



INFORME SOBRE EL PERFIL COMPETENCIAL EN PATRIMONIO CULTURAL RESUMEN EJECUTIVO



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

La investigación EU- Heritage se llevó a cabo en el período de febrero a septiembre de 2019 e incluyó tres actividades principales: investigación documental, investigación cuantitativa (encuesta) e investigación cualitativa (entrevistas con profesionales).

Los objetivos de la investigación documental fueron los siguientes: i) buscar y analizar los programas de formación específicos del sector centrados en la promoción, valorización, explotación, mediación e interpretación del patrimonio cultural en toda la UE; ii) identificar a las partes interesadas en el sector del patrimonio cultural / turismo cultural para crear un mapa de actores; iii) y evaluar la contribución económica / social de la cultura patrimonio en toda Europa y en la actualidad.

De acuerdo con las definiciones del proyecto, consideramos:

- la promoción del patrimonio como aquellas actividades para difundir y/o visibilizar los espacios y monumentos históricos/culturales;
- la valorización del patrimonio como un conjunto de competencias para poner en valor un activo del patrimonio; también, el uso productivo de un recurso, el uso o la aplicación de algo (un objeto, proceso o actividad) para que sea remunerado financieramente o genere valor;
- la explotación del patrimonio como la acción de aprovechar y beneficiarse de los recursos del mismo;

- la mediación del patrimonio como procedimiento para resolver disputas sobre patrimonio cultural;
- la interpretación del patrimonio como el arte para crear una relación entre los elementos del sitio o colección; así como la creación de significado y establecer relaciones con el marco de valor de los visitantes.

La lista de profesionales participantes en la investigación(stakeholders) incluye contactos de 1205 profesionales, de cinco categorías:

1. gestores del patrimonio cultural; administradores de sitios de la UNESCO; gerentes de museos; gerentes de fundaciones culturales; gestores de centros culturales e instalaciones;
2. personal de educación, interpretación y divulgación, así como directores, gerentes y personal de divulgación; profesionales de las TIC y la tecnología, como diseñadores de experiencias digitales en el campo del patrimonio cultural y el turismo cultural; curadores; personal de atención a los visitantes; personal de participación comunitaria y educativa; personal de comunicación y promoción;
3. profesionales que trabajan en organizaciones que promueven el patrimonio inmaterial (por ejemplo, comida, festivales tradicionales, música tradicional, tradición oral, artesanías tradicionales, etc.);
4. personal de marketing y de recaudación fondos (fundraising) que trabaja en el campo del patrimonio cultural y el turismo cultural;
5. profesionales de la cadena de valor del turismo que en sus actividades cotidianas trabajan para promover el patrimonio cultural.



+200

RESPUESTAS A LA
ENCUESTA POR PARTE
DE GERENTES Y
PROFESIONALES



53

ENTREVISTAS
CON EXPERTOS/
FORMULADORES
DE POLÍTICAS



384

PROGRAMAS Y
ACTIVIDADES DE
CAPACITACIÓN DE 28
PAÍSES



La investigación cuantitativa incluyó una encuesta con personal directivo y trabajadores del sector del Patrimonio Cultural, principalmente en los países del proyecto para generar datos en relación a las necesidades reales de competencias y habilidades para desempeñarse en el sector del Patrimonio Cultural y el turismo cultural. El objetivo de esta actividad era alcanzar al menos 200 cuestionarios completados en los formularios de Google, para generar una base de datos y un informe de investigación.

La investigación cualitativa incluyó 53 entrevistas con expertos / formuladores de políticas en el sector del patrimonio cultural con el fin de identificar las necesidades de habilidades y competencias en el sector, así como crear redes de interés con ellos para sentar las bases para la sostenibilidad del proyecto.

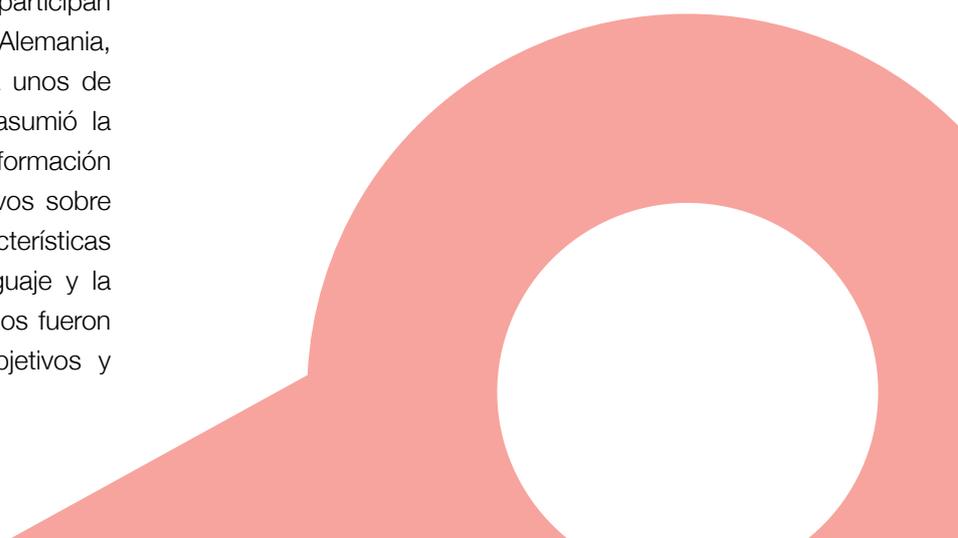
Investigación preliminar

La investigación documental llevada a cabo en el proyecto EU Heritage se sustenta en 384 casos de estudio en 28 países. Los datos de los 28 países han sido recopilados de forma digital durante abril-junio de 2019 por los 7 países socios que participan del proyecto EU Heritage (Rumania, Italia, Alemania, Francia, España, Grecia y Bélgica). Cada uno de los socios involucrados en el proyecto asumió la investigación de seleccionar y recopilar la información sobre el desarrollo de programas formativos sobre Patrimonio Cultural y las principales características de los mismos, asignados según el lenguaje y la proximidad cultural de los socios. Los datos fueron recolectados teniendo en cuenta los objetivos y

aspectos relevantes del proyecto, planteado de acuerdo a cuatro áreas y en relación a los siguientes públicos objetivos:

1. **Ámbito de la gestión y organización:** Planificación empresarial; Desarrollo de la organización; Desarrollo profesional de recursos humanos.
2. **Ámbito de la Comunicación y los Media:** Desarrollo de audiencias; Análisis de las necesidades de los usuarios; - Estrategia de comunicación/medios de comunicación.
3. **Ámbito de la Innovación:** Implementación de estrategias de TIC; Desarrollo interno de sistemas, aplicaciones, nuevas competencias; Departamentos educativos.
4. **Ámbito intersectorial:** Industrias Creativas; artistas; operadores de turismo cultural, otras pequeñas y medias empresas o emprendedores; Organismos educativos.

Los destinatarios objetivos, las áreas y los elementos representativos fueron seleccionados de forma conjunta a través del trabajo de los socios participantes en el proyecto. La cantidad de datos



recogida se vio limitada, en algunos casos, por las barreras lingüísticas y la información disponible, especialmente en los otros países de la Unión Europea, donde los asociados en el proyecto no pudieron encontrar profesionales disponibles para proporcionar información.

Por consiguiente, reunimos datos relativos a la identificación de las organizaciones proveedoras de programas de formación, como el nombre, el país, los destinatarios objetivos, el tipo de organización, el tipo de formación, el tema/concepto de la capacitación, el enfoque particular, el idioma de desarrollo, el nivel de la formación, las tasas y costes, el tipo de metodologías pedagógicas, el material didáctico, el ámbito de competencias/habilidades que desarrolla y el tipo de certificación.

En la investigación documental, se analizó un total de 384 programas y actividades de capacitación de 28 países realizadas por actores del sector del patrimonio de la UE. De acuerdo con este mapa de actores, el tipo de organizaciones que están realizando programas de capacitación sobre patrimonio cultural, de forma mayoritaria, son la institución educativa (82%): universidades, colegios, etc. Las organizaciones que realizan esta capacitación en asociación con otros actores, tan sólo supone un 7% de los casos. En general, se establecen asociaciones entre instituciones de educación superior y organizaciones

públicas o privadas, institutos internacionales y ONG. En cuanto al tipo de organizaciones que llevan a cabo estos programas de capacitación, más del 70% pertenecen al sector público, mientras que el 30% son empresas privadas. Estos cursos están dirigidos (target group) principalmente para estudiantes (en el 68% de los casos), en un porcentaje menor existen cursos de capacitación que incluyen estudiantes y profesionales.

Aproximadamente la mitad (49%) de los programas de capacitación analizados se refieren a la categoría de Gestión y Organización del Área; el 20% de los programas se pueden incluir en un grupo intersectorial (Estudios de Arte, Prácticas de Arte Contemporáneo, Programa de Certificación de Guía Turística, Maestría en Turismo , Investigación y Explotación del Patrimonio Cultural); mientras que el 17% se dedican al Área de Comunicación y Medios. El 14% restante se dirige a la categoría Área de innovación. Los cursos de capacitación versan principalmente sobre el desarrollo de habilidades, competencias de gestión (31%), intersectorial (26%), innovación y digital (16%), comunicación y medios (14%) y competencias relacionadas con otros sectores (13%).

GRÁFICO 1. La distribución de los programas de capacitación

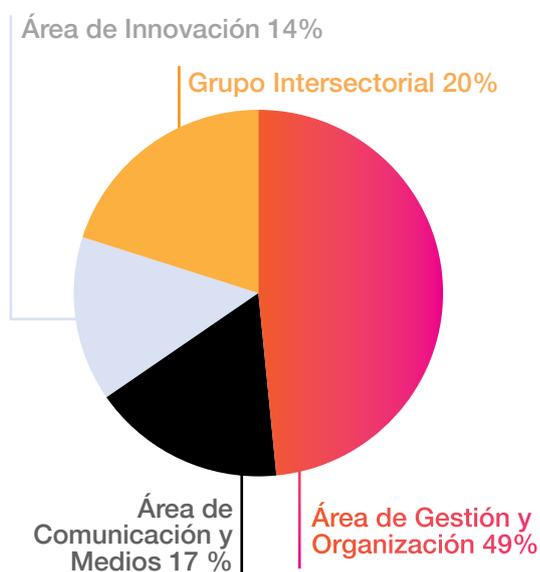
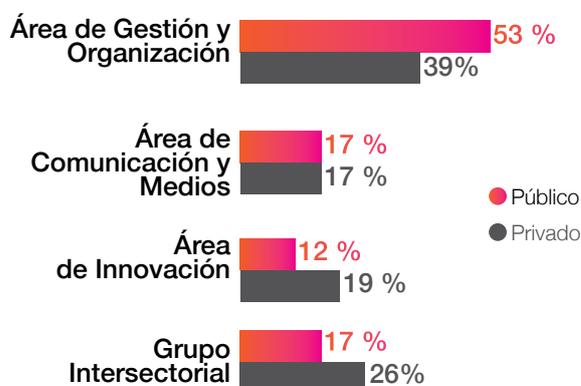


GRÁFICO 2. La distribución de los programas de capacitación por grupo destinatario (area)



principal objetivo de la investigación cuantitativa fue identificar las necesidades de competencias de los profesionales que se dedican a los sectores del Patrimonio Cultural, la Cultura y el Turismo.

La encuesta comprendía cuatro secciones principales: datos personales generales, experiencia en el ámbito de la cultura/patrimonio/turismo, aptitudes/competencias necesarias en el sector del patrimonio cultural y formación previa en materia de patrimonio y turismo cultural.

El cuestionario se subió a la plataforma en línea GoogleForms y estaba disponible en todos los idiomas de los asociados, incluida la versión en inglés. Los encuestados fueron seleccionados de una lista de interesados en los ámbitos del patrimonio y el turismo cultural y recibieron una invitación individual para responder a nuestro cuestionario

Para el área de promoción del patrimonio, el 76% de los encuestados expresaron que les gustaría mejorar las habilidades de divulgación y participación comunitaria; un 72%, en las habilidades de construcción de redes; un 66%, en las de marketing y un 63%, en las relacionadas con redes sociales. En el área de valorización del patrimonio, a un 76% de los encuestados les gustaría mejorar las habilidades de participación comunitaria y los procesos educativos que involucran a personas de diferentes edades y capacidades; mientras que un 64% está interesado en desarrollar aún más sus habilidades de recaudación de fondos, y un 61%, sus habilidades de presentación. Para el área de explotación del patrimonio, un 78% de los encuestados desearía mejorar sus conocimientos para innovar; un 76%, habilidades comunitarias y de curaduría; un 66%, habilidades de gestión, y un 58%, habilidades de financiación. Finalmente, en el área de mediación e interpretación, el 71% de los encuestados quiere desarrollar aún más sus habilidades digitales; un 69%, habilidades de defensa y toma de decisiones, y un 57%, habilidades relacionadas con la copropiedad de sitios /espacios de patrimonio.

En cuanto a las respuestas sobre los principales obstáculos que manifiestan los encuestados para no participar en programas de capacitación; los más mencionados son: falta de tiempo, falta de información detallada sobre cursos y programas de capacitación, falta de dinero o el hecho de que no sabían dónde buscar para entrenamiento para desarrollar estas habilidades. Solo un 12% de los encuestados mencionó que no estaban interesados en participar en un programa de capacitación.

GRÁFICO 3. *La evaluación de los encuestados con respecto a las habilidades blandas más importantes en su trabajo*



Investigación cualitativa

El objetivo principal de la fase cualitativa de esta investigación fue complementar los datos de la encuesta y generar un conocimiento más profundo sobre las habilidades necesarias en el sector del Patrimonio Cultural, con un enfoque en las necesidades y tendencias emergentes. Para cumplir estos objetivos, se llevó a cabo 53 entrevistas sociológicas a profesionales del patrimonio cultural y del turismo cultural (en áreas tales como gestión y organización, comunicación, medios de comunicación, educación) en 12 países de la UE.

Las competencias más importantes destacadas por todos los profesionales están relacionadas con la comunicación. Ser capaz de comunicarse con las personas de tal manera que les haga comprender un aspecto concreto; desde los destinatarios hasta las comunidades, interesados locales, futuros socios o patrocinadores, es una de las primeras habilidades necesarias. Desde la comunicación surgen muchas otras competencias: como el ser capaz de colaborar eficazmente con los demás, involucrar a la comunidad y comprometerse con la misma, o recaudar fondos, hasta la capacidad de persuasión, el marketing y las habilidades de gestión.

Otras competencias importantes se refieren a la capacidad de crear o ser parte de programas de colaboración entre varias instituciones para crear conciencia e interés en el Patrimonio Cultural. La participación y el compromiso de la comunidad es extremadamente importante, al desarrollar procesos participativos que involucran a varios grupos se crea o fortalece el vínculo entre la comunidad y su patrimonio. Las competencias para la recaudación de fondos siempre pueden tener un impacto positivo en la institución, por lo tanto, poder escribir propuestas de financiación, saber dónde y cómo encontrar financiación, son otras habilidades importantes a desarrollar. La promoción de los responsables en la toma de decisiones, la posibilidad de interactuar de manera eficiente con diversos interesados, especialmente a nivel político, podría dar lugar a la posibilidad de futuras colaboraciones, financiación, patrocinios o eventos conjuntos que fortalece el interés en el Patrimonio Cultural. En la explotación del patrimonio, las competencias de gestión, empresariales o de liderazgo son importantes

para organizar con éxito un proyecto o un equipo. Saber trabajar dentro de un equipo es extremadamente importante. La creatividad y la mentalidad abierta se consideran habilidades importantes, especialmente en la interpretación del patrimonio. La educación digital y media es importante en todos los aspectos del trabajo del Patrimonio Cultural porque el entorno digital es cada vez más importante, y como tal, los profesionales de la cultura deben desarrollar una comprensión básica de diversas tecnologías y estar dispuestos a experimentar y estar informados de las tendencias o ideas tecnológicas actuales. Hay brechas en las competencias digitales, especialmente en las generaciones anteriores, pero la capacitación de ellas tendría un resultado positivo. Las mentalidad obsoleta y la falta de voluntad para ver los beneficios del entorno digital son otros problemas identificados por los profesionales.

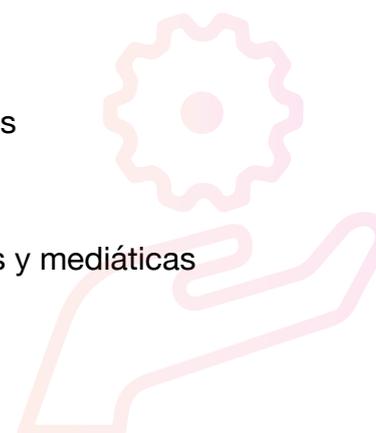
La innovación es crucial en el sector del patrimonio, por eso analizar las tendencias y poder encontrar formas nuevas, interesantes y atractivas de comunicar el valor del Patrimonio Cultural a los demás son competencias importantes que se deben desarrollar. Asimismo, el enfoque debería estar en educar desde los jóvenes, involucrar voluntarios y personal nuevo para crear un sentido de participación y comunidad. Inter / multidisciplinariedad, habilidades digitales, experimentar con nuevas tecnologías, crowdfunding y crowdsourcing, diseño de servicios o marketing de guerrilla son otras habilidades innovadoras de las que el ámbito del patrimonio podría beneficiarse.

Cuando se trata de las expectativas de los profesionales con respecto a un programa de formación, a la mayoría de ellos les gustaría más capacitación en administración, recaudación de fondos, curaduría, competencias digitales, colaboración y fomento de los responsables en la toma de decisiones y a la participación de la comunidad.



Habilidades y competencias para las cuales ya se brinda capacitación

- Competencias en gestión
- Competencias intersectoriales
- Competencias de innovación
- Competencias digitales
- Competencias comunicativas y mediáticas



Habilidades y competencias para las cuales se necesita capacitación

- Competencias de comunicación
- Competencias para resolver problemas
- Flexibilidad y ajuste
- Creatividad y capacidad conceptual.
- Divulgación y habilidades de participación comunitaria
- Competencias de networking
- Competencias de marketing
- Competencias de redes sociales
- Procesos educativos que involucran a personas de diferentes edades y habilidades.
- Competencias sobre financiación
- Competencias de presentación
- Conocimiento para la innovación
- Competencias comunitarias y de curaduría
- Competencias de gestión
- Habilidades de financiamiento
- Habilidades digitales
- Destrezas orientadas al fomento y toma de decisiones.
- Competencias en la co-gestión de sitios patrimoniales
- Competencias administrativas y financieras
- Competencias empresariales
- Competencias de liderazgo



El apoyo de la Comisión Europea para la producción de esta publicación no constituye una aprobación del contenido, el cual refleja únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en la misma.

