificación de 4 tendencias generales, las cuales serán enviadas al equipo de FCH de MiCAsa, para su validación:

Tabla 16 Tendencias generales identificadas para el sector del patrimonio cultural

Gran tendencia	Tendencias específicas
1. Digitalización (procesamiento de datos) y Transformación Digital (forma en la que una	1.1. Uso de TICs
	1.2. Procesamiento de grandes volúmenes de información

empresa utiliza la tecnología, con el objetivo de mejorar el rendimiento del negocio).	1.3. Comercio electrónico
	1.4. Herramientas para automatizar procesos
2. Participación comunitaria en la gestión del Patrimonio Cultural (inclusión activa de la comunidad en la preservación, gestión y uso del patrimonio cultural de un lugar determinado).	2.1. Gobernanza del patrimonio cultural
	2.2. Apropiación social
	2.3. Mayor transparencia y rendición de cuentas en la gestión del patrimonio cultural
	2.4. Desarrollo sostenible
3. El Patrimonio Cultural como componente del capital cultural de una comunidad.	3.1. Turismo cultural
	3.2. Industrias creativas
	3.3. Sostenibilidad del patrimonio cultural (Salvaguardia, protección, conservación)
4. Sostenibilidad ambiental (pérdida de biodiversidad, cambio climático, contaminación, degradación del suelo y salud del océano).	4.1. El patrimonio cultural para la sostenibilidad ambiental (saberes, criterios y percepciones desde el patrimonio cultural para la sostenibilidad ambiental)

Fuente: propuesta equipo técnico PNUD, a partir de revisión de fuentes secundarias

Otra manera de realizar la identificación de las tendencias, es hacer la búsqueda bibliográfica para cada uno de los subsectores y campos que hacen falta para completar el sector del Patrimonio cultural. Desde esta estrategia se realizó una revisión bibliográfica para el subsector de Bibliotecas, que hace parte del patrimonio cultural material de tipo mueble, y de la cual se obtuvo información para la identificación de tendencias específicas:

Tabla 17 Tendencias identificadas para el sector del patrimonio cultural mueble, subsector de bibliotecas

Gran tendencia	Tendencias específicas
1. Las nuevas tecnologías expandirán y, a su vez, limitarán el acceso a la información	1.1. Los límites de la privacidad y la protección de datos serán redefinidos
	1.2. Las sociedades hiperconectadas escucharán y empoderarán nuevas voces y grupos.
	1.3. La gente sigue prefiriendo acceder a los servicios de la biblioteca a distancia, lo que pone en duda el valor de los espacios y la oferta física.
	1.4. La inteligencia artificial revoluciona la forma de encontrar información, permitiendo ofrecer resultados cada vez más precisos a los usuarios
	1.5. Con la digitalización de los recursos y las posibilidades de trabajar entre instituciones, ya no es tan relevante hablar de colecciones locales, sino de acceso a recursos universales

	1.6. Los usuarios de las bibliotecas, en particular los de las generaciones más jóvenes, esperan disponer de las tecnologías y los servicios más modernos, y corren el riesgo de alejarse de las bibliotecas si no los encuentran en ellas.
2. Cambio social sobre el consumo relacionado con el libro	2.1. La educación en línea democratizará y modificará el aprendizaje global
	2.2. La lenta recuperación del COVID ejercerá presión sobre todas las formas de gasto público, lo que obligará a las bibliotecas a intensificar sus esfuerzos de promoción.
	2.3. cada vez es más importante que los bibliotecarios sean capaces de innovar y adaptarse a situaciones imprevisibles
	2.4. La creciente conciencia de la existencia y el impacto de la discriminación conduce a una reforma radical de nuestras colecciones, servicios y prácticas.
	2.5. Con una población cada vez más nómada, el concepto de biblioteca «local» pierde relevancia y aumenta la necesidad de ofrecer servicios conjuntos más allá de las fronteras.
	2.6. La gente redescubre el valor de los espacios que ofrecen oportunidades para el intercambio y el debate significativos
	2.7. La economía global de la información se transformará por las nuevas tecnologías.
	2.8. el “espacio bibliotecario” evoluciona hacia un lugar donde es posible realizar una gran diversidad de tareas y oficios que sirvan tanto para el ocio como para la creación y la inserción laboral ante el desempleo.
3. El cambio climático supone nuevas amenazas para las bibliotecas	3.1. Adaptación de colecciones y espacios
4. Cambios normativos	4.1. El uso de herramientas tecnológicas, así como la lentitud de las reformas de los derechos de autor, hacen posible que los agentes privados restrinjan y controlen la información, incluso a nivel granular, obligando a obtener permisos y pagos.
	4.2. Los gobiernos y otras entidades reconocen plenamente la importancia de la alfabetización informativa como respuesta a largo plazo al aumento de la desinformación.

Fuente: Propuesta equipo técnico PNUD, a partir de revisión de fuentes secundarias

1.2.6.2 Análisis bibliométrico

El análisis bibliométrico constituye una herramienta fundamental para examinar el posicionamiento de los temas identificados como tendencias en el sector AVPP a través de las publicaciones académicas e investigativas. Esta metodología emplea técnicas de minería de texto para identificar palabras clave presentes en la investigación vinculada al sector. El objetivo principal de este análisis es proyectar las investigaciones científicas

relevantes mediante la formulación de ecuaciones de búsqueda que reflejen de manera precisa las necesidades de información. En este contexto, las ecuaciones se componen de conceptos y palabras clave específicas del sector, lo que permite visualizar las tendencias y su impacto en el capital humano, contribuyendo así a la formulación de estrategias clave.

Una vez definida la ecuación, se implementa en una o más bases de datos bibliométricas, como Scopus y Web of Science en este caso, para filtrar las publicaciones relacionadas con los términos de la ecuación durante los últimos 10 años (2014-2024). Este proceso proporciona una panorámica actualizada y exhaustiva de la investigación en el ámbito de interés, facilitando así la identificación de áreas prioritarias y el desarrollo de enfoques estratégicos.

Las palabras representadas en la nube de palabras de la Gráfica 1 ofrecen una perspectiva general de las áreas de interés predominantes dentro del sector. Se destaca la importancia del turismo cultural y la importancia de gestionar de manera adecuada aspectos fundamentales como el patrimonio cultural, la conservación, la gestión de sitios y el desarrollo sostenible. Además, resaltan la necesidad de conservar y preservar los recursos culturales y artísticos para las futuras generaciones. Por último, se enfatiza la importancia de adoptar un enfoque de desarrollo sostenible que valore y proteja estos recursos en el contexto de los valores sociales y culturales. formación de Gestores en protección del patrimonio cultural inmueble.

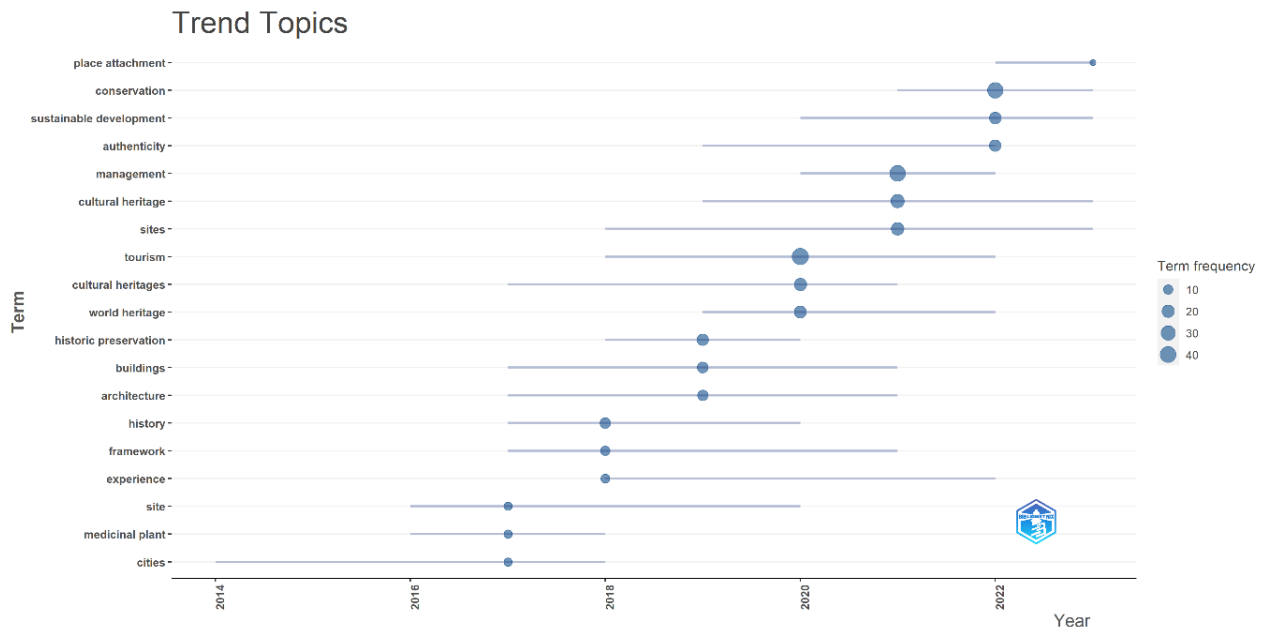
Gráfica 8 Nube de palabras Análisis Bibliométrico AVPP



En el análisis de los temas de tendencia (Gráfica 2), se evidencia que las palabras clave más empleadas en los últimos años incluye términos como "conservación", "desarrollo sostenible", "archivo adjunto", "autenticidad", "patrimonio cultural" y "sitios" los cuales han mantenido su relevancia a lo largo del tiempo. Por otro lado, se observa que términos como "preservación histórica" ha tenido una menor frecuencia de aparición en las investigaciones recientes

Fuente Equipo PNUD 2024

Gráfica 9 Análisis de los temas de tendencia AVPP

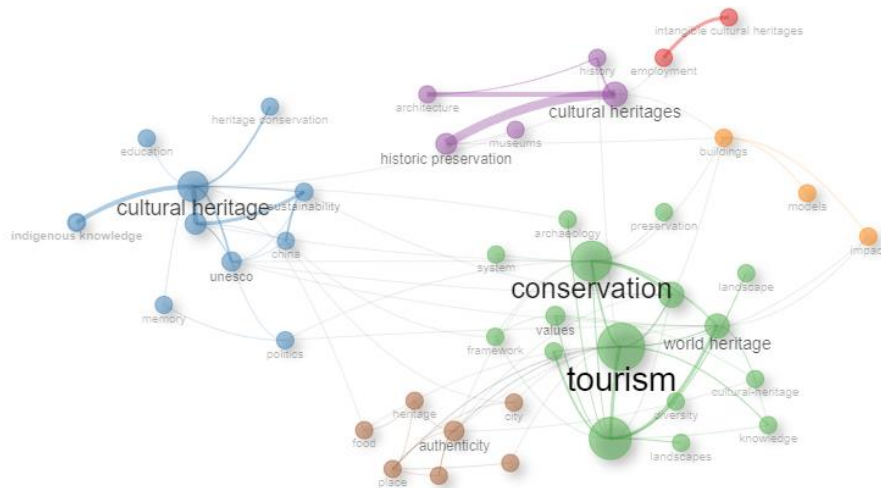


Fuente Equipo PNUD 2024

Al examinar las relaciones entre palabras o términos en la Gráfica XX de co-ocurrencia, se puede observar la interconexión entre los conceptos más relevantes presentes en las publicaciones. El tamaño de la fuente en la gráfica indica la importancia de cada término, mientras que los nodos representan las relaciones entre las palabras, ya sean de mayor

o menor relevancia en el contexto de las publicaciones analizadas. Este análisis revela la estructura temática subyacente en las publicaciones examinadas, destacando los principales temas y relaciones entre los términos más relevantes. En la Gráfica 3 se identifican seis clústeres distintos. El clúster verde, cuyo nodo principal es "turismo" y "conservación", exhibe una fuerte relación con términos asociados a las tendencias en patrimonio mundial, valores y preservación. Por otro lado, el clúster marrón, centrado en el concepto de "autenticidad", está vinculado con palabras como "lugares", "comida" y "patrimonio". Mientras tanto, el clúster azul y morado, con "patrimonio cultural" como nodo principal, muestra relaciones con términos como "UNESCO", "conservación del patrimonio", "conocimiento indígena", "historia", "preservación de la historia" y "educación". La identificación de estos clústeres proporciona una comprensión más profunda de los temas predominantes y las conexiones conceptuales dentro del corpus de textos analizados.

Gráfica 10 Clústeres del análisis bibliométrico AVPP

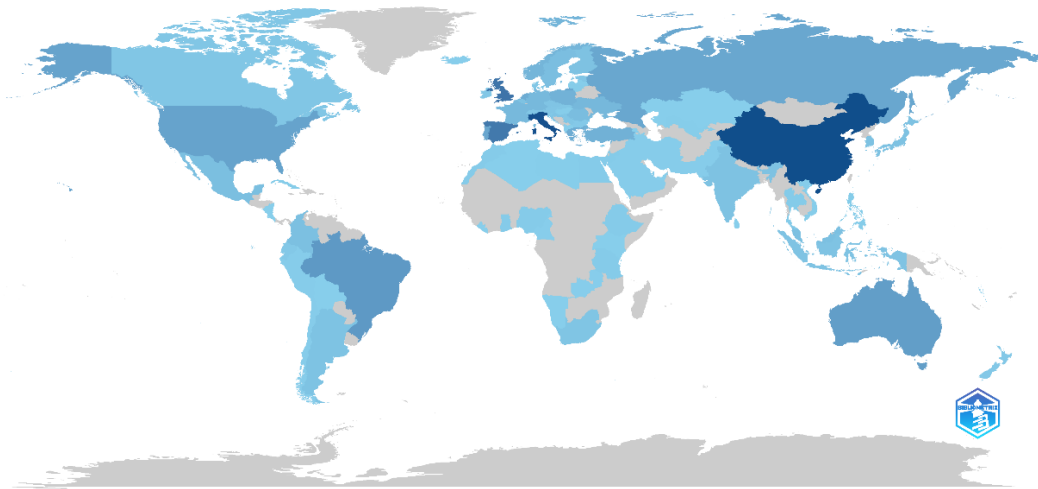


Fuente Elaboración equipo técnico PNUD, 2024.

En la Gráfica 4 se destacan los países con una notable producción científica relacionada con el área de cualificación AVPP. La intensidad del color azul refleja la cantidad de publicaciones realizadas por cada país. En este análisis, China, Italia, el Reino Unido,

España y Brasil emergen como los principales contribuyentes en términos de volumen de publicaciones, ordenados de mayor a menor actividad científica.

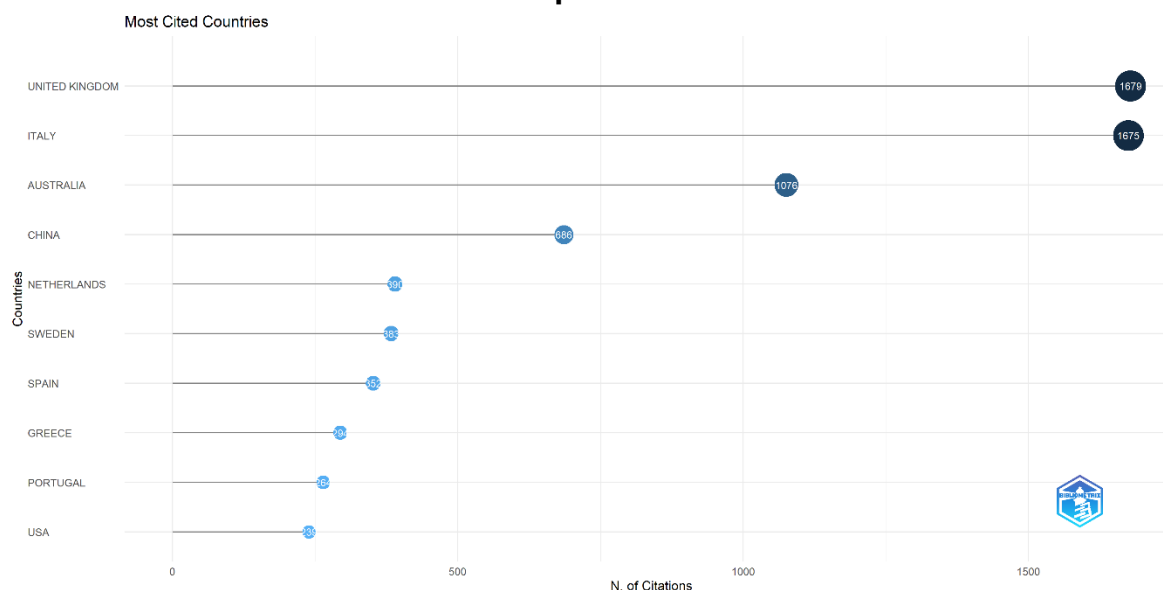
Gráfica 11 Países con una notable producción científica relacionada con el área de cualificación AVPP
Country Scientific Production



Fuente Elaboración equipo técnico PNUD, 2024.

Sin embargo, al considerar la calidad de las publicaciones, evaluada a través del número de citas recibidas por país (Gráfica 5), se observa un cambio en el orden de importancia. En este contexto, el Reino Unido se posiciona como el país más citado, seguido de Italia, Australia, China y los Países Bajos.

Gráfica 12 Calidad de las publicaciones relacionadas con AVPP



Fuente Elaboración equipo técnico PNUD, 2024.

Gracias a la Gráfica 4 y 5 se evidencia la importancia de distinguir entre la cantidad y la calidad de la producción científica al evaluar el impacto de cada país en el campo de las cualificaciones AVPP. Mientras que algunos países pueden destacarse por su volumen de publicaciones, otros pueden sobresalir por la influencia y relevancia de sus investigaciones, como lo demuestran las citas recibidas.

1.2.6.3 Análisis de las tendencias

En este numeral se presenta el resultado del ejercicio de validación y priorización de tendencias, que se llevó a cabo a través de la realización de grupos focales con expertos de los subsectores del patrimonio cultural: Cocinas tradicionales, Bienes Inmuebles, Bibliotecas y Archivos, constituidos por actores clave pertenecientes a los gremios, empresarios, representantes de la administración pública, académicos e investigadores.

El objetivo de cada grupo focal fue la validación y la priorización de las tendencias identificadas en el sector, gestionando un espacio de interacción y diálogo, para profundizar en información detallada sobre la valoración de las grandes tendencias y las tendencias específicas. Para ello se creó una herramienta de Excel – matriz IMI – con un cuestionario que diligenció cada invitado, junto con anotaciones y reflexiones de los actores en un documento resumen de cada reunión.

La primera parte del ejercicio – correspondiente a la primera columna de la matriz IMI, *Importancia, Materialización e Impacto* –, constaba en responder, sí o no, a la consideración de, si la tendencia presentada, correspondía, o no, a una tendencia del sector, o subsector en este caso. Fueron mostradas las tendencias previamente identificadas por medio de fuentes secundarias, si el experto registraba en el cuestionario un SI podía continuar con las siguientes tres preguntas, calificando con puntajes en una escala del 1 al 5: a) nivel de *Importancia* de la tendencia en el sector b) la *Materialización* de la tendencia, conteniendo datos precisos para su clasificación, donde se determinó lo que iría en el corto (puntaje de 5), mediano (puntaje de 3) y largo plazo (puntaje de 1); y, c) el *Impacto* de las tendencias, sobre cargos existentes, o la necesidad de crear nuevos, si llegan a materializarse en cada subsector.

Después de realizar una unificación de las respuestas de los expertos en un solo instrumento de Excel, se procedió a sumar los resultados y dividirlo en la cantidad de participantes, este ejercicio se efectuó con cada pregunta realizada en el cuestionario.

Para el caso del sector de las Artes Visuales, Plásticas y del Patrimonio Cultural, se realizó la identificación de tendencias de acuerdo al alcance de esta consultoría y a los vacíos de información existentes, resultando en la identificación de tendencias para los subsectores del patrimonio cultural mencionados al inicio de este apartado. El punto de partida fue la

identificación de 4 grandes tendencias, que pudieran abarcar de manera amplia los subsectores, Cocinas tradicionales, Bienes Inmuebles, Bibliotecas y Archivos:

1. **Tecnológicas:** Incorporación de procesos de digitalización y transformación digital (tendencias específicas 1.1 y siguientes)
2. **Organizacionales:** inclusión del trabajo comunitario y social en los procesos de gestión. (tendencias específicas 2.1 y siguientes)
3. **Sociales:** Adaptación de cada subsector, como un componente base de la formación del capital cultural de una comunidad (tendencias específicas 3.1 y siguientes)
4. **Ambientales:** El uso de cada subsector como herramienta de transformación y conservación ambiental (tendencias específicas 4.1 y siguientes)

Por lo tanto, fueron realizados cuatro ejercicios de valoración, correspondiente a cada uno de los subsectores: Cocinas tradicionales, Bienes Inmuebles, Bibliotecas y Archivos, donde el número de tendencias específicas varía:

Patrimonio Cultural Inmaterial - Cocinas tradicionales:

Fueron presentadas a los actores 20 tendencias específicas, de las cuales 10 fueron consideradas en unanimidad como tendencia, y las otras 10, tuvieron diferencias de opiniones entre los actores. Llama la atención que el 90% de los participantes no considera una tendencia, el aumento de la asociatividad de los y las cocineras tradicionales para promover la participación, divulgación, protección y salvaguardia de la manifestación. Perciben la falta de voluntad, tanto del portador como de las instituciones, y la ausencia de capacitación en el territorio comunitario, sobre temas de asociatividad. Al parecer, aunque esta tendencia es promovida e identificada desde las entidades de gobierno, para el mejoramiento de la gobernanza del patrimonio cultural, no existe la

apropiación o el empoderamiento colectivo, de los actores de las comunidades portadoras de esta manifestación.

Otra tendencia específica con alto desacuerdo, 80% de los participantes no la consideraron importante, fue la implementación de guías nutricionales con productos asociados a las regiones culinarias y la cocina tradicional de Colombia, de acuerdo con la soberanía alimentaria. Aunque su identificación proviene de políticas culturales y alimentarias globales y locales, alineadas con los objetivos de desarrollo sostenible, está la percepción entre los participantes de un muy bajo uso y apropiación de esta tendencia.

Entre las tendencias con más desacuerdos, dos no fueron consideradas por el 70% de los participantes, a) el aumento del uso de los productos de la cocina tradicional y su consumo para convertir a Colombia en una gran despensa agrícola mundial, y b) el liderazgo de las cocinas tradicionales como motor productivo y de seguridad alimentaria, de las comunidades locales.

Tabla 18 Observaciones sobre las grandes tendencias

1. TECNOLÓGICAS Incorporación de las tecnologías en la cultura culinaria	<p>La consolidación de esta tendencia generó diversas consideraciones por parte de los actores, tales como: se hace necesario la enseñanza en el manejo de las tic, aunque en lugares sin cobertura de internet, muchas veces no se usan, siendo el voz a voz, el medio de comunicar. Puede que se generen nuevos cargos para la aplicación o desarrollo de esta tecnología, aunque aún lo ven lejano.</p> <p>Existe un riesgo en la transmisión de los saberes, las TIC impactan la conservación del saber en la persona, en la medida que el conocimiento se difundirá pudiendo desestimar el valor de la cocinera tradicional, como portadora de este saber y fuente oral en su transmisión intergeneracional. Se debe entender el objetivo de usar estas herramientas.</p> <p>Los actores reconocen la falta de investigación y documentación, en conocimientos gastronómicos y diversidad de preparaciones de territorios poco explorados, y la tecnología debería aportar a mejorar esto. El uso de herramientas tradicionales y el retorno a prácticas pasadas es un hecho en este subsector, siendo necesario promover la coexistencia de diferentes tecnologías.</p>
--	---

	<p>Reconocen que el mayor aporte de la tecnología digital, está relacionado a los procesos de reconocimiento y preservación de la cultura culinaria, en los cuales, la cocinera y tradicional tiene un rol de liderazgo.</p> <p>Es necesario avanzar en el desarrollo de tecnologías para mejorar la producción, desde el cultivo, y la conservación de alimentos, no sólo desde las TICs, temas de riego, congelados, empaques biodegradables, estufas de leña ecoeficientes.</p> <p>Desarrollo de tecnología en estudios científicos, por ejemplo, la importancia nutricional, su aporte a la salud, estudios socioculturales que ayudan a la apropiación social de la cocina tradicional y su bienestar en el ser humano.</p>
<p>2. ORGANIZACIONALES Inclusión del trabajo comunitario y social en la salvaguardia de la cultura culinaria y sus saberes asociados</p>	<p>Se evidenció la necesidad de que las cocineras aprendan sobre políticas públicas: cómo se formulan, cuál es su importancia, y así, poder tener una presencia activa en todo el proceso de las políticas culturales y culinarias, desde su origen hasta su implementación, promoviendo la inclusión de las portadoras de este saber.</p> <p>Se reconoció la baja asociatividad del subsector, aunque es importante para el desarrollo del trabajo comunitario y social, aún falta mayor capacitación sobre formas de asociatividad, sus objetivos y planeación de actividades.</p> <p>Falta mejorar el relacionamiento con otros sectores productivos, como el del hotelería y el turismo, que aporten al sistema de valor de la cultura culinaria.</p>
<p>3. SOCIALES La cultura culinaria como un componente base de la formación del capital cultural y la soberanía alimentaria</p>	<p>La cultura culinaria como capital cultural necesita fortalecerse con la creación de escuelas de cocina tradicional colombiana, en las diferentes regiones del país. El nivel educativo debería estar hasta posgrado, por ejemplo, especializaciones en cocina tradicional. De acuerdo con los participantes, la oferta educativa se enfoca en comidas del exterior, relegando el conocimiento local.</p> <p>Por otro lado, en las escuelas culinarias no contratan a las cocineras tradicionales por falta de diplomas, relegando a las portadoras de este campo laboral y de la oportunidad de transmitir los saberes tradicionales, en este caso, el capital cultural no es posible aprovecharlo.</p> <p>La relación con la soberanía alimentaria es compleja, además de la falta de capacitación en este tema, consideran que factores externos como la violencia, en algunos territorios rurales y urbanos del país, no permiten que se avance en el objetivo de que las comunidades desarrollen estrategias, propias y fomentadas por las instituciones, también, la importación de alimentos, como factor externo, es un reto para la producción local y tradicional.</p>
<p>4. AMBIENTALES La cocina tradicional como herramienta de transformación y conservación ambiental</p>	<p>Es necesario fortalecer los oficios del campo en el impacto del cultivo en el ambiente, que el personal de cultivo, el comercializador de las cosechas, los proveedores de alimentos, comprendan mejor la importancia de la cocina tradicional y mejorar la capacitación en temas de buenas prácticas de cultivo, fertilizantes, riego y cuidado de los productos.</p>

Fuente: Elaboración equipo técnico PNUD. A partir de relatorías y diario de campo producto de los grupos focales

La siguiente tabla presenta los promedios resultados del ejercicio de valoración, realizado en los grupos focales. La valoración de la importancia de cada tendencia específica, corresponde a: 5 = muy importante; 4 = importante; 3 = duda; 2 = poco importante; 1 = sin ninguna importancia; en la materialización: 5 = corto (de 0 a 6 meses), 3 = mediano (de 7 a 24 meses), 1 = largo (de 25 a 36 o más meses); y, en el impacto en el capital humano: 5 = muy impactado; 4 = impactado; 3 = duda; 2 = poco impactado; 1 = sin ningún impacto.

Tabla 19 Promedios de los resultados del ejercicio de valoración y validación de tendencias del subsector del Patrimonio Cultural Inmaterial - Cultura Culinaria

Gran tendencia	Tendencias Específicas	Importancia	Materialización en el tiempo	Impacto Capital Humano
TECNOLÓGICAS Incorporación de las tecnologías en la cultura culinaria	1. Incorporación de las TIC'S para la divulgación del patrimonio culinario	3,8	3,7	2,9
	2. Aumento del uso de Las nuevas tecnologías y equipos de cocina, respetando las tradiciones y como estrategia para potenciar los sabores	3,7	4,7	5,0
	3. Incremento del uso de las redes sociales y las plataformas de circulación virtual para la conservación, divulgación, reconocimiento y salvaguardia de las cocinas tradicionales	4,5	4,6	4,6
	4. Aumento en el uso de herramientas tic para la documentación visual y documental de los saberes asociados a las cocinas tradicionales	4,7	4,2	4,4
	5. Incremento del uso de tecnologías como mecanismo de preservación de técnicas y herramientas de cocina tradicionales en el desarrollo de las cocinas tradicionales.	4,5	4,3	4,9
ORGANIZACIONALES Inclusión del trabajo comunitario y social en la salvaguardia de la cultura culinaria y sus saberes asociados	1. Fortalecimiento de las comunidades de base y las organizaciones de la sociedad civil en términos de la implementación de estrategias de la soberanía alimentaria	5,0	3,0	4,2
	2. Fortalecimiento en la apropiación social de los valores, culturales y sociales del patrimonio culinario para promover la identidad de una comunidad	4,9	2,8	4,8
	3. Incremento del posicionamiento de las cocinas tradicionales regionales	4,9	3,2	4,8

	como un elemento de desarrollo local			
	4. Aumento de diseño e implementación de políticas, planes y programas para la salvaguardia de las políticas de cocinas tradicionales	4,9	3,1	3,6
	5. Aumento o creación de la Asociatividad de las cocineras tradicionales para promover la participación, divulgación, protección y salvaguardia artística y cultural.	1,4	5,0	5,0
SOCIALES La cultura culinaria como un componente base de la formación del capital cultural y la soberanía alimentaria	1. Fortalecimiento del turismo cultural a través de la incorporación en su ecosistema de los cocineros y cocineras tradicionales de las diferentes regiones	4,5	3,7	4,7
	2. Fortalecimiento de la apropiación generalizada del patrimonio cultural desde la incorporación de los procesos de Salvaguardia, protección y conservación de la cultura culinaria	5,0	2,8	4,8
	3. Incremento de procesos de enseñanza en escuelas de gastronomía de las técnicas tradicionales de cocción y el uso de productos locales por parte de cocineras tradicionales	4,2	1,3	4,3
	4. Aumento del uso de los productos de la cocina tradicional y su consumo pueden convertir a Colombia en una gran despensa agrícola mundial, tenemos todos los climas, tierras para cultivar.	1,8	1,7	3,0
	5. Implementación de las guías nutricionales con productos asociados a las regiones culinarias y la cocina tradicional de Colombia en línea con la soberanía alimentaria	1,8	3,0	4,0
	6. Liderazgo de las cocinas tradicionales como motor productivo y de seguridad alimentaria de las comunidades locales.	2,2	2,3	4,3
AMBIENTALES La cocina tradicional como herramienta de transformación y	1. Incremento de las estrategias para la conservación de semillas autóctonas, la preparación y consumo de recetas tradicionales, las creencias, la cohesión y los	5,0	2,8	4,8

conservación ambiental	significados asociados a la alimentación			
	2. Aumento en el fortalecimiento de Los conocimientos tradicionales de la cultura culinaria asociados al cuidado de la tierra y sus productos	5,0	2,8	4,8
	3. Incremento y fortalecimiento de La implementación de huertas caseras, el uso de hierbas de azotea (Pacífico colombiano) y otros productos locales para el cuidado de productos tradicionales	4,6	3,0	4,8
	4. Aumento en el trabajo de recuperación de suelos desde las cocinas tradicionales	5,0	3,4	3,9

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recolectada en los grupos focales sobre la validación y valoración de tendencias

Se encuentran 4 tendencias específicas en el rango de, sin importancia y poco importante, tres de ellas hacen parte de la gran tendencia a la consolidación de la manifestación cultural como base del capital cultural de las comunidades y para la consolidación de la soberanía alimentaria. La otra tendencia específica se relaciona a la asociatividad de las portadoras, como forma de organización comunitaria. La baja valoración de estas tendencias, se debe a la percepción en los territorios de la baja capacitación sobre estos temas, y la necesidad de fortalecer los liderazgos locales.

En el rango entre duda e importante, se encuentran dos tendencias específicas, ambas pertenecientes a la gran tendencia del desarrollo tecnológico en la cocina tradicional. Esta valoración representa la desconfianza en el uso de las TIC y la incorporación de nuevas tecnologías en los procesos de preparación de alimentos, proveniente de una necesidad de mayor aprendizaje sobre las TIC por parte de las cocineras tradicionales, y, por lo tanto, de poder incidir en su buen uso, de acuerdo con objetivos de salvaguarda de la manifestación.

Hay 5 tendencias específicas que estarían por materializarse en poco tiempo, cuatro de ellas pertenecen a la gran tendencia de desarrollo tecnológico, evidenciando la preocupación por la falta de conocimiento por el uso de la nueva tecnología y su rápida materialización. 13 están en el rango del mediano plazo, dependiendo del fomento de las instituciones públicas. Las dos restantes, en el rango de a largo plazo, están relacionadas a la cocina tradicional como uno de los ejes de la enseñanza en gastronomía, y al uso de los productos de la cocina tradicional y su consumo para convertir a Colombia en una gran despensa agrícola mundial.

La mayoría de tendencias específicas, 16 en total, fueron consideradas de alto impacto para el capital humano del subsector. Principalmente en las funciones de la cocinera tradicional, quien ve como se amplía su rango de acción, más allá de la preparación de los alimentos, así como la aparición de nuevos cargos relacionados al manejo y uso de las TIC, bajo supervisión de la cocinera tradicional.

Patrimonio Cultural Mueble – Archivos

Fueron presentadas a los actores 29 tendencias específicas, de las cuales, 3 fueron excluidas y 4 nuevas propuestas por ellos. En total se valoraron 30 tendencias, 21 fueron consideradas en unanimidad como tendencia, y las otras 9, tuvieron diferencias de opiniones entre los actores. La tendencia con mayor porcentaje de desacuerdo, con el 83% de los participantes que no consideran una tendencia: el aumento en la apropiación social de los valores culturales y sociales, de los archivos con valor patrimonial. La iniciativa para la consolidación de esta tendencia es propia de las entidades archivísticas, aún falta ampliar las capacidades de los archivos para el relacionamiento con el público, salvo iniciativas territoriales, aisladas, no se percibe como una generalidad en el subsector.

Otra tendencia específica con alto desacuerdo, 67% de los participantes no la consideraron importante, fue el incremento en la apropiación de los fondos documentales custodiados y preservados procurando que sean visibles, accesibles y consultados por el usuario. Aún predomina el uso de estos fondos por investigadores especializados, su visibilidad y accesibilidad, dependen de este uso específico.

Las tendencias excluidas por los participantes, al estar de acuerdo en que no eran tendencias, fueron: a) el fortalecimiento de comunidades de base y organizaciones de la sociedad civil, en la gobernanza del patrimonio cultural de los Archivos; b) el incremento de la incorporación de la sociedad civil y las comunidades de base, en el control y supervisión de los procesos de rendición de cuentas de la gestión institucional del patrimonio cultural archivístico; y c) Aumento en el desarrollo y ejercicio de los derechos culturales aplicados al patrimonio cultural archivístico, todas pertenecientes a la gran tendencia organizacional..

Tabla 20 Observaciones sobre las grandes tendencias Archivos

<p>1. TECNOLÓGICAS Incorporación de procesos de digitalización y transformación digital en los Archivos</p>	<p>Se resaltó la importancia del uso de las redes sociales virtuales, en los procesos de divulgación y apropiación social, de las actividades y valores culturales del patrimonio documental. Requiriendo habilidades de diseño digital y gestión de esas redes.</p> <p>La consolidación de tecnologías relacionadas a la conservación de los documentos históricos, a través del control de la humedad relativa y la temperatura, requiere de capacitaciones internas, a las personas encargadas de este proceso, en el uso de Datalogger y registros, e instalación de deshumificadores.</p> <p>La digitalización de los documentos es clave en la consolidación de esta tendencia, sin embargo, en archivos históricos locales o municipales, aún se está iniciando.</p> <p>Se ha mejorado la tecnología en descripción documental y búsquedas integrales (metadatos y tesauros), para actividades de investigación y consulta.</p>
<p>2. ORGANIZACIONALES Inclusión del trabajo comunitario y social en los</p>	<p>Las actividades de un archivo histórico aún se centran en el usuario especializado: investigadores, estudiantes, entre otros, y son planeadas e implementadas desde la entidad archivística, esto hace que la relación con comunidades locales depende de los archivos municipales y de sus políticas</p>

procesos de gestión de los Archivos.	de apropiación social de los valores patrimoniales y de visibilización de los fondos documentales. El momento coyuntural del país, llamado Postconflicto, ha devenido en el aumento de estrategias para fortalecer el papel de los archivos en la defensa de los derechos humanos, tales como, rescatar la memoria histórica de pueblos y etnias, y de población vulnerable, es el caso de la creación del Fondo de la Comisión de la Verdad.
3. SOCIALES Adaptación de los Archivos como un componente base de la formación del capital cultural de una comunidad	Se identificó la necesidad de mejorar la formación del archivista, en cuanto a la práctica en el archivo. Hay buena base teórica pero poca práctica. Esto se relaciona con la escasa vinculación directa de los archivos con las instituciones educativas.
4. AMBIENTALES Los Archivos como herramienta de transformación y conservación ambiental	Aún faltan estudios sobre el impacto de la actividad archivística en procesos asociados al cuidado del ambiente, por ejemplo, la medición de la huella de carbono. Se reconoce la transformación en algunas entidades, de sistemas de reciclaje de agua o energía limpia, pero depende mucho del presupuesto de cada entidad.

Fuente: Elaboración equipo técnico PNUD. A partir de relatorías y diario de campo producto de los grupos focales

La siguiente tabla presenta los promedios resultados del ejercicio de valoración, realizado en los grupos focales. La valoración de la importancia de cada tendencia específica, corresponde a: 5 = muy importante; 4 = importante; 3 = duda; 2 = poco importante; 1 = sin ninguna importancia; en la materialización: 5 = corto (de 0 a 6 meses), 3 = mediano (de 7 a 24 meses), 1 = largo (de 25 a 36 o más meses); y, en el impacto en el capital humano: 5 = muy impactado; 4 = impactado; 3 = duda; 2 = poco impactado; 1 = sin ningún impacto.

Tabla 21 Promedios de los resultados del ejercicio de valoración y validación de tendencias del subsector del Patrimonio Cultural Material Mueble - Archivos

Gran tendencia	Tendencias Específicas	Importancia	Materialización en el tiempo	Impacto Capital Humano
TECNOLÓGICAS Incorporación de procesos de digitalización y transformación digital en los Archivos	1. Incorporación de las TIC'S en el ecosistema de las entidades Archivísticas	4,5	2,8	3,5
	2. Aumento del uso de herramientas digitales para el procesamiento de datos, conservación y salvaguardia de los documentos archivísticos de valor patrimonial	4,8	2,7	3,5

	3. Incremento del uso de las redes sociales y la plataformas virtuales para la circulación de documentos de valor patrimonial	5,0	4,3	3,2
	4. Aumento en el uso de herramientas innovadoras para la automatización de procesos de gestión documental	4,8	3,0	3,8
	5. Fortalecimiento en el uso de las estrategias del archivo electrónico	5,0	3,3	3,5
	6. Incremento en el uso de tecnologías para mejorar la calidad y el acceso de los datos abiertos ofrecidos y demandados	4,8	3,3	3,5
	7. Uso de tecnologías que permitan mejorar la descripción documental de los archivos históricos (metadatos estructurados a manera de tesauros) para ampliar acceso y consulta	4,7	3,0	3,7
	8. Uso de nuevos softwares para realizar búsquedas integrales de cara al investigador	4,7	3,7	3,7
ORGANIZACIONALES Inclusión del trabajo comunitario y social en los procesos de gestión de los Archivos.	1. Aumento en la apropiación social de los valores culturales y sociales de los archivos con valor patrimonial	1,7	5,0	2,0
	2. Incremento en la apropiación de los fondos documentales custodiados y preservados procurando que sean visibles, accesibles y consultados por el usuario	2,2	2,5	4,0
	3. Incremento en el diseño de nuevas estrategias para mejorar la calidad del acceso de los ciudadanos a la información custodiada y preservada en los archivos	4,8	3,7	3,7

	4. Aumento de las estrategias para fortalecer el papel de los archivos en la defensa de los derechos humanos, como rescatar la memoria histórica de pueblos y etnias, población vulnerable, entre otros.	4,8	4,0	3,3
	5. Incremento en el trabajo interdisciplinario	5,0	2,3	3,8
	6. Aumento de los procesos de cualificación de las ocupaciones del archivo frente a las tecnologías	5,0	2,3	3,8
SOCIALES Adaptación de los Archivos como un componente base de la formación del capital cultural de una comunidad	1. Incremento del valor del patrimonio cultural archivístico a través de la conservación y divulgación de documentos históricos	5,0	3,3	3,5
	2. Mejor visibilidad del que hacer archivístico, potenciando un uso constante y variado de los documentos, la información y los datos que se custodian en las organizaciones, con el fin de favorecer la generación de nuevo conocimiento	5,0	3,0	4,2
	3. Incremento de la oferta de formación especializada, debido a la necesidad de gestionar y conservar los documentos de valor patrimonial (electrónicos y convencionales) para su disposición en el Archivo y como memoria patrimonial	3,5	2,5	3,3
	4. Desarrollo de nuevas estrategias de divulgación de datos históricos y de contexto, útiles para la ciudadanía	4,8	3,7	3,3
	5. Aumento de la consolidación de equipos interdisciplinarios: juristas, tecnólogos, conservadores, técnicos administrativos	4,0	2,2	4,2

	6. Posicionamiento de los archivos como constructores de la memoria: documentos por conservar	4,2	3,0	3,8
	7. Cambio del papel de los archivos la nueva tendencia: Los archivos al servicio de la sociedad	5,0	3,2	3,8
	8. Posicionamiento de los archivos como instituciones propicias para la gestión del conocimiento	3,5	3,0	3,3
	9. Posicionamiento de procesos de formación práctica de educación continua desde los archivos para la cualificación del equipo humano	4,5	3,0	4,2
AMBIENTALES Los Archivos como herramienta de transformación y conservación ambiental	1. Implementación de estudios ambientales para el cuidado de los documentos y del medio ambiente	4,5	3,0	4,2
	2. Desarrollo de nuevos estudios y estrategias para evitar que el cambio climático afecte de manera directa la protección y salvaguardia del patrimonio archivístico	4,7	3,3	3,8
	3. la implementación de estrategias amigables con el medio ambiente para asegurar a largo plazo la integridad, autenticidad e inteligibilidad de los archivos, es el gran reto de la documentación electrónica	4,2	3,8	3,8
	4. Diseños nuevos e innovadores de espacios amigables con el medio ambiente para la conservación de los documentos	4,7	3,7	4,0
	5. Aumento del uso de tecnologías digitales de manera responsable y eficiente, con el objetivo de minimizar su impacto ambiental negativo.	4,7	2,3	3,8

	6. Incremento de controles para la conservación del patrimonio archivístico	3,7	2,0	3,5
	7. Cualificación especializada en términos de controles en el archivo como mecanismo de cuidado del medio ambiente	4,7	3,0	4,0

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recolectada en los grupos focales sobre la validación y valoración de tendencias

Se encuentran 2 tendencias específicas en el rango de sin importancia y poco importante, las cuales hacen parte de la gran tendencia a la inclusión del trabajo comunitario y social en los procesos de gestión de los Archivos. Esto responde a que la apropiación social de los valores culturales y sociales de los documentos con valor patrimonial, y el mejoramiento de accesibilidad y visibilidad de los fondos documentales para su consulta, pueden ser tendencias a escala municipal y regional, a diferencia de la escala nacional, donde son acciones que ya se desarrollan desde hace tiempo, es decir, ya se materializó la tendencia.

En el rango entre duda e importante, se encuentran dos tendencias específicas: a) el incremento de la oferta de formación especializada, debido a la necesidad de gestionar y conservar los documentos de valor patrimonial (electrónicos y convencionales) para su disposición en el Archivo y como memoria patrimonial, y b) el aumento del uso de tecnologías digitales de manera responsable y eficiente, con el objetivo de minimizar su impacto ambiental negativo. Se debe a la percepción de que la oferta educativa no está en aumento y a que las entidades dependen de su presupuesto (que varía de acuerdo a políticas de cada gobierno) para la implementación de nuevas tecnologías.

Hay 3 tendencias específicas que estarían por materializarse en poco tiempo, una es la relacionada al incremento en el uso de las redes sociales virtuales en el proceso de circulación, por lo que llaman la atención en la necesidad de las habilidades y

conocimientos para atender esta tendencia a corto plazo. Las otras dos son las relacionadas a la apropiación social del patrimonio documental y de los fondos documentales, que, al ser tendencias en la escala municipal y regional, buscan nivelar las acciones con las entidades de escala nacional.

10 tendencias están en el rango del largo a mediano plazo y los 17 restantes, están en el rango del mediano plazo a corto plazo. Uno de los factores clave para la demora en la materialización de la mayoría de las tendencias específicas, es la dependencia a un presupuesto público, que varía de acuerdo a las políticas culturales y el presupuesto asignado a ellas.

La mayoría de tendencias específicas, 22 en total, fueron consideradas de en el rango entre duda e impacto, para el capital humano del subsector. Toda la gran tendencia tecnológica está en este rango, puede significar que ya se han estado dado los cambios en los cargos y su correspondiente actualización, pero se reconoce la necesidad de fortalecimiento de conocimientos. Seis tendencias fueron consideradas en el rango entre impactado y muy impactado, pertenecientes a las grandes tendencias sociales y ambientales.

Patrimonio Cultural Mueble – Bibliotecas

Fueron presentadas 25 tendencias específicas, las cuales fueron valoradas en su totalidad por los actores, 7 tuvieron diferencias de opiniones y las otras, 18, fueron consideradas en unanimidad como tendencia. Dos tendencias específicas tuvieron un porcentaje de desacuerdo del 40% cada una, siendo este el porcentaje más alto: a) la consolidación de las bibliotecas comunitarias para desarrollar procesos de base para comprender el entorno, y b) el posicionamiento de gremios para el trabajo colaborativo entre las bibliotecas.

Tabla 22 Observaciones sobre las grandes tendencias- Bibliotecas

<p>1. TECNOLÓGICAS Incorporación de procesos de digitalización y transformación digital en las Bibliotecas</p>	<p>Los cambios tecnológicos están ligados al uso de las TICs, requiriendo una fuerte inversión en equipos audiovisuales, dispositivos digitales, cobertura de internet e infraestructura. En ese sentido, se puede evidenciar el rezago de bibliotecas comunitarias con respecto a grandes bibliotecas públicas y privadas.</p> <p>La presencia de esta tendencia ha requerido de la incorporación de conocimientos en diseño de piezas audiovisuales, de comunicación y mejora continua en la atención al cliente, virtual y presencial.</p>
<p>2. ORGANIZACIONALES Inclusión del trabajo comunitario y social en los procesos de gestión de las Bibliotecas</p>	<p>Esta tendencia se desarrolla en dos vías, una es la presencia de las bibliotecas comunitarias, que atienden a poblaciones locales y desarrollan, además del fomento a la lectura, procesos psicosociales dirigidos a los usuarios comunitarios. La otra vía es la promoción de las bibliotecas públicas como espacios abiertos a los públicos, donde se desarrollan diferentes tipos de actividades.</p>
<p>3. SOCIALES Adaptación del Patrimonio Cultural como un componente base de la formación del capital cultural de una comunidad</p>	<p>La biblioteca, comunitaria y pública, son elementos fundamentales en la conservación, divulgación y apropiación social del patrimonio cultural. Son un canal por el cual transita la formación del capital cultural de una comunidad, pueblo o del país.</p>
<p>4. AMBIENTALES Las Bibliotecas como herramienta de transformación y conservación ambiental</p>	<p>Igualmente, se han convertido en espacios donde se enseña y divulga los fenómenos ambientales de nuestra época.</p>

Fuente: Elaboración equipo técnico PNUD. A partir de relatorías y diario de campo producto de los grupos focales

La siguiente tabla presenta los promedios resultados del ejercicio de valoración, realizado en los grupos focales. La valoración de la importancia de cada tendencia específica, corresponde a: 5 = muy importante; 4 = importante; 3 = duda; 2 = poco importante; 1 = sin ninguna importancia; en la materialización: 5 = corto (de 0 a 6 meses), 3 = mediano (de 7 a 24 meses), 1 = largo (de 25 a 36 o más meses); y, en el impacto en el capital humano: 5 = muy impactado; 4 = impactado; 3 = duda; 2 = poco impactado; 1 = sin ningún impacto.

Tabla 23 Promedios de los resultados del ejercicio de valoración y validación de tendencias del subsector del Patrimonio Cultural Material Mueble - Bibliotecas

Gran tendencia	Tendencias Específicas	Importancia	Materialización en el tiempo	Impacto Capital Humano
TECNOLÓGICAS Incorporación de procesos de digitalización y transformación digital en los Archivos	1. Aumento en la Incorporación de las TIC'S en la gestión diaria de las Bibliotecas	4,8	2,2	4,6
	2. Incremento del uso de herramientas digitales para el procesamiento de datos, en específico para grandes volúmenes de información.	5,0	3,0	5,0
	3. Aumento en la definición de los límites de la privacidad y la protección de datos de conformidad con la normativa y la tecnología	4,8	3,8	4,8
	4. Fortalecimiento de las Bibliotecas estarán hiperconectadas para todos los grupos y poblaciones	5,0	2,2	4,4
	5. Aumento en la Integración de las TICS para que los usuarios puedan acceder a los servicios de la biblioteca a distancia	5,0	3,4	4,6
	6. Incremento en el uso de la inteligencia artificial para la búsqueda de información, permitiendo ofrecer resultados cada vez más precisos a los usuarios	4,6	2,2	5,0
	7. Incremento en la implementación de la digitalización de los recursos interconectados para acceder a información nacional e internacional	4,0	2,0	4,5
	8. Aumento en la disposición de las tecnologías y de servicios más modernos para los públicos más jóvenes	4,4	3,0	5,0
	9. Fortalecimiento en el uso de las tecnologías en espacios comunitarios para el acceso de la información a las bibliotecas	4,0	2,5	4,5

	10.Consolidación de las bibliotecas comunitarias para desarrollar procesos de base para comprender el entorno	3,4	3,7	4,7
ORGANIZACIONAL ES Inclusión del trabajo comunitario y social en los procesos de gestión de los Archivos.	1. Fortalecimiento de las comunidades de base y las organizaciones de la sociedad civil en la gestión de bibliotecas públicas e itinerantes	5,0	3,4	4,8
	2. Aumento en la apropiación social de los valores sociales, culturales y sociales a partir de las visitas a las bibliotecas y el incentivo a la lectura	5,0	3,0	4,8
	3. Incorporación de la sociedad civil y las comunidades de base en el seguimiento y control de los procesos liderados por las bibliotecas	4,0	4,2	3,6
	4. Fortalecimiento del rol de las bibliotecas con una visión de cultura amplia, sustentada en el diálogo de saberes, la solidaridad y los valores humanos representativos de la comunidad	4,2	4,5	4,8
	5. Incremento de la incursión y posicionamiento de las bibliotecas de base comunitaria y social	4,2	3,0	3,8
	6. Posicionamiento de las bibliotecas comunitarias como líderes en el trabajo intercultural, divulgación y apropiación de los lenguajes propios	3,4	3,0	4,0
	7. Posicionamiento de gremios para el trabajo colaborativo entre las bibliotecas	3,4	3,0	4,7
SOCIALES Adaptación de los Archivos como un componente base de la formación del capital cultural de una comunidad	1. Fortalecimiento de las bibliotecas con colecciones relacionadas con saberes de portadores del patrimonio como estrategia de fortalecimiento de la memoria	4,2	2,6	4,0
	2. Posicionamiento de las bibliotecas en el ecosistema de valor del sector cultural.	4,2	3,8	4,2

	3. Incremento de la apropiación generalizada del patrimonio cultural desde la incorporación de los procesos de Salvaguardia, protección y conservación que se realicen en las bibliotecas	4,2	3,4	3,8
	4. Aumento del posicionamiento de las bibliotecas como espacios para la circulación de la cultura, la creación, el diálogo y la investigación.	4,2	3,8	4,0
AMBIENTALES Los Archivos como herramienta de transformación y conservación ambiental	1. Incremento de la convergencia las bibliotecas y los procesos de protección y conservación medioambiental.	4,8	3,4	4,8
	2. Aumento del desarrollo de iniciativas para la protección del medio ambiente	5,0	3,8	4,8
	3. Construcción de nuevas Bibliotecas amigables con el medio ambiente	5,0	2,5	4,8
	4. Aumento de las Bibliotecas líderes en educación ética y cívica sobre el territorio (Reciclaje)	4,0	2,2	2,4

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recolectada en los grupos focales sobre la validación y valoración de tendencias

Tres tendencias hacen parte del rango de Duda e Importante, las otras 22 tendencias están en el rango entre Importante y Muy importante. La valoración de duda, hace referencia a la necesidad de fortalecimiento de las capacidades de las bibliotecas comunitarias y el mejoramiento del trabajo colaborativo entre bibliotecas.

Se evidenciaron 2 tendencias específicas que estarían por materializarse a corto plazo, una es la relacionada a la incorporación de la sociedad civil y las comunidades de base, en el seguimiento y control de los procesos liderados por las bibliotecas, buscando la democratización de este subsector, lo que requeriría a corto plazo, adquirir conocimientos en políticas públicas, normas y veeduría. La otra tendencia está relacionada al

fortalecimiento del rol de las bibliotecas con una visión de cultura amplia, sustentada en el diálogo de saberes, la solidaridad y los valores humanos representativos de la comunidad. Esta tendencia es cada vez más evidente, en cuanto a la oferta cultural de los programas y planes de las bibliotecas, lo que ha requerido de la incorporación de diversos saberes provenientes de campos de la ciencia y de portadores de conocimientos tradicionales.

8 tendencias están en el rango del largo a mediano plazo y los 15 restantes, están en el rango del mediano plazo a corto plazo. Al comparar con la valoración del impacto en el capital humano, donde resultaron 21 tendencias calificadas en el rango de Impactado y Muy impactado, es posible inferir el reto en la adquisición de conocimientos y habilidades en la mayoría de las tendencias específicas, a un corto plazo.

Patrimonio Cultural Inmueble

Fueron presentadas 19 tendencias específicas, las cuales fueron valoradas en su totalidad por los actores, 7 tuvieron diferencias de opiniones y las otras, 12, fueron consideradas en unanimidad como tendencia. Una tendencia específica tuvo el porcentaje de desacuerdo más alto, con el 71% que no la consideró una tendencia: el aumento en la asociatividad de los maestros de técnicas tradicionales para promover la participación, divulgación, protección y salvaguardia del patrimonio inmueble, no se desconoce el valor cultural que esa tendencia aportaría al patrimonio cultural, la percepción de los actores es que no está ocurriendo actualmente en el país. Otra tendencia con alto porcentaje de desacuerdo, con el 57%, fue el fortalecimiento de las comunidades y los procesos de base, para la protección de los espacios urbanos, con el fin de resignificarlos como espacios históricos de las comunidades y como freno a los procesos de gentrificación, esta valoración corresponde a las diferencias de las acciones de protección, a escala nacional, regional y municipal.

Tabla 24 Observaciones sobre las grandes tendencias en el Patrimonio Cultural Inmueble

<p>1. TECNOLÓGICAS</p> <p>Incorporación de procesos de digitalización y transformación digital en los ámbitos del patrimonio cultural Inmueble</p>	<p>Los desarrollos tecnológicos en este subsector, van desde el uso de las redes sociales virtuales para la divulgación de los valores patrimoniales y la apropiación social de este tipo de patrimonio cultural, hasta herramientas de última generación para el modelado en 3D, el diseño, análisis geoespaciales, administración de proyectos y colaboración de la información técnica.</p> <p>Está la percepción de costos altos en la adquisición de esas herramientas, limitando su desarrollo o aplicación en las pequeñas y medianas empresas. El manejo de drones para levantamiento de edificaciones (desarrollo de planos de los edificios y documentación planimétrica), generaría un nuevo cargo o la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades en los técnicos, arquitectos y dibujantes para su implementación, se transforman los cargos y se adaptan.</p>
<p>2. ORGANIZACIONALES</p> <p>Inclusión del trabajo comunitario y social en los procesos de gestión del patrimonio cultural inmueble</p>	<p>La relación entre comunidades y patrimonio inmueble es compleja, por un lado, están los procesos como el de Vigías del Patrimonio, conformado por agentes culturales interesados en los procesos de gestión de este patrimonio, y, por el otro lado, existe una buena parte de la población que critica los valores coloniales e históricos de este patrimonio, por ejemplo, las constantes acciones de deterioro como rayones en las fachadas, abandono e indiferencia.</p> <p>Es una necesidad el fortalecimiento de los gestores del patrimonio comunitarios, en comunicación sobre la importancia del cuidado de estos entornos o espacios.</p>
<p>3. SOCIALES</p> <p>Adaptación del Patrimonio Cultural como un componente base de la formación del capital cultural de una comunidad</p>	<p>El patrimonio cultural inmueble – por citar algunos representativos como las murallas de Cartagena y los bienes inmuebles que contiene, los centros históricos de las ciudades capitales y municipales, entre otros –, son elementos clave para el desarrollo del turismo cultural, en este sentido, la tendencia se encuentra relacionada estrechamente con el sector del turismo. Ese capital cultural está representado en el fortalecimiento y promoción de Guías turísticos locales, especializados en este subsector.</p> <p>La otra base de capital humano es el saber en técnicas tradicionales de construcción y restauración, se evidenció la necesidad de más centros formación en conocimientos específicos como, pañete antiguo y trabajo de madera, abarcados de manera tradicional y generando reconocimiento. A escala regional, cabe resaltar la percepción de que los oficios como la construcción en tierra y bahareque han desaparecido. Los cargos de obrero, maestros, carpinteros deben reaprender lo tradicional.</p>
<p>4. AMBIENTALES</p> <p>El uso del patrimonio cultural como herramienta</p>	<p>La tendencia fue orientada por los actores, al impacto del cambio climático sobre el patrimonio cultural inmueble, sin desconocer los espacios que puede proveer este tipo de patrimonio para actividades de sensibilización y educación frente al tema. Además, se identifica una necesidad de generar conocimientos</p>

de transformación y conservación ambiental	<p>del impacto de los procesos de restauración y conservación frente a la conservación ambiental.</p> <p>En ese sentido, hay regiones que, por la intensificación de las inundaciones que sufren, van deteriorando los inmuebles, de ahí la necesidad de fortalecer los conocimientos de constructores, obreros, carpinteros, entre otros, en técnicas que solucionen este tipo de afectación.</p>
--	--

Fuente: Elaboración equipo técnico PNUD. A partir de relatorías y diario de campo producto de los grupos focales

La siguiente tabla presenta los promedios resultados del ejercicio de valoración, realizado en los grupos focales. La valoración de la importancia de cada tendencia específica, corresponde a: 5 = muy importante; 4 = importante; 3 = duda; 2 = poco importante; 1 = sin ninguna importancia; en la materialización: 5 = corto (de 0 a 6 meses), 3 = mediano (de 7 a 24 meses), 1 = largo (de 25 a 36 o más meses); y, en el impacto en el capital humano: 5 = muy impactado; 4 = impactado; 3 = duda; 2 = poco impactado; 1 = sin ningún impacto.

Tabla 25 Promedios de los resultados del ejercicio de valoración y validación de tendencias del subsector del Patrimonio Cultural Material Inmueble

Gran tendencia	Tendencias Específicas	Importancia	Materialización en el tiempo	Impacto Capital Humano
TECNOLÓGICAS Incorporación de procesos de digitalización y transformación digital en los Archivos	1. Incorporación de las TIC'S para identificar, inventariar y divulgar el patrimonio inmueble de la nación.	5,0	3,0	4,4
	2. Aumento del uso de drones, fotografías modelado 3d y análisis GIS para la documentación del patrimonio inmueble	4,4	3,6	4,3
	3. Incremento en el uso La tecnología BIM ("Building Information Modeling") como base gráfica de datos con toda la información que define una construcción, dando como resultado un completo control de cada elemento y movimiento dentro de la administración de un proyecto.	3,9	2,7	4,3

	4. Aumento del uso de las plataformas digitales colaborativas	4,7	2,1	4,4
	5. Incremento de la difusión de textos relacionados con el patrimonio inmueble en diferentes medios digitales y redes sociales	5,0	4,7	4,0
ORGANIZACIONALES Inclusión del trabajo comunitario y social en los procesos de gestión de los Archivos.	1. Fortalecimiento de las comunidades de base y las organizaciones de la sociedad civil para la puesta en marcha de acciones colaborativas de protección y conservación del patrimonio inmueble	5,0	4,1	4,1
	2. Aumento en la participación de las comunidades para nutrir las plataformas digitales colaborativas	4,4	2,1	3,9
	3. Incorporación de la sociedad civil y las comunidades de base en el control Y supervisión en los procesos de rendición de cuentas en la gestión del patrimonio cultural	3,7	1,9	4,0
	4. Aumento de la participación de la ciudadanía en el desarrollo y ejercicio de los derechos culturales asociados al patrimonio cultural inmueble	3,9	1,7	3,7
	5. Incremento de la Formación de expertos en patrimonio, artistas y una variedad de artesanos y oficios relacionados con la construcción tradicional	3,6	2,6	4,2
	6. Aumento en la asociatividad de los maestros de técnicas tradicionales para promover la participación, divulgación, protección y salvaguardia del patrimonio inmueble	2,0	1,0	2,6
	7. Fortalecimiento de las comunidades y los procesos de base en pro de la protección de los espacios urbanos con el fin de resignificar los espacios históricos de las comunidades y como freno a los procesos de gentrificación.	2,6	1,7	2,2

SOCIALES Adaptación de los Archivos como un componente base de la formación del capital cultural de una comunidad	1. La incorporación de portadores y sabedores tradicionales en la protección del patrimonio cultural inmueble para el fortalecimiento del turismo cultural	4,7	3,9	4,1
	2. Aumento en la implementación de procesos de restauración y conservación de los Bienes de Interés Cultural (BIC) lo que implica el uso de técnicas tradicionales de construcción, artesanía y conocimiento local, en combinación con innovaciones sostenibles.	4,9	3,9	4,1
	3. El redescubrimiento de espacios del patrimonio como espacios no convencionales para la cultura y la creación.	4,4	3,9	4,1
AMBIENTALES Los Archivos como herramienta de transformación y conservación ambiental	1. Desarrollo de nuevos estudios sobre el cambio climático y sus impactos en el patrimonio inmueble	3,0	2,5	4,2
	2. Implementación de nuevas acciones para investigar, desarrollar y difundir las estrategias que serán empleadas para la gestión de riesgos del patrimonio inmueble	3,6	2,2	4,4
	3. Posicionamiento del patrimonio cultural inmueble para respaldar acciones de bajas emisiones de carbono y resilientes al clima.	3,3	1,8	3,4
	4. Aumento del diseño y construcciones nuevas, con técnicas y materiales tradicionales.	4,1	2,7	4,6

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recolectada en los grupos focales sobre la validación y valoración de tendencias

Se encontraron dos tendencias en el rango de Poco importante y Duda; 7 tendencias están en el rango entre Duda e Importante; y 10 en el rango de Importante y Muy importante. La valoración de poco importante y duda, correspondientes ambas a la gran tendencia organizacional, representa el desequilibrio en las regiones sobre la presencia y

asociatividad de maestros de técnicas tradicionales, y el bajo interés de las comunidades en el impacto de los procesos de gentrificación. Evidenciando la necesidad de ampliar el campo de acción de la formación de saberes tradicionales a otros territorios, y de capacitar a las personas en la relación entre valores patrimoniales y económicos. Todas las tendencias específicas de grupo social, fueron valoradas como importantes y muy importantes, evidenciando la urgencia para que esas tendencias específicas sean una realidad.

De las tendencias validadas 2 tendencias específicas que estarían por materializarse a corto plazo, una es la relacionada al incremento de la difusión de textos sobre el patrimonio cultural inmueble, en medios digitales y redes sociales. La otra tendencia está relacionada al fortalecimiento de las comunidades de base y las organizaciones de la sociedad civil, para la puesta en marcha de acciones colaborativas de protección y conservación del patrimonio inmueble. 12 tendencias están en el rango del largo a mediano plazo y los 5 restantes, están en el rango del mediano plazo a corto plazo.

Las dos tendencias específicas a materializarse a corto plazo, también fueron valoradas en el rango de Impactado y Muy impactado en el capital humano, en cargos como el diseñador, el publicista, el dibujante y el Topógrafo, y la formación de Gestores en protección del patrimonio cultural inmueble. Otros cargos muy impactados son, constructores, obreros y carpinteros

1.2.6.4 Análisis de Materialización e Impacto de las tendencias

El análisis de materialización de las tendencias, es construido a partir de la percepción de los expertos, acerca del plazo (corto, mediano o largo) en el cual se hará realidad o se percibirán los efectos de cada tendencia. También, se valora el impacto en el capital humano de cada tendencia específica. Del análisis conjunto de estas dos variables y su

relación al promedio general de cada una, se pueden diferenciar cuatro grupos de tendencias:

Tabla 26 Promedios generales de las variables Materialización e Impacto en el Capital Humano, de los subsectores del patrimonio cultural, estudiados en los grupos focales

Subsector del Patrimonio Cultural	Promedio variable Materialización	Promedio variable Impacto en el Capital Humano
Cocinas tradicionales	3,3	4,4
Archivos	3,1	3,6
Bibliotecas	3,1	4,4
Patrimonio Cultural Inmueble	2,7	4,0

Fuente: Elaboración equipo técnico a partir de los datos recolectados en los grupos focales (2023)

1.2.6.4.1 Tendencias de acción inmediata

Se refiere a las tendencias que se materializarán en más corto plazo y tienen un alto impacto ocupacional. Son aquellas que presentan una materialización por encima del promedio general, es decir, aquellas en la que se estima un corto o mediano plazo. Asimismo, son las que tienen un promedio en el impacto de capital humano por encima del promedio general, teniendo una importancia alta frente a las acciones para el fortalecimiento del capital humano y la materialización de las tendencias. Esta categoría es la segunda más común para las tendencias identificadas, con un total de 28 tendencias válidas para los 4 subsectores analizados:

Cocinas Tradicionales

- Aumento del uso de nuevas tecnologías y equipos de cocina, respetando las tradiciones, como estrategia para potenciar los saberes.
- Incremento del uso de las redes sociales y la plataformas de circulación virtual, para la conservación, divulgación, reconocimiento y salvaguardia.

- Aumento en el uso de herramientas de las TICs, para la documentación visual y física, de los saberes asociados.
- Incremento en el uso de tecnologías como mecanismo de preservación, de técnicas y herramientas tradicionales.
- Aumento o creación de asociatividad de las cocineras tradicionales para promover la participación, divulgación, protección y salvaguardia artística y cultural.
- Fortalecimiento del turismo cultural incorporando en su ecosistema, los cocineros y cocineras tradicionales de las diferentes regiones.

Bibliotecas

- Incremento de Aumento en la definición de los límites de la privacidad y la protección de datos, de conformidad con la normativa y la tecnología.
- Aumento en la Integración de las TIC para mejorar el acceso a distancia a los servicios de la biblioteca por parte de los usuarios.
- Consolidación de las bibliotecas comunitarias para desarrollar procesos en la comprensión del entorno.
- Fortalecimiento de las comunidades de base y las organizaciones de la sociedad civil, en la gestión de bibliotecas públicas e itinerantes.
- Fortalecimiento del rol de las bibliotecas con una visión de cultura amplia, sustentada en el diálogo de saberes, la solidaridad y los valores humanos representativos la convergencia entre las bibliotecas y los procesos de protección y conservación ambiental.
- Aumento en el desarrollo de iniciativas para la protección de ambiente.

Archivos

- Uso de nuevos software para realizar búsquedas integrales, dirigidos al investigador.
- Incremento en el diseño de nuevas estrategias para mejorar la calidad del acceso de los ciudadanos a la información custodiada y preservada en los archivos.

- Cambio del papel de los archivos: los archivos al servicio de la sociedad.
- Implementación de estudios ambientales para el cuidado de los documentos y en relación con la crisis climática.
- Desarrollo de estudios y estrategias para evitar que el cambio climático afecte de manera directa la protección y salvaguardia del patrimonio archivístico.
- Aumento en la implementación de estrategias amigables con el ambiente para asegurar a largo plazo la integridad, autenticidad e inteligibilidad de los archivos, es el gran reto de la documentación electrónica.

Patrimonio cultural inmueble

- Incorporación de las TICs para identificar, inventariar y divulgar el patrimonio cultural inmueble.
- Aumento del uso de drones, modelado 3d y análisis GIS, para su documentación.
- Incremento en el uso La tecnología BIM (“Building Information Modeling”) como base gráfica de datos.
- Incremento de la difusión de textos relacionados con el patrimonio cultural inmueble en diferentes medios digitales y redes sociales.
- Fortalecimiento de las comunidades de base y las organizaciones de la sociedad civil, para la puesta en marcha de acciones colaborativas de protección y conservación del patrimonio cultural inmueble.
- La incorporación de portadores y sabedores tradicionales en la protección del patrimonio cultural inmueble para el fortalecimiento del turismo cultural.
- Aumento en la implementación de procesos de restauración y conservación de los Bienes de Interés Cultural (BIC), priorizando el uso de técnicas tradicionales de construcción, artesanales y de conocimiento local, en combinación con innovaciones sostenibles.
- El redescubrimiento de espacios del patrimonio cultural construido como espacios no convencionales para actividades de la cultura y la creación.
- Aumento del diseño y construcciones nuevas, con técnicas y materiales tradicionales.

La valoración por subsectores muestra la desigualdad en la consolidación de la gran tendencia tecnológica, que existe en el oficio tradicional en la cultura culinaria y los otros subsectores analizados. Mientras para las cocinas tradicionales se requieren acciones inmediatas en el uso de las TIC y la virtualidad, por parte de los portadores de este saber tradicional, en las bibliotecas y archivos se piensan más al servicio del usuario.

También, muestra la particularidad de cada subsector. Para el patrimonio cultural inmueble es una acción inmediata el fortalecimiento de saberes sobre técnicas tradicionales de construcción (Bahareque, en tierra, entre otras) y su vinculación a los procesos de conservación y restauración de éste patrimonio, así como la incidencia en el ecosistema de valor del turismo cultural y de la construcción.

En cuanto a las bibliotecas, es importante señalar la participación en los grupos focales, de bibliotecas comunitarias y de entidades públicas, como la biblioteca nacional, donde las diferencias en cuanto presupuesto, rango de acción, estructura física, entre otras, produjo una valoración desde esos dos puntos de vista, evidenciando la necesidad del fortalecimiento de las capacidades de las comunitarias.

1.2.6.4.2 Tendencias de acción necesaria

se refiere a las tendencias que se materializarán en un plazo cercano, y aunque su impacto en el capital humano no es tan alto, deberán ser objeto de una respuesta por parte del sector. Son aquellas que presentan una materialización por encima del promedio general es decir, aquellas en la que se estima un corto o mediano plazo. Pero tienen un promedio en el impacto de capital humano por debajo del promedio general. Esta categoría tiene un total de 13 tendencias válidas para los 4 subsectores analizados:

Cocinas tradicionales

- Incorporación de las TIC'S para la divulgación de los procesos de salvaguardia.
- Aumento en el trabajo de recuperación de suelos desde las cocinas tradicionales.

Bibliotecas

- Incorporación de la sociedad civil y las comunidades de base, en el seguimiento y control de los procesos liderados por las bibliotecas.
- Posicionamiento de las bibliotecas en el ecosistema de valor del sector cultural.
- Incremento de la apropiación social del patrimonio cultural, desde la incorporación de los procesos de salvaguardia, protección y conservación, que se realicen en las bibliotecas.
- Aumento del posicionamiento de las bibliotecas como espacios para la circulación de la cultura, la creación, el diálogo y la investigación.

Archivos

- Incremento del uso de las redes sociales y la plataformas virtuales para la circulación de documentos de valor patrimonial.
- Fortalecimiento en el uso de las estrategias del archivo electrónico.
- Incremento en el uso de tecnologías para mejorar la calidad y el acceso de los datos abiertos ofrecidos y demandados.
- Aumento en la apropiación social de los valores culturales y sociales, de los archivos patrimoniales.
- Aumento de las estrategias para fortalecer el papel de los archivos en la defensa de los derechos humanos, como rescatar la memoria histórica de pueblos y etnias, población vulnerable, entre otros.
- Incremento del valor del patrimonio cultural archivístico a través de la conservación y divulgación de documentos históricos.

- Desarrollo de nuevas estrategias de divulgación de datos históricos y de contexto, útiles para la ciudadanía.

Patrimonio cultural inmueble

En este subsector no resultaron tendencias de este tipo. Sin embargo, la tendencia relacionada al incremento de la difusión de textos relacionados con el patrimonio inmueble en diferentes medios digitales y redes sociales, fue la más próxima al promedio de materialización.

1.2.6.4.3 Tendencias menos urgentes

Son aquellas que tienen los valores más bajos frente al impacto del capital humano dada la realización de la tendencia y su materialización se estima para el largo plazo dadas las condiciones actuales. Esta categoría identificó un total de 20 tendencias válidas para los 4 subsectores analizados:

Cocinas tradicionales

- Fortalecimiento de las comunidades de base y las organizaciones de la sociedad civil, en términos de la implementación de estrategias de la soberanía alimentaria.
- Aumento en la formulación e implementación de políticas, planes y programas, para la salvaguardia de este saber tradicional.
- Incremento de procesos de enseñanza, en escuelas de gastronomía, sobre las técnicas tradicionales de cocción y el uso de productos locales, por parte de cocineras tradicionales.

- Aumento del uso de los productos de la cocina tradicional y su consumo, para convertir a Colombia en una gran despensa agrícola.
- Implementación de las guías nutricionales con productos asociados a las regiones culinarias y la cocina tradicional de Colombia, en línea con la soberanía alimentaria.
- Liderazgo de las cocinas tradicionales como motor productivo y de seguridad alimentaria, de las comunidades locales.

Bibliotecas

- Incremento de la incursión y posicionamiento de las bibliotecas de base comunitaria y social.
- Posicionamiento de las bibliotecas comunitarias como líderes en el trabajo intercultural, divulgación y apropiación de los lenguajes propios.
- Fortalecimiento de las bibliotecas con colecciones relacionadas a saberes de portadores del patrimonio cultural, como estrategia de fortalecimiento de la memoria.
- Aumento de las bibliotecas líderes en educación ética y cívica sobre el territorio.

Archivos

- Incorporación de las TIC'S en el ecosistema de las entidades Archivísticas.
- Aumento del uso de herramientas digitales para el procesamiento de datos, conservación y salvaguardia, de los documentos archivísticos de valor patrimonial.
- Incremento de la oferta de formación especializada, para gestionar y conservar los documentos de valor patrimonial (electrónicos y convencionales) para su disposición en el archivo y como memoria patrimonial.
- Posicionamiento de los archivos como instituciones propicias para la gestión del conocimiento.

Patrimonio cultural inmueble

- Aumento en la participación de las comunidades para nutrir las plataformas digitales colaborativas.
- Aumento de la participación de la ciudadanía en el desarrollo y ejercicio de los derechos culturales asociados al patrimonio cultural inmueble.
- Aumento en la asociatividad de los maestros de técnicas tradicionales para promover la participación, divulgación, protección y salvaguardia, del patrimonio inmueble.
- Fortalecimiento de las comunidades y los procesos de base para la protección de los espacios urbanos, resignificando los espacios históricos de las comunidades para enfrentar los procesos de gentrificación.
- Posicionamiento del patrimonio cultural inmueble para respaldar acciones de bajas emisiones de carbono y resilientes al clima.

1.2.6.4.4 Tendencias de largo plazo

Son aquellas tendencias que tienen un alto impacto en el capital humano, por encima del promedio general de ésta variable, pero que la materialización en el tiempo es a largo plazo, donde su valoración estuvo por debajo de su promedio general. Esta categoría es la más común para las tendencias identificadas, con un total de 33 tendencias válidas para los 4 subsectores analizados, siendo los Archivos y Bibliotecas quienes más aportan con 12 y 10 tendencias respectivamente.

Cocinas tradicionales

- Fortalecimiento en la apropiación social de los valores, culturales y sociales del patrimonio culinario para promover la identidad de una comunidad.
- Incremento del posicionamiento de las cocinas tradicionales regionales como un elemento de desarrollo local.

- Fortalecimiento de la apropiación social del patrimonio cultural, desde la incorporación de los procesos de Salvaguardia, protección y conservación de la cultura culinaria.
- Incremento de las estrategias para la conservación de semillas autóctonas, la preparación y consumo de recetas tradicionales, las creencias, la cohesión y los significados asociados a la alimentación.
- Aumento en el fortalecimiento de Los conocimientos tradicionales de la cultura culinaria asociados al cuidado de la tierra y sus productos.
- Incremento y fortalecimiento de la implementación de huertas caseras, el uso de hierbas de azotea y otros productos locales, para el cuidado de productos tradicionales.

Archivos

- Aumento en el uso de herramientas innovadoras para la automatización de procesos de gestión documental.
- Uso de tecnologías que permitan mejorar la descripción documental de los archivos históricos (metadatos estructurados a manera de tesauros) para ampliar acceso y consulta.
- Incremento en la apropiación de los fondos documentales custodiados y preservados, procurando que sean visibles, accesibles y consultados por el usuario.
- Incremento en el trabajo interdisciplinario.
- Aumento de los procesos de cualificación de las ocupaciones del archivo, frente a las tecnologías.
- Mejor visibilidad del que hacer archivístico, potenciando un uso constante y variado de los documentos, la información y los datos que se custodian, con el fin de favorecer la generación de nuevo conocimiento.
- Aumento de la consolidación de equipos interdisciplinarios: juristas, tecnólogos, conservadores, técnicos administrativos.
- Posicionamiento de los archivos como constructores de la memoria histórica.

- Posicionamiento de procesos de formación práctica de educación continua desde los archivos para la cualificación del equipo humano.
- Diseños nuevos e innovadores de espacios amigables con el ambiente para la conservación de los documentos.
- Incremento de controles ambientales para la conservación del patrimonio archivístico.
- Cualificación especializada en términos de controles en el archivo como mecanismo de cuidado del ambiente.

Bibliotecas

- Aumento en la Incorporación de las TIC ´S en la gestión diaria de las Bibliotecas.
- Incremento del uso de herramientas digitales para el procesamiento de datos, en específico para grandes volúmenes de información.
- Fortalecimiento de las Bibliotecas en el proceso de hiperconectividad global, para todos los grupos y poblaciones.
- Incremento en el uso de la inteligencia artificial para la búsqueda de información, permitiendo ofrecer resultados cada vez más precisos a los usuarios.
- Incremento en la implementación de la digitalización de los recursos interconectados para acceder a información nacional e internacional.
- Aumento en la disposición de las tecnologías y de servicios más modernos para los públicos más jóvenes.
- Fortalecimiento en el uso de las tecnologías en espacios comunitarios para el acceso de la información a las bibliotecas.
- Aumento en la apropiación social de los valores sociales, culturales y sociales a partir de las visitas a las bibliotecas y el incentivo a la lectura.
- Posicionamiento de gremios para el trabajo colaborativo entre las bibliotecas.
- Construcción de nuevas Bibliotecas amigables con el medio ambiente.

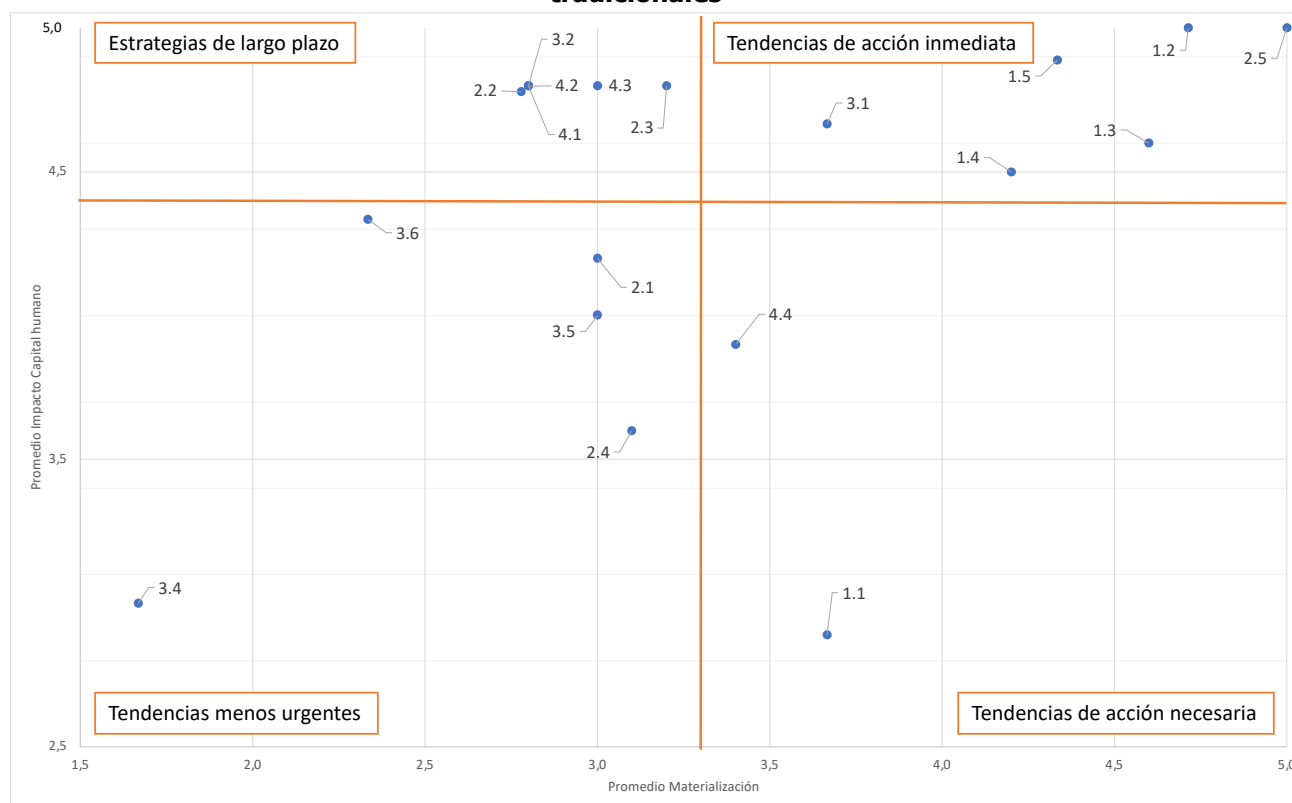
Patrimonio cultural inmueble

- Aumento en el uso de las plataformas digitales colaborativas.
- Incorporación de la sociedad civil y las comunidades de base, en el control y supervisión de los procesos de rendición de cuentas en la gestión del patrimonio cultural inmueble.
- Incremento de la formación de expertos relacionados con la construcción tradicional, desde artistas, artesanos y oficios del patrimonio cultural.
- Desarrollo de nuevos estudios sobre el cambio climático y sus impactos en el patrimonio inmueble.
- Implementación de nuevas acciones para investigar, desarrollar y difundir, las estrategias que serán empleadas para la gestión de riesgos del patrimonio cultural inmueble.

Las bibliotecas y archivos fueron los subsectores con la mayor cantidad de estrategias de largo plazo, esto se debe a la percepción, por un lado, de las bibliotecas comunitarias en la consolidación de la gran tendencia tecnológica, que a diferencia de las grandes bibliotecas, está muy avanzada su consolidación. Por el lado de los archivos, predominan las tendencias específicas a la consolidación de los archivos históricos como capital cultural de una comunidad, que, aunque se reconoce su alto impacto en los conocimientos y funciones nuevas que se deberían adquirir, son entidades que dependen, en su mayoría, de bajos presupuestos destinados con las entidades de gobierno, visibilizando las desigualdades entre los archivos municipales y el archivo nacional.

Las siguientes gráficas presentan la ubicación de cada tendencia específica –para cada subsector analizado– en las categorías descritas anteriormente, cuyas coordenadas son la valoración de las variables *Materialización* e *Impacto en el Capital Humano*.

Gráfica 13 Matriz de clasificación de las tendencias específicas del subsector de Cocinas tradicionales

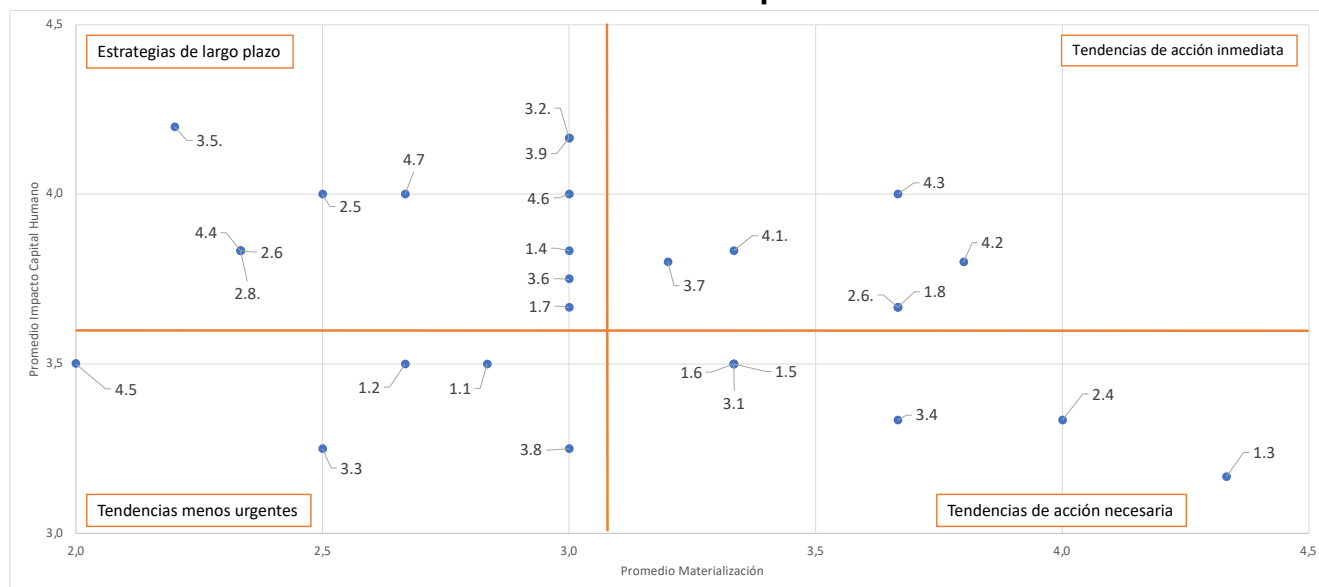


- | | |
|--|---|
| <p>1.1 Incorporación de las TICs en divulgación</p> <p>1.2 Nuevas tecnologías y equipos de cocina, para potenciar los saberes</p> <p>1.3 Redes sociales virtuales y plataformas de circulación virtual para conservación, divulgación, reconocimiento y salvaguardia</p> <p>1.4 Las TICs para la documentación visual y documental de los saberes tradicionales</p> <p>1.5 Tecnologías como mecanismo de preservación de técnicas y herramientas de cocina tradicionales</p> <p>2.1 Fortalecimiento de las comunidades de base y las organizaciones de la sociedad civil en la implementación de estrategias para la soberanía alimentaria</p> <p>2.2 Apropiación social de los valores culturales y sociales del patrimonio culinario, para promover la identidad de una comunidad</p> | <p>3.1 Incorporación de los cocineros y cocineras tradicionales de las diferentes regiones en el ecosistema del turismo cultural</p> <p>3.2 Apropiación social del patrimonio cultural desde la incorporación de los procesos de Salvaguardia, protección y conservación de la cultura culinaria</p> <p>3.3 Procesos de enseñanza en escuelas de gastronomía, sobre las técnicas tradicionales por parte de cocineras tradicionales</p> <p>3.4 Uso y consumo de los productos de la cocina tradicional, Colombia como despensa agrícola</p> <p>3.5 Guías nutricionales en la cocina tradicional</p> <p>3.6 Cocinas tradicionales como motor productivo y de seguridad alimentaria de las comunidades locales.</p> <p>4.1 Estrategias de conservación de semillas autóctonas, preparación y consumo de recetas tradicionales, creencias, formas de cohesión y significados.</p> |
|--|---|

- 2.3** Posicionamiento de las cocinas tradicionales regionales como un elemento de desarrollo local
- 2.4** Diseño e implementación de políticas, planes y programas para la salvaguardia
- 2.5** Asociatividad de las cocineras tradicionales para promover la participación, divulgación, protección y salvaguardia artística y cultural
- 4.2** Conocimientos tradicionales de la cultura culinaria asociados al cuidado de la tierra y sus productos
- 4.3** Implementación de huertas caseras, uso de hierbas de azotea y otros productos locales
- 4.4** Recuperación de suelos desde las cocinas tradicionales

Fuente: Elaboración equipo técnico a partir de resultados de grupos focales (2023).

Gráfica 14 Matriz de clasificación de las tendencias específicas del subsector de Archivos

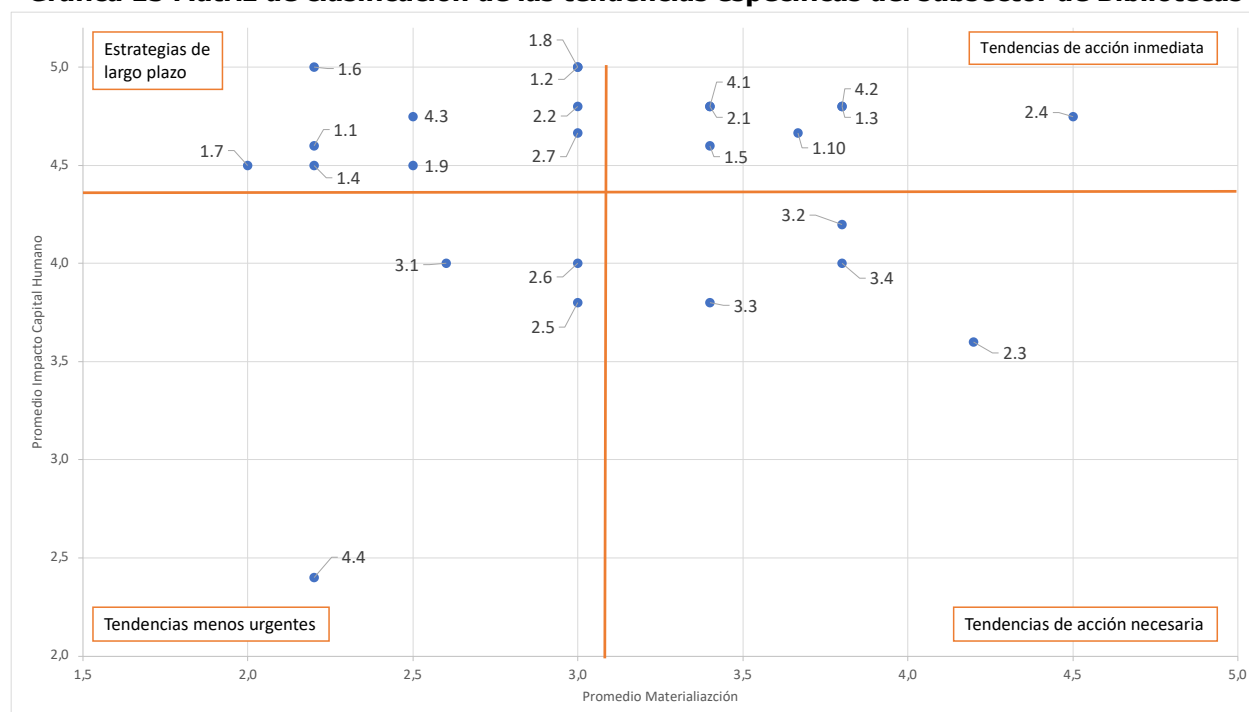


- 1.1** Incorporación de las TICs en el ecosistema de las entidades archivísticas
- 1.2** Uso de herramientas digitales para el procesamiento de datos, conservación y salvaguardia de los documentos archivísticos de valor patrimonial
- 1.3** Uso de las redes sociales y la plataformas virtuales, para la circulación de documentos de valor patrimonial
- 1.4** Uso de herramientas innovadoras para la automatización de procesos de gestión documental
- 1.5** Uso de las estrategias del archivo electrónico
- 3.2** Visibilidad del que hacer archivístico, potenciando un uso constante y variado de los documentos, la información y los datos que se custodian en las organizaciones, con el fin de favorecer la generación de nuevo conocimiento
- 3.3** Oferta de formación especializada, en gestión y conservación de documentos de valor patrimonial (electrónicos y convencionales) para su disposición como memoria
- 3.4** Nuevas estrategias de divulgación de datos históricos y de contexto, útiles para la ciudadanía
- 3.5** Consolidación de equipos interdisciplinarios: juristas, tecnólogos, conservadores, técnicos administrativos
- 3.6** Los archivos como constructores de la memoria

- | | |
|--|--|
| <p>1.6 Uso de tecnologías para mejorar la calidad y el acceso de los datos abiertos ofrecidos y demandados</p> <p>1.7 Uso de tecnologías para mejorar la descripción documental de los archivos históricos (metadatos estructurados a manera de tesauros) para ampliar acceso y consulta</p> <p>1.8 Uso de nuevos software para realizar búsquedas integrales en función del investigador</p> <p>2.1 Apropiación social de los valores culturales y sociales de los archivos con valor patrimonial</p> <p>2.2 Apropiación de los fondos documentales custodiados y preservados procurando que sean visibles, accesibles y consultados por el usuario</p> <p>2.3 Diseño de nuevas estrategias para mejorar la calidad del acceso de los ciudadanos a la información custodiada y preservada en los archivos</p> <p>2.4 Estrategias para fortalecer el papel de los archivos en la defensa de los derechos humanos, como rescatar la memoria histórica de pueblos y etnias, población vulnerable, entre otros.</p> <p>2.5 Incremento en el trabajo interdisciplinario</p> <p>2.6 Procesos de cualificación de las ocupaciones del archivo frente a las tecnologías</p> <p>3.1 Incremento del valor del patrimonio cultural archivístico a través de la conservación y divulgación de documentos históricos</p> | <p>3.7 Los archivos al servicio de la sociedad, nuevo papel.</p> <p>3.8 Los archivos como instituciones propicias para la gestión del conocimiento</p> <p>3.9 Procesos de formación práctica de educación continua desde los archivos para la cualificación del equipo humano</p> <p>4.1 Estudios ambientales para el cuidado de los documentos y del ambiente</p> <p>4.2 Estudios y estrategias para evitar que el cambio climático afecte de manera directa la protección y salvaguardia del patrimonio archivístico</p> <p>4.3 Estrategias amigables con el ambiente para asegurar a largo plazo la integridad, autenticidad e inteligibilidad de los archivos, es el gran reto de la documentación electrónica</p> <p>4.4 Diseños nuevos e innovadores de espacios amigables con el ambiente para la conservación de los documentos</p> <p>4.5 Uso de tecnologías digitales de manera responsable y eficiente, con el objetivo de minimizar su impacto ambiental negativo.</p> <p>4.6 Incremento de controles para la conservación del patrimonio archivístico</p> <p>4.7 Cualificación especializada en términos de controles en el archivo como mecanismo de cuidado ambiental</p> |
|--|--|

Fuente: Elaboración equipo técnico a partir de resultados de grupos focales (2023).

Gráfica 15 Matriz de clasificación de las tendencias específicas del subsector de Bibliotecas

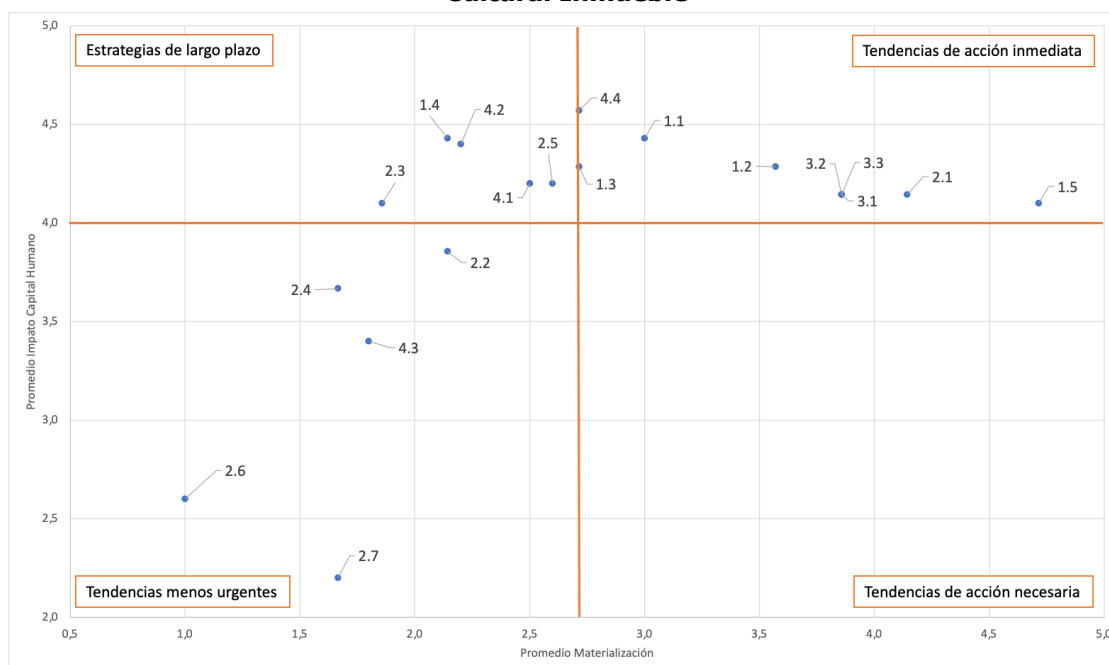


- | | |
|---|--|
| <p>1.1 Incorporación de las TICs en la gestión diaria de las Bibliotecas</p> <p>1.2 Herramientas digitales para el procesamiento de datos, en específico para grandes volúmenes de información.</p> <p>1.3 Definición de los límites de la privacidad y la protección de datos de conformidad con la normativa y la tecnología</p> <p>1.4 Bibliotecas estarán hiperconectadas para todos los grupos y poblaciones</p> <p>1.5 Integración de las TICs para acceder a los servicios de la biblioteca a distancia</p> <p>1.6 Inteligencia artificial en la búsqueda de información, ofreciendo resultados cada vez más precisos</p> <p>1.7 Implementación de la digitalización e interconexión de los recursos para acceder a información nacional e internacional</p> <p>1.8 Aumento en la disposición de las tecnologías y de servicios más modernos para los públicos más jóvenes</p> <p>1.9 Tecnologías en espacios comunitarios para el acceso de la información a las bibliotecas</p> <p>1.10 Bibliotecas comunitarias en el desarrollo de procesos de base para comprender el entorno</p> | <p>2.4 Bibliotecas con una visión de cultura amplia, sustentada en el diálogo de saberes, la solidaridad y los valores humanos representativos de la comunidad</p> <p>2.5 Incursión y posicionamiento de las bibliotecas de base comunitaria y social</p> <p>2.6 Bibliotecas comunitarias como líderes en el trabajo intercultural, divulgación y apropiación de los lenguajes propios</p> <p>2.7 Gremios para el trabajo colaborativo entre las bibliotecas</p> <p>3.1 Bibliotecas con colecciones de saberes tradicionales de portadores del patrimonio cultural como estrategia de fortalecimiento de la memoria</p> <p>3.2 Bibliotecas consolidadas en el ecosistema de valor del sector cultural.</p> <p>3.3 Apropiación generalizada del patrimonio cultural desde la incorporación de los procesos de salvaguardia, protección y conservación</p> <p>3.4 Bibliotecas como espacios para la circulación de la cultura, la creación, el diálogo y la investigación.</p> <p>4.1 Convergencia las bibliotecas con los procesos de protección y conservación ambiental.</p> <p>4.2 Iniciativas para la protección del ambiente</p> |
|---|--|

- 2.1** Comunidades de base y organizaciones de la sociedad civil en la gestión de bibliotecas públicas e itinerantes
- 2.2** Apropiación social de los valores culturales y sociales a partir de las visitas a las bibliotecas y el incentivo a la lectura
- 2.3** Sociedad civil y comunidades de base en el seguimiento y control de los procesos liderados por las bibliotecas
- 4.3** Construcción de nuevas Bibliotecas amigables con el ambiente
- 4.4** Bibliotecas líderes en educación ética y cívica, sobre el territorio

Fuente: Elaboración equipo técnico a partir de resultados de grupos focales (2023).

Gráfica 16 Matriz de clasificación de las tendencias específicas del subsector del Patrimonio Cultural Inmueble



- 1.1** Incorporación de las TIC'S para identificar, inventariar y divulgar el patrimonio cultural inmueble
- 1.2** Uso de drones, modelado 3d y análisis GIS, para la documentación del patrimonio cultural
- 1.3** Uso de la tecnología BIM ("Building Information Modeling") como base gráfica de datos
- 1.4** Uso de las plataformas digitales colaborativas
- 2.6** Asociatividad de los maestros de técnicas tradicionales para promover la participación, divulgación, protección y salvaguardia del patrimonio inmueble
- 2.7** Fortalecimiento de las comunidades y los procesos de base para la protección de los espacios urbanos, resignificando los espacios históricos de las comunidades para enfrentar los procesos de gentrificación.
- 3.1** Incorporación de portadores y sabedores tradicionales en la protección del patrimonio cultural inmueble para el fortalecimiento del turismo cultural
- 3.2** Implementación de procesos de restauración y conservación de los Bienes de Interés Cultural (BIC), priorizando el uso de técnicas tradicionales de construcción, artesanales y de conocimiento local, en combinación con innovaciones sostenibles.

- 1.5** Difusión de textos relacionados con el patrimonio inmueble en diferentes medios digitales y redes sociales
- 2.1** Fortalecimiento de las comunidades y las organizaciones de la sociedad civil para la puesta en marcha de acciones colaborativas de protección y conservación
- 2.2** Participación de las comunidades para nutrir las plataformas digitales colaborativas
- 2.3** Incorporación de la sociedad civil y las comunidades, en los procesos de rendición de cuentas en la gestión del patrimonio cultural
- 2.4** Participación de la ciudadanía en el desarrollo y ejercicio de los derechos culturales asociados al patrimonio cultural inmueble
- 2.5** Formación de expertos relacionados con la construcción tradicional, desde artistas, artesanos y oficios del patrimonio cultural.
- 3.3** Redescubrimiento de espacios del patrimonio cultural construido como espacios no convencionales para actividades de la cultura y la creación.
- 4.1** Estudios sobre el cambio climático y sus impactos en el patrimonio inmueble
- 4.2** Acciones para investigar, desarrollar y difundir las estrategias que serán empleadas para la gestión de riesgos del patrimonio inmueble
- 4.3** Posicionamiento del patrimonio cultural inmueble para respaldar acciones de bajas emisiones de carbono y resilientes al clima.
- 4.4** Diseño y construcciones nuevas, con técnicas y materiales tradicionales.

Fuente: Elaboración equipo técnico a partir de resultados de grupos focales (2023).

1.2.7 Análisis de impacto ocupacional

Se presenta a continuación, el desarrollo del instrumento de impacto ocupacional para cada uno de los subsectores analizados. El cual hacer parte de la elaboración de la prospectiva laboral y demanda futura del sector AVPP.

Tabla 27 Instrumento Impacto Ocupacional – Archivo Histórico (Patrimonio Cultural Mueble)

Gran tendencia		Tendencia específica				
1. Incorporación de procesos de digitalización y transformación digital en los Archivos históricos.		1.1. Incorporación de las TIC'S en el ecosistema de las entidades Archivísticas				
		1.2. Aumento del uso de herramientas digitales para el procesamiento de datos, conservación y salvaguardia de los documentos archivísticos de valor patrimonial				
		1.3. Incremento del uso de las redes sociales y la plataformas virtuales para la circulación de documentos de valor patrimonial				
		1.4. Aumento en el uso de herramientas innovadoras para la automatización de procesos de gestión documental				
		1.5. Fortalecimiento en el uso de las estrategias del archivo electrónico				
		1.6. Incremento en el uso de tecnologías para mejorar la calidad y el acceso de los datos abiertos ofrecidos y demandados				
		1.7. Uso de tecnologías que permitan mejorar la descripción documental de los archivos históricos (metadatos estructurados a manera de tesauros) para ampliar acceso y consulta				
		1.8. Uso de nuevos software para realizar búsquedas integrales de cara al investigador				
Cargo u oficio como identificado	Ocupación CUOC	Tipo de Cargo	Nuevas Funciones por el impacto de la tendencia	Nuevos Conocimientos	Nuevas competencias transversales	competencias asociadas a la

por los entrevistados				por el impacto de la tendencia	por el impacto de la tendencia	Cuarta Revolución Industrial por el impacto de la tendencia
Coordinador de archivo histórico	26211.Archivistas 26330.Filósofos, historiadores y especialistas en ciencias políticas	En Transformación	Implementar estrategias de difusión y divulgación. Hacer seguimiento y evaluación a la ejecución de proyectos	Tecnologías de la información. Bibliotecología, información y archivología. Comunicación digital.	Pensamiento crítico, Liderazgo, Flexibilidad y adaptabilidad, Trabajo en equipo, Orientación al servicio.	Uso de herramientas digitales (redes sociales virtuales, publicaciones en línea, entre otras) para la divulgación de la colección patrimonial.
Restaurador y conservador de archivos y/o bibliotecas	26215. Restauradores y conservadores de patrimonio cultural mueble	En Transformación	Realizar intervenciones menores a los documentos históricos. Investigar sobre la conservación del patrimonio documental. Monitorear las condiciones ambientales en las áreas de almacenamiento.	Técnicas de restauración y conservación de patrimonio documental. Química Bibliotecología, información y archivología. TICs Servicio a la persona y humanización	Comunicación asertiva, Redacción de textos, Aprendizaje aplicado, Trabajo en equipo, Relaciones interpersonales.	Computadoras, electrónica y automatización Manejo de las TIC Técnicas innovadoras de restauración y conservación
Tecnólogo en archivística	33433.Técnicos en archivística	En transformación	Elaborar la lista guía para documentos a digitalizar. Digitalizar y editar fotografías y escáner a resoluciones adecuadas. Manipular los documentos patrimoniales. Respalidar y nombrar las imágenes de la colección.	Manejo de las TIC. Computadoras, electrónica y automatización. Bibliotecología, información y archivología. Patrimonio cultural. Fotografía y escáner.	Aprendizaje aplicado, Estrategias para el aprendizaje, Trabajo en equipo, Comunicación asertiva, Flexibilidad y adaptabilidad,	Uso de herramientas fotográficas y de escaneo de documentos Manejo de software para la edición de imágenes en alta, media y baja resolución.
Encuadernador	73320. Encuadern	En desaparición	Encuadernar libros y conjuntos	Patrimonio cultural.	Trabajo en equipo, Proactividad,	Uso de herramientas digitales

	adores y afines		de documentos históricos. Elaborar unidades de almacenamiento especializadas.	Materiales (vidrio, papel, plástico y madera). encuadernación de documentos históricos	Resolución de problemas complejos,	para el almacenamiento de la colección patrimonial
Gran tendencia		Tendencia específica				
2. Inclusión del trabajo comunitario y social en los procesos de gestión de los Archivos.		2.1. Aumento en la apropiación social de los valores culturales y sociales de los archivos con valor patrimonial				
		2.2. Incremento en la apropiación de los fondos documentales custodiados y preservados procurando que sean visibles, accesibles y consultados por el usuario				
		2.3. Incremento en el diseño de nuevas estrategias para mejorar la calidad del acceso de los ciudadanos a la información custodiada y preservada en los archivos				
		2.4. Aumento de las estrategias para fortalecer el papel de los archivos en la defensa de los derechos humanos, como rescatar la memoria histórica de pueblos y etnias, población vulnerable, entre otros.				
		2.5. Incremento en el trabajo interdisciplinario				
		2.6. Aumento de los procesos de cualificación de las ocupaciones del archivo frente a las tecnologías				
Cargo u oficio como es identificado por los entrevistados	Ocupación CUOC	Tipo de Cargo	Nuevas Funciones por el impacto de la tendencia	Nuevos Conocimientos por el impacto de la tendencia	Nuevas competencias transversales por el impacto de la tendencia	Nuevas competencias asociadas a la Cuarta Revolución Industrial por el impacto de la tendencia
Coordinador de archivo histórico	26211.Archivistas 26330.Filósofos, historiadores y especialistas en ciencias políticas	En Transformación	Estructurar proyectos para la apropiación social del patrimonio documental. Hacer seguimiento y evaluación a la ejecución de proyectos	Gerencia y administración. Patrimonio Cultural. Historia y arqueología. Bibliotecología, información y archivología	Pensamiento crítico, Liderazgo, Flexibilidad y adaptabilidad, Trabajo en equipo, Orientación al servicio.	
Restaurador y conservador de archivos y/o bibliotecas	26215. Restauradores y conservadores de patrimonio cultural mueble	En Transformación	Investigar sobre la conservación del patrimonio documental	Patrimonio Cultural. Historia y arqueología. TICs Servicio a la persona y humanización	Comunicación asertiva, Redacción de textos, Trabajo en equipo, Relaciones interpersonales, calma y manejo del estrés	Uso de redes sociales. Estrategias digitales de divulgación y promoción del patrimonio documental

Tecnólogo en archivística	33433.Técnicos en archivística	En transformación	Prestar servicios de información orientada a la consulta e investigación de documentos de archivo histórico a usuarios internos y externos, de acuerdo con las necesidades presentes.	Bibliotecología, información y archivología y Patrimonio cultural. Servicio al cliente	Estrategias para el aprendizaje, Trabajo en equipo, Comunicación asertiva, Seguir instrucciones	Uso de Software de búsqueda especializada
Gran tendencia		Tendencia específica				
3. Adaptación de los Archivos como un componente base de la formación del capital cultural de una comunidad		3.1. Incremento del valor del patrimonio cultural archivístico a través de la conservación y divulgación de documentos históricos				
		3.2. Mejor visibilidad del que hacer archivístico, potenciando un uso constante y variado de los documentos, la información y los datos que se custodian en las organizaciones, con el fin de favorecer la generación de nuevo conocimiento				
		3.3. Incremento de la oferta de formación especializada, debido a la necesidad de gestionar y conservar los documentos de valor patrimonial (electrónicos y convencionales) para su disposición en el Archivo y como memoria patrimonial				
		3.4. Desarrollo de nuevas estrategias de divulgación de datos históricos y de contexto, útiles para la ciudadanía				
		3.5 Aumento de la consolidación de equipos interdisciplinarios: juristas, tecnólogos, conservadores, técnicos administrativos				
		3.6 Posicionamiento de los archivos como constructores de la memoria: documentos por conservar				
		3.7 Cambio del papel de los archivos la nueva tendencia: Los archivos al servicio de la sociedad				
		3.8 Posicionamiento de los archivos como instituciones propicias para la gestión del conocimiento				
		3.9. Posicionamiento de procesos de formación práctica de educación continua desde los archivos para la cualificación del equipo humano				
Cargo u oficio como es identificado por los entrevistados	Ocupación CUOC	Tipo de Cargo	Nuevas Funciones por el impacto de la tendencia	Nuevos Conocimientos por el impacto de la tendencia	Nuevas competencias transversales por el impacto de la tendencia	Nuevas competencias asociadas a la Cuarta Revolución Industrial por el impacto de la tendencia
Coordinador de archivo histórico	26211.Archivistas 26330.Filósofos, historiadores y especialistas en	En Transformación	Estructurar proyectos de investigación sobre patrimonio documental y su posterior divulgación.	Historia y arqueología. Bibliotecología, información y archivología	Pensamiento crítico, mejora continua, redacción de textos	Aplicaciones de la Inteligencia Artificial. Uso de plataformas de streaming E-learning

	ciencias políticas					
4. Los Archivos como herramienta de transformación y conservación ambiental	4.1 Implementación de estudios ambientales para el cuidado de los documentos y del medio ambiente					
	4.2. Desarrollo de nuevos estudios y estrategias para evitar que el cambio climático afecte de manera directa la protección y salvaguardia del patrimonio archivístico					
	4.3 la implementación de estrategias amigables con el medio ambiente para asegurar a largo plazo la integridad, autenticidad e inteligibilidad de los archivos, es el gran reto de la documentación electrónica					
	4.4 Diseños nuevos e innovadores de espacios amigables con el medio ambiente para la conservación de los documentos					
	4.5 Aumento del uso de tecnologías digitales de manera responsable y eficiente, con el objetivo de minimizar su impacto ambiental negativo.					
	4.6. Incremento de controles para la conservación del patrimonio archivístico					
	4.7. Cualificación especializada en términos de controles en el archivo como mecanismo de cuidado del medio ambiente					
Cargo u oficio como es identificado por los entrevistados	Ocupación CUOC	Tipo de Cargo	Nuevas Funciones por el impacto de la tendencia	Nuevos Conocimientos por el impacto de la tendencia	Nuevas competencias transversales por el impacto de la tendencia	Nuevas competencias asociadas a la Cuarta Revolución Industrial por el impacto de la tendencia
Coordinador de archivo histórico	26211.Archivistas 26330.Filósofos, historiadores y especialistas en ciencias políticas	En Transformación	Diseñar planes de manejo ambiental de la entidad archivística. Realizar estudios ambientales en torno al cuidado de los documentos	Socio ecología. Servicios ecosistémicos	Pensamiento crítico, Liderazgo, Flexibilidad y adaptabilidad, Trabajo en equipo,	Uso de software sobre control ambiental del archivo
Químico	21130. Químicos	En transformación	Control de condiciones medioambientales para la conservación de documentos. Análisis físico químicos de materiales (papel)	Ciencias del medio ambiente	Trabajo en equipo, Resolución de problemas complejos, Análisis de procesos	Uso de software sobre control ambiental del archivo
Tecnólogo en archivística	33433.Técnicos en archivística	En transformación	Apoyar el control de las condiciones ambientales del patrimonio documental custodiado.	Ciencias del medio ambiente Socio ecología	Estrategias para el aprendizaje, Trabajo en equipo, Comunicación asertiva,	Uso de software sobre control ambiental del archivo

			Implementar el plan ambiental de la entidad archivística		Seguir instrucciones	Uso de Tecnología solar
--	--	--	--	--	----------------------	-------------------------

Tabla 28 Instrumento Impacto Ocupacional – Bibliotecas (Patrimonio Cultural Mueble)

Gran tendencia		Tendencia específica				
1. Incorporación de procesos de digitalización y transformación digital en las Biblioteca.		1.1 Aumento en la Incorporación de las TIC ´S en la gestión diaria de las Bibliotecas				
		1.2. Incremento del uso de herramientas digitales para el procesamiento de datos, en específico para grandes volúmenes de información.				
		1.3. Aumento en la definición de los límites de la privacidad y la protección de datos de conformidad con la normativa y la tecnología				
		1.4. Fortalecimiento de las Bibliotecas estarán hiperconectadas para todos los grupos y poblaciones				
		1.5. Aumento en la Integración de las TICS para que los usuarios puedan acceder a los servicios de la biblioteca a distancia				
		1.6. Incremento en el uso de la inteligencia artificial para la búsqueda de información, permitiendo ofrecer resultados cada vez más precisos a los usuarios				
		1.7. Incremento en la implementación de la digitalización de los recursos interconectados para acceder a información nacional e internacional				
		1.8. Aumento en la disposición de las tecnologías y de servicios más modernos para los públicos más jóvenes				
		1.9. Fortalecimiento en el uso de las tecnologías en espacios comunitarios para el acceso de la información a las bibliotecas				
		1.10. Consolidación de las bibliotecas comunitarias para desarrollar procesos de base para comprender el entorno				
Cargo u oficio como es identificado por los entrevistados	Ocupación CUOC	Tipo de Cargo	Nuevas Funciones por el impacto de la tendencia	Nuevos Conocimientos por el impacto de la tendencia	Nuevas competencias transversales por el impacto de la tendencia	Nuevas competencias asociadas a la Cuarta Revolución Industrial por el impacto de la tendencia
Gestor de biblioteca	26220. Bibliotecólogos, documentalistas y afines 26330. Filósofos, historiadores y especialistas en ciencias políticas	En Transformación	Realizar la circulación y préstamo de materiales. Ingresar estadística al Asesorar al usuario	Bibliotecología, información y archivología. Colecciones bibliográficas	Atención y servicio al cliente, Creatividad, Comprensión de lectura, Adaptación al cambio, Aprendizaje continuo.	Manejo de software especializado, metadatos.

Promotor de lectura	26220. Bibliotecólogos, documentalistas y afines 26330. Filósofos, historiadores y especialistas en ciencias políticas 26320. Sociólogos, antropólogos y afines	En Transformación	Diseñar e implementar programas de promoción a la lectura.	Bibliotecología, información y archivología. Herramientas didácticas y métodos de pedagogía	Pensamiento crítico, Comprensión de lectura, Trabajo en equipo, Empoderamiento y sensibilidad social, empatía con diferentes tipos de público.	Implementación de E-learning. Manejo de Software especializado para espacios virtuales, streaming,
Bibliotecario	26220. Bibliotecólogos, documentalistas y afines	En transformación	Crear estrategias para consolidar los procesos de lectura, oralidad, escritura	Patrimonio cultural. Manejo de las TIC.	Atención al usuario, Creatividad, Comprensión de lectura.	Implementación de E-learning. Manejo de Software especializado para espacios virtuales, streaming,
Gran tendencia		Tendencia específica				
2. Inclusión del trabajo comunitario y social en los procesos de gestión de las Bibliotecas		2.1. Fortalecimiento de las comunidades de base y las organizaciones de la sociedad civil en la gestión de bibliotecas públicas e itinerantes				
		2.2. Aumento en la apropiación social de los valores sociales, culturales y sociales a partir de las visitas a las bibliotecas y el incentivo a la lectura				
		2.3. Incorporación de la sociedad civil y las comunidades de base en el seguimiento y control de los procesos liderados por las bibliotecas				
		2.4. Fortalecimiento del rol de las bibliotecas con una visión de cultura amplia, sustentada en el diálogo de saberes, la solidaridad y los valores humanos representativos de la comunidad				
		2.5. Incremento de la incursión y posicionamiento de las bibliotecas de base comunitaria y social				
		2.6 Posicionamiento de las bibliotecas comunitarias como líderes en el trabajo intercultural, divulgación y apropiación de los lenguajes propios				
		2.7 Posicionamiento de gremios para el trabajo colaborativo entre las bibliotecas				
Cargo u oficio como es identificado por los entrevistados	Ocupación CUOC	Tipo de Cargo	Nuevas Funciones por el impacto de la tendencia	Nuevos Conocimientos por el impacto de la tendencia	Nuevas competencias transversales por el impacto de la tendencia	Nuevas competencias asociadas a la Cuarta Revol

						ución Indus trial por el impacto de la tendencia
Coordinador de biblioteca	26220.Bibli otecólogos, documenta listas y afines	En transformació n	Planear actividades y talleres que puedan brindar un espacio recreativo y cultural en los niños y jóvenes usando como herramientas la lectura y la escritura.	Patrimonio cultural Bibliotecología, información y archivología cultura afro, historia afro, conocimiento intercultural. TICs	Trabajo en equipo, amor propio y hacia la comunidad, al territorio, respeto a la diferencia, empatía, solidaridad.	Uso de Streaming Manejo de cámaras digitales, edición de videos.
Promotor de lectura	26220.Bibli otecólogos, documenta listas y afines 26330.Filós ofos, historiador es y especialista s en ciencias políticas 26320. Sociólogos, antropólogos y afines	En Transformació n	Brindar formación a carencias psicológicas y de rendimiento académico de los niños y jóvenes.	Educación y capacitación. Teatro psicosocial - encontrarse con ellos mismos, con el ser cuentoterapia - los cuentos sanar	Liderazgo, Creatividad, Empoderamient o y sensibilidad social, transformación social.	Uso de Streaming Manejo de cámaras digitales, edición de videos.
Gran tendencia		Tendencia específica				
3. Adaptación del Patrimonio Cultural como un componente base de la formación del capital cultural de una comunidad.		3.1. Fortalecimiento de las bibliotecas con colecciones relacionadas con saberes de portadores del patrimonio como estrategia de fortalecimiento de la memoria				
		3.2. Posicionamiento de las bibliotecas en el ecosistema de valor del sector cultural.				
		3.3. Incremento de la apropiación generalizada del patrimonio cultural desde la incorporación de los procesos de Salvaguardia, protección y conservación que se realicen en las bibliotecas				
		3.4. Aumento del posicionamiento de las bibliotecas como espacios para la circulación de la cultura, la creación, el diálogo y la investigación.				
Cargo u oficio como es identificado por los entrevistados	Ocupación CUOC	Tipo de Cargo	Nuevas Funciones por el impacto de la tendencia	Nuevos Conocimientos por el impacto de la tendencia	Nuevas competencias transversales por el impacto de la tendencia	Nuevas competencia s asociadas a la Cuarta Revol ución Indus trial por el

						impacto de la tendencia
Director de biblioteca	26220. Bibliotecólogos, documentalistas y afines	En Transformación	Diseñar estrategias de el para funcionamiento sostenible de la biblioteca.	Manejo de las TIC Gerencia y administración Educación y capacitación Gestión cultural Gestión social	Liderazgo, Creatividad, Empoderamiento y sensibilidad social, transformación social	Actualización permanente de acuerdo a los desarrollos tecnológicos
Conservador y restaurador de bienes bibliográficos y documentales	26215. Restauradores y conservadores de patrimonio cultural mueble	En Transformación	Realizar acciones de conservación preventiva de espacios físicos y bienes bibliográficos y documentales. Restaurar los bienes bibliográficos y documentales Formar el capital humano de la entidad	Ciencias del medio ambiente Bibliotecología, información y archivología Pedagogía	Relaciones interpersonales, Criterio y Toma de Decisiones, Adaptación al cambio.	Preservación digital
Promotor de lectura	26220. Bibliotecólogos, documentalistas y afines 26330. Filósofos, historiadores y especialistas en ciencias políticas 26320. Sociólogos, antropólogos y afines	En Transformación	Diseñar e implementar programas de y promoción animación a la lectura. Realizar investigación aplicada a los programas	Bibliotecología, información y archivología. Metodologías de investigación	Pensamiento crítico, Comprensión de lectura, Trabajo en equipo, Empoderamiento y sensibilidad social, empatía con diferentes tipos de público.	Uso de BigData Software para investigación cualitativa y cuantitativa
4. Las Bibliotecas como herramienta de transformación y conservación ambiental		4.1. Incremento de la convergencia las bibliotecas y los procesos de protección y conservación medioambiental.				
		4.2. Aumento del desarrollo de iniciativas para la protección del medio ambiente				
		4.3. Construcción de nuevas Bibliotecas amigables con el medio ambiente				
		4.4. Aumento de las Bibliotecas líderes en educación ética y cívica sobre el territorio (Reciclaje)				

Cargo u oficio como es identificado por los entrevistados	Ocupación CUOC	Tipo de Cargo	Nuevas Funciones por el impacto de la tendencia	Nuevos Conocimientos por el impacto de la tendencia	Nuevas competencias transversales por el impacto de la tendencia	Nuevas competencias asociadas a la Cuarta Revolución Industrial por el impacto de la tendencia
Profesional en Ciencias experimentales aplicadas a la conservación de bienes culturales	21130. Químicos 21450. Ingenieros químicos 26215. Restauradores y conservadores de patrimonio cultural mueble	Nuevo	Realizar análisis de condiciones externas que impactan la conservación de los bienes culturales muebles Realizar análisis y monitoreo de factores que inciden en la conservación del patrimonio cultural mueble Realizar investigaciones y vigilancia científica para proyectos de conservación de bienes culturales muebles	Leyes y gobierno y Bibliotecología, información y archivología y Patrimonio cultural Condiciones ambientales aplicadas a la restauración y conservación de bienes muebles Conocimientos de biología, microbiología, química, fitoquímica y física.	Trabajo en equipo, Relaciones interpersonales, Análisis de control de calidad, Criterio y Toma de Decisiones, relaciones interdisciplinarias	Desarrollos tecnológicos para pruebas de laboratorio

Tabla 29 Instrumento Impacto Ocupacional – Patrimonio Cultural Inmueble

Gran tendencia		Tendencia específica				
1. Incorporación de procesos de digitalización y transformación digital en los ámbitos del patrimonio cultural Inmueble		1.1 Incorporación de las TIC'S para identificar, inventariar y divulgar el patrimonio inmueble de la nación.				
		1.2. Aumento del uso de drones, fotografías modelado 3d y análisis GIS para la documentación del patrimonio inmueble				
		1.3. Incremento en el uso La tecnología BIM ("Building Information Modeling") como base gráfica de datos con toda la información que define una construcción, dando como resultado un completo control de cada elemento y movimiento dentro de la administración de un proyecto.				
		1.4. Aumento del uso de las plataformas digitales colaborativas				
		1.5 Incremento de la difusión de textos relacionados con el patrimonio inmueble en diferentes medios digitales y redes sociales				
Cargo u oficio como es identificado	Ocupación CUOC	Tipo de Cargo	Nuevas Funciones por el impacto de la tendencia	Nuevos Conocimientos	Nuevas competencias transversales	Nuevas competencias asociadas a

por los entrevistados				por el impacto de la tendencia	por el impacto de la tendencia	la Cuarta Revolución Industrial por el impacto de la tendencia
Arquitecto de patrimonio	21610. Arquitectos . 21610.009. Arquitecto de patrimonio	En Transformación	Realizar el levantamiento arquitectónico en sitio Digitalizar el levantamiento arquitectónico Acompañar el diagnóstico de estado de conservación Digitalización de estado de conservación del inmueble elaboración de fichas de registro fotográfico	Manejo de las TIC Procesamiento digital de datos Diseño	Trabajo en equipo, Pensamiento crítico, Lógica matemática, Análisis de procesos, Gestión del Tiempo	Uso La tecnología BIM ("Building Information Modeling") Software para diseño y edición digital
Director	21610. Arquitectos . COIF 21610.009. Arquitecto de patrimonio	En Transformación	Generar estrategias para la gestión del patrimonio cultural Coordinar técnicamente los procesos de restauración.	Gerencia y administración Gestión cultural	Liderazgo, Trabajo bajo presión, Trabajo en equipo	Uso de software de planeación y seguimiento de proyectos
Gran tendencia		Tendencia específica				
2. Inclusión del trabajo comunitario y social en los procesos de gestión del patrimonio cultural inmueble		2.1. Fortalecimiento de las comunidades de base y las organizaciones de la sociedad civil para la puesta en marcha de acciones colaborativas de protección y conservación del patrimonio inmueble				
		2.2. Aumento en la participación de las comunidades para nutrir las plataformas digitales colaborativas				
		2.3. Incorporación de la sociedad civil y las comunidades de base en el control Y supervisión en los procesos de rendición de cuentas en la gestión del patrimonio cultural				
		2.4. Aumento de la participación de la ciudadanía en el desarrollo y ejercicio de los derechos culturales asociados al patrimonio cultural inmueble				
		2.5 Incremento de la formación de expertos relacionados con la construcción tradicional, desde artistas, artesanos y oficios del patrimonio cultural.				
		2.6. Aumento en la asociatividad de los maestros de técnicas tradicionales para promover la participación, divulgación, protección y salvaguardia del patrimonio inmueble				

2.7 Fortalecimiento de las comunidades y los procesos de base en pro de la protección de los espacios urbanos con el fin de resignificar los espacio históricos de las comunidades y como freno a los procesos de gentrificación.						
Cargo u oficio como es identificado por los entrevistados	Ocupación CUOC	Tipo de Cargo	Nuevas Funciones por el impacto de la tendencia	Nuevos Conocimientos por el impacto de la tendencia	Nuevas competencias transversales por el impacto de la tendencia	Nuevas competencias asociadas a la Cuarta Revolución Industrial por el impacto de la tendencia
Gestor del patrimonio cultural	21610.009. Arquitecto de patrimonio 26320. Sociólogos, antropólogos y afines 26330. Filósofos, historiadores y especialistas en ciencias políticas	Nuevo	Realizar procesos de transmisión de saberes Investigar sobre las dinámicas sociales asociadas al patrimonio cultural; Realizar acciones de Comunicación y divulgación del patrimonio cultural; Promover espacios de participación social con la comunidad. Planear proyectos de acuerdo con políticas públicas del patrimonio cultural; Ejecutar proyectos concertados con los agentes culturales del ecosistema; Supervisar proyectos del patrimonio cultural; Plantear estrategias de innovación; Articulación y trabajo en red	Trabajo comunitario Derechos y deberes culturales de la ciudadanía	Relaciones interpersonales, Comunicación asertiva, Atención y servicio al cliente, Aprendizaje continuo; Sociología, antropología y estudios culturales; Gerencia y administración; Geografía y territorio; patrimonio cultural inmaterial; Historia y arqueología; Metodología de la investigación; Leyes y gobierno; manejo de software de análisis cualitativo y manejo de datos; Estadística; Gestión Documental y manejo de archivos; Educación y capacitación;	Manejo redes sociales virtuales Edición de las piezas comunicativas gráficas y audiovisuales

					Gestión de Recursos y elaboración de propuestas	
Gran tendencia		Tendencia específica				
3. Adaptación del Patrimonio Cultural como un componente base de la formación del capital cultural de una comunidad		3.1. La incorporación de portadores y sabedores tradicionales en la protección del patrimonio cultural inmueble para el fortalecimiento del turismo cultural				
		3.2. Aumento en la implementación de procesos de restauración y conservación de los Bienes de Interés Cultural (BIC) lo que implica el uso de técnicas tradicionales de construcción, artesanía y conocimiento local, en combinación con innovaciones sostenibles.				
		3.3 El redescubrimiento de espacios del patrimonio como espacios no convencionales para la cultura y la creación.				
Cargo u oficio como es identificado por los entrevistados	Ocupación CUOC	Tipo de Cargo	Nuevas Funciones por el impacto de la tendencia	Nuevos Conocimientos por el impacto de la tendencia	Nuevas competencias transversales por el impacto de la tendencia	Nuevas competencias asociadas a la Cuarta Revolución Industrial por el impacto de la tendencia
Conservador restaurador del patrimonio cultural	26216. Restauradores y conservadores del patrimonio cultural construido 31121. Constructores de casas Técnicos en construcción y arquitectura 31121.020. Técnico de conservación edificios 31121.035. Técnico en recuperación del patrimonio construido	En Transformación	Transmitir saberes de construcción con materiales tradicionales. Conservar el bien de interés cultural en sus materiales y técnicas constructivas	Técnicas tradicionales de construcción y transformación de materiales	Resolución de problemas complejos, Manejo de personal, Creatividad, administración de obra	Manejo de plataformas virtuales para la divulgación Investigación para la innovación en técnicas de restauración y conservación

Oficial de construcción con materiales tradicionales	71110. Constructor es de casas 71120. Albañiles y oficiales de construcción 71120.016. Oficial de construcción con tierra 71210. Tec hadores	Nuevo	Alistar y preparar materiales tradicionales Restaurar y conservar patrimonio inmueble	Historia del arte y manejo del color	Criterio y Toma de Decisiones, Comunicación asertiva, Confianza, Ética profesional	Uso de TICs Uso de herramientas virtuales para la transmisión de saberes
4. El uso del patrimonio cultural como herramienta de transformación y conservación ambiental		4.1. Desarrollo de nuevos estudios sobre el cambio climático y sus impactos en el patrimonio inmueble				
		4.2. Implementación de nuevas acciones para investigar, desarrollar y difundir las estrategias que serán empleadas para la gestión de riesgos del patrimonio inmueble				
		4.3 Posicionamiento del patrimonio cultural inmueble para respaldar acciones de bajas emisiones de carbono y resilientes al clima.				
		4.4 Aumento del diseño y construcciones nuevas, con técnicas y materiales tradicionales.				
Cargo u oficio como es identificado por los entrevistados	Ocupación CUOC	Tipo de Cargo	Nuevas Funciones por el impacto de la tendencia	Nuevos Conocimientos por el impacto de la tendencia	Nuevas competencias transversales por el impacto de la tendencia	Nuevas competencias asociadas a la Cuarta Revolución Industrial por el impacto de la tendencia
Arquitecto de patrimonio	21610. Arquitectos · 21610.009. Arquitecto de patrimonio	En Transformación	Fomentar el uso de materiales tradicionales bajo principios de sostenibilidad ambiental	Sostenibilidad ambiental	Relaciones interpersonales, Comunicación asertiva, Atención y servicio al cliente, Aprendizaje continuo	Uso de tecnologías verdes

Tabla 30 Instrumento Impacto Ocupacional – Cultura culinaria (Patrimonio Cultural Inmaterial)

Gran tendencia	Tendencia específica
1. Incorporación de las tecnologías en la cultura culinaria	1.1 Incorporación de las TIC'S para la divulgación del patrimonio culinario
	1.2. Aumento del uso de Las nuevas tecnologías y equipos de cocina, respetando las tradiciones y como estrategia para potenciar los sabores(se está perdiendo, puede ser más en la cocina tradicional más allá de las cocineras

		1.3. Incremento del uso de las redes sociales y la plataformas de circulación virtual para la conservación, divulgación, reconocimiento y salvaguardia de las cocinas tradicionales				
		1.4. Aumento en el uso de herramientas tic para la documentación visual y documental de los saberes asociados a las cocinas tradicionales				
		1.5. Incremento del uso de tecnologías como mecanismo de preservación de técnicas y herramientas de cocina tradicionales en el desarrollo de las cocinas tradicionales.				
Cargo u oficio como es identificado por los entrevistados	Ocupación CUOC	Tipo de Cargo	Nuevas Funciones por el impacto de la tendencia	Nuevos Conocimientos por el impacto de la tendencia	Nuevas competencias transversales por el impacto de la tendencia	Nuevas competencias asociadas a la Cuarta Revolución Industrial por el impacto de la tendencia
Cocinera(o) tradicional	51202. Sabedores de la cocina tradicional	En Transformación	Investigar y analizar el uso e incorporación de nuevas tecnologías en los procesos de salvaguardia de la cocina tradicional	Metodologías de investigación. Apropiación tecnológica	identidad regional de las cocinas, Patrimonio cultural	Uso de E-learning
Gran tendencia		Tendencia específica				
2. Inclusión del trabajo comunitario y social en la salvaguardia de la cultura culinaria y sus saberes asociados		2.1. Fortalecimiento de las comunidades de base y las organizaciones de la sociedad civil en términos de la implementación de estrategias de la soberanía alimentaria				
		2.2. Fortalecimiento en la apropiación social de los valores, culturales y sociales del patrimonio culinario para promover la identidad de una comunidad.				
		2.3. Incremento del posicionamiento de las cocinas tradicionales regionales como un elemento de desarrollo local				
		2.4. Aumento de diseño e implementación de políticas, planes y programas para la salvaguardia de las políticas de cocinas tradicionales ..				
		2.5. Aumento o creación de la Asociatividad de las cocineras tradicionales para promover la participación, divulgación, protección y salvaguardia artística y cultural.				
Cargo u oficio como es identificado por los entrevistados	Ocupación CUOC	Tipo de Cargo	Nuevas Funciones por el impacto de la tendencia	Nuevos Conocimientos por el impacto de la tendencia	Nuevas competencias transversales por el impacto de la tendencia	Nuevas competencias asociadas a la Cuarta Revolución Industrial por el impacto de la tendencia

Cocinera(o) tradicional	51202. Sabedores de la cocina tradicional	En Transformación	Gestionar políticas públicas del patrimonio cultural asociadas a la salvaguardia de las cocinas tradicionales	Políticas culturales Gestión cultural Organización social	Liderazgo, trabajo en equipo, cosmovisión de pueblos, interdisciplinariedad	Uso de redes sociales virtuales. Uso de plataformas de streaming
Gran tendencia		Tendencia específica				
3. La cultura culinaria como un componente base de la formación del capital cultural y la soberanía alimentaria		3.1. Fortalecimiento del turismo cultural a través de la incorporación en su ecosistema de los cocineros y cocineras tradicionales de las diferentes regiones				
		3.2. Fortalecimiento de la apropiación generalizada del patrimonio cultural desde la incorporación de los procesos de Salvaguardia, protección y conservación de la cultura culinaria				
		3.3. Incremento de procesos de enseñanza en escuelas de gastronomía de las técnicas tradicionales de cocción y el uso de productos locales por parte de cocineras tradicionales.				
		3.4. Aumento del uso de los productos de la cocina tradicional y su consumo pueden convertir a Colombia en una gran despensa agrícola mundial, tenemos todos los climas, tierras para cultivar.				
		3.5. Implementación de las guías nutricionales con productos asociados a las regiones culinarias y la cocina tradicional de Colombia en línea con la soberanía alimentaria				
		3,6. Liderazgo de las cocinas tradicionales como motor productivo y de seguridad alimentaria de las comunidades locales.				
Cargo u oficio como es identificado por los entrevistados	Ocupación CUOC	Tipo de Cargo	Nuevas Funciones por el impacto de la tendencia	Nuevos Conocimientos por el impacto de la tendencia	Nuevas competencias transversales por el impacto de la tendencia	Nuevas competencias asociadas a la Cuarta Revolución Industrial por el impacto de la tendencia
Cocinera(o) tradicional	51202. Sabedores de la cocina tradicional	En Transformación	Gestión de las cocinas tradicionales	Turismo cultural Gestión cultural Pedagogía	Aprendizaje continuo, Ética profesional, Pensamiento crítico,	Uso de herramientas virtuales para la pedagogía,
Cocinero tradicional investigador	51202. Sabedores de la cocina tradicional	Nuevo	Diseñar la experiencia de cocina en territorio que se va a comercializar Ejecutar las experiencias de cocina en territorio Ajustar permanentemente	Cosmovisión Buenas prácticas de manufactura Metodologías de investigación cuantitativas y cualitativas	Aprendizaje continuo, Trabajo bajo presión.	Foodtech

			e la experiencia de cocina			
4. La cocina tradicional como herramienta de transformación y conservación ambiental		4.1. Incremento de las estrategias para la conservación de semillas autóctonas, la preparación y consumo de recetas tradicionales, las creencias, la cohesión y los significados asociados a la alimentación				
		4.2. Aumento en el fortalecimiento de Los conocimientos tradicionales de la cultura culinaria asociados al cuidado de la tierra y sus productos				
		4.3. Incremento y fortalecimiento de La implementación de huertas caseras, el uso de hierbas de azotea (Pacífico colombiano) y otros productos locales para el cuidado de productos tradicionales				
		4.4. Aumento en el trabajo de recuperación de suelos desde las cocinas tradicionales				
Cargo u oficio como es identificado por los entrevistados	Ocupación CUOC	Tipo de Cargo	Nuevas Funciones por el impacto de la tendencia	Nuevos Conocimientos por el impacto de la tendencia	Nuevas competencias transversales por el impacto de la tendencia	Nuevas competencias asociadas a la Cuarta Revolución Industrial por el impacto de la tendencia
Cocinera(o) tradicional	51202. Sabedores de la cocina tradicional	En Transformación	Generar conocimiento para recuperación de productos agrícolas ancestrales	Metodologías de investigación	Aprendizaje continuo, liderazgo, resolución de problemas complejos	E-learning Uso de software de análisis cualitativo y cuantitativo

Fuente: elaboración equipo técnico PNUD, 2024

1.2.8 Escenarios

La construcción de escenarios, en este ejercicio, se basa en el análisis general de tendencias y en la valoración que los expertos realizaron, sobre los plazos de materialización e implicaciones de las tendencias específicas en el corto, mediano y largo plazo, información presentada en los apartados anteriores. De esta manera, las tendencias de acción inmediata son el punto de partida para los escenarios a corto plazo, las tendencias de acción necesaria lo son para los de mediano plazo y las tendencias menos urgentes para escenarios a largo plazo. La redacción de cada escenario está basada en la definición propuesta por Godet, M y Durance, P (2011), en donde “un escenario es un conjunto formado por la descripción de una situación futura y por la serie de hechos que permiten pasar de la situación original a la situación futura.” (p. 35)

De acuerdo con los subsectores estudiados del patrimonio cultural, se describen los siguientes escenarios:

1.2.8.1 Cocinas tradicionales

Corto plazo: El desarrollo tecnológico en la preparación de alimentos *-foodtech-*, y en la generación de contenido digital para informar y comunicar, están presentes en cada uno de los procesos del subsector de las cocinas tradicionales. Son percibidos, los cambios tecnológicos, como herramientas para potenciar los saberes tradicionales, aportando a la conservación, divulgación, reconocimiento y salvaguardia de las y los portadores de este saber gastronómico. Tanto aprendices de la cocina tradicional, como sabedores y chefs, precisan de oferta educativa en áreas rurales y urbanas, sobre el conocimiento de esos desarrollos tecnológicos. De esta manera, la incorporación de las cocinas tradicionales como elemento del sector del turismo cultural mejora en calidad y eficiencia, proporcionando una mejor experiencia al turista. Para la realización de este escenario es clave el fortalecimiento a los procesos de asociatividad de las y los portadores de saberes culinarios tradicionales, en armonía con la implementación de políticas de salvaguardia por parte de entidades de gobierno locales, regionales y nacionales.

Mediano plazo: La mirada esta puesta sobre el proceso de producción *-cultivo y provisión-* de los alimentos de las cocinas tradicionales, en donde la relación con el uso del suelo y el aseguramiento de ingredientes tradicionales, es orientada por los sabedores tradicionales en diálogo con los agricultores del sector agropecuario. Para lograrlo, es necesario el fortalecimiento en la valoración *-económica y cultural-* de las especies y variedades alimenticias propias de cada región, a través de una oferta educativa pertinente a escala local y la implementación de políticas gubernamentales que fortalezcan la economía campesina en el proceso de cultivos tradicionales. Por otro lado,

el proceso de divulgación de esta manifestación cultural se desarrolla principalmente a través de tecnologías de la información y la comunicación -TIC-, su realización depende de la reducción de la brecha digital en Colombia y de la adquisición de éstas habilidades y conocimientos por parte de los portadores de éste patrimonio cultural.

Largo plazo: Las cocinas tradicionales inciden, en alto nivel, en la consolidación de la soberanía alimentaria en Colombia. Las comunidades de sabedores y portadores de esta manifestación, en armonía con organizaciones de la sociedad civil e instituciones de gobierno, implementan estrategias que garantizan -cada vez más- una alimentación cultural y nutricionalmente adecuada, basada en sistemas productivos propios, desarrollando estrategias para la conservación de semillas autóctonas, la preparación y consumo de recetas tradicionales, las creencias, la cohesión social y los significados culturales asociados a la alimentación. Es necesario el incremento de procesos de enseñanza, en escuelas de gastronomía, sobre las técnicas tradicionales de cocción y el uso de productos locales, por parte de cocineras tradicionales y chefs, así como la actualización por parte de las entidades de gobierno, de políticas de salvaguardia y fomento de las cocinas tradicionales en Colombia.

1.2.8.2 Patrimonio cultural Mueble – Bibliotecas

Corto plazo: Resultado del crecimiento acelerado de bibliotecas virtuales -o de la virtualidad en las bibliotecas físicas a través de la integración de TIC Digitales-, el acceso a distancia por parte de los usuarios, a los servicios de la biblioteca, se consolida. Para ello, los límites de la privacidad y la protección de datos están definidos de conformidad con la normativa, por un lado, implementan el consentimiento informado al momento de obtener la información personal y la garantía de confidencialidad en el uso de los datos, y por otro, orientan a los usuarios en la protección de su información personal en las

plataformas virtuales, a través de prácticas seguras. Se hace necesario el fortalecimiento de conocimientos en las normas de protección de datos, y en habilidades de relacionamiento -virtual y presencial- con usuarios.

Las bibliotecas comunitarias se fortalecen en el desarrollo de procesos para la comprensión del entorno, a través de una visión de cultura amplia, sustentada en el diálogo de saberes, la solidaridad, y valores culturales y sociales representativos de las comunidades. Para lograrlo es clave el fortalecimiento de los actores comunitarios en la gestión de bibliotecas, buscando incidir en agendas y políticas de organizaciones de la sociedad civil y de bibliotecas públicas.

En la búsqueda de la sostenibilidad ambiental de las bibliotecas, las iniciativas de este sector priorizan la reducción en el uso de papel y un consumo energético más eficiente.

Mediano plazo: Las bibliotecas están ubicadas como elemento fundamental, en el sistema de valor del sector cultural, para ello, desarrollan acciones por las cuales se les reconoce como espacios para la circulación, creación, diálogo e investigación de la cultura, y para la apropiación social del patrimonio cultural nacional e internacional. Las personas que trabajan en bibliotecas -tanto comunitarias como públicas, académicas, o de organizaciones- encuentran en la oferta educativa conocimientos para el desarrollo de estas actividades, al mismo tiempo que, las políticas culturales de este subsector cumplen con el apoyo gubernamental para su sostenibilidad.

Largo plazo: Las bibliotecas -comunitarias, públicas, académicas y de organizaciones-, cuentan con colecciones relacionadas a saberes de portadores del patrimonio cultural, fortaleciendo la memoria colectiva de las comunidades. La digitalización y circulación de la producción documental sobre los saberes del patrimonio cultural, estructuran este tipo de colección documental. Además de habilidades para la digitalización de documentos,

son necesarios conocimientos sólidos en el desarrollo de procesos de investigación, en el campo del patrimonio cultural. Las bibliotecas comunitarias son líderes en el trabajo intercultural, en procesos de divulgación del patrimonio cultural y en la transmisión de lenguajes propios de pueblos y comunidades.

1.2.8.3 Patrimonio cultural documental – Archivos históricos

Corto plazo: El horizonte apunta a la consolidación del proceso de divulgación del patrimonio documental del archivo histórico, a través del uso de TIC Digitales como las aplicaciones de redes sociales, plataformas virtuales y la inteligencia artificial, fomentando la apropiación social de los valores culturales y sociales, de estos tipos de archivos, también, los procesos de digitalización documental mejoran el acceso a los documentos, así como su indexación, préstamo y creación de expedientes virtuales. Es importante que la oferta educativa, contenga conocimientos en el uso de tecnologías digitales para mejorar la calidad y el acceso de los datos abiertos ofrecidos y demandados, así como, para el desarrollo de pensamiento estratégico. El rol de los archivos se ha ampliado, en aportar a la defensa de los derechos humanos, a través de acciones como el rescate de la memoria histórica de pueblos, etnias y población en condición de vulnerabilidad. Los conocimientos en derechos humanos se fortalecen en las personas de los oficios o cargos ejercidos en la entidad archivística.

Mediano plazo: Las TIC -tanto digitales como análogas- están incorporadas en los procesos de las entidades Archivísticas, como el procesamiento de datos, el acceso a la información, la conservación y la salvaguardia de los documentos de valor patrimonial, entre otros, aportando al fortalecimiento de las sociedades del conocimiento. La oferta educativa se especializa en formar para la gestión y conservación de los documentos de valor patrimonial (digitales, electrónicos y convencionales) para su disposición y acceso

en el archivo, y como memoria de la sociedad. Dentro de la gestión del conocimiento de una sociedad, los archivos históricos se posicionan como elementos fundamentales.

Largo plazo: Se desarrollan e implementan estudios ambientales, dirigidos a la conservación de los documentos de valor cultural -asegurando la integridad, autenticidad e inteligibilidad de los archivos-, y a la relación de las entidades archivísticas con la crisis climática. El rol de los archivos históricos, además de ser fuentes para procesos de investigación y de información, está dirigido a otros servicios que pueda ofrecer a la sociedad, como espacio para talleres, eventos académicos, charlas y exposiciones. Las TIC Digitales potencializan la búsqueda de información para investigadores y ciudadanía en general, estructurando metadatos a manera de tesauros, para ampliar acceso y consulta. Las habilidades como adaptación al cambio e innovación de procesos, se fortalecen en la oferta educativa. Las entidades archivísticas del patrimonio documental cuentan con equipos interdisciplinarios, parte de la oferta educativa se produce en los archivos históricos, como educación continua para sus trabajadores, enfocada en la constante actualización tecnológica. El proceso de construcción de la memoria histórica del país cuenta con la incidencia de los archivos históricos.

1.2.8.4 Patrimonio cultural inmueble

Corto plazo: Las TIC -tanto digitales como análogas-, están incorporadas en los procesos de identificación, inventario, documentación y divulgación el patrimonio cultural inmueble. Los conocimientos a adquirir, o fortalecer, en el corto plazo están asociados al uso de drones, el modelado 3d, el análisis por medio de sistemas de información geográfica y el uso de la tecnología HBIM – *Heritage Building Information Modeling*. Comunidades locales, organizaciones de la sociedad civil, y portadores y sabedores de técnicas tradicionales de construcción, ponen en marcha acciones colaborativas en los procesos de protección y conservación del patrimonio cultural inmueble que incide en el

fortalecimiento del turismo cultural. Las políticas culturales gubernamentales se encuentran alineadas a éste fin. Éste tipo de patrimonio es usado, por comunidades locales, instituciones de gobierno o tenedores, como espacios no convencionales para actividades de creación y circulación cultural. Se implementan procesos de restauración y conservación de Bienes de Interés Cultural Inmuebles combinando técnicas tradicionales -artesanales y de conocimiento local- de construcción, con la innovación -o arquitectura-sostenible.

Mediano plazo: La divulgación de los valores culturales sobre el patrimonio cultural inmueble se realiza en diferentes medios digitales y redes sociales, buscando su valoración y apropiación social, generando impacto en el sector del turismo cultural. La generación de contenido digital para esta faceta del proceso de divulgación, requiere de conocimiento y habilidades como la realización de videos cortos, claridad en los valores culturales de un BIC, expresión verbal, entre otros. El diseño y construcción de edificaciones nuevas, usan técnicas y materiales tradicionales, buscando la reducción del impacto del sector de la construcción, en el ambiente. En consecuencia, la oferta educativa fortalece los conocimientos en técnicas tradicionales de construcción. En paralelo, los maestros de técnicas tradicionales están asociados para promover la participación, divulgación, protección y salvaguardia, del patrimonio inmueble.

Largo plazo: Se consolidan las plataformas digitales para la gestión e investigación -por parte de entidades de gobierno y el público en general- de éste patrimonio cultural, estando en permanente proceso de actualización, depuración y homologación de datos, alimentándolas con información de herramientas innovadoras para la recolección de datos sobre los bienes culturales inmuebles y garantizando el acceso eficiente y eficaz a cualquier tipo de usuario. Ha incrementado la formación, en regiones como el pacífico, los llanos orientales y la amazonia, de expertos en técnicas de construcción tradicional. Las estrategias de gestión de riesgos del patrimonio cultural inmueble, se definen e

implementan a partir del desarrollo de investigación en factores sociales, políticos, económicos y naturales.

1.2.9 Factores críticos

A partir del análisis desarrollado fueron identificados algunos aspectos del sector del área de cualificación, que requieren ser tenidos en cuenta para la materialización de las tendencias. A manera general, el sector del patrimonio cultural está fuertemente enlazado con lo público, la mayoría de archivos históricos y de museos, las bibliotecas públicas y académicas (de instituciones públicas), y una parte grande del patrimonio cultural inmueble del país, pertenecen o son gestionados por entidades de gobierno, locales, regionales y nacionales; igualmente, manifestaciones culturales como las cocinas tradicionales, las lenguas nativas y los saberes artesanales, al hacer parte del patrimonio cultural inmaterial del país, son, por ley, valoradas, protegidas y difundidas, por el Estado colombiano.

Este hecho visibiliza la fuerte dependencia del sector productivo del patrimonio cultural, a la formulación e implementación -eficaz y eficiente- de políticas culturales, por parte de los gobiernos locales, regionales y nacionales. De ahí, que deba ser un compromiso de los gobiernos en cada período de tiempo, ampliar su presencia en todo el territorio nacional, con el fin de velar por el cumplimiento de planes y programas, que incidan en la materialización de tendencias para el desarrollo de éste sector económico como fuente de trabajo digno. Por otro lado, las mediciones de indicadores económicos y laborales en el sector del Patrimonio Cultural pueden mejorar, existen profesiones y oficios relacionados a éste sector que no están siendo medidos.

En consecuencia, la oferta educativa para el sector del patrimonio cultural, distingue los conocimientos y habilidades necesarios para incidir en la gestión pública de los diferentes

tipos de patrimonios culturales, de aquellos conocimientos dirigidos a la investigación académica o científica, al uso del patrimonio cultural, a la transmisión o perfeccionamiento de técnicas tradicionales, etc.

La cuarta revolución industrial (datos y tecnologías digitales-): es evidente que cada vez es mayor la incidencia de lo digital en los subsectores y procesos del sector económico del área de cualificación, creando nuevas oportunidades laborales relacionadas a la comunicación y la conectividad global. Sin embargo, el cierre de la brecha digital en el país⁷, es un reto. De acuerdo con la Encuesta de Calidad de Vida (DANE, 2022), el área rural y de centros poblados del país, cuenta con el 32,2% de hogares con conexión a internet, fija o móvil, mientras que en las cabeceras municipales, incluidas ciudades principales, la cobertura es del 67,5% de los hogares.

A partir del análisis de valoración de tendencias, el desarrollo de competencias y habilidades digitales en portadores del patrimonio cultural inmaterial y personas que desarrollan actividades en archivos históricos, bibliotecas y en la restauración y conservación de bienes muebles e inmuebles, fue considerado por los actores clave como objeto de acciones inmediatas y necesarias, para lograr su materialización. De esta manera, pueden involucrarse con mayor seguridad en el mercado de las industrias culturales, y adaptarse rápidamente, al proceso de transformación digital del sector del patrimonio cultural.

La medición de habilidades y conocimientos digitales que poseen las personas en Colombia, aún es incipiente. Fue posible identificar un proyecto liderado por el Consejo Privado de Competitividad (CPC) y el Laboratorio de Economía de la Universidad Javeriana

⁷ Entendida como “la diferencia socioeconómica entre aquellas comunidades que tienen accesibilidad a las TIC y aquellas que no, y las diferencias que hay entre grupos según su capacidad para utilizar las TIC de forma eficaz, debido a los distintos niveles de alfabetización y capacidad tecnológica.” (MinTIC, 2023)

(LEE), con el objeto de “calcular la brecha de habilidades digitales, técnicas y blandas en el mercado laboral en Colombia y explorar si la pandemia por el COVID-19 tuvo algún efecto sobre ella.” (Abadía-Alvarado Et. Al. 2023. Pág. 13). Éste estudio concluyó en resaltar, la necesidad de entrenamiento en habilidades digitales de los postulantes a vacantes laborales posterior a la pandemia, ya que la oferta de conocimientos y habilidades digitales no se ha ajustado a la nueva demanda, “estos hallazgos señalan la importancia de que los postulantes desarrollen habilidades digitales sólidas para mantenerse relevantes y competitivos en un mundo laboral en constante transformación.” (Abadía-Alvarado Et. Al. 2023. Pág. 50).

El turismo cultural: El área de cualificación tiene una relación estrecha con la industria dedicada a la actividad turística. Fundamentalmente, porque los bienes y manifestaciones culturales con valor patrimonial, son integrados como atractivos representativos de los destinos turísticos. Es el llamado *turismo patrimonial*, el cual tampoco es ajeno a la transformación digital por el auge del marketing digital, el *storytelling* para la promoción del patrimonio cultural, el *e-Tourism* o turismo electrónico, y el *Smart tourism* o turismo inteligente.

El reto está en asegurar la responsabilidad y sostenibilidad del patrimonio cultural, por parte de las comunidades portadoras de su patrimonio y los visitantes, en lograr una relación de respeto con lo patrimonial, que además de atractivo turístico, son los elementos fundamentales que constituyen la identidad y memoria de una sociedad, abierta a los visitantes. Las habilidades y conocimientos a fortalecer están dirigidos a la creación o diseño de experiencias turísticas, como conjunto de emociones y sensaciones, dirigidas a diferentes tipos de público, lo cual genera y promueve el desarrollo del turismo cultural (Morales y Mejía, 2023).

2. OFERTA EDUCATIVA DEL ÁREA DE CUALIFICACIÓN AVPP

En este capítulo se abordará la caracterización de la oferta educativa del área de cualificación Artes Visuales y del Patrimonio Cultural, AVPP, mediante el análisis cuantitativo y cualitativo de los programas educativos y de formación existentes (nivel de formación, instituciones que los ofertan, títulos y certificaciones, región y ciudad donde se ofertan y modalidad). Dichos análisis de programas académicos serán el insumo para cruzar con la identificación y diseño de las cualificaciones que den respuesta al sector.

Los hallazgos más importantes del estado actual de la oferta educativa y formativa del área de cualificación AVPP permitirán identificar las brechas de capital humano en los campos de formación y las necesidades de las empresas a nivel regional y nacional, y la perspectiva para el diseño de cualificaciones en las siguientes fases.

Para iniciar es importante enunciar la manera cómo en Colombia se organizan las Vías de Cualificación entendidas “como las diferentes maneras y opciones mediante las cuales las personas adquieren y se les reconocen los Resultados de Aprendizaje necesarios para alcanzar una Cualificación y los aplican en los contextos social, educativo, formativo y laboral”⁸. Existen tres vías de cualificación definidas para Colombia cuyo instrumento articulador es el Marco Nacional de Cualificaciones y sus catálogos asociados. (Ver Ilustración 5)

- **Vía de Cualificación Educativa:** Es la vía por la cual se adquieren y reconocen los Resultados de Aprendizaje que una persona obtiene al culminar y aprobar un programa de la educación formal o de la Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano, diseñado

⁸ Decreto 1649 de 2021 por el cual se adopta y reglamenta el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), se dictan otras disposiciones y se adiciona la Parte 7 al Libro 2 del Decreto 1075 de 2015, Único Reglamentario del Sector Educación

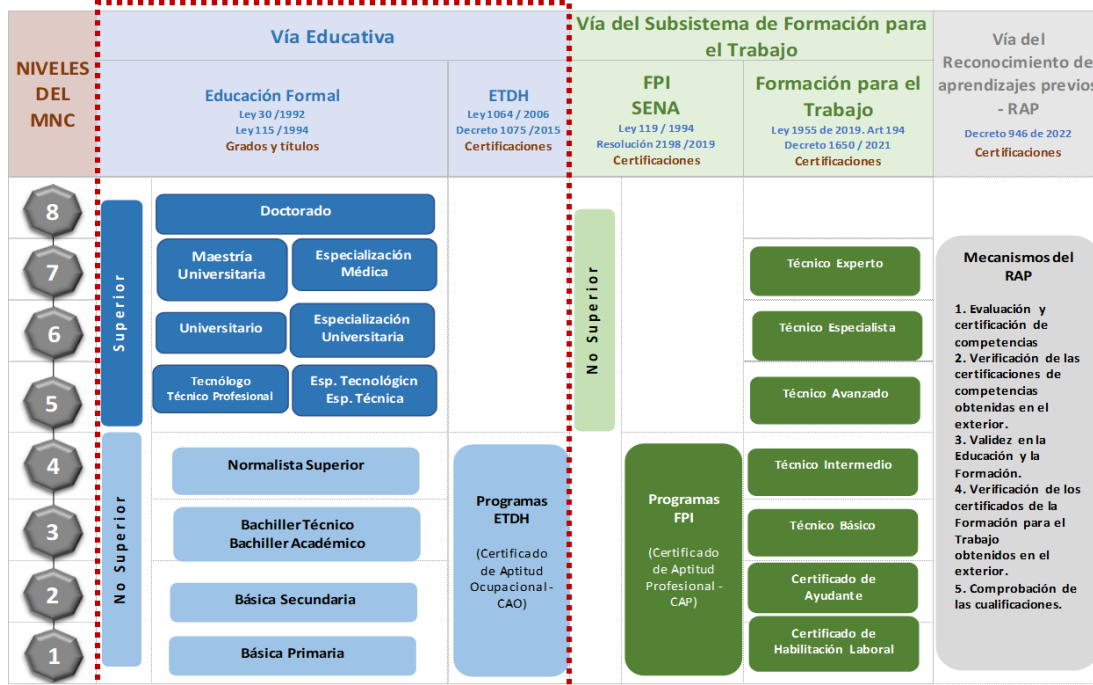
teniendo como referente los Catálogos Sectoriales de Cualificaciones y conforme a los niveles del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC).

- **Vía de Cualificación del Subsistema de Formación para el Trabajo – SFT:**

Es la vía por la cual se adquieren y reconocen los Resultados de Aprendizaje que una persona obtiene al culminar y aprobar un programa de formación para el trabajo diseñado teniendo como referente los Catálogos Sectoriales de Cualificaciones, siguiendo los lineamientos del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) y conforme a los niveles del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC).

- **Vía de Cualificación del Reconocimiento de Aprendizajes Previos.** Es la Vía de Cualificación por la cual se reconocen aprendizajes obtenidos a lo largo de la vida por una persona, independiente de dónde, cuándo y cómo fueron adquiridos. El reconocimiento se otorga mediante procesos de evaluación y certificación de competencias u otros mecanismos, tomando como referente los Resultados de Aprendizaje del Sistema Nacional de Cualificaciones.

Ilustración 4 Vías de Cualificación en Colombia



Fuente: Ministerio de Educación Nacional 2023

2.1 OFERTA EDUCATIVA

Para el análisis de la oferta educativa en el área de Artes Visuales, Plásticas y del Patrimonio Cultural se toma como referencia información del Ministerio de Educación Nacional de Colombia, específicamente de las plataformas institucionales del Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES), el Observatorio Laboral para la Educación (OLE) y el Sistema de Información de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (SIET); el Sistema Optimizado para la Formación Integral del Aprendizaje Activo (SOFIA Plus) del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA); las páginas de cada una de las instituciones educativas; además de otros estudios realizados sobre el tema en los últimos 5 años y estudios comparativos de programas de educación.

Así mismo se consultó el sistema de información del Subsistema de Formación para el Trabajo⁹ que implementa programas con formación combinada (dual), que desarrollan resultados de aprendizaje en la institución y en el ámbito laboral, al igual que incorporan procesos de evaluación de aprendizajes por evidencias en un contexto productivo real en el trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia. Su objetivo es cualificar a las personas mediante programas de formación para el trabajo de acuerdo con los 7 niveles establecidos en el decreto 1649 de 2021 sobre el Marco Nacional de Cualificaciones. A la fecha se cuenta con un sistema de información, el cual es de uso exclusivo para instituciones oferentes de programas del subsistema, sin embargo, adjuntamos el link en donde se pueden consultar los catálogos de cualificaciones que son los referentes obligatorios para el diseño de programas y su respectiva habilitación <https://app2.mintrabajo.gov.co/sft/CualificacionesDMFT>

Los datos presentados en este capítulo hacen parte de la revisión de información disponible en la literatura abierta y sitios web de las instituciones a la fecha de desarrollo del estudio. El enfoque metodológico se hace mediante estudios comparativos por ser herramientas que permiten encontrar patrones comunes y coincidencias entre diferentes elementos que comparten una característica principal y que por diferentes afectaciones terminan mostrando factores diferenciadores.

Dentro de los elementos que dan indicios sobre la calidad y pertinencia de los programas, se encuentran las acreditaciones institucionales, número de egresados, los convenios y los procesos de investigación que también son analizados en el presente estudio.

⁹ Decreto 1649 de 2021 por el cual se adopta y reglamenta el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), se dictan otras disposiciones y se adiciona la Parte 7 al Libro 2 del Decreto 1075 de 2015, Único Reglamentario del Sector Educación

Los distintos sistemas de información consultados recopilan información acerca de la educación superior en el país, brindando datos sobre los matriculados y egresados en los programas e instituciones académicas aprobadas por el Ministerio de Educación Nacional. Así mismo la Formación Profesional Integral del SENA ofrece datos relativos a sus programas de formación por la vía de la educación formal (oferta de técnicos profesionales y tecnólogos) y por la vía de la de la Formación para el Trabajo (formación titulada y complementaria)

La información acá presentada es el resultado del trabajo articulado entre los equipos técnicos Fortalecimiento de Capital Humano del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes y el equipo técnico de PNUD a partir de la información de las fuentes de información relacionadas con anterioridad a corte 2022

2.1.1 Caracterización de la oferta educativa del área de cualificación de las Artes Visuales, plásticas y del Patrimonio Cultural, AVPP

Las tablas que se presentan a continuación dan cuenta de las principales características de la oferta educativa para los segmentos de las Artes Visuales y Plásticas, el patrimonio material inmueble, el patrimonio material mueble: Entidades Museales, Archivos y Bibliotecas y el patrimonio cultural inmaterial: Cocinas tradicionales, Lenguas Nativas, subsectores constitutivos del Área AVPP, para el presente estudio. Otros segmentos del patrimonio cultural serán abordados en posteriores catálogos de cualificaciones.

Se presenta en primer lugar la información global para el área de cualificación AVPP, correspondiente a:

- La Educación Formal: Educación Superior y Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH);
- La Formación Profesional Integral del SENA

Del total de programas educativos arrojados por la base de datos del Sistema Nacional de Información de la Educación Superior – SNIES, se identifican 13.756 programas activos, que se encuentran distribuidos en los campos amplios de la CINE-F 2013¹⁰, así:

Tabla 31 Campos Amplios de la CINE-F

CAMPOS AMPLIOS DE LA CINE-F 2013		
Código	Denominación	No de Programas
0	PROGRAMAS Y CERTIFICACIONES GENÉRICOS	70
1	EDUCACIÓN	1.258
2	ARTES Y HUMANIDADES	1.250
3	CIENCIAS SOCIALES, PERIODISMO E INFORMACIÓN"	1.236
4	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y DERECHO"	4.414
5	CIENCIAS NATURALES, MATEMÁTICAS Y ESTADÍSTICA	570
6	TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN (TIC)	482
7	INGENIERÍA, INDUSTRIA Y CONSTRUCCIÓN"	1.910
8	AGROPECUARIO, SILVICULTURA, PESCA Y VETERINARIA	600
9	SALUD Y BIENESTAR	1.232
10	SERVICIOS	734
Total programas		13.756

Fuente: Elaboración propia con base en Base de Datos CINE-F suministrada por MEN

De acuerdo con los datos de la Tabla 31 el campo amplio de las Artes y Humanidades, donde se ubicarían la mayoría de los programas del Área de Cualificación, AVPP, ocupa el tercer puesto en número de programas del total nacional. Le anteceden el campo 04 de Administración de Empresas y Derecho y el campo 01 de Educación. Este número de programas representa el 9% del total nacional.

Considerando la oferta educativa nacional de educación superior, por campo amplio y detallado de la CINE-F, relacionados con el Área de Cualificación de Artes Visuales,

¹⁰ Ver Base de datos Áreas de cualificación Vs. Programas Ed. Superior, suministrada por el Ministerio de Educación Nacional para el proyecto en el año 2023

Plásticas y del Patrimonio Cultural AVPP, el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior – SNIES, arroja los siguientes datos

Tabla 32 Área de Cualificación – Campos de la CINE-F

AREA DE CUALIFICACION / CAMPOS DE LA CINE-F					
Área de Cualificación	Área de Conocimiento	Núcleo de Conocimiento	Campo Amplio	Campo específico	Campo detallado
AVPP	2. Bellas artes	24. Artes plásticas , visuales y afines	02. Artes y Humanidades	021. Artes	0213 Bellas Artes
					0214. Artesanías
					0219. Artes no clasificadas en otra parte
					0222. Historia y arqueología
219	64				57

Fuente: Elaboración propia con base en Base de Datos CINE-F suministrada por MEN¹¹

- Se identifican 219 programas de todos los niveles educativos de la educación superior del país, correspondientes al Área de Cualificación de las Artes Visuales, Plásticas y del Patrimonio Cultural AVPP, de los cuales 64 programas corresponden al Área de Conocimiento número 2. Bellas Artes y Núcleo Básico de Conocimiento número 24. Artes Plásticas, Visuales y afines; de este Núcleo, 57 programas están activos y corresponden a los campos detallados de Bellas Artes (0213), Artesanías (0214), Artes no clasificadas en otras partes (0219), Historia y Arqueología (0222).
- Existen 165 programas de nivel de pregrado de los cuales 98 corresponden al nivel universitario; 53 al nivel tecnológico y 14 a la formación técnica profesional.
- La base de datos arroja 54 programas de nivel de posgrado de los cuales 2 programas corresponden a doctorados; 35 programas de maestrías; 16 programas de especialización universitaria y 1 programa de especialización tecnológica

¹¹ Índice CINE-F-2013-AC, base de datos suministrada por el Ministerio de Educación Nacional para el proyecto en el año 2023

- En cuanto a la base de datos del Sistema de Información de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, SIET¹², la oferta educativa clasificada en el Área de desempeño de Arte, Cultura, esparcimiento y deporte, contiene 945 programas de 23.605 registros, los cuales corresponden a programas de deportes, esparcimiento, todas las artes audiovisuales, la música y de la misma manera las artes plásticas y visuales. Filtrando por denominación aproximada de programas relacionados con el área AVPP se encuentran 36 registros de programas.
- Y sobre la Formación Profesional Integral del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, la base de datos suministrada al proyecto¹³, según la red de conocimiento de Cultura y Artesanías, arrojó un total de 215 programas de 4192 registros. De estos programas se encontraron 6 registros para el nivel tecnológico de los cuales solo uno, Producción de Joyería, corresponde al área de cualificación de AVPP; en el nivel de técnico se encontraron 23 programas de los cuales 11 están relacionados con AVPP; en el nivel de profundización tecnológica se encuentran 3 programas y solo 1 correspondiente con el área de cualificación; en el nivel de operario la base arroja 3 programas todos correspondientes con el área de cualificación; en la oferta de cursos especiales se encuentra la mayor concentración de programas con un total de 104 y finalmente en la oferta de complementaria virtual se encontraron 9 programas de los cuales 4 corresponden al área de AVPP. En general se puede decir que en la oferta del SENA se encontraron 124 programas relacionados con el área AVPP.

Tabla 33 Comparativo oferta educativa nacional

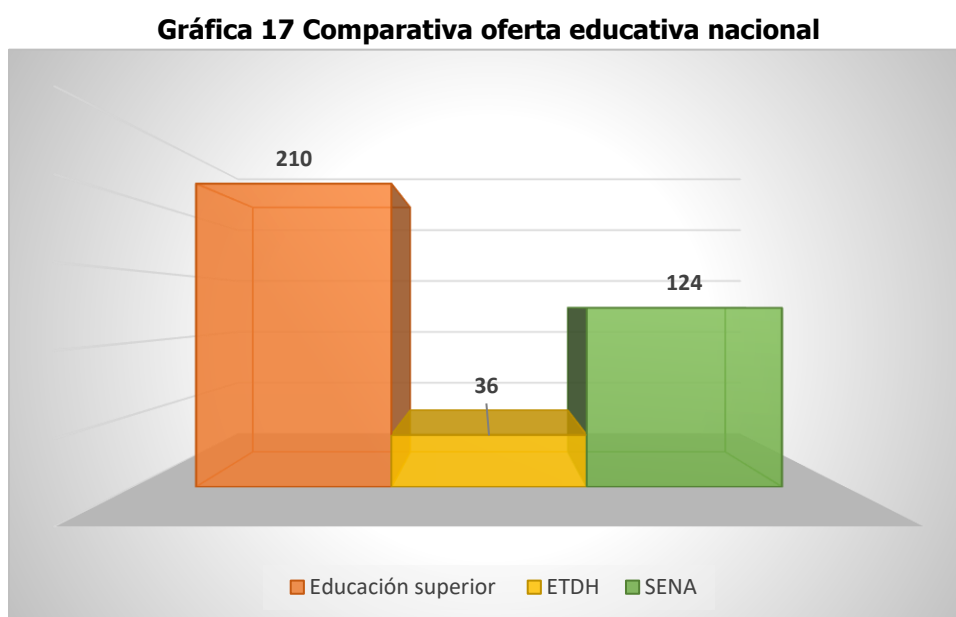
Educación superior	Programas por campo detallado de la CINE-F	Programas ETDH (Aprox.)	Formación Profesional Integral SENA
210	57	36	124

¹² Programas de ETDH. Base de datos- suministrada por el Ministerio de Educación Nacional para el proyecto en el año 2023

¹³ SENA. Catálogo de programas en Ejecución. Consultada y actualizada en <https://app.powerbi.com/> el día 26/01/2024

Fuente: Elaboración propia con base en Base de Datos CINE-F suministrada por MEN

De acuerdo con estos datos se puede decir que la mayor concentración de oferta educativa para el área se encuentra en el nivel de la educación superior, seguida de la oferta SENA y en menor medida por la oferta de educación para el trabajo y el desarrollo humano ETDH.



Fuente: Elaboración propia con base en Base de Datos CINE-F suministrada por MEN

A continuación, se especifica la oferta educativa de cada uno de los segmentos culturales del proyecto: las Artes Visuales y Plásticas, el Patrimonio Cultural Mueble, el Patrimonio Cultural Inmueble y el Patrimonio Inmaterial.

2.1.1.1 Caracterización de la oferta educativa de las Artes Visuales y Plásticas

2.1.1.1.1 Educación Superior

La educación superior en Colombia es ofertada por las Instituciones de Educación Superior (IES) y comprenden el conjunto de Universidades, Instituciones universitarias/Escuelas tecnológicas, Instituciones tecnológicas, Instituciones técnicas profesionales, tanto públicas como privadas que imparten programas conducentes a títulos que se consideran como de Educación formal en el país. Tanto las instituciones como los programas requieren el reconocimiento del Ministerio de Educación, MEN.

Toda la información de los programas reconocidos por el MEN que han cumplido con los requisitos previstos por la Ley, están disponibles para consulta en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior – SNIES, reglamentado mediante Decreto 1767 de 2006 con el propósito de “recoger, organizar, consolidar y divulgar información sobre educación superior, para la planeación, monitoreo, evaluación, asesoría, inspección y vigilancia del sector; es decir que su fin esencial es el de soportar la operación estadística de educación superior” (SNIES, 2023).

De acuerdo con la base de datos del Sistema Nacional de Información de la Educación Superior – SNIES, para el segmento de las Artes Visuales y Plásticas se registra un total de 99 programas. El nivel académico con mayor representatividad es el de pregrado con un registro de 77 programas correspondiente al 77.7%, frente a un registro de 22 programas de nivel de posgrado correspondiente al 22.2. % del total

Tabla 34 Datos de oferta SNIES por tipo de programa Artes Visuales y plásticas

NIVEL DEL FORMACIÓN	CANTIDAD
Doctorado	2
Maestría	14
Especialización universitaria	5
Especialización tecnológica	1
Total, Posgrado	22
Universitario	64
Tecnólogo	4
FPI Tecnólogo (SENA)	4
Técnico profesional	5

Total, Pregrado	77
Total, general	99

Fuente: Equipo PNUD MiCAsa 2024

De acuerdo con la tabla 34, la mayor oferta de programas en el nivel de Posgrados se concentra en las maestrías con el 64% de la oferta (14 programas); y en el nivel de Pregrado la oferta está centralizada en el nivel universitario con el 83% del total en este nivel.

Si se analiza la oferta en el total de la Educación Superior, se puede establecer que del total (99 programas), el 65% corresponde a la oferta de educación universitaria; seguida del 14% de maestrías; el 8% corresponde a la oferta de tecnólogos y en menor medida a las especializaciones universitarias y la oferta de técnico profesional con el 5%. La oferta de especializaciones tecnológicas solo representa el 1% del total. *Vale la pena destacar la poca oferta en el nivel de especializaciones universitarias (5%) para este segmento del área AVPP y en los niveles técnicos y tecnológicos (5% y 4% respectivamente).*

En cuanto a la distribución de la oferta de educación superior en el país, en el segmento de las Artes Visuales y Plásticas, la Tabla XX muestra que la oferta está concentrada en Bogotá, D.C., y en el departamento de Antioquia sumando el 60% las dos regiones para el total del país. De los 99 programas el 40% se encuentra ubicado en la ciudad de Bogotá y el 19% en el departamento de Antioquia. El tercer lugar lo ocupa el Valle del Cauca con el 6% de la oferta.

Gráfica 18 Datos de oferta SNIES por tipo de programa y región Artes Visuales y plásticas

DEPARTAMENTO	Doctorado	Maestría	Especialización universitaria	Especialización tecnológica	Universitario	Tecnológico	FPI (SENA) Tecnológico	Técnico profesional	Total, general
Antioquia	1	5	3		8	1		1	19
Atlántico					2	1	1		4
Bogotá D.C.	1	6	1	1	25	2	1	3	40
Bolívar					1				1
Boyacá					2				2

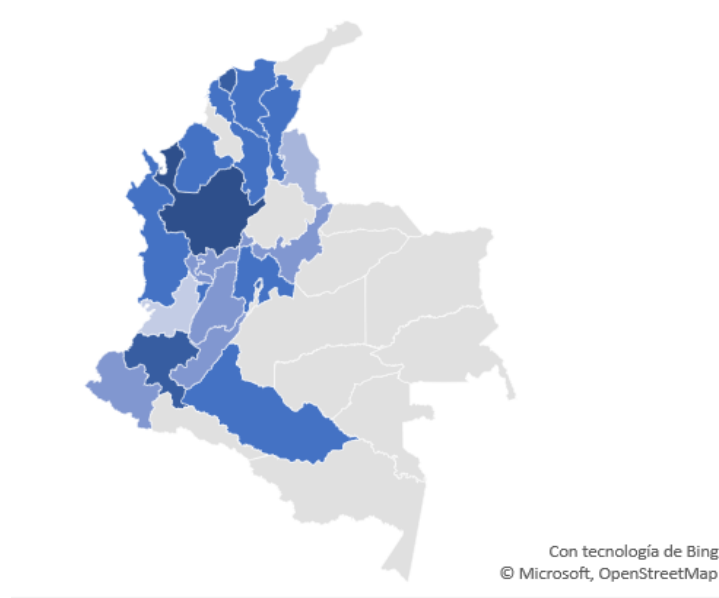
DEPARTAMENTO	Doctorado	Maestría	Especialización universitaria	Especialización tecnológica	Universitario	Tecnológico	FPI (SENA) Tecnológico	Técnico profesional	Total, general
Caldas		1			1				2
Caquetá					1				1
Cauca					4				4
Cesar					1				1
Chocó					1				1
Córdoba					1				1
Cundinamarca							1		1
Huila		1			1				2
Magdalena					1				1
Nariño					2				2
Norte de Santander			1		2				3
Quindío					1				1
Risaralda		1			1				2
Santander					2				3
Tolima					2				2
Valle del Cauca					5		1		6
Total general	2	14	5	1	64	4	4		99

Fuente Elaboración equipo técnico PNUD, 2024.

La oferta adicional de la oferta se distribuye como lo muestra el mapa de la ilustración 5. En su orden le siguen los departamentos de Atlántico y Cauca con 4; Santander, Norte de Santander con 3; Boyacá, Caldas, Huila, Nariño, Risaralda y Tolima con 2; y finalmente Bolívar, Caquetá, Cesar, Chocó, Córdoba, Cundinamarca, magdalena y Quindío con 1.

De los 32 departamentos del país, solo en 21 de ellos, incluido el Distrito especial de Bogotá, D.C. se identificaron programas activos de educación superior; lo cual deja sin oferta educativa a Amazonas, Arauca, Casanare, Guainía, Guaviare, Guajira, Meta, Putumayo, San Andrés y Providencia, Sucre, Vichada y Vaupés.

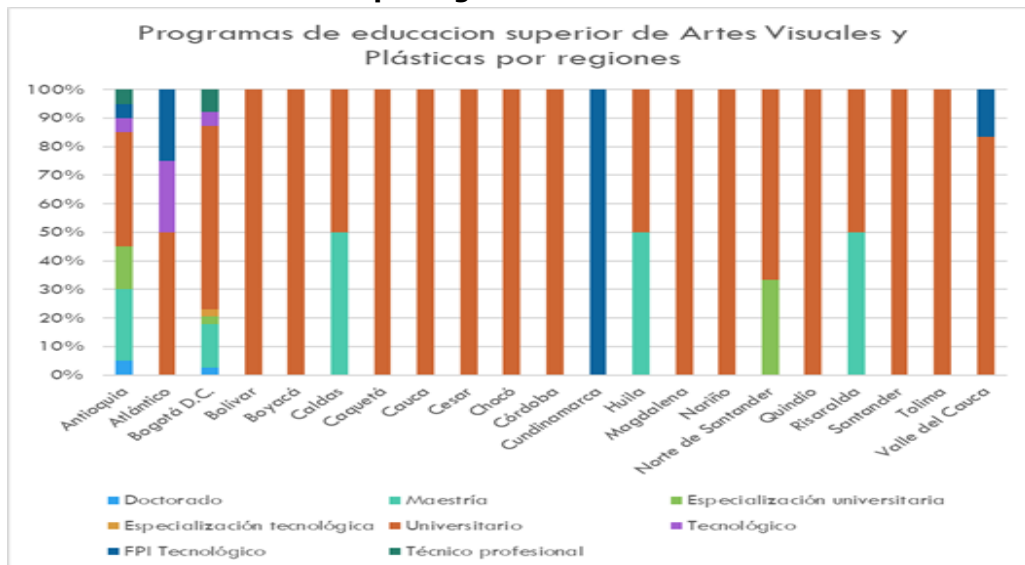
Ilustración 5 Distribución nacional programas IES Artes Visuales



Fuente Elaboración equipo técnico PNUD, 2024.

La Gráfica 19 visualiza, por colores, la concentración de la oferta de educación superior en cada departamento. Nótese como en Antioquia y en los demás departamentos la oferta universitaria es la más amplia, siguiéndole la oferta de maestrías en los departamentos que la ofrecen.

Gráfica 19 Concentración por regiones Oferta Nacional IES. Artes visuales



Fuente: Elaboración propia a partir de datos SNIES 2023

2.1.1.1.2 Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano - ETDH

La educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano hace parte del servicio público educativo y responde a los fines de la educación consagrados en el artículo 5° de la Ley 115 de 1994. Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional. Las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano pueden ofrecer programas de formación laboral y de formación académica¹⁴.

Los programas de formación laboral tienen por objeto preparar a las personas en áreas específicas de los sectores productivos y desarrollar competencias laborales específicas relacionadas con las áreas de desempeño referidas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, que permitan ejercer una actividad productiva en forma individual o colectiva como emprendedor independiente o dependiente. Para ser registrado el programa debe tener una duración mínima de seiscientas (600) horas. Al menos el cincuenta por ciento (50%) de la duración del programa debe corresponder a formación práctica tanto para programas en la metodología presencial como a distancia. Los programas se diseñan tomando como referente las normas técnicas de competencias laborales definidas por las mesas sectoriales que lidera el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA.

Los programas de formación académica tienen por objeto la adquisición de conocimientos y habilidades en los diversos temas de la ciencia, las matemáticas, la técnica, la tecnología, las humanidades, el arte, los idiomas, la recreación y el deporte, el desarrollo de actividades lúdicas, culturales, la preparación para la validación de los niveles, ciclos y grados propios de la educación formal básica y media y la preparación a las personas para

¹⁴ Decreto 4909 de 2019 integrado al decreto compilatorio 1075 de 2015 en el Capítulo 2, Parte 6, Título 1. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación. Artículo 2.6.4.1.

impulsar procesos de autogestión, de participación, de formación democrática y en general de organización del trabajo comunitario e institucional. Para ser registrados, estos programas deben tener una duración mínima de ciento sesenta (160) horas.¹⁵

La información recopilada de las instituciones y programas de esta modalidad de educación se registran en el Sistema de Información de las Instituciones y Programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano – SIET. Este sistema es el conjunto de fuentes, procesos, herramientas y usuarios, que articulados entre sí, posibilitan y facilitan la recopilación, divulgación y organización de la información sobre esta modalidad de educación¹⁶

Los datos relacionados a continuación han sido consultados en esta base de datos que arroja los siguientes resultados:

Tabla 35 Datos oferta SIET por tipo de programa Artes Visuales y Plásticas

Tipo de Programa	Total
CONOCIMIENTOS ACADÉMICOS	28
TÉCNICO LABORAL	31
Total, General	59

Fuente Equipo PNUD 2024

En el segmento perteneciente a las Artes Visuales y Plásticas se registra un total de 59 programas, de los cuales 28 son programas de formación académica (48%) y 31 pertenecen a la categoría de formación laboral (52%), siendo esta ligeramente la de mayor representatividad.

¹⁵ Decreto 1075 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación. Artículo 2.6.4.1.

¹⁶ Sistema de Información de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano. Consultado en <https://www.mineducacion.gov.co/sistemasinfo/siet/Informacion-institucional/274279:Que-es-el-SIET>, el día 26/01/2024

Los 59 programas se encuentran distribuidos en los diferentes departamentos del país de la siguiente manera, según muestra la tabla 36

Tabla 36 Datos oferta SIET Artes Visuales y Plásticas

DEPARTAMENTO	CONOCIMIENTOS ACADÉMICOS	TÉCNICO LABORAL	Total, general	%
ANTIOQUIA	9	7	16	27
BOGOTÁ D.C.	5	3	8	14
CUNDINAMARCA	3	4	7	12
ATLÁNTICO	4	2	6	10
VALLE DEL CAUCA	4	2	6	10
SANTANDER		5	5	8
META	3	1	4	7
BOYACÁ		2	2	3
SUCRE		2	2	3
BOLÍVAR		1	1	2
CALDAS		1	1	2
RISARALDA		1	1	2
Total, General	28	31	59	100

Fuente: Elaboración equipo PNUD

Se puede ver que la mayor oferta educativa se concentra en Antioquia con el 27% de la oferta, seguida por Bogotá (14%), Cundinamarca (12%), Atlántico (10%) y Valle del Cauca (10%). Estos 5 departamentos concentran el 73% de la oferta educativa de ETDH en Artes Plásticas y Visuales del país

Tabla 37 Comparativo de numero de programas de Artes Visuales y Plásticas

PROGRAMAS DE EDUCACION SUPERIOR	PROGRAMAS DE ETDH
99	59

Fuente: Equipo PNUD 2024

Si se compara con la oferta de educación superior vista en el apartado anterior, se puede decir que la educación formal superior registra 99 programas en el país, en tanto que la ETDH presenta un total de 59 programas

2.1.1.1.3 Formación profesional integral - Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

A diferencia de las instituciones educativas adscritas al Ministerio de Educación, el Sena está adscrito al Ministerio de Trabajo en respuesta a su misión “de cumplir la función que le corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país¹⁷.

Los programas se diseñan con base en competencias básicas y normas de competencia laboral; estas últimas resultado del trabajo de mesas sectoriales lideradas por la entidad para responder a las necesidades de los sectores de la economía del país. La oferta de formación se desarrolla en tres vertientes¹⁸:

a) La Formación Laboral. Tiene por objeto preparar a las personas mediante la aplicación de conocimientos teóricos y prácticos, en normas de competencia laboral, integradas a las competencias clave y transversales, relacionadas con las áreas de desempeño y el perfil ocupacional para el sector productivo. Los programas de Técnicos laborales conducen a certificados de Técnicos, Auxiliares y Operarios, los cuales no requieren de registro alguno por parte de las Secretarías de Educación, a diferencia de las ETDH.

b) La Formación Tecnológica. Tiene por objeto el desarrollo de normas de competencia laboral, clave y transversales, relacionadas con el área de desempeño y el perfil ocupacional, implementando soluciones y procesos de investigación mediante la

¹⁷ Ley 119 de 1994

¹⁸ Resolución 2198 de 2019. Por la cual se modifica la clasificación y los niveles de los programas de formación, su denominación y su duración, las modalidades de formación y otras condiciones especiales relacionadas con el acceso a la Formación Profesional Integral del SENA

aplicación de conocimientos teóricos y prácticos con capacidad de gestión en ambientes variados y predecibles para la solución de problemas que demande el sector social y productivo.) Este tipo de formación hace parte de la oferta formal de educación superior regida por el Ministerio de Educación Nacional. Estos programas conducen a títulos de Tecnólogo y Especializaciones tecnológicas, los cuales requieren Registro calificado del Ministerio de Educación.

c) La Formación Complementaria. Tiene por objeto la actualización o el desarrollo de conocimientos, habilidades y desempeños de normas de competencia laboral o componentes de la misma y corresponden a demandas específicas del sector productivo y la comunidad en general. Los programas de Formación complementaria o cursos cortos hacen parte de la educación denominada informal en el sistema educativo colombiano.

Desde el título o certificación que otorgan existen dos tipos de programas:

- *Los titulados* que conducen a títulos de Tecnólogo (regido este por el MEN dentro de la educación formal), Técnico, Auxiliar y Operario. Los tres últimos no requieren permiso alguno de Secretarías de Educación. El tecnólogo sí requiere otorgamiento de Registro calificado por parte del Ministerio de Educación Nacional.
- *Los de formación complementaria* que como su nombre lo indica complementa, actualizan en habilidades, destrezas y conocimientos que responden a las necesidades sociales y productivas de los sectores económicos. Corresponden a cursos cortos virtuales o presenciales.

Tabla 38 Correlativa de Programas SENA y Sistema Educativo Colombiano

Formación Profesional Integral SENA	Sistema Educativo Colombiano Ministerio de Educación Nacional
Formación Titulada	
Programas de Educación Superior <ul style="list-style-type: none"> • Tecnólogos 	Educación Superior

• Especializaciones tecnológicas	
Técnicos	ETDH
Auxiliares	
Operarios	
Profundización Técnica	
Formación Complementaria	
• Cursos especiales	Educación Informal
• Cursos de Formación virtual	

Fuente: Equipo PNUD 2024

La información de programas del SENA se encuentra consolidada en el Sistema Optimizado para la Formación Integral del Aprendizaje Activo (SOFIA Plus) en el Portal Educativo de la entidad. Para efectos de los datos aquí consignados se consultó la aplicación

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiaNzc3N2QyNGUtMzg4OS00ZmU3LTgwOTctZjE5YWRkZmVjOGIzIiwidCI6ImNiYzJjMzg4LTJmMmUtNGQ5My05MWQxLTUwNmM5MzE2YWNIINyIsImMiOjR9>, el día 26/01/2024 la cual permite acceder a la base de datos consolidada de los programas de la entidad. Esta base de datos fue suministrada al proyecto para su aplicación.

De acuerdo con la información arrojada y considerando que la base datos solo tiene dos categorías de clasificación para el sector de AVPP: Artesanías y Cultura se presentan, en este apartado de las Artes Visuales y Plásticas, solo los datos correspondientes a la categoría Cultura. Los datos de artesanías se presentan en los apartados del Patrimonio Cultural.

Tabla 39 Oferta SENA Cultura

NIVEL DEL FORMACIÓN	CANTIDAD
Formación Titulada:	
Tecnólogo	0
Técnico	0
Técnico Laboral	0
Auxiliares	0

Operarios	0
Formación complementaria (40 a 360 horas)	
Cursos especiales	1
Programas virtuales	0
Total general	1

Fuente: Equipo PNUD 2024

Se encuentran 99 registros de programas de Cultura, de los cuales 21 registros pertenecen a la Formación Titulada y 78 registros de formación complementaria. En la formación titulada ningún registro pertenece al segmento cultural de las Artes Visuales y Plásticas. En la formación complementaria solo se encuentra 1 registro de un curso presencial especial de 40 horas sobre Muralismo

Ahora bien, si se compara la oferta de educación superior, la de ETDH y la Formación profesional del SENA para las Artes Visuales y Plásticas, encontramos los siguientes datos

Tabla 40 Comparativo de número de programas de educación superior- ETDH y SENA

PROGRAMAS DE EDUCACION SUPERIOR	PROGRAMAS DE ETDH	PROGRAMAS SENA
99	59	1

Fuente: Equipo PNUD 2024

La oferta del SENA es prácticamente inexistente para este segmento cultural de las Artes Visuales y Plásticas

2.1.1.2 Caracterización de la oferta educativa del Patrimonio Cultural Material programas transversales

Para efectos de la recolección de datos cuantitativos del SNIES, se denominan Programas Transversales del Patrimonio Cultural Material a aquellos programas que cuentan con un perfil de egreso asociado a los tres tipos de patrimonio Material, Inmaterial y Natural.

2.1.1.2.1 Educación Superior

El Ministerio de Cultura concibe el patrimonio cultural de manera incluyente, diversa y participativa, como una suma de bienes y manifestaciones que abarcan un vasto campo de la vida social y está constituida por un complejo conjunto de activos sociales de carácter cultural (material e inmaterial), que le dan a un grupo humano sentido, identidad y pertenencia¹⁹.

El Patrimonio Cultural está constituido por: a) el *Patrimonio Material*, compuesto por el *Patrimonio Inmueble*, que a su vez se subdivide en patrimonio del grupo urbano, patrimonio del grupo arquitectónico y algunos bienes inmuebles del patrimonio cultural arqueológico, como cementerios, vestigios de ciudades, caminos, entre otros; y el *Patrimonio Mueble*, conformado por diferentes áreas de distinto orden, dentro de las que se incluyen los monumentos en espacio público; y b) el *Patrimonio Inmaterial*, que incluye 14 categorías de manifestaciones culturales. El Patrimonio Natural se relaciona con el Patrimonio Cultural, pues su mantenimiento y equilibrio dependen de la valoración y relacionamiento que hacen las comunidades y también, porque conforman los Paisajes Culturales.²⁰

De acuerdo con la base de datos del Sistema Nacional de Información de la Educación Superior – SNIES, la oferta de programas de educación superior transversales al Patrimonio Cultural, se presenta en la tabla 35.

¹⁹ Página oficial del Ministerio de las Culturas, las artes y los saberes de Colombia. <https://www.mincultura.gov.co/areas/patrimonio/patrimonio-cultural-en-Colombia/Paginas/default.aspx>.

²⁰ Documento Contextualización de los subsectores asociados al Área de Cualificación AVPP-Artes visuales, Plásticas y del Patrimonio Cultural. Septiembre 2023

Los datos arrojan un total de programas transversales de educación superior, a nivel nacional, relacionados con el Patrimonio Cultural, de 35 programas; de los cuales 24 (69%) pertenecen al nivel de Posgrados y 11 (31%) a nivel de pregrado. Se hace notar que la oferta de maestrías y especializaciones universitarias, en los posgrados, es pareja, en tanto que, si vemos la composición de la oferta a nivel de pregrado, encontramos que la misma se concentra en el nivel universitario con el 73%; le sigue la oferta de nivel tecnológico con el 18% y finalmente la formación técnica profesional con el 9%

Tabla 41 Datos de oferta SNIES programas transversales del Patrimonio Cultural de manera Transversal

NIVEL DE FORMACIÓN	CANTIDAD
Posgrado	24
Maestría	12
Especialización universitaria	12
Pregrado	11
Universitario	8
Tecnológico	2
Formación técnica profesional	1
Total, General	35

Fuente Elaboración equipo técnico PNUD, 2024.

Si se compara la oferta de este segmento cultural con el de las Artes Visuales y Plásticas del apartado anterior, encontramos los siguientes datos:

- Entre los dos segmentos culturales, la mayor oferta educativa de nivel superior la tiene el segmento de las Artes Visuales y Plásticas que participan con el 74% de la misma (99) en tanto que el Patrimonio Cultural (PC) solo participa con el 26% (35).
- Del total de programas de educación superior ofertados entre los dos segmentos (134), la oferta educativa se concentra en el nivel del pregrado con el 66% (88) en tanto el posgrado participa con el 34% (46)

Tabla 42 Oferta comparada de las Artes Visuales y Plásticas y el Patrimonio Cultural Material

Nivel de Formación	Patrimonio Cultural Material	Artes Visuales y Plásticas	Totales
Posgrado	24	22	46
Doctorado		2	2
Maestría	12	14	26
Especialización Universitaria	12	5	17
Especialización tecnológica		1	1
Pregrado	11	77	88
Universitario	8	64	72
Tecnológico	2	8	10
Técnico Profesional	1	5	6
	35	99	134

Fuente: Equipo PNUD 2024

En los dos segmentos, solo las Artes Visuales y Plásticas (AVP) tienen oferta de nivel *doctorado*; a nivel de *maestría* la oferta es pareja, con el 54% (14) para las Artes Visuales y Plásticas y el 46% (12) la del Patrimonio Cultural Material; para las *especializaciones universitarias*, la mayor oferta la tiene el segmento del PC con el 71%, (12) en tanto que las AVP solo participan con el 29% (5); solo las AVP tienen oferta en el nivel de especialización tecnológica (1 programa).

- Para los niveles de pregrado la mayor oferta de nivel universitario se encuentra en el segmento de las AVP con el 89% de la misma (64) y solo el 11% (8) para el PC; en el nivel tecnológico el 80% (8) de la oferta la tiene las AVP y el PC solo participa con el 20 (2); y finalmente en el nivel Técnico profesional encontramos a las AVP con el 83% (5) y el PC con el 17% (1)
- Vale la pena destacar que el segmento cultural del Patrimonio Cultural tiene su mayor peso en el nivel de posgrados (24) en tanto que las AVP lo tienen en el pregrado (64).

Ahora bien, la distribución de la oferta nacional de nivel superior para el Patrimonio Cultural Material presenta los siguientes datos:

Tabla 43 Datos de oferta SNIES programas transversales por región del Patrimonio Cultural Material

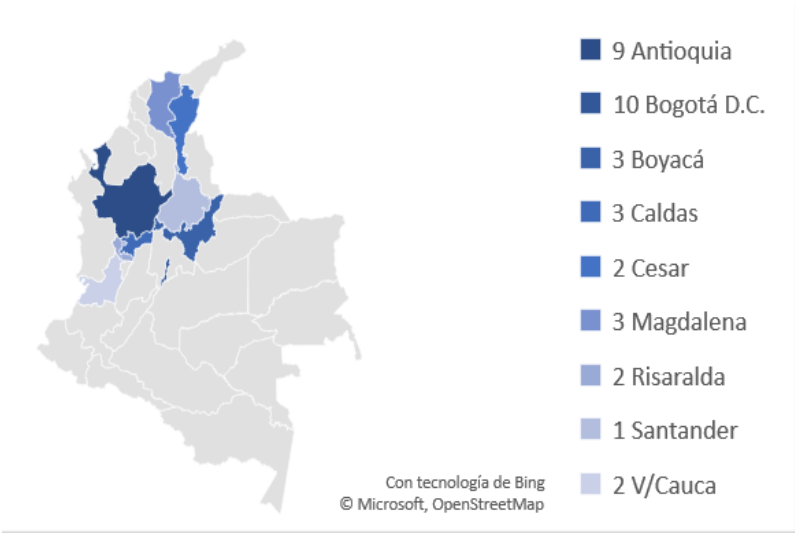
DEPARTAMENTO	Especialización universitaria	Formación técnica profesional	Maestría	Tecnológico	Universitario	Total, general
Antioquia	3	1	3	1	1	9
Bogotá D.C.	4		5		1	10
Boyacá	1		2			3
Caldas	1		1		1	3
Cesar	1				1	2
Magdalena					3	3
Risaralda			1		1	2
Santander	1					1
Valle del Cauca	1			1		2
Total, General	12	1	12	2	8	35

Fuente Elaboración equipo técnico PNUD, 2024.

Del total de 35 programas transversales del Patrimonio Cultural Material ofertados, Bogotá ofrece la mayor cantidad con 10 programas, seguido por Antioquia con 9 programas. Después de estas dos regiones la oferta es bastante limitada en el resto de departamentos: 3 programas en Boyacá, Caldas y Magdalena cada uno; 2 programas en Cesar, Risaralda y Valle del Cauca y 1 programa ofertado en Santander

La distribución de la oferta de programas transversales del Patrimonio Cultural en el territorio colombiano se visualiza en la Ilustración 6

Ilustración 6 Distribución de programas transversales del Patrimonio cultural por territorio



Fuente: Equipo PNUD – MinCulturas, 2024

2.1.1.2.1 Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano ETDH para el PCM

La Tabla 44 muestra la oferta SIET de programas transversales del Patrimonio Cultural Material

Tabla 44 Datos oferta SIET programas transversales del Patrimonio cultural Material

NOMBRE PROGRAMA	DEPARTAMENTO	MUNICIPIO	SEDE
Formación en conocimientos académicos en gestión cultural comunitaria	CAUCA	TORIBIO	Centro de Educación, capacitación e investigación para el desarrollo integral de la comunidad. C.E.C.I.D.I.C Toribio
Técnico laboral por competencia en gestión cultural	MAGDALENA	SANTA MARTA	Corporación Nacional LIFE

Fuente: Elaboración equipo técnico PNUD, 2024

Como se muestra en la anterior tabla, solo dos programas transversales del Patrimonio Cultural Material, se ofertan en el país a nivel de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

2.1.1.2.1 Formación Profesional Integral – Servicio Nacional De Aprendizaje (SENA).

Para efectos de los datos aquí consignados se consultó la aplicación <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiNzc3N2QyNGUtMzg4OS00ZmU3LTgwOTctZjE5YWYWRkZmVjOGIzIiwidCI6ImNiYzJjMzg4LTJmMmUtNGQ5My05MWQxLTUwNmM5MzE2YWNIINyIsImMiOiR9>, el día 26/01/2024 la cual permite acceder a la base de datos consolidada de los programas de la entidad. Esta base de datos fue suministrada al proyecto para su aplicación.

De acuerdo con la información consignada en la base de datos consolidada de los programas del SENA y considerando que esta solo tiene dos categorías de clasificación para el sector de AVPP: Artesanías y Cultura , se procede a consultar la categoría de Cultura encontrándose 99 programas dentro de los cuales se encuentra 1 programa denominado *Protejamos el Patrimonio Cultural*, Curso corto de la oferta complementaria de 40 horas en modalidad virtual; los demás registros pertenecen en su mayoría al área de cualificación de Audiovisuales, Artes Escénicas y Música, AVEM; se encuentra 1 programa perteneciente al segmento de las Artes Visuales y Plásticas (Muralismo) y otro denominado *Elaboración de réplicas de instrumentos musicales típicos y autóctono* también de 40 horas en modalidad presencial perteneciente al segmento del patrimonio cultural Inmaterial.

Ahora bien, si se comparan las ofertas de programas transversales del Patrimonio Cultural en los distintos niveles tendremos los siguientes datos

Tabla 45 Formación Profesional Integral – Servicio Nacional De Aprendizaje (SENA).

PROGRAMAS DE EDUCACION SUPERIOR	PROGRAMAS DE ETDH	PROGRAMAS SENA
35	2	1

Fuente Elaboración equipo técnico PNUD, 2024.

Por tanto, se puede decir que la oferta de programas transversales del Patrimonio Cultural Material se encuentra centrada en el nivel de la Educación Superior y es casi inexistente en el nivel de ETDH y SENA.

2.1.1.3 Caracterización de la oferta educativa del Patrimonio Cultural Material Inmueble

2.1.1.3.1 Educación superior

En la Tabla 46 se muestran los datos correspondientes a la oferta de programas de Educación Superior para el segmento del Patrimonio Cultural Material Inmueble, PCMI.

Tabla 46 Datos de oferta SNIES programa del Patrimonio Inmueble

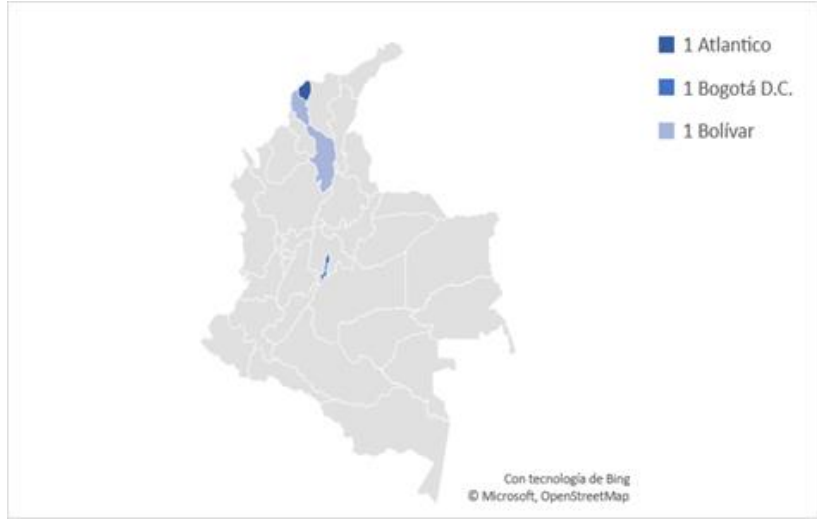
DEPARTAMENTOS	Especialización universitaria	Maestría	Total, General
Atlántico		1	1
Bogotá D.C.		1	1
Bolívar	1		1
Total, General	1	2	3

Fuente: Elaboración propia

Solo existen en el país 3 ofertas para este segmento del patrimonio Cultural Colombiano, una en cada uno de los 2 departamentos relacionados y una oferta en el Distrito Capital de Bogotá. Solo existe una oferta en el nivel de especialización universitaria y dos ofertas de Maestrías. Vale la pena considerar estos datos para las propuestas de hipótesis de perfil y cualificaciones del presente Catálogo de Cualificaciones del Área AVPP.

La Ilustración que sigue muestra la distribución de esta oferta en el país, visualizándose un área bastante extensa sin oferta educativa para el segmento en cuestión.

Ilustración 7 Distribución de programas educativos del Patrimonio Inmueble



Fuente: Equipo PNUD- MinCulturas, 2024

De los 32 departamentos solo 3 tienen oferta para el Patrimonio Cultural Material Inmueble, PCMI.

2.1.1.3.2 Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano- ETDH

Tabla 47 Programas ETDH para el Patrimonio Cultural inmueble

TIPO DE PROGRAMA	TOTAL
CONOCIMIENTOS ACADÉMICOS	1
TÉCNICO LABORAL	9
Total, general	10

Fuente: Equipo PNUD- MinCulturas, 2024

En la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano se ofrecen a nivel nacional 10 programas en total, distribuidos en los departamentos de Boyacá, Caldas, Bolívar y el Distrito Capital de Bogotá como se muestra en la Tabla 48.

Tabla 48 Distribución regional de la oferta de ETDH para el PCMI

DEPARTAMENTOS	CONOCIMIENTOS ACADÉMICOS	TÉCNICO LABORAL	Total, general
BOGOTÁ D.C.	1	4	5
BOLÍVAR		2	2
BOYACÁ		1	1

CALDAS		2	2
Total, General	1	9	10

Fuente: Equipo PNUD- MinCulturas, 2024

Esta oferta es mayor que la oferta de Educación Superior para este segmento cultural y es una oferta más orientada al desarrollo de competencias prácticas en temas de restauración, conservación y construcción de bienes inmuebles

El mapa muestra la distribución geográfica de la oferta educativa por regiones. Si bien este tipo de oferta es un poco más amplia que la de la Educación Superior, sigue siendo de baja cobertura nacional. DE los 32 departamentos del país solo 4 tienen oferta para el segmento cultural.

Ilustración 8 Distribución geográfica de la oferta de ETDH para el PCMI



Fuente: Equipo PNUD- MinCulturas, 2024

2.1.1.3.3 Formación Profesional Integral. SENA.

Para efectos de los datos aquí consignados se consultó la aplicación <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiaNzc3N2QyNGUtMzg4OS00ZmU3LTgwOTctZjE5YWYWRkZmVjOGIzIiwidCI6ImNiYzJjMzg4LTJmMmUtNGQ5My05MWQxLTUwNmM5MzE2YWY>

[NINyIsImMiOjR9](#), el día 26/01/2024 la cual permite acceder a la base de datos consolidada de los programas de la entidad. Esta base de datos fue suministrada al proyecto para su aplicación.

Como bien se ha mencionada en apartados anteriores, la base da datos del SENA clasifica la oferta de programas del área AVPP en dos categorías. artesanías y Cultura.

En la categoría Cultura se encontró 1 registro de programa de complementaria virtual, relacionado con el tema general del Patrimonio Cultural, pero ninguno de manera específica con el PCMI.

En la Categoría Artesanías se registran 3 programas de cursos especiales relacionados con los temas de acabados y enchapes artesanales en madera y otros materiales, uno de complementaria virtual y dos cursos especiales presenciales, que bien podrían o no estar relacionados con el PCMI. No se tuvo acceso a la literatura de los programas para detectar su contenido.

Además de estas dos categorías y teniendo en cuenta la naturaleza del PCMI, se consultaron también las categorías Acuícola y Pesca, Construcción y Hotelería y Turismo, considerando que bien podría estar relacionados con el PCMI:

- En la categoría Acuícola y de Pesca, que hace parte del PCI, se encontraron 4 programas de cursos especiales relacionados con el diseño, construcción, conservación y reparación de artes y métodos de pesca, de aparejos de pesca artesanal, por ejemplo.
- En la categoría Construcción, que hace parte del PCMU se encontraron 2 programas de cursos especiales relacionados con la fabricación y restauración de productos de madera y guadua, por ejemplo,

- Y en la categoría de Hotelería y Turismo se encontró 1 programa relacionado de manera general con el patrimonio Cultural

Al igual que en las categorías anteriores de Artesanía y Cultura, estos programas bien podrían o no pertenecer de manera específica al PCM Inmueble, por lo que no se tiene certeza de su contribución al segmento cultural.

Comparando los tres niveles de educación y formación encontramos que, para el Patrimonio Cultural Material Inmueble, PCMI, la oferta educativa se presenta así:

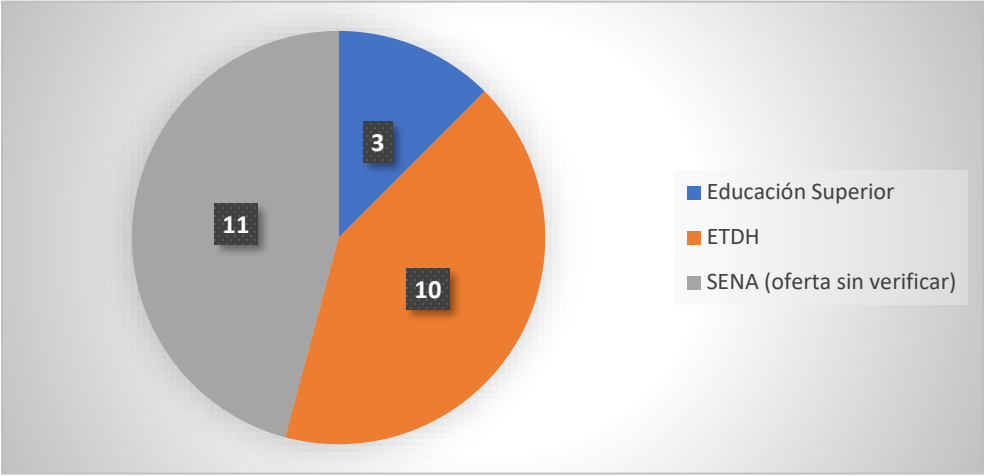
Tabla 49 Oferta educativa en el país para el Patrimonio Cultural Material Inmueble

PROGRAMAS DE EDUCACION SUPERIOR	PROGRAMAS DE ETDH	PROGRAMAS SENA
3	10	11. (Oferta sin verificar)

Fuente: Equipo técnico PNUD

Dado que la oferta de programas de ETDH es más específica en la denominación de programas, podríamos decir entonces que este tipo de oferta es la de mayor cobertura nacional y se reitera la ausencia de oferta en el nivel de la educación superior. Sin embargo, la oferta SENA, si pudiera verificarse su pertinencia con el subsector, es una oferta muy corta en horas de formación (la mayoría de cursos especiales oscilan entre 40 y 80 horas; a excepción de los cursos de emprendimiento que oscilan entre 310 y 340 horas, al igual que los cursos de inglés)

Gráfica 20 Oferta educativa en el país para el Patrimonio Cultural Material Inmueble



Fuente: Equipo técnico PNUD

2.1.1.4 Caracterización de la oferta educativa del Patrimonio Cultural Material
Mueble: Archivo y Bibliotecas

2.1.1.4.1 Educación Superior

Los datos registrados en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior, SNIES muestran un total de 36 programas de educación superior; La oferta de pregrado con 31 programas, supera considerablemente a la de posgrado con 5 programas. La oferta de pregrado está concentrada mayoritariamente en el nivel tecnológico del SENA. Solo 4 programas se ofrecen a nivel universitario y solo existe una especialización universitaria

Tabla 50 Datos de oferta SNIES programas Archivo y Bibliotecas

NIVEL DE FORMACIÓN	CANTIDAD
Posgrado	5
Maestría	4
Especialización universitaria	1
Pregrado	31
Universitario	4

Tecnológico SENA	26
Tecnológico	1
Total, General	36

Fuente: Equipo técnico PNUD

Con relación a la base de datos SENA se encuentran 2 programas de nivel de tecnólogo que se imparten en 26 regiones del territorio nacional.

Por regiones, Bogotá ofrece el mayor número de programas (6), seguido de Antioquia (3), Boyacá, Valle del Cauca y Santander (2.) En los demás departamentos solo se ofrece 1 programa en cada uno de ellos.

Tabla 51 Datos de oferta SNIES programa Archivo y Bibliotecas por región

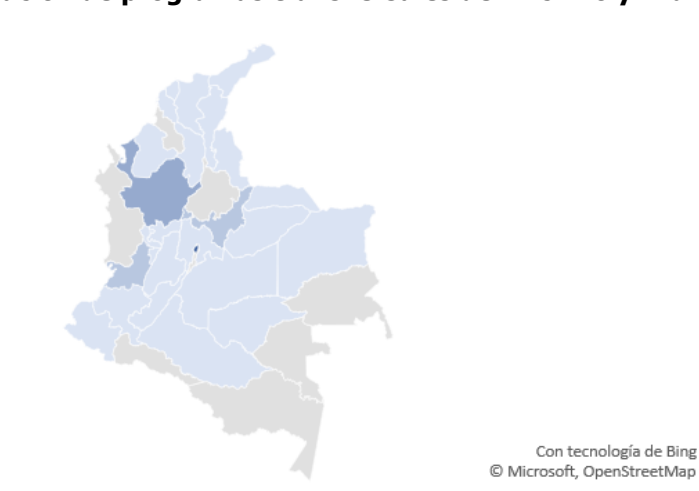
DEPARTAMENTO	Especialización universitaria	Maestría	Universitario	SENA Tecnológico	Tecnológico	Total, General
Antioquia		1	1	1		3
Arauca				1		1
Atlántico				1		1
Bogotá D.C.		2	2	1	1	6
Bolívar				1		1
Boyacá	1			1		2
Caldas				1		1
Caquetá				1		1
Casanare				1		1
Cauca				1		1
Cesar				1		1
Córdoba				1		1
Cundinamarca				1		1
Guaviare				1		1
Huila				1		1
La Guajira				1		1
Magdalena				1		1
Meta				1		1
Nariño				1		1

Norte de Santander				1		1
Quindío				1		1
Risaralda				1		1
Santander			1	1		2
Tolima				1		1
Valle del Cauca		1		1		2
Vichada				1		1
Total, general	1	4	4	26	1	36

Fuente: Equipo técnico PNUD, 2024

El mapa a continuación resalta los 24 departamentos, que ofrecen programas de educación superior para estos dos segmentos culturales.

Gráfica 21 Distribución de programas transversales del Archivo y Biblioteca por territorio



Fuente: Equipo técnico PNUD, 2024

2.1.1.4.2 Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano. ETDH. Archivo y Bibliotecas

En la base de datos del Sistema de información de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, SIET, se encuentran los siguientes datos para los dos segmentos:

Tabla 52 Oferta ETDH para Archivo y Bibliotecas

TIPO DE CERTIFICADO		Total
ARCHIVO	CONOCIMIENTOS ACADÉMICOS	1
	TÉCNICO LABORAL	15
Total		16
BIBLIOTECAS	TÉCNICO LABORAL	7
Total		7
Total, General		23

Fuente: Equipo técnico PNUD, 2024 a partir de información en SIET

- La oferta de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, ETDH para los segmentos de Archivo y Biblioteca, arroja un total de 23 programas, de los cuales 7 corresponden a la oferta bibliotecaria y 16 a los programas de Archivo. Esta última es más del doble de la oferta para el segmento de Bibliotecas.
- Para Archivo se registra un programa con certificación académica y los restantes ofrecen certificado de Técnico Laboral, lo que significa que están más orientados a la formación basada en competencias laborales. En Bibliotecas todos los programas ofrecen certificación en Técnico Laboral por competencias

Observando la oferta educativa de ETDH por departamentos encontramos que:

- No hay oferta de programas formativos en Bibliotecas ni en Bogotá ni en Antioquia, dos departamentos que regularmente concentran la oferta educativa en las distintas áreas. Para Archivos estos departamentos junto con Atlántico concentran la mayor oferta de programas ETDH.
- La oferta para el segmento de Bibliotecas solo tiene cobertura en 6 de los 32 departamentos del país, en tanto que para archivos esta cobertura casi la duplica, con 10 departamentos.

Tabla 53 Oferta departamental de ETDH para Bibliotecas

BIBLIOTECAS		
DEPARTAMENTOS	TÉCNICO LABORAL	Total, General
CESAR	1	1

CUNDINAMARCA	1	1
HUILA	1	1
NARIÑO	1	1
RISARALDA	1	1
VALLE DEL CAUCA	2	2
Total, General	7	7

Fuente: Equipo técnico PNUD, 2024

- Solo el Valle del Cauca tiene oferta para los dos segmentos. En los demás departamentos se ofrece programas en uno u otro de los segmentos
- La oferta Bibliotecaria es mínima en cada departamento, solo una oferta en cada uno de ellos. Valle ofrece dos programas

Tabla 54 Oferta departamental de ETDH para Archivos

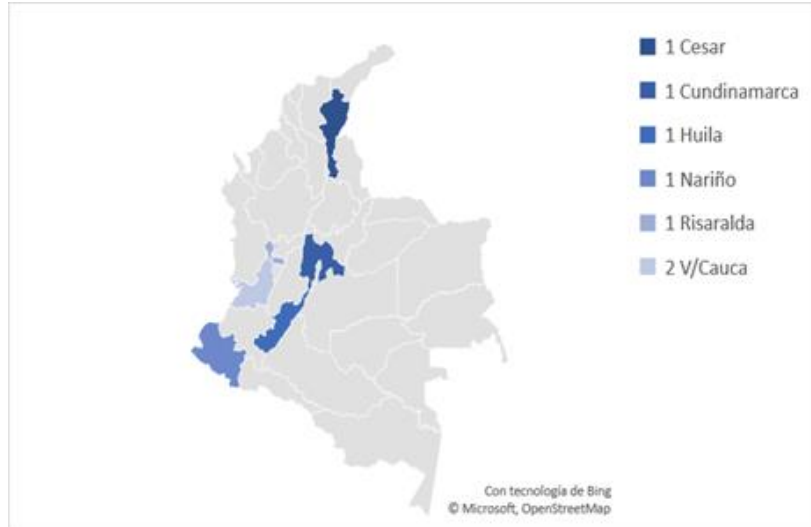
DEPARTAMENTO	ARCHIVO		Total, General
	CONOCIMIENTOS ACADÉMICOS	TÉCNICO LABORAL	
ANTIOQUIA		3	3
ATLÁNTICO		2	2
BOGOTÁ D.C.		2	2
BOYACÁ		1	1
CAUCA		2	2
CÓRDOBA		1	1
GUAVIARE		1	1
MAGDALENA		1	1
META		2	2
VALLE DEL CAUCA	1		1
Total, general	1	15	16

Fuente: Equipo técnico PNUD, 2024

- La oferta ETDH es más alta en Antioquia con 3 programas ofertados, les siguen Atlántico, Bogotá, Cauca y meta con 2 programas; los demás departamentos ofrecen solo un programa en cada uno de ellos

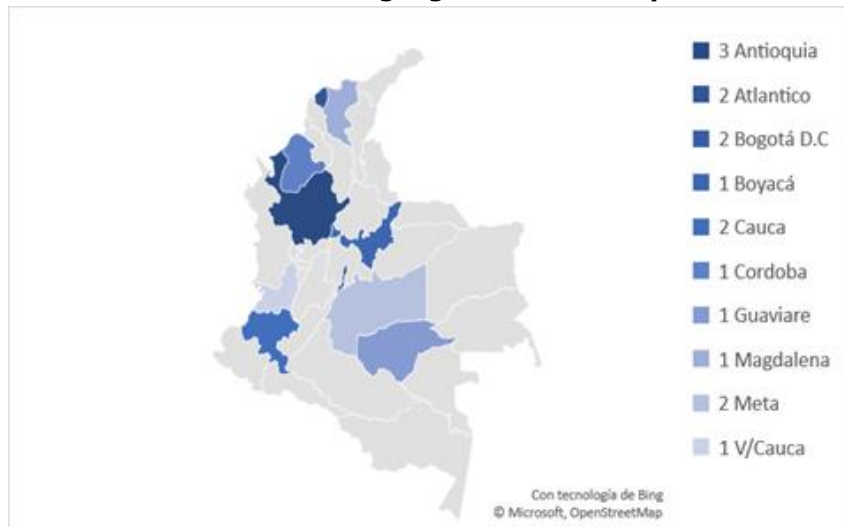
Los mapas muestran la distribución geográfica de la oferta ETDH para cada segmento. Una buena parte del territorio adolece de oferta en el segmento de Bibliotecas: la cobertura de programas para el segmento de Archivos es más amplia.

Ilustración 8 Distribución geográfica de ETDH para Bibliotecas



Fuente: Equipo técnico PNUD

Ilustración 9 Distribución geográfica de ETDH para Archivos



Fuente: elaboración PNUD-MinCulturas, 2024

2.1.1.4.3 Formación Profesional Integral del SENA. Archivos – Biblioteca.

Para efectos de los datos aquí consignados se consultó la aplicación <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiNzc3N2QyNGUtMzg4OS00ZmU3LTgwOTctZjE5YWRkZmVjOGIzIiwidCI6ImNiYzJjMzg4LTJmMmUtNGQ5My05MWQxLTUwNmM5MzE2YWUwNjYsImMiOiJrR9>, el día 26/01/2024 la cual permite acceder a la base de datos consolidada de los programas de la entidad. Esta base de datos fue suministrada al proyecto para su aplicación.

Como bien se ha mencionada en apartados anteriores, la base da datos del SENA clasifica la oferta de programas del área AVPP en dos categorías. artesanías y Cultura. Para estos dos segmentos se amplió la consulta a Artes Gráficas, Comercio y Ventas, Cultura, Gestión administrativa y financiera y Telecomunicaciones, arrojando los siguientes datos

Tabla 55 Oferta SENA para Archivo y Bibliotecas

NIVEL DEL FORMACIÓN	BIBLIOTECA	ARCHIVO
Formación Titulada:		
Tecnólogo	1	1
Técnico	3	-
Técnico Laboral	-	-
Auxiliares	-	-
Operarios	-	-
Formación complementaria (40 a 360 horas)		
Cursos especiales	-	4
Programas virtuales	-	3
Total, general	4	8

Fuente: Fuente: Equipo técnico PNUD

El SENA ofrece 12 programas para los dos segmentos, 5 de formación titulada y 7 de formación complementaria; la oferta de Bibliotecas se concentra en la formación titulada con 4 ofertas y Archivo solo con una oferta en la formación complementaria, archivo tiene la mayor oferta con 7 programas; en este nivel de formación no hay oferta para Bibliotecas

2.2 ANÁLISIS CUALITATIVO DE PROGRAMAS ACADÉMICOS A PARTIR DE COMPETENCIAS

Los programas académicos en los diferentes niveles de formación definen competencias, entendidas como capacidades para poner en acción conocimientos, destrezas y actitudes en un contexto determinado. Dichas competencias pueden ser respecto de los conocimientos, destrezas y habilidades específicas del área de formación (técnicas) o más generales que se fortalecen durante el transcurso del programa de estudios (transversales).

En este apartado, se presenta una muestra aleatoria de programas de los distintos niveles educativos analizados, identificados como relacionados con el Área de Cualificación de las Artes Visuales y Plásticas. Es importante aclarar que la exploración de contenidos curriculares se limitó a la descripción de los mismos en las páginas web de las instituciones consultadas y por tanto el análisis realizado se basa en dicha información descriptiva. Las fuentes de datos se limitan a la descripción de los programas en sus objetivos y temáticas de estudio, los perfiles profesionales, planes de estudio y en algunos casos las competencias a ser desarrolladas

La muestra aleatoria simple se calculó con base la distribución geográfica, el nivel de formación y los diferentes subsectores del Patrimonio Cultural enunciados con anterioridad.

Realizada la recolección de la información en las páginas web de las instituciones se procedió a consignarla en la siguiente matriz:

Ilustración 10 Tipo de tabla para el análisis cualitativo de los programas

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	NOMBRE DEL PROGRAMA	TÍTULO OTORGADO	DIRIGIDO A	NÚMERO DE CRÉDITOS	OCUPACIÓN	PERFIL DE EGRESO	COMPETENCIAS A DESARROLLAR

Fuente: Equipo técnico PNUD, 2024

A continuación, se presentan las Tablas de Información correspondientes a los programas de Educación Superior, Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH) y Formación Profesional Integral del SENA, en dicho orden, para cada uno de los Segmentos Culturales del Área de Cualificación AVPP:

Para el subsector de Artes Visuales y Plásticas se sugiere consultar el documento de Análisis de Brechas de Capital Humano en https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/empleo-y-pensiones/empleo/analisis-monitoreo-y-prospectiva-laboral/identificacion-y-medicion-de-brechas-de-capital-humano/-/document_library/gqWOCHzuV9in/view_file/71189665?_com_liferay_document_library_web_portlet_DLPortlet_INSTANCE_gqWOCHzuV9in_redirect=https%3A%2F%2Fwww.mintrabajo.gov.co%2Fweb%2Fguest%2Fempleo-y-pensiones%2Fempleo%2Fanalisis-monitoreo-y-prospectiva-laboral%2Fidentificacion-y-medicion-de-brechas-de-capital-humano%2F-%2Fdocument_library%2FgqWOCHzuV9in%2Fview%2F62093560%3F_com_liferay_document_library_web_portlet_DLPortlet_INSTANCE_gqWOCHzuV9in_displayStyle%3Ddescriptive%26_com_liferay_document_library_web_portlet_DLPortlet_INSTANCE_gqWOCHzuV9in_navigation%3Dhome%26_com_liferay_document_library_web_portlet_DLPortlet_INSTANCE_gqWOCHzuV9in_curEntry%3D2%26prp_resetCur%3Dfalse%26_com_liferay_document_library_web_portlet_DLPortlet_INSTANCE_gqWOCHzuV9in_deltaEntry%3D20

2.2.1 Análisis cualitativo de programas de educación superior gestión del patrimonio cultural.

Para el desarrollo de este análisis se tuvo en cuenta los programas hallados en la consulta realizada al sistema Nacional de Información de la Educación Superior – SNIES – y la búsqueda en internet de la información sobre los programas identificados.

Tabla 56 Análisis de los programas de educación superior relacionados al proceso de gestión del Sector del Patrimonio Cultural, a partir de competencias y perfil ocupacional.

Institución	Programa	Título	Dirigido a:	Ocupación	Perfil de egreso	Competencias a desarrollar
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA Y TECNOLÓGICA DE COLOMBIA – UPTC Créditos 50	Maestría en Patrimonio cultural	Magíster en patrimonio cultural	Profesionales en: Antropología, Sociología, Historia, Geografía, Licenciaturas, Artes, Arquitectura, Ingeniería Civil, Derecho, entre otros.	Investigador Docente Gestor cultural	Diseñar, formular y ejecutar planes, programas y proyectos relacionados con el patrimonio cultural. Adelantar procesos de investigación aplicada en equipos interdisciplinarios para la identificación, caracterización, valoración, diagnóstico, conceptualización, intervención, gestión y divulgación del patrimonio cultural. Planificar y participar en procesos educativos y pedagógicos del patrimonio cultural. Desarrollar procesos de divulgación en espacios como museos, casas de cultura, entidades públicas y privadas encargadas del patrimonio cultural, entre otros.	Perspectiva interdisciplinaria e intercultural herramientas teóricas y prácticas investigativas en el campo del patrimonio cultural, relacionando los ámbitos material e inmaterial. modelos educativos, formales y no formales, para la construcción de conocimiento del patrimonio cultural metodologías para la gestión integral del patrimonio cultural, Gestión de proyectos de investigación científica, así como iniciativas estatales, institucionales, sociales y comunitarias en el campo del patrimonio cultural.
UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS (Tunja) Créditos 54	Maestría en Gestión del patrimonio para el desarrollo territorial	Magister en gestión del patrimonio para el desarrollo territorial	Arquitectos, Ingenieros, Urbanistas, Paisajistas, Historiadores, Artistas, Restauradores de bienes muebles, Sociólogos, Antropólogos, Arqueólogos, Comunicadores sociales, Economistas,	Consultor nacional e internacional Asesor empresarial y gremial Funcionario de organismos nacionales o internacionales	Líder reflexivo, crítico y dinámico con capacidad de generar cambios físicos y sociales favorables en el territorio, gracias a su visión del patrimonio como elemento forjador del desarrollo urbano y como punto de partida para lograr el bienestar general de individuos y sociedad. Promotor y organizador con	Generar dinámicas que hagan del patrimonio el elemento detonador de mejoras en el ambiente físico y social de su entorno. Capacidad para formular proyectos tendientes a la protección y salvaguarda del patrimonio, así como para decidir sobre procesos y

Institución	Programa	Título	Dirigido a:	Ocupación	Perfil de egreso	Competencias a desarrollar
			Administradores de empresas, Ingenieros ambientales, Ingenieros forestales y Abogados.	Asesor a instituciones públicas o a entidades privadas en todos los aspectos que involucran los procesos de inventario patrimonial Docente investigador	capacidad para abordar desde una perspectiva interdisciplinaria y sistémica el estudio y solución de gran parte de la problemática del patrimonio, a partir de su conocimiento sobre las más importantes propuestas teóricas y prácticas en el campo. Adelantar proyectos de gestión para asegurar la preservación y sostenibilidad del patrimonio material e inmaterial.	métodos técnicos a emplearse en la intervención, rehabilitación y conservación del mismo. Valoración del patrimonio del territorio Seguimiento de proyectos para la conservación y recuperación del patrimonio.
UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA (Manizales) Créditos 59	Maestría en gestión cultural	Magister en gestión cultural	Profesional de cualquier campo del saber interesados en el campo de la cultura y el desarrollo social.	Investigador Docente Consultor Diseñador y gestor de proyectos y políticas culturales	Contribuir a la construcción de nación desde una reflexión interdisciplinar que convoca y articula saberes, conocimientos y prácticas de gestión cultural con el pensamiento ambiental. Consolidar la gestión cultural como campo de conocimiento e innovación de naturaleza interdisciplinar, desde prácticas locales. Reconocimiento de la diversidad cultural y los patrimonios culturales que las constituyen. Aportar al desarrollo de conocimiento de frontera en la gestión cultural a partir de procesos comunicativos y prácticas sociales.	Investigación en Patrimonio y cultural y Gestión del patrimonio y de las artes Conceptualiza y contextualiza los fenómenos culturales desde una visión interdisciplinaria e intercultural identificando causas, procesos, tendencias y áreas de oportunidad como fundamento para la investigación científica. Diseña, implementa y evalúa acciones innovadoras para la resolución de problemas y necesidades en el ámbito cultural con capacidad directiva.
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE	Maestría en Estudios culturales y narrativas	Magister en estudios culturales y narrativas	Profesional de cualquier campo del saber	Investigador	Leer los contextos de realidad desde una perspectiva	Comprender las dinámicas y las prácticas culturales y caracterizar las

Institución	Programa	Título	Dirigido a:	Ocupación	Perfil de egreso	Competencias a desarrollar
PEREIRA – UTP Créditos 52	contemporáneas	contemporáneas		Gestor cultural Docente	transdisciplinar y sistémica; Comprender las dinámicas y las prácticas culturales abordando las narrativas contemporáneas a través de las cuales estas se expresan. Diseñar y ejecutar proyectos de investigación propendiendo por el análisis reflexivo y crítico de los fenómenos, así como abrir la posibilidad de aportar nuevos conocimientos que se requieren en el ámbito de las ciencias sociales y humanas.	narrativas contemporáneas Intervenir en la formulación de políticas públicas culturales Agente que lidere procesos de gestión cultural a nivel local, regional y nacional. Manejar con solvencia los principios y teorías en el campo de los Estudios Culturales. Capacidad de leer los contextos en los que se desempeñen desde una perspectiva transdisciplinar y sistémica.
UNIVERSIDAD EL BOSQUE Créditos 49	Maestría en Estudios sociales y culturales	Magister en estudios sociales y culturales	Profesionales provenientes de distintas disciplinas de las humanidades, las artes, las ciencias sociales y las ciencias naturales básicas y aplicadas,	Investigador Dinamizador intercambio de experiencias	diseño y evaluación de proyectos sociales. realización de consultoría y asesoría en el sector público y privado de políticas, programas y proyectos. diseño y desarrollo de procesos de enseñanza e investigación en el campo de los estudios sociales y culturales investigadores, docentes y estudiantes de distintas áreas del conocimiento, estructurando puentes de debate y diálogo entre las ciencias sociales, naturales y los	producción de conocimientos originales desde Colombia y Latinoamérica. construcción de puentes de reflexión interdisciplinaria producción de saberes y prácticas alternativas. Sistematización y apropiación de saberes, experiencias y de prácticas aplicadas a proyectos intervención

Institución	Programa	Título	Dirigido a:	Ocupación	Perfil de egreso	Competencias a desarrollar
					saberes académicos no	
UNIVERSIDAD DISTRITAL-FRANCISCO JOSE DE CALDAS Créditos 44	Maestría en Infancia y cultura	Magíster en infancia y cultura	profesional, que desde diferentes áreas disciplinares y profesionales atiende y se encarga del cuidado, la atención, la protección y la educación de la infancia	Investigador Docente Formulador y diseñador de políticas de infancia	capacidades de investigación a profundidad respecto a las complejas problemáticas que aquejan hoy en día a la infancia y sus realidades. Comprender los procesos sociales, históricos y psicológicos en los que se ha configurado la infancia de hoy Incidir en el diseño y formulación de políticas, así como en la consolidación científica del campo de estudios mediante la socialización de resultados, publicación de avances científicos, aportando con ello al saber y la conformación de una comunidad académica de investigadores en torno de la infancia y su desarrollo en una perspectiva cultural.	apropiación de elementos epistemológicos recientes referidos a la infancia y su relación con la cultura y el desarrollo Capacidades para el desarrollo y aplicación de metodologías que le permitan generar nuevo conocimiento en el campo de estudios de la infancia. identificar, definir y plantear problemáticas como también para proponer y desarrollar proyectos de investigación con rigor metodológico y académico que le permitan aportar a diferentes niveles y grados, respuestas a preguntas o explicaciones referentes a la realidad de la infancia en el contexto local, regional y nacional.
UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA (Medellín)	Especialización en economía de la cultura	Especialista en economía de la cultura	profesional de cualquier campo del saber	Investigador Formulador de proyectos culturales Asesor	Capacidad de entender e intervenir el sector de la cultura, gracias a las herramientas conceptuales y empíricas que le permitirán identificar problemáticas específicas de su área de trabajo, analizarlas con rigor y tomar decisiones óptimas.	Planeación de políticas, Diseño, programación y seguimiento e impacto de proyectos Medición de impacto económico de las actividades culturales,

Institución	Programa	Título	Dirigido a:	Ocupación	Perfil de egreso	Competencias a desarrollar
					Igualmente podrá contribuir al avance de la investigación en este campo.	valoración del patrimonio cultural, y estudio de consumo y demanda cultural
INSTITUTO UNIVERSITARIO DE LA PAZ (Barrancabermeja – Santander)	Especialización en gerencia de proyectos culturales	Especialista en gerencia de proyectos culturales	Profesional de cualquier campo del saber con buen dominio de las ciencias sociales y matemáticas	Gerente Director	<p>Comprender e incidir en el estado del sector cultural a niveles locales y globales desarrollando diseñar e implementar políticas de protección, cofinanciación y de generación de nuevos mercados y empresa culturales a nivel regional nacional e internacional</p> <p>Lidera equipos de trabajo para el análisis y toma de decisiones.</p> <p>Conoce la producción cultural actual: cine, danza, teatro, música, artes emergentes encontrando posibilidades de desarrollo de sus cualidades profesionales y humanas.</p> <p>Comprende la realidad social, política y cultural del mundo contemporáneo y su afectación a la región y el país.</p> <p>Conoce los mercados culturales y la industria cultural (artes escénicas, música, artes plásticas y audiovisuales, cine, literatura y artes emergentes) para el pleno desarrollo de su actividad humana y profesional.</p>	<p>Aplica oportunamente sus conocimientos argumentando adecuadamente las posibilidades para la resolución de problemas dentro de su área de estudio.</p> <p>Interpreta datos relevantes para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas de índole social, científica o ética.</p> <p>Reconoce la diversidad de género y la multiculturalidad para actuar de acuerdo con los valores propios de una cultura de paz y de valores democráticos.</p> <p>Constante en la búsqueda de ideas emprendedoras acordes con las necesidades de la región y el país.</p> <p>Diseña y lleva a cabo productos, proyectos y actividades culturales en concordancia con el entorno y sus necesidades.</p> <p>Reconoce la importancia de la</p>
Créditos 28						

Institución	Programa	Título	Dirigido a:	Ocupación	Perfil de egreso	Competencias a desarrollar
						interacción con el sector empresarial e institucional para el cumplimiento de los objetivos de la gerencia y gestión cultural. Implementa las TIC como herramienta de apoyo y soporte dentro de cada una de sus actividades profesionales y laborales.
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS - UNIMINUTO- Créditos 24	Especialización en gestión cultural	Especialista en gestión cultural	Profesional de cualquier campo del saber	Gestor cultural Asesor cultural y de la industria creativa Director de eventos culturales Consultor cultural Emprendedor cultural Líder de procesos culturales Servidor público	Capacidad de gestionar procesos culturales, artísticos, creativos y patrimoniales en organizaciones públicas y privadas, mediante estrategias administrativas y modelos de gestión que permitan el fortalecimiento empresarial y productivo del sector cultural aportando al desarrollo económico y social del país.	Gestión y administración de empresas y organizaciones, relacionado con la sostenibilidad de procesos culturales y creativos Ejecución de planes de gestión y elaboración de propuestas de estrategias como parte de políticas públicas y emprendimiento Pensamiento y análisis crítico, económico, social e incluyente
UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA (Manizales) Créditos 42	Especialización en gestión cultural con énfasis en planeación y políticas culturales	Especialista en gestión cultural con énfasis en planeación y políticas culturales	Profesional de cualquier campo del saber interesados en el campo de la cultura y el desarrollo social.	Diseñador y gestor de proyectos y políticas culturales Consultor	acompañar políticas, planeación, organización, gestión y administración de procesos culturales, donde los resultados generan un mejor vivir en la comunidad. Y enfrentar las principales problemáticas que se presentan en la	Procesos de patrimonialización Gestión del patrimonio cultural: procesos de patrimonialización, monumentación y museación Planeación, gestión y políticas culturales

Institución	Programa	Título	Dirigido a:	Ocupación	Perfil de egreso	Competencias a desarrollar
					actualidad propias del sector cultural.	Desarrollo y diseño de procesos culturales
UNIVERSIDAD DE BOYACÁ UNIBOYACA Créditos 26	Especialización en gestión del patrimonio cultural	Especialista en gestión del patrimonio cultural	Profesional de cualquier campo del saber interesados en la gestión del patrimonio cultural	Director de empresas culturales Líder de proyectos para la salvaguardia del patrimonio cultural.	Gestionar proyectos patrimoniales. Realizar inventarios del patrimonio cultural. Proponer alternativas investigativas para estudiar, comprender y visibilizar el patrimonio cultural.	Comprender las circunstancias históricas, sociales y culturales presentes en el patrimonio cultural Desarrollar la capacidad de dirigir empresas culturales que gestionen proyectos patrimoniales
UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA – UNIMAGDALENA Créditos 129	Pregrado en Historia y patrimonio	Historiador/a y gestor/a patrimonial	Personas con título de bachiller	Investigador histórico y del patrimonio Gestor patrimonial cultural Docente Asesor histórico, patrimonial, de archivos y proyectos culturales	aportará a través de la investigación y creación, a la apropiación del conocimiento histórico y patrimonial en el territorio y en los espacios culturales y ambientales. También, a la recuperación, conservación y gestión del patrimonio cultural. Además, generará contenidos para los diversos espacios museales en el Caribe colombiano	fundamentación teórica y metodológica en el campo de la historia y el patrimonio. creación y conservación de los archivos históricos constitución de entidades museales en diversas modalidades
UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA – UNIMAGDALENA Créditos 142	Pregrado en Gestión cultural y de industrias creativas	Profesional en gestión cultural y de industrias creativas	Título de bachiller	Gestor Cultural Asesor cultural Director de equipos culturales Administrador Coordinador	sólida fundamentación teórica que supere el activismo y empirismo del pasado, preparado para formular proyectos, administrar los procesos de planificación de la cultura con experticia en los campos de la cultura, competente para el manejo de un conjunto de nuevos criterios y destrezas en la sociedad contemporánea, que va desde la planificación o gestión	Administración de empresas culturales Ética Gerencia de empresas Metodologías de investigación

Institución	Programa	Título	Dirigido a:	Ocupación	Perfil de egreso	Competencias a desarrollar
				Animador de investigaciones	de proyectos hasta lograr la eficacia, la rentabilidad y el mercadeo	
TECNOLÓGICO DE ARTES DÉBORA ARANGO INSTITUCIÓN REDEFINIDA (Envigado) Créditos 108	Tecnología en Coordinación de proyectos culturales	Tecnólogo en coordinación de proyectos culturales	Título de bachiller	Coordinador técnico o administrador de servicios, equipamientos y proyectos culturales Asistente de producción general de eventos y espectáculos culturales (artísticos, humanísticos, festivos, patrimoniales, turísticos, culturales) Gestor Cultural Territorial Coordinador de contenidos culturales. Coordinador de área en las industrias culturales y creativas Gestor de Derechos de Autor	coordinación de proyectos culturales. habilidades instrumentales, interpersonales y sistémicas para desarrollar sus actividades laborales de manera calificada.	competencias tecnológicas, humanísticas y prácticas Producción de eventos espectáculos culturales
FUNDACION CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES, - C.E.C.E.P.	Gestión cultural y artística	Tecnólogo en gestión cultural y artística	Sin información	Sin información	Sin información	Sin información

Institución	Programa	Título	Dirigido a:	Ocupación	Perfil de egreso	Competencias a desarrollar
Créditos Sin información						

Fuente: elaboración equipo técnico PNUD, resultado de la búsqueda realizada en páginas web de las Instituciones Educativas, 2024

A partir del análisis de las variables, “perfil del egresado” y “competencias a desarrollar”, es posible concluir lo siguiente:

- Los programas educativos en Gestión Cultural constituyen la mayoría de programas asociados al proceso de gestión en el ecosistema de valor del patrimonio cultural (17 en el país, de los cuales, 2 son tecnólogos, 6 son de pregrado, 5 a nivel de especialización y 4 de maestría), incluyen dentro del amplio campo de la cultura (constituido por los sectores de la música, artes, danza, políticas culturales, derechos de autor, entre otros.), la oferta de competencias y conocimientos, en la gestión de todo el sector del patrimonio cultural.
- El carácter interdisciplinario e intercultural propio de este programa, forma en los estudiantes un panorama amplio de la cultura, conformado por conocimientos en políticas públicas -culturales-, administración de la cultura, psicología del consumidor cultural, lenguajes contemporáneos de las artes, marketing cultural, economía de la cultura y organizaciones culturales, entre una diversidad de competencias. Los conocimientos específicos en gestión del patrimonio cultural aparecen en materias electivas y, en algunos casos, como cursos obligatorios en los planes de estudio, tales como la gestión del patrimonio cultural: procesos de patrimonialización, monumentación y museación. En general, este programa abarca los procesos propios del sector cultura, como la animación, promoción, creación, divulgación, preservación e investigación.

- Existen 8 programas en el país, relacionados específicamente a la gestión del patrimonio cultural (2 en pregrado, 2 de especialización y 4 de maestría), en ellos, se ofrecen competencias y conocimientos en: modelos educativos, gestión integral, gestión de proyectos (diseño, formulación y ejecución), valoración cultural (valores patrimoniales), en la toma de decisiones sobre procesos y métodos técnicos para la intervención, rehabilitación, conservación, salvaguardia y protección del patrimonio cultural, para formular planes y programas. En general, ofertan una amplia gama de competencias y conocimientos, orientados a comprender, desarrollar, gestionar, tomar decisiones, investigar, enseñar, generar contenidos, medir el impacto económico, valorar y planear, en los procesos propios del sector del patrimonio cultural material e inmaterial: como la salvaguardia, protección, apropiación social, creación, conservación, recuperación, educativos y divulgación.

2.2.2 Análisis cualitativo de programas de educación superior Patrimonio Cultural Material Inmueble.

Igualmente, para el desarrollo de este análisis se tuvieron en cuenta los programas hallados en la consulta realizada al sistema Nacional de Información de la Educación Superior – SNIES – y la búsqueda en internet de la información sobre los programas identificados. Se encontraron 3 programas (2 maestrías y 1 especialización); es de resaltar, que estos programas están dirigidos, principalmente, a profesionales graduados de arquitectura, luego a ingenieros civiles y profesionales de las artes o ciencias humanas y sociales.

Tabla 57 Análisis de los programas de educación superior del Subsector del Patrimonio Cultural Material Inmueble, a partir de competencias y perfil ocupacional.

Institución	Programa	Título	Dirigido a:	Ocupación	Perfil de egreso	Competencias a desarrollar
UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	Maestría en Conservación del patrimonio	Magister en conservación del	Arquitectos, ingenieros civiles y profesional	Conservador de bienes inmuebles del	elaborará y asesorará investigaciones y estudios especializados dirigidos a la	bases teóricas y capacidad técnica para intervenir el patrimonio cultural

Institución	Programa	Título	Dirigido a:	Ocupación	Perfil de egreso	Competencias a desarrollar
Créditos 54	cultural inmueble	patrimonio cultural inmueble	es de áreas afines	patrimonio cultural Formulador de políticas asociadas al campo de estudio Investigador Docente Asesor	conservación del patrimonio cultural; será capaz de intervenir respetuosamente el patrimonio inmueble, arquitectónico y urbano, y de emprender proyectos independientes en pro de su conservación; diseñará y realizará proyectos de intervención patrimonial, edificios y urbanos; formulará y asesorará políticas, normas y proyectos de gestión para la protección del patrimonio inmueble.	inmueble y actuar responsablemente en pro de su conservación. capacidad de investigación, que contribuyan a consolidar el campo de estudio del patrimonio cultural inmueble a nivel científico
UNIVERSIDAD DEL ATLANTICO Créditos 50	Maestría en Patrimonio arquitectónico, urbano y paisajístico	Magister en patrimonio o arquitectónico, urbano y paisajístico	Profesionales de Arquitectura e Ingeniería Civil, Artes y Humanidades o Ciencias Sociales y áreas afines,	Investigador Docente Coordinador	amplía, fortalece y actualiza sus conocimientos y habilidades en materia de patrimonio cultural y natural para su valoración, gestión e intervención. diseño y evaluación de proyectos de gestión del patrimonio; proyectos de ordenamiento patrimonial del paisaje; actividades que implican procesos y protocolos de intervención en bienes patrimoniales, y programas de valoración del patrimonio arquitectónico, urbano y paisajístico del Caribe colombiano y el país en general	Fomentar en la región el interés por el estudio del patrimonio a nivel arquitectónico, urbano y paisajístico, y la importancia de su preservación como importante componente de la memoria histórica de los pueblos Incrementar el desarrollo de la investigación acerca de los impactos ambientales con relación al paisaje, el territorio y el patrimonio.
FUNDACION UNIVERSIDAD DE BOGOTA - JORGE TADEO LOZANO Créditos 24	Especialización en conservación y gestión del patrimonio inmueble	Especialista en conservación y gestión del patrimonio inmueble	profesionales de arquitectura, ingeniería, ciencias sociales y profesionales afines interesados	Líder de equipos transdisciplinarios Asesor de proyectos de conservación	Desarrollo y ejecución de proyectos de conservación y gestión del patrimonio cultural inmueble. Liderazgo de grupos interdisciplinarios y desempeño de cargos de responsabilidad en entidades públicas o	Identificación, análisis y diagnóstico de problemáticas del patrimonio cultural inmueble y su relación con la comunidad.

Institución	Programa	Título	Dirigido a:	Ocupación	Perfil de egreso	Competencias a desarrollar
			en la salvaguarda del patrimonio.	Cargos de responsabilidad en entidades públicas o privadas	privadas cuya naturaleza guarde relación con los temas patrimoniales, además de asesorar la creación y el desarrollo de proyectos de conservación.	

Fuente: Elaboración Equipo Técnico PNUD, resultado de la búsqueda realizada en páginas web de las Instituciones Educativas, 2024

A partir del análisis de las variables, “perfil del egresado” y “competencias a desarrollar”, es posible concluir lo siguiente:

- La oferta de competencias y conocimientos en estos programas, están relacionadas con los procesos de Conservación, Intervención, Investigación, Valoración y Gestión, del patrimonio cultural inmueble, así como, su identificación, análisis y diagnóstico de problemas estructurales, físicos, y en relación con las comunidades.
- Los principales conocimientos que ofrecen, están dirigidos a la formulación, diseño, evaluación y asesoramiento de políticas, normas y proyectos de gestión para la protección del patrimonio cultural inmueble, también, en proyectos de ordenamiento patrimonial del paisaje y memoria histórica, en el ámbito del patrimonio arquitectónico, urbano y paisajístico.

2.2.3 Análisis cualitativo de programas de educación superior Patrimonio Cultural Material Mueble. Entidades museales

En este apartado se presentan los resultados publicados por el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes y el Ministerio del Trabajo (2021), en relación a las entidades museales como campo de acción de los procesos relacionados al subsector del patrimonio cultural mueble. La siguiente tabla de análisis, es resultado de una búsqueda realizada

por el equipo técnico en diciembre de 2024, de algunos programas educativos asociados al subsector, una tabla más completa se puede consultar en el documento de Identificación de Brechas de Capital Humano del Segmento de las Entidades Museales (MinCulturas y MinTrabajo. 2021).

Tabla 58 Análisis de los programas de educación superior relacionados al subsector del Patrimonio Cultural Mueble, a partir de competencias y perfil ocupacional.

Institución	Título	Dirigido a:	Ocupación	Perfil de egreso	Competencias a desarrollar
UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA Créditos 54	Magister en museología y gestión del patrimonio	Título de pregrado en cualquier disciplina, deseable debe tener alguna experiencia laboral en museos	Director y coordinador en la gestión de instituciones culturales y de política cultural.	Carrera profesional en el ámbito de los museos, en instituciones culturales afines y/o en empresas de gestión del patrimonio cultural. Los y las estudiantes, al graduarse, tendrán una formación en didáctica del patrimonio y procesos de comunicación patrimonial, teorías de la memoria y ética de museos, que les permitirá asumir	Historia y teorías museológicas, planeación museológica y legislación cultural, conservación preventiva, diseño de exposiciones, formación y estudios de públicos, mercadeo y consumo cultural, Perspectiva crítica
UNIVERSIDAD DE LOS ANDES Créditos 36	Magister en patrimonio cultural mueble	profesionales con título universitario en cualquier área del conocimiento.	Investigador Gestor cultural Director Docente en diferentes instituciones como museos, bibliotecas, archivos, casas de cultura, monumentos arquitectónicos, centros históricos e instituciones privadas con colecciones	Realizar procesos de valoración de diferentes tipos de patrimonio cultural mueble, teniendo en cuenta las políticas públicas existentes en Colombia y las necesidades en la definición de nuevos patrimonios. Establecer estrategias de gestión del patrimonio; en priorizando el uso y conservación del patrimonio cultural a partir de herramientas de planificación y administración de los recursos materiales, técnicos y humanos. Garantizar la preservación de los	investigación de colecciones formulación de proyectos de gestión, valoración o conocimiento de los bienes muebles Comunicación, investigación y protección del patrimonio desde las mismas comunidades. Establecimiento de categorías de valor del patrimonio y propender hacia la declaratoria de nuevos Bienes de Interés Cultural (BIC) de diferentes categorías.

Institución	Título	Dirigido a:	Ocupación	Perfil de egreso	Competencias a desarrollar
			de arte y bienes culturales.	recursos patrimoniales para la fruición de las futuras generaciones de colombianos. Apoyar procesos de investigación, gestión y comunicación Desarrollar actividades en instituciones de investigación y educación, y en instituciones de carácter nacional.	Facilitar los procesos de comunicación y apropiación social del patrimonio cultural mueble en diferentes escalas territoriales.
UNIVERSIDAD EXTERNA DE COLOMBIA Créditos 24	Especialista en patrimonio cultural sumergido con énfasis en Arqueología subacuática	profesionales en Antropología o Arqueología.	Arqueólogo titular o auxiliar en ejecución del Programa de Arqueología Preventiva (PAP) y del Plan de Manejo Arqueológico (PMA) Investigador en proyectos de arqueología en cuerpos de agua y zonas aledañas Trabajador en museos	diseñar, dirigir, participar o ejecutar las diferentes actividades que pueden desarrollarse en relación con el Patrimonio Cultural Sumergido. Capacidad de evaluar proyectos que incluyan actividades de exploración, intervención, aprovechamiento económico indirecto y preservación del PCS.	Capacidad de diseño, dirección, participación y ejecución del Programa de Arqueología Preventiva (PAP) y del Plan de Manejo Arqueológico (PMA) asociados a obras de infraestructura en contextos acuáticos que requieran licencia ambiental. Capacidad de diseño, dirección, participación y ejecución en actividades de exploración, intervención, aprovechamiento económico indirecto y preservación del PCS.
UNIVERSIDAD EXTERNA DE COLOMBIA Créditos 129	Profesional en conservación y restauración de patrimonio cultural mueble	Personas con título de bachiller	Consultor Líder de equipos Investigador	Desempeñarse en: instituciones públicas en los ámbitos local, regional y nacional, tales como alcaldías, gobernaciones, ministerios u otros organismos descentralizados; en organismos o agencias internacionales que se ocupan de asuntos culturales; en empresas privadas o en	capacidad para formar y liderar equipos transdisciplinarios Técnicas en campo y laboratorio. Análisis crítico y proposición de soluciones a problemas

Institución	Título	Dirigido a:	Ocupación	Perfil de egreso	Competencias a desarrollar
				<p>organizaciones no gubernamentales o nacionales; en museos, casas de la cultura u otras instituciones culturales que albergan colecciones patrimoniales o velan por la preservación del patrimonio y la memoria.</p> <p>Visión prospectiva y estratégica en la planificación, dirección y ejecución de proyectos.</p> <p>capacidad de mediar conflictos y tomar decisiones</p> <p>Agente de paz, identidad, regeneración e inclusión social.</p>	<p>normas legales nacionales e internacionales sobre patrimonio cultural.</p> <p>gestionar y administrar recursos para la investigación e intervención del patrimonio.</p> <p>competencias para identificar fuentes de financiación, plantear proyectos, obtener y manejar recursos</p> <p>Capacidad de adaptación, pensamiento creativo y actuación oportuna.</p>
UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA Créditos 129	Arqueólogo	Personas con título de bachiller	<p>Arqueólogo titular o auxiliar en ejecución del Programa de Arqueología Preventiva (PAP) y del Plan de Manejo Arqueológico (PMA)</p> <p>Investigador en proyectos de arqueología</p> <p>Gestor cultural</p> <p>Trabajo en museos</p>	<p>desempeñarse en distintos campos relacionados con el patrimonio cultural: la investigación científica, la divulgación y gestión del patrimonio, el trabajo con comunidades, trabajo en distintos tipos de museos, la arqueología preventiva, la docencia y la gestión de proyectos.</p> <p>Abordar desde la multidisciplinariedad distintos tipos de problemas relacionados con el patrimonio cultural, como enfrentarse a los retos actuales no solamente desde los vestigios arqueológicos, sino también desde el trabajo con las comunidades actuales.</p>	<p>Aplica teorías, métodos, técnicas y conceptos disciplinares.</p> <p>aportar ideas y propuestas al proceso de toma de decisiones.</p> <p>Comprensión de proyectos, resultados de investigación y estrategias de comunicación</p> <p>tecnologías de la información para difundir, compartir y construir conocimiento.</p> <p>Interpreta las narrativas y discursos propios de los grupos de interés teniendo en</p>

Institución	Título	Dirigido a:	Ocupación	Perfil de egreso	Competencias a desarrollar
				trabajo con las comunidades y la apropiación social del patrimonio arqueológico.	cuenta la diversidad cultural e inclusión para el reconocimiento, la participación y la reivindicación de derechos culturales.

Fuente: Elaboración Equipo Técnico PNUD, resultado de la búsqueda realizada en páginas web de las Instituciones Educativas, 2024

De acuerdo con el documento citado (MinCulturas y MinTrabjao, 2021), la oferta educativa identificada proviene de diferentes campos del conocimiento y de diversas líneas de profundización, que, en algunos casos, tiene como propósito el énfasis en áreas de la práctica museológica. Los conocimientos y competencias están dirigidos al desarrollo de procesos como, la conceptualización, la investigación o la curaduría, sin que influya el nivel de formación directamente.

Existen pocos programas enfocados directamente a la práctica museológica, (una maestría y una especialización) en donde se ofrecen conocimientos y competencias que forman a los profesionales para el desarrollo “de funciones relacionadas a la administración de entidades museales, documentación y gestión de colecciones, diseño y realización de exposiciones, comunicación, educación y estudios de públicos para entidades museales, el mercado y consumo cultural en museos, y la planeación y organización institucional de las entidades museales.” (Pág. 62), así mismo, en la teorización y práctica de la financiación cultural, estrategias de administración, ciencias jurídicas, legislación cultural, inclusión social y teorías de medición y estadística.

Los demás programas analizados se refieren a las actividades sobre el patrimonio cultural mueble (no necesariamente a realizar en una entidad museal). A nivel tecnológico se identifican competencia y conocimientos relacionados con la producción y desarrollo digital, diseño multimedial, sistemas de información, diseño de mobiliario y la

administración documental, en función del patrimonio cultural, las entidades museales y los archivos y bibliotecas.

A nivel de especializaciones universitarias, las competencias se dirigen a la sostenibilidad de museos e instituciones culturales, la conservación y gestión del patrimonio mueble, gerencia, gestión cultural, gestión del patrimonio cultural, intervención del patrimonio cultural, patrimonio cultural sumergido, arqueología, entre otros, definiendo un amplio campo de acción. Aportan a procesos de investigación y de áreas operativas de las entidades museales.

En cuanto al nivel de Maestría, los conocimientos y competencias se dirigen a la gestión del patrimonio como campo amplio, la conservación del patrimonio cultural mueble, teoría estética, historia del arte, gestión cultural, entre otros, enfocando al egresado en cargos directivos, investigativos, de gestión, formulación de proyectos, formativos y de liderazgo o coordinación de áreas operativas de las entidades museales u otras entidades culturales, así como, en el seguimiento y gestión de políticas culturales.

La oferta educativa relacionada con los procesos que se desarrollan en las entidades museales es limitada e indirecta. Los programas, "al ofrecerse de diferentes campos del conocimiento y al no estar diseñados directamente para museos, no preparan de manera suficiente a sus estudiantes y futuros egresados para las exigencias teóricas y técnicas de los procesos museales." (pág. 62).

Frente a los nuevos retos como la virtualidad, el marketing cultural y las humanidades digitales, se necesita una actualización de las competencias ofertadas, así como aumentar la oferta de programas relacionados con "la profesionalización y especialización de museógrafos, curadores de arte y de patrimonio cultural, mediadores y educadores, investigadores, conservadores restauradores, diseñadores de exposiciones, profesionales

de divulgación para museos, administradores de colecciones, registradores y catalogadores para museos, gestores de contenidos y gestores de proyectos para museos, entre otros.” (pág. 62).

Los programas de arqueología identificados, ofertan competencias y conocimientos para el desarrollo de actividades asociadas a entidades museales, sin agotar las competencias en ese campo de acción. Los planes de estudio en arqueología, muestran una respuesta a la demanda laboral del sector, es el caso del programa de arqueología subacuática, que para el año 2023, sólo hizo énfasis en Arqueología Subacuática, en respuesta a las demandas formativas del país en este ámbito. Los otros dos Énfasis: en Evaluación y Gestión del Patrimonio Cultural Sumergido y, en Conservación y Restauración del Patrimonio Cultural Sumergido, serán ofertados en siguientes cohortes. Ocurre igualmente con la especialización en Arqueología, la cual hace énfasis en competencias sobre el proceso del Programa de Arqueología Preventiva del país.

2.2.4 Análisis cualitativo de programas de educación superior Patrimonio Cultural Material Mueble: Archivos y Bibliotecas

En esta sección se presenta el análisis de la oferta educativa para el desarrollo de conocimientos y competencias relacionadas al patrimonio documental y bibliográfico, el cual hace parte del patrimonio cultural mueble. Para ello, se identificaron programas que formen en archivología y bibliotecología, a través de la consulta realizada al sistema Nacional de Información de la Educación Superior – SNIES – y la búsqueda en internet de la información sobre los programas identificados. Se encontraron un total de 14 programas, distribuidos así: a) en archivística: 2 maestrías, una (1) especialización, 4 pregrados y un (1) tecnólogo; b) en bibliotecología: 2 pregrados y un (1) tecnólogo (ofertado por el SENA en tres municipios); y c) 3 pregrados mixtos, en bibliotecología y archivística.

Tabla 59 Análisis de los programas de educación superior relacionados al subsector del Patrimonio Cultural Mueble – Archivos Históricos y Bibliotecas, a partir de competencias y perfil ocupacional

Institución	Título	Dirigido a:	Ocupación	Perfil de egreso	Competencias a desarrollar
UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA Créditos 51	Magíster en archivística	Profesionales interesados en diversificar su campo de acción y adquirir conocimientos especializados en la gestión de los archivos y el tratamiento del patrimonio cultural documental, audiovisual y digital	Director Docente Consultor Investigador	Habilidades en administración, consultoría, asesoría, docencia, investigación y gestión, que podrán ser aplicadas en el manejo de archivos institucionales, históricos, empresariales y administrativos, bibliotecas, gestión cultural y documental de los sectores económico-culturales.	Administración y gestión de archivos Valoración del patrimonio documental Prácticas interdisciplinarias y generar conocimientos en las ciencias humanas y sociales, para pensar y formular estrategias de valoración documental.
UNIVERSIDAD DE LA SALLE Créditos 48	Magíster en gestión de la información documental	profesionales en Archivística, Bibliotecología, Sistemas de Información y Documentación, Ciencias de la Información, Historia, Ciencias Sociales y Humanas, Ciencias Económicas y Administrativas, Abogados e Ingenieros. El aspirante debe contar con equipo de cómputo, con cámara y micrófono, y conexión permanente de Internet	Sin Información	Asume un compromiso con los problemas de la sociedad actual, en particular con los relacionados con la sociedad de la información y la documentación, la democratización del conocimiento y los valores éticos. La posibilidad de abordar, comprender y responder a los nuevos paradigmas que plantea la era de la información y del conocimiento, priorizando la valoración de la información, la documentación y el acceso a ella.	competencias tecnológicas como elementos transversales: administración electrónica, gestión de documentos electrónicos. Patrimonio cultural y digital Políticas públicas Humanismo Gestión de información documental, arquitectura de la información empresarial
UNIVERSIDAD PEDAGOGICA Y TECNOLÓGICA DE COLOMBIA – UPTC Créditos 24	Especialista en archivística	Título de pregrado en un área de las Ciencias Sociales o Humanas, y demás áreas afines a la archivística, las ciencias de la información y la documentación.	Director Coordinador Docente	Dirigir y organizar archivos administrativos e históricos del orden local, regional o nacional. Elaborar instructivos, manuales y cuadros clasificadores para normatizar archivos	Promover y Diseñar políticas e instrumentos archivísticos que garanticen el adecuado manejo de la información y los archivos en las entidades públicas y privadas.

Institución	Título	Dirigido a:	Ocupación	Perfil de egreso	Competencias a desarrollar
		Demostrar interés o experiencia en el manejo de documentos, la gestión documental, la organización de archivos o la conservación del patrimonio documental.		<p>Diseñar instructivos archivísticos que orienten los procesos de producción, organización y conservación de los documentos en las entidades.</p> <p>Elaborar normas y procedimientos para la retención de documentos de archivo.</p> <p>Elaborar normas y procedimientos para describir y clasificar documentos.</p> <p>Ejercer la docencia en el campo de los archivos.</p> <p>Analizar documentos para clasificarlos.</p>	<p>Impulsar el trabajo interdisciplinario con disciplinas afines a los archivos, que contribuyan con el desarrollo del conocimiento de la ciencia archivística y fortalecimiento de redes académicas.</p> <p>Generar una cultura archivística y un sentido de pertenencia por los documentos y los archivos, como garantes de la transparencia y los derechos de los ciudadanos.</p> <p>Promover la investigación y la protección y preservación del patrimonio documental como soporte de la memoria e identidad de nuestros pueblos.</p>
UNIVERSIDAD DE LA SALLE Créditos 140	Profesional en archivística e inteligencia de negocios	<p>Título de Bachiller académico.</p> <p>Persona con visión de negocio, pasión por los datos, y desarrollo de las habilidades blandas (comunicación asertiva).</p> <p>Debe contar con los equipos de cómputo necesarios y conexión para el desarrollo de la formación</p>	<p>Líder en proyectos de archivística y/o de inteligencia de negocios.</p> <p>Consultor de negocios en administración de archivos y/o analítica de datos.</p>	<p>Profesional con apropiación de los conceptos, la normatividad y los conocimientos en gestión documental y administración de archivos, que proveen servicios de información de alto valor agregado, contruidos desde las dinámicas de la inteligencia de negocios.</p>	<p>Administración de archivos y/o analítica de datos.</p> <p>Gestión documental y business intelligence (BI).</p> <p>Análisis de datos estructurados y no-estructurados para la toma de decisiones.</p> <p>Estrategias para la preservación digital</p>
UNIVERSIDAD DISTRITAL-FRANCISCO	Profesional en archivística y	Título de bachiller	Líder en procesos archivísticos	Posee una formación científica y técnica de calidad, con bases	Capacidad técnica y científica para emprender procesos

Institución	Título	Dirigido a:	Ocupación	Perfil de egreso	Competencias a desarrollar
JOSE CALDAS DE Créditos 160	gestión de la información digital		y de la gestión documental. Consultor Propietario de su propia empresa	conceptuales y teóricas enriquecidas y una adecuada formación humana y social, que le facilitan un excelente desempeño en empresas e instituciones, públicas, privadas o mixtas.	de producción, organización, almacenamiento, recuperación, conservación y preservación de la información archivística, Criterio gerencial, de eficiencia y eficacia. Patrimonio documental Gestión de la información y del patrimonio cultural, político y económico del país, con miras a preservar su memoria y su legado para las futuras generaciones
UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA - Escuela Interamericana de Bibliotecología Créditos 144	Bibliotecólogo	Bachilleres	Agente promotor de cambio cultural y social Comunicador Gerente de información Líder en el manejo de la información Promotor de productos y servicios con habilidad para transferir la información. Educador	Transferencia social de la información y sus etapas de producción, mediación y asimilación, poniendo en perspectiva el ámbito de acción de los bibliotecólogos en los procesos de creación, edición, distribución y comercialización, organización y tratamiento, búsqueda y recuperación de información, uso, lectura e interpretación, diseño de productos y servicios que respondan a las necesidades de los usuarios visión universal y capacidad para trabajar en equipos multiprofesionales e interdisciplinarios.	Fundamentación y caracterización de unidades de información. Organización de la información. Tecnologías de la información. Gerencia de la información. Campo formativo general. Optimización de espacio físico para el trabajo y la creación individual y colaborativa. Generación de capacidades y cultura de

Institución	Título	Dirigido a:	Ocupación	Perfil de egreso	Competencias a desarrollar
				<p>capacidad para interactuar con diferentes públicos.</p> <p>visión de futuro para decidir cuál, cuánto, cómo, cuándo almacenarla y a quién ofrecerla.</p> <p>Productor de conocimientos en los diversos campos de la formación y del ejercicio profesional.</p>	<p>laboratorios y de innovación en la EIB</p> <p>Desarrollo de recursos y servicios de información que respondan a las necesidades y las prácticas de los programas de formación y las diferentes estrategias que tiene la Escuela.</p> <p>Monitoreo de factores clave internos y externos para apoyar la toma de decisiones</p> <p>Proyección de una cultura digital para los procesos de enseñanza, investigación y vinculación con el entorno.</p>
UNIVERSIDAD DE LA SALLE Créditos 140	Profesional en bibliotecología y estudios de la información	Bachiller con interés por la ciencia e investigación, innovación y tendencias, inclinados a dar solución a interrogantes del día a día.	<p>Líder en proyectos Bibliotecológicos, Editorial y Ciencia Abierta.</p> <p>Asesor externo</p> <p>Profesional Universitario</p> <p>Analista en procesos técnicos y desarrollo de colecciones.</p>	<p>Interactuar con efectividad en los actuales entornos científicos y tecnológicos que requieren de talento humano altamente calificado para enfrentar los retos de la apropiación social del conocimiento, el posicionamiento de la información científica en los escenarios globales, la producción, y edición de contenidos de calidad científica y la evaluación de la información.</p>	<p>Gestión editorial, ciencia abierta y estudios métricos</p> <p>apropiación social del conocimiento</p> <p>posicionamiento de la información científica en los escenarios globales</p> <p>producción, y edición de contenidos de calidad científica</p> <p>evaluación de la información</p> <p>vocación social</p>

Institución	Título	Dirigido a:	Ocupación	Perfil de egreso	Competencias a desarrollar
					desarrollo cultural, científico y tecnológico
UNIVERSIDAD DEL QUINDIO Créditos 160	Profesional en ciencia de la información y la documentación, bibliotecología y archivística	Bachilleres con habilidades en procesos comunicativos (oral/escrito) y disposición para trabajar de manera autónoma y colaborativa.	Asesor, consultor, planificador, emprendedor y ejecutor de proyectos de servicios de información en los sectores públicos y privados.	Administra y gestiona las diferentes unidades de información de las empresas públicas y/o privadas para lograr una excelente organización dentro del ciclo de la gestión documental y bibliográfica. Aplica los diferentes procesos en el emprendimiento de soluciones para el mejor servicio de la información desde los diferentes recursos tecnológicos y de acuerdo con la normatividad para el ejercicio de la profesión con sentido ético.	Documentación, archivística, sistemas, acto lector e investigación y de formación general, de facultad y personal. normas vigentes al servicio público y privado Democracia Principios bioéticos Tecnologías análogas, electrónicas, digitales y virtuales en el ciclo de la información: organización, procesamiento, disseminación, acceso, almacenamiento, recuperación y distribución.
UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER Créditos 172	Historiador y archivista	Bachilleres	Investigador en centros especializados. Docente Asesor histórico gestores de programas de memoria histórica Contratista de obras	profesional ético, con conocimientos teóricos y prácticos para realizar investigaciones históricas y archivísticas, con competencias para participar en el mundo contemporáneo del trabajo profesional e integrar equipos interdisciplinarios de investigación o de trabajo. Se caracteriza por tener la formación y sensibilidad para incidir en la comunidad y para aportar a la organización, conservación y puesta	análisis político-social, cronistas o planificadores. investigación y preservación, gestión, dirección y coordinación de proyectos de organización de archivos y puesta en servicio del patrimonio documental de la nación colombiana y de su democracia. gestionar contratos de obras

Institución	Título	Dirigido a:	Ocupación	Perfil de egreso	Competencias a desarrollar
			<p>historiográficas</p> <p>Administrador de archivos y gestor de la documentación y la información.</p> <p>Gestor de instituciones especializadas en la conservación y preservación del patrimonio cultural</p>	<p>en servicio del patrimonio documental.</p> <p>calidades éticas y políticas que contribuyen a la construcción razonada de la memoria histórica, comprometidos con el devenir del país, el respeto de los Derechos Humanos y del pluralismo, con los principios democráticos constitucionales, la democracia participativa real, la búsqueda de equidad, la convivencia y el respeto por la diversidad cultural y el medio ambiente</p>	<p>historiográficas demandadas por el sector público, empresarial o cultural.</p>
Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA Créditos 83	Tecnólogo en gestión bibliotecaria	Título de bachiller	<p>Apoyo a la gestión bibliotecaria</p> <p>Asistente en bibliotecas escolares, públicas, universitarias, especializadas, centros de documentación, centros de información, entre otros.</p> <p>Asistente de referencia y de la gestión y control de lenguajes documentales.</p>	<p>Fundamenta su formación en el almacenamiento, organización, recuperación y difusión de la información, empleando las tecnologías en los procesos que soporten transferencia y entrega de información a los usuarios</p> <p>Interacción en el contexto productivo y social con principios éticos y cultura de paz.</p> <p>Estructuración de programas culturales</p> <p>Práctica de hábitos saludables</p> <p>Gestión de emprendimiento.</p> <p>Interacción en lengua inglesa</p> <p>Desarrollo de colecciones</p>	<p>gestión de la información</p> <p>Aplicación de prácticas de protección ambiental, seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>Controlar la información registrada en la base de datos, según criterios de la unidad de información y tecnología disponible.</p> <p>Coordinación de actividades bibliotecarias.</p> <p>Catalogación de colecciones bibliográficas.</p> <p>Desarrollo de procesos de comunicación oral y escritos.</p>

Institución	Título	Dirigido a:	Ocupación	Perfil de egreso	Competencias a desarrollar
				<p>Organización de material bibliográfico</p> <p>Orientación en la búsqueda de información bibliográfica</p> <p>Procesamiento de datos</p> <p>Utilización de herramientas informáticas</p>	<p>Ejercer derechos fundamentales del trabajo en el marco de la constitución política y los convenios internacionales.</p> <p>Orientación de actividades de lecto-escritura</p> <p>Desarrollo de procesos de investigación aplicada</p> <p>Razonamiento matemático</p>
Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA Créditos 83	Tecnólogo en gestión documental	Título de bachiller	Líder, jefe, Coordinador, Administrador de las áreas de archivo, Centros de administración documental en las entidades del sector público y privado.	<p>Capacidad de garantizar el acceso a la información contenida en los documentos de diferentes soportes, mediante la implementación de un programa de gestión documental y el desarrollo de procesos técnicos archivísticos, de acuerdo con la normativa y criterios éticos.</p> <p>Ejercer derechos fundamentales del trabajo en el marco de la constitución política y los convenios internacionales.</p> <p>Interacción en el contexto productivo y social con principios éticos y cultura de paz.</p> <p>Organización de archivos de gestión.</p> <p>Organización de fondos documentales acumulados</p> <p>Orientación de procesos de investigación aplicada</p>	<p>Actualización de bases de datos.</p> <p>Aplicación de prácticas de protección ambiental, seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>Control de los documentos de archivo.</p> <p>Desarrollo de procesos de comunicación eficaces y efectivos, oral y escrito.</p> <p>Digitalización de documentos de archivo</p> <p>Orientación del talento humano</p> <p>Actividad física y hábitos de vida saludable</p>

Institución	Título	Dirigido a:	Ocupación	Perfil de egreso	Competencias a desarrollar
				<p>Procesamiento de datos</p> <p>Razonamiento cuantitativo</p>	<p>Gestión de emprendimiento</p> <p>Interacción en lengua inglesa</p> <p>Organización del archivo central</p> <p>Atención y servicio de información al usuario</p> <p>Trámite de correspondencia</p> <p>Utilización de herramientas informáticas</p> <p>Inducción a la formación</p>
FUNDACION UNIVERSITARIA PARA EL DESARROLLO HUMANO – UNINPAHU Créditos 108	Tecnólogo en administración de sistemas de información y documentación		<p>Gestor de Información, conocimiento, cultura y de datos.</p> <p>Auxiliar o Gestor documental en archivos</p> <p>Auxiliar o Gestor de biblioteca en biblioteca nacional, públicas, universitarias, escolares, infantiles y especializadas.</p> <p>Analista, administrador.</p>	<p>Tiene las habilidades y destrezas para desempeñarse en todo tipo de bibliotecas, archivos, centros de documentación y sistemas de información, realizando con idoneidad los procesos de acceso, almacenamiento, consulta, conservación, recuperación y transferencia de información bibliográfica y documental, utilizando las tecnologías de la información de acuerdo con la normatividad nacional e internacional.</p> <p>Estructurar programas para el fomento de la lectura y la cultura de acuerdo con el tipo de usuario, con el propósito de mejorar la alfabetización informacional.</p>	<p>Organizar los documentos de archivo de forma técnica para el desarrollo de la Gestión documental integral de acuerdo con el ciclo vital del documento.</p> <p>Proponer acciones correctivas al sistema de gestión de documentos físicos y electrónicos teniendo en cuenta los procesos técnicos</p> <p>Coordinar actividades bibliotecarias e implementar el desarrollo de las colecciones para el correcto manejo de la información y la referenciación.</p> <p>Utilizar las tecnologías de acuerdo con las necesidades de los</p>

Institución	Título	Dirigido a:	Ocupación	Perfil de egreso	Competencias a desarrollar
				Resolver problemas en el contexto de la información haciendo uso asertivo de herramientas tecnológicas.	usuarios para el mejoramiento de los procesos bibliotecológicos y archivísticos. Generar soluciones adecuadas al contexto social, cultural y étnico bajo los principios de la ética y la responsabilidad social.

Fuente: Elaboración Equipo Técnico PNUD, resultado de la búsqueda realizada en páginas web de las Instituciones Educativas, 2024

A partir del análisis de las variables, “perfil del egresado” y “competencias a desarrollar”, de la oferta educativa es posible concluir lo siguiente:

- Los programas en archivística contemplan en sus planes de estudio, conceptos y teoría sobre el patrimonio cultural documental, a diferencia de los programas en bibliotecología, en los cuales no está referenciada esta competencia, y en consecuencia, su oferta está enfocada en los procesos de transferencia social de la información y su producción, su mediación y asimilación, también, en procesos de creación, edición, distribución y comercialización, organización y tratamiento, búsqueda y recuperación de información, así como su uso, lectura e interpretación, diseño de productos y servicios bibliotecarios.
- La archivística y la historia aparecen vinculadas en la oferta de estos programas, ya que el documento histórico (archivo) es una de las fuentes primarias que usan los historiadores en los procesos de investigación. De ahí, que los conocimientos sobre los valores patrimoniales de los documentos y libros que consultan, estén presentes. Sin embargo, estos conocimientos y competencias están enfocados -además del proceso de valoración patrimonial- en la administración de entidades archivísticas o

su coordinación, la enseñanza y la asesoría, la elaboración de normas y procedimientos para describir y clasificar documentos, la gestión documental, el manejo de archivos en general.

- Tan sólo un programa de pregrado ofrece explícitamente, la enseñanza de capacidades técnicas y científicas para desarrollar procesos de producción, organización, almacenamiento, recuperación, conservación y preservación de la información archivística y el patrimonio documental.
- En el país existe un solo programa educativo, a nivel de pregrado, que ofrece competencias en el proceso de restauración de bienes muebles, además, este programa se enfoca a la restauración de ciertos tipos de bienes que excluyen el patrimonio bibliográfico y documental.

2.2.5 Análisis cualitativo de programas de educación superior Patrimonio Cultural Inmaterial. Cultura Culinaria

Para el desarrollo de este análisis se tuvo en cuenta los programas hallados en la consulta realizada al sistema Nacional de Información de la Educación Superior – SNIES –, y la búsqueda en internet de la información sobre los programas identificados. Esta búsqueda permitió identificar la ausencia de programas en educación superior, directamente relacionados a la manifestación del patrimonio cultural inmaterial denominada Cultura Culinaria, que comprende las prácticas tradicionales de transformación, conservación, manejo y consumo de alimentos, en específico, es un “Sistema de conocimientos, prácticas y procesos sociales relacionados con la producción, la consecución, la transformación, la preparación, la conservación, el manejo y el consumo tradicional de alimentos, que comprende formas de relacionamiento con el entorno natural, reglas de comportamiento, prescripciones, prohibiciones, rituales y estéticas particulares.” (Decreto 2941 de 2009. Art. 8).

Tabla 60 Análisis de los programas de educación superior del Subsector del Patrimonio Cultural Inmaterial – Cultura Culinaria, a partir de competencias y perfil ocupacional.

Institución	Título	Dirigido a:	Ocupación	Perfil de egreso	Competencias a desarrollar
UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA Créditos 50	Magíster en Gestión e Innovación: énfasis en gastronomía	Título profesional en cualquier campo del saber	Gerente Investigador Docente	<p>Dar solución a problemas y generar propuestas para sectores de una manera innovadora y así lograr cadenas productivas más competitivas y sostenibles.</p> <p>dar respuesta a las necesidades del sector gastronómico, así como de los territorios en los que operan, a partir de la acción y práctica de una variada selección de estrategias pedagógicas.</p>	<p>Habilidades gerenciales para la innovación y estructuración de la cadena productiva del sector.</p> <p>estrategias de mercadeo para organizaciones, mediante inteligencia tecnológica</p> <p>habilidades personales de relacionamiento.</p> <p>Patrimonio Gastronómico y Diseño de Producto</p> <p>investigación aplicada para comprender el territorio y sus atributos e incentivar la creatividad para la puesta en valor de la cultura y el desarrollo de un turismo gastronómico sostenible, ético y colaborativo.</p>
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DE ANTIOQUIA Créditos N/A	Especialista en Gastronomía Colombiana	profesionales vinculados a la gastronomía, el turismo y las ciencias sociales, interesados en profundizar el conocimiento y promoción de la cultura gastronómica colombiana, así como en el reconocimiento del patrimonio	Diseñador de experiencias gastronómicas Diseñador de productos gastronómicos colombianos Diseñador de eventos o festivales gastronómicos colombianos Coordinador de	<p>fortalece el sector gastronómico colombiano a partir del reconocimiento patrimonial de la cocina y su importancia como base para el desarrollo de productos y experiencias asociadas a los establecimientos gastronómicos y a la oferta turística que está ligada a la gastronomía del país.</p>	<p>Gastronomía popular y tradicional de Colombia</p> <p>Patrimonio Cultural</p> <p>Turismo gastronómico</p> <p>Metodología de investigación aplicada</p> <p>Gestión y desarrollo del patrimonio gastronómico colombiano</p> <p>Legislación y políticas del patrimonio gastronómico colombiano</p>

Institución	Título	Dirigido a:	Ocupación	Perfil de egreso	Competencias a desarrollar
		culinario, además se centra en el desarrollo de productos y experiencias asociadas a la comida y la cocina, aplicadas en la oferta gastronómica y turística del país.	proyectos en torno al patrimonio culinario colombiano Gestor de productos turísticos gastronómicos		
PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA Créditos 144	Gastrónomo	Personas con educación media	Gastrónomo	Cocinar, haciendo uso de herramientas prácticas del oficio. Apoyar o diseñar emprendimientos gastronómicos. Crear preparaciones y propuestas experienciales culinarias, Formular y gestionar modelos de negocios y proyectos pertinentes a la Gastronomía y las Artes culinarias.	Visión convergente entre los saberes tradicionales e innovación en las artes culinarias, nutrición y bienestar. Gestión y administración y emprendimiento sostenible. Identificación de oportunidades y generación de propuestas de valor diferencial en el sector gastronómico.
UNIVERSIDAD DE LA SABANA Créditos 162	Gastrónomo	Personas con educación media	Cocinero, Pastelero, Panadero. Gestor (administrador) de alimentos y bebidas. Investigador y desarrollador de productos. Docente	Empleado o empresario independiente en la industria de alimentos, del sector Hoteles, Restaurantes y Catering, en organizaciones gubernamentales y no gubernamentales que hagan trabajo que impactan la sociedad desde el punto de vista alimentario, a nivel nacional o internacional.	Gestión empresarial y emprendimiento (Food Business and Entrepreneurship) Artes culinarias (Culinary Arts), Estudios de la alimentación (Food Studies), Ciencia y tecnología de alimentos (Food Science).

Institución	Título	Dirigido a:	Ocupación	Perfil de egreso	Competencias a desarrollar
			<p>Organizador de eventos alimentarios</p> <p>Asesor/analista en empresas que trabajen con alimentos.</p> <p>Asesor de medios de comunicación en el tema alimentario.</p> <p>Empresario en el sector de alimentos</p>		
UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA Créditos 139	Profesional en Ciencias Culinarias	Bachilleres	<p>Cocinero</p> <p>Investigador e innovador en productos culinarios</p> <p>Investigador para la salvaguarda, el fomento y la difusión del patrimonio culinario</p> <p>Creador y administrador de empresas afines a la culinaria.</p>	<p>aplicar conocimientos culinarios, nutricionales, científicos, creativos, sociales y administrativos; facilitando su capacidad de investigar, desarrollar y diseñar de manera individual o con grupos interdisciplinarios.</p> <p>ético, creativo, racional, crítico, con una sensibilidad social que apunta al desarrollo de la región.</p>	<p>Técnicas de transformación culinaria de los alimentos y su conocimiento en los aspectos físicos, químicos, nutricionales y culturales.</p> <p>Antropología de la comida</p> <p>Cocina y comunidad</p>

Institución	Título	Dirigido a:	Ocupación	Perfil de egreso	Competencias a desarrollar
			Gestor y organizador de eventos con componentes culinarios		
UNIVERSIDAD AUTONOMA DE MANIZALES Créditos 163	Profesional en artes culinarias y gastronomía	Personas con educación media	No registrado en la página	Trabajar en equipos interdisciplinarios de manera responsable, integrando su conocimiento de los alimentos desde aspectos fisicoquímicos, culturales y técnicos para promover la cocina regional y nacional, y generar nuevas propuestas gastronómicas.	No registradas

Fuente: Elaboración Equipo Técnico PNUD, resultado de la búsqueda realizada en páginas web de las Instituciones Educativas, 2024

La oferta educativa identificada, corresponde a programas de gastronomía, los cuales forman de manera amplia, en técnicas culinarias, ciencias culinarias y arte culinario - formas creativas de la preparación de los alimentos-. Se identificaron conocimientos y competencias en algunos programas, dirigidas a la salvaguardia del patrimonio gastronómico colombiano, que incluyen estrategias de promoción y transmisión.

El único programa de maestría, ofrece un énfasis en gastronomía, dirigido a la gerencia, la investigación y la docencia, que incluye conocimientos sobre el patrimonio gastronómico. También el único programa, a nivel de especialización, prioriza el enfoque patrimonial de la gastronomía colombiana, para ejercer roles de coordinación, gerente, valorador cultural y diseñador de productos y eventos, dirigidos al sector del turismo cultural.

A nivel de pregrado los conocimientos y competencias varían, se identificaron programas con conocimientos asociados al patrimonio cultural y valoración de la gastronomía colombiana, y un programa que forma en procesos de investigación para la salvaguardia, el fomento y la difusión del patrimonio culinario. Otros programas, se enfocan en lo que se puede llamar, procesos estructurales de la culinaria como el manejo y la transformación de alimentos, la creación de empresa, innovación en la preparación y presentación de platos; y conocimientos sobre comidas regionales y nacionales.

Vale la pena mencionar que, para los oficios relacionados con la cultura culinaria del Patrimonio Cultural Inmaterial, no existen programas de formación, en tanto su proceso de aprendizaje se da de manera informal, comunitaria y de generación en generación, sin embargo, sus saberes asociados hacen parte fundamental de ocupaciones relacionadas en términos de las estrategias de valoración y salvaguardia.

2.2.6 Análisis cualitativo de programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano. Patrimonio Cultural

Tabla 61 Análisis de programas de ETDH Sector Patrimonio

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	Nombre del programa	CERTIFICADO OTORGADO	DIRIGIDO A	OCUPACIÓN	PERFIL EGRESO	DE	COMPETENCIAS A DESARROLLAR
ACADEMIA DE BELLEZA TOSCANA GRUPO SANDRA Créditos: Sin información	Conocimientos académicos en recogidos artísticos y artesanales	Conocimientos académicos	Sin información	Sin información	Sin información		Sin información
ESCUELA DISTRITAL DE ARTE Y TRADICIONES POPULARES – EDA – Secretaría de Cultura y Patrimonio de la	Técnico laboral en artesanos en vestuario y tocados de carnaval	Técnico laboral	Sin información	Sin información	Sin información		Sin información

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	Nombre del programa	CERTIFICADO OTORGADO	DIRIGIDO A	OCUPACIÓN	PERFIL EGRESO	DE COMPETENCIAS A DESARROLLAR
Alcaldía de Barranquilla Créditos: Sin información						
CENTRO DE EDUCACION, CAPACITACION E INVESTIGACION PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA COMUNIDAD C.E.C.I.D.I.C TORIBIO Créditos: Sin información	Formación en conocimientos académicos en gestión cultural comunitaria	Conocimientos académicos	Sin información	Sin información	Sin información	Sin información
UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA CENTRO DE REGIONALIZACION DE LA EDUCACION Y LAS OPORTUNIDADES "CREO" Créditos: 26	Técnico laboral por competencia en información turística y patrimonial	Técnico laboral por competencia en Información Turística y Patrimonial	Gestionado y construido por la comunidad de los resguardos indígenas de Toribio, San Francisco y Tacueyó desde el año 1994 y reconocido por la autoridad tradicional	Sin información	Sin información	Sin información
CORPORACIÓN NACIONAL LIFE (LIDERAZGO, INTEGRIDAD, FORMACIÓN Y EMPRENDIMIENTO) Créditos: Sin información	Técnico laboral por competencia en gestión cultural	Técnico laboral	Sin información	Sin información	Sin información	Sin información
FUNDACION ESCUELA TALLER BARICHARA Créditos: Sin información	Técnico laboral en confección de ropa artesanal	Técnico laboral	Sin información	Sin información	Sin información	Sin información
INSTITUTO TECNICO EXPERTICIA Créditos: 18	Técnico laboral en asistencia de proyectos culturales y artísticos	Técnico laboral en asistencia de proyectos culturales y artísticos		Asistente cultural Asistentes en	identificar oportunidades de crecimiento cultural y artístico de una región.	Conocimiento de la legislación vigente y los instrumentos y métodos pertinentes

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	Nombre del programa	CERTIFICADO OTORGADO	DIRIGIDO A	OCUPACIÓN	PERFIL DE EGRESO	DE COMPETENCIAS A DESARROLLAR
				información cultural y artística	fomentará la sensibilidad y creatividad para fortalecer procesos regionales para rescatar y extender la identidad cultural y artística,	vinculados a la organización y desarrollo de proyectos y actividades culturales.
				Promotor cultural		
				Trabajador servicio cultural		Comprensión de los procesos culturales y tendencias que se desarrollan en el mundo de la cultura y el arte y los nuevos enfoques de la realidad sociocultural.
				Asistente de Información Cultural	apoyará la administración de proyectos y recursos, promocionando la región desde aspectos artísticos, socio-culturales y artísticos, ejes fundamentales de nuestra cultura.	capacidad de análisis y síntesis, de organización, gestión cultural y planificación. diagnóstico, análisis e identificación de brechas culturales
				Asistente de Información Artística		
				Asistente de información.		capacidad para trabajar en entornos diversos y multiculturales, la capacidad crítica y autocrítica,
				Asistente de Proyectos Culturales		compromiso ético
						resistencia a trabajar en entornos de presión.
						habilidades básicas para el diseño y

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	Nombre del programa	CERTIFICADO OTORGADO	DIRIGIDO A	OCUPACIÓN	PERFIL EGRESO	DE COMPETENCIAS A DESARROLLAR
						elaboración de un proyecto cultural y artístico.
ESCUELA TALLER DE BOGOTÁ Créditos: Sin información	Técnico laboral en carpintería y restauración	Técnico laboral	Sin información	Sin información	Sin información	Sin información
FUNDACION ESCUELA TALLER DE BOYACÁ Créditos: Sin información	Técnico laboral en carpintería	Técnico laboral	Sin información	Sin información	Sin información	Sin información
ESCUELA TALLER DE BOGOTÁ Créditos: Sin información	Técnico laboral carpintería y restauración	Técnico laboral	Sin información	Sin información	Sin información	Sin información
CORPORACIÓN CANE (Cota – Siberia) Créditos: Sin información	Técnico laboral en auxiliar de artes y oficios	Técnico laboral	Sin información	Sin información	Sin información	Sin información
ESCUELA TALLER DE BOGOTÁ Créditos: Sin información	Técnico laboral construcción y restauración	Técnico laboral	Sin información	Sin información	Sin información	Sin información
INSTITUCION PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO ESCUELA TALLER CARTAGENA DE INDIAS Créditos: Sin información	Técnico laboral en albañilería de obra nueva y restauración	Técnico laboral en albañilería de obra nueva y restauración.	Título Bachiller	Albañil de obra nueva o restauración		Elaborar mezclas de concretos y morteros hidráulicos de acuerdo con normas técnicas. Identificar las diferentes actividades en un proceso constructivo de edificación e infraestructura de acuerdo con normas vigentes

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	Nombre del programa	CERTIFICADO OTORGADO	DIRIGIDO A	OCUPACIÓN	PERFIL EGRESO	DE COMPETENCIAS A DESARROLLAR
						y características del proyecto. Levantar muros en mampostería no estructural de acuerdo con normas, planos y especificaciones. Realizar mantenimiento de acabados de acuerdo con normas, planos y especificaciones.
INSTITUCION PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO ESCUELA TALLER CARTAGENA DE INDIAS Créditos: Sin información	Técnico laboral en plantación y conservación de jardines	Técnico laboral en plantación y conservación de jardines	Título Bachiller	Jardinero en diseño de parques y jardines		Establecer jardines con base en criterios técnicos. Producir flores frescas tropicales y follajes, según: criterios técnicos y de mercado. Regar y fertilizar cultivo de flores, follajes y ornamentales, teniendo en cuenta; resultados de análisis y criterios técnicos de la empresa.
15.ESCUELA TALLER DE CALDAS Y DEL PAISAJE CULTURAL CAFETERO COLOMBIANO Créditos: Sin información	Técnico laboral en maestro de obra de materiales tradicionales	Técnico laboral	Sin información	Sin información	Sin información	Sin información

Fuente: Elaboración equipo técnico PNUD, a partir de la página web de los diferentes programas, 2022.

De los 15 programas de Patrimonio Cultural consultados, 4 están orientados a desarrollar competencias técnicas en oficios artesanales; 1 relacionado con Patrimonio del Paisaje

Cultural; 4 relacionados con el Patrimonio Inmueble y los restantes orientados a programas transversales del patrimonio cultural. Solo se tuvo acceso a 3 programas que ofrecen la descripción del contenido de los programas y a sus perfiles. De los 12 restantes no se encontró información al momento de la consulta por lo que no se pueden analizar. De los programas que se tiene información se percibe en uno de ellos el interés de formar en competencias blandas, además de las competencias técnicas propias de la oferta realizada, tales como la capacidad de análisis y síntesis, la organización, la capacidad crítica y el compromiso ético, dado su carácter transversal del Patrimonio Cultural (Técnico laboral en asistencia de proyectos culturales y artísticos) Los dos programas restantes, dada la naturaleza de la formación que imparten, todos hacen énfasis en el desarrollo de las competencias específicas de tipo técnico según la temática ofertada.

2.2.7 Análisis cualitativo de programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano. Archivo Histórico Y Bibliotecas

Tabla 62 Análisis de programas de ETDH Subsector Archivo y Bibliotecas a partir de competencias

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	Nombre del programa	DIRIGIDO A / PERFIL DEL ASPIRANTE	OCUPACIÓN	PERFIL DE EGRESO / PERFIL PROFESIONAL	COMPETENCIAS DESARROLLAR	A
CENTRO DE ESTUDIOS TÉCNICOS REGIONAL SUR "CETRES" Créditos: 21	Técnico laboral por competencias en auxiliar de biblioteca archivo y registro	No se encontró información	No se encontró información	<p>El egresado estará en capacidad de desempeñarse en:</p> <ul style="list-style-type: none"> Auxiliar de biblioteca municipales, y de establecimientos de Educación Básica, Media y Superior públicas y privadas. En Archivos y Centros de documentación de Ministerios, Departamentos, Asambleas, Municipios, Concejos, Biblioteca de Bancos, Biblioteca del Congreso Nacional, Ministerio Público, Juzgados, Notarías. Auxiliar de archivo y registro de 	<p>Formar personal práctico y competente, para el apoyar la ejecución de los procesos de bibliotecas, el archivo y el registro de Instituciones públicas y privadas en el país.</p> <p>Además, desempeñarán funciones con criterios de eficacia y eficiencia y con competencias laborales y comunicativas, de manera que pueda incorporarse al mercado laboral en un tiempo relativamente corto.</p>	

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	Nombre del programa	DIRIGIDO A / PERFIL DEL ASPIRANTE	OCUPACIÓN	PERFIL DE EGRESO / PERFIL PROFESIONAL	COMPETENCIAS DESARROLLAR	A
				<p>Administradoras de Fondos de Pensiones, Cajas de Compensación, Financieras, Aseguradoras y Empresas de Servicios Financieros.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tramitan, codifican, clasifican, registran y archivan documentos, correspondencia y otro material. 		
CORPORACIÓN INSTITUTO DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS CIAF Créditos: 27	Técnico laboral en biblioteca y archivística	No se encontró información del programa	No se encontró información del programa	No se encontró información del programa	No se encontró información del programa	
CENTRO EDUCATIVO DE SISTEMAS UPARSISTEM Créditos: 18	Técnico laboral en auxiliar de bibliotecas	No se encontró información	No se encontró información	<p>Atienden a usuarios en el acceso a bibliotecas; apoyan a bibliotecarios y archivistas a catalogar nuevas adquisiciones y registros de referencia; entregan y reciben material de biblioteca, clasifican y organizan libros y documentos, seleccionan material bibliográfico y proveen información general. Están empleados por bibliotecas y archivos, u otros establecimientos con servicios de biblioteca.</p>		
CORPORACIÓN CENTRO EDUCATIVO NACIONAL-CENAD Créditos: Sin información	Técnico laboral por competencias en auxiliar de biblioteca	No se encontró información del programa	No se encontró información del programa	No se encontró información del programa	No se encontró información del programa	
CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA CINAR SISTEMAS Créditos: 22	Técnico laboral en servicios archivísticos y gestión	Nariño - Pasto	No se encontró información del programa	No se encontró información del programa	No se encontró información del programa	

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	Nombre del programa	DIRIGIDO A / PERFIL DEL ASPIRANTE	OCUPACIÓN	PERFIL DE EGRESO / PERFIL PROFESIONAL	COMPETENCIAS DESARROLLAR	A
	bibliotecaria					
CENTRO DE FORMACION TECNICA CINAR SISTEMAS Créditos: 16	Técnico Laboral En De Archivo Y Registro	Nariño - Pasto	Podrás desempeñarte como jefe de archivo, coordinador, supervisor o asistente de archivística.	Tendrás la capacidad de aplicar e implementar la organización de archivos con base en la normatividad vigente en entidades públicas y privadas, conocer y manejar el Programa de Gestión Documental y los sistemas de información. Además, se complementarán tus estudios con herramientas ofimáticas y bases de datos documentales.	No se encontró información del programa	
CENTRO DE ESTUDIOS LEWIN CENTER. Créditos: Sin información	Técnico laboral de biblioteca	No se encontró información del programa	No se encontró información del programa	No se encontró información del programa	No se encontró información del programa	
INSTITUTO FORJANDO FUTURO INFORF Créditos: Sin información	Técnico laboral por competencias en auxiliar de gestión archivística y biblioteca	No se encontró información del programa	No se encontró información del programa	No se encontró información del programa	No se encontró información del programa	
COMPUEDU Créditos: 22	Técnico laboral como auxiliar administrativo y organización documental	MEDELLÍN	Auxiliar administrativo Auxiliar de actas (O&G) (Res. 2616/2016) Auxiliar de oficina Oficinista Asistente Administrativo Auxiliar Administrativo en Salud: Auxiliare de talento humano	El egresado puede desempeñarse en los programas de mejoramiento organizacional que se deriven de la función administrativa, tales como: procesos contables, administrativos y operativos, está en capacidad de generar información de nómina, realizar gestión documental de acuerdo con la normativa vigente; supliendo la demanda de auxiliares de archivo en empresas de los diferentes sectores	Formar estudiantes con las capacidades y competencias que se requieren para apoyar en los diferentes procesos administrativos originados en organizaciones de cualquier sector económico a través de la producción, organización y documentación de la información, aplicando las normas técnicas y la legislación vigente, basándose en la ética y el compromiso socio ambiental para lograr desempeños altamente competitivos	

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	Nombre del programa	DIRIGIDO A / PERFIL DEL ASPIRANTE	Ocupación	PERFIL DE EGRESO / PERFIL PROFESIONAL	COMPETENCIAS DESARROLLAR A
			Auxiliares de tribunales		<u>Competencias Laborales Desarrolladas:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Mantener los documentos de gestión de acuerdo con normativa y proceso administrativo. • Atender clientes de acuerdo con procedimiento de servicios y normativa. • Realizar actividades de digitación de acuerdo con estándares y procedimientos técnicos. • Elaborar documentos de la unidad administrativa de acuerdo con lineamientos de la organización, guía y procedimientos técnicos. • Tramitar pedidos de la unidad administrativa de acuerdo al procedimiento técnico.
CENTRO DE SISTEMAS DE URABA - CDS Créditos: Sin información	Técnico laboral en auxiliar de archivo y registro	NECOCLÍ	SALIDA OCUPACIONAL El técnico laboral en auxiliar en archivo y registro del CDS podrá desempeñarse como: Auxiliar, admisiones. Auxiliar, archivo. Auxiliar, archivo y registro. Auxiliar, correspondencia. Auxiliar, microfilmación.	Formar técnicos laborales integrales en Auxiliar de Archivo y Registro idóneos, con compromiso social para la protección del patrimonio documental y cultural, que suplan la demanda de Auxiliares de archivo y Registro de los distintos sectores oficiales y privados, para contribuir al desarrollo del Sistema Nacional de Archivos y al fortalecimiento de la estructura archivística del país en el manejo administrativo y técnico en sus etapas de procesamiento, registro, recuperación, conservación y flujo de la información del acervo documental.	Se trabaja en una metodología activa-participativa, centrada en una formación integral, en la que no solo se busca una formación técnica sino también del ser en el desempeño de cada una de las funciones del egresado, el desarrollo del programa es teórico-práctico mediante la aplicación de diversas estrategias como: Talleres, simulación de casos, salidas de campo, presentación de videos, prácticas en los laboratorios, consultas, entre otras estrategias pertinentes para alcanzar los resultados propuestos.

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	Nombre del programa	DIRIGIDO A / PERFIL DEL ASPIRANTE	OCUPACIÓN	PERFIL DE EGRESO / PERFIL PROFESIONAL	COMPETENCIAS DESARROLLAR	A
			Auxiliar, radicación. Auxiliar, registro y archivo médico. Empleado, archivo. Empleado, correspondencia. Oficinista, clasificación y archivo. Oficinista, registro. Radicador Auxiliares de Archivo y Registro			
CENTRO DE SISTEMAS DE ANTIOQUIA S.A.S. CENSA Créditos: 32	Técnico laboral en auxiliar de archivo	RIONEGRO	No se encontró información del programa	El egresado de Técnico Laboral en Auxiliar de Archivo estará en capacidad de adquirir un compromiso social y ambiental para la protección del patrimonio documental y cultural, supliendo la demanda de auxiliares de archivo en empresas de todos los sectores, para contribuir al desarrollo del sistema nacional de archivos y al fortalecimiento de la estructura archivística del país en el manejo administrativo y técnico en sus etapas de procesamiento, registro, recuperación, conservación y flujo de la información del acervo documental, gestionando actividades de planeación, preparación y seguimiento de las decisiones.	No se encontró información del programa	
CENTRO INCA LTDA Créditos: 37	Técnico laboral en digitación y	BARRANQUILLA	Industrias y comercio en general	Técnico Laboral capacitado para el ingreso de datos codificados y	Adiestrar personas en el conocimiento y uso de herramientas ofimáticas,	

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	Nombre del programa	DIRIGIDO A / PERFIL DEL ASPIRANTE	OCUPACIÓN	PERFIL DE EGRESO / PERFIL PROFESIONAL	COMPETENCIAS DESARROLLAR	A
	transcripción de documentos y archivos digitalizados		Digitador de datos en bancos Juzgados	estadísticos y otro tipo de información al computador a partir de material fuente, manejo de equipos y materiales a su cargo con la debida gestión de los procesos de información y documentación, actitud ética, reconoce su papel en la sociedad, en la institución para la que trabaja y en la familia; que quiere su cuerpo y comprende la diversidad cultural en la que está inmerso, alto sentido de responsabilidad, buen manejo de las relaciones interpersonales; con la capacidad de actuar o desempeñarse en una determinada situación, con pleno control de ésta, de manera autónoma y conforme a lo esperado por la empresa.	redes sociales, mantenimiento de computadores PC, instalación y configuración de software en sistemas informáticos para la producción, clasificación, archivo de documentación física y digital para la tramitación y presentación de informes acorde a sus funciones administrativas, aplicando las normas técnicas y legislación vigente.	
CENTRO INCA LTDA Créditos: Sin información	Técnico Laboral por Competencias en Servicio de Archivos y Registros	BARRANQUILLA	Registro y archivo de Documentos Atención al cliente Recepción y organización de documentos Operador de Computadores Auxiliar de Oficina	El técnico de gestión de archivos empresariales estará apto para desempeñar funciones de atención al usuario, organizar, clasificar, registrar y archivar física o digitalmente la documentación teniendo en cuenta las técnicas de archivo.	Formar Técnicos laborales por competencias en Servicios de Administración de Documentos y Archivos, en ambientes de aprendizaje simulado y procesos de calidad usando tecnologías hardware y software para el aprendizaje y desarrollo de habilidades ocupacionales, personales, técnicas y laborales requeridas por su perfil y competencias, en la gestión, funciones, actividades y tareas relacionadas con los diferentes sectores productivos en los cuales la ley y las normas correspondientes obligan a cumplir con la gestión documental y archivo, en Colombia e Internacionalmente.	

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	Nombre del programa	DIRIGIDO A / PERFIL DEL ASPIRANTE	OCUPACIÓN	PERFIL DE EGRESO / PERFIL PROFESIONAL	COMPETENCIAS DESARROLLAR	A
CORPORACIÓN DE EDUCACIÓN TECNOLÓGICA COLSUBSIDIO -AIRBUS GROUP BOSA Créditos: Sin información	Técnico laboral en de auxiliar archivo y registro	BOGOTÁ	No se encontró información del programa	No se encontró información del programa	No se encontró información del programa	
FUNDACIÓN MISIONEROS DIVINA REDENCIÓN SAN FELIPE NERI Créditos: Sin información	Técnico laboral en de auxiliar archivo y registro	BOGOTÁ	No se encontró información del programa	No se encontró información del programa	No se encontró información del programa	
INSTITUTO LATINOAMERICANO DE HARBARTH Créditos: Sin información	Técnico laboral en organización y documentos de archivo	TUNJA	No se encontró información del programa	No se encontró información del programa	No se encontró información del programa	
CENTRO DE SERVICIOS EDUCATIVOS Y DE CAPACITACIÓN COMFACAUCA Créditos: Sin información	Técnico laboral por competencias en asistente organización de archivos	SANTANDER DE QUILICHAO	No se encontró información del programa	No se encontró información del programa	No se encontró información del programa	
FUTURO Créditos: Sin información	Técnico laboral por competencias en auxiliar de archivo y registro	MONTERIA	No se encontró información del programa	No se encontró información del programa	No se encontró información del programa	
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS – UNIMINUTO Créditos: Sin información	Técnico laboral en de auxiliar archivo y gestión documental	SANTA MARTA	No se encontró información del programa	No se encontró información del programa	No se encontró información del programa	
CORPORACIÓN IBEROAMERICANA DE	Técnico laboral en de auxiliar	VILLAVICENCIO	No se encontró información del programa	No se encontró información del programa	No se encontró información del programa	

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	Nombre del programa	DIRIGIDO A / PERFIL DEL ASPIRANTE	OCUPACIÓN	PERFIL DE EGRESO / PERFIL PROFESIONAL	COMPETENCIAS DESARROLLAR	A
CIENCIA Y TECNOLOGÍA CIBERTEC S.A.S. Créditos: Sin información	archivo y registro					
INSTITUCIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO POLITÉCNICO DE LOS LLANOS S.A.S Créditos: Sin información	Técnico laboral en auxiliar de archivo y registro	PUERTO LÓPEZ	No se encontró información del programa	No se encontró información del programa	No se encontró información del programa	
INSTITUTO CENTRO DE SISTEMAS "SYSTEM CENTER SAS" Créditos: Sin información	Técnico laboral por competencias en auxiliar de archivo y registro	SAN JOSÉ DEL GUAVIARE	No se encontró información del programa	No se encontró información del programa	No se encontró información del programa	
INSTITUTO TÉCNICO NETEN Créditos: Sin información	Técnico laboral en gestión documental y big data	SOLEDAD	No se encontró información del programa	No se encontró información del programa	No se encontró información del programa	
CENTRO DE ENSEÑANZA EN INFORMATICA Y SISTEMAS CEINFOS Créditos: Sin información	Técnico laboral por competencias en gestión documental	PATÍA	No se encontró información del programa	No se encontró información del programa	No se encontró información del programa	
CENTRO DE ESTUDIOS INTEGRADOS EL MARISCAL "CEIM" S.A.S. Créditos: Sin información	Conocimientos académicos en profundización técnica en gestión documental	CARTAGO	No se encontró información del programa	No se encontró información del programa	No se encontró información del programa	
INSTITUTO FRANCISCO GALTON Créditos: 28	TÉCNICO LABORAL EN ARCHIVISTA Y GESTIÓN		Asesores de las diferentes unidades de	Preparar reportes de rutina e informar al personal directivo de las organizaciones y público en general sobre reglas, regulaciones y	El Programa de formación de TÉCNICO EN ARCHIVISTICA Y GESTION DOCUMENTAL basado en competencias obedece a	

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	Nombre del programa	DIRIGIDO A / PERFIL DEL ASPIRANTE	OCUPACIÓN	PERFIL DE EGRESO / PERFIL PROFESIONAL	COMPETENCIAS DESARROLLAR	A
	DOCUMENTAL		<p>las organizaciones sobre el manejo y control de los archivos.</p> <p>Cumplidores de la normatividad exigida por el Archivo General de la Nación.</p> <p>Auxiliar de Archivos.</p> <p>Técnico en Gestión Documental.</p> <p>Auxiliar de documentación.</p> <p>Bibliotecólogos.</p> <p>Auxiliar de Bibliotecología.</p> <p>Auxiliar administrativo.</p> <p>Concursar con gran éxito en las diferentes convocatorias del estado que a diario son publicadas para el público en general.</p> <p>Entre otros.</p>	<p>procedimientos del área de archivos de la empresa. Mantener el inventario de suministros de oficina.</p> <p>Recopilar, verificar, registrar y tramitar documentos y formularios, como solicitudes, licencias, permisos, contratos, inscripciones y requerimientos, de acuerdo con procedimientos establecidos, pautas y programación, utilizando sistema manual o computarizado.</p> <p>Recibir, tramitar y expedir documentos, previo el lleno de requisitos.</p> <p>Apoyar el sistema de información según la normatividad.</p> <p>Atender al usuario de acuerdo a los estándares de calidad y políticas institucionales.</p> <p>Las demás funciones que le sean asignadas por el superior inmediato, de acuerdo a la naturaleza del cargo.</p>	<p>la demanda laboral del sector público, como privado, donde continuamente vincula mano de obra calificada en Archivística y Gestión Documental en la disciplina de producir, aceptar, conservar y almacenar información y documentación. Siendo el encargado de planear, analizar e implementar las buenas prácticas y métodos que permitan la preservación de los documentos, con el fin de proteger el contenido del archivo y así, facilitar su consulta y acceso.</p> <p>El propósito principal de los Técnicos en Archivística y Gestión Documental es garantizar el adecuado manejo, organización, conservación y custodia de los archivos, asegurando los procesos y procedimientos archivísticos, con el fin de que sean llevados a cabo de forma adecuada y oportuna, desde las dependencias de origen hasta el archivo general, de acuerdo con los lineamientos institucionales, entre las principales funciones están:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Garantizar un almacenamiento ordenado y eficaz de los documentos. ➤ Revisar de manera objetiva la información y garantizar su custodia ➤ Mejorar la productividad en los 	

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	Nombre del programa	DIRIGIDO A / PERFIL DEL ASPIRANTE	OCUPACIÓN	PERFIL DE EGRESO / PERFIL PROFESIONAL	COMPETENCIAS DESARROLLAR	A
					procesos de documentación	de
INSTITUTO TECNICO DE LA COSTA "INTECOS" Créditos: 25	TÉCNICO LABORAL POR COMPETENCIAS EN AUXILIAR EN GESTIÓN DOCUMENTAL Y ARCHIVISTICA		Auxiliar de archivo. Auxiliar de radicación documental. Auxiliar de bibliotecas. Jefe de archivo. Coordinador de archivo.	Las personas egresadas del programa Auxiliar en gestión documental y archivística estarán en capacidad de apoyar en funciones administrativas en instituciones públicas, privadas con funciones públicas y privadas, con altas competencias laborales que contribuyan al desarrollo económico, social y tecnológico de la región y el país		
INSTITUTO DE CAPACITACION TECNICA "INCATEC" Créditos: 31	TÉCNICO LABORAL EN AUXILIAR DE ARCHIVO Y REGISTRO	FACATATIVÁ	Nuestros egresados pueden desempeñarse como: Auxiliar de admisiones; auxiliar archivo y registro; Auxiliar de correspondencia; Auxiliar de microfilmación; Auxiliar de radicación; Empleado archivo; Empleado correspondencia; Oficinista clasificación y archivo; Oficinista registro.	PERFIL DEL EGRESADO Auxiliar de Archivo Auxiliar de Registro documental Auxiliar de oficina PERFIL LABORAL El Auxiliar en Archivo y Registro presta apoyo técnico en la preparación del material de archivo para los procesos de gestión documental de entidades del sector público y privado; lo anterior, manteniendo la información organizada y presentando los servicios de consulta, préstamos y reproducción de los documentos, según la normatividad vigente.		

Fuente: Elaboración equipo técnico PNUD, a partir de la página web de los diferentes programas, 2022.

La oferta de programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo humano es amplia. De 28 programas analizados solo se tuvo acceso a información de perfiles y competencias de 5 programas. En estos programas se encuentra que las competencias a desarrollar se

centran en el adecuado manejo, organización, conservación y custodia de los archivos, asegurando los procesos y procedimientos; algunos de ellos hacen énfasis en metodologías activas de aprendizaje y en una formación teórico- práctica; la competencia digital es común para todos.

2.2.8 Análisis cualitativo de programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano. Cultura Culinaria

Tabla 63. Análisis de programas de ETDH Subsector Cultura Culinaria a partir de competencias

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	NOMBRE DEL PROGRAMA	CERTIFICADO OTORGADO	DIRIGIDO A	OCUPACIÓN	PERFIL EGRESO	DE	COMPETENCIAS A DESARROLLAR
CORPORACION EDUCATIVA DEL PRADO COMFAMILIAR DEL ATLANTICO Créditos: Sin información	Técnico laboral en cocina nacional e internacional	Técnico laboral	Personas con educación media o educación básica	Anfitrión de restaurante Auxiliar de banquetes Camarero@ en servicio de comedor Cocinero barco, campamentos de trabajo, de cocina fría Cocinero cocina internacional y nacional Hornero, asadero, parrillero asador carnes Capitán de meseros Capitán de servicios de alimentos y bebidas	No registrado en página		No registradas

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	NOMBRE DEL PROGRAMA	CERTIFICADO OTORGADO	DIRIGIDO A	OCUPACIÓN	PERFIL EGRESO	DE	COMPETENCIAS A DESARROLLAR
				Auxiliar en organización de eventos sociales.			
INSTITUCION DE EDUCACION TECNICA INDETEC Créditos: 48	Técnico laboral en auxiliar de cocina nacional e internacional	Técnico laboral	Personas con educación media o educación básica	Chef Cocinero Jefe de cocina Auxiliar de cocina Jefe de alimentos y bebidas Administrador de Restaurantes Organizador de Eventos y Banquetes Empresario Jefe de casinos institucionales	Sin información		Planificación, preparación y presentación de alimentos y bebidas, cuidando el abastecimiento y control de insumos, cumpliendo las normas de higiene y conservación de alimentos que se requieren para la industria de la gastronomía Organización de eventos
INSTITUTO GATO DUMAS Créditos: 64	Técnico laboral en cocina	Técnico laboral	Personas con educación media	Sin información	Sin información		Sin información
INSTITUTO GATO DUMAS Créditos: 32	Técnico laboral en auxiliar de cocina	Técnico laboral	Personas con educación media o educación básica	Auxiliar de Cocina en restaurantes, Hoteles, Centros Gastronómicos, casas de Catering	Sin información		Sin información
INSTITUTO TÉCNICO DE FORMACIÓN LABORAL PARA EL BIENESTAR SOCIAL "INTEBIEN" Créditos: 37	Técnico laboral por competencias en cocina típica colombiana e internacional	Técnico laboral	Personas con educación media	Sin información	Sin información		Preparación de platos típicos colombianos e internacionales, utilizando ingredientes locales y de alta calidad.
ACADEMIA NACIONAL DE APRENDIZAJE ANDAP Créditos: 48	Técnico laboral en auxiliar en cocina nacional e internacional	Técnico laboral	Personas con educación media o educación básica	Sin información	El egresado estará en capacidad de organizar toda clase de eventos gastronómicos; planear, organizar y		Sin información

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	NOMBRE DEL PROGRAMA	CERTIFICADO OTORGADO	DIRIGIDO A	OCUPACIÓN	PERFIL EGRESO	DE	COMPETENCIAS A DESARROLLAR
					realizar todo tipo de platos fríos y calientes, Cumpliendo con toda la normativa vigente; así como presentar diferentes preparaciones y prestar un excelente servicio al cliente.		
CAMPO ALTO ACESALUD S.A.S. Créditos: 25	Técnico laboral en cocina	Técnico laboral	Personas con educación media	Sin información	Sin información		Desarrollar las habilidades en el campo de la culinaria con la capacidad de ejecutar actividades en los procesos básicos de preparación, y apoyo en las áreas de alimentos y bebidas actuando de forma ética y con la adecuada aplicación de normas de bioseguridad e higiene
ESCUELA DE GASTRONOMIA MARIANO MORENO Créditos: 25	Técnico laboral en cocina	Técnico laboral	Personas con educación media	Podrá trabajar en restaurantes y hoteles	Sin información		Emprender o trabajar en un negocio gastronómico. Capacidad de preparar y presentar menús, -Crear e interpretar receta Diseñar cartas o desarrollar productos, entre otros. Innovar y usar adecuadamente las técnicas aprendidas.
ESCUELA TALLER DE BOGOTA	Técnico laboral en cocina	Técnico laboral	Personas con	Sin información	Sin información		Sin información

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	NOMBRE DEL PROGRAMA	CERTIFICADO OTORGADO	DIRIGIDO A	OCUPACIÓN	PERFIL DE EGRESO	COMPETENCIAS A DESARROLLAR
Créditos: 37			educación media			
INSTITUTO COLOMBIANO DE APRENDIZAJE INCAP Créditos: 28	Técnico laboral en auxiliar de cocina nacional e internacional	Técnico laboral	Personas con educación media	Sin información	Desarrolla la gestión operativa en forma práctica en las tareas que corresponden a los establecimientos gastronómicos de restaurantes y cocinas tanto del sector independiente como hotelero, con enfoque en las técnicas gastronómicas y controles operativos de estos establecimientos	Sin información
INSTITUCION PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO ESCUELA TALLER CARTAGENA DE INDIAS Créditos: 32	Técnico laboral en cocina tradicional e internacional	Técnico laboral	Personas con educación media o educación básica	Sin información	Sin información	<p>Administrar recursos.</p> <p>Dirigir el personal a cargo de acuerdo con políticas de la organización.</p> <p>Organizar la producción de alimentos de acuerdo con la solicitud del cliente y estándares establecidos.</p> <p>Controlar el manejo de las materias primas en la producción de alimentos de acuerdo con los procedimientos establecidos.</p> <p>Preparar alimentos de acuerdo con la orden de</p>

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	NOMBRE DEL PROGRAMA	CERTIFICADO OTORGADO	DIRIGIDO A	OCUPACIÓN	PERFIL EGRESO	DE	COMPETENCIAS A DESARROLLAR
							<p>producción y procedimiento técnico.</p> <p>Establecer propuestas gastronómicas de acuerdo con las tendencias del mercado y la rentabilidad del producto.</p> <p>Servir alimentos y bebidas de acuerdo con estándares técnicos.</p>
FUNDACION ESCUELA TALLER DE BOYACA Créditos: 36	Técnico laboral en cocina ancestral	Técnico laboral	Personas con educación media o educación básica	Sin información	Sin información		Sin información
ESCUELA TALLER DE CALDAS Y DEL PAISAJE CULTURAL CAFETERO COLOMBIANO Créditos: 30	Técnico laboral en cocina tradicional con énfasis en el paisaje cultural cafetero	Técnico laboral	Personas con educación media o educación básica	Puede trabajar en diferentes tipos de cocina con énfasis en platos tradicionales de las cocinas del paisaje cultural cafetero colombiano	Sin información		<p>Manejo de buenas prácticas de manufactura</p> <p>Técnicas y métodos de cocción</p> <p>Interpretación y aplicación de recetas</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Manejo del Mise en place</p> <p>Alistamiento de insumos</p> <p>Diseño de cartas y menús</p> <p>Capacidad de solución de problemas</p>
INSTITUTO TECNICO JESUS DE NAZARETH – ITEJNAT Créditos: 12	Técnico laboral por competencias en asistente de cocina	Técnico laboral	Personas con educación media o educación básica	Sin información	Sin información		Sin información
ACADEMIA DE GASTRONOMIA "AFOGO" Créditos: 12	Técnico laboral por competencias en chef de alta cocina	Técnico laboral	Personas con educación media o	Sin información	Sin información		Sin información

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	NOMBRE DEL PROGRAMA	CERTIFICADO OTORGADO	DIRIGIDO A	OCUPACIÓN	PERFIL EGRESO	DE	COMPETENCIAS A DESARROLLAR
			educación básica				
FUNDACION ESCUELA TALLER BARICHARA Créditos: 27	Técnico laboral en cocina tradicional colombiana	Técnico laboral	Personas con educación media o educación básica	Sin información	Sin información		Sin información
ESCUELA GASTRONOMICA DE OCCIDENTE S.A.S - EGO S.A.S Créditos: Sin información	Técnico laboral auxiliar en cocina	Técnico laboral	No se encuentra registrada en el SIET	Sin información	Sin información		Sin información
FUNDACION CARVAJAL Créditos: Sin información	Técnico laboral auxiliar en cocina	Técnico laboral	Sin acceso a información	Sin información	Sin información		Sin información

Fuente: Elaboración equipo técnico PNUD, a partir de la página web de los diferentes programas, 2022.

En el nivel técnico predominan la oferta de competencias en la ejecución de actividades para procesos básicos de higiene y conservación de alimentos, su preparación, y apoyo en las áreas de alimentos y bebidas de los restaurantes o empresas, controlando el manejo de las materias primas en la producción de alimentos, de acuerdo con procedimientos establecidos y la preparación de alimentos según la orden de producción y procedimientos técnicos.

1.2.9 Análisis cualitativo de programas de Formación Profesional Integral Del Sena. Patrimonio Cultural Inmaterial Objetos Artesanales y Gestión Del Patrimonio

La oferta de programas del SENA está clasificada en dos categorías: Artesanías y Cultura y dentro esta última se cobija la oferta para las artes visuales y plásticas, la gestión del patrimonio y toda la oferta relacionada con el Área de Cualificación de Audiovisuales, Artes Escénicas y Música, AVEM. Los datos relacionados en las siguientes Tablas muestran solo

la oferta del Patrimonio Inmaterial de los Objetos Artesanales y algunos de la Gestión del Patrimonio

**Tabla 64 Información de los programas de Formación Profesional Integral del SENA.
Patrimonio Cultural**

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	NOMBRE DEL PROGRAMA	CERTIFICADO OTORGADO	DIRIGIDO A	OCUPACIÓN	PERFIL OCUPACIONAL	COMPETENCIAS A DESARROLLAR
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE-SENA- Créditos: Sin información	Técnico en Cerámica	Técnico	Sin información	Sin información	Sin Información	<p>Ampliar el producto cerámico hecho a mano de acuerdo con la técnica de modelado a mano, el diseño y la orden de producción.</p> <p>Moldear productos cerámicos hechos a mano de acuerdo con el diseño y las instrucciones de producción.</p> <p>En contextos laborales y sociales, promover la interacción ideal con uno mismo, los demás y la naturaleza.</p> <p>Representar gráficamente objetos hechos a mano de acuerdo con los requisitos técnicos.</p>
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE-SENA- Créditos: 46	Elaboración artesanal de instrumentos musicales	Técnico	Grado 9	5269 Artesanos trabajos en maderables y no maderables (C.N.O.)	—	<p>Aplicación de conocimientos de las ciencias naturales de acuerdo con situaciones del contexto productivo y social</p> <p>Aplicar prácticas de protección ambiental, seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las políticas organizacionales y la normatividad vigente</p> <p>Construir instrumentos musicales según familia y técnicas de luthería</p> <p>Desarrollar procesos de comunicación eficaces y efectivos, teniendo en cuenta situaciones de orden social, personal y productivo.</p> <p>Ejercer derechos fundamentales del trabajo en el marco de la constitución política y los convenios internacionales.</p>

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	NOMBRE DEL PROGRAMA	CERTIFICADO OTORGADO	DIRIGIDO A	OCUPACIÓN	PERFIL OCUPACIONAL	COMPETENCIAS A DESARROLLAR
						<p>Interactuar en el contexto productivo y social de acuerdo con principios éticos para la construcción de una cultura de paz.</p> <p>Generar hábitos saludables de vida mediante la aplicación de programas de actividad física en los contextos productivos y sociales.</p> <p>Gestionar procesos propios de la cultura emprendedora y empresarial de acuerdo con el perfil personal y los requerimientos de los contextos productivo y social.</p> <p>Interactuar en lengua inglesa de forma oral y escrita dentro de contextos sociales y laborales según los criterios establecidos por el marco común europeo de referencia para las lenguas</p> <p>Razonar cuantitativamente frente a situaciones susceptibles de ser abordadas de manera matemática en contextos laborales, sociales y personales.</p> <p>Utilizar herramientas informáticas de acuerdo con las necesidades de manejo de información</p>
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE- SENA- Créditos: 46	Elaboración de objetos artesanales con fibras textiles	Técnico	Básica primaria. 14 años	9342. Operadores de Telares y Otras Máquinas Tejedora (C.N.O.)	El técnico en tejeduría en telar para productos artesanales podrá desempeñarse en cargos de tejedor de telar vertical y tejedor de telar	<p>Operar telar según técnica de calada manual</p> <p>Tinturar fibras según procedimiento técnico y naturaleza del material</p> <p>Razonar cuantitativamente frente a situaciones susceptibles de ser abordadas de manera matemática en contextos laborales, sociales y personales</p> <p>Utilizar herramientas informáticas de acuerdo</p>

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	NOMBRE DEL PROGRAMA	CERTIFICADO OTORGADO	DIRIGIDO A	OCUPACIÓN	PERFIL OCUPACIONAL	COMPETENCIAS A DESARROLLAR
					horizontal en talleres y empresas artesanales ; podrá trabajar y crear unidades productivas para la producción textil artesanal con identidad local; podrá elaborar productos a partir de tendencias de moda, podrá investigar las propiedades de las fibras para aportar en el uso final de los productos textiles; podrá innovar en el uso de aprestos y acabados textiles para dar nuevas connotaciones de uso a los productos	<p>con las necesidades de manejo de información</p> <p>Proyectar producción según requerimiento técnico</p> <p>Aplicar prácticas de protección ambiental, seguridad y salud en el trabajo De acuerdo con las políticas organizacionales y la normatividad vigente</p> <p>Ejercer derechos fundamentales del trabajo en el marco de la constitución política y los convenios internacionales.</p> <p>Interactuar en el contexto productivo y social de acuerdo con principios éticos para la construcción de una cultura de paz.</p> <p>Generar hábitos saludables de vida mediante la aplicación de programas de actividad física en los contextos productivos y sociales.</p> <p>Gestionar procesos propios de la cultura emprendedora y empresarial de acuerdo con el perfil personal y los requerimientos de los contextos productivo y social.</p> <p>Interactuar en lengua inglesa de forma oral y escrita dentro de contextos sociales y laborales según los criterios establecidos por el marco común europeo de referencia para las lenguas.</p>
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE- SENA- Créditos: 46	Elaboración de objetos artesanales con semillas y maderables	Técnico	Grado 5	5263. Artesanos trabajos en maderables y no maderables (C.N.O.)	Empresario de su propia unidad productiva. Talleres artesanales empresas	<p>Adecuar semilla según orden de producción</p> <p>Aplicación de conocimientos de las ciencias naturales de acuerdo con situaciones del contexto productivo y social.</p>

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	NOMBRE DEL PROGRAMA	CERTIFICADO OTORGADO	DIRIGIDO A	OCUPACIÓN	PERFIL OCUPACIONAL	COMPETENCIAS A DESARROLLAR
					<p>del sector moda</p> <p>Generación de unidades productivas empresas unifamiliares. Talleres de producción artesanales</p> <p>Licenciatura en artes plásticas</p> <p>Tecnología en diseño de producto</p> <p>Tecnólogo diseño para la industria de la moda.</p> <p>Tecnólogo en diseño de calzado y marroquinería.</p> <p>Profesional en diseño industrial.</p> <p>Fusión con otros campos productivos lo artesanal con lo industrial.</p> <p>Manejo de software de dibujo</p>	<p>Aplicar prácticas de protección ambiental, seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las políticas organizacionales y la normatividad vigente</p> <p>Armar producto de madera de acuerdo con procedimientos técnicos y normativa</p> <p>Decorar producto artesanal en madera según técnica incrustación, diseño y orden de producción.</p> <p>Dibujar propuesta de acuerdo con técnicas de dibujo y requerimientos de diseño</p> <p>Ejercer derechos fundamentales del trabajo en el marco de la constitución política y los convenios internacionales.</p> <p>Interactuar en el contexto productivo y social de acuerdo con principios éticos para la construcción de una cultura de paz.</p> <p>Generar hábitos saludables de vida mediante la aplicación de programas de actividad física en los contextos productivos y sociales.</p> <p>Gestionar procesos propios de la cultura emprendedora y empresarial de acuerdo con el perfil personal y los requerimientos de los contextos productivo y social.</p> <p>Interactuar en lengua inglesa de forma oral y escrita dentro de contextos Sociales y laborales según los criterios establecidos por el marco común Europeo de referencia para las lenguas.</p>

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	NOMBRE DEL PROGRAMA	CERTIFICADO OTORGADO	DIRIGIDO A	Ocupación	PERFIL OCUPACIONAL	COMPETENCIAS A DESARROLLAR
						Razonar cuantitativamente frente a situaciones susceptibles de ser abordadas de manera matemática en contextos laborales, sociales y personales.
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE- SENA- Créditos: 46	Reparación y mantenimiento de instrumentos musicales	Técnico	Grado 9	6263. Artesanos trabajos en maderables y no maderables (C.N.O.)	Unidades productivas musicales, talleres de luthería, escuelas de música, Academias artísticas Generar proyectos de luthería y formación para el mantenimiento y reparación artesanal de instrumentos musicales. Asistir al profesional del ejercicio en procesos de investigación e innovación en el Área de música y de la luthería.	<p>Reparar instrumentos musicales según familia y técnicas de luthería</p> <p>Utilizar herramientas informáticas de acuerdo con las necesidades de manejo de información</p> <p>Aplicación de conocimientos de las ciencias naturales de acuerdo con situaciones del contexto productivo y social.</p> <p>Aplicar prácticas de protección ambiental, seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las políticas organizacionales y la normatividad vigente</p> <p>Ejercer derechos fundamentales del trabajo en el marco de la constitución política y los convenios internacionales.</p> <p>Interactuar en el contexto productivo y social de acuerdo con principios éticos para la construcción de una cultura de paz.</p> <p>Generar hábitos saludables de vida mediante la aplicación de programas de actividad física en los contextos productivos y sociales.</p> <p>Gestionar procesos propios de la cultura emprendedora y empresarial de acuerdo con el perfil personal y los requerimientos de los contextos productivo y social.</p> <p>Interactuar en lengua inglesa de forma oral y escrita dentro de</p>

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	NOMBRE DEL PROGRAMA	CERTIFICADO OTORGADO	DIRIGIDO A	OCUPACIÓN	PERFIL OCUPACIONAL	COMPETENCIAS A DESARROLLAR
						<p>contextos Sociales y laborales según los criterios establecidos por el marco común europeo de referencia para las lenguas.</p> <p>Razonar cuantitativamente frente a situaciones susceptibles de ser abordadas de manera matemática en contextos laborales, sociales y personales.</p> <p>Desarrollar procesos de comunicación eficaces y efectivos, teniendo en Cuenta situaciones de orden social, personal y productivo.</p>
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE- SENA- Créditos: 46	Engaste de Gemas en joyería	Técnico	Grado 9	8424. Joyeros y Relojeros	<p>EL técnico en engaste de gemas en joyería podrá desempeñarse como engastador de joyas o auxiliar de engaste empleando técnicas como: engaste en uñas o garras, engastes al grano, engastes al bisel, engastes al carril, entre otras, aplicando criterios técnicos, de calidad, ambiental y de seguridad y salud en el trabajo</p>	<p>Engastar piezas de acuerdo con especificaciones técnicas</p> <p>Aplicar prácticas de protección ambiental, seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las políticas organizacionales y la normatividad vigente</p> <p>Ejercer derechos fundamentales del trabajo en el marco de la constitución política y los convenios internacionales.</p> <p>Interactuar en el contexto productivo y social de acuerdo con principios éticos para la construcción de una cultura de paz.</p> <p>Generar hábitos saludables de vida mediante la aplicación de programas de actividad física en los contextos productivos y sociales</p>

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	NOMBRE DEL PROGRAMA	CERTIFICADO OTORGADO	DIRIGIDO A	Ocupación	PERFIL OCUPACIONAL	COMPETENCIAS A DESARROLLAR
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE- SENA- Créditos: 46	Fundición a la cera perdida en joyería	Técnico	Sin información	Sin información	Sin información	<p>Desarrolla la habilidad de tallado a mano de modelos en cera, desarrollo del molde prototipo y fundición de metales</p> <p>Armar el árbol en cera según orden de producción</p> <p>Comprender textos en inglés en forma escrita y auditiva</p> <p>Fabricar el molde según prototipo.</p> <p>Fundir material según punto de fusión</p> <p>Modelar en el material según el diseño definido</p> <p>Preparar el molde a fundir según orden de producción</p> <p>Promover la interacción idónea consigo mismo, con los demás y con la naturaleza en los contextos laboral y social</p> <p>Realizar acabados a la joya garantizando su presentación</p>
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE- SENA- Créditos: 46	Joyería armada	Técnico	Sin información	Sin información	El tecnólogo y el técnico en joyería podrá desempeñarse en cargos de: Administrador de talleres de joyería, jefe de personal, joyero preparado de materiales, joyero reparador, joyero armador y auxiliar de joyería.	<p>Ensamblar las joyas de acuerdo con las especificaciones técnicas.</p> <p>Realizar acabados a las joyas según los procedimientos y fichas técnicas.</p> <p>Conformación del metal de acuerdo con los métodos y requisitos técnicos.</p>

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	NOMBRE DEL PROGRAMA	CERTIFICADO OTORGADO	DIRIGIDO A	OCUPACIÓN	PERFIL OCUPACIONAL	COMPETENCIAS A DESARROLLAR
					Podrá prestar sus servicios en empresas del sector o en unidades productivas .	
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE- SENA- Créditos: 46	Tejeduría en telar para productos artesanales	Técnico		9342 Operadores de Telares y Otras Máquinas Tejedoras (C.N-O-)	El técnico en tejeduría en telar para productos artesanales podrá desempeñarse en cargos de tejedor de telar manual, artesano tejedor de telar manual en Unidades productivas propias o ajenas.; crear unidades productiva para la producción textil artesanal con identidad regional	Comprender textos en inglés en forma escrita y auditiva Elaborar producto artesanal en telar vertical según ficha técnica y orden de producción. Elaborar producto en telar horizontal según ficha técnica y orden de producción. Representar gráficamente objeto artesanal según requerimiento técnico Interactuar en el contexto productivo y social de acuerdo con principios éticos para la construcción de una cultura de paz
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE- SENA- Créditos: 1	Metales preciosos y aleaciones para joyería	Formación virtual	Título de bachiller	Conformar metales según procedimientos técnicos y normativa	Sin información	Clasificación de metales e insumos requeridos para las aleaciones Formulación de aleaciones con metales preciosos Verificación de la calidad de las aleaciones con metales preciosos

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	NOMBRE DEL PROGRAMA	CERTIFICADO OTORGADO	DIRIGIDO A	Ocupación	PERFIL OCUPACIONAL	COMPETENCIAS A DESARROLLAR
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE-SENA- Créditos: Sin información	Transformación del cacao y elaboración de productos de chocolatería industrial	Tecnólogo en transformación del cacao y elaboración de productos de chocolatería industrial	Sin información	Sin información	Sin información	Sin información
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE-SENA- Créditos: 1	Evaluación de la calidad sensorial del cacao	Presencial	Título de bachiller	Aplicar análisis sensorial en alimentos de acuerdo con normativa y protocolos técnicos	Sin información	Sin información
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE-SENA- Créditos: 1	Elaboración artesanal de productos de chocolatería fina	Formación presencial para empresas – Asociación de productores agropecuarios del sector del Guapaya	Estar vinculado a la asociación	Elaborar artesanalmente productos de chocolate de acuerdo con especificaciones técnicas	Sin información	Sin información
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE-SENA- Créditos: 1	Vivamos el patrimonio	Formación Virtual	Título de bachiller	Cultura y patrimonio Problemática y acciones contra el tráfico ilícito de bienes culturales Bienes culturales Valoración y significado del patrimonio cultural	Sin información	Incluir la interculturalidad en los procesos formativos según etnias y contexto territorial

Fuente: Elaboración equipo técnico PNUD, a partir de la página web de los diferentes programas, 2022.

Para la oferta de Programas del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA se consultaron 12 programas relacionados con el Área AVPP, de los cuales solo 1 hace referencia al Patrimonio Cultural y los 11 restantes son programas del Patrimonio Cultural Inmaterial.

Artesanías. Para todos los programas consultados del Patrimonio Cultural se encuentra una oferta estandarizada a partir de Normas de Competencia Laboral identificadas en Mesas Sectoriales del Sector. Estas mesas son instancias de concertación entre el sector educativo y el sector productivo que identifican las competencias de las personas en el ámbito laboral de los sectores respectivos. Estos desempeños o competencias son consultados a nivel nacional con representantes de los sectores productivos y educativos y elevados a normas o estándar de desempeño, por lo que contienen un nivel alto de certeza y consenso en el ámbito laboral. Todos los programas consultados están estructurados en dos grandes grupos de competencias: las propiamente *técnicas* del área o línea tecnológica a la que pertenece el programa relacionado y las *transversales*, estas últimas estandarizadas según la línea tecnológica que el SENA maneja. Se destacan en el Patrimonio Cultural las competencias que hacen énfasis en promover la interacción social en ámbitos de trabajo, generar hábitos saludables de vida, actuar dentro de principios éticos, promover prácticas de protección ambiental, seguridad y salud en el trabajo, ejercer derechos fundamentales del trabajo; igualmente se promueve el desarrollo de competencias comunicativas y asertivas, así como la habilidad para comunicarse en una segunda lengua; en la mayoría de los programas se promueve prácticas para gestionar procesos propios y desarrollar la cultura emprendedora y empresarial. Además de estas competencias trasversales y blandas todos los programas están diseñados para desarrollar, además, las competencias propias del hacer o llamadas competencias técnicas referidas a los empleos, cargos y ocupaciones a los que atiende. Se encuentra que estas competencias hacen referencia específica a los procesos productivos propios de cada uno de los oficios y abordan sus distintas fases. Así, por ejemplo, se encuentra competencias tales como elaborar producto en telar horizontal, ensamblar las joyas, reparar instrumentos musicales, decorar producto artesanal en madera, entre otros.

2.2.10 Análisis Cualitativo De Programas de Formación Profesional Integral del Sena. Patrimonio Cultural Mueble: Archivo Y Biblioteca

Adicionalmente a la consulta de la tabla anterior se realizó otra búsqueda para Archivos y Biblioteca que arrojo oferta educativa no necesariamente relacionada con el patrimonio cultural. Se encontraron 2 programas de nivel técnico y los demás son programas de cursos cortos de 40 y 80 horas en su mayoría

Tabla 65. Análisis de programas de Formación Profesional Integral del SENA, Patrimonio cultural mueble: Archivos históricos y Bibliotecas

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	NOMBRE DEL PROGRAMA	CERTIFICADO OTORGADO	OCUPACIÓN	PERFIL OCUPACIONAL	COMPETENCIAS A DESARROLLAR
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE-SENA- Créditos: 1	ADMINISTRACION DOCUMENTAL EN EL ENTORNO LABORAL	Complementaria	Sin información	Sin información	Sin información
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE-SENA Créditos: 2	APLICACION DE LAS TECNICAS DE PRESERVACION DE LA INFORMACION DIGITAL	Curso especial	Sin información	Sin información	Sin información
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE-SENA Créditos: 2	APLICACION DE LAS TECNICAS DE PRESERVACION DE LA INFORMACION DIGITAL	Complementaria	Sin información	Sin información	Sin información
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE-SENA Créditos: 48	ASISTENCIA EN ORGANIZACION DE ARCHIVOS.	Técnico	Sin información	Sin información	
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE-SENA Créditos: 1	CONTROL DE LOS DOCUMENTOS EN LAS UNIDADES DE CORRESPONDENCIA	Complementaria	Sin información	Sin información	Sin información
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE-SENA Créditos: 1	CONTROL DE LOS DOCUMENTOS EN LAS UNIDADES DE CORRESPONDENCIA	Cursos especial	Sin información	Sin información	Sin información
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE-SENA Créditos: 2	ELABORACION DE TABLAS DE RETENCION DOCUMENTAL	Curso especial	Sin información	Sin información	Sin información

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	NOMBRE DEL PROGRAMA	CERTIFICADO OTORGADO	OCUPACIÓN	PERFIL OCUPACIONAL	COMPETENCIAS A DESARROLLAR
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE- SENA Créditos: 1	ORGANIZACION DE ARCHIVOS DE GESTION.	Curso especial	Sin información	Sin información	<p>Organizar archivos de gestión de acuerdo con normativa</p> <p>Contextualizar la organización de documentos de archivo, teniendo en cuenta las agrupaciones documentales, la clasificación documental y los principios archivísticos.</p> <p>Verificar el cumplimiento de los procesos archivísticos en la organización documental: clasificación, ordenación y descripción, teniendo en cuenta los principios archivísticos y la normatividad vigente.</p> <p>Transferir las series documentales del archivo de gestión al archivo central de acuerdo con lo estipulado en las tablas de retención documental y con el procedimiento</p> <p>Organizar los documentos de archivo, de acuerdo con los principios archivísticos y los procesos técnicos de clasificación, ordenación y descripción.</p>
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE- SENA Créditos: 1	ORGANIZACION DOCUMENTAL EN EL ENTORNO LABORAL	Complementaria	Sin información	Sin información	
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE- SENA Créditos: 47	10. SERVICIOS DIGITALES DE BIBLIOTECAS	Técnico	Sin información	Sin información	

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	NOMBRE DEL PROGRAMA	CERTIFICADO OTORGADO	Ocupación	PERFIL OCUPACIONAL	COMPETENCIAS A DESARROLLAR
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE- SENA Créditos: 1	CONSERVACION DE DOCUMENTOS		Sin información	Sin información	<p>Administrar tecnologías de información como apoyo al sistema Integrado de conservación de los documentos de archivo de acuerdo con la normatividad vigente y la tecnología disponible</p> <p>Verificar la aplicación de los procedimientos y protocolos para la microfilmación, de los documentos de archivo, de acuerdo con las tablas de retención y de valoración documental, la política institucional y la tecnología disponible.</p> <p>Aplicar procesos y procedimientos para la microfilmación de los documentos de archivo, de acuerdo con las normas técnicas, de calidad, de seguridad y salud ocupacional; la legislación vigente, los manuales de procedimientos y de operación de los equipos.</p> <p>Alistar los documentos de archivo que se van a microfilm, teniendo en cuenta las tablas de retención y de valoración documental</p>
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE- SENA Créditos: 2	12. BÁSICO DE ARCHIVISTICA		Sin información	Sin información	<p>Planificar, manejar y organizar la documentación producida y recibida por las diferentes dependencias de la entidad, desde su origen hasta su destino final con el</p>

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	NOMBRE DEL PROGRAMA	CERTIFICADO OTORGADO	OCUPACIÓN	PERFIL OCUPACIONAL	COMPETENCIAS A DESARROLLAR
					<p>objeto de facilitar su utilización y conservación.</p> <p>Establecer secuencias dentro de las agrupaciones documentales definidas en la fase de clasificación del archivo.</p> <p>Agrupar la documentación relacionada en forma jerárquica con criterios orgánicos o funcionales</p>

Fuente: Elaboración equipo técnico PNUD, a partir de la página web de los diferentes programas, 2022.

Se encontraron 12 programas de Archivo y Bibliotecas que no están relacionados directamente con el Patrimonio Cultural. Los programas ofertados pertenecen a la oferta complementaria del SENA, cursos cortos en su mayoría (10) y solo 2 programas son de nivel técnico de más de 2000 horas. Al igual que los demás programas de la entidad estos están elaborados con base en Normas de Competencia Laboral identificadas en Mesas Sectoriales del Sector. Estas mesas son instancias de concertación entre el sector educativo y el sector productivo que identifican las competencias de las personas en el ámbito laboral de los sectores respectivos.

Estos desempeños o competencias son consultados a nivel nacional con representantes de los sectores productivos y educativos y elevados a normas o estándar de desempeño, por lo que contienen un nivel alto de certeza y consenso en el ámbito laboral. Todos los programas consultados están estructurados en dos grandes grupos de competencias: las propiamente *técnicas* del área o línea tecnológica a la que pertenece el programa relacionado y las *transversales*, estas últimas estandarizadas según la línea tecnológica que el SENA maneja. Además de estas competencias trasversales y blandas todos los programas están diseñados para desarrollar, además, las competencias propias del hacer o llamadas competencias técnicas referidas a los empleos, cargos y ocupaciones a los que

atiende. Se encuentra que estas competencias hacen referencia específica a los procesos productivos propios de cada uno de los oficios y abordan sus distintas fases. Sin embargo, no se encuentra programas orientados al Patrimonio Mueble de Archivo histórico y Bibliotecas.

2.2.11 Análisis cualitativo de programas de educación informal: Patrimonio Cultural - transversal

El Decreto 1075 de 2015²¹ establece que, la educación informal, “tiene como objetivo brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas en las personas”. Incluye cursos cortos, seminarios, y diplomados proveniente de personas, entidades, medios de comunicación, aplicaciones informáticas, medios impresos o visuales. “Hacen parte de esta oferta educativa aquellos cursos que tengan una duración inferior a ciento sesenta (160) horas. Su organización, oferta y desarrollo no requieren de registro por parte de la secretaría de educación de la entidad territorial certificada y sólo darán lugar a la expedición de una constancia de asistencia. Para su ofrecimiento deben cumplir con lo establecido en el artículo 47 del Decreto-ley 2150 de 1995”. Dice el decreto en mención que “toda promoción que se realice, respecto de esta modalidad deberá indicar claramente que se trata de educación informal y que no conduce a título alguno o certificado de aptitud ocupacional”

Además de los cursos cortos ofrecidos por el SENA, descritos en el apartado anterior, correspondientes a la Formación Complementaria de la entidad, se identificaron en otras instituciones educativas, que se relacionan en la siguiente Tabla:

²¹ Decreto 1075 de 2015. ARTÍCULO 2.6.6.8. Ministerio de Educación Nacional

Tabla 66 Programas de educación informal del Subsector del Patrimonio Cultural

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	NOMBRE DE LA FORMACIÓN	CERTIFICADO QUE ENTREGA	DIRIGIDO A	LUGAR	OBJETIVOS/COSTOS
Universidad de los Andes - Dirección de Educación Continuada Número de horas: 28	Los Debates en Torno al Patrimonio Cultural. Herramientas. para Entender su Origen, Cambios y Proyecciones	Sin información	Cualquier persona interesada	Bogotá	Sin información
Universidad de los Andes - Dirección de Educación Continuada Número de horas: 20	Curso de Arte, Patrimonio y Conservación		Interesados en el campo del patrimonio artístico y cultural, o involucrados en la gestión, el manejo y/o la investigación de obras y colecciones.	Bogotá	Sin información
Udemy Número de horas: 6	Restauración y conservación del patrimonio	Sin información	Cualquier persona interesada	Virtual	Costo 39.900 Sin información sobre objetivos
Udemy Número de horas: 68	Patrimonio cultural y natural	Sin información	Cualquier persona interesada	Virtual	Sin información
Universidad Externado de Colombia Número de horas: 25	Gestión y protección del Patrimonio Cultural Sumergido,	Certificado de asistencia	Estudiantes o profesionales interesados en el estudio, gestión y protección del Patrimonio Cultural Sumergido,	Bogotá	Sin información

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	NOMBRE DE LA FORMACIÓN	CERTIFICADO QUE ENTREGA	DIRIGIDO A	LUGAR	OBJETIVOS/COSTOS
Universidad Sergio Arboleda Número de horas: 144	Diplomado en Gestión Cultural y del Patrimonio, para un Desarrollo Sociocultural Sostenible	Certificado	Agentes culturales profesionales que ejerzan en la concepción, creación, planificación y puesta en práctica de productos artísticos y culturales; y de la gestión sociocultural.	Presencial	Consolidar una firme y profunda formación socio humanista, tanto en lo teórico como en lo práctico, que incluya los aspectos éticos, culturales y políticos de la actividad humana y profesional. Proporcionar los conocimientos teóricos y habilidades prácticas básicas para identificar, valorar, preservar y gestionar de manera integral y sostenible el patrimonio histórico cultural. Actualización de los agentes culturales que se desempeñan en los ámbitos de la concepción, creación, planificación y puesta en práctica de productos artísticos y culturales; y de la gestión sociocultural."

Fuente: Elaboración equipo técnico PNUD, a partir de la página web de los diferentes programas, 2022.

De los programas consultados ninguno ofrece información de contenidos curriculares. Solo algunos presentan información de los objetivos del plan de estudios. Se destaca la variedad de horas de formación que van desde las 6 horas hasta las 144 horas. De los programas que ofrecen información de los objetivos del plan de estudio se encuentra que estos ofrecen conocimientos teóricos y habilidades prácticas básicas para identificar, valorar, preservar y gestionar de manera integral y sostenible el patrimonio histórico cultural, dar pautas para valorar obras de arte y aportar herramientas para su estudio y

conservación. De la lectura de los mismos se infiere que la formación puede llegar a ser bastante teórica.

3. ANÁLISIS DE BRECHAS DE CAPITAL HUMANO PARA EL ÁREA DE CUALIFICACIÓN DE LAS ARTES VISUALES Y PLÁSTICAS, Y DEL PATRIMONIO CULTURAL - AVPP

A continuación, se presenta el análisis de brechas de capital humano para el área de cualificación de las Artes Visuales y Plásticas, y del Patrimonio Cultural -AC, AVPP-, a partir del análisis realizado a la oferta laboral y la oferta educativa, y su relación con el análisis desarrollado sobre la demanda laboral, permitiendo identificar tipos de brecha de capital humano.

Las brechas de capital humano se refieren a las disparidades entre las habilidades, conocimientos y competencias que poseen los trabajadores y las que son demandadas por el mercado laboral del país. Las brechas se clasifican en tres categorías, calidad, cantidad y pertinencia, las cuales arrojan luz sobre desajustes específicos en el mercado laboral y se definen de la siguiente manera:

Ilustración 11. Clasificación de las brechas de capital humano

<p>IDENTIFICACIÓN DE BRECHAS DE CAPITAL HUMANO</p> <p><i>Guía</i></p> 	<p>BRECHA DE CANTIDAD Déficit de oferta de programas de educación superior y ETDH</p>  <p>DEFINICIÓN baja o nula cantidad de programas de formación que respondan a las necesidades del sector productivo.</p>	<p>BRECHA DE CANTIDAD Déficit de demanda por programas de formación</p>  <p>DEFINICIÓN baja o nula cantidad personas interesadas en estudiar los programas de formación que respondan a las necesidades del sector productivo.</p>	<p>BRECHA DE CANTIDAD Baja capacidad de atracción y retención de capital humano - Alta rotación</p>  <p>DEFINICIÓN las personas prefieren trabajar en sectores o cargos diferentes, se puede presentar por temas empresariales (salarios, ambiente laboral, condiciones contractuales, etc.) o del contexto local (costo de vida, inseguridad, movilidad)</p>
<p>BRECHA DE CALIDAD Déficit en competencias técnicas</p>  <p>DEFINICIÓN falencias en los conocimientos técnicos o específicos que requiere la persona para el desarrollo de las tareas.</p>	<p>BRECHA DE CALIDAD Déficit en competencias transversales</p>  <p>DEFINICIÓN falencias en los conocimientos transversales que requiere la persona para el desarrollo de las tareas.</p>	<p>BRECHA DE PERTINENCIA Desarticulación entre el sector productivo y la oferta laboral y educativa</p>  <p>DEFINICIÓN desconocimiento de las necesidades del sector productivo, las características de la oferta de formación y de la oferta de personas dispuestas a trabajar.</p>	<p>BRECHA DE PERTINENCIA Baja capacidad de anticipación ante necesidades del mercado</p>  <p>DEFINICIÓN desconocimiento de las necesidades del sector productivo, las características de la oferta de formación y de la oferta de personas dispuestas a trabajar, con respecto a los temas que serán tendencia en el corto, mediano y largo.</p>

Fuente: Diseño PNUD, 2021

Brechas de cantidad

Las brechas de cantidad se refieren a las disparidades existentes entre la oferta y la demanda de programas de educación y formación y personas en el mercado laboral. Estas discrepancias pueden manifestarse en forma de déficit en la oferta de programas educativos y formativos, falta de interés o demanda por parte de los individuos en ciertos programas, y la limitada capacidad del sector para atraer o retener profesionales con las competencias necesarias.

- 1) Déficit de oferta de programas de formación y educación superior y ETDH: esta brecha se manifiesta cuando existe una carencia significativa de programas educativos o formativos en relación con la demanda del sector productivo. Indica que la oferta académica no logra satisfacer la necesidad y la cantidad de profesionales requeridos por las empresas, lo que puede generar escasez de talento capacitado en el mercado laboral.
- 2) Déficit de demanda por programas de formación: Esta brecha surge cuando hay una falta de interés o baja demanda por parte de los individuos en relación con programas de formación específicos. Indica que los programas educativos y formativos existentes no atraen a una cantidad suficiente de estudiantes, lo que puede deberse a una falta de percepción sobre la relevancia o utilidad de dichos programas en el mercado laboral.
- 3) Baja capacidad de atracción (o retención) de capital humano relevante por parte del sector: Esta brecha se refiere a la limitada capacidad del sector para atraer o retener a las personas con las competencias necesarias. Indica que, a pesar de la existencia de programas, el sector enfrenta dificultades para atraer y retener talento, lo que puede deberse a condiciones laborales desfavorables o a una falta de reconocimiento y valorización de las habilidades específicas requeridas.

Brechas de calidad

Las brechas de calidad se centran en las deficiencias de habilidades y conocimientos, de competencias técnicas, transversales o digitales. Estas brechas indican una falta de alineación entre las competencias adquiridas a través de programas educativos u otras rutas de cualificación y las habilidades requeridas por el mercado laboral. Pueden manifestarse como deficiencias en las competencia técnicas, transversales o digitales necesarias para desempeñar roles específicos en un sector o área de cualificación determinado.

- 1) Brechas de calidad en competencias transversales: Estas brechas indican deficiencias en las competencias transversales requeridas para un cargo o sector. Se manifiestan cuando los profesionales carecen de habilidades fundamentales, como habilidades de comunicación, trabajo en equipo o pensamiento crítico, afectando su desempeño general en el ámbito laboral.
- 2) Brechas de calidad en competencias específicas: Se refieren a las deficiencias en competencias técnicas o especializadas necesarias para un cargo específico. Estas brechas aparecen cuando los profesionales carecen de conocimientos específicos, habilidades técnicas necesarios para desempeñar funciones especializadas en un sector determinado.

Brechas de pertinencia

Las brechas de pertinencia se manifiestan cuando hay una falta de alineación entre la oferta laboral, educativa y formativa, y las demandas del sector productivo. Estas brechas

pueden surgir tanto en la fase de diseño y planificación de programas, donde la oferta no se ajusta a las exigencias del mercado laboral, como en la fase formativa, donde la formación no se centra en las competencias específicas demandadas por las empresas. En resumen, las brechas de pertinencia resaltan la carencia de una conexión efectiva entre la educación proporcionada y las demandas reales del entorno laboral, más allá de las deficiencias individuales en habilidades y conocimientos.

- 1) Desarticulación entre el sector productivo y la oferta laboral y educativa: Esta brecha se presenta cuando hay una sincronización adecuada entre las necesidades y requerimientos del sector productivo, y las características de la oferta de formación y de la oferta de personas en disposición de trabajar. Indica que existe una falta de coordinación y comunicación entre las instituciones educativas y las empresas en la planificación y diseño de programas educativos, lo que resulta en la falta de pertinencia de estos.
- 2) Baja capacidad de anticipación ante las necesidades del mercado: Esta brecha ocurre cuando hay una falta de previsión y adaptabilidad ante las tendencias emergentes en el mercado laboral. Implica un desconocimiento no solo de las necesidades actuales, sino también de las futuras del sector productivo. La baja capacidad de anticipación refleja una falta de comprensión de las características cambiantes de la oferta de formación y de las personas dispuestas a trabajar, especialmente en relación con los temas que se proyectan como relevantes en el corto, mediano y largo plazo.

El análisis de las brechas de capital humano en el marco del proyecto realizado atiende los subsectores de las Artes Visuales y del Patrimonio Cultural propios del área de cualificación AVPP. Para el desarrollo de este capítulo el PNUD, tomó como referencia 4 importantes publicaciones que identifican y miden las brechas de capital humano de subsectores del área de cualificación AVPP: El primero para el sector de las Artes Visuales y Plásticas

publicado en el año 2023, el cual fue realizado por el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de las Culturas; el segundo, para el subsector de las Entidades Museales publicado en el año 2021, el cual hace parte del subsector del patrimonio cultural material de tipo mueble, éste documento fue realizado por el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de las Culturas; el tercer documento corresponde al subsector de técnicas tradicionales artesanales publicado en el año 2022, el cual hace parte del patrimonio cultural inmaterial, este documento fue elaborado con el Liderazgo del Ministerio del Trabajo, el Ministerio de las Culturas en coordinación con Artesanías de Colombia S.A. y el cuarto documento, dedicado al oficio de la traducción e interpretación de lenguas nativas de los pueblos indígenas, raizal, palenquero y rom publicado en 2022, el cual hacer parte del subsector del patrimonio cultural inmaterial, en el campo de Lenguas, lenguajes y tradición oral; éste documento fue realizado por el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de las Culturas y por el Consejo Nacional Asesor de Lenguas Nativas. Éste avance en la identificación de brechas del sector, permitió fijar un punto de partida para los resultados que son presentados, se sugiere a los lectores ampliar la información de los estudios consultándolos en la página del Ministerio del Trabajo.

Sumado a los resultados antes enunciados y gracias a la implementación de la metodología del Marco Nacional de Cualificaciones -MNC-, se avanzó en el análisis de brechas para los subsectores de: a) las bibliotecas y archivos históricos, correspondientes al patrimonio cultural material del tipo mueble; b) la intervención de bienes de interés cultural inmuebles y centros históricos, que corresponden al patrimonio cultural material de tipo inmueble; y c) las cocinas tradicionales, que hacen parte de la cultura culinaria como patrimonio cultural inmaterial.

A continuación se presenta el análisis cualitativo cuantitativo de las brechas de capital humano del área de cualificación para los subsectores de Artes visuales y plásticas y del Patrimonio Cultural con los segmentos del a) Patrimonio mueble: Entidades Museales, Bibliotecas, Archivos Históricos, Conservación y restauración; b) Patrimonio Inmueble y

c) Patrimonio inmaterial: Cocinas tradicionales, traducción e interpretación de lenguas nativas de los pueblos indígenas, raizal, palenquero y rom y técnicas tradicionales artesanales.

3.1 ANÁLISIS CUANTITATIVO

El análisis de las brechas cuantitativas de capital humano parte de la revisión de indicadores derivados de fuentes secundarias de información adquiridas a partir de bases de datos externas y registros administrativos. Estas fuentes secundarias ofrecen una visión integral del sector al recopilar datos de actores clave como empresas, instituciones educativas y trabajadores, entre otros. Algunas de las fuentes más relevantes en esta metodología son la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE, el Sistema Nacional de Información de Educación Superior (SNIES), y el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SISE), entre otras.

Estas fuentes secundarias, gestionadas comúnmente por entidades con enfoque estadístico, ofrecen una representación estadística robusta, brindando una perspectiva amplia del sector de estudio. No obstante, es esencial reconocer que también están sujetas a desafíos relacionados con la exactitud del reporte.

Aunque las fuentes secundarias proporcionan una comprensión general del sector, su utilidad puede limitarse al examinar detalladamente tipos específicos de empresas o grupos poblacionales. Es por esto, por lo que la metodología de identificación de brechas de capital humano recurre a indicadores cuantitativos y cualitativos provenientes de fuentes primarias para obtener una visión más específica y detallada.

Tabla 67 Clasificación de brechas cuantitativas

TIPOLOGÍA de brecha	Indicadores cuantitativos
Brechas de cantidad	Indicador de duración promedio de la oferta de empleo registrada Indicador de desbalance entre oferta y demanda laboral

	Indicador de desbalance entre oferta laboral potencial y ofertas laborales actual
	Baja capacidad de atracción (o retención) por ingresos salariales
Brechas de calidad ²²	Brechas de dispersión de resultados pruebas Saber
	Brechas de excelencia de resultados pruebas Saber
Brechas de pertinencia	Sobre-cualificación/sub-cualificación de los ocupados del sector
	Tasa de retorno por nivel educativo

Fuente: Elaboración equipo transversal PNUD

BRECHAS DE CANTIDAD

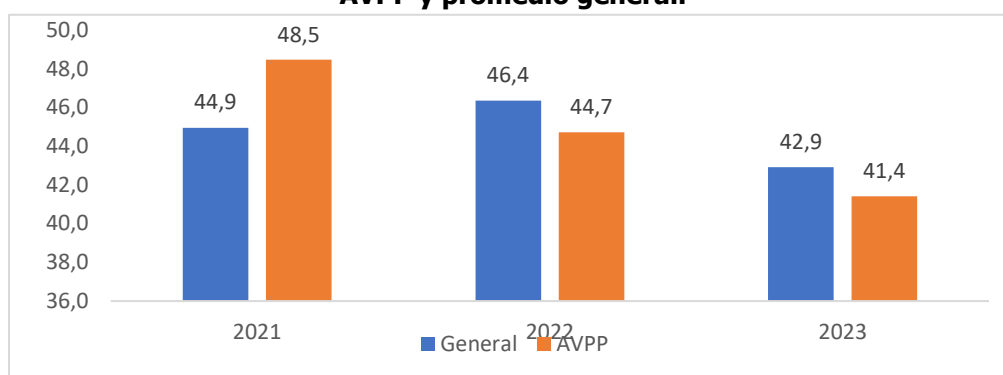
Indicador de duración promedio de la oferta de empleo registrada/ ¿Cuántos días dura en promedio una oferta de empleo registrada?

Este indicador mide la diferencia promedio en días, entre la apertura o publicación de la oferta de empleo y el cierre de ésta. Es calculado a nivel nacional tanto de forma general, como para las ofertas de empleo identificadas en el Servicio Público de Empleo dentro del área de cualificación. La brecha, definida aquí, se refiere a la comparación de la duración promedio de tiempo entre las vacantes del área de cualificación y la media general (que agrupa todos los sectores). Además, se tiene en cuenta la desagregación por grandes grupos ocupacionales para un análisis más detallado.

Análisis general

²² Se toma como referencia los términos de brechas de dispersión y brechas de excelencia del documento análisis de brechas de capital humano- catálogo de cualificaciones extracción de petróleo y gas de Convenio ACIPET-CPIP_MNC

Gráfica 22 Duración promedio de la oferta de empleo registrada para el área de cualificación AVPP y promedio general.



Fuente: Elaboración equipo transversal PNUD, a partir de base de vacantes del SPE (2021-2023).

Durante los últimos tres años, se observa que el tiempo promedio que toma cerrar una oferta de trabajo después de que se publica para el área de cualificación AVPP, ha variado entre 41.4 y 48.5 días, mientras que, a nivel general, la duración ha oscilado entre 42.9 y 46.4 días. Esto indica que las vacantes en el sector AVPP tienden a cerrarse más rápido que el promedio general nacional. Además, comparando 2021 y 2023, se observa que el tiempo promedio genera y en el área de cualificación ha disminuido, mejorando para el área en aproximadamente 7 días.

Análisis por grandes grupos ocupacionales

Tabla 68 Duración promedio de la oferta de empleo registrada por grandes grupos ocupacionales.

Grandes Grupos Ocupacionales	2021		2022		2023	
	General	AVPP	General	AVPP	General	AVPP
Directores y gerentes	42.0	49.0	43.7	45.4	42.9	46.6
Profesionales, científicos e intelectuales	42.1	44.7	42.0	41.7	40.9	39.9
Técnicos y profesionales del nivel medio	48.2	51.7	48.0	47.3	44.8	44.5
Personal de apoyo administrativo	50.1	54.1	50.7	46.9	46.0	40.0

Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	49.9	46.3	51.0	50.8	47.3	47.5
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros	38.2	45.3	41.4	35.6	38.1	27.7
Oficiales, operarios, artesanos y oficios relacionados	42.1	45.6	44.8	42.9	42.2	40.7
Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	43.0	47.2	45.0	42.0	41.7	38.8
Ocupaciones elementales	45.7	52.2	47.8	46.8	44.8	41.5

Fuente: Elaboración equipo transversal PNUD, a partir de base de vacantes del SPE (2021-2022).

Observando los resultados para los diferentes grupos ocupacionales a nivel general y en el área de cualificación, en términos generales, se encuentra que la duración promedio de las vacantes es menor en el área de cualificación en comparación con el promedio general nacional para la mayoría de los grupos ocupacionales. Esta diferencia es más notable en el grupo ocupacional de agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros y personal de apoyo administrativo. De otro lado se resalta que los grupos ocupacionales de directores y gerentes presenta una duración promedio de la vacante mayor en el área de cualificación frente al nivel general.

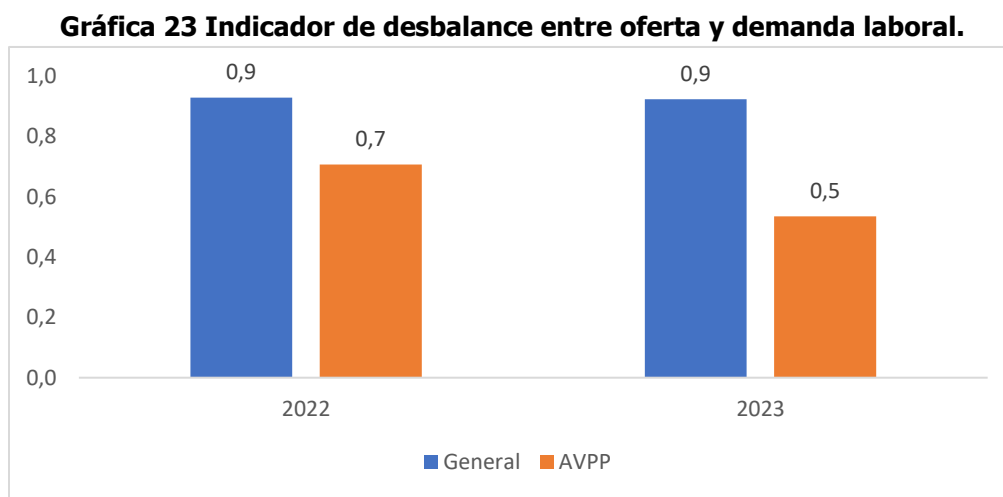
Al comparar la duración promedio de las ofertas de empleo entre los diferentes grupos ocupacionales, se puede notar que, en general, las ocupaciones relacionadas con Agricultores y Trabajadores Calificados Agropecuarios tienen una duración de vacantes más corta, seguidos por profesionales, científicos e intelectuales. Por otro lado, los grupos con una duración promedio más alta incluyen personal de apoyo administrativo (con hasta 54.05 días a nivel de área en 2021) y Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados (con hasta 51.05 días a nivel general en 2022).

¿Cuánta es la diferencia entre la cantidad de vacantes (demanda laboral) y la cantidad de personas en búsqueda de empleo (oferta laboral)?

Indicador de Desbalance entre oferta y demanda laboral

El indicador de desbalance entre oferta y demanda laboral mide la brecha cuantitativa entre oferta y demanda laboral, se calcula a partir de la razón entre el número de vacantes publicadas (SPE) y el número de buscadores de empleo (Desocupados GEIH). En términos generales se interpreta que cuando se tiene un valor muy cercano a cero, se presenta una mayor brecha o desajuste en el mercado laboral, lo que significa que hay más desempleados que vacantes disponibles. Por otro lado, un valor cercano a uno indica un mejor ajuste, y mayor a uno un escenario donde hay suficientes o más ofertas de trabajo que desempleados.

Análisis general



Fuente: Elaboración equipo transversal PNUD a partir de base de vacantes del SPE y GEIH (2022-2023)

En los resultados a nivel total de sectores, se observa que la brecha es de 0.9 para ambos períodos, lo que sugiere un mercado laboral ajustado, con un número de ofertas laborales que podrían absorber a los desempleados.

En cuanto al área de cualificación AVPP, se observa una tendencia desfavorable ya que aumenta el desajuste entre 2022 y el 2023 el indicador (0.5) indica en otras palabras el

aproximadamente solo el 50% de los desempleados podrían potencialmente cubrirse con las vacantes laborales disponibles.

Análisis por grandes grupos ocupacionales

Tabla 69 Desbalance entre oferta y demanda laboral por grandes grupos ocupacionales.

Grandes Grupos Ocupacionales	2022		2023	
	General	AVPP	General	AVPP
Directores y gerentes	0.19	0.25	0.20	0.40
Profesionales, científicos e intelectuales	1.02	0.93	1.04	0.71
Técnicos y profesionales del nivel medio	1.42	1.20	1.28	0.70
Personal de apoyo administrativo	1.69	1.22	1.34	0.59
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	0.62	0.89	0.65	0.87
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros	0.51	N/A	0.57	0.25
Oficiales, operarios, artesanos y oficios relacionados	0.91	0.32	1.02	0.26
Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	0.68	0.18	0.62	0.11
Ocupaciones elementales	0.12	0.08	0.12	0.06

Fuente: Elaboración equipo transversal PNUD, a partir de base de vacantes del SPE y GEIH (2022-2023).

En la tabla anterior, se evidencia un comportamiento similar en los grandes grupos ocupacionales de profesionales, científicos e intelectuales, técnicos y profesionales del nivel medio, y personal de apoyo administrativo, los cuales presentan un ajuste relativamente positivo en 2022. En estos casos, la demanda laboral supera levemente la oferta, lo que sugiere un cierto equilibrio en el mercado. Sin embargo, para 2023, se observa una disminución considerable en el ajuste dentro del área de cualificación AVPP. En este año, los indicadores en esta área muestran una diferencia de hasta 30 puntos porcentuales, reflejando un desajuste significativo, con más personas desempleadas en relación con las vacantes disponibles.

Por otro lado, el grupo de directores y gerentes, junto con las ocupaciones elementales, presenta los indicadores más bajos tanto a nivel general como en el área de cualificación. En particular, las ocupaciones elementales muestran relaciones de 0.08 en 2022 y 0.06 en 2023, lo que indica una escasez de ofertas en comparación con la cantidad de personas desempleadas. En el caso de los directores y gerentes, aunque se observa una ligera mejora en el indicador de AVPP (de 0.25 en 2022 a 0.40 en 2023), sigue siendo un valor bajo, lo que sugiere que hay muy pocas ofertas de empleo para este grupo en relación con la cantidad de profesionales disponibles.

Por su parte, el grupo de oficiales, operarios, artesanos y oficios relacionados muestra un mejor ajuste a nivel general, pasando de 0.91 en 2022 a 1.02 en 2023, lo que indica una mayor capacidad del mercado para absorber la oferta laboral en este grupo ocupacional. No obstante, en el área de cualificación AVPP, se evidencia una tendencia contraria, con una disminución en la relación de 0.32 en 2022 a 0.26 en 2023, lo que sugiere un incremento en la sobreoferta de profesionales en comparación con la demanda laboral para este grupo ocupacional. En contraste, el grupo de trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados mantiene una relación relativamente estable entre oferta y demanda, con valores cercanos a 0.87 en el área de AVPP tanto en 2022 como en 2023. Esto indica que el mercado laboral en este grupo es capaz de absorber hasta el 80% de la oferta laboral, reflejando una mayor estabilidad y un mejor ajuste en comparación con otros grupos ocupacionales.

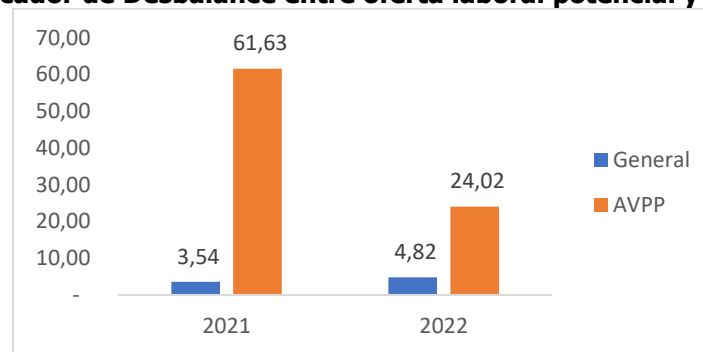
¿Hay suficientes vacantes de trabajo para acoger a los recién graduados?

Indicador de Desbalance entre oferta laboral potencial y demanda actual

El indicador de desbalance entre la oferta laboral potencial y demanda laboral actual busca aproximarse a comprender la discrepancia entre la cantidad de graduados en diferentes programas formativos y las demandas reales del mercado laboral. Este indicador, similar al indicador de desbalance entre la oferta y la demanda laboral, se interpreta de la

siguiente manera: cuando se obtiene un valor muy cercano a cero, indica una mayor brecha o desajuste en el mercado laboral, lo que significa que hay más graduados buscando empleo que vacantes disponibles. Por otro lado, un valor cercano a uno, indica un mejor ajuste, mientras que un valor mayor a uno sugiere un exceso de ofertas de trabajo en comparación con el número de recién graduados.

Gráfica 24 Indicador de Desbalance entre oferta laboral potencial y demanda actual.



Fuente: Elaboración equipo transversal PNUD a partir de GEIH y SNIES (2021-2022)

Se puede observar que, tanto a nivel general como en el área de cualificación, la demanda laboral, representada por el número de publicaciones en el Servicio Público de Empleo, es lo suficientemente amplia para absorber la nueva oferta de graduados. Esta relación es mucho más marcada en el caso del área de cualificación de AVPP. En el año 2022, a nivel general, hubo una demanda de aproximadamente 5 vacantes por cada graduado, lo que sugiere una alineación relativamente buena entre la oferta de graduados y la demanda laboral, aunque con un ligero excedente de vacantes. En el mismo año, en el área de cualificación de AVPP, hubo 24 vacantes por cada graduado, indicando una fuerte demanda en este campo, superando ampliamente la oferta.

Este alto número de vacantes en el área de AVPP podría ser un determinante para que los jóvenes decidan estudiar carreras relacionadas con el sector o vincularse de alguna manera a él, ya que es un sector con una alta capacidad de absorción del mercado laboral.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que una relación favorable entre vacantes y graduados no garantiza una correspondencia perfecta entre las habilidades de los graduados y las necesidades del empleador.

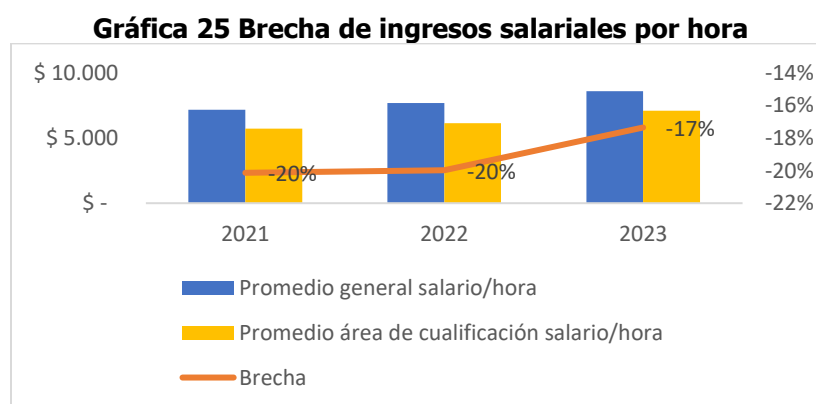
¿Los salarios ofrecidos son lo suficientemente buenos como para atraer las personas al sector?

Baja capacidad de atracción (o retención) por ingresos salariales

El análisis de la baja capacidad de atracción o retención por ingresos salariales se centra en las disparidades en los ingresos por hora en un sector específico en comparación con el promedio nacional general. Esta disparidad se mide a través de la brecha, definida como la diferencia porcentual entre el salario promedio por hora del área de cualificación y el salario promedio por hora general nacional.

Análisis general

En el siguiente gráfico se presentan las disparidades entre el salario por hora promedio de los ocupados en el área de cualificación y el salario por hora promedio de los ocupados a nivel general para el periodo comprendido entre 2021 y 2023.²³



Fuente: Elaboración equipo transversal PNUD, a partir de GEIH (2021-2023).

²³ Información de salarios de la GEIH, precios corrientes.

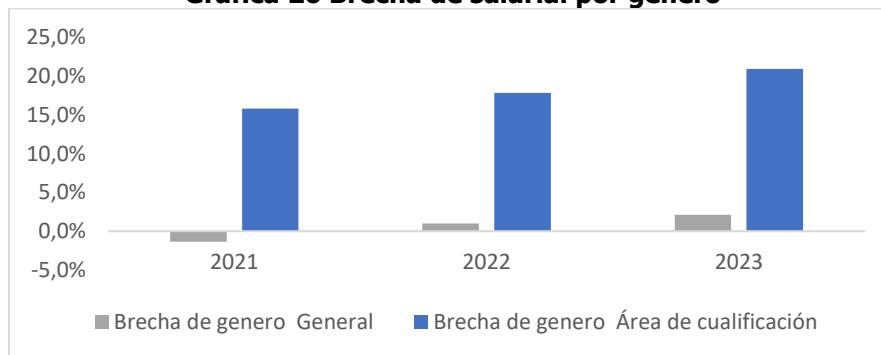
Durante el periodo analizado, se observa que la brecha salarial entre el área de cualificación y el promedio general es negativa para el área de cualificación. En 2021, la brecha salarial indica que los trabajadores en el área de cualificación ganaban un 20% menos que el promedio general nacional. En 2023, la brecha se reduce a 17%, mostrando una ligera mejora en los salarios del área de cualificación en comparación con el promedio general, aunque todavía inferior.

Esta diferencia salarial sugiere que los salarios percibidos por los trabajadores en el área de cualificación pueden afectar la capacidad del sector para atraer y retener talento humano. Salarios más bajos en comparación con el promedio general pueden llevar a una fuga de talentos hacia otros sectores o incluso hacia el extranjero en busca de mejores oportunidades salariales. Además, puede resultar en una disminución en la motivación y productividad de los trabajadores dentro del área de cualificación.

Análisis de la brecha salarial de género

Agregando una perspectiva de género al análisis, se comparó la brecha salarial de género del nivel general con la del área de cualificación. Esta brecha compara el promedio del salario por hora de las mujeres con el promedio del salario por hora de los hombres, representado en una diferencia porcentual. Un valor positivo indica que los hombres ganan en promedio por hora más que las mujeres, mientras que un valor negativo indica lo contrario.

Gráfica 26 Brecha de salarial por genero



Fuente: Elaboración propia, a partir de GEIH (2021-2023).

A nivel general, la brecha salarial de género varía entre -1.3% y 2.1% en el período analizado. En 2021, la brecha era de -1.3%, lo que indicaba que, en promedio, las mujeres ganaban ligeramente más que los hombres. Sin embargo, esta situación cambia en 2022, cuando la brecha se vuelve positiva en un 1.0%, y aumenta aún más en 2023, alcanzando un 2.1%. Este aumento implica una mayor desventaja salarial para las mujeres en comparación con los hombres en el año 2023.

En el área de cualificación, la brecha de género se mantiene constante en 16% para 2021, 18% en 2022, y sube ligeramente a 21% en 2023. Esta brecha es significativamente mayor que la brecha general, indicando una desventaja salarial considerablemente mayor para las mujeres en esta área de cualificación. En términos prácticos, esto significa que las mujeres en el área de cualificación reciben salarios que son hasta 1.27 veces inferiores a los de los hombres.

Análisis por gran grupo ocupacional

Ahora bien, para ampliar el análisis y entendiendo que se pueden dar disparidades salariales entre los diferentes grupos ocupacionales, se compara la brecha salarial entre el salario promedio por hora del área de cualificación y el salario promedio por hora a nivel general según los diferentes grupos ocupacionales. Una brecha negativa indica que el grupo ocupacional en el área de cualificación gana en promedio menos que el mismo grupo a nivel general.

Tabla 70 Brecha de salarial por gran grupo ocupacional

Gran grupo ocupacional	2021	2022	2023
Directores y gerentes	18%	-1%	11%
Profesionales, científicos e intelectuales	-31%	-31%	-32%
Técnicos y profesionales del nivel medio	-12%	-7%	4%
Personal de apoyo administrativo	-2%	-18%	-13%
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	21%	28%	19%
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros	15%	-11%	14%
Oficiales, operarios, artesanos y oficios relacionados	-13%	-11%	-14%
Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	-3%	-4%	0%
Ocupaciones elementales	4%	17%	12%

Fuente: Elaboración equipo transversal PNUD a partir de GEIH (2021-2023).

A nivel de grandes grupos ocupacionales, los datos muestran una variedad de brechas salariales tanto negativas como positivas. Sin embargo, se pueden destacar algunas particularidades significativas.

Los agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros y presentan una brecha salarial positiva considerable, con un 15% en 2021, un dato atípico en 2022 y 14% en 2023. De manera similar, los directores y gerentes muestran una brecha salarial positiva, con 18% en 2021, y 11% en 2023. Esto indica una mejora continua en la remuneración para estas ocupaciones en comparación con el promedio general.

En contraste, los profesionales, científicos e intelectuales mantienen una brecha salarial negativa constante, con valores de -31% en 2021 y 2022, y -32% en 2023. De manera similar, aunque en menor magnitud, los oficiales, operarios, artesanos y oficios relacionados presentan una brecha salarial negativa persistente, que alcanza el -14% en

2023. Esto sugiere una desventaja salarial sostenida para estos grupos ocupacionales a lo largo del tiempo.

Por otro lado, los trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados y las ocupaciones elementales mantienen una brecha salarial positiva. Para los trabajadores de los servicios y vendedores, la variación es de 21% en 2021, alcanzando un máximo de 28% en 2022, y disminuyendo a 19% en 2023. En cuanto a las ocupaciones elementales, la brecha pasa de 4% en 2021 a 12% en 2023. Esto refleja una mejora continua en la remuneración para estas ocupaciones en comparación con el promedio general, especialmente en las posiciones de nivel básico.

BRECHAS DE CALIDAD

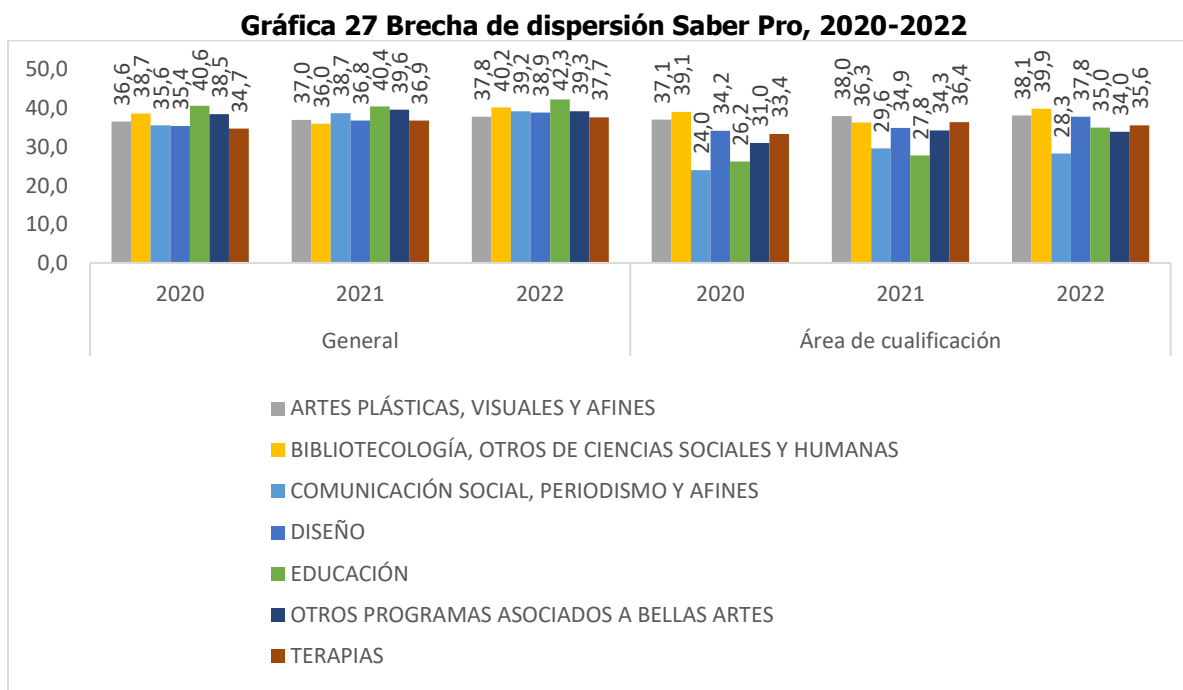
¿Qué diferencias hay entre las calificaciones obtenidas por los estudiantes en las pruebas de Estado Saber?

Brechas de dispersión de resultados pruebas Saber

Las pruebas Saber Pro y Saber T y T aplicadas a los estudiantes de nivel universitario, técnico y tecnólogo respectivamente, hacen referencia a él examen de Estado de Calidad de la Educación Superior realizado directamente por el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación - ICFES y son un requisito obligatorio para graduarse de pregrado.

El resultado de estas pruebas es considerado un indicador de calidad de los egresados en diferentes programas de formación. Teniendo en cuenta esto se presenta el indicador como una aproximación a las brechas de calidad, estas se calculan, comparando promedios de los resultados obtenidos por los estudiantes en el quintil 1 con los del quintil 5, lo que proporciona una medida de la variabilidad en la calidad de los egresados por Núcleo Básico de Conocimiento (NBC).

En el siguiente gráfico se presentan los resultados de la brecha de dispersión para los NBC evaluados en programas de formación de nivel universitario asociados al área de cualificación de AVPP. Se comparan los resultados de nivel nacional general de todos los evaluados en los NBC y los específicos del área de cualificación.



Para los años analizados (2020-2022), los resultados a nivel general de los programas universitarios muestran brechas que van desde el 34,7% hasta el 42,3% entre los puntajes obtenidos en el grupo más sobresaliente y el más deficiente. Esto evidencia una clara diferencia en el nivel de calidad de las competencias técnicas que tienen los egresados al momento de salir al mercado laboral. Educación es el núcleo básico de conocimiento que presenta la mayor brecha en 2022, alcanzando un 42,3%, lo que refleja una significativa variabilidad en los resultados de calidad en este campo.

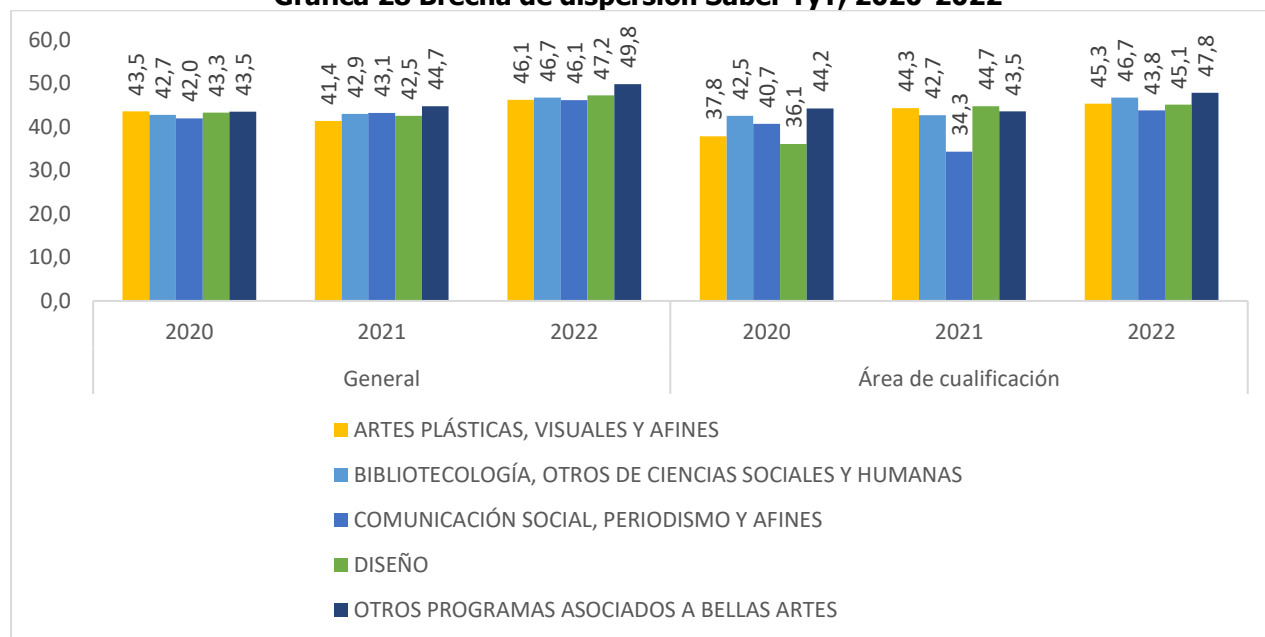
Por otro lado, las brechas en el área de cualificación oscilan entre el 24,0% y el 39,9%. Aunque estas brechas en algunos casos están por debajo de las presentadas a nivel general, siguen siendo un indicador de alta variabilidad en los resultados. Un caso notable

es Bibliotecología, otras ciencias sociales y humanas, que presenta una brecha de 39.9% en 2022, resaltando una importante discrepancia en la calidad de los egresados en este campo. En cuanto a Educación, a pesar de haber registrado una de las brechas más bajas en años anteriores, muestra un salto importante en 2022, con una brecha de 35.0% en el área de cualificación, lo que sugiere un aumento en la dispersión de los resultados dentro del área.

Asimismo, es importante destacar que los núcleos de conocimiento como Artes plásticas, visuales y afines presentan una brecha relativamente constante tanto a nivel general como en el área de cualificación, con incrementos leves, lo que sugiere una mayor estabilidad en la calidad de los egresados de este programa. En contraste, Comunicación social, periodismo y afines muestra una variabilidad mayor en el área de cualificación, con una caída en la brecha del 29.6% en 2021 al 28.3% en 2022, lo que podría reflejar una menor dispersión en los resultados de calidad.

El mismo análisis se aplica a los programas técnicos y tecnológicos evaluados en las pruebas Saber TyT. La brecha de dispersión se presenta en la siguiente gráfica.

Gráfica 28 Brecha de dispersión Saber TyT, 2020-2022



Fuente: Elaboración equipo transversal PNUD, a partir de ICFES (2020-2022).

Los resultados de la brecha a nivel general en el periodo analizado muestran una variación entre el 41.4% y el 49.8%, con una tendencia al alza en el último año. En general, la brecha a nivel de los Núcleos Básicos de Conocimiento (NBC) presenta variaciones entre los diferentes períodos.

Los programas asociados a otros programas de bellas artes y diseño son los que presentan mayores incrementos en sus puntajes, alcanzando 49.8 y 47.2 en 2022, respectivamente. Esto sugiere una mejora en la calidad percibida o en los resultados obtenidos por los estudiantes de estos programas. En contraste, los programas de artes plásticas, visuales y afines, que mostraban una mejora en 2021 (de 43.5 en 2020 a 41.4), registran una caída significativa en 2022, llegando a 46.1.

En el área de cualificación, se observa una tendencia similar. Otros programas asociados a bellas artes registran un aumento consistente en la brecha, de 44.2 en 2020 a 47.8 en 2022. Por su parte, artes plásticas, visuales y afines también experimenta una disminución significativa, especialmente después de 2021, subiendo de 44.3 a 45.3 en 2022. Esto evidencia una percepción de desmejora en la formación específica y la preparación técnica de los egresados en estas áreas.

Por otro lado, los resultados en comunicación social, periodismo y afines muestran fluctuaciones notables, especialmente en el área de cualificación. En 2021, este programa presenta una caída en su brecha, bajando a 34.3 desde los 40.7 en 2020, pero vuelve a acentuarse en 2022, alcanzando 43.8. Este comportamiento puede sugerir una variabilidad en la calidad en los resultados obtenidos por los estudiantes, lo que podría estar asociado con cambios en la estructura del programa o en las políticas de enseñanza-aprendizaje.

En cuanto a bibliotecología, otros de ciencias sociales y humanas, los puntajes a nivel general y en el área de cualificación muestran una disminución consistente, alcanzando en ambos casos 46.7 en 2022.

¿Qué tan lejanos están los mejores resultados de los estudiantes del puntaje perfecto en las pruebas de Estado Saber?

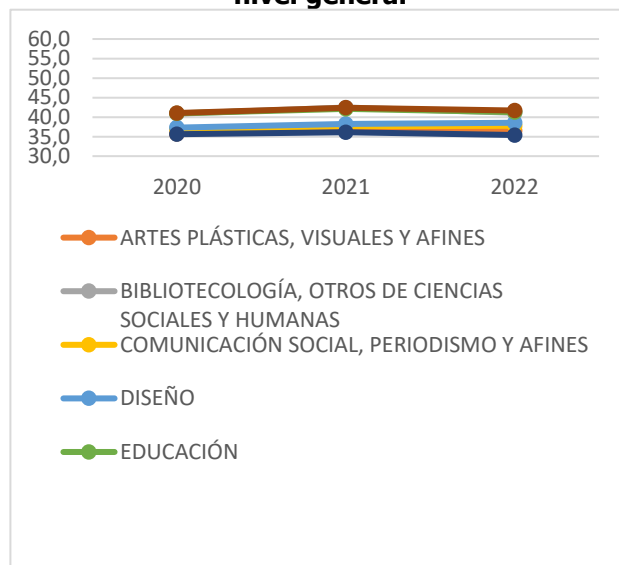
Brechas de excelencia de resultados pruebas Saber

Este indicador busca medir la excelencia en los resultados de las pruebas Saber Pro y Saber TyT, midiendo la diferencia porcentual entre el puntaje máximo posible y el promedio de resultados de estudiantes en el quintil 5. La brecha de excelencia resalta la distancia entre los mejores puntajes y el rendimiento óptimo esperado.

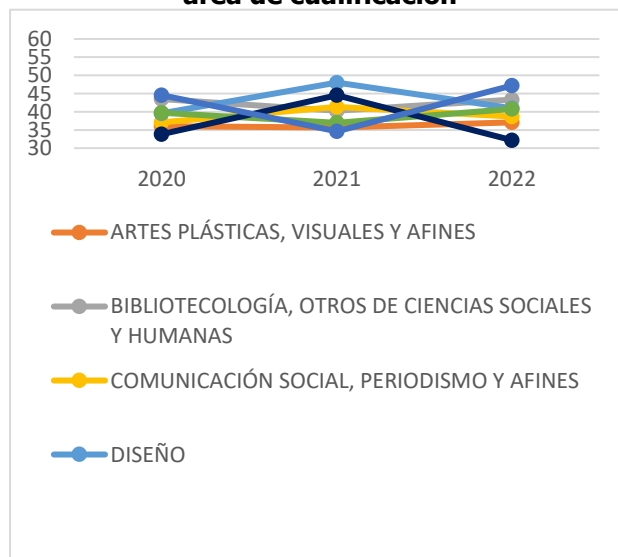
A continuación, en el **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.** y **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.**, se presentan los resultados de las pruebas Saber Pro, que es aplicada a los programas de nivel universitario para las cuales el puntaje máximo es de 300 puntos.

A nivel general, la brecha de excelencia en el promedio de resultados asociados a los núcleos básicos de conocimiento oscila entre el 35.4% y el 42.5%. La mayor brecha se observa en el NBC de bibliotecología, reflejando la distancia entre los resultados promedio del grupo de mejor rendimiento en la prueba (172.6) y el puntaje máximo posible (300).

Gráfica 29 Brecha de excelencia Saber Pro- nivel general



Gráfica 30 Brecha de excelencia Saber Pro- área de cualificación

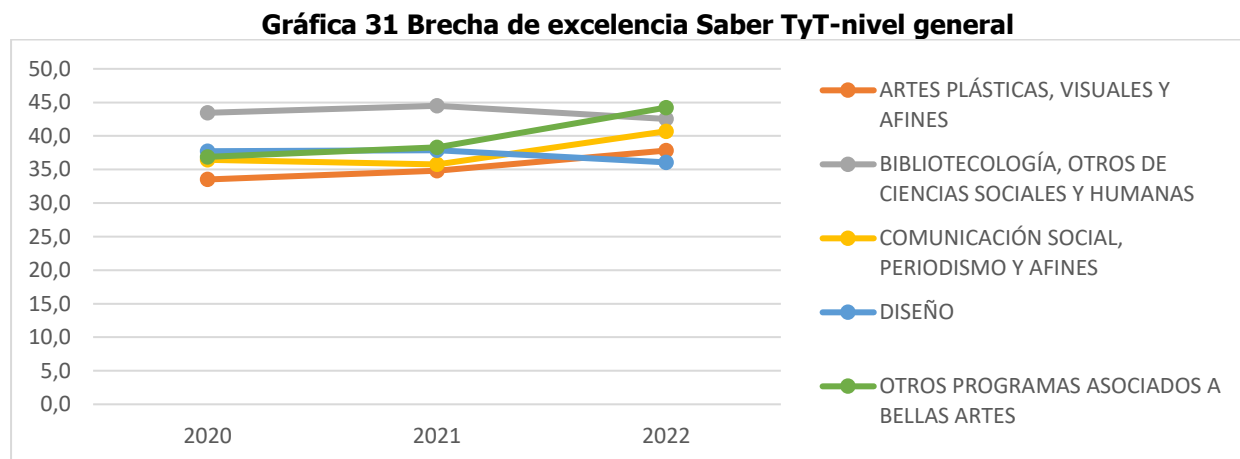


Fuente: Elaboración equipo transversal PNUD, a partir de ICFES (2020-2022).

En cuanto a los programas de formación relacionados con el área de cualificación, la brecha de excelencia se sitúa entre el 32.2% y 48.0%. La mayor diferencia se registra en el año 2021 en el NBC de diseño, donde el puntaje promedio de los resultados del quintil 5 a nivel general fue de 179.1.

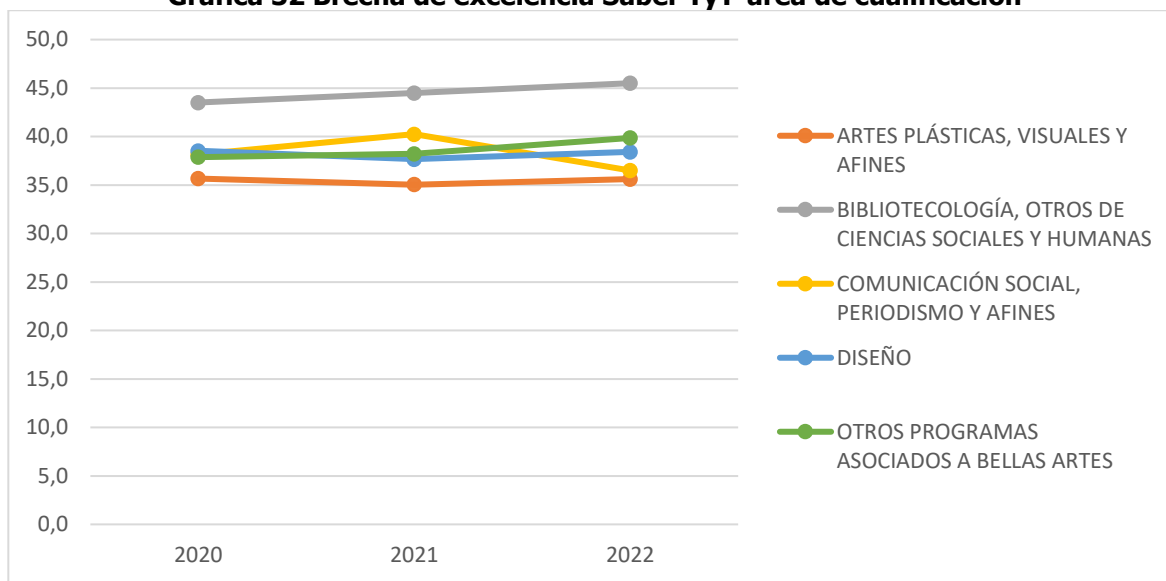
Durante el periodo 2020-2022, las brechas de excelencia en el área de cualificación muestran variaciones significativas entre los distintos núcleos básicos de conocimiento. Artes plásticas, visuales y afines se ha mantenido relativamente estable, con una brecha que oscila entre el 36.06% y el 37.08%, lo que sugiere que, aunque hay mejoras, los mejores estudiantes aún están lejos de alcanzar la excelencia. En contraste, bibliotecología y otros de ciencias sociales muestra fluctuaciones más pronunciadas: tras una disminución en 2021 con una brecha de 40.29%, los puntajes se alejan nuevamente de la excelencia en 2022, alcanzando el 43.38%.

Por su parte, el núcleo de diseño muestra una de las mayores fluctuaciones: tras un notable aumento en 2021 cuando la brecha alcanzó el 48.02%, en 2022 se observa una mejora significativa al reducirse a 40.94%, aunque aún está lejos de un acercamiento constante a la excelencia.



Fuente: Elaboración equipo transversal PNUD, a partir de ICFES (2020-2022).

Gráfica 32 Brecha de excelencia Saber TyT-área de cualificación



Fuente: Elaboración equipo transversal PNUD, a partir de ICFES (2020-2022).

Durante el periodo 2020-2022, tanto en la brecha de excelencia general nacional como en la brecha de excelencia en el área de cualificación, se observan tendencias variables entre los núcleos de conocimiento. En artes plásticas, visuales y afines, la brecha general muestra un aumento significativo de 33.5% en 2020 a 37.8% en 2022, mientras que en el área de cualificación se mantiene más estable, alrededor del 35% durante los tres años. Esto sugiere una brecha más marcada a nivel general en comparación con el área de cualificación. Bibliotecología y Ciencias Sociales presenta un comportamiento opuesto, con una ligera disminución en la brecha nacional en 2022 a 42.5%, mientras que en el área de cualificación continúa aumentando, alcanzando 45.5%, lo que indica un alejamiento de la excelencia en la formación más especializada.

En comunicación social, periodismo y afines, la brecha nacional aumenta considerablemente en 2022 a 40.7%, mientras que en el área de cualificación se reduce de 40.3% en 2021 a 36.5% en 2022, lo que muestra una posible tendencia de mejora en la formación cualificada. Por otro lado, diseño tiene una evolución más estable, con leves fluctuaciones en ambos niveles, aunque la brecha en el área de cualificación en 2022 es ligeramente superior a la nacional. Finalmente, otros programas asociados a bellas artes experimentan un aumento significativo en la brecha nacional en 2022, alcanzando 44.2%,

reflejando una mayor variabilidad en la calidad de los mejores estudiantes, mientras que en el área de cualificación la brecha también sube, aunque a un ritmo más moderado, situándose en 39.9%.

BRECHAS DE PERTINENCIA

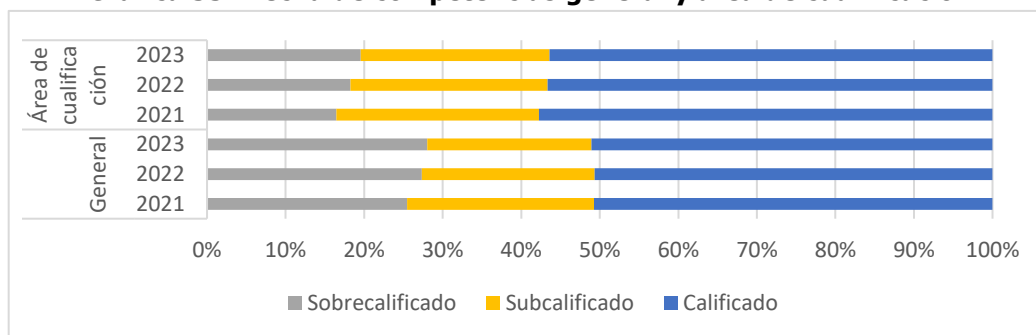
¿Las personas están desempeñando ocupaciones que corresponden a su nivel de competencias?

Brecha de competencias de los ocupados del sector

El indicador de brecha de competencias busca medir el desajuste entre el nivel de competencias de los ocupados según su nivel educativo y el nivel de competencia requerido por la ocupación que está desempeñando. Para esto se identifican tres categorías: sobre-cualificación, sub-cualificación y con adecuada cualificación. Un alto porcentaje de sobre-cualificación puede indicar una falta de oportunidades acordes con el nivel educativo, mientras que un alto porcentaje de sub-cualificación puede señalar deficiencias en la formación requerida.

Análisis general

Gráfica 33 Brecha de competencias general y área de cualificación



Fuente: Elaboración equipo transversal PNUD, a partir de GEIH

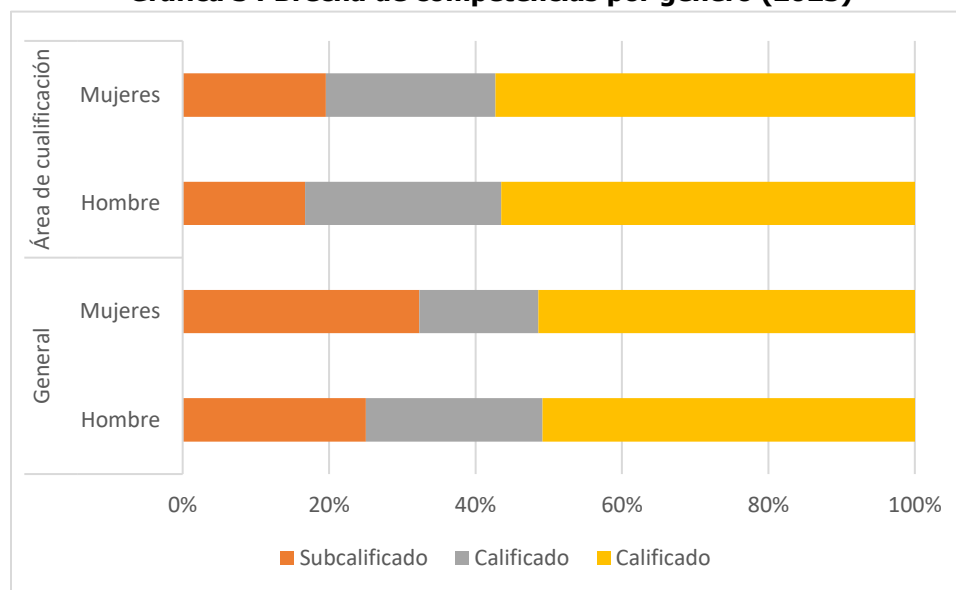
A nivel general, se observa que durante el periodo analizado (2021-2023), aproximadamente la mitad de los ocupados tienen un nivel de competencias adecuado para la ocupación que desempeñan. Sin embargo, existe una proporción considerable de personas sobre-cualificadas, cuyo porcentaje es mayor que el de personas sub-cualificadas. Por ejemplo, en 2023, el 28% de los ocupados estaban sobre-cualificados, mientras que el 21% estaban sub-cualificados. Esto podría dar lugar a que las personas reciban menores salarios de los que corresponde con sus capacidades o formación. Además, podría llevar a que las personas disminuyan sus expectativas de progreso profesional ya que entrarían en un estado de baja cualificación. En este estado, aunque estén más preparadas, es probable que no puedan acceder a puestos de mayor responsabilidad.

En el caso de los ocupados en el área de cualificación, la distribución de las categorías es similar a la observada a nivel general, aunque con pequeñas variaciones. En 2023, el 56% de los ocupados contaban con una cualificación adecuada, superando en cinco puntos porcentuales al promedio general. Además, la cantidad de sub-cualificados en esta área fue ligeramente mayor en tres puntos porcentuales respecto al nivel general. A diferencia del panorama general, en este caso, el porcentaje de sub-cualificados superó al de sobre-cualificados.

Análisis por género

La brecha de competencias con un enfoque de género nos permite comprender mejor las disparidades en el mercado laboral. A continuación, se presenta la distribución de la brecha de competencias para hombres y mujeres tanto a nivel general como en el área de cualificación:

Gráfica 34 Brecha de competencias por genero (2023)



Fuente: Elaboración equipo transversal PNUD, a partir de GEIH (2023).

En el nivel nacional general, tanto hombres como mujeres tienen proporciones similares, con un 51% de ambos grupos con un nivel de competencias ajustado a su ocupación.

Sin embargo, las diferencias se observan en las distribuciones en las categorías de sobre y sub cualificados. El 25% de los hombres y el 32% de las mujeres se encuentran sobrecalificados para sus ocupaciones, lo que sugiere una proporción considerablemente mayor de mujeres sobrecalificadas en comparación con los hombres. En cuanto a la sub-cualificación, el 24% de los hombres y solo el 16% de las mujeres están sub-cualificados.

En el área de cualificación, la distribución en las tres categorías es similar, en los dos casos la mayor proporción se encuentra en la categoría de ocupados considerados calificados para sus ocupaciones, con un 56% para los hombres y un 57% para las mujeres. La menor proporción está en la categoría de sobre-cualificados, con un 17% para los hombres y un 20% para las mujeres. En conclusión, no se reflejan grandes disparidades en el comportamiento del nivel de competencias de los hombres y mujeres, indicando una alineación relativamente uniforme entre la formación y las competencias requeridas por sus ocupaciones.

¿Cómo varía el ingreso laboral de una persona a medida que aumenta su nivel educativo?

Tasa de retorno por nivel educativo

Este indicador permite evaluar la relación entre la inversión en educación y el aumento de ingresos asociados en diferentes niveles educativos, utilizando la ecuación tradicional de Mincer²⁴. Este análisis se realiza utilizando dos estimaciones de modelo, para el nivel nacional general y para el área de cualificación.

El modelo (1) Mincer simple evalúa la relación entre los años de educación, el género, la experiencia laboral, y el cuadrado de la experiencia laboral en el ingreso laboral.

$$(1) \text{Ln}_{ing_hora} = \beta_0 + \beta_1 \text{escolaridad} + \beta_2 (\text{mujer}) + \beta_3 \text{exper} + \beta_4 \text{exper}^2 + \varepsilon$$

El modelo (2) Mincer ampliado analiza la relación entre los niveles de educación, la experiencia y el ingreso laboral, diferenciando entre aquellos con diferentes niveles educativos.

$$(2) \text{Ln}_{ing_hora} = \beta_0 + \beta_1 \text{ninguno} + \beta_2 \text{Bachiller} + \beta_3 \text{Técnico} + \beta_4 \text{Tecnólogo} + \beta_5 \text{Universitario} + \beta_6 \text{Postgrado} + \beta_7 \text{exper} + \beta_8 \text{exper}^2 + \varepsilon$$

Donde:

- Ln_{ing_hora} representa el logaritmo natural del ingreso promedio por hora
- *escolaridad* representa los años de educación

²⁴ El modelo de Mincer, propuesto por el economista Jacob Mincer, es un enfoque econométrico que analiza la relación entre la educación, la experiencia laboral y los ingresos.

- (*mujer*) es una variable dummy que toma valor 1 si es mujer 0 si es hombre.
- *Exper* representa los un aproximado de años de experiencia laboral
- *ninguno, Bachiller, Técnico, Tecnólogo, Universitario* y *Postgrado* son variables dummy que indican el nivel educativo

El modelo (1) general planteado utiliza mínimos cuadrados ordinarios (MCO) para estimar un modelo semilogarítmico. En este modelo, la variable dependiente es el logaritmo de los ingresos por hora, y las variables independientes son los años de educación, el sexo (*mujer*), la experiencia laboral y su cuadrado.²⁵

Los resultados obtenidos a nivel general revelan relaciones significativas entre las variables independientes definidas y el ingreso laboral. En primer lugar, se observa que el número de años de educación tiene un impacto positivo y significativo en el ingreso laboral. El coeficiente estimado de 0.11 sugiere que, por cada año adicional de educación, hay un aumento del 11% en el ingreso por hora del individuo. Esto subraya la importancia de invertir en educación como medio para mejorar los ingresos laborales.

Tabla 71 Resultado modelo (1) Mincer simple nivel nacional general

	Coeficiente	t	P>t	[95% Conf.	Interval]
edu_years	0.11	550.08	0.00	0.11	0.11
mujer	-0.18	-123.16	0.00	-0.19	-0.18
p_exp	0.02	118.48	0.00	0.02	0.02
p_exp_2	0.00	-73.47	0.00	0.00	0.00
y_2021	-0.21	-119.55	0.00	-0.22	-0.21

²⁵ Nota: Se reconoce que el modelo utilizado en el análisis es una simplificación que se basa en las variables específicas definidas para este ejercicio. Se entiende que hay otras variables que podrían influir en la variabilidad del ingreso laboral y mejorar el ajuste del modelo. Sin embargo, para los propósitos de este análisis y considerando la finalidad del ejercicio, las variables seleccionadas ofrecen una base adecuada para examinar las relaciones entre la educación, el género, la experiencia laboral, y el ingreso laboral.

y_2022²⁶	-0.12	-73.29	0.00	-0.13	-0.12
_cons	7.33	2306.97	0.00	7.33	7.34
R² ajustado = 0.2942					

Fuente: Elaboración equipo transversal PNUD, a partir de GEIH

En segundo lugar, la variable asociada al sexo muestra un coeficiente estimado de -0.18 para el sexo femenino. Esto indica que, en promedio, el ingreso laboral por hora de una mujer es aproximadamente un 18% menor que el de un hombre.

La tercera variable analizada es la experiencia laboral, que presenta un impacto positivo y significativo en el ingreso. Por cada año adicional de experiencia laboral se asocia con un aumento del 2% en el ingreso por hora. Sin embargo, el coeficiente asociado al cuadrado de la experiencia laboral (-0.0002) indica que el efecto de la experiencia laboral comienza a disminuir a medida que esta aumenta. Esto sugiere la presencia de un punto de inflexión, después del cual el incremento en la experiencia laboral puede tener rendimientos decrecientes en términos de ingresos.

Los resultados a nivel del área de cualificación muestran tendencias similares al que se encontró en el nivel general, aunque en escalas diferentes. Se observa una relación positiva entre los años de educación y la experiencia laboral, y una correlación negativa para el sexo femenino. Por cada año adicional de educación, se registra un aumento aproximado del 9% en el ingreso laboral, mientras que cada año extra de experiencia laboral se asocia con un aumento promedio del 2%. Sin embargo, ser mujer implica una disminución promedio del 31% en el ingreso por hora en comparación con los hombres.

Tabla 72 Resultado modelo (1) Mincer simple nivel área de cualificación

	Coefficiente	t	P>t	[95% Conf.	Interval]
edu_years	0.09	77.06	0.00	0.0876378	0.0922124
mujer	-0.31	-43.3	0.00	-0.3265125	-0.2982321
p_exp	0.02	21.64	0.00	0.0177035	0.02123
p_exp_2	0.00	-19.65	0.00	-0.000374	-0.0003062

²⁶ Se utiliza la información de la gran encuesta integrada de hogares -GEIH- 2021-2023, para robustecer la cantidad de observaciones y se agrega la variable dummy de año para contemplar el efecto del cambio de año en el modelo.

y_2021	-0.23	-25.13	0.00	-0.2471444	-0.2113849
y_2022	-0.12	-14.37	0.00	-0.1389797	-0.1056158
_cons	7.58	428.18	0.00	7.544673	7.614064
R^2 ajustado = 0.2324					

Fuente: Elaboración equipo transversal PNUD, a partir de GEIH

En contraste con el promedio general, el impacto de agregar años de estudios es menor en 2 pp, para los ocupados del área de cualificación. Además, la brecha de género en el área de cualificación es mayor que la nacional general en 13 pp.

El segundo modelo es el modelo Mincer ampliado, para el cual se aplica la técnica Spline que consiste básicamente en desagregar la variable de educación en niveles educativos y obtener la tasa de retorno cada nivel, en este caso desde ninguno hasta postgrado.

Tabla 73 Resultado modelo (2) Mincer ampliado nivel nacional general

	Coefficiente	t	P>t	[95% Conf.	Interval]
Ninguno	-0.36	-1.02	0.307	-1.040749	0.3271776
Bachiller	-0.04	-0.12	0.907	-0.7248114	0.6430923
Técnico	0.19	0.54	0.587	-0.494153	0.8737639
Tecnólogo	0.37	1.07	0.286	-0.3119757	1.055974
Universitario	0.85	2.43	0.015	0.1624583	1.530375
Postgrado	1.46	4.19	0	0.7793428	2.147304
p_exp	0.02	89.99	0	0.0163752	0.0171044
p_exp_2	0.00	-77.3	0	-0.0003038	-0.0002888
y_2021	-0.21	-123.62	0	-0.2170315	-0.2102572
y_2022	-0.12	-75.61	0	-0.1261035	-0.119731
_cons	8.44	24.18	0	7.755111	9.122996
R^2 ajustado = 0.3467					

Fuente: Elaboración equipo transversal PNUD, a partir de GEIH

En general, en el nivel nacional general, el retorno a la educación es creciente con respecto al nivel de escolaridad, lo que confirma los resultados anteriores donde una mayor escolaridad implica mayores ingresos. Los coeficientes asociados al hecho de no tener ningún título y tener título de bachiller, aunque no son estadísticamente

significativos, sugieren una tendencia negativa en los ingresos laborales en comparación con aquellos que tienen algún otro nivel de educación.

Por otro lado, los niveles de técnico y tecnólogo sugieren una tendencia positiva en los ingresos laborales; sin embargo, no son estadísticamente significativos, lo que sugiere que no hay un impacto significativo en los ingresos laborales en comparación con aquellos sin ningún nivel educativo.

Los coeficientes para el nivel universitario y postgrado presentan una tendencia positiva y son estadísticamente significativos. Se puede interpretar que aquellos que tienen un título universitario alcanzan una tasa de retorno del 85%, mientras que aquellos que tienen un posgrado, en promedio, tienen una tasa de retorno del 146%.

Tabla 74 Resultado modelo (2) Mincer ampliado área de cualificación

	Coeficiente	t	P>t	[95% Conf.	Interval]
Ninguno	-0.57	-3.73	0.00	-0.8756762	-0.2726589
Bachiller	-0.32	-2.06	0.00	-0.6174461	-0.01474
Técnico	-0.18	-1.14	0.00	-0.4781998	0.1263712
Tecnólogo	0.04	0.24	0.00	-0.2658108	0.3406905
Universitario	0.41	2.69	0.00	0.1124117	0.7173746
Postgrado	0.98	6.25		0.6727593	1.287301
p_exp	0.02	18.27	0.00	0.0150453	0.0186618
p_exp_2	0.00	-20.45	0.00	-0.0004024	-0.000332
y_2021	-0.23	-24.51	0.00	-0.2439955	-0.2078611
y_2022	-0.12	-13.64	0.00	-0.1346066	-0.100773
_cons	8.70	56.42	0.00	8.399964	9.004609
R^2 ajustado = 0.2058					

Fuente: Elaboración equipo transversal PNUD, a partir de GEIH

Los resultados para el área de cualificación son parcialmente diferentes al nivel nacional general. Los coeficientes para el nivel educativo de bachiller y técnico son negativos, lo que indica que, en promedio, alcanzar estos niveles se asocia con menores ingresos laborales en comparación con aquellos sin educación formal. Esta tendencia es llamativa; sin embargo, se observa que los coeficientes son cada vez menos negativos a medida que aumenta el nivel educativo, y en los niveles universitario y posgrado la tendencia cambia

y presentan una tendencia positiva. Se puede interpretar que aquellos que tienen un título universitario alcanzan una tasa de retorno del 41%, mientras que aquellos que tienen un posgrado, en promedio, tienen una tasa de retorno del 98%.

En contraste con esta dinámica, los coeficientes asociados a la experiencia son positivos y significativos, lo que sugiere un impacto positivo en los ingresos laborales, aunque con rendimientos decrecientes.

3.2 ANÁLISIS CUALITATIVO

El análisis cualitativo de la demanda laboral es un proceso esencial para comprender las necesidades y tendencias del mercado de trabajo en un contexto específico. Este tipo de análisis va más allá de las estadísticas y cifras tradicionales, centrándose en las características, competencias y habilidades que las empresas y organizaciones buscan en los trabajadores. En un mundo laboral en constante evolución, impulsado por cambios tecnológicos, económicos y sociales, es crucial disponer de una comprensión detallada y matizada de las expectativas del mercado.

En el contexto del Área de cualificación AVPP, este análisis adquiere una relevancia particular debido a las dinámicas específicas del país, tales como las características territoriales, el alto índice de informalidad laboral y las brechas de capital humano. El objetivo de este estudio es identificar y evaluar las demandas cualitativas del mercado laboral colombiano, explorando aspectos como las competencias técnicas y blandas requeridas, los perfiles profesionales más solicitados, y las tendencias emergentes en diversos sectores económicos.

3.2.1 Sector de las Artes Visuales y Plásticas

El análisis de la demanda laboral y la oferta educativa realizado en el año 2023 por el Ministerio de las Culturas y el Ministerio del Trabajo, identificó las siguientes brechas:

OCUPACIÓN	14200.	Gerentes de comercio al por mayor y al por menor
	33150.	Tasadores, evaluadores y liquidadores de seguros
	34120.	Trabajadores y asistentes sociales y comunitarios
	(Gestor Cultural)	
	34310.	Fotógrafos
	34351.	Otros técnicos de actividades artísticas (Asistente de fotografía)

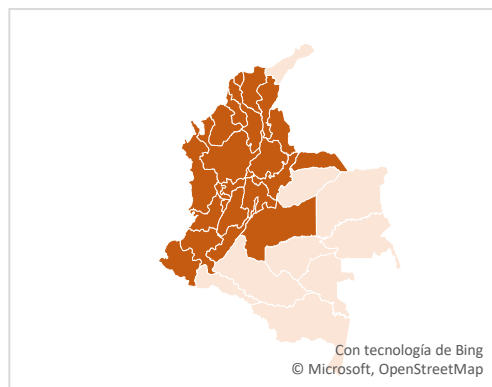
33320. Coordinadores y productores de conferencias, eventos y espectáculos
33391. Agentes y promotores artísticos y deportivos
21633. Diseñadores de espacios
26212. Curadores de arte y patrimonio cultural
26542. Productores de campo para cine, teatro y afines (productor de feria de arte)
26212. Curadores de arte y patrimonio cultural
26330. Filósofos, historiadores y especialistas en ciencias políticas
26512 Ilustradores artísticos
26511 Artistas plásticos y visuales
34352 Artistas corporales
31181. Delineantes y dibujantes técnicos

DENOMINACIÓN

El análisis evidenció “que la oferta educativa en educación superior se encuentra en su mayoría en capitales departamentales, dejando desatendidos los demás municipios del país. Adicionalmente, se identificaron un total de 10 departamentos del país que no cuentan con ninguna oferta, ni en educación superior ni en ETDH relacionada con el campo de las artes visuales.” (Ministerio de las culturas, Ministerio del Trabajo. 2023. Pág. 80).

BRECHA DE CANTIDAD

Gráfica 35. DEPARTAMENTOS SIN OFERTA EDUCATIVA EN ARTES VISUALES Y PLÁSTICAS



Departamentos sin oferta educativa (anaranjado claro)
 Amazonas
 Caquetá
 Casanare
 Guainía
 Guaviare
 La Guajira
 Putumayo
 San Andrés y Providencia
 Vaupés
 Vichada

Fuente: elaborado a partir de la Georreferenciación de oferta educativa del sector de las artes visuales (Ministerio de las Culturas; Ministerio del Trabajo, 2023)

El análisis de la oferta de programas por nivel educativo arrojó una baja oferta a nivel de posgrado, con 4 especializaciones universitarias, 7 especializaciones tecnológicas, 12 programas de maestría y 2 doctorados, ubicados en 9 municipios del país, dejando los 23 restantes desatendidos. Por su parte, los 63 programas activos identificados en ETDH están presentes en 16 departamentos del país, dejando los 16 departamentos restantes desatendidos (Ministerio de las Culturas, Ministerio del Trabajo. 2023).

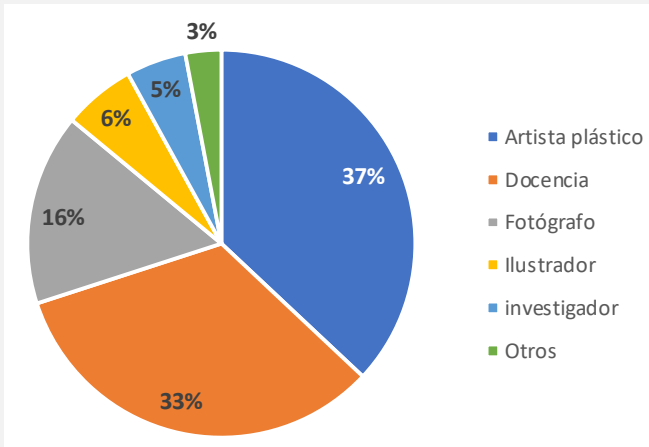
En cuanto a la demanda por programas de formación, se evidencia que “la apertura de nuevos programas de pregrado en artes plásticas y visuales presenta un incremento en la cantidad de inscritos, lo mismo ha sucedido con los programas relacionados con fotografía y la formación ETDH. Incluso en programas más especializados, como los pregrados de historia del arte, que se dictan únicamente en dos universidades, la cantidad de matriculados se ha venido incrementando en los últimos cinco años.” (Ministerio de las Culturas, Ministerio del Trabajo. 2023, pág. 80).

Además de estos resultados, la investigación evidenció brechas de acceso a los programas, como el caso de las personas que cuentan con aprendizajes no formales del oficio (adquiridos a través de la experiencia empírica), lo cual es bastante común en el sector, y al querer cualificar su experiencia o conocimientos, no pueden acceder a programas de profesionalización. “En este sentido, las iniciativas que se adelanten en materia de reconocimiento de aprendizajes previos, serán una vía importante para eliminar esta brecha de acceso.” (Ministerio de las Culturas, Ministerio del Trabajo. 2023, pág. 81).

BRECHA DE
PERTINENCIA y
calidad

De acuerdo con el documento citado (Ministerio de las Culturas, MinTrabajo. 2023), el 70% de los programas incluye pregrados en Artes Plásticas y Visuales, y Licenciaturas en Artes, en los cuales predomina la formación para ocupaciones como artista plástico y docente, solamente dos programas tienen un énfasis en la gestión de espacios expositivos y en curadurías, dejando con menor cobertura los siguientes procesos del ecosistema del sector: a) apropiación, b) circulación y c) comercialización.

Gráfica 36. Distribución de los programas por tipo de ocupación que forma



Fuente: Ministerio de las Culturas; Ministerio del Trabajo. 2023

Esta situación es una de las causas de que los siguientes cargos sean de difícil consecución: curador, museógrafo, comunicadores para las artes, críticos de arte, mediadores, agentes de circulación del campo institucional y gestores de alianzas y de consecución de recursos; en el nivel técnico, los montajistas son de difícil consecución, y cargos como los asesores de artes y relacionistas públicos para las artes visuales, no se han desarrollado en el país (Ministerio de las Culturas, MinTrabajo. 2023).

Aunque las competencias en que forman los programas y el perfil de los egresados, son adecuadas, existen falencias en las siguientes habilidades, conocimientos y competencias transversales:

Tabla 75. Conocimientos, habilidades y competencias transversales a fortalecer

Conocimientos	<ul style="list-style-type: none">• Formulación de proyectos artísticos, planeación estratégica.• Financiación de proyectos y sostenibilidad de la labor como artista.• Gestión administrativa y organizacional.• Política pública para las artes, marco legislativo y tributario.• Diseño de estrategias de comunicación.• Caracterización de comunidades y públicos.• Conocimiento sobre agentes y dinámicas del sector a nivel local y regional.
---------------	---

		<ul style="list-style-type: none"> • Contextos de circulación nacionales e internacionales. • Segunda lengua (inglés)
	Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> • Procesos de sublimación del recurso expresivo. • Creación de comunidades desde el campo de lo simbólico. • Autonomía en la toma de decisiones como parte de equipos de trabajo de producción artística. • Perseverancia, paciencia. • Seguridad en el desarrollo profesional. • Habilidades de relacionamiento con instituciones artísticas y culturales y personas del campo.
	Competencias transversales	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidades de escritura y comunicación verbal. • Capacidad de escucha y diálogo con los equipos de trabajo. • Capacidades de transferencia de conocimientos y herramientas de un campo disciplinar a otro. • Adaptación y flexibilidad para la solución de problemas
Fuente: Documento identificación y medición de Brechas de Capital Humano del sector de las Artes visuales en Colombia (Ministerio de las Culturas y Ministerio del Trabajo. 2023).		

3.2.2 Sector del patrimonio cultural

Tal como se señaló en la etapa de caracterización, el sector del patrimonio cultural está conformado por dos subsectores principales: el patrimonio cultural material y el patrimonio cultural inmaterial; los cuales contienen cada uno, diferentes tipos de manifestaciones culturales y de bienes de interés cultural, que determinan los oficios u ocupaciones que desarrollan las personas. Por esta razón, se han realizado análisis de brechas por subsectores y tipos, de manifestaciones y bienes.

Se presenta a continuación, una síntesis de los análisis publicados por el Ministerio de las Culturas y el Ministerio del trabajo, para el segmento de las entidades museales, el cual hace parte del subsector del patrimonio cultural material de tipo mueble (2021); del sector artesanal, que hace parte del patrimonio cultural inmaterial, en el campo de las técnicas y tradiciones asociadas a la fabricación de objetos artesanales (2022a); y para el oficio de la Traducción e interpretación de lenguas nativas de los pueblos indígenas, raizal, palenquero y rom, el cual hace parte del subsector del patrimonio cultural inmaterial, en el campo de Lenguas, lenguajes y tradición oral (2022b).

3.2.2.1 Patrimonio cultural material mueble – Entidades Museales

Los resultados de este análisis son producto de la información recolectada durante el desarrollo de grupos focales con expertos del sector y académicos, también de los datos obtenidos de las entrevistas realizadas a directivos de entidades museales de diferentes zonas del país y a directivos académicos de programas de educación superior universitaria (Ministerio de las Culturas, Ministerio del Trabajo. 2021).

OCUPACIÓN	13491 Directores y gerentes de archivo, biblioteca, museo y galería de arte 26212 Curadores de arte y patrimonio cultural 26214 Museólogos y museógrafos 26320 Sociólogos, antropólogos y afines 51131 Guía de turismo
DENOMINACIÓN	
BRECHA DE CANTIDAD	Hay escasez de programas universitarios que formen en algún nivel educativo, las competencias o habilidades en: museografía, diseño de exposiciones, curaduría del arte, curaduría científica, curaduría de patrimonio cultural, montaje para museos, taxidermia, preparación de material paleontológico, mediación de museos, educación en museo, comunicación de la ciencia, divulgación de la ciencia, interprete para museos. Por ejemplo, los montajistas de museos, que generalmente provienen de experiencias laborales como la escenografía, la

carpintería, la albañilería, entre otras, se forman desde la experiencia laboral en las entidades museales, aprendiendo el oficio por la transmisión de conocimientos de los colegas.

- Se evidenció la ausencia de certificación de competencias que facilite el reconocimiento de los aprendizajes previos adquiridos a lo largo de la vida, especialmente para los montajistas, taxidermistas, preparadores de material paleontológico, mediadores educadores de museos, entre otros.
- Se identificó baja o limitada oferta formativa en programas universitarios, que formen en museología, conservación, restauración y arqueología, que por lo general son materias electivas en los programas de Antropología. Existe un programa en cada tema y están ubicados en Bogotá.
- Se evidenciaron cargos que provienen de áreas como las bellas artes o la comunicación, que ofrecen herramientas generales a los profesionales, que luego son adaptadas para desempeñarlas en las entidades museales, como el comunicador, periodista, diseñador gráfico, gestor documental, entre otros.
- El perfil para el cargo de curador puede provenir de la formación en diferentes áreas del conocimiento dependiendo de la necesidad, el enfoque, la tipología de la entidad, la especialidad de la colección patrimonial o la particularidad de la organización cultural. Por lo tanto, es un perfil muy diverso y difícil de homologar a nivel formativo, encontramos según la ocupación diferentes curadores o denominaciones del mismo, por ejemplo: curador de acuarios, curador de antropología, curador de arqueología, curador de arquitectura, curador de arte, curador de astronomía, curador de biología, curador de ciencias de la información, curador de entomología, curador de etnografía, curador de galería de arte, curador de geografía, curador de geología, curador de historia, curador de jardines botánicos, curador de lingüística, curador de medicina, curador de paleontología, curador de zoológicos, curador de historia, curador de etnografía, entre otros.
- Faltan programas, especializaciones o profundizaciones particulares, para algunos perfiles como arqueología estratigráfica, curaduría arqueológica y museografía. Especialmente se hace necesario incluir especialidades y maestrías relacionadas con la conservación y la restauración del patrimonio cultural, en temas como el manejo de colecciones de

		<p>material pétreo, conservación y restauración del patrimonio geológico y paleontológico.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe la necesidad de configurar programas de especialización, énfasis de programas o líneas de profundización, para asumir la coordinación de museos, dirección de museos, investigación para museos, mediación para museos, administración de museos, diseño de programación cultural para museos, museografía y educación para museos.
BRECHA CALIDAD	DE	<ul style="list-style-type: none"> • Se pudo evidenciar que los programas relacionados a la formación en museología, necesitan enfatizar en el campo de la programación multimedia, museología digital, diseño, gestión de políticas públicas, planeación estratégica, gerencia y administración de empresas culturales y humanidades digitales. También, se requieren especializaciones en museología y curaduría de las ciencias naturales. • La formación en arqueología necesita incluir en los planes académicos, competencias en estratigrafía y curaduría arqueológica. • En la diversidad de los programas académicos que pueden aportar a la formación de base del curador, se hace necesario para el sector de los museos, incluir componentes, módulos o énfasis, en museología, curaduría, museografía, patrimonio cultural, artes y gestión cultural. • Con relación al programa de pregrado en Conservación y Restauración del Patrimonio Cultural y a los perfiles de los museos relacionados a la administración de colecciones, registrador de museo o encargados de inventario, documentación de colecciones y gestión documental, se evidencia la necesidad de extender el programa académico a líneas de especialización y maestría. • En la diversidad de los programas académicos que pueden aportar a la formación como profesional de apoyo en publicaciones en redes o community manager, se hace necesario para el sector de los museos, incluir componentes, módulos o énfasis de museología, curaduría, museografía, patrimonio cultural, artes y gestión cultural. • Para los cargos de coordinador de museo, coordinador de área, director de museo, investigador de museo, gestor de contenidos, mediador de museo, educador de museo, comunicador educativo, divulgador, interprete, administrador de museo, gerente de museo, gestor de programa cultura y líder en ambientes de aprendizaje, se puede requerir de diversos programas académicos, de la experiencia en el sector y de los años de

	trabajo, convirtiéndose generalmente, en el factor diferencial de selección de personal.
BRECHA DE PERTINENCIA	<p>Al evaluar la correspondencia entre las necesidades clave de las entidades museales y los contenidos o descripciones de los programas de formación, se encontró lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se requiere que los museólogos refuercen sus competencias en resolución de problemas, informática, museografía, articulación institucional, relaciones públicas, diseño de espacios museológicos, gestión del patrimonio cultural, gerencia y administración de entidades culturales. • En los programas relacionados a la formación en arqueología, se evidencia la necesidad de reforzar la formación en comunicación con los diferentes tipos de actores (relaciones públicas e interinstitucionales), los componentes de gestión del patrimonio, y la gerencia y administración de entidades culturales. • Con relación al programa de pregrado de Conservación y Restauración del Patrimonio Cultural y a los perfiles de los museos relacionados a administración de colecciones, registrador de museo o encargados de inventario, documentación de colecciones y gestión documental; se evidencia la necesidad de reforzar la formación con relación a la conservación e intervención de bienes muebles documentales (archivos) patrimoniales, el manejo de material pétreo paleontológico, la gerencia cultural, manejo de energía nuclear para patrimonio cultural, entre otros.

1.2.2.2 Patrimonio cultural mueble – Bibliotecas

OCUPACIÓN	26215 - Restauradores y conservadores de patrimonio cultural mueble
DENOMINACIÓN	26215.006. Restaurador y conservador bibliográfico
BRECHA DE CANTIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • Déficit de oferta de programas de educación superior y ETDH: Se evidencian Brechas de Cantidad, en cuanto a déficit de programas de formación para el Restaurador y conservador de bienes bibliográficos y documentales, puesto que en el país se cuenta con una única carrera a nivel de educación superior, en Bogotá. • Déficit de demanda por programas de formación: No es posible evidenciar brecha de cantidad por demanda de programas formales.

		<ul style="list-style-type: none"> Baja capacidad de atracción y retención de capital humano – Alta rotación: No se evidencian brecha por baja capacidad de atracción y retención de capital humano. Aunque se evidencia la percepción de que los salarios no son atractivos para el trabajar en el sector.
BRECHA CALIDAD	DE	<p>Déficit en competencias técnicas: Se presenta una brecha de calidad entre la ocupación y los programas, en la manifestación por parte de las bibliotecas entrevistadas, de falencias en conocimientos técnicos sobre patrimonio cultural y preservación digital.</p> <p>Déficit de competencias transversales: Se presenta una brecha de calidad entre la ocupación y los programas, ya que las bibliotecas entrevistadas mencionan las falencias que tienen las personas en este cargo, en servicio al cliente.</p>
BRECHA PERTINENCIA	DE	Se presenta una brecha de pertinencia entre las necesidades del sector productivo y la oferta educativa y laboral, ya que las personas en este cargo, no cuentan con competencias específicas en bibliotecología y archivología.
OCUPACIÓN 26220 - Bibliotecólogos, documentalistas y afines		
DENOMINACIÓN		26220.018. Coordinador(a) de biblioteca
BRECHA CANTIDAD	DE	<p>Déficit de oferta de programas de educación superior y ETDH: Se presentan Brechas de Cantidad, en cuanto a déficit de programas de formación para el Coordinador(a) de biblioteca, puesto que solo existen 7 programas a nivel de educación superior, de los cuales 5 están ubicados en la ciudad de Bogotá, lo que hace evidente una brecha de cantidad territorial.</p> <p>Déficit de demanda por programas de formación: No se evidencian Brechas de Cantidad, en cuanto a déficit de demanda por programas de formación</p> <p>Baja capacidad de atracción y retención de capital humano – Alta rotación: No se evidencian brecha por baja capacidad de atracción y retención de capital humano. Aunque se evidencia la percepción de que los salarios no son atractivos para el trabajar en el sector</p>
BRECHA CALIDAD	DE	<p>Déficit en competencias técnicas: Se presenta una brecha de calidad entre la ocupación y los programas, en la manifestación por parte de las bibliotecas entrevistadas, de falencias en conocimientos técnicos sobre servicios de oficina y administrativos.</p> <p>Déficit de competencias transversales: No se evidencian brechas de calidad en competencias transversales.</p>
BRECHA PERTINENCIA	DE	Se presenta una brecha de pertinencia entre las necesidades del sector de las bibliotecas comunitarias y la oferta educativa y laboral, ya que, de acuerdo con el análisis de la prospectiva laboral, los

coordinadores de bibliotecas comunitarias, presentan dificultades para el desarrollo de estrategias que las integre en procesos de trabajo colaborativo con bibliotecas públicas y privadas.

OCUPACIÓN		34332 - Técnicos en biblioteca
DENOMINACIÓN		34332.003. Bibliotecario
		34332.005. Gestor bibliotecario
BRECHA CANTIDAD	DE	Déficit de oferta de programas de educación superior y ETDH: No se evidencian Brechas de Cantidad, en cuanto a déficit de oferta por programas de formación
		Déficit de demanda por programas de formación: No se evidencian Brechas de Cantidad, en cuanto a déficit de demanda por programas de formación
BRECHA CALIDAD	DE	Baja capacidad de atracción y retención de capital humano – Alta rotación: No se evidencian brecha por baja capacidad de atracción y retención de capital humano. Aunque se evidencia que el cargo fue valorado con una rotación media, por un bajo reconocimiento social y/o cultural del cargo
		Déficit en competencias técnicas: Se presenta una brecha de calidad entre la denominación de bibliotecarios y los programas, en la manifestación por parte de las bibliotecas entrevistadas, de falencias en conocimientos específicos sobre patrimonio cultural, telecomunicaciones y pedagogía.
BRECHA CALIDAD	DE	Se presenta una brecha de calidad entre la denominación de gestor de bibliotecas y los programas educativos ofertados, ya que, de acuerdo con las bibliotecas entrevistadas, las personas presentan dificultades en competencias técnicas relacionadas con el manejo de las TIC, y bibliotecología, información y archivología.
		Déficit de competencias transversales: Se presenta una brecha de calidad entre la denominación de bibliotecarios y los programas, ya que las bibliotecas entrevistadas mencionan las falencias que tienen las personas en este cargo en servicio al cliente, comprensión de lectura y creatividad
BRECHA CALIDAD	DE	Se presenta una brecha de calidad entre la denominación de gestor de bibliotecas y los programas educativos ofertados, ya que, de acuerdo con las bibliotecas entrevistadas, las personas presentan falencias en la atención al cliente, la creatividad, la comprensión de lectura, la adaptación al cambio y el aprendizaje continuo. Aunque en

	los programas consultados pueden ofertar estos conocimientos, no se logran los resultados esperados.
BRECHA DE PERTINENCIA	Se presenta una brecha de pertinencia entre las necesidades del sector de las bibliotecas y la oferta educativa y laboral, ya que, de acuerdo con el análisis de la prospectiva laboral, los empleados y agentes comunitarios de las bibliotecas, afrontan permanentemente el acelerado avance del uso de herramientas digitales e inteligencia artificial, para el procesamiento de datos y grandes volúmenes de información, en todos los procesos del sistema de valor de este subsector.

3.2.2.3 Patrimonio cultural mueble – Archivos históricos

OCUPACIÓN	26215 - Restauradores y conservadores de patrimonio cultural mueble
DENOMINACIÓN	26215.005. Restaurador y conservador de patrimonio cultural archivístico, bibliográfico y documental
BRECHA DE CANTIDAD	<p>Déficit de oferta de programas de educación superior y ETDH: Se evidencian Brechas de Cantidad, en cuanto a déficit de programas de formación para el Restaurador y conservador de bienes documentales, puesto que en el país se cuenta con una única carrera a nivel de educación superior.</p> <p>Déficit de demanda por programas de formación: No se evidencian Brechas de Cantidad, en cuanto a déficit de demanda por programas de formación</p> <p>Baja capacidad de atracción y retención de capital humano – Alta rotación: No se evidencian brecha por baja capacidad de atracción y retención de capital humano. sin embargo, se evidencia que la ubicación geográfica es un limitante para que las personas accedan o permanezcan en el trabajo.</p>
BRECHA DE CALIDAD	<p>Déficit en competencias técnicas: Se presenta una brecha de calidad entre la ocupación y los programas, en cuanto que el sector de los archivos patrimoniales manifiesta que el personal presenta dificultades, en competencias técnicas relacionadas con la bibliotecología y la archivología.</p> <p>Déficit de competencias transversales: Se presenta una brecha de calidad entre la ocupación y los programas, ya que los archivos entrevistados mencionan las falencias que tienen las personas en este cargo, en proactividad.</p>

BRECHA DE PERTINENCIA	Se presenta una brecha de pertinencia entre las necesidades del sector de los archivos históricos y la oferta educativa y laboral, ya que, de acuerdo con el análisis de la prospectiva laboral, los restauradores y conservadores en archivos, presentan dificultades para el desarrollo de estrategias innovadoras de divulgación y circulación de datos históricos y del contexto documental, útiles para la apropiación social de este patrimonio por parte de la ciudadanía en general.
-----------------------	--

3.2.2.4 Patrimonio cultural mueble – bienes culturales en espacio público y museos

OCUPACIÓN	13491- Directores y gerentes de archivo, biblioteca, museo y galería de arte
DENOMINACIÓN	13491.007. Director de centro de conservación y restauración n.c.p. director de proyecto en restauración y conservación de patrimonio cultural mueble Déficit de oferta de programas de educación superior y ETDH: Se evidencian Brechas de Cantidad, en cuanto a déficit de programas de formación para el Director de proyectos en restauración y conservación del patrimonio cultural mueble, puesto que en el país se cuenta con una única carrera a nivel de educación superior especializada en la conservación y restauración. y una maestría en patrimonio cultural mueble.
BRECHA DE CANTIDAD	Déficit de demanda por programas de formación: No se evidencian Brechas de Cantidad, en cuanto a déficit de demanda por programas de formación Baja capacidad de atracción y retención de capital humano – Alta rotación: No se evidencian brecha por baja capacidad de atracción y retención de capital humano. sin embargo, se evidencia rotación de nivel media, por alto desgaste o esfuerzo físico para las personas que trabajan en el sector y los salarios no son atractivos para el trabajar en el sector
BRECHA CALIDAD	Déficit en competencias técnicas: Se presenta una brecha de calidad entre la ocupación de restauradores y conservadores, y los programas educativos ofertados, ya que, de acuerdo con las entidades entrevistadas, los profesionales cuando están en cargos directivos, presentan dificultades en competencias técnicas relacionadas con economía.

		Déficit de competencias transversales: No se evidencian brechas de calidad en competencias transversales.
BRECHA DE PERTINENCIA		No se presentan brechas por pertinencia.
OCUPACIÓN		26215 - Restauradores y conservadores de patrimonio cultural mueble
DENOMINACIÓN		26215.008. Restaurador y conservador de patrimonio cultural mueble n.c.p. Coordinador del equipo de bienes muebles y monumentos n.c.p. Restaurador residente de patrimonio cultural mueble
BRECHA DE CANTIDAD		<p>Déficit de oferta de programas de educación superior y ETDH: Se evidencian Brechas de Cantidad, en cuanto a déficit de programas de formación para el Coordinador de equipo de bienes muebles y monumentos, puesto que en el país se cuenta con una única carrera a nivel de educación superior</p> <p>Se evidencian Brechas de Cantidad, en cuanto a déficit de programas de formación para el conservador y restaurador de colecciones muebles, puesto que en el país se cuenta con una única carrera a nivel de educación superior</p> <p>Se evidencian Brechas de Cantidad, en cuanto a déficit de programas de formación para el Restaurador residente, puesto que en el país se cuenta con una única carrera a nivel de educación superior.</p> <p>Déficit de demanda por programas de formación: No se evidencian Brechas de Cantidad, en cuanto a déficit de demanda por programas de formación</p> <p>Baja capacidad de atracción y retención de capital humano – Alta rotación: No se evidencian brecha por baja capacidad de atracción y retención de capital humano. sin embargo, se evidencia Falta de experiencia laboral por parte de los aspirantes al cargo de coordinador y restaurador residente; Alto desgaste o esfuerzo físico para las personas que trabajan en el sector para el cargo de restaurador residente.</p>
BRECHA CALIDAD	DE	Déficit en competencias técnicas: Bogotá concentra la mayoría de profesionales restauradores y conservadores del patrimonio cultural mueble, esta particularidad del oficio hace que personas provenientes de profesiones diferentes realicen las funciones demandadas, evidenciando dificultades en conocimientos de criterios técnicos y metodologías de restauración, lo que, al mismo tiempo, incide en la dificultad para tomar decisiones.

		<p>Se presenta una brecha de calidad entre la ocupación de restauradores y conservadores, y los programas educativos ofertados, ya que, de acuerdo con las entidades entrevistadas, los profesionales cuando están en cargos de restaurador residente, tienen debilidades en competencias de manejo de sustancias químicas.</p> <p>Déficit de competencias transversales: Se presenta una brecha de calidad entre la ocupación de restauradores y conservadores y los programas educativos ofertados, ya que, de acuerdo con entidades entrevistadas, las personas cuando están en el cargo de coordinación de equipos de trabajo, presentan falencias en el desarrollo del pensamiento crítico.</p>
BRECHA DE PERTINENCIA		<p>Se presenta una brecha de pertinencia entre las necesidades del sector productivo y la oferta educativa y laboral, en la ocupación de restauradores y conservadores, de acuerdo con entidades entrevistadas, en cargos de coordinadores muchas veces no cuentan con competencias técnicas relacionadas a la aplicabilidad de la legislación sobre el patrimonio cultural y la gestión de recursos financieros; así mismo, presentan dificultades en el trabajo en equipo. La escasa experiencia laboral también incide en la percepción de ausencia de estos conocimientos.</p>
OCUPACIÓN		<p>34331 - Ocupaciones técnicas relacionadas con museos y galerías. 75499 - Otros oficiales, operarios y oficios relacionados no clasificados en otras ocupaciones</p>
DENOMINACIÓN		<p>n.c.p. Técnicos de manejo de patrimonio cultural mueble en espacios públicos, museos, iglesias o montajes</p>
BRECHA DE CANTIDAD		<p>Déficit de oferta de programas de educación superior y ETDH: Se evidencian Brechas de Cantidad, en cuanto a déficit de programas de formación para el Técnico en restauración del patrimonio cultural mueble en espacios públicos, puesto que en el país es la Escuela Taller de Bogotá quien ofrece este tipo de formación, concentrando la oferta en la capital.</p> <p>Déficit de demanda por programas de formación: No se evidencian Brechas de Cantidad, en cuanto a déficit de demanda por programas de formación</p> <p>Baja capacidad de atracción y retención de capital humano – Alta rotación: No se evidencian brecha por baja capacidad de atracción y retención de capital humano.</p>
BRECHA DE CALIDAD		<p>Déficit en competencias técnicas: Se presenta una brecha de calidad entre las ocupaciones de nivel técnico en restauración y conservación,</p>

	<p>y los programas educativos ofertados, ya que, de acuerdo con las entidades entrevistadas, las personas en este nivel de ejecución de la restauración, presentan dificultades en competencias técnicas relacionadas con el manejo y comportamiento de materiales constitutivos del bien mueble.</p> <p>Déficit de competencias transversales: Se presenta una brecha de calidad entre las ocupaciones de nivel técnico en restauración y conservación, y los programas educativos ofertados, ya que, de acuerdo con las entidades entrevistadas, las personas en este nivel de ejecución de la restauración, presentan dificultades en competencias transversales relacionadas con la comunicación asertiva.</p>
BRECHA DE PERTINENCIA	No se presentan brechas por pertinencia.

3.2.2.5 Patrimonio cultural inmueble

OCUPACIÓN	13230 - Directores y gerentes de empresas de construcción
DENOMINACIÓN	<p>n.c.p. Director general de Patrimonio Cultural inmueble</p> <p>Déficit de oferta de programas de educación superior y ETDH: Se evidencian Brechas de Cantidad, en cuanto a déficit de programas de formación para el Director general de patrimonio cultural inmueble, puesto que aunque es un cargo en el cual la profesión base es la de arquitecto, de lo cual hay suficiente oferta educativa, esta no cuenta con una profundización o especialidad en el patrimonio cultural inmueble y las empresas resaltan que se requiere un conocimiento amplio sobre el patrimonio cultural inmueble, conocimiento que debe venir desde la formación pero se está dando es a través de la experiencia o de la transmisión de saberes.</p> <p>Déficit de demanda por programas de formación: No se evidencian Brechas de Cantidad, en cuanto a déficit de demanda por programas de formación</p> <p>Baja capacidad de atracción y retención de capital humano – Alta rotación: No se evidencian brecha por baja capacidad de atracción y retención de capital humano. Sin embargo, se evidenció que la ubicación geográfica es un limitante para que las personas accedan o permanezcan en el trabajo.</p>
BRECHA DE CANTIDAD	
BRECHA DE CALIDAD	Déficit en competencias técnicas: Se presenta una brecha de calidad entre la ocupación de Directores y gerentes de empresas de construcción y la oferta educativa, ya que, de acuerdo con las

		<p>entidades entrevistadas, las personas cuando están en los cargos de Director en instituciones de gobierno o empresas privadas en patrimonio cultural inmueble, presentan dificultades en competencias técnicas relacionadas al análisis de necesidades en la gestión del patrimonio cultural inmueble.</p> <p>Déficit de competencias transversales: Se presenta una brecha de calidad entre la ocupación de Directores y gerentes de empresas de construcción y la oferta educativa, ya que, de acuerdo con las entidades entrevistadas, las personas cuando están en los cargos de Director en instituciones de gobierno o empresas privadas en patrimonio cultural inmueble, presentan dificultades en competencias transversales relacionadas al liderazgo.</p>
BRECHA DE PERTINENCIA	DE	<p>Se presenta una brecha de pertinencia entre las necesidades del sector productivo y la oferta educativa y laboral, en la ocupación de Directores y gerentes de empresas de construcción, ya que, de acuerdo con las entidades entrevistadas, las personas en este nivel de intervención en obra patrimonial, han mostrado falencias en competencias como apropiación de la legislación sobre el patrimonio cultural y en gestión del patrimonio cultural inmueble; así como en la comunicación asertiva.</p> <p>Se presenta una brecha de pertinencia entre las necesidades del sector de la intervención en el patrimonio cultural inmueble y la oferta educativa y laboral, de acuerdo con el análisis de la prospectiva laboral, en cargos de directores, se presentan dificultades para atender la tendencia relacionada al fortalecimiento de las comunidades de base y las organizaciones de la sociedad civil, para la puesta en marcha de acciones colaborativas de protección y conservación del patrimonio cultural inmueble.</p>
OCUPACIÓN		31231 - Supervisores de la construcción, maestros generales de obra, instalación y reparación
DENOMINACIÓN		n.c.p. Maestro de obra de intervención en patrimonio cultural inmueble
BRECHA CANTIDAD	DE	<p>Déficit de oferta de programas de educación superior y ETDH: Se presenta una brecha de cantidad en cuanto a déficit de programas de formación para el maestro de obra, puesto que no hay oferta educativa para el cargo. Sin embargo, las Escuela Taller ofertan programas de formación en éstas competencias. Es de resaltar que el maestro de obra tradicional es una ocupación propia del Patrimonio cultural inmaterial, por lo tanto, no cuenta ni requerirá de procesos</p>

		<p>de oferta educativa. Sin embargo, es un perfil que cobra importante valor para la vía de reconocimiento de aprendizajes previos.</p> <p>Déficit de demanda por programas de formación: No se evidencian Brechas de Cantidad, en cuanto a déficit de demanda por programas de formación</p> <p>Baja capacidad de atracción y retención de capital humano – Alta rotación: No se evidencian brecha por baja capacidad de atracción y retención de capital humano. sin embargo, se evidenció el bajo reconocimiento social y/o cultural del cargo; y en algunas regiones, las personas no cuentan con el nivel de desarrollo adecuado de los conocimientos o destrezas.</p>
BRECHA CALIDAD	DE	<p>Déficit en competencias técnicas: Se presenta una brecha de calidad entre la ocupación de técnicos y supervisores y los programas educativos ofertados, ya que, de acuerdo con las entidades entrevistadas, las personas cuando están en los cargos de contra maestre, supervisor o maestro de obra, presentan dificultades en competencias técnicas relacionadas al manejo de herramientas computacionales o software requerido como el Excel y sobre el patrimonio cultural.</p> <p>Déficit de competencias transversales: No se evidencian brechas de calidad en competencias transversales.</p>
BRECHA PERTINENCIA	DE	<p>Se presenta una brecha de pertinencia entre las necesidades del sector productivo y la oferta educativa y laboral, en la ocupación de técnicos y supervisores de construcciones, ya que, de acuerdo con las entidades entrevistadas, las personas en este nivel de la intervención en obra patrimonial, difícilmente cuentan con competencias transversales en sensibilidad al manejo de materiales y técnicas tradicionales. Esta brecha se caracteriza porque la oferta educativa se concentra en algunas ciudades que cuentan con centros de formación especializados – Escuelas Taller - como Bogotá, Cartagena, Tunja y Barichara.</p> <p>Se presenta una brecha de pertinencia entre las necesidades del sector de la intervención en el patrimonio cultural inmueble y la oferta educativa y laboral, de acuerdo con el análisis de la prospectiva laboral, los maestros y contra maestros no están preparados para atender la tendencia relacionada al uso de la herramienta digital para el Modelado de la Información de Construcciones Históricas (HBIM)</p>
OCUPACIÓN		71120 - Albañiles y oficiales de construcción
DENOMINACIÓN		71120.016. Oficial de construcción con tierra

		n.c.p. oficial de construcción con materiales tradicionales
BRECHA CANTIDAD	DE	<p>Déficit de oferta de programas de educación superior y ETDH: Se evidencian Brechas de Cantidad, en cuanto a déficit de programas de formación para el Oficial de construcción con tierra, o materiales tradicionales; la oferta educativa está vinculada con las Escuela Taller, y, por otro lado, aunque en el país existen 7 ofertas educativas a nivel ETDH, estas no trabajan o enfatizan netamente en la construcción con tierra y adicionalmente, 4 de ellas se encuentran en Bogotá, lo cual hace evidente una brecha cantidad también a nivel territorial..</p> <p>Déficit de demanda por programas de formación: Se evidencian Brechas de Cantidad, en cuanto a déficit de demanda por programas de formación, debido a que los jóvenes manifiestan poco interés por los conocimientos tradicionales.</p> <p>Baja capacidad de atracción y retención de capital humano – Alta rotación: Se evidencia una brecha de capacidad de atracción, por alta rotación del cargo, causada por la falta de experiencia laboral por parte de los aspirantes y Bajo reconocimiento social y/o cultural del cargo.</p>
BRECHA CALIDAD	DE	<p>Déficit en competencias técnicas: Se presenta una brecha de calidad entre la ocupación de oficiales de construcción y los programas educativos ofertados, ya que, de acuerdo con las entidades entrevistadas, las personas cuando están en el cargo de oficial de construcción con materiales tradicionales, presentan dificultades en competencias técnicas relacionadas el manejo de materiales tradicionales, como la madera, la piedra, palma y tierra, así como en patrimonio cultural y matemáticas.</p> <p>Déficit de competencias transversales: Se presenta una brecha de calidad entre la ocupaciones de oficiales de construcción y los programas educativos ofertados, ya que, de acuerdo con las entidades entrevistadas, las personas en este nivel de ejecución de la restauración o conservación, presentan dificultades en competencias transversales relacionadas con las relaciones interpersonales y de sensibilidad a los bienes inmuebles de valor patrimonial.</p>
BRECHA PERTINENCIA	DE	<p>Se presenta una brecha de pertinencia por desarticulación entre las necesidades del sector productivo y la oferta educativa y laboral, en la ocupación de oficiales de construcción, ya que, de acuerdo con las entidades entrevistadas, las personas en este nivel de la intervención en obra patrimonial, no cuentan con competencias en técnicas tradicionales de construcción, restauración y conservación de bienes inmuebles culturales, así como en la manipulación de materiales tradicionales y escasa habilidad manual artesanal. Esta brecha se caracteriza porque la oferta educativa se concentra en algunas</p>

ciudades que cuentan con centros de formación como las Escuela Taller, en Bogotá, Cartagena, Tunja y Barichara.

3.2.2.6 Patrimonio cultural material e inmaterial

Se presenta un cargo que fue identificado a partir de las entrevistas de demanda laboral: el Gestor de Patrimonio Cultural, el cual se caracteriza por ser transversal al sector y que puede ser desempeñado por las diferentes ocupaciones identificadas.

OCUPACIÓN	<p>21610 - Arquitectos</p> <p>26320 - Sociólogos, antropólogos y afines</p> <p>26330 - Filósofos, historiadores y especialistas en ciencias políticas</p> <p>26216 - Restauradores y conservadores de patrimonio cultural construido</p> <p>26214 - Museólogos y museógrafos</p> <p>26220 - Bibliotecólogos, documentalistas y afines</p> <p>26215 - Restauradores y conservadores de patrimonio cultural mueble</p> <p>26211 Archivistas</p>
DENOMINACIÓN	<p>n.c.p. Gestor del patrimonio cultural</p> <p>n.c.p. Gestor del patrimonio cultural inmaterial</p>
BRECHA CANTIDAD	<p>DE</p> <p>Déficit de oferta de programas de educación superior y ETDH: Se evidencian Brechas de Cantidad, en cuanto a déficit de programas de formación para el Gestor en patrimonio Cultural; aunque son aproximadamente 36 ofertas que en su denominación se asocian a la Gestión Cultural, sólo 4 tienen un énfasis en el patrimonio cultural: 2 en Tunja, una en Medellín y otra en Santa Marta.</p> <p>Se evidencian Brechas de Cantidad, en cuanto a déficit de programas de formación para el Gestor del patrimonio cultural inmaterial, puesto que en el país no existe oferta educativa para el cargo.</p> <p>Déficit de demanda por programas de formación: No se evidencian Brechas de Cantidad, en cuanto a déficit de demanda por programas de formación.</p> <p>Baja capacidad de atracción y retención de capital humano – Alta rotación: No se evidenciaron brechas de este tipo, por lo general</p>

		cuando el cargo es ocupado se mantiene por los conocimientos adquiridos por la experiencia.
BRECHA CALIDAD	DE	<p>Déficit en competencias técnicas: Se presenta una brecha de calidad entre las diferentes ocupaciones de las cuales provienen las personas cuando ejercen el cargo de Gestor del patrimonio cultural, y los programas educativos ofertados, de acuerdo con las entidades entrevistadas, las personas cuando están en este cargo, presentan dificultades en competencias técnicas relacionadas a la administración pública del patrimonio cultural y sobre dinámicas locales y territoriales con las cuales interactúa el patrimonio cultural. Las personas adquieren o mejoran los conocimientos a través de la experiencia laboral, en la oferta educativa es débil el enfoque en estos conocimientos.</p> <p>Se presenta una brecha de calidad entre las ocupaciones provenientes de las ciencias humanas y los programas educativos ofertados, de acuerdo con las entidades entrevistadas, las personas cuando están en el cargo de gestor del patrimonio cultural inmaterial, presentan dificultades en competencias técnicas relacionadas al manejo de software especializado en análisis cualitativo de información y en el manejo de datos duros. Las personas adquieren o mejoran los conocimientos a través de la experiencia laboral.</p> <p>Déficit de competencias transversales: Se presenta una brecha de calidad entre las diferentes ocupaciones de las cuales provienen las personas cuando ejercen el cargo de Gestor del patrimonio cultural y los programas educativos ofertados, ya que, de acuerdo con las entidades entrevistadas, las personas en este cargo, presentan dificultades en competencias transversales relacionadas al pensamiento crítico, la escucha activa y la comunicación asertiva.</p>
BRECHA PERTINENCIA	DE	No se evidenciaron Brechas de este tipo

3.2.2.7 Patrimonio cultural inmaterial – Cocinas Tradicionales (cultura culinaria)

Las entrevistas para este subsector, fueron realizadas a portadoras(es) de saberes heredados de generación en generación, de la cultura culinaria en regiones del Cauca, Valle del Cauca, Meta, Sucre y Bogotá; quienes tienen y dirigen sus propios restaurantes de cocina tradicional. Las brechas identificadas fueron:

OCUPACIÓN		51202 - Sabedores de la cocina tradicional
DENOMINACIÓN		51202.003. Cocinera(o) tradicional
		51202.001. Aprendiz de la cocina tradicional
		Déficit de oferta de programas de educación superior y ETDH: Se presenta una brecha de cantidad en cuanto a déficit de programas de formación en cocinera(o) tradicional, puesto que no hay oferta educativa para el cargo, sin embargo, los programas de las Escuela Taller promueven la formación en cultura culinaria tradicional.
		Al mismo tiempo, la cocinera o cocinero tradicional como ocupación proveniente del Patrimonio cultural inmaterial de una población, genera sus procesos de formación a través de la transmisión intergeneracional o heredada, de los saberes culinarios tradicionales y ancestrales. Por lo tanto, no cuenta ni requerirá de procesos de oferta educativa. Sin embargo, es un perfil que cobra importante valor para la vía de reconocimiento de aprendizajes previos
BRECHA	DE	Se evidencian Brechas de Cantidad, en cuanto a déficit de programas de formación para el auxiliar o ayudante de la cocina tradicional, o aprendiz, puesto que, aunque en el país existen carreras a nivel superior para la gastronomía nacional, estas solo dan nociones básicas sobre los saberes heredados de generación en generación. De igual manera se encontraron solo 5 programas a nivel ETDH a nivel nacional, que en su denominación especifican los términos tradicional o ancestral.
CANTIDAD		Déficit de demanda por programas de formación: No se evidencian Brechas de Cantidad, en cuanto a déficit de demanda por programas de formación.
		Baja capacidad de atracción y retención de capital humano – Alta rotación: Se evidencia una brecha de capacidad de atracción y retención, por alta rotación del cargo de auxiliar o aprendiz de cocinera tradicional, causada por el alto desgaste o esfuerzo físico para las personas que trabajan en el sector, y el bajo reconocimiento

	<p>social y/o cultural del cargo, y la ubicación geográfica es un limitante para que las personas accedan o permanezcan en el trabajo.</p> <p>No se evidencian brecha por baja capacidad de atracción y retención de capital humano, en el cargo de Cocinera(o) tradicional. Sin embargo, se evidenció el alto desgaste o esfuerzo físico para las personas que trabajan en el sector</p>
BRECHA CALIDAD	<p>Déficit en competencias técnicas: Se presenta una brecha de calidad entre el cargo de cocinero tradicional de un restaurante en cocinas tradicionales, y la oferta educativa, de acuerdo con los entrevistados, las personas en este cargo, presentan dificultades en competencias técnicas relacionadas al patrimonio cultural, la manipulación y procesamiento de alimentos, la investigación y en geografía y territorio de las cocinas. La escasa oferta educativa en regiones, puede ser una causa de esta brecha. También, el cocinero tradicional es un sabedor de cocinas, en donde la experiencia es un factor determinante.</p> <p>Se presenta una brecha de calidad entre el cargo de auxiliar o ayudante en la cocina de un restaurante de cocina tradicional, y la oferta educativa; de acuerdo con los entrevistados, las personas cuando están en este cargo, presentan dificultades en competencias técnicas relacionadas al patrimonio cultural, cocinas tradicionales, emplatado artesanal y en manipulación y procesamiento de alimentos. La escasa oferta educativa en regiones, puede ser una causa de esta brecha. el auxiliar o ayudantes es al mismo tiempo un aprendiz de sabedor de la cocina tradicional, en donde la experiencia es un factor determinante.</p> <p>Déficit de competencias transversales: Se presenta una brecha de calidad entre el cargo de cocinera(o) tradicional en restaurantes de cocina tradicional, y la oferta educativa, ya que, de acuerdo con los entrevistados, las personas en este cargo, presentan dificultades en competencias transversales relacionadas a la Atención y servicio al cliente, el Trabajo en equipo, el liderazgo, el Criterio y toma de decisiones, el Aprendizaje continuo, el Trabajo bajo presión, y creatividad. La escasa oferta educativa en regiones, puede ser una causa de esta brecha. También, el cocinero tradicional es un sabedor de cocinas, en este caso, es a través de la experiencia que desarrolla estas competencias.</p> <p>Se presenta una brecha de calidad entre el cargo de auxiliar o ayudante en la cocina de un restaurante tradicional, y la oferta</p>

BRECHA DE
PERTINENCIA

educativa, ya que, de acuerdo con los entrevistados, las personas al llegar a este cargo, presentan dificultades en competencias transversales relacionadas al Servicio a la persona y humanización, aseo integral de la cocina, Atención y servicio al cliente, Trabajo en equipo, Seguir instrucciones, Relaciones interpersonales, Aprendizaje continuo, Trabajo bajo presión y aseo personal. La escasa oferta educativa en regiones, puede ser una causa de esta brecha. También, el auxiliar o ayudante es al mismo tiempo un aprendiz de sabedor de la cocina tradicional, y es a través de la experiencia que mejora estas competencias.

Se presenta una brecha de pertinencia entre las necesidades del sector de la cocina tradicional y la oferta educativa y laboral, ya que, de acuerdo con la prospectiva laboral, las cocineras(os) tradicionales presentan dificultades ante la tendencia de ampliar su rango de acción, más allá de la preparación de los alimentos, en funciones de investigación cultural y supervisión del uso de las TIC en la cocina tradicional.

Se presenta una brecha de pertinencia entre las necesidades del sector de la cocina tradicional y la oferta educativa y laboral, ya que, de acuerdo con la prospectiva laboral, las cocineras(os) tradicionales presentan dificultades en consolidarse en la tendencia de fortalecimiento del turismo cultural por incorporación de las cocineras y cocineros tradicionales de las diferentes regiones, en los procesos del turismo patrimonial.

3.2.2.8 Patrimonio cultural inmaterial - Traducción e interpretación de lenguas nativas de los pueblos indígenas, raizal, palenquero y rom

De acuerdo con el documento elaborado por el Ministerio de las Culturas (2022b), el resultado del análisis cualitativo y cuantitativo de la oferta educativa y la demanda laboral de esta manifestación cultural, tuvo en cuenta la información obtenida a través de entrevistas hechas a miembros de grupos étnicos del país, que han ejercido la labor de la Traducción e Interpretación de Lenguas Nativas de manera empírica; también, de los diferentes grupos focales realizados con expertos del oficio y académicos, “además, se recurrió al análisis de los programas de formación que, pese a no tener relación directa con el campo de la traducción e interpretación, al menos están referidos a las lenguas

nativas del país” (Ministerio de las Culturas, Ministerio del Trabajo, Consejo Nacional de Lenguas Nativas. Pág. 50).

Junto a las brechas de cantidad, pertinencia y calidad, identificadas por la investigación, también se menciona una brecha en el acceso a tecnologías y dispositivos digitales, y a internet, ya que el oficio de traducción e interpretación está haciendo uso masivo de herramientas tecnológicas.

OCUPACIÓN		11130Jefes de comunidades étnicas (AFDE) 26351Profesionales del trabajo social y consejeros				
DENOMINACIÓN						
BRECHA DE CANTIDAD	DE	<p>De acuerdo con la investigación realizada, en el país no hay oferta educativa para este oficio. Esto demuestra que el oficio es aprendido de manera experiencial y por el interés de las personas, miembros o no de alguno de los grupos étnicos. Esta fue la razón por la cual se decidió analizar la oferta educativa de programas que pueden tener incidencia directa en el oficio.</p> <p>La búsqueda de estos programas, arrojó un total de 17 programas afines al oficio de Traducción e Interpretación de las Lenguas Nativas (TILN): ocho (8) programas de formación en el campo de la traducción e interpretación, de lenguas extranjeras y castellano principalmente, y otros nueve (9) programas de formación relacionados a las lenguas nativas, que incluye tres (3) programas asociados a la interpretación de lengua de señas colombianas -LSC- (Tabla 3) y tres (3) programas que tienen como propósito la revitalización de lenguas nativas (Tabla 4), el resto son ofrecidos desde la etnoeducación, la lingüística y una maestría en el Valle del Cauca sobre estudios interlingüísticos e interculturales, que contempla competencias en traducción e interpretación (Ministerio de las Culturas, Ministerio del Trabajo, Consejo Nacional de Lenguas Nativas -CNLN-. 2022b).</p> <p>Tabla 76. Programas académicos asociados a la interpretación de lengua de señas colombiana -LSC-</p> <table><tr><th>Nombre</th><th>Institución educativa</th></tr><tr><td>Intérprete Profesional de La Lengua de Señas Colombiana</td><td>Universidad El Bosque</td></tr></table>	Nombre	Institución educativa	Intérprete Profesional de La Lengua de Señas Colombiana	Universidad El Bosque
Nombre	Institución educativa					
Intérprete Profesional de La Lengua de Señas Colombiana	Universidad El Bosque					

Tecnología en Interpretación Para Sordos y Sordociegos	Universidad Del Valle
Profesional en Interpretación para Sordos y Guía-Interpretación para Sordociegos	Universidad Del Valle

Fuente: Elaborado a partir del documento sobre Brechas de Capital Humano de TILN (Ministerio de las Culturas, Ministerio del Trabajo y CNLN. 2022b)

Tabla 77. Programas que tienen como propósito la revitalización de lenguas nativas

Nombre	Institución educativa
Tecnología en Pedagogía y Lingüística Aplicada para la Revitalización de la Lengua Nasa	Universidad Autónoma Indígena Intercultural – UAIIN
Licenciatura en Pedagogía para la Revitalización de las Lenguas Originarias	Universidad Autónoma Indígena Intercultural – UAIIN
Maestría en Revitalización y Enseñanza de Lenguas Indígenas	Universidad del Cauca

Fuente: Elaborado a partir del documento sobre Brechas de Capital Humano de TILN (Ministerio de las Culturas, Ministerio del Trabajo y CNLN. 2022b)

Puede haber una alta demanda de programas que formen en la TILN, ya que “a investigación encontró un alto interés por parte de los Traductores e Intérpretes empíricos y comunitarios, en procesos de formación que les ayude a mejorar la calidad del servicio ofrecido.

Debido a la ausencia de una oferta educativa específica en TILN, es posible entender las siguientes brechas identificadas:

BRECHA
CALIDAD

DE

- En competencias técnicas, conocimientos y destrezas, propias de la actividad de traducción e interpretación. Existe la necesidad de capacitar a los Traductores e Intérpretes (T/I) en métodos, técnicas y estrategias de traducción, así como en herramientas teóricas, pedagógicas, tecnológicas y en rutas metodológicas enmarcadas en el campo de la traductología, como disciplina que se encarga de los estudios de la traducción y la interpretación. El objetivo es enfrentar problemas de traducción de manera adecuada, sin recurrir, por ejemplo, a la translación de palabra por palabra.
- En conocimientos de diferentes áreas del saber en las que van a desempeñar su función, tales como salud, educación, administración, deporte, cultura, legislación, medio ambiente y turismo.

	<ul style="list-style-type: none"> • En competencias lingüísticas de los T/I, tanto en su lengua nativa como en español. Debido al empirismo en los campos del lenguaje, puede haber desequilibrios en términos de fonética y fonología, morfología y sintaxis, semántica y pragmática, gramática, ortografía, comprensión lectora, alfabeto (si este existe en la lengua), entre otros. • Al ser las lenguas nativas estructuras fonéticas principalmente, algunas carecen de vocabulario, este hecho dificulta la realización de la labor. Aunque existen diccionarios y neologismos desarrollados por los T/I, estos no son conocidos y empleados por el resto de los hablantes. Por esto, se manifiesta la necesidad de que los T/I desarrollen otras competencias lingüísticas vinculadas a disciplinas de las ciencias del lenguaje como lo son la neología, la lexicografía, la terminología, la documentación de lenguas, la filología y la capacitación en planificación y política lingüística (PPL), y así fortalecer la lengua nativa, su vocabulario, la creación, promoción, uso y estandarización de nuevos términos. • De capacitación en temas culturales del pueblo hablante de la lengua nativa: como su cosmogonía, cosmovisión, historia, organización, tradiciones, formas de comunicación, costumbres y normas propias, protocolos, interacciones comunitarias, manejo discursivo, conocimiento ancestral, conocimiento de los planes de vida, entre otras. Muchas veces los T/I no tienen la capacidad de leer e interpretar la simbología inscrita en el lenguaje no verbal, en los comportamientos, los tejidos, los diferentes espacios, contextos y situaciones, desconocer todo esto causa que se desaproveche la oportunidad de tener mejor acceso a la información. • De desarrollar competencias en el uso de herramientas tecnológicas (formatos, programas y equipos tecnológicos) que contribuyan al ejercicio traductológico. • De conocimiento de las leyes y decretos que amparan a los grupos étnicos, así como los espacios en los que estos tienen incidencia, lo que dificulta el manejo de los conceptos para los ejercicios de traducción e interpretación. Esto implica la adquisición de competencias y conocimientos en derechos humanos, derechos de las mujeres, de la niñez, de los pueblos étnicos, culturales, económicos, sociales, lingüísticos y ecológicos.
BRECHA DE PERTINENCIA	De la oferta educativa analizada, se evidencia que ningún programa combina la formación en traducción e interpretación con un enfoque en lenguas nativas, generando la necesidad de ofrecer la especialización requerida para la ocupación. Las habilidades y

competencias enseñadas en los programas analizados, se enfocan en la traducción e interpretación de lenguas extranjeras (63,5%), o en la interpretación de la LSC (37,5%). "Por otro lado, se evidenció que aquellos programas que cuentan con el enfoque de las lenguas nativas, carecen de un enfoque técnico en labores de traducción e interpretación, pues se orientan a la etnoeducación (66,6%), y a la revitalización lingüística (33,4%)." (Ministerio de las Culturas, Ministerio del Trabajo, Consejo Nacional de Lenguas Nativas -CNLN-. Pág. 52. 2022b).

3.2.2.9 Patrimonio cultural inmaterial - técnicas y tradiciones asociadas a la fabricación de objetos artesanales

La investigación realizada por el Ministerio de las Culturas, Ministerio del Trabajo y Artesanías de Colombia S.A. (2022), resalta que el sector cultura sufre de una brecha salarial con respecto a otros sectores de la economía nacional, ya que, si bien el número de ocupados en este sector ha aumentado, la remuneración promedio no. Al mismo tiempo, la demanda laboral está siendo afectada por tres tendencias: "a) la disminución creciente de los niveles de ocupación debido a los cambios, transformaciones y desplazamientos de la población artesanal a otros sectores y empleos con mejores oportunidades económicas y sociales; b) la falta de inserción, integración e inclusión del sector artesanal frente a y/o con los demás sectores de la economía del país, en el contexto de un proceso creciente de globalización del mercado, la economía digital y los avances tecnológicos, políticos y sociales de la nueva sociedad del conocimiento; y c) el creciente proceso de tecnificación de la producción artesanal, que ha transformado las dinámicas laborales." (Pág, 163).

Por su parte, la oferta educativa presenta una concentración territorial de los programas, lo que incide en dificultades de desplazamiento de la población interesada, en desatención a regiones y en los procesos de debilitamiento de la transmisión de saberes tradicionales artesanales. También se identifica un alto nivel de analfabetismo digital e informático en

los artesanos y artesanas, afectando la competitividad y productividad del sector (Ministerio de las Culturas, Ministerio del Trabajo y Artesanías de Colombia S.A., 2022).

OCUPACIÓN

75140Operarios de la conservación de frutas, legumbres, verduras y afines (chichera, ñiguera, vichero)
75140Operarios de la conservación de frutas, legumbres, verduras y afines
73310Tejedores con telares
73330Otros tejedores
73310Tejedores con telares.
73330Otros tejedores.
73320Tejedores con agujas
73330Otros tejedores
73320Tejedores con agujas
73310Tejedores con telares
73330Otros tejedores
73410Cesteros y mimbreros
73320Tejedores con agujas
73410Cesteros y mimbreros
73930Artesanos de las semillas y cortezas vegetales
73700Artesanos del cuero
73700Artesanos del cuero
73410Cesteros y mimbreros
73420Sombreros artesanales
73999Artesanos de otros materiales no clasificados en otras ocupaciones
73700Artesanos del cuero
75350Apelambrado res, pellejeros y curtidores
73999Artesanos de otros materiales no clasificados en otras ocupaciones
73520Decoradores de piezas artesanales en madera.
73510Talladores de piezas artesanales de madera
71150Carpinteros de armar y de obra blanca
75220. Ebanistas y carpinteros
73410Cesteros y mimbreros
73510Talladores de piezas artesanales de madera
73520Decoradores de piezas artesanales en madera
21631Diseñadores industriales y de productos (.005. Diseñador de empaques, envases y embalajes)
73910Artesanos de papel
73910Artesanos de papel.
73230Encuadernadores y afines.

73910Artesanos de papel.
73230Encuadernadores y afines.
73160Rotulistas, pintores decorativos y grabadores
71250Cristaleros y vidrieros
73151Operarios de fabricación, moldeo y acabado del vidrio
73152Artesanos trabajos en vidrio
73140Alfareros y ceramistas (barro y arcilla)
73160Rotulistas, pintores decorativos y grabadores
73991Artesanos trabajos en materiales líticos
71130Labrantes, tronzadores y grabadores de piedra
73920Artesanos del hierro y otros metales
31229Supervisores de industrias manufactureras no clasificadas en otras ocupaciones. (Supervisor de fabricación joyería)
73620Orfebres y plateros.
73920Artesanos del hierro y otros metales.
73610Joyereros.
73630Bisuteros.
73520Decoradores de piezas artesanales en madera
73410Cesteros y mimbreros
31229Supervisores de industrias manufactureras no clasificadas en otras ocupaciones. (Supervisor de fabricación joyería)
73610Joyereros
73620Orfebres y plateros
73630Bisutero
31229Supervisores de industrias manufactureras no clasificadas en otras ocupaciones
73120Fabricantes y afinadores de instrumentos musicales
93299Obreros y peones de la industria manufacturera no clasificados en otras ocupaciones
73999Artesanos de otros materiales no clasificados en otras ocupaciones
73520Decoradores de piezas artesanales en madera
 (Artesano de juguetes de madera)
73999Artesanos de otros materiales no clasificados en otras ocupaciones
73930Artesanos de las semillas y cortezas vegetales
73410Cesteros y mimbrero
32220Técnicos y profesionales del nivel medio en partería
32302Practicantes de medicina tradicional ancestral

BRECHA DE
CANTIDAD

Se identificaron dos grupos de brechas: a) las asociadas al déficit de programas de formación que son requeridos para el mercado laboral y no son ofertados, y b) las asociadas al déficit de demanda del mercado laboral o personas interesadas, por programas de formación existentes:

- Déficit de programas de educación superior y ETDH en formación artesanal, para todos los cargos de los diversos oficios artesanales. No hay suficientes programas a nivel nacional que permitan a los agentes del sector, adquirir los conocimientos, habilidades y destrezas, requeridas para el desempeño de los cargos que demanda el mercado laboral y en el desarrollo de la maestría de las técnicas y saberes propios del quehacer artesanal.
- Concentración territorial de programas formativos en ciudades capitales y municipios de vocación artesanal, contribuyendo a la consolidación de una estructura territorial desigual en el acceso a la oferta educativa. La mayoría de programas de educación superior y ETDH se concentran en Bogotá, Cartagena, Antioquia, Medellín, Barranquilla, y algunos municipios como Mompox y Barichara

Tabla 78. Concentración territorial de los programas

Lugar	Institución educativa	Formación
Bogotá D.C.	Universidad de los Andes	cursos de taller de modelado de cerámica y taller de torno cerámico
	Escuela de Artes Talento	Formación en diversos oficios
	Compensar	
	SENA	
	Escuela de Artes y Oficios Santo Domingo	
	Escuela Colombiana de Joyería	
	Artesanías de Colombia	
Medellín	Diferentes instituciones	Joyería; trabajos en tela; trabajos en madera; cestería; trabajos en cuero.

Cartagena	Fundación Escuela Joyería del Caribe	Técnico laborales en diseño y armado de joyas
Mompox	<ul style="list-style-type: none"> Fundación Escuela Taller Escuela Taller Santa Cruz de Mompox 	técnico-laborales en alfarería, joyería, filigrana y forja ornamental.
Barichara	Fundación Escuela Taller	cursos en cerámica básica, tejidos con fique en telar tradicional, egipcio y horizontal

Fuente: Elaborado a partir del documento sobre identificación y medición de brechas del capital humano del subsector artesanal; Ministerio de las Culturas, Ministerio del Trabajo y Artesanías de Colombia (2022a).

- Cobertura nacional de programas selectivos de formación artesanal para cargos como la joyería, el bordado, la talla en madera, la ebanistería, la marroquinería. En estos casos existe una amplia cobertura a nivel nacional, de instituciones académicas con oferta educativa que forman en competencias para el desempeño de cargos específicos. Eso parece suceder por las tendencias de enseñanza en algunos oficios artesanales predominantes sobre otros, por razones productivas, creativas, o de reconocimiento y valoración a nivel nacional. Por ejemplo, la oferta educativa para el trabajo en metal frío y metal noble, joyería, trabajos en madera como carpintería, tejeduría y trabajos en cuero.
- Ausencia de información para verificación de las brechas, ya que en algunos cargos, como el de amasador alfarero, ayudante de joyería, artesano de la guadua, artesano de artículos de madera, brillador de madera, artesanos de fibra, tejedor de fibras naturales, sombrerero de pindo, trenzador de caña flecha y tejedor de chaquira, no se encontró oferta educativa publicada, y a través de las entrevistas realizadas a los agentes culturales, no manifestaron que existiera desinterés por el aprendizaje del oficio.
- Baja demanda e interés por parte de la población juvenil, en el aprendizaje de oficios artesanales como la tejeduría en chaquira, la elaboración de sombreros de pindo y tejeduría de palma. Las causas identificadas se relacionan con la baja ocupación laboral de los oficios, baja apropiación del quehacer artesanal, búsqueda de opciones laborales mejor remuneradas y debilitamiento de los procesos de transmisión de saberes.

<p>BRECHA DE CALIDAD</p>	<ul style="list-style-type: none"> Deficiencias en competencias técnicas en la transmisión de saberes: en múltiples cargos asociados a oficios como la tejeduría en chaquira, elaboración de sombreros de pindo y artesanos tejedores de palma, se evidenciaron brechas de calidad en el aprendizaje por medio de la transmisión de saberes, dado que en algunas unidades productivas se presentan deficiencias en competencias técnicas, tales como el manejo de herramientas y maquinaria, el diseño de la obra, la elaboración de acabados, la maestría de técnicas propias de cada oficio como el enrollado y armado en la orfebrería, o el calado, engaste y montaje de piedras en la joyería; también, en conocimientos técnicos sobre las materias primas utilizadas en la carpintería, así como en la adquisición de nuevas técnicas, como el bordado 3D para el oficio del bordado, normas de seguridad y salud en el trabajo y conocimientos sobre el contexto cultural y tradicional del oficio. Esto visibiliza las falencias importantes en los procesos de transmisión intergeneracional de saberes, para cualificar y formar nuevos artesanos con los niveles de calidad requeridos en las competencias técnicas del sector. Deficiencias en competencias transversales en la transmisión de saberes: las habilidades comunicativas y de servicio o atención al cliente, de receptividad, autocrítica, creatividad en los procesos de diseño artesanal, disposición para el aprendizaje de nuevos conocimientos, concentración y habilidades comerciales, son poco transmitidas en los procesos de transmisión intergeneracional de saberes artesanales.
<p>BRECHA DE PERTINENCIA</p>	<p>Ausencia de conocimientos de maestría, especialización técnica y del contexto cultural de los oficios: cargos como el artesano de cestería en rollo, artesano de chaquira, diseñador de joyas, entre otros, reportan que los procesos de aprendizaje están orientados a la formación en competencias técnicas básicas, pero no permiten profundizar en la maestría y especialización técnica de cada uno de los oficios; también, hay deficiencias en la dimensión pedagógica, comunicativa, social y de gestión cultural, asociada a la actividad artesanal, incidiendo en la pérdida de saberes y en la poca valoración como patrimonio cultural de la artesanía.</p> <p>Ausencia de conocimientos en marketing digital, habilidades comerciales y herramientas digitales, las cuales son competencias fundamentales para el ejercicio y práctica del componente comercial de la actividad artesanal. Los conocimientos y habilidades comerciales</p>

no están alineadas con las competencias y destrezas, tecnológicas y virtuales, que requiere el sector.

4. CONCLUSIONES

A Modo de conclusión se encuentra que:

Las brechas de capital humano en las artes visuales y plásticas en Colombia se caracterizan por problemas estructurales en la educación, falta de oportunidades laborales, desigualdades regionales, y una desconexión con el mercado y las industrias culturales. Esto requiere un enfoque integral que combine políticas públicas, mejoras en la educación artística y un mayor fomento del emprendimiento y la digitalización en el sector. Lo cual se evidencia en aceptos relacionados con:

- **Debilidad en los procesos de Formación y Educación:** Existe una brecha significativa en la calidad y acceso a la educación artística. Muchos programas académicos en artes visuales y plásticas no están alineados con las demandas del mercado laboral, lo que genera profesionales con competencias limitadas o desactualizadas. La falta de especialización y de programas educativos que integren nuevas tecnologías afecta el desarrollo profesional de los artistas.
- **Falta de Oportunidades Laborales:** El sector de las artes visuales y plásticas en Colombia no genera suficientes oportunidades laborales formales. Los artistas suelen enfrentarse a la inestabilidad laboral y a la precariedad económica, lo que los obliga a diversificar sus actividades o a migrar hacia otros sectores.
- **Desconexión con la Industria Cultural y el Mercado:** Muchos artistas y profesionales del sector no tienen una formación en aspectos empresariales o en la gestión cultural, lo que limita su capacidad para comercializar sus obras o acceder a espacios donde puedan exponerlas. Esto refleja una brecha entre la formación artística y las habilidades necesarias para posicionarse en el mercado.
- **Desigualdad Regional:** Existe una gran disparidad entre las regiones del país en términos de acceso a la formación artística, infraestructura cultural y oportunidades laborales. Las principales ciudades como Bogotá, Medellín y Cali concentran la

mayoría de los recursos, mientras que en regiones más apartadas la oferta de educación artística y acceso a galerías o museos es muy limitada.

- **Impacto de la Digitalización:** La digitalización y el uso de nuevas tecnologías presentan tanto una oportunidad como un reto. Muchos artistas no tienen acceso o formación en estas nuevas herramientas, lo que los deja en desventaja frente a tendencias contemporáneas que requieren habilidades digitales, tanto para la creación artística como para su promoción y venta en plataformas online.
- **Falta de Reconocimiento y Valorización del Arte:** En muchos sectores de la sociedad colombiana, el trabajo de los artistas visuales y plásticos no es suficientemente valorado, tanto en términos simbólicos como económicos. Esto genera una subvaloración del arte como una carrera profesional viable y sostenible.

En cuanto al Patrimonio Cultural las brechas de capital humano están relacionadas con la falta de formación especializada y actualización, desigualdades regionales, falta de recursos, y una desconexión entre las políticas públicas y las necesidades del sector. Para cerrar estas brechas, es necesario fortalecer la educación en patrimonio, fomentar la colaboración entre el gobierno, las comunidades y el sector privado, e integrar nuevas tecnologías en los procesos de conservación y gestión. Dichas brechas se evidencian en aceptos relacionados con:

- **Debilidades en los procesos de Formación y educación:** Existen carencias en la formación académica y técnica de los profesionales dedicados al patrimonio cultural. Los programas educativos en áreas como restauración, conservación y gestión del patrimonio no siempre están actualizados ni responden a las necesidades y desafíos actuales. Esto incluye la falta de conocimiento en nuevas tecnologías y enfoques interdisciplinarios necesarios para enfrentar problemáticas contemporáneas.
- **Desconexión entre Academia y Práctica Profesional:** Hay una brecha entre la teoría impartida en las instituciones educativas y la realidad práctica que enfrentan

los profesionales en el campo. Los programas de formación no siempre logran conectar a los estudiantes con las prácticas laborales, lo que limita la capacidad de los egresados para actuar de manera efectiva en proyectos de conservación y gestión del patrimonio.

- **Falta de Reconocimiento del Patrimonio Inmaterial:** El patrimonio cultural inmaterial (como las tradiciones, saberes ancestrales y manifestaciones culturales) no siempre es valorado ni protegido adecuadamente. Esto refleja una brecha en la formación y en las políticas públicas, que tienden a concentrarse más en el patrimonio material (monumentos, edificios, objetos) y dejan de lado las prácticas culturales vivas que requieren preservación y promoción.
- **Desigualdades Regionales:** El acceso a formación especializada y recursos para la conservación del patrimonio cultural varía considerablemente entre las diferentes regiones del país. Las zonas rurales y apartadas suelen estar en desventaja frente a las grandes ciudades, donde se concentran las instituciones educativas, los expertos y los recursos. Esto genera una brecha importante en la protección y promoción del patrimonio cultural en regiones más alejadas y vulnerables.
- **Falta de Sensibilización y Valorización Social:** La sociedad en general no siempre comprende el valor del patrimonio cultural, lo que genera una subvaloración de las iniciativas para su preservación. Esto se refleja en una falta de compromiso y participación por parte de las comunidades en los procesos de protección y difusión del patrimonio, así como en la falta de apoyo financiero y político.
- **Oportunidades a través de la Digitalización:** La digitalización y el uso de tecnologías avanzadas representan una oportunidad clave para reducir las brechas en la gestión del patrimonio cultural. Sin embargo, aún hay una falta de formación y acceso a estas tecnologías por parte de muchos profesionales y comunidades, lo que limita su aprovechamiento.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abadía-Alvarado, L.K., Bernal-Nisperuza, G. L., Fernández-Malo, Y., Garzón-Ospina, O., Lizarazo-Umaña, L., Ramos-Piracoca, J. (2023). Brechas de habilidades digitales, técnicas y blandas: Colombia antes y durante la pandemia

Cahuc, P., Carcillo, S., & Zylberberg, A. (2023). *Labor Economics* (3rd ed.). MIT Press

Departamento Nacional de Estadística, DANE. (2023). Clasificación Unica de Ocupaciones para Colombia, CUOC. Bogotá.

Departamento Nacional de Estadísticas, DANE. (2022). Clasificación Industrial Internacional Uniforme de actividades económicas. CIIU REV.4A.C (2022). Bogotá.

Departamento Nacional de Planeación. (2022-2026). Bases del Plan nacional de Desarrollo. Bogotá.

Frank, R. H., & Bernanke, B. S. (2022). *Principles of Economics* (8th ed.). McGraw-Hill Education

Godet, M. Durance, P. (2011) La prospectiva estratégica para las empresas y los territorios. UNESCO - DUNOD

Ministerio de Cultura, Ministerio del Trabajo. (2021). Documento de identificación de brechas de capital humano del segmento de las entidades museales. Gobierno de Colombia

Ministerio de Cultura, Ministerio del Trabajo, Artesanías de Colombia S.A. (2022a). Documento de Identificación y medición de Brechas de Capital Humano del subsector artesanal. Gobierno de Colombia.

Ministerio de Cultura, Ministerio del Trabajo. Consejo Nacional Asesor de Lenguas Nativas. (2022b). Documento de identificación y medición de brechas de capital humano para el oficio de traducción e interpretación en lenguas nativas de los Pueblos Indígenas, Raizal, Palenquero y Rom. Gobierno de Colombia.

Ministerio de Cultura, Ministerio del Trabajo. (2023). Documento de Identificación y medición de Brechas de Capital Humano, Sector Artes Visuales en Colombia. Gobierno de Colombia.

Morales, B. Mejía M. (2023) Experiencias turísticas diseñadas para ciudades patrimonio de la humanidad: caso Guanajuato y San Miguel de Allende. en Zavala, M. Ferro, L.

(Coords.) Turismo, patrimonio e innovación el econtexto actual. Universidad de Colima, México.