

Diagnóstico de las estrategias para el cierre de brechas de capital humano en las ocupaciones artísticas, creativas y culturales de la Alianza del Pacífico



Con la asistencia técnica de:

Diagnóstico de las estrategias para el cierre de brechas de capital humano en las ocupaciones artísticas, creativas y culturales de la Alianza del Pacífico.

María Elena Machuca Merino

Ministra de Cultura y Patrimonio de Ecuador
Presidenta del Consejo

Sylvie Durán Salvatierra

Ministra de Cultura y Juventud de Costa Rica
Presidenta del Comité Ejecutivo

Andrés Ossa

Director

Alberto Suárez

Secretario general (e)

Autores

Coordinación e investigador principal

Adriana Araque Bermúdez

Asistencia general de investigación

Patricia Cardona López

Asistentes locales de investigación

Ariel Führer y Patricio López (Chile); Gabriel Arjona (Colombia); Alejandra Sánchez y Edaly Quiroz (México); Miguel Hernández (Perú)

Asesora en fortalecimiento del capital humano del sector cultura (Colombia)

Angie Carolina Pinzón

Diseño e ilustración

.Puntoaparte Editores / www.puntoaparte.com.co

Referencias de ilustración

Shutterstock: JosedeJesusChurionDel, guruXOX, PHILIPIMAGE, JanFaukner, WirestockCreators, NewAfrica y LightFieldStudios.

Coordinación del convenio

Daniel Jiménez Quiroz

Equipo del convenio

Daniela Sarrazin
Luz Dary Másmela

NOTA SOBRE EL CONVENIO

Diciembre de 2021

Presentado al Grupo Técnico de Cultura de la Alianza del Pacífico y a la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC-Colombia por el Centro Regional para el Fomento del Libro en América Latina y el Caribe — CERLALC-UNESCO.

Convenio de Acuerdo de Cooperación Técnica Sur-Sur entre APC-Colombia y el CERLALC-UNESCO para la realización de las iniciativas, programas y mandatos del Grupo Técnico de Cultura durante la *presidencia pro tempore* de Colombia en la Alianza del Pacífico. Marzo de 2021.

Autores: ARAQUE, Adriana; ARJONA, Gabriel; CARDONA, Patricia; FÜHRER, Ariel; HERNÁNDEZ, Miguel; LÓPEZ, Patricio; QUIROZ, Edaly; SÁNCHEZ, Alejandra.

Co-Editan: Centro Regional para el Fomento del Libro en América Latina y el Caribe - CERLALC; Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio de Chile; Ministerio de Cultura de Colombia; Secretaría de Cultura de México; Ministerio de Cultura del Perú.

ISBN: 978-958-671-229-3

Países miembros de la Alianza del Pacífico • Grupo Técnico de Cultura

CHILE

CONSUELO VALDÉS CHADWICK

Ministra de las Culturas - Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio

JUAN CARLOS SILVA ALDUNATE

Subsecretario de las Culturas y las Artes - Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio

CLAUDIA GUTIÉRREZ CARROZA

Jefa Departamento de Fomento de la Cultura y las Artes - Departamento de Fomento de la Cultura y las Artes

RAMÓN SOLÍS MUÑOZ

Jefe Unidad de Asuntos Internacionales - Unidad de Asuntos Internacionales

CAROLINA PEREIRA CASTRO

Secretaria Ejecutiva Economía Creativa - Secretaría Ejecutiva de Economía Creativa

CAROLINA OSSANDÓN LLOMPART

Jefa Departamento de Estudios - Departamento de Estudios

ROCIO ERRAZQUIN DÍEZ

Coordinadora Relaciones Internacionales - Unidad de Asuntos Internacionales

PEDRO MAINO SWINBURN

Secretario Ejecutivo del Consejo Nacional del Libro y Lectura

GERARDO VALLE GONZÁLEZ

Coordinador del Programa de Internacionalización del Libro - Consejo Nacional del Libro y la Lectura

DANIEL LAGUNA GUTIÉRREZ

Secretario Ejecutivo del Fondo de Fomento Audiovisual

NICOLE PÉREZ LIZAMA

Directora Programas Internacionales - Secretaría Audiovisual del Consejo del Arte y la Industria Audiovisual

JAVIER VALENZUELA BRAVO

Secretario Ejecutivo (s) - Secretaría Ejecutiva de Artes Escénicas

NATALIA VARGAS ARRIAGADA

Coordinadora de Programas Estratégicos e Internacionales - Secretaría Ejecutiva de las Artes Escénicas

CAMILA GALLARDO VALENZUELA

Secretaria Ejecutiva del Consejo de Fomento de la Música Nacional

ISADORA LEIGHTON BOU

Programas Internacionales – Fondo de Fomento para la Música Nacional

FRANCISCA MATURANA FERNÁNDEZ

Coordinadora Desarrollo Internacional - Secretaría Ejecutiva de Economía Creativa

JUAN CARLOS OYARZÚN ALTAMIRANO

Coordinador Sección de Estadísticas - Departamento de Estudios

IAN GOLDSCHMIED

Director Plataforma OndaMedia - Departamento de Ciudadanía Cultural

COLOMBIA

Presidencia pro tempore 2021

ANGÉLICA MAYOLO OBREGÓN

Ministra de Cultura

ADRIANA PADILLA LEAL

Viceministra de Creatividad y Economía Naranja

JOSÉ IGNACIO ARGOTE

Viceministro de Fomento Regional y Patrimonio

CLAUDIA JINETH ÁLVAREZ BENÍTEZ

Secretaria General

NATALIA SEFAIR LÓPEZ

Jefe Oficina de Asuntos Internacionales y Cooperación
Coordinadora Grupo Técnico de Cultura de la Alianza del Pacífico 2020-2021

YULLY MARCELA RAMÍREZ CONTRERAS

Asuntos Multilaterales Oficina de Asuntos Internacionales y Cooperación
Apoyo Coordinación Grupo Técnico de Cultura de la Alianza del Pacífico 2020-2021

ÁNGELA BELTRÁN PINZÓN

Directora de Artes (E)

PEDRO CAMILO VARGAS

Asesor de Información Dirección de Artes

GINA PATRICIA AGUDELO

Coordinadora de Teatro y Circo

SUSANA PALACIOS

Coordinadora de Música

JAIME QUEVEDO

Profesional Especializado del proyecto editorial área de música.

MARIA CAMILA PALACIOS VALDÉS

Profesional Área de música

MARÍA ORLANDA ARISTIZABAL

Coordinadora Área de Literatura

SANTIAGO CEPEDA

Asesor Área de Literatura- Componente de Creación, Industrias Culturales y Sector Editorial

JAIME TENORIO

Director de Audiovisuales, Cines y Medios Interactivos

ALEJANDRA CEDAÑO RAMÍREZ

Co-equipera proyecto infancia, Juventud y Medios.

LEYDI HIGIDIO HENAO

Directora de Estrategia, Desarrollo y Emprendimiento Cultural

TATIANA RUDD

Coordinadora del Grupo de Acceso y Circulación de Mercados

ALBERTO ESCOVAR WILSON-WHITE

Director de Patrimonio y Memoria

KAREN GARCÍA

Equipo Fortalecimiento del Capital Humano Dirección de Patrimonio y Memoria

MÉXICO

ALEJANDRA FRAUSTO GUERRERO

Secretaría de Cultura de México

MARINA NÚÑEZ BESPALOVA

Subsecretaría de Desarrollo Cultural

LUCINA JIMÉNEZ LÓPEZ

Directora General del Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura

JUAN CARLOS GUTIÉRREZ BONET

Director General del Sistema de Apoyos a la Creación y Proyectos Culturales

PABLO RAPHAEL DE LA MADRID

Director General de Promoción y Festivales Culturales

MARIANA DELGADO GONZÁLEZ

Directora del Centro de Cultura Digital

ANA LAURA ROJO JIMÉNEZ

Subdirectora de Cooperación Cultural Internacional

MARCELA FLORES MÉNDEZ

Coordinadora de la Iniciativa México Creativo

ZULIDEY ESCORCIA RODRÍGUEZ

Enlace de Seguimiento

MAITE MÁLAGA IGUIÑIZ

Enlace de Diseño, Evaluación y Seguimiento de Proyectos

MARTHA GONZÁLEZ RÍOS

Directora de Asuntos Internacionales del Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura

MARIANA AYMERICH ORDOÑEZ

Directora del Festival Internacional Cervantino

GABRIELA MORALES MARTÍNEZ

Subdirectora de Programación del Festival Internacional Cervantino

CALEB GRAUPNER MARTÍN DEL CAMPO

Titular de área del Programa de Interacción Cultural y Social (PICS) y Programas Internacionales del Sistema de Apoyos a la Creación y Proyectos Culturales

EDGAR ERICK ZAYAS NIEVES

Convocatoria Apoyo a Festivales Culturales y Artísticos (PROFEST)

PERÚ

ANDREA GISELA ORTIZ PEREA

Ministra de Cultura

MARIELA SONALY TUESTA ALTAMIRANO

Viceministra de Patrimonio Cultural e Industrias Culturales

JAIR PÉREZ BRÁÑEZ

Director General de Industrias Culturales y Artes

WILYAM ABELARDO LUCAR ALIAGA

Jefe de la Oficina de Cooperación Internacional

MARÍA CARIDAD PIZARRO NIEVES

Coordinadora general de la Dirección General de Industrias Culturales y Artes

ALEJANDRA ZÚÑIGA MENESES

Coordinadora de Gestión de la Información de la Dirección General de Industrias Culturales y Artes

LAURA MARIA ESPINOSA-SALDAÑA BARRERA

Especialista de la Oficina de Cooperación Internacional

Agradecimientos:

Santiago Alfaro Rotondo

Contenido



Introducción Pág 10

Antecedentes Pág 11

Siglas y definiciones Pág 12

Presentación
del diagnóstico Pág 20



Categoría Caracterización
del sector cultural

2

..... Pág 37

Categoría

1

Políticas públicas
dirigidas al
fortalecimiento del
capital humano en
el sector cultura

..... Pág 25



Categoría

3

Catálogos de
cualificaciones del
sector cultura

..... Pág 112

Anexos Pág 166



Referencias Pág 203

Introducción

El Grupo Técnico de Cultura de la Alianza del Pacífico tiene como objetivo impulsar el desarrollo de las industrias culturales y creativas de los países miembros, aprovechando su alto potencial productivo y dinamizador de una economía sostenible que, al mismo tiempo, construye y proyecta internacionalmente la identidad y diversidad de la Alianza del Pacífico; este documento presenta los principales resultados obtenidos a partir del trabajo articulado de los cuatro países de la Alianza del Pacífico, en torno a un diagnóstico frente a los avances del diseño de las cualificaciones de las ocupaciones artísticas y culturales en los Marcos de Cualificación (MC), como estrategia para el cierre de brechas de capital humano, el cual responde al mandato establecido en Santiago de Chile en 2020.

Sin duda alguna, la información es la base para la toma de decisiones, en la medida que permite comprender los diversos fenómenos de las artes, de las industrias creativas y culturales, en los territorios. Para esto el equipo de investigadores reunió, en una primera versión, la información que justificará la planeación e implementación de acciones necesarias para el fortalecimiento de las ocupaciones artísticas, creativas y culturales.

La información acá presentada reúne los principales resultados frente a tres categorías:

- 1 Políticas públicas dirigidas al fortalecimiento del capital humano en el sector cultural.
- 2 Caracterización del sector cultura.
- 3 Los avances de los Marcos de Cualificación y los catálogos sectoriales del sector cultural.

Los resultados rescatan el valor y la diversidad creativa y cultural desde la valoración y protección de identidades diversas, el fortalecimiento de la ciudadanía y el desarrollo productivo y dinamizador de la economía.

La cultura se considera un eje transversal de los Objetivos del Desarrollo Sostenible y la Alianza del Pacífico considera que el trabajo enfocado en los oficios artísticos, creativos y culturales impactan de manera directa a los agentes que trabajan en el ecosistema cultural, desde un enfoque de derechos, diversidad, innovación y respeto.

Así, el presente documento se constituye en un componente central que permitirá dar respuesta a las necesidades identificadas para el fortalecimiento de ocupaciones artísticas, creativas y culturales, por medio de la definición de estrategias de mediano y largo plazo, con una priorización de las acciones sectoriales que impactarán directamente en la planificación de los mandatos y acciones del Grupo Técnico de Cultura de la Alianza del Pacífico en los próximos años.

Antecedentes

El Ministerio de Cultura de Colombia, según lo establece la política de fortalecimiento de los oficios del sector cultura lidera, desde el año 2018, la implementación de las estrategias enfocadas al cierre de brechas del capital humano con el objetivo promover procesos de reconocimiento de los aprendizajes que se han adquirido de manera informal a lo largo de la vida, realizar el fortalecimiento de procesos de formación en todos los niveles en el marco del Sistema Nacional de Educación y Formación Artística y Cultural (SINEFAC) y, como consecuencia, promover la movilidad educativa y laboral.

Sumado a lo anterior, la Política Integral de Economía Naranja define, en el 2020, la necesidad de establecer lazos creativos, sociales y productivos desde la diferencia, el reconocimiento del otro y de los territorios; para esto, estableció como línea estratégica la inclusión y el acceso a oportunidades a través del desarrollo de capacidades y definió dentro de sus estrategias el “cierre de brechas de capital humano y diseño de cualificaciones en el ecosistema cultural y creativo” y el fortalecimiento del “Sistema Nacional de Educación y Formación Artística y Cultural”. De acuerdo con este propósito, el Gobierno Nacional, en articulación con los sectores de educación y trabajo, trabaja en el diseño de cualificaciones en las tres categorías de la Economía Naranja, a saber: Artes y Patrimonio; Industrias Culturales; e Industrias Creativas, considerando este instrumento como una verdadera oportunidad para el fortalecimiento, la valoración y la movilidad educativa y laboral de las personas que ejercen una labor desde lo artístico, lo cultural y lo creativo.

A partir de lo anterior El Ministerio de Cultura de Colombia, entidad encargada de coordinar el Grupo Técnico de Cultura de la Alianza del Pacífico, en el marco de la presidencia *pro tempore* para el 2021, propuso como una

de las líneas de trabajo el siguiente mandato: “Impulsar la generación de capacidades, el intercambio de experiencias y saberes y la cualificación de ocupaciones de los agentes culturales independientes en los sectores: editorial, música, artes escénicas (teatro, danza y circo), audiovisual, patrimonio cultural y otros oficios culturales y creativos”, mandato que fue aprobado en el mes de octubre de 2020 por los integrantes del Grupo Técnico.

Adicionalmente, y con el fin de realizar la implementación del mandato en mención, se plantearon dos actividades fundamentales para el plan de trabajo 2021:

- 1 Elaboración de un diagnóstico del diseño de las cualificaciones de las ocupaciones artísticas y culturales en el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), como estrategia para el cierre de brechas de capital humano en los países de la Alianza del Pacífico.
- 2 La configuración de una hoja de ruta para la articulación de acciones, que permita vincular los catálogos de cualificaciones sectoriales entre Chile, Colombia, México y Perú, con el objetivo de tender puentes entre sus sistemas formativos y laborales para beneficiar la circulación, y el reconocimiento de los artistas, creadores, cultores y emprendedores culturales de la región.

Esta iniciativa se convierte, sin duda alguna, en una oportunidad de diálogo, encuentro y fortalecimiento del trabajo intersectorial de los cuatro países de la Alianza del Pacífico, poniendo en el centro a las personas que realizan una labor artística, creativa y cultural y que, desde su acción en los territorios, promueven el desarrollo económico y social.

Siglas y definiciones

CCIF	Clasificación del Consumo Individual por Finalidades	INEI	Instituto Nacional de Estadística e Informática de Perú	SAC	Sistema de Aseguramiento de la Calidad		términos de resultados el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes a que alude el artículo 45 de la Ley General de Educación y que requiere una persona para realizar actividades en el mercado de trabajo con un alto nivel de desempeño. Asimismo, definirán las expectativas de desempeño de un individuo en el lugar de trabajo y precisarán los conocimientos, habilidades y destrezas que se requieran para satisfacerla. Para asegurar su relevancia y alcance nacional, dichos estándares serán determinados de manera conjunta por los trabajadores y empleadores de las distintas ramas de la actividad económica, organizados en Comités de Gestión por Competencia (CGC).
CIUO	Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones	SNCP	Sistemas Nacionales de Cualificaciones Profesionales	SINACES	Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior de Chile		
CIU	Clasificación Internacional Industrial Uniforme	OSCL	Organismos Sectoriales de Competencias Laborales	SNIT	Sistema Nacional de Coordinación de la Información Territorial de Chile		
CINE	Clasificación Internacional Normalizada de la Educación	MCTP	Marco de Cualificaciones Técnico Profesional	CONOCER	Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales. Institución del Estado mexicano, sectorizada a la Secretaría de Educación Pública (SEP), que coordina y promueve el Sistema Nacional de Competencias (SNC) para que México cuente con empresarios, trabajadores, docentes, estudiantes y servidores públicos más competentes.		
CNA	Comisión Nacional de Acreditación de Chile	SCT	Sistema de Créditos académicos Transferibles	CUOC	Clasificación Única de Ocupaciones. Referente para la identificación y uso de ocupaciones del mercado laboral colombiano, a partir de la adaptación realizada por el DANE de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) de la OIT vigente. La CUOC fue establecida por el DANE mediante la Resolución 771 del 07 de julio de 2021.	NSCL	Norma Sectorial de Competencia Laboral. Estándar reconocido a nivel nacional, en Colombia, que describe los resultados que un trabajador debe lograr en el desempeño de una función laboral, los conocimientos que aplica, y las evidencias requeridas para demostrar su competencia.
MTPE	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú	PCI	Patrimonio Cultural Inmaterial				
DIGESUTPA	Dirección General de Educación Técnico-Productiva y Superior Tecnológica y Artística del Ministerio de Educación de Perú, entidad responsable de formular, proponer y orientar la política pedagógica para la Educación Superior en la formación inicial y en los ámbitos pedagógico, tecnológico y artístico, así como en la Educación Técnico-Productiva.	PMSUT	Programa para la Mejora de la Calidad y Pertinencia de los Servicios de Educación Superior Universitaria y Tecnológica a Nivel Nacional en Perú				
DISERTPA	Dirección de Servicios de Educación Técnico-Productiva y Superior Tecnológica y Artística del Ministerio de Educación de Perú, entidad responsable de diseñar y formular las políticas, planes y documentos normativos relativos a la regulación y el fomento de la calidad y pertinencia de la educación en su ámbito de competencia.	SEP	Secretaría de Educación Pública de México				
		DCC	Derechos Culturales Colectivos				
		IES	Instituciones de Educación Superior				
		CLAR	Crédito Latinoamericano de Referencia				
		CAENES	Clasificador de Actividades Económicas Nacional para Encuestas Sociodemográficas	EC	Estándar de Competencia. Documento oficial aplicable en toda la República Mexicana, que servirá como referente para evaluar y certificar la competencia de las personas y que describirá en		
		FNDR	Fondo Nacional de Desarrollo Regional				

<p>RAP</p> <p>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 otorgará mediante procesos de evaluación y certificación de competencias u otros mecanismos, tomando como referente los resultados de aprendizaje del Sistema Nacional de Cualificaciones colombiano.</p>	<p>SINCO</p> <p>Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones. Mecanismo de estandarización de las clasificaciones como instrumento fundamental para la producción y análisis estadístico, así como para asegurar un manejo uniforme y comparable de los datos producidos por distintas Unidades del Estado mexicano o por otras instituciones nacionales. Su conformación está a cargo de un Comité Técnico Especializado de Estadísticas del Trabajo y Previsión Social a través del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), conjuntamente con la Secretaría de Educación Pública (SEP), el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER), el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y la Secretaría de Economía (SE).</p>	<p>Categorías de la Economía Naranja</p> <p>Son Arte y Patrimonio, Industrias Culturales Convencionales y Creaciones Funcionales, en las que se ubican doce subsectores transversales del emprendimiento creativo.</p>	<p>Cualificación</p> <p>Es el resultado formal de un proceso de acreditación o validación de aprendizajes. Una cualificación se obtiene cuando una autoridad, institución u organismo competente, establece que una persona concreta ha adquirido conocimientos, destrezas y/o competencias de tipo amplio hasta los estándares especificados en normas de competencia, planes y programas de estudio, normas de control escolar u otros instrumentos regulatorios. El aprendizaje se puede confirmar por evaluación o por terminación de un curso. Una cualificación se expresa normalmente en una certificación oficial que puede consistir en una constancia, certificado, diploma, título o grado académico.</p>
<p>INEGI</p> <p>Instituto Nacional de Estadística y Geografía de México. Su objetivo es lograr que el Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica (SNIEG) suministre a la sociedad y al Estado información de calidad, pertinente, veraz y oportuna, a efecto de coadyuvar al desarrollo nacional, bajo los principios de accesibilidad, transparencia, objetividad e independencia.</p>	<p>Agente cultural</p> <p>Toda persona o grupo de personas que realizan labores vinculadas con actividades culturales (artistas, gestores, investigadores, productores, formadores, difusores, colectivos, elencos, entre otros) y que desarrollan prácticas acordes con la posición que ocupan en el espacio social (Martinell, 1999).</p>	<p>Economía Creativa</p> <p>Es el resultado de diversos cruces de actividades, proyectos, infraestructura, apoyos y acceso a bienes, y servicios culturales. Se deriva de la medición del impacto económico de las industrias creativas, entendidas como los sectores de la economía que se especializan en el uso del talento creativo para fines comerciales. En Colombia, la economía creativa está definida por la Ley 1834 de 2017 como “los sectores que conjugan creación, producción y comercialización de bienes y servicios basados en contenidos intangibles de carácter cultural, y/o aquellas que generen protección en el marco de los derechos de autor. Las industrias creativas comprenderán de forma genérica –pero sin limitarse a–, los sectores editoriales, audiovisuales, fonográficos, de artes visuales, de artes escénicas y espectáculos, de turismo y patrimonio cultural material e inmaterial, de educación artística y cultural, de diseño, publicidad, contenidos multimedia, software de contenidos y servicios audiovisuales interactivos, moda, agencias de noticias y servicios de información, y educación creativa”.</p>	<p>Competencias</p> <p>Conjunto de habilidades, destrezas, conocimientos y actitudes que se concretan asertivamente en la resolución de problemas o en una respuesta pertinente a una situación nueva o específica.</p>
<p>SNC</p> <p>Sistema Nacional de Competencias. Instrumento del Gobierno Federal que contribuye a la competitividad económica, al desarrollo educativo y al progreso social de México, con base en el fortalecimiento de las competencias de las personas. En este sentido, el SNC se ha instaurado como un acuerdo nacional entre los líderes del sector empresarial y de los trabajadores, así como de los sectores productivos, educativo, social, académico y de gobierno con el objetivo de contar con estructuras y mecanismos de alcance nacional que permitan desarrollar estándares de competencia relevantes para lograr su certificación, así como el impulso de la productividad de las personas para generar mejores condiciones de vida en la población mexicana.</p>	<p>Cadena de valor</p> <p>Permite representar cíclicamente las actividades precisas para un correcto funcionamiento de la relación entre oferta y demanda, donde el conjunto de eslabones está cubierto habitualmente por más de un agente.</p>	<p>Ecosistema cultural</p> <p>Conjunto de instituciones y actores culturales que participan en un ciclo cultural. Es propuesto por la UNESCO como alternativa al uso de la cadena de valor en el marco del sector cultural.</p>	<p>Competencia</p> <p>Representa lo que las personas han aprendido a lo largo de su vida, con base en su formación y educación en el trabajo o a través de la experiencia personal.</p> <p>Reconocimiento de aprendizajes</p> <p>El reconocimiento de los aprendizajes o reconocimiento de los saberes adquiridos equivale al proceso de registrar los logros de las personas, derivado de cualquier tipo de aprendizaje en cualquier entorno. Dicho proceso, que normalmente se realiza a partir de la certificación, tiene por objetivo reflejar de manera visible los conocimientos, destrezas y competencias amplias que posee una persona, de tal suerte que esta pueda combinarlas o ampliarlas, y sacar provecho de ellas.</p>

<p>Ocupaciones</p>	<p>Conjunto de tareas y cometidos desempeñados por una persona, o que se prevé que esta desempeñe, incluido para un empleador o por cuenta propia. Por lo que para ordenarlos se agregan por características comunes y criterios como la competencia y la especialización de competencias. Actualmente cuenta con 9 divisiones, 52 grupos principales, 163 subgrupos y 490 grupos unitarios.</p>	<p>Industrias Culturales y Creativas</p>	<p>Comprenden aquellos sectores de actividad organizada que tienen como objeto principal la producción o la reproducción, la promoción, la difusión y/o la comercialización de bienes, servicios y actividades de contenido cultural, artístico o patrimonial y engloban a sectores creativos como la Música, Publicidad y Marketing, Arquitectura, Artesanías, Artes Escénicas, Software, Editorial, Cine, Radio y Televisión, entre otros.</p>	<p>Área de Cualificación</p>	<p>Es un agrupamiento de ocupaciones con afinidad en las competencias, para cumplir el propósito y objetivos de producción de bienes y servicios en actividades económicas relacionadas entre sí.</p>	<p>Capital humano</p>	<p>Es el valor dado a las capacidades del personal que labora en un lugar, es decir, nivel de educación, conocimientos generales, destrezas y experiencias acumuladas, en función de generar mayor productividad y desarrollo económico.</p>
<p>Marco Nacional de Cualificaciones (MNC)</p>	<p>Es un instrumento que forma parte de un sistema de cualificaciones y que permite desarrollar y clasificar cualificaciones conforme a una serie de criterios sobre niveles de aprendizaje alcanzados. Esta serie de criterios puede hallarse implícita en los descriptores de cualificaciones o definirse explícitamente mediante un conjunto de descriptores de nivel. Los marcos de cualificaciones pueden abarcar todos los niveles y vías formativas o limitarse a un sector particular. Algunos marcos pueden tener más elementos de diseño y una estructura más rígida que otros; algunos reposan sobre una base legal mientras otros reflejan simplemente el consenso alcanzado entre los agentes sociales. Todos los marcos de cualificaciones, no obstante, suponen una base para mejorar la calidad, la accesibilidad, la interrelación y el reconocimiento público o laboral de cualificaciones, sea dentro de un país o a escala internacional.</p>	<p>Actitud</p>	<p>Conjunto de actividades de producción, comercialización y comunicación en gran escala de mensajes y bienes culturales que favorecen la difusión masiva, nacional e internacional, de la información y el entretenimiento, y el acceso creciente de las mayorías.</p>	<p>Actividades, bienes y servicios culturales</p>	<p>Actividades, bienes y servicios que encarnan o transmiten expresiones culturales, independientemente del valor comercial que puedan tener. Las actividades culturales pueden ser un fin en sí mismas o contribuir a la producción de bienes y servicios culturales (Artículo 4.4 de la Convención sobre la Protección y la Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales).</p>	<p>Catálogo Nacional de Competencias Profesionales</p>	<p>Es un instrumento que ordena y organiza los perfiles ocupacionales (cualificaciones) en familias productivas vinculadas a una rama o sector de actividad económica. Dichos perfiles y sus unidades (normas de competencia laboral) son susceptibles de reconocimiento y certificación.</p>
		<p>Aprendizajes previos</p>	<p>Conjunto de actividades de producción, comercialización y comunicación en gran escala de mensajes y bienes culturales que favorecen la difusión masiva, nacional e internacional, de la información y el entretenimiento, y el acceso creciente de las mayorías.</p>	<p>Brecha de capital humano</p>	<p>Desequilibrio entre la demanda y la oferta laboral, así como la oferta educativa y de formación. Estas pueden ser: a) brechas de cantidad, asociadas con el déficit (y/o ausencia) de oferta de programas de formación, con el déficit de demanda por programas de formación y con la baja capacidad de atracción (o retención) de capital humano relevante por parte de sectores o regiones específicas; b) brechas de calidad, vinculadas con la insatisfacción de los empresarios en cuanto al nivel de logro de competencias genéricas y específicas por parte del capital humano disponible en el mercado laboral; c) brechas de pertinencia de la formación, asociadas con la falta de participación del sector productivo, bien sea en la etapa de diseño y planeación de programas, o bien en la etapa formativa.</p>	<p>Cuenta Satélite de Cultura</p>	<p>Es un estudio económico estadístico que permite medir el impacto económico que aporta la cultura en el PBI y por sectores culturales.</p>
						<p>Conocimiento</p>	<p>Se refiere al resultado de la asimilación de información por medio del aprendizaje, acervo de hechos, principios, teorías y prácticas relacionados con un campo de trabajo o estudio concreto. En Colombia es uno de los descriptores de la matriz del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC).</p>
						<p>Destreza</p>	<p>Capacidad de una persona para aplicar conocimientos y utilizar técnicas, con el fin de realizar tareas y resolver problemas en un campo de trabajo o estudio. Involucra capacidades cognitivas (uso del pensamiento lógico, intuitivo y creativo) y prácticas (destreza manual y uso de métodos, materiales, herramientas e instrumentos). En Colombia es uno de los descriptores de la matriz del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC).</p>

Descriptor de nivel	<p>Específica los resultados de aprendizaje de cada uno de los niveles del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), expresados en términos de conocimiento, destrezas y actitudes, aplicables a contextos de trabajo y estudio. Son de carácter orientativo y se constituyen en un referente para organizar las cualificaciones en cada nivel.</p>		<p>Es el conjunto de políticas, instrumentos, componentes y procesos necesarios para alinear la educación y formación a las necesidades sociales y productivas del país y que promueve el reconocimiento de aprendizajes, el desarrollo personal y profesional de los ciudadanos, la inserción o reinserción laboral y el desarrollo productivo del país.</p>	Servicios públicos con pertinencia cultural	<p>Actividades o prestaciones brindadas por la administración pública que tienen la finalidad de satisfacer las necesidades de la población y que, para ello, han sido diseñadas tomando en cuenta características particulares de las localidades en donde se interviene y se brinda atención. Para ello, se adapta el servicio de acuerdo a las características culturales (prácticas, valores y creencias), lingüísticas, socioeconómicas, geográficas y ambientales de sus usuarios. Además, incorporan sus cosmovisiones y concepciones sobre desarrollo y bienestar, así como sus expectativas de servicio.</p>	Patrimonio cultural	<p>Bienes que forjan una identidad colectiva a partir de la relación del objeto con integrantes de una comunidad, de una región o de un país. Ponderan las expresiones distintivas, sean de carácter material o inmaterial, los cuales son heredados, adquiridos o apropiados. Estas manifestaciones culturales permiten la identificación y pertenencia a una comunidad determinada.</p>
Empleo	<p>Conjunto de actividades cumplidas por una misma persona; en el Catálogo, la unidad de competencia se vincula o asocia a uno o varios puestos de trabajo del perfil ocupacional (cualificación).</p>	Derechos culturales	<p>Se definen como el derecho de toda persona a tomar parte libremente en la vida cultural de la comunidad, esto es acceder, participar y contribuir en la vida cultural que sea de nuestra elección (ONU, 2009).</p>			Interculturalidad	<p>Proceso de intercambio, diálogo y aprendizaje que busca generar relaciones de equidad entre diversos grupos étnico-culturales que comparten un espacio; a partir del reconocimiento y la valoración positiva de sus diferencias culturales (Ministerio de Cultura, 2015).</p>
Nivel de competencia	<p>Categoría o rango de referencia que permite agrupar las cualificaciones que se consideran equivalentes en función de determinados criterios tales como: autonomía, complejidad, variación, responsabilidad, etc.</p>	Diálogo intercultural	<p>Conjunto de procesos comunicacionales de intercambio equitativo y respetuoso de opiniones entre personas, instituciones y grupos con diferentes tradiciones y orígenes étnicos, culturales, religiosos y lingüísticos, en un espíritu de búsqueda de entendimiento, concertación y respeto mutuo. Los procesos de diálogo intercultural son una dimensión importante en las políticas públicas al permitir la generación de prácticas inclusivas, tomando como principio la participación de los diferentes grupos y permitiendo reducir los niveles de conflictividad social.</p>	Empresas Culturales y Creativas	<p>Son aquellas formadas por empresarios o emprendedores en temas culturales o artísticos que contribuyen a hacer de la cultura un motor de desarrollo económico para el país, que reditúa en la generación de empleos en el sector cultura y propicia la creación de un sistema sostenible que vincula la esfera del arte y la cultura con los ámbitos social y económico.</p>	Subsector creativo emergente	<p>Se refiere a las actividades económicas y creativas como los videojuegos, la realidad virtual o la narrativa transmedia.</p>
Nivel de cualificación	<p>Establece el grado de complejidad, amplitud y profundidad de los resultados de aprendizaje, ordenados secuencialmente en términos de conocimientos, destrezas y actitudes para clasificar las cualificaciones en el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC).</p>						
Sistema de Cualificación (Competencia Laboral)	<p>Es un conjunto de instrumentos, normas y procedimientos que, de modo articulado y coherente, promueven, desarrollan y regulan la integración entre el mundo laboral y el formativo, de tal manera que se atiendan las necesidades del sector productivo favoreciendo la formación a lo largo de la vida.</p>						

Presentación del Diagnóstico

El interés principal de este documento fue recoger la información para la elaboración de un diagnóstico de las estrategias para el cierre de brechas de capital humano de las ocupaciones artísticas, creativas y culturales, en articulación con los marcos de cualificaciones en los países de la Alianza del Pacífico y de esta manera proponer pilares, acciones y actividades que permitan impulsar el fortalecimiento del capital humano de las ocupaciones artísticas, culturales y creativas a partir de instrumentos alineados a los distintos marcos de cualificaciones, con una metodología acordada con otros grupos técnicos y procesos participativos con actores relacionados, que sirva de referencia para los pro-

cesos de educación y formación de calidad y para el reconocimiento de aprendizajes que se han adquirido a lo largo de la vida, promoviendo la movilidad laboral y educativa de las personas entre los países de la Alianza del Pacífico. En ese sentido se planteó una investigación de corte cualitativo que permitió la descripción y análisis de eventos específicos en torno a temas relacionados con políticas públicas en los ámbitos de la economía y la educación, dirigidas al fortalecimiento del capital humano en el sector cultura y a la construcción de catálogos de cualificación del sector cultura, entre otros. Las principales actividades desarrolladas fueron las siguientes:



Es necesario resaltar que este documento se establece como una primera versión de los eventos, factores y hechos que sobresalen en una observación y levantamiento de información inicial en el marco de la presidencia *pro tempore* de Cultura de la Alianza del Pacífico para el 2021, datos que permitieron configurar la ruta de actividades inicial para una articulación de

los países que conforman la Alianza del Pacífico en los próximos 4 años. Este diagnóstico se debe fortalecer a partir del continuo ejercicio de levantamiento de información de calidad, asociada al fortalecimiento del capital humano de las ocupaciones artísticas, culturales y creativas para la toma de decisiones, en el marco de la Alianza del Pacífico.

Título de la investigación

Diagnóstico de las estrategias para el cierre de brechas de capital humano de las ocupaciones artísticas, creativas y culturales en articulación con los marcos de cualificaciones en los países de la Alianza del Pacífico.

Problema de Investigación

¿Cuáles son las estrategias, políticas públicas, mediciones y avances, frente a las estrategias de fortalecimiento del capital humano, que permiten la vinculación de las ocupaciones artísticas, creativas y culturales en un marco regional de cualificaciones para el cierre de brechas en los 4 países de la Alianza del Pacífico (Colombia, Chile, México y Perú)?

Objetivos de la investigación

- 1 Identificar las políticas públicas de los sectores cultura, educación y trabajo dirigidas al fortalecimiento del capital humano en las ocupaciones culturales existentes en los 4 países de la Alianza del Pacífico (Colombia, Chile, México y Perú).
- 2 Describir la caracterización general del sector cultura en los 4 países de la Alianza del Pacífico (Colombia, Chile, México y Perú).
- 3 Identificar los actores que intervienen en la configuración de los catálogos de cualificaciones del sector cultura vinculados a los marcos de cualificaciones en los 4 países de la Alianza del Pacífico (Colombia, Chile, México y Perú).
- 4 Identificar categorías comunes de los marcos de cualificaciones de los 4 países de la Alianza del Pacífico (Colombia, Chile, México y Perú).

Método de la investigación

Teniendo en cuenta las características de la investigación se definió que fuese de corte cualitativo para que permitiera describir, evaluar, ponderar e interpretar la información obtenida a través de recursos como entrevistas, conversaciones, registros, memorias, entre otros, sobre los avances en marcos nacionales de cualificación de los países que integran la Alianza del Pacífico.

Los instrumentos utilizados para el levantamiento de la información fueron:



Observación participante



Entrevistas (estructuradas y no estructuradas)



Notas de campo



Diálogo



Arqueo de fuentes



Revisión de documentos

Categorías de análisis

Teniendo en cuenta los campos que rodean la investigación se definieron como categorías las siguientes:

Categoría 1.

Políticas públicas dirigidas al fortalecimiento del capital humano en el sector cultura en los países de la Alianza del Pacífico.

Categoría 2.

Caracterización del sector cultural en los países de la Alianza del Pacífico.

Categoría 3.

Avances en los catálogos sectoriales de cultura, en los marcos de cualificaciones, en los países de la Alianza del Pacífico.



Categoría

01

POLÍTICAS PÚBLICAS DIRIGIDAS AL FORTALECIMIENTO DEL CAPITAL HUMANO EN EL SECTOR CULTURA

En este apartado del documento se presenta el análisis de la información recuperada por los investigadores respecto a las políticas públicas que Chile, México, Colombia y Perú han definido para promover la capacitación y el fortalecimiento del capital humano en el sector cultura, bajo cuatro categorías asociadas con el sector trabajo, referida al derecho al trabajo y su normatividad; el sector productivo - económico, que desarrolla la relación

entre las ocupaciones, el sector productivo y el desarrollo económico; y el sector educativo, vinculado con las apuestas en formación y certificación del capital humano, así como el reconocimiento de sus habilidades¹.


En principio, se presentan las conclusiones a las que se llegan en cada uno de los sectores identificados y luego, se incluyen las recomendaciones que pueden hacerse frente a esta categoría de análisis.

1. El análisis planteado en este apartado se construyó a partir de la revisión realizada por los investigadores sobre distintas fuentes de información relacionadas con las políticas públicas dirigidas al fortalecimiento del capital humano en el sector cultural de Chile, Colombia, México y Perú. Estas fuentes de información se encuentran listadas al final de este documento.

1.1 Sector cultura

En lo que respecta a la política pública que se ha generado alrededor de la cultura en cada país analizado, se encuentra que existe un interés por promover las culturas nacionales a través de diferentes estrategias o mecanismos que impactan directamente el desarrollo del sector cultural y la protección de la interculturalidad que se vive en cada uno de estos países, y que tienden a enfocarse en la difusión, enriquecimiento y consolidación de la diversidad cultural que los caracteriza.

Por ejemplo, se observa que existe un vínculo entre este interés por promover el patrimonio cultural y material con la educación y los diferentes programas educativos que favorecen la enseñanza científica, técnica, artística y profesional alrededor de los distintos procesos creativos que se asocian a la producción cultural. En este sentido, en la política pública de los países se reconoce una tendencia hacia la formalización y el reconocimiento de la educación artística y cultural de carácter formal y no formal, que promueve:

-  El desarrollo de competencias y habilidades particulares requeridas por el sector cultural,
-  La investigación a nivel individual y colectivo alrededor de las expresiones culturales que se reconocen en los países,
-  El fortalecimiento de la interculturalidad a través del reconocimiento de la pluralidad étnica y cultural nacionales.
-  El reconocimiento de la libertad de creación intelectual, artística, técnica y científica, y de los derechos de autor y de propiedad intelectual que aplica en cada caso.

Lo que redundará en el posicionamiento de las distintas expresiones culturales como fuente de creatividad, innovación, inclusión social y participación.

Así mismo, se encuentra que en los países se han definido distintos programas y políticas que fomentan la creación y el desarrollo de actividades artísticas y culturales mediante programas de estímulos que reconocen y apoyan el quehacer de creadores, académicos, comunidades y colectivos vinculados con el sector cultural, y que hacen posible el desarrollo del sector cultural al promover la investigación, la formación y la transmisión del conocimiento artístico y cultural que hace presencia entre sus habitantes.



Bajo esta perspectiva, se encuentra que los países han definido diferentes políticas y acuerdos que hacen posible la promoción y protección de su patrimonio cultural; en estos documentos se identifican líneas de acción que vinculan al sector cultural con su desarrollo económico, entre las que se encuentran la definición de ecosistemas creativos que posibiliten el desarrollo sostenible de las distintas actividades culturales que se desarrollen en las regiones, así como la cooperación solidaria entre agentes del sector cultural y otros sectores como el educativo, turístico, de desarrollo social, medio ambiente, económico y otros, a través de su conocimiento de los procesos asociados con la valoración, protección y difusión del patrimonio cultural y natural de los países a nivel nacional e internacional.

Por otra parte, se observa que los países están avanzando en la construcción de leyes y marcos normativos que orientan el desarrollo de distintos oficios asociados al sector cultural, a través de la definición del artista y lo que puede hacer en los oficios en los que se desempeña, el reconocimiento de las líneas de desarrollo artístico que se presentan en cada país, y los programas que favorecen el crecimiento y desarrollo integral de los agentes culturales que se reconocen en cada contexto a través de la formación y el fomento de habilidades específicas de cada oficio, todo esto enmarcado en un interés por hacer de la cultura un factor decisivo para la paz, el bienestar y la inclusión al interior de cada país.

En este sentido, es posible reconocer un interés por posicionar a las industrias culturales y creativas como espacios de integración y transformación social, que promueven el fortalecimiento del capital humano, la generación de conocimiento y el desarrollo de competencias y habilidades creativas, y que a su vez generan oportunidades laborales y económicas que impactan en la calidad de vida de los habitantes de los países analizados.

Es por ello que, en países como Colombia, se ha venido avanzando en la definición de las cualificaciones asociadas al sector cultural, que además de estructurar las actividades y oficios que favorecen la divulgación y protección del patrimonio cultural, contribuyen con la consolidación de un ecosistema cultural y creativo en el que es posible la certificación de los agentes culturales, de acuerdo con sus capacidades y habilidades y su acreditación dentro y fuera del territorio nacional.

Teniendo en cuenta lo anterior, se plantean las siguientes recomendaciones alrededor del sector cultural:

-  Es necesaria la definición de políticas nacionales alrededor de la cultura, que integren las distintas apuestas y planes sectoriales que se han definido y que posicionen a las industrias culturales y creativas en las estructuras de los países. Se recomienda esto, pues en la documentación revisada no es clara la forma en la que la normativa existente se integra en torno al concepto de cultura general en cada país.
-  Como se ha señalado en los análisis de otros sectores, se hace necesario el fortalecimiento de la relación existente entre el sector cultural y otros sectores como el educativo y el productivo para favorecer el crecimiento de los ecosistemas culturales que se mencionaron previamente.

En lo que respecta al sector educativo, se reconocen las posibilidades de asociación desde dos perspectivas: la primera asociada a la formación de agentes culturales y la certificación de sus competencias y conocimientos; y la segunda, vinculada con los procesos de investigación que podrían generar alrededor del patrimonio cultural, su conservación y difusión.

Frente al sector productivo, la relación podría fortalecerse a partir del reconocimiento del impacto que la cultura y las industrias culturales y creativas generan en el desarrollo económico de los países, y el trabajo conjunto para favorecer el cierre de brechas de capital humano en este sector.





1.2 Sector trabajo

Al revisar la política pública que se asocia con el sector trabajo, se identifican tres tendencias o líneas que son comunes a los documentos revisados: El ingreso al mercado laboral y su relación con la cualificación del capital humano; el impacto de esta cualificación en el bienestar y las condiciones de vida de los trabajadores; y el vínculo entre el diálogo de actores de lo laboral y el mejoramiento de las condiciones de empleabilidad de las comunidades.

En primer lugar, se observa un interés por promover el ingreso al mercado laboral a partir de la formación del capital humano, mediada por programas e iniciativas de educación para el trabajo, que hacen posible el desarrollo de competencias laborales que responden a las necesidades del sector productivo, y que facilitan la transición a la vida productiva, ya sea a través del empleo productivo, la consolidación de apuestas de emprendimiento y/o del autoempleo.

Bajo esta perspectiva, los Estados trabajan por cerrar la brecha entre la oferta formativa y la demanda laboral, a través de la actualización o creación de programas de formación o apuestas de cualificación que tengan en cuenta las necesidades del sector productivo y que promuevan el desarrollo de competencias propias de cada campo de desempeño laboral, garantizando:



El aumento de la competitividad del sector productivo al contar con capital humano con un mayor nivel de efectividad.



La dinamización del mercado laboral.



El mejoramiento de las condiciones salariales de un capital humano cualificado, con un mayor nivel de productividad.



El crecimiento y desarrollo sostenible de las naciones.

En segundo lugar, se percibe que los países asocian a la cualificación del capital humano con la idea de bienestar y progreso social y económico, pues se entiende que al ampliar la oferta de programas de formación y cualificación, se puede dar una atención prioritaria a los grupos sociales que tienen dificultades para acceder al mercado laboral, a través de la generación de empleos formales y dignos, que contribuyan con la superación de la pobreza y con el mejoramiento de la calidad de vida de este capital humano cualificado. Así mismo, se entiende que esta cualificación no solo impacta al mercado laboral existente, sino que, por el contrario, puede promover el desarrollo de ideas de emprendimiento que impactan directamente a estos grupos sociales.

Finalmente, se observa la importancia que tiene continuar con los diálogos interinstitucionales entre empleadores, trabajadores y gobiernos, en busca de unas mejores condiciones de empleabilidad que, ligadas al sector cultura, posibiliten el fortalecimiento de este sector y otros como el turístico, y faciliten la inserción de agentes culturales a un mercado laboral dinámico y eficiente promovido por la cualificación del capital humano. Teniendo en cuenta lo anterior, se plantean las siguientes recomendaciones frente al sector trabajo, o el ámbito laboral:



Cierre de brecha entre la oferta y demanda del mercado de trabajo

Es necesaria la participación del sector productivo en la identificación de perfiles y competencias requeridas, para que los programas de formación respondan a las necesidades que allí se identifiquen.

Es importante que se revise el impacto que tiene la cualificación del capital humano en el aumento de los niveles de productividad.



Foto por: Shutterstock/ DiegoCervo

Dado el papel que cumple el sector educativo en la cualificación reconocida por los países, resulta necesario que las apuestas que desde allí se definan tengan en cuenta las necesidades locales, nacionales y regionales, incluyendo al sector productivo; y, que se definan estrategias de revisión y evaluación que hagan posible la actualización de dicha oferta y su adaptación a las nuevas necesidades que surjan con el paso del tiempo.



Trabajo interinstitucional como clave para propiciar la transición a la etapa productiva

Para garantizar la transición a la etapa productiva del capital humano que se encuentra en procesos de formación o cualificación, resulta necesario que al interior de cada país se diseñen o definan programas de formación que hagan posible dicha transición, teniendo en

cuenta los marcos nacionales definidos o por definir que tengan y las formas en que estos se conectan y son equivalentes.



Impacto en las condiciones de calidad de vida del capital humano

Dado el interés por mejorar la calidad de vida del capital humano que se cualifique, se hace importante estudiar el impacto real que se está generando en las condiciones de quienes se vinculan al mercado laboral.


Se hace esta recomendación, pues al aumentar la productividad y la competitividad de las industrias, al contar con talento humano cualificado, se tendría que impactar positivamente su calidad de vida en términos de remuneración, acceso a nuevos productos, servicios, adquisición de bienes, entre otros.

1.3 Sector economía

En coherencia con lo señalado en el sector trabajo, en los documentos de política pública que fueron revisados se hace evidente el interés de los países por aumentar la competitividad y la productividad de sus sectores productivos, para favorecer su desarrollo económico y disminuir sus niveles de pobreza.

En este sentido, se encuentra que los países asocian la cualificación del talento humano con su crecimiento económico, pues la vinculan con la generación de nuevas oportunidades de empleo dignas que mejoran las condiciones de calidad de vida de sus ciudadanos, a través, por ejemplo, de la recuperación o el aumento salarial, la nivelación de las remuneraciones en virtud de los trabajos y funciones desempeñadas, y el acceso a nuevos productos y servicios que impactan sus vidas en diferentes niveles, entre otros.


Así mismo, y como se desarrolla en el siguiente apartado del documento, se reconoce la importancia de la articulación entre los sectores educativo y productivo alrededor de la cualificación del talento humano y su transición hacia su etapa productiva. Esto en la medida en que de los diálogos que puedan darse, se podría: Fomentar la definición y el desarrollo de programas de formación y capacitación que promuevan el desarrollo de habilidades y conocimientos requeridos por el sector productivo, disminuyendo la brecha existente entre estos sectores.


 Identificar y actualizar con mayor frecuencia las necesidades ocupacionales que tiene el sector productivo, para que estas sean tenidas en cuenta en los procesos de reflexión y autoevaluación de las instituciones educativas que, a partir de dicha información, puedan actualizar su oferta formativa. Bajo esta línea, se señala la necesidad de tener en cuenta a la industria cultural y creativa que empieza a cobrar importancia en los países.


Adicionalmente, se reconoce la importancia de contar con un sector productivo dinámico y sofisticado que constantemente revise la vigencia y pertinencia de sus factores de producción, así como su nivel de competitividad frente a otros mercados y la forma en la que sus sectores puedan actualizarse frente a los diversos bienes y servicios que puedan surgir a partir de sus dinámicas. En este punto, también se identifica un interés porque las dinámicas del sector productivo hagan posible la transferencia del capital humano cualificado, de actividades de baja productividad a otras de alta productividad que generen mayor impacto en el desarrollo económico de los países.


Por otro lado, al revisar la política pública asociada con las industrias culturales y creativas, se hace evidente el reconocimiento que los países empiezan a darles, por la visibilidad que le otorgan a su patrimonio cultural y a los oficios asociados a este. Al respecto se encuentra que la expansión de estas industrias se asocia directamente con el fortalecimiento de la formación y cualificación del capital humano, lo que promueve su desarrollo, en la medida en que los programas y apuestas definidas promueven el desarrollo de habilidades y capacidades que incrementan, por ejemplo, su nivel de productividad, y mejoran su capacidad de gestión cuando tienen empresa o emprendimiento asociado a las artes y a la cultura.


Teniendo en cuenta lo anterior, se observa la definición o enunciación de estrategias para el fortalecimiento de los oficios relacionados con las artes y el patrimonio cultural, que incluyen:


 El estímulo a la profesionalización, cualificación y certificación de los actores de las industrias culturales y creativas.

 La definición de incentivos para la creación, producción y distribución de bienes y servicios de naturaleza cultural.


 La ampliación de posibilidades de acceso a bienes y servicios asociados a la industria cultural y creativa.

 La protección del derecho de autor, la propiedad intelectual y la propiedad industrial a la que se da lugar en este contexto.

 El trabajo por la protección de los derechos sociales y económicos de los agentes culturales que se reconocen en estas industrias.


 El fomento de la inversión en este sector productivo, promoviendo el desarrollo regional y el fortalecimiento de las economías locales.

Teniendo en cuenta lo anterior, se presentan las siguientes recomendaciones con respecto a la política pública relacionada con la economía y el sector productivo:


 Fortalecimiento de la economía que se potencia a partir de la articulación con el sector educativo.


Se hace necesario el diálogo para disminuir brechas entre las necesidades del sector productivo y las líneas y apuestas de formación que tiene el sector educativo. Para ello resulta clave:

 Identificación de necesidades del sector productivo.


 Actualización de oferta educativa formal y no formal.


Definición de orientaciones estatales asociadas a la articulación entre lo productivo y lo educativo, que se construyan en mesas conjuntas de trabajo en las que se puedan definir, por ejemplo:

 Los marcos de cualificación y las clasificaciones ocupacionales.

 Los programas o apuestas de formación formal y no formal, las certificaciones que puedan otorgarse.

Así mismo y debido a que la efectividad de los diálogos que puedan darse depende en gran medida del reconocimiento que la industria y el sector educativo puedan hacer de sus fortalezas y oportunidades de mejora, se propone:

 La evaluación del nivel de calidad de oferta formativa en los países, por medio de sistemas nacionales o regionales de acreditación, el análisis de su nivel de conexión con necesidades del sector productivo o la revisión de los resultados de aprendizaje esperados definidos en el marco de dicha oferta formativa, con respecto a las expectativas que el sector productivo pueda tener frente a esta.

 La definición de estrategias de certificación o reconocimiento de las habilidades, conocimientos y destrezas alcanzados por el capital humano, desde su experiencia y el trabajo directo en campo, sin que necesariamente deban mediar las instituciones educativas. Esto bajo los marcos definidos alrededor del patrimonio cultural de cada país.



La participación de los diferentes actores de las industrias culturales y creativas, en la identificación y la actualización de las tendencias de mercado y de la demanda laboral de los oficios relacionados con la cultura y las artes.



Definición de políticas públicas que promuevan el desarrollo de las industrias culturales y creativas

Se hace necesario el reconocimiento de las ocupaciones asociadas a estas industrias y el fortalecimiento de los programas y otras apuestas de formación en torno a la cultura y las artes, así como la definición de marcos de certificación

con lo que se validen los conocimientos y las habilidades que los agentes culturales han desarrollado fuera de los espacios de educación formal y no formal definidos en cada país.

Así mismo, para apoyar el desarrollo de las industrias culturales y creativas, se considera importante la definición de políticas que formalicen y hagan posible la materialización de los apoyos e incentivos que se enuncian en los documentos existentes, para favorecer el desarrollo de nuevas iniciativas y el fortalecimiento de los emprendimientos existentes, que se asocian con lo artístico y cultural que se reconoce en la región.

Finalmente, se propone la definición de estrategias conjuntas que favorezcan la circulación de productos y servicios asociados con las artes y las culturas, a través del impulso a la inversión en su desarrollo a nivel local, nacional y regional, la ejecución de iniciativas en las que se les de visibilidad, entre otras alternativas que puedan definirse entre países.



Foto por: Ministerio de Cultura de Colombia



1.4 Sector educación

Como resultado de la revisión de los documentos de política pública recolectados por los investigadores, en lo que respecta al sector educativo y los marcos o sistemas de cualificación con los que cuentan los países, se observan diferentes apuestas y tendencias que se presentan a continuación: En primer lugar, se identifica un interés de los países por promover el aprendizaje permanente o aprendizaje para la vida de sus ciudadanos, en el que se promueve el desarrollo de competencias que responden a sus necesidades, según el lugar y el momento en que se encuentren dentro de su formación, en el marco de las diferentes trayectorias que hacen posible los tránsitos entre los niveles de formación y la articulación entre estos y las etapas productivas de los ciudadanos, bajo la idea de una educación de calidad, incluyente y equitativa, que cuenta con mayores posibilidades de acceso.

Bajo esta perspectiva, se encuentra que los países han empezado a propiciar la articulación entre los sectores educativo y productivo para posibilitar el desarrollo de las trayectorias mencionadas e impactar directamente su desarrollo económico, al definir diferentes estrategias que promueven la inserción y reinserción laboral y que, a través de diferentes programas y apuestas formativas, fomentan la especialización del capital humano en las competencias requeridas por el sector productivo, incrementando así su productividad y alcanzando mayores estándares de calidad.

Como resultado de esta articulación, y en aras de estructurar con mayor detalle las competencias requeridas por el sector productivo y los diferentes niveles de especialización que se alcanzan en cada una de ellas, en línea con la oferta de programas de formación para el trabajo y de educación superior, se ha iniciado la definición de marcos o sistemas de cualificación con los que se pretende reconocer, evaluar y certificar las aptitudes profesionales y competencias alcanzadas por los ciudadanos, así como los conocimientos y

experiencias previas que les permiten desempeñarse en distintas ocupaciones, según su nivel de especialización y forma de vinculación con el mercado laboral.

Estos marcos o sistemas de cualificación se conciben como mecanismos transparentes que favorecen la movilidad entre las distintas modalidades educativas (educación formal y no formal) y los diferentes niveles de “especialización” o “profundización” que se alcanzan en cada una de ellas, facilitando el reconocimiento de competencias y aptitudes profesionales a través de cualificaciones asociadas con la obtención de títulos profesionales, la formación o educación para el trabajo, el reconocimiento de aprendizajes y conocimientos previos, entre otros.

A su vez, estos marcos o sistemas son percibidos como mecanismos que posibilitan el reconocimiento nacional e internacional de las competencias y habilidades de los ciudadanos, favoreciendo entre otras cosas:



La movilidad entre niveles de formación y sistemas educativos de los países que se han alineados bajo estas lógicas.



El fortalecimiento de los sistemas de aseguramiento de calidad nacionales e internacionales, con lo que se garantiza la pertinencia y calidad de la oferta de programas y cualificaciones definidas por los países.



La normalización, evaluación y certificación de competencias que pueden ser reconocidas.



La identificación de “equivalencias” entre los certificados, diplomas y títulos otorgados por cada país, que facilitan la movilización del capital humano.

Así mismo, al revisar la forma en que se han concebido los marcos o sistemas de cualificación de cada país en sus documentos de política pública, se observan elementos que dan cuenta del diálogo intersectorial al que invita la definición de estos mecanismos, puesto que no solo tienen en cuenta las necesidades y expectativas de desempeño de capital humano desde el sector productivo, sino que también reconocen elementos propios del sector educativo tales como los niveles de formación que hacen parte de sus sistemas educativos, que se configuran de manera secuencial hacia el logro de altos niveles de profundización y complejidad; y, las apuestas que se hacen a través de los resultados de aprendizaje esperados de los programas académicos, entre otros.

Y dado el dinamismo y la transformación permanente que se da en el sector productivo, los marcos y sistemas de cualificación que se han definido suponen la conformación de las mesas de trabajo que se mencionaron en los apartados anteriores, con el fin de mantener actualizada la oferta de programas y certificaciones que respondan a las nuevas necesidades que se reconozcan en dicho sector, de manera que se garantice la

formación de capital humano que pueda desempeñar sus funciones con calidad y efectividad, en atención a las tendencias y requerimientos que definan su avance.

Sobre la base de estos diálogos, también se reconoce el surgimiento de una línea de trabajo que vincula a los sectores educativo y productivo con las industrias culturales y creativas, que se enfoca en la formación y capacitación técnica y cultural de los actores de estas industrias y en la identificación de las ocupaciones asociadas con las artes y la cultura que deben ser tenidas en cuenta en los marcos o sistemas de cualificación que se plantean en los países.

En este sentido, se encuentra que en los marcos o sistemas de cualificación se ha contemplado la definición de iniciativas tales como el diseño de programas y apuestas formativas en convenio con instituciones educativas, con los que se busca favorecer la formación y especialización de artistas y artesanos, y contribuir con el fortalecimiento de los oficios asociados con las artes y la cultura, lo que a su vez implica el reconocimiento de las ocupaciones asociadas a ellas y la identificación o definición de las cualificaciones que les son propias.



Foto por: Ministerio de Cultura de Colombia



Comunicación de avances y diálogos sobre marcos y sistemas de cualificación

Se hace evidente la necesidad de encontrar puentes que conecten las iniciativas de cada país y que posibiliten la definición de estrategias y mecanismos que garanticen la movilidad del capital humano entre los países que se analizan. Esto se encuentra enunciado en documentos nacionales e internacionales, pero no se observa un avance en esa línea.

Así mismo, se considera importante que el diálogo intersectorial supere las barreras nacionales, con el propósito de ampliar las perspectivas desde las que se analizan las necesidades del sector productivo y de generar estrategias conjuntas que favorezcan la cualificación y capacitación del capital humano que podría atender las necesidades que se identifiquen.



La formación y cualificación de competencias que posibiliten el acceso al mercado laboral

De acuerdo con la información revisada, se considera que podría ser útil la revisión conjunta de los diferentes criterios y orientaciones tenidos en cuenta a la hora de definir las estructuras de los marcos o sistemas de cualificación, de manera que se puedan identificar buenas prácticas que lleven a la identificación de competencias y oportunidades de certificación que los complementen. Se plantea esto, pues llama la atención que en los documentos revisados no se encuentren puntos comunes, por ejemplo, sobre el papel que cumplen los resultados de aprendizaje esperados de los programas académicos al momento de identificar los niveles de formación y sus complejidades, y la forma en la que estos podrían orientar la identificación de las trayectorias que supone el aprendizaje permanente.

Sobre este último punto, se encuentra que los marcos o sistemas de cualificación entran en diálogo con otras apuestas gubernamentales que se asocian con lo cultural y lo artístico, ya que, por ejemplo, se evidencia un interés por reconocer y certificar las habilidades o conocimientos que se “heredan” como parte del patrimonio cultural de los países, y por identificar otros reconocimientos que contribuyan con el fortalecimiento de las industrias culturales y creativas que se fomentan a nivel nacional.

Las recomendaciones que podrían hacerse en materia de educación estarían concentradas en dos líneas, así:



Categoría

02

CARACTERIZACIÓN
DEL SECTOR
CULTURAL

Posterior a la revisión de las políticas públicas dirigidas al fortalecimiento del capital humano en el sector cultura, a continuación, se presenta el análisis de los marcos de cualificaciones de Chile, Colombia, México y Perú alrededor de las artes y la cultura, desde dos perspectivas: la primera, relacionada con la caracterización de este sector en cada país; y la segunda, vinculada con la identificación de las brechas existentes entre el capital humano y el mercado laboral.



2.1

¿Qué se entiende por cultura?

La Ley 21.045, que crea el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio de Chile, adopta para la “diversidad cultural, patrimonio cultural y patrimonio cultural inmaterial las definiciones contenidas en instrumentos internacionales vigentes de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) ratificados por Chile”².

Es relevante indicar que el Ministerio lleva en su nombre “de las Culturas”, en plural. Esto lo hace para dar cuenta de la pluralidad de culturas que se encuentran en el territorio. Asimismo, cuenta con un Consejo de Pueblos Originarios y con la Subdirección Nacional de Pueblos Originarios.

Por su parte, la introducción del concepto de economía creativa y, especialmente, su manifestación institucional mediante una Secretaría Ejecutiva de Economías Creativas, en la Subsecretaría de las Culturas y las Artes, ha abierto el debate sobre los márgenes del sector cultural. De todas maneras, áreas como el diseño, la arquitectura o los nuevos medios ya se encontraban representados al interior de la institucionalidad cultural. Así bien, las economías creativas en Chile toman su definición a partir de la propuesta de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD), donde se incluyen actividades que poseen el “potencial de fomentar el crecimiento económico, la creación de empleos y ganancias de exportación y, a la vez, promover la inclusión social, la diversidad cultural y el desarrollo humano”³.

En esta misma línea, la forma en la que se concibe la cultura en Colombia se ha transformado en el tiempo,

pues aunque en 1997 se entendía como “el conjunto de rasgos distintivos, espirituales, materiales, intelectuales y emocionales que caracterizan a los grupos humanos y que comprende, más allá de las artes y las letras, modos de vida, derechos humanos, sistemas de valores, tradiciones y creencias” (siendo las artes, el patrimonio material e inmaterial y la diversidad etno-cultural, los elementos destacados) (Ley 397 de 1997, art. 1), con la creación de normativa como la Ley Naranja, se incluyen elementos que vinculan a la cultura con las industrias creativas tales como la creación, producción y comercialización de bienes y servicios culturales, la sectorización de la cultura, entre otros elementos.

Una situación similar se observa en México, en donde la cultura es entendida como todo el complejo de rasgos espirituales, materiales, intelectuales y emocionales que distinguen a una sociedad o grupo social. No solo incluyendo las artes y las letras, sino también los modos de vida, los derechos fundamentales del ser humano, los sistemas de valores, las tradiciones y las creencias” (Conferencia mundial sobre las políticas culturales, 1982), concepto que reconoce la diversidad cultural del país y sus particularidades, y que en la actualidad se conecta directamente con la economía mexicana, una relación que hace posible el intercambio de recursos, procesos y experiencias con valor (de cambio, social, simbólico y expresivo), situándose como la base de una sociedad centrada en las personas, que respeta a la naturaleza y a las distintas manifestaciones culturales, en el marco del desarrollo sostenible.

Así mismo, Perú concibe a la cultura en dos perspectivas, una de ellas en línea con lo planteado en la Conferencia mundial sobre políticas culturales de 1982; y la segunda, ligada a su *Política Nacional de Cultura*, que complementa a la anterior señalando que la cultura se entiende como las “formas aprendidas de pensar, sentir y hacer, así como sus manifestaciones y producciones, resultado de la relación entre los seres humanos y la naturaleza, que comparte un grupo social, basadas en valores, conocimientos, tradiciones, costumbres, símbolos y otros. Una cultura se construye, cambia y/o resignifica en diálogo con otras culturas” (Ministerio de Cultura, 2020).

Teniendo en cuenta lo anterior, se podría concluir que los cuatro países entienden a la cultura como el conjunto de rasgos y expresiones distintivas de las sociedades o grupos sociales que los conforman, que tiene en cuenta las artes, el patrimonio cultural material e inmaterial y la diversidad étnica de cada territorio, y que, en la actualidad, está haciendo posible el fortalecimiento de sus economías a través de las industrias artísticas y creativas, que se han centrado en la generación de productos y servicios culturales.

“Una cultura se construye, cambia y/o resignifica en diálogo con otras culturas” (Ministerio de Cultura, 2020).



Foto por: Ministerio de Cultura de Colombia

2. En <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1110097>

3. En <https://ec.cultura.gob.cl/que-son-las-ec/>



2.2

Caracterización de los sectores culturales

Al revisar la forma en la que cada país define al sector cultural, se encuentra que esta definición está asociada a diferentes clasificaciones y estructuras que pueden estar ligadas con la concepción que se tiene de las cuentas satélite culturales y/o a otros esquemas que determinan clases y subclases que se presentan en el sector cultural.

En el caso de Chile, se encuentra que el sector cultural se estructura a partir de las orientaciones dadas

por el Marco de Estadísticas Culturales (MEC) de la Unesco, su adaptación en el Servicio de Impuestos Internos (SII) y en el CAENES, finalmente, a partir del ejercicio anual de la elaboración de informes de Estadísticas Culturales entre el MINCAP y el Instituto Nacional de Estadísticas, por lo que estos tomaron la forma de los llamados dominios culturales.

El sector cultural ha quedado definido a través de los siguientes dominios o subsectores⁴:



Arquitectura, diseño y servicios creativos.



Artes escénicas (teatro, danza, artes circenses, ópera, títeres y marionetas).



Artes literarias, libro y prensa.



Artes musicales.



Artes visuales (Artes de la visualidad, fotografía, nuevos medios).



Artesanía.



Medios audiovisuales e interactivos (televisión, radio, cine, internet).



Patrimonio (material, inmaterial, natural).



Educación (dominio transversal).



Infraestructura y equipamiento (dominio transversal).

Por su parte, Colombia cuenta con una caracterización sectorial que organiza a las actividades culturales bajo tres grandes categorías de la economía naranja, así (Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE, 2021):

En el caso colombiano, el proceso de sectorización de las actividades culturales se ha venido adelantando desde 2019.



que se hacen más específicas al contar con subcategorías y subdivisiones que detallan las particularidades de cada sector.

Vale la pena señalar que, en el caso colombiano, el proceso de sectorización de las actividades culturales se ha venido adelantando desde 2019, a través de revisión bibliográfica, análisis de fuentes de información y realización de grupos focales con expertos y distintos agentes culturales, acciones con las que se reúne la información requerida para identificar las tendencias y otros elementos que hacen posible la caracterización de este sector.

En lo que respecta a la caracterización que hace México del sector cultural, se encuentra que este país define



a este sector desde la transformación de las ideas y aspectos creativos a través de procesos de creación (Cr), producción (P), transmisión (T), consumo y apropiación (C), preservación (Pr) y formación (F) (Instituto Nacional de Estadística y Geografía - INEGI, 2018), que tienen en cuenta aspectos como la relación entre la creatividad y el crecimiento económico del país, la consolidación de las industrias culturales y creativas mexicanas, los roles que cumplen los agentes culturales en los ciclos culturales o cadenas de valor asociadas con estos procesos, y el capital cultural que reconoce los derechos de autor, que protegen a los artistas y autores vinculados con el sector cultural.

4. Ver *Estadísticas culturales. Informe anual 2019*. Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio e Instituto Nacional de Estadísticas. 2020.

Y aunque la sectorización que se ha definido al interior del país mantiene las diez categorías que se presentan en el apartado de cuentas nacionales de cultura, se encuentra que, como efecto de la pandemia, México ha empezado a considerar nuevas actividades culturales ligadas a las empresas creativas y emergentes, que se agrupan en cinco grandes subsectores de acuerdo con las nuevas tendencias e intereses del país. Estos son (Secretaría de Cultura, 2020):

-  Industrias culturales y creativas (editorial, audiovisual, musical y nuevos medios).
-  Artes aplicadas y oficios creativos (artesanía, diseño, arquitectura, cultura maker).
-  Artes (plásticas, visuales, escénicas y en vivo, literatura, música, New Media Art y relacionales).
-  Patrimonio cultural (patrimonio cultural material mueble e inmueble, patrimonio cultural inmaterial, patrimonio biocultural, ámbitos de actividad aplicados al patrimonio).
-  Servicios de articulación e industrias auxiliares (educación cultural, gestión cultural, intermediación artística, organización y producción de eventos, ocio y recreación, medicación cultural, comunicación, financiación, servicios y medios de producción y reproducción).

Finalmente, en el caso peruano se observa que la sectorización de lo cultura se construye sobre la base de las recomendaciones hechas por el convenio Andrés Bello y materializadas en el documento *Cuantificando la cultura* (Ministerio de Cultura, 2015), de la siguiente forma:

-  Creación literaria, musical, teatral. Incluye los subsectores: literario, musical y teatral.
-  Artes escénicas y espectáculos artísticos. Involucra teatro, danza y otras formas de artes escénicas (circo, pantomima, narración, declamación, etc.).

-  Artes plásticas y visuales. Con los subsectores artes plásticas (incluye representaciones de origen mixto), fotografía, artes gráficas e ilustración.
-  Libros y publicaciones. Incluye libros, publicaciones periódicas y bibliotecas.
-  Audiovisual. Involucra cine y video (incluye animación), radio, televisión, juegos on-line y videojuegos.
-  Música. Incluye presentaciones musicales en vivo, edición de música y producción fonográfica.
-  Diseño. Involucra los diseños arquitectónico, industrial o de productos, gráfico, textil, moda, joyas, publicitario y web.
-  Juegos y juguetería.
-  Patrimonio material. Entidades museales, Archivos históricos culturales y otro patrimonio inmueble (centros históricos, monumentos históricos, patrimonio arqueológico).
-  Patrimonio inmaterial. Fiestas tradicionales y patrias, cocinas tradicionales, artesanías y lenguas.
-  Educación cultural. Educación cultural no formal (orientada a la lúdica) y educación cultural formal (incluye la educación superior, formación en bellas artes, diseño y otros).

De los cuales, siete se encuentran priorizados en la cuenta satélite de cultura de este país, al ser los que cuentan con información relevante para la medición de su aporte al desarrollo del país: Creación literaria, musical, teatral; Artes escénicas y espectáculos artísticos; Artes plásticas y visuales; Audiovisual y radio; Libros y publicaciones; Música y Patrimonio material.



2.3 El sector cultural y la economía de los países

A continuación, se presentan los aspectos que hacen posible encontrar la relación entre el sector cultural y el crecimiento o desarrollo económico de los países que fueron analizados.




Importancia del sector y características socioeconómicas, tecnológicas, ocupacionales y tendencias

Dada la forma en la que se concibe a la cultura en los países analizados, se encuentran algunos elementos comunes que dan cuenta de la importancia que cada uno de ellos da al sector cultural y al impacto que este genera en su desarrollo económico. A continuación, se presentan algunos de estos elementos.

Al revisar la información relacionada, se observa que países como Chile, Perú y México vinculan a la industria creativa con su crecimiento económico, al contemplar actividades propias del sector cultural en sus cálculos.

Por ejemplo, en el caso de Chile se observa que en lo que respecta a la economía del país y a su producto interno bruto (PIB), con la actualización de los códigos culturales que considera 65 códigos de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU), según la revisión 3.1 CL, se encuentra que a partir del año 2010 ha aumentado la participación de la cultura en la economía, pasando de un 2% del PIB en el 2010 a un 2,2% en el 2013 (Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, 2016: 27)⁵, casi en el mismo nivel que el sector agropecuario/silvícola (2,6%)⁶. Esta misma situación se presenta en México y en Perú, países en los que se calcula el PIB teniendo en cuenta las distintas actividades asociadas con el sector cultura, de acuerdo con las clasificaciones que tienen en cuenta para organizarlas y agruparlas.

En este sentido, al analizar los factores socioeconómicos que se asocian al sector creativo y al impacto que este está teniendo en las economías de los países, se encuentra que el reconocimiento de la industria creativa y la generación de políticas y normativas en torno a ella ha visibilizado el aporte que este sector hace al crecimiento económico de país a través de:

-  El fomento a la creación de empresas y emprendimientos especializados en las artes y la cultura, que desarrollan productos y servicios que, en distintas regiones, protegen y dan a conocer el patrimonio cultural.
-  La generación de nuevas oportunidades de empleo en las nuevas empresas creativas que se han venido consolidando en los últimos años.
-  La articulación con otros sectores del país como el productivo y el educativo, para contar con capital humano que responda a las necesidades del mercado laboral y que posibilite la dinamización de la economía.

Así mismo, se observa que, en materia de tecnología e innovación, países como Chile han definido políticas de ciencia, tecnología, innovación y conocimiento que destacan la importancia de la creatividad en el marco de la I+D y que promueven la aplicación de conocimiento en la generación de soluciones que aporten al desarrollo del país, dando mayor valor y visibilidad a lo artístico y creativo.

5. Actualización del impacto económico del sector creativo en Chile. Consejo Nacional de la Cultura y las Artes. 2016.

6. En CNCA, 2016: 29.

2.4 Cuentas nacionales para el sector cultura y clasificaciones

Una vez definida la cultura, la importancia que tiene el sector cultural en los países analizados y el impacto socioeconómico que este tiene en el desarrollo económico de cada uno de ellos, a continuación, se presenta una síntesis de la forma en la que estos países han estructurado el sector cultural a través de diferentes clasificaciones y esquemas, con los que miden sus avances.



CHILE

A partir de la definición de los dominios o subsectores del sector cultural, se ha desarrollado un trabajo de definición de cada uno de estos. En esta tarea, se ha considerado las definiciones entregadas en diversas codificaciones del sector cultura, específicamente: "la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU), de actividades económicas, en su revisión 3.1 y 4, usada por el Servicio de Impuestos Internos y por el Banco Central; los códigos de oficios según la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO), en su versión 88 y 08, utilizada por la encuesta Casen para medir la ocupación; los códigos del Sistema Armonizado de Designación y Codificación de Mercancías (HS, por sus siglas en inglés), utilizada por el Servicio Nacional de Aduanas para clasificar bienes que se comercializan internacionalmente; los códigos sobre servicios comercializados al exterior; los códigos de consumo según la Clasificación del Consumo Individual por Finalidades (CCIF), utilizados por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) y por el Banco Central para evaluar el gasto de los hogares; y, por último, los códigos de la clasificación presupuestaria para evaluar el gasto de gobierno en la materia"⁷.

Así, la clasificación que plantea la Secretaría Ejecutiva de Industrias Creativas de la Subsecretaría de las Artes, en 2017, organiza a las actividades del sector en tres grandes grupos que cuentan con dominios y subdominios, empleados para categorizar los rubros definidos mediante el ejercicio anteriormente descrito:



Foto por: Ministerio de Cultura de Chile

ACTIVIDADES CULTURALES NUCLEARES

● Dominio ● Subdominio



Patrimonio

- Bibliotecas/Archivos
- Museos/Patrimonio construido
- Patrimonio natural



Artes literarias, libros y prensa

- Libros
- Otros
- Periódicos y revistas
- Librerías



Artes visuales

- Fotografía
- Todos los subdominios



Medios audiovisuales e interactivos

- Filmes y videos
- Medios informáticos
- Televisión
- Radio



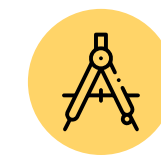
Artes escénicas

- Circo
- Teatro



Artes musicales

- Composiciones y grabaciones
- Conciertos/Festivales de música
- Todos los subdominios



Arquitectura, diseño y servicios creativos

- Arquitectura
- Diseño
- Publicidad



Artesanías

- Circo
- Teatro



Transversales

- Investigación en cultura

7. En CNCA, 2016: 19.

ACTIVIDADES VINCULADAS A EQUIPAMIENTO, INFRAESTRUCTURA Y SOPORTE

● Dominio ● Subdominio



Medios audiovisuales e interactivos

- Medios informáticos
- Radio/Televisión
- Medios informáticos



Artes literarias, libros y prensa

- Libros/Prensa



Artes visuales

- Fotografía

ACTIVIDADES TRANSVERSALES: EDUCACIÓN



Educación cultural

- Educación extraescolar
- Danza
- Educación secundaria



Así mismo, se identifica que el país ha definido un Clasificador de Actividades Económicas Nacional para Encuestas Sociodemográficas (CAENES) (Instituto Nacional de Estadística, 2016), que adapta la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de Actividades Económicas

(CIIU) a las necesidades del país. Este clasificador ubica a las actividades, identificadas por la Secretaría Ejecutiva de Economías Creativas, en siete grupos representados con distintas letras, que organizan estas actividades bajo una codificación de 6 dígitos de la siguiente manera:

LETRA CAENES

C

Industrias manufactureras

N

Actividades de servicios administrativos y de apoyo

G

Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas

P

Enseñanza

J

Información y comunicaciones

R

Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas

M

Actividades profesionales, científicas y técnicas

CIU REVISIÓN 4, 6 DÍGITOS	GLOSA CIU	LETRA CAENES
181101	Impresión de libros	C
181200	Actividades de servicios relacionadas con la impresión	C
182000	Reproducción de grabaciones	C
263000	Fabricación de equipo de comunicaciones	C
267000	Fabricación de instrumentos ópticos y equipo fotográfico	C

CIU REVISIÓN 4, 6 DÍGITOS	GLOSA CIU	LETRA CAENES
322000	Fabricación de instrumentos musicales	C
464905	Venta al por mayor de libros	G
464906	Venta al por mayor de diarios y revistas	G
474100	Venta al por menor de computadores, equipo periférico, programas informáticos y equipo de telecomunicaciones	G
475902	Venta al por menor de instrumentos musicales en comercios especializados	G
476101	Venta al por menor de libros en comercios especializados	G
476102	Venta al por menor de diarios y revistas en comercios especializados	G
476200	Venta al por menor de grabaciones de música y de video en comercios especializados	G
477396	Venta al por menor de recuerdos, artesanías y artículos religiosos en comercios especializados	G
477401	Venta al por menor de antigüedades en comercios	G
581100	Edición de libros	J
581300	Edición de diarios, revistas y otras publicaciones periódicas	J
581900	Otras actividades de edición	J
582000	Edición de programas informáticos	J
591100	Actividades de producción de películas cinematográficas, videos y programas de televisión	J

CIU REVISIÓN 4, 6 DÍGITOS	GLOSA CIU	LETRA CAENES
591200	Actividades de postproducción de películas cinematográficas, videos y programas de televisión	J
591300	Actividades de distribución de películas cinematográficas, videos y programas de televisión	J
591400	Actividades de exhibición de películas cinematográficas y cintas de video	J
592000	Actividades de grabación de sonido y edición de música	J
601000	Transmisiones de radio	J
602000	Programación y transmisiones de televisión	J
611030	Televisión de pago por cable	J
611090	Otros servicios de telecomunicaciones alámbricas n.c.p.	J
612030	Televisión de pago inalámbrica	J
612090	Otros servicios de telecomunicaciones inalámbricas n.c.p.	J
613020	Televisión de pago satelital	J
613090	Otros servicios de telecomunicaciones por satélite n.c.p.	J
620100	Actividades de programación informática	J
631100	Procesamiento de datos, hospedaje y actividades conexas	J

CIU REVISIÓN 4, 6 DÍGITOS	GLOSA CIU	LETRA CAENES
631200	Portales web	J
639100	Actividades de agencias de noticias	J
711001	Servicios de arquitectura (diseño de edificios, dibujo de planos de construcción, entre otros)	M
722000	Investigaciones y desarrollo experimental en el campo de las ciencias sociales y las humanidades	M
731001	Servicios de publicidad prestados por empresas	M
731002	Servicios de publicidad prestados por profesionales	M
741001	Actividades de diseño de vestuario	M
741002	Actividades de diseño y decoración de interiores	M
741009	Otras actividades especializadas de diseño n.c.p.	M
742001	Servicios de revelado, impresión y ampliación de fotografías	M
742002	Servicios y actividades de fotografía	M
742003	Servicios personales de fotografía	M
749004	Actividades de agencias y agentes de representación de actores, deportistas y otras figuras públicas	M
772200	Alquiler de cintas de video y discos	N

CIU REVISIÓN 4, 6 DÍGITOS	GLOSA CIU	LETRA CAENES
799000	Otros servicios de reservas y actividades conexas (incluye venta de entradas para teatro, y otros)	N
853110	Enseñanza superior en universidades públicas	P
853120	Enseñanza superior en universidades privadas	P
853201	Enseñanza superior en institutos profesionales	P
853202	Enseñanza superior en centros de formación técnica	P
854200	Enseñanza cultural	P
900001	Servicios de producción de obras de teatro, conciertos, espectáculos de danza, otras producciones escénicas	R
900002	Actividades artísticas realizadas por bandas de música, compañías de teatro, circenses y similares	R
900003	Actividades de artistas realizadas de forma independiente: actores, músicos, escritores, entre otros	R
900004	Servicios prestados por periodistas independientes	R
900009	Otras actividades creativas, artísticas y de entretenimiento n.c.p.	R
910100	Actividades de bibliotecas y archivos	R
910200	Actividades de museos, gestión de lugares y edificios históricos	R
910300	Actividades de jardines botánicos, zoológicos y reservas naturales	R



COLOMBIA

A diferencia de Chile, Colombia ha establecido una Cuenta satélite de cultura que en principio tenía como objetivo “obtener información continua, confiable y comparable, que permita el análisis y evaluación económica de las actividades culturales del país y la toma de decisiones públicas y privadas. Tiene como finalidad reunir en un cuadro contable coherente el conjunto de flujos económicos relacionados y establecer los vínculos entre las diferentes manifestaciones del campo cultural” (Sistema Nacional de

Información Cultural, s. f.), el cual fue actualizado en 2017 para que incluyera a las industrias culturales y creativas, que fueron reconocidas con la Ley de la Economía Naranja, momento a partir del cual empezó a denominarse Cuenta Satélite de Cultura y Economía Naranja (CSCEN). La medición de las actividades incluidas en la CSCEN se realiza a través de 103 códigos de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de Actividades Económicas (CIIU), que se organizan en tres segmentos así:

SEGMENTOS

SUBCATEGORÍAS



Artes y patrimonio

Artes visuales

Artes escénicas

Artesanías

Educación

Gastronomía

Turismo y patrimonio cultural



Industrias culturales

Editorial

Fonográfica

Audiovisual



Industrias creativas, nuevos medios y software de contenido

Medios digitales

Diseño

Publicidad

Así mismo, se identifica que Colombia emplea la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-08) de la Organización Internacional del Trabajo. Esta clasificación agrupa a los empleos en función de las tareas propias que los definen, de modo que está destinada tanto a los usuarios del campo de la estadística, como a los usuarios enfocados en el cliente.

En Colombia, la CIUO-08 fue adoptada en virtud de la Resolución DANE 1518 del 22 de julio de 2015 (DANE, 2015) y es aplicada por esta entidad en distintos esce-

narios, por ejemplo, en encuestas como la Gran Encuesta Integrada de Hogares. “Es una clasificación de estructura jerárquica piramidal de cuatro niveles, que permite la clasificación de todos los empleos del mundo en 449 grupos primarios: estos grupos forman el nivel más detallado de la estructura de la clasificación y se agregan en 136 subgrupos, 43 subgrupos principales y 10 grandes grupos, según su similitud en cuanto al nivel de competencias y a la especialización de estas, requerida para los empleos” (DANE, 2015).

También se encuentra que este país adopta la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE), que forma parte de la familia internacional de Clasificaciones Económicas y Sociales de las Naciones Unidas, las cuales son empleadas a escala mundial en la elaboración de estadísticas, con el objetivo de acopiar y analizar datos internacionales comparables de manera consistente. Dentro de estas, la CINE representa una “clasificación de referencia que permite ordenar los programas educativos y sus respectivas certificaciones por niveles de educación y campos de estudio” (UNESCO, 2013).

Esta clasificación tiene en cuenta la educación formal y la educación no formal, pero excluye el aprendizaje informal (si bien las certificaciones obtenidas a través de

este sí se toman en cuenta al momento de determinar los niveles de logro educativo) y el aprendizaje imprevisto o aleatorio. En Colombia, la Resolución 1791 del 3 de julio de 2018 del DANE establece la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación – Campos de Educación y Formación Adaptada para Colombia (CINE-F 2013 A.C.), en cumplimiento del párrafo 1 del artículo 160 de la Ley 1753 de 2015 y los numerales 6 y 7 del artículo 2.2.3.1.7. del Decreto 1743 de 2016. El artículo tercero de esta resolución determina que el uso de la CINE-F 2013 A.C. es obligatorio para todas las entidades que integran el Sistema Estadístico Nacional (SEN) (DANE, 2018). La CINE-F 2013 A.C. tiene la siguiente estructura general:

CAMPOS AMPLIOS

- 00 — Programas y certificaciones genéricos
- 01 — Educación
- 02 — Artes y Humanidades
- 03 — Ciencias Sociales, Periodismo e Información
- 04 — Administración de Empresas y Derecho
- 05 — Ciencias Naturales, Matemáticas y Estadística
- 06 — Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)
- 07 — Ingeniería, Industria y Construcción
- 08 — Agropecuario, Silvicultura, Pesca y Veterinaria
- 09 — Salud y Bienestar
- 10 — Servicios

Las clasificaciones CINE-F 2013 A.C. pertinentes para el MNC de cultura y creatividad, según los CIIU de Economía Naranja descritos más arriba, están asociadas a los campos amplios 02 (artes y humanidades) y 03 (ciencias sociales, pe-

riodismo e información). Parcialmente, también tienen relación los campos amplios 01 (educación artística), 06 (desarrollo de software), 07 (arquitectura) y 10 (en lo que pueda estar relacionado con turismo cultural, cocinas y bebidas tradicionales).





MÉXICO

En el caso de este país, la Cuenta Satélite de la Cultura de México (CSCM) es considerada una fuente de información económica y estadística para la toma de decisiones sobre este sector, en la que se miden las contribuciones de este al Producto Interno Bruto (PIB), la producción cultural y la gestión pública en cultura por parte del Gobierno. Bajo esta idea, definió al sector cultura como el “conjunto de productos

y actividades humanas que permiten transformar las ideas y aspectos creativos a través de un proceso de creación (Cr), producción (P), transmisión (T), consumo y apropiación (C), preservación (Pr) y formación (F), materializados en bienes y servicios culturales, caracterizados por su contenido simbólico” (INEGI, 2018), definición que orientó la clasificación de las actividades del sector en los siguientes grupos:

GRUPO

DESCRIPCIÓN



Artes escénicas y espectáculos

Agrupar eventos y espectáculos culturales en vivo relacionadas con el teatro, la danza, la ópera, espectáculos artísticos y culturales en general (incluidos los deportivos), además de algunos servicios como los prestados por promotores y agentes, y el alquiler de espacios para presentar los eventos.



Artes visuales y plásticas

Incluye la creación de obras de naturaleza visual; apela al sentido estético y puede expresarse de manera multidisciplinaria y a través de distintos medios. Comprende dibujo, fotografía, pintura, escultura, grabados, además de otros bienes y servicios relacionados como fototecas o pinacotecas.



Artesanías

Incluye alfarería y cerámica; fibras vegetales y textiles; madera, maque y laca; instrumentos musicales y juguetería; cartón y papel; plástica popular; cerería y pirotecnia; metalistería, joyería y orfebrería; lapidaria, cantería y vidrio; talabartería y marroquinería; y alimentos y dulces típicos.



Diseño y servicios creativos

Incluye actividades, bienes y servicios asociados con el diseño creativo, artístico y estético de objetos, edificaciones y paisajes; abarca, por ejemplo, modas, textil, joyería, gráfico, informático, interiores, informático, paisajismo, arquitectónico, publicidad, e incluye también al servicio de propiedad intelectual en marcas y patentes entre otros.



Libros, impresiones y prensa

Comprende a la industria del libro, periódicos, revistas, publicaciones periódicas y otros productos editoriales como postales, carteles, almanaques y atlas, además de agencias de noticias, librerías, hemerotecas, y servicios de derecho de autor para obras literarias.

GRUPO

DESCRIPCIÓN



Medios audiovisuales

Agrupar eventos y espectáculos culturales en vivo relacionadas con el teatro, la danza, la ópera, espectáculos artísticos y culturales en general (incluidos los deportivos), además de algunos servicios como los prestados por promotores y agentes, y el alquiler de espacios para presentar los eventos.



Música y conciertos

Agrupar la música en todas sus formas, incluyendo presentaciones grabadas y en vivo, composiciones y grabaciones musicales, e instrumentos musicales; abarca también la prestación de servicios de fonotecas y de derechos de autor para este tipo de obras.



Patrimonio material y natural

Patrimonio material: incluye los monumentos históricos, el arqueológico, el que se resguarda en los museos y bibliotecas, los repositorios o archivos de textos impresos y contenidos audiovisuales y objetos con un carácter histórico.

Patrimonio natural: agrupa formaciones naturales, geológicas y fisiográficas y zonas demarcadas que constituyen el hábitat de especies de plantas y animales en peligro de extinción, así como sitios naturales de gran valor desde la óptica de la ciencia y la conservación, y desde la perspectiva de su belleza natural; se incluyen servicios como los prestados por organizaciones y asociaciones civiles dedicadas a la cultura y a la protección del medio ambiente y a los animales.



Formación y difusión cultural en instituciones educativas

Comprende el conocimiento, prácticas y emprendimiento que busca potenciar y desarrollar la sensibilidad, la experiencia estética, el pensamiento creativo y la expresión simbólica a partir de manifestaciones materiales e inmateriales; se subdivide en formación pública y privada, que abarca la educación formal a nivel superior en los campos relacionados con el arte y la cultura; y en la difusión pública y privada de actividades artísticas, culturales, talleres y programas en los diferentes niveles educativos.



Producción cultural de los hogares

Consiste en la valoración monetaria de los flujos económicos realizados por los integrantes de los hogares en los distintos aspectos del ámbito cultural, tales como aportaciones en dinero y en especie y participación voluntaria en la organización y desarrollo de festividades (patrias, religiosas o carnavales), sitios y eventos culturales seleccionados; la impartición voluntaria de cursos y talleres culturales; la adquisición de productos culturales en la vía pública; la elaboración artesanal para uso final propio; y la producción de espectáculos culturales en la vía pública.



PERÚ

En el caso de Perú se observa que su Cuenta Satélite de la Cultura ha definido el impacto que tienen los subsectores de la cultura en el PIB del país. Aunque para esta cuenta no se han definido metodologías que posibiliten la medición de todos los ecosistemas culturales, las acti-

vidades culturales se organizan teniendo en cuenta dos esquemas, así:

Clasificación Central de Productos (CCP), que organiza a las actividades culturales en los siguientes segmentos (Ministerio de Cultura, 2015):

Nº	SEGMENTO CULTURAL	CIU (INDUSTRIAS CULTURALES)	PRODUCTOS CULTURALES
1	Creación literaria	1	3
2	Artes escénicas	1	5
3	Artes plásticas	3	7
4	Música	2	8
5	Audiovisual y radio	7	27
6	Libros y publicaciones	4	17
7	Patrimonio material	2	5
TOTAL		20	72

Clasificación Industrial Internacional Uniforme de Actividades Económicas (CIIU), de la que se toman las siguientes 20 actividades económicas culturales (Ministerio de Cultura, 2015):

SECTOR CULTURAL	CIIU (INDUSTRIAS CULTURALES)		PRODUCTOS CULTURALES (CPP)	
	Código	Definición	Código	Definición
Creación literaria musical y teatral	9000 (P)	Actividades creativas, artísticas y de entretenimiento	73320	Servicios de concesión de licencias para el derecho de uso de obras originales literarias, artísticas y de entretenimiento.
			73390	Servicios de concesión de licencias para el derecho de uso de otros productos de propiedad intelectual.
			96330	Servicios de autores, compositores y otros artistas de obras originales, excepto artistas intérpretes, pintores y escultores.
Artes escénicas y espectáculos artísticos	9000 (P)	Actividades creativas, artísticas y de entretenimiento	96220	Servicios de producción y presentación de eventos de artes escénicas.
			96230	Servicios de funcionamiento de instalaciones para presentaciones artísticas.
			96290	Otros servicios de artes escénicas y entretenimiento en vivo.
			96310 (P)	Servicios de los artistas intérpretes.
			96320 (P)	Servicios de autores, compositores, escultores y otros artistas, excepto los artistas intérpretes.
			83811 (P)	Servicios fotográficos.

SECTOR CULTURAL	CIU (INDUSTRIAS CULTURALES)		PRODUCTOS CULTURALES (CPP)	
	Código	Definición	Código	Definición
Artes plásticas y visuales	7420 (P)	Actividades de fotografía	8312	Servicios de fotografía publicitaria y servicios conexos.
			83813 (P)	Fotografía de eventos y servicios de videografía de eventos.
			83814 (P)	Servicios de fotografía especializada.
			83815	Servicios de restauración, copia y retoque de fotografías.
	9000 (P)	Actividades de arte y entretenimiento y creatividad	38961	Pinturas, dibujos y pasteles; grabados, estampas y litografías originales; esculturas y estatuas originales, de cualquier material.
	5819 (P)	Otras publicaciones/ Otras actividades de edición	32540	lustraciones, diseños y fotografías impresas.
Música	5920 (P)	Actividades de grabación de sonido y edición de música de grabaciones sonoras	32520 (P)	Partituras impresas o manuscritas.
			47610 (P)	Discos, cintas u otros medios físicos de audio musical.
			84321	Descargas musicales de audio.
			89123 (P)	Servicios de reproducción de información grabada, a comisión o por contrato.
			96111 (P)	Servicios de grabación de sonido.
			96112 (P)	Servicios de grabación en vivo.
			96113 (P)	Servicios de grabación original de sonido.
			96137	Servicios de edición y diseño de sonidos.
	9000 (P)	Actividades de arte y entretenimiento y creatividad	96210 (P)	Servicios de promoción y organización de eventos de artes escénicas.

SECTOR CULTURAL	CIU (INDUSTRIAS CULTURALES)		PRODUCTOS CULTURALES (CPP)	
	Código	Definición	Código	Definición
Audiovisual y radio	5911 (P)	Actividades de producción de películas	38950	Películas cinematográficas, impresionadas y reveladas, con o sin pista de sonido o que consistan solamente en la pista de sonido.
			47620	Películas y otros contenidos de video en discos, cintas u otros medios físicos.
			84322	Transmisión de contenidos de audio.
			84331	Descargas de películas y otros videos.
			84332	Transmisión de contenidos de video.
			83632	Venta de tiempo publicitario en televisión y radio (excepto a comisión).
	6010	Transmisiones de radio	84322	Transmisión de contenidos de audio.
			84611	Transmisión de programas de radio.
			84631 (P)	Servicios de transmisión.
			84621	Programación de canales de radio.

SECTOR CULTURAL	CIU (INDUSTRIAS CULTURALES)		PRODUCTOS CULTURALES (CPP)	
	Código	Definición	Código	Definición
Audiovisual y radio	5920 (P)	Actividades de grabación de sonido y edición de música	96122	Servicios de producción de programas de radio.
	6020	Programación y transmisiones de televisión	84622	Programación de canales de televisión.
	6110	Actividades de telecomunicaciones por cable	84632	Servicios de distribución de programas, en paquete básico de programación.
			84633	Servicios de distribución de programas, en paquete controlado de programación.
			84634	Servicios de distribución de programas, programación de películas (pago por ver).
	5911 (P)	Actividades de producción de películas cinematográficas, vídeos y programas de televisión	96121 (P)	Servicios de producción de programas de televisión, video y actividades cinematográficas.
			96122	Servicios de producción de programas de radio.
			96123 (P)	Servicios de producciones originales de programas de televisión, video, radio y actividades cinematográficas.
	5912 (P)	Actividades de postproducción de películas, videocintas y programas de televisión	96131	Servicios de edición audiovisual.
			96132	Servicios maestros de transferencia y duplicación.
			96133	Servicios de restauración digital y corrección de color.
			96134	Servicios de efectos visuales.

SECTOR CULTURAL	CIU (INDUSTRIAS CULTURALES)		PRODUCTOS CULTURALES (CPP)	
	Código	Definición	Código	Definición
Audiovisual y radio			96135	Servicios de animación.
			96136	Servicios de titulación, subtítulo y traducción.
			96137 (P)	Servicios de edición y diseño de sonidos.
			96139	Otros servicios de postproducción.
			96140 (P)	Servicios de distribución de programas de televisión, actividades cinematográficas y de video.
			96150	Servicios de proyección de películas.
Libros y publicaciones	5811 (P)	Publicación de libros/ Edición de libros	32210	Libros o textos escolares, impresos.
			32220	Libros de consulta general, en forma impresa.
			32291	Libros para profesionales, técnicos y académicos, en forma impresa.
			32292 (P)	Libros para niños, en forma impresa.
			32299 (P)	Otros libros n.c.p., en forma impresa.
			47691	Audiolibros en discos, casetes u otros medios físicos.
			47692	Discos, cintas y otros medios físicos basados en textos.

SECTOR CULTURAL	CIU (INDUSTRIAS CULTURALES)		PRODUCTOS CULTURALES (CPP)			
	Código	Definición	Código	Definición		
Libros y publicaciones			84311	Libros en línea (<i>online</i>).		
			73290	Servicios de arrendamiento (<i>leasing</i>) o alquiler de otros bienes n.c.p.		
			32511	Mapas y cartas hidrográficas o similares (incluyendo mapas de pared, planos topográficos y mapas para globos terráqueos), impresos, que no sean en forma de libros.		
	5813	Publicación de periódicos, revistas y otras publicaciones periódicas	32300	Periódicos y revistas, diarios, en forma impresa.		
			32410	Periódicos de interés general y revistas, que no sean publicaciones diarias, en forma impresa.		
			32420 (P)	Periódicos y revistas empresariales, profesionales o académicos, que no sean publicaciones diarias, en forma impresa.		
			32490 (P)	Otros periódicos y publicaciones periódicas, que no se publican todos los días, en forma impresa.		
			84312 (P)	Revistas y periódicos en línea (<i>online</i>).		
			4761 (P)	Venta al por menor de libros, periódicos y artículos de papelería en comercios especializados	62251 (P)	Servicios de comercio al por menor de libros, revistas, periódicos y artículos de papelería en tiendas especializadas.
			9101	Actividades de bibliotecas y archivos	84510 (P)	Servicios de biblioteca.

SECTOR CULTURAL	CIU (INDUSTRIAS CULTURALES)		PRODUCTOS CULTURALES (CPP)	
	Código	Definición	Código	Definición
Patrimonio material	9101 (P)	Actividades de bibliotecas y archivos	84520	Servicio de archivos.
	9102(P)	Actividades de museos y preservación de lugares históricos	38963	Colecciones y piezas de colección de zoología botánica mineralogía anatomía o que tengan interés histórico etnográfico o numismático antigüedades.
			83214(P)	Servicios de arquitectura de restauración histórica.
			96411(P)	Servicios de museos, excepto preservación de lugares y edificios históricos.
			96412	Servicios de conservación de lugares y edificios históricos.

Así mismo, a partir del ejercicio de creación de cuentas satélites de cultura, que se publicó en 2021, y de la metodología seguida por el Convenio Andrés Bello, se establecen también los siguientes sectores asociados a la cultura (Ministerio de Cultura, 2021):



Creación literaria, musical, teatral.



Artes escénicas y espectáculos artísticos.



Artes plásticas y visuales.



Libros y publicaciones.



Audiovisual.



Música.



Diseño.



Juegos y juguetería.



Patrimonio material.



Patrimonio inmaterial.



Educación cultural.



Foto por: Ministerio de Cultura de Perú

Y se actualiza la clasificación CIU empleada, a partir de la entrada en funcionamiento del Registro Nacional de Trabajo y Organizaciones de la Cultura y las Artes (RENTOCA), de la siguiente forma:

SECTOR CULTURAL	CIU REVISIÓN 4		Desagregado revisión 5	
	Código	Definición	Código	Definición
Música	5920 (P)	Actividades de grabación de sonido y edición de música de grabaciones sonoras	59201	Música fonogramada - Actividades de grabación de sonido y edición de música.
	9000 (P)	Actividades de arte y entretenimiento y creatividad	90002	Creación musical - Obras originales de compositores y otros artistas de obras originales.
			90006	Música en vivo - Se incluye la producción de conciertos, actividades de grupo o individual de música, servicios de promoción y organización de eventos, gestión de salas de conciertos y otras instalaciones, escenógrafos y constructores de decorados, etcétera. Se incluyen también las Actividades de productores o empresarios de espectáculos en vivo, aporten o no ellos mismos las instalaciones correspondientes.

SECTOR CULTURAL	CIU REVISIÓN 4		Desagregado revisión 5	
	Código	Definición	Código	Definición
Artes escénicas y espectáculos artísticos	9000 (P)	Actividades creativas, artísticas y de entretenimiento	90001	Creación teatral - Autor del libreto de una obra teatral.
			90008	Artes escénicas - Incluye los servicios de producción y presentación de eventos de artes escénicas como teatro, circo, danza, entre otras formas de artes escénicas, servicio de funcionamiento de instalaciones para presentaciones artísticas, servicios de artistas intérpretes. Servicio de artistas y otros servicios de artes escénicas y entretenimiento en vivo. Incluye también gestión de salas de teatro y otras instalaciones similares, escenógrafos y constructores de decorados, etc.
Artes visuales	9411	Actividades de asociaciones empresariales y de empleadores	94111	Actividad de asociaciones empresariales, cámaras, gremios - Artes.
	9412	Actividades de asociaciones profesionales	94121	Actividades de asociaciones profesionales - Artes.
	9420	Actividades de sindicatos de empleados	94201	Actividades de sindicatos - Artes.
	9499	Actividades de otras asociaciones n.c.p.	94991	Actividades que promueven actividades culturales - Artes e incidencia en políticas públicas.
	9000 (P)	Actividades creativas, artísticas y de entretenimiento	90007	Artes plásticas: Actividades de escultores, pintores, dibujantes, grabadores, artistas del vidrio y/o afines.
	7420 (P)	Actividades de fotografía	74201	Actividades de fotografía.
	5819 (P)	Otras publicaciones/ otras actividades de edición	58191	Artes gráficas e ilustración, diseños y/o fotografías impresas.

SECTOR CULTURAL	CIU REVISIÓN 4		Desagregado revisión 5	
	Código	Definición	Código	Definición
Artesanía	1392	Fabricación de artículos confeccionados de materiales textiles excepto prendas de vestir	13921	Fabricación de artículos confeccionados de materiales textiles, excepto prendas de vestir.
	1393	Fabricación de tapices y alfombras	13931	Fabricación de tapices y alfombras.
	1399	Manufactura de otros productos textiles n.c.p.	13991	Manufactura de otros productos textiles n.c.p.
	1410	Fabricación de prendas de vestir excepto prendas de piel	14101	Fabricación de prendas de vestir, excepto prendas de piel.
	1420	Fabricación de artículos de piel	14201	Fabricación de artículos de piel.
	1430	Fabricación de artículos de Punto y ganchillo	14301	Fabricación de artículos de Punto y ganchillo.
	1512	Fabricación de maletas bolsos de mano y artículos similares de artículos de talabartería y guarnicionería	15121	Fabricación de maletas bolsos de mano y artículos similares de artículos de talabartería y guarnicionería.
	1629	Fabricación de otros productos de madera fabricación de artículos de corcho paja y materiales trenzables	16291	Fabricación de otros productos de madera fabricación de artículos de corcho paja y materiales trenzables.
	2310	Fabricación de vidrio y de productos de vidrio	23101	Fabricación de vidrio y de productos de vidrio.
	2393	Fabricación de otros productos de porcelana y de cerámica	23931	Fabricación de materiales de construcción de arcilla.
2395	Fabricación de artículos de hormigón cemento y yeso	23951	Fabricación de artículos de hormigón cemento y yeso.	

SECTOR CULTURAL	CIU REVISIÓN 4		Desagregado revisión 5	
	Código	Definición	Código	Definición
Libro	2396	Corte, tallado y acabado de la piedra	23961	Corte, tallado y acabado de la piedra.
	2599	Fabricación de otros productos elaborados de metal n.c.p.	25991	Fabricación de otros productos elaborados de metal n.c.p.
	3211	Fabricación de joyas y artículos conexos	32111	Fabricación de joyas y artículos conexos.
	3212	Fabricación de bisutería y de artículos conexos	32121	Fabricación de bisutería y de artículos conexos.
	3220	Fabricación de instrumentos musicales	32201	Fabricación de instrumentos musicales.
	3240	Fabricación de juegos y juguetes	32401	Fabricación de juegos y juguetes.
	3290	Otras industrias manufactureras n.c.p.	32901	Otras industrias manufactureras n.c.p.
	9000 (P)	Actividades creativas, artísticas y de entretenimiento	90004	Creación literaria - Servicio de autores escritores / Actividades de autores independientes.
			90005	Actividad de periodista independiente.
	1811	Actividades de impresión	1811	Imprenta.
	4649	Venta al por mayor de otros enseres domésticos	46491	Venta al por mayor de libros (Distribuidoras, etc.).
	4761	Venta al por menor de libros revistas periódicos y artículos de papelería en comercios especializados	47611	Venta al por menor de libros de todo tipo. Ej. Librerías, etc.
	4791	Comercio al por menor realizado a través de Internet	47911	Venta al por menor por correo y por Internet - Librería virtual, se incluye solo libros.

SECTOR CULTURAL	CIU REVISIÓN 4		Desagregado revisión 5	
	Código	Definición	Código	Definición
Libro	5811	Edición de libros	58110	Edición de libros: comprende la edición de libros impresos, en formato electrónico en grabación sonora o por internet Se incluyen las siguientes actividades: edición de libros en general, folletos, volantes y publicaciones similares como cartonera y fanzine, incluida la edición de diccionarios y enciclopedias, edición de atlas, mapas y planos, edición de libros en grabación sonora, edición de enciclopedias, etcétera, en CD-ROM.
	5813	Publicaciones de periódicos, revistas y otras publicaciones periódicas	58130	Edición de periódicos, revistas y otras publicaciones periódicas.
	8230	Organización de convenciones y exposiciones comerciales	8230	Organizador/a de feria o festivales (gestor).
	9101	Actividades de bibliotecas y archivos	91011	Actividades de bibliotecas. Comprende los servicios de biblioteca como la recopilación, catalogación, conservación y servicios de recuperación de los libros y similares; servicios de préstamo de libros y registros, las actividades de documentación e información realizadas por bibliotecas de todo tipo, salas de lectura, audición y proyección, archivos públicos abiertos al público en general o a determinadas categorías de personas, como estudiantes, científicos, empleados de la organización a la que pertenece la biblioteca. Comprende las bibliotecas de acceso libre, biblioteca comunal y biblioteca itinerante.

SECTOR CULTURAL	CIU REVISIÓN 4		Desagregado revisión 5	
	Código	Definición	Código	Definición
Audiovisual, cine y nuevos medios	9411	Actividades de asociaciones empresariales y de empleadores	94112	Asociaciones o gremios empresariales - Libros.
	9499	Actividades de otras asociaciones n.c.p.	94992	Asociaciones de fomento de lectura y/o escritura.
			94993	Clubes o círculos de lectura.
	9000	Actividades de arte, entretenimiento y creatividad	90003	Creación cinematográfica y/o audiovisual, Escritor de guiones de cine.
	5820	Edición de programas de informática (software)	58201	Creación de contenidos multimedia inmersivos (Realidad virtual, realidad aumentada y realidad mixta).
			58202	Desarrollo de videojuegos.
			58203	Desarrollo de aplicaciones y/o plataformas digitales que incorporan producción o medios audiovisuales.
			58208	Actividades relacionadas a la creación de contenidos multimedia inmersivos (Realidad virtual, realidad aumentada y realidad mixta).
			58209	Actividades relacionadas a la creación de aplicaciones y/o plataformas digitales.

SECTOR CULTURAL	CIU REVISIÓN 4		Desagregado revisión 5	
	Código	Definición	Código	Definición
Audiovisual, cine y nuevos medios	5911	Actividades de producción de películas, de video y de programas de televisión	59111	Actividades de producción de películas cinematográficas y videos.
			59113	Servicios conexos vinculados a la realización de obras cinematográficas.
	5912	Actividades de postproducción de películas, de video y de programas de televisión	59121	Postproducción de películas cinematográficas y videos.
	5913	Actividades de distribución de películas, de video y de programas de televisión	59131	Distribución de películas cinematográficas y videos.
	5914	Actividades de proyección de películas	59141	Exhibición de películas cinematográficas y cintas de videos.
	9411	Actividades de asociaciones empresariales y de empleadores	94113	Actividades de gremios audiovisuales o cinematográficos.
	9499	Actividades de otras asociaciones n.c.p.	94994	Actividades de asociaciones que promueven actividades audiovisuales o cinematográficas.

SECTOR CULTURAL	CIU REVISIÓN 4		Desagregado revisión 5	
	Código	Definición	Código	Definición
Educación cultural	8530	Enseñanza superior	85301	Educación superior - en enseñanza cultural incluye la educación superior, formación en bellas artes, música y otros, cinematográfica o audiovisual, editorial, etc.
			8540	Otros tipos de enseñanza
Culinaria tradicional	5610	Actividades de restaurantes y de servicio móvil de comida	56109	Actividades especializadas en la cocina tradicional peruana, picanterías, chicherías, cevicherías, anticucherías, picaronerías, entre otros.
Medicina tradicional	8690	Otras actividades de atención de la salud humana	86909	Actividades especializadas en la práctica de medicina tradicional que poseen conocimientos vinculados a la naturaleza y que han heredado dichos conocimientos de sus ancestros.
Rituales tradicionales	9609	Otras actividades de servicios personales n.c.p.	96099	Actividades especializadas en actividades de propiciamiento en rituales y festividades en contextos tradicionales; como chamanes, paqo, yatiris, entre otros.



2.5 Gasto nacional total de la cultura

En Chile a partir del año 2017 se estableció en la Ley de Presupuestos la partida de fondos n°29, la cual corresponde al presupuesto institucional para el funcionamiento del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, que dejó de estar contenido en el Ministerio de Educación (MINCAP - INE, 2020)⁸.

A continuación, se presenta una tabla comparativa del presupuesto del sector público autorizada para el MINCAP desde el año 2018 a la actualidad. Según el Informe Anual de estadísticas culturales (MINCAP-INE,

2020: 79), el presupuesto del MINCAP para el 2019 (189.332.175 CLP) corresponde al 0,34% del presupuesto nacional.

Se debe indicar que en la Tabla 1 se presenta un aumento constante del presupuesto general y desagregado del MINCAP, sin embargo, a juicio de la OPC, para el año 2020 corresponde a un crecimiento artificial, puesto que no supone recursos adicionales sino que contabilizan en su partida presupuestaria recursos que son traspasados a instituciones diferentes.

Tabla 1. Presupuesto MINCAP según la Ley de Presupuestos (montos en miles de pesos chilenos)

Institución / Año	2018	2019	2020	2021
Subsecretaría de las Culturas y las Artes	94.118.345	123.504.997	128.218.611	144.950.426
Subsecretaría del Patrimonio Cultural	617.553	1.178.518	2.104.377	2.177.177
Servicio Nacional del Patrimonio Cultural	55.262.725	64.648.660	70.295.505	78.962.947
Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio	149.998.623 ⁹	189.332.175	200.618.493	226.090.550

Fuente: Elaboración propia, en base a datos de DIPRES¹⁰.

8. En *Estadísticas culturales. Informe anual 2019*. Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio e Instituto Nacional de Estadísticas. 2020.

9. Según las *Estadísticas culturales* el presupuesto total del MINCAP (2020: 80), para el 2018 fue de 177.899.509 CLP, desagregado en la Subsecretaría de las Culturas y las Artes: 117.961.200 CLP; Subsecretaría del Patrimonio Cultural: 502.410 CLP; y el Servicio Nacional del Patrimonio Cultural: 59.435.898 CLP, sin embargo, en la tabla se utiliza la información de la Dirección de Presupuestos Públicos (DIPRES) del Ministerio de Hacienda.

10. Ver <http://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-24305-25190.html>

En la Tabla 2 se presenta el presupuesto ejecutado al cuarto trimestre. Con relación al monto de la Ley de Presupuestos se presenta, en general, una disminución entre lo proyectado y lo efectivamente ejecutado.

Se debe indicar que para tener una visión más completa del presupuesto ejecutado por el MINCAP se debe revisar la distribución entre los propios progra-

mas del MINCAP, la transferencia al sector privado y al Gobierno Central, con lo cual se puede identificar: las reducciones y recortes que se han registrado en los programas y en las transferencias al sector público y privado, el incremento del presupuesto en algunos programas, fondos e instituciones y la creación de nuevos fondos transitorios.

Tabla 2. Informe de Ejecución Partida Cuarto Trimestre – gastos (montos en miles de pesos chilenos)

Institución / Año	2018	2019	2020	2021
Subsecretaría de las Culturas y las Artes	88.845.422	116.966.759	115.983.814	-
Subsecretaría del Patrimonio Cultural	541.047	1.154.214	1.910.895	-
Servicio Nacional del Patrimonio Cultural	50.587.712	65.515.645	61.993.907	-
Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio	139.974.181	183.636.618	179.888.616	-

Fuente: Elaboración propia, en base a datos de DIPRES.

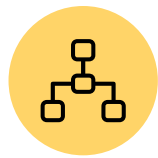
Asimismo, los programas culturales instalados en otros Ministerios ejecutaron 261.218.416 miles de pesos en 2019. Acá destaca el presupuesto de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, con un monto de 184.624.832 miles de pesos, similar al ejecutado por MINCULTURA, y que representó un aumento 235,5% respecto del 2018 (CNCA, 2016).

Con respecto a México, se observa que en el 2019 el sector de la cultura contribuyó al Producto Interno Bruto con 724.453 millones de pesos, que representa cerca del 3,1% del PIB. Si bien la producción del sector se incrementó en términos absolutos en un 2,89% respecto al año anterior (704.093 millones de pesos en 2018), su contribución al PIB se redujo en dos décimas (3,17 en 2018).

El gasto total que realizaron los hogares fue del 79,7%, gobierno federal 6,4%, sociedades no financieras 6%, no residentes 4,2%, gobierno estatal 3% e instituciones sin fines de lucro 0,8%.

Por actividades culturales, el gasto se ejerció principalmente en los servicios de medios audiovisuales con el 37,9%; en artesanías, 23,3%; en la producción cultural de los hogares, 17,3%; en artes escénicas y espectáculos, 5,1%; en formación y difusión cultural en instituciones educativas, 4,5%; en libros, impresiones y prensa, 4%; en diseño y servicios creativos, 2,3%; en patrimonio material y natural, 2,2%; en artes visuales y plásticas, 1,8%; y en música y conciertos, 1,6%.

En el caso de Perú, se encuentra que según la Cuenta Satélite de Cultura para el año 2015, el aporte de los 7 sectores culturales medidos fue de del 1,0% del PBI peruano. Asimismo, se midió la participación de los siete segmentos culturales y se determinó que los sectores que más contribuyen son el sector "Audiovisual y radio" con 41,3%, seguido del sector "Artes plásticas y visuales" con 27,9% y el sector "Libros y publicaciones", con 23,7%; mientras que en menor cantidad aportan los sectores "Patrimonio material", "Artes escénicas y espectáculos artísticos", "Creación literaria, musical y teatral" y el sector "Música" con un 3,7%, 2,5%, 0,7% y 0,2% respectivamente.



2.6 Estructura del sector cultural y su relación con los índices de ocupación - empleo en los países

En este apartado se presenta la forma en la que el sector cultural impacta los índices nacionales de ocupación de los países analizados. Se incluye la estadística identificada para cada territorio por las distintas instituciones que se encargan de analizar la información sobre empleo.



CHILE

A partir de la información del Servicio de Impuestos Internos (SII) se pueden desarrollar estimaciones acerca de las ventas, el número y composición de las empresas del sector cultural siguiendo la definición de los 65 códigos que le corresponden (CNCA, 2016: 25). Al respecto se puede señalar que¹¹:



En el año 2014, las ventas del sector cultural llegaron a 317.490.506 UF, lo que corresponde al 1,5% del total a nivel nacional.



Las empresas corresponden principalmente a micro y pequeñas empresas (85%).

Se ha señalado que dada la transversalidad de la actividad cultural su medición posee ciertas particularidades (CNCA, 2017j). Al respecto, se presentan datos de la Encuesta de Caracterización Económica (CASEN) 2015, que señala que

Según el Informe de Estadísticas Culturales 2019, por su parte, las empresas creativas representan un 7,7% del total de las empresas nacionales.

“[...] 496.425 personas declaran tener alguno de los oficios culturales sugeridos por la Unesco (2009), lo que representa el 6,6%, del total de trabajadores” (CNCA, 2017j: 38). Otros datos que nos aporta esta encuesta son:



EL 59,9% de las personas son trabajadores dependientes.



El 35,4% corresponden a trabajadores por cuenta propia.



Cabe destacar que la tasa de informalidad, que corresponde a personas que trabajan sin contrato y boleta es del 25,5%.



Según datos de CORFO (2015), el 35% de los y las trabajadoras no están afiliados a ningún sistema previsional.

Según el Informe de Estadísticas Culturales 2019, por su parte, las empresas creativas representan un 7,7% del total de las empresas nacionales, mientras que los y las trabajadoras del sector cultural corresponden a un 2,4% del total nacional (MINCAP-INE, 2020: 96).

Por su parte, “el tamaño promedio de las empresas creativas en 2019 fue de 2,5 personas por empresa –menor que el promedio total de las empresas en Chile, correspondiente a 8,1 trabajadores(as) por empresa–, disminuyendo en 69,9% con respecto al año anterior” (MINCAP-INE, 2020: 96).

Otros de los datos relevantes de esta encuesta son:



“Al comparar el número de empresas del sector creativo con el año 2018, se aprecia un aumento en todos los dominios. Destacan Artes visuales, con 2.602,1% de aumento (de 613 a 16.564 empresas), y Transversales, con una variación positiva de 797,6% (de 1.316 a 11.812 empresas)” (MINCAP-INE, 2020: 98).



“Asimismo, de acuerdo con la cantidad de trabajadores(as), los dominios con mayor variación entre 2018 y 2019 fueron Artes visuales (176,1%) y Transversales (44,7%); en contraste, Artes musicales y Artes literarias, libros y prensa, tuvieron las mayores disminuciones, con -67,7% y -45,2%, respectivamente” (MINCAP-INE, 2020: 98).



“En el ámbito regional se observa que la mayor concentración de empresas creativas se presentó en la región Metropolitana (37.467 empresas), seguida de Valparaíso (5.538 empresas) y Biobío (3.861 empresas). Las regiones con menor cantidad de empresas creativas, en tanto, fueron Aysén (344 empresas), Arica y Parinacota (531 empresas) y Atacama (531 empresas)” (MINCAP-INE, 2020: 98).

Finalmente, diferentes investigaciones señalan que la mayoría de los trabajadores de la cultura en Chile se clasifica como trabajador independiente y declara no tener un ingreso estable. Le siguen, aunque en una proporción mucho menor, los que se desempeñan como asalariados del sector privado y, luego, los que son asalariados del sector público. Un grupo minoritario se reconoce como empleador. En la actualidad un número importante de trabajadores/as se encuentra desocupado o cesante¹².



Foto por: Shutterstock/Raota

11. En CNCA, 2016 y CNCA, 2017: Plan Nacional de Fomento a la Economía Creativa.

12. Proyecto Trama / Observatorio Políticas Culturales. El escenario del trabajador cultural en Chile. 2014. MINCAP. Resultados Catastro de estado de situación agentes, centros y organizaciones culturales. 2020.



COLOMBIA

Al revisar la información relacionada con la contribución que el sector cultural hace al índice de ocupación del país, se destacan los siguientes elementos:



“Antes de la pandemia, el sector cultural y creativo en Colombia presentaba una tendencia creciente en la generación de ocupaciones. En efecto, en el año 2019p, el número de ocupados de cultura y economía naranja presentó un crecimiento de 4,4% con respecto al año 2018, explicado por el crecimiento de la población ocupada del área artes y patrimonio en 4,9%, creaciones funcionales en 4,0% y el área de industrias culturales en 3,8%” (DANE, 2021).



“Debido al efecto de la pandemia, en el año 2020pr, el número de ocupados de cultura y

economía naranja presentó un decrecimiento de 10,9%, explicado por la disminución de la población ocupada de las tres áreas: industrias culturales en 16,0%, artes y patrimonio en 15,1%; y creaciones funcionales en 3,5%” (DANE, 2021).



“La población ocupada en actividades culturales y creativas en Colombia corresponde al 2,66% del total nacional en los años 2019 y 2020” (DANE, 2021).



En términos de estructura empresarial y emprendimiento, en 2020pr se identificaron 121.599 micronegocios asociados a la economía naranja, lo que representa un decrecimiento de 8,5% frente a 2019 (DANE, 2021).



MÉXICO

A continuación, se destacan los datos más relevantes sobre el sector cultura y empleo para este país:



En el 2019 se registraron 1.395.644 puestos de trabajo totales ocupados. 74 de cada cien empleos se ubicaba en el subsector Bienes y Servicios, 18 en los Hogares, y 7 en la Gestión pública.



Del 2008 al 2019 el porcentaje de puestos de trabajo ocupados en cultura creció 9,25% pasando de 1.277.482 a 1.395.644.



El 60,04% de los puestos de trabajo son ocupados por hombres y el 39,96% por mujeres.



En el año 2013, del total de personal ocupado en los Servicios de esparcimientos, culturales y deportivos, el 68% eran hombres y el 32%, mujeres (no incluye servicios educativos). Entre 2008 y 2013 la participación de las mujeres en estos servicios se incrementó 1,4% al pasar de 36,6 a 38%. Este comportamiento es similar al resto de sector donde la participación de las mujeres se ha incrementado año con año.



En el 2013 el personal ocupado en Servicios de esparcimiento, culturales y deportivos fue de 231.579 personas, de las cuales únicamente el 45,3% recibe una remuneración. Este comportamiento es similar al analizar los datos de mujeres y hombres (45,5 y 45,1% respectivamente).

De acuerdo con los datos del Censo Económico 2019 (datos del 2018), que perfila información por Unidades Económicas, en el subsector de Servicios artísticos, culturales y deportivos, y otros servicios relacionados se impartió capacitación en el 2,7% de sus unidades económicas, donde se capacitó al 15,9% de su personal ocupado:



En el subsector museos, sitios históricos, zoológicos y similares se impartió capacitación en el 9,3% de las unidades económicas y se capacitó al 37,9% del personal ocupado. Estos datos indican una mayor “concentración” de la capacitación en pocas unidades económicas.



En el subsector servicios de entretenimiento en instalaciones recreativas y otros servicios recreativos se impartió capacitación en el 3,4% de las unidades económicas y se capacitó al 26,1% del personal ocupado.



En el subsector edición de periódicos, revistas, libros, software y otros se impartió capacitación en el 17,5% de las unidades económicas y se capacitó al 50% del personal ocupado.



En el subsector industria fílmica y del video, e industria del sonido se impartió capacitación en el 32,5% de las unidades económicas y se capacitó al 62,4% del personal ocupado. Este es el subsector donde más unidades económicas y personas recibieron capacitación.



En el subsector radio y televisión se impartió capacitación en el 13% de las unidades económicas y se capacitó al 22% del personal ocupado.

Respecto a la condición de estabilidad de empleo en las unidades económicas, se observa una mayor rotación de

personal en el subsector industria fílmica y del video, e industria del sonido, con 59,8 del total del personal ocupado en esa condición. Los otros subsectores presentan una condición de rotación entre el 15 y 20% del total de su personal ocupado.

De acuerdo con el rango de edad, el 34,5% del personal ocupado en los subsectores seleccionados tiene entre 21 y 30 años, el 30,2% tiene entre 31 y 40 años y 27,1% tiene 41 años o más. La Industria fílmica y de video, e industria del sonido es donde se ubica el mayor número de personas jóvenes con 62,5% de personal ocupado de menos de 30 años, en tanto que, en la Edición de periódicos, revistas, libros y software, el 73,9% del personal ocupado tiene 30 años o más.

En promedio, el 32,3% del personal ocupado de los subsectores seleccionados recibió capacitación. El grupo de edad que más se preparó fue el de menos de 20 años donde 38,3% de ellos recibió capacitación. A medida que el personal tiene más años, el porcentaje de quienes reciben capacitación se va reduciendo: de 21 a 30 años, 33,6%, de 31 a 40 años, 30,7% y más de 41 años, 30,3%.

El nivel de estudios con que cuenta el personal ocupado en los subsectores de cultura es principalmente Educación media superior, 45,1%. El 30,7% cuenta con Educación superior y el 22,9 con educación básica; únicamente el 1,3% no tiene ninguna instrucción formal.

En cuanto a los subsectores, casi 6 de cada diez personas ocupadas en Radio y Televisión cuenta con Educación superior, mientras que en la Industria fílmica y del video son principalmente personas con Educación media superior.

Quienes únicamente cuentan con Educación básica se ubican principalmente en el subsector de Servicios artísticos, culturales y deportivos.

El personal ocupado con estudios de nivel superior fue quienes más se capacitó, según los datos de 2018, 36,1% de ellos participó en actividades de capacitación, en tanto que 32,2% del personal sin instrucción formal y 30,6 de quienes tienen educación básica recibieron capacitación.

En el texto Actividades creativas y actividades esenciales y no esenciales en México, se menciona que para el año 2003 existían 3.005.157 unidades económicas o empresas y ocupaban 16.239.536 personas. Para el año 2018 se registran 4.800.157 empresas con 27.055.523 personas ocupadas. La tasa de crecimiento medio anual (TCMA) fue de 3,2 y 3,55 respectivamente.

En el año 2003, del total de personal ocupado, el 91,4% se reporta como personal dependiente de la razón social, es decir, es personal adscrito a la empresa (personal remunerado, propietarios, familiares y otros no remunerados). El restante 8,6% es personal no dependiente de la razón social.

Para el año 2018 la proporción del personal no dependiente se incrementa al 17,1%, es decir, en cinco años el personal ocupado total se incrementa en términos absolutos, pero el personal ocupado no adscrito a la empresa y, por lo tanto, sin derechos laborales, se duplica. Mientras la tasa de crecimiento medio anual del personal ocupado en esos cinco años es de 3,2%, en el personal no dependiente es de 8,3%, este personal se identifica como *outsourcing*.

De acuerdo con las Cuentas Satélite de la Cultura en México, en el sector Cultura se registran 123 clases de actividad económica, 78 características y 45 conexas. Las características se definen "si y solo sí, existe un sector exclusivo para el cual se realizan. En el sector de la cultura están determinadas las clases de actividad económica cuyas acciones son realizadas por entidades productoras homogéneas y servicios típicos del sector de la cultura en la economía" (INEGI, 2018: 244). Las conexas son "bienes y servicios que no son exclusivos de la cultura debido a su naturaleza, o por ubicarse en categorías más amplias de clasificación, pero que sí permiten identificar una fracción de su producción en el ámbito de la cultura" (INEGI, 2018: 245).

En las actividades características en 2003 se tenían registradas 58.057 empresas, y para el 2018 fueron 86.947. La tasa de crecimiento medio anual fue de 2,7%. Respecto al total nacional, en el 2018 las empresas del sector cultura representan apenas el 1,8%. En cuanto al personal ocupado, en el sector cultura se ubica el 3,5% del total nacional.

En 2003 del personal ocupado total, el 82,1% es personal dependiente de la razón social y el 17,9% es no dependiente de la razón social. Para el año 2018, parecido a lo que ocurre a nivel nacional, el personal no dependiente se incrementa a 20,3%, aunque a una TCMA menor (3,9%). Todo parece indicar que una de cada cinco personas ocupadas en actividades culturales no tiene una relación contractual con la empresa y, por tanto, es muy probable que no existan obligaciones laborales con ellos.

Como consecuencia de la pandemia causada por el COVID-19, se declaran acciones extraordinarias en las regiones afectadas de todo el territorio nacional en materia de salubridad, y el 30 de abril de 2020 se determinan las actividades económicas esenciales y no esenciales, y para estas últimas se ordena su suspensión inmediata. El Instituto Nacional de Estadística y Geografía a través del Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE) publicó, con base en el Sistema Nacional de Clasificación para América del Norte (SCIAN), las actividades esenciales y no esenciales.

En las actividades no esenciales se encuentran las culturales. De acuerdo con esta clasificación y con datos del 2018, se identificaron 1.353.281 empresas con 9.195.129 personas ocupadas. Estas empresas representan el 28,2% del total de las unidades económicas del país y el 34% del personal ocupado y 37,9% del personal remunerado. De igual forma, el personal dependiente de la razón social representa el 86% del total del personal ocupado.

Estos datos, si bien son del 2018, ofrecen un panorama de la situación que enfrenta el sector cultura al clasificarse sus actividades como no esenciales para la economía. En términos generales, 3 de cada diez empresas suspendió o redujo sus actividades, situación que se reflejó directamente en el personal ya que el 34% del personal ocupado a nivel nacional y el 37,9% del personal remunerado trabajan en estas empresas.

Si consideramos que el 86% del personal ocupado en estas empresas es dependiente de la razón social, su condición laboral, ingresos y derechos se ven afectados directamente y es posible un buen número de ellos pasen a formar parte del grupo de personal no dependiente, y sin derechos laborales, o se encuentren en condiciones de subempleo o incluso desempleo.

En las actividades características en 2003 se tenían registradas 58.057 empresas, y para el 2018 fueron 86.947. La tasa de crecimiento medio anual fue de 2,7%. Respecto al total nacional, en el 2018 las empresas del sector cultura representan apenas el 1,8%.



2.7 Valor agregado del sector cultural a las economías de los países analizados

A continuación, se presentan los datos que reflejan el valor agregado que el sector cultural aporta a las economías de los países que se revisaron.

Con todo, ese informe estima que hubo un crecimiento sostenido entre dichos años, aumentando un 24,7% real (CNCA, 2016).



CHILE

Como se señaló anteriormente, según el estudio del CNCA del 2017, el sector cultura aporta al PIB alrededor de un 2,2% en el 2013, con un monto de \$2.948.383 millones en dicho año. Lo que representa un aumento de 0,2 respecto de la medición del año 2010. Con todo, ese informe estima que hubo un crecimiento sostenido entre dichos años, aumentando un 24,7% real (CNCA, 2016).

Sin embargo, el Informe 2019 de Estadísticas Culturales de cuenta el concepto con el que se trabaja, a partir de la recomendación de UNESCO, es el de *ciclo cultural* que está asociado "a un enfoque global de la dimensión económica y social de la cultura, el que propone complementar, y en algunos casos subordinar, la perspectiva de cadena de valor utilizada en algunas industrias culturales, con el objeto de dotar a la institucionalidad cultural de una mejor comprensión del fenómeno cultural, asumiendo así su complejidad y multidimensionalidad, en pos de situar y entender a la cultura como un factor de cohesión social y de bienestar, a la vez que como conjunto de valores, repositorio de la identidad humana/ logro/diversidad, y manifestación de la creatividad artística y humana (Unesco, 2014)" (Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, 2019).

Al revisar la forma en la que se concibe el ciclo cultural desde esta perspectiva, se encuentra que el Mapeo de

las Industrias Creativas en Chile (Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, 2013) contiene una descripción del ciclo cultural (cadena de valor) de las principales áreas creativas: artesanía, artes visuales, fotografía, teatro, danza, artes circenses, editorial, música, audiovisual, arquitectura, diseño y nuevos medios. Incluyendo detalles sobre los diversos agentes que se vinculan con cada industria y de la oferta educativa existente a esa fecha, así como, información sobre los principales agentes financiadores del sector.

Es en base a estas cadenas de valor que se desarrollan ciertas actualizaciones que quedan contenidas en las Políticas Sectoriales de Cultura 2018-2022. Sin embargo, las áreas artísticas que no cuentan con una política sectorial, así como el sector patrimonial, no cuentan con una actualización. Sobre este último, el desarrollo conceptual y técnico de los últimos años hacen que el dato presentado en el informe deba ser redefinido, para, de tal manera, dar cuenta de la complejidad que ha adquirido el sector. Especialmente relevante resulta el ámbito del Patrimonio Inmaterial del cual solo se visibiliza la artesanía y el circo tradicional.

A continuación, se presentan las cadenas de valor de las áreas creativas reconocidas:

Aspecto	Artesanías	Artes de la visualidad	Artes escénicas
Formación	<p>Desde una perspectiva económica, la fase de formación de las artesanías es prácticamente inseparable de la fase de producción. Desde el punto de vista del patrimonio inmaterial, de hecho, la trasmisión del saber artesanal en Chile, de su técnica, oficio y valores, se desarrolla en el marco de una economía femenina, donde la crianza, la producción artesanal, la reproducción doméstica y la formación como artesana va acompañando el trascurso de las edades sociales desde la primera infancia hasta la vejez. No obstante, esta descripción de la transmisión de la artesanía patrimonial no dista mucho de la formación para la artesanía "de autor". Asimismo, existe una oferta académica consistente en una carrera técnica impartida por un Centro de Formación Técnica en la región Metropolitana, y cursos dictados por instituciones públicas y privadas en escuelas a nivel municipal.</p> <p>A partir de la Política sectorial del año 2010 y de forma continuada, existe una demanda de los artesanos por el reconocimiento y certificación de sus competencias, que ha sido abordado por diversas instituciones públicas a partir de iniciativas como la certificación de origen de productos, o diversos premios para los artesanos.</p>	<p>Esta área está conformada por las disciplinas de pintura, escultura, instalaciones, grabados, serigrafía, video, filme, performance y fotografía. Anteriormente se la denominaba Artes visuales y, previo a eso, Artes plásticas. Su formación está ligada históricamente a la formación universitaria, que vivió una importante expansión en los años ochenta. Actualmente, hay 15 carreras impartidas por universidades y, a nivel técnico, 13. Asimismo, hay 2 maestrías, 1 postítulo y 5 diplomados.</p> <p>Es interesante destacar que el 75% de la formación en fotografía se desarrolla en centros de formación técnica e institutos profesionales, lo que permite entender la naturaleza profesional en este ámbito, a su vez, en las artes visuales el 85% de las carreras se imparte en universidades, que entregan licenciaturas y títulos profesionales. Vale la pena detenerse para dar cuenta de que no existe una definición clara del sector, lo que afecta la delimitación de los datos que se entregan sobre la oferta educativa. Acá, por ejemplo, nos hemos basado en las Estadísticas culturales del INE, ya que esas son coherentes con la información entregada en el Mapeo de Industrias Culturales del 2014, que ha servido de base para las diversas publicaciones en la materia. Entre ambos se puede ver un aumento leve de 15 a 17 formaciones universitarias. Sin embargo, la Política Sectorial de Artes de la Visualidad, por su parte, entrega cifras mucho mayores, que dan cuenta de 75 carreras universitarias. Sin embargo, algunos de los ámbitos que esta publicación considera en campo de las Artes de la visualidad, aparecen agrupadas en arquitectura, en diseño y servicios creativos, y en medios audiovisuales e interactivos.</p>	<p>Está conformado por las disciplinas de artes circenses danza, teatro y narradores(as) orales y titiriteros(as). En cada una de estas, la formación responde a sus propias dinámicas. Las estadísticas culturales del 2019 registran 29 carreras universitarias y 1 técnica para este sector, 1 magíster y 1 diplomado. Hay una formación universitaria de pregrado en artes escénicas que abarcaría las distintas disciplinas.</p> <p>El circo está conformado por el circo tradicional y el nuevo circo. Mientras el primero se caracteriza por una fuerte dinámica grupal y una transmisión familiar del oficio, en el nuevo circo los procesos formativos surgen, principalmente, de intereses individuales. Los primeros encuentran un apoyo en la formación brindada en centros deportivos dedicados a la gimnasia artística, mientras los segundos se forman en centros de formación que no cuentan con el reconocimiento del Ministerio de Educación, aunque la Escuela de Artes Circenses El Circo del Mundo está certificada ante la Federación Mundial de Escuelas de Circo. No existe una instancia de formación temprana en artes circenses, lo que es muy resentido en el sector, aunque existieron dos escuelas en el pasado apoyadas por el sindicato circense (circo tradicional). No existe un catastro adecuado de las instancias de formación existentes.</p> <p>Para la danza, existe una oferta de 5 formaciones: 3 universidades, 1 instituto profesional, 1 centro de formación técnica y 1 en el instituto de Karen Connolly, todas en la Región Metropolitana. De quienes se dedican a esta actividad el 31,3% proviene de una de estas formaciones, por lo que la formación es principalmente no universitaria en esta disciplina. Por ejemplo, la formación clásica o académica (ballet clásico) solo se imparte en el país en la Escuela de Ballet Municipal de Santiago, Ópera Nacional de Chile. Su plan formativo tiene una primera etapa de cuatro años de duración, correspondiente a la introducción al estudio de la carrera de bailarín(a) profesional, que comienza a los diez años y se prolonga por ocho años de estudios. Sin embargo, esta escuela no se encuentra reconocida y, por lo tanto, no otorga una certificación profesional, a pesar de contar con una extensa trayectoria formativa.</p> <p>El teatro es la disciplina que cuenta con mayor oferta universitaria dentro de las artes escénicas. Para este, además de las licenciaturas en actuación, incluyendo menciones en didáctica, dirección, dramaturgia y producción, existe la de diseño teatral, un magíster en dirección y el magíster y doctorado en estudios y prácticas teatrales. El 85% de la oferta se encuentra en la Región Metropolitana. Existe una formación importante entregada por academias de actuación que, al no funcionar al alero de universidades o institutos, no entrega formaciones validadas por el Ministerio de Educación. Una situación similar existe en el teatro comunitario.</p> <p>La narrativa y los titiriteros no cuentan con instituciones que tengan una oferta sostenida en el tiempo, siendo muy relevante una formación vinculada a la práctica del oficio. Las y los narradores y titiriteros suelen desarrollar talleres de forma esporádica, al alero de organizaciones comunitarias, municipalidades y bares que sirven de ingreso hacia el oficio.</p>

Arquitectura y diseño	Libro	Música	Audiovisual
<p>La arquitectura cuenta con una oferta de formación universitaria, consolidada en Chile a partir del establecimiento de la primera formación en esta disciplina en la Universidad de Chile, en 1849. El diseño, por su parte, cuenta con una oferta considerable a nivel profesional y técnico, y en términos de cobertura geográfica. Actualmente, el sector de arquitectura, diseño y servicios creativos tienen una oferta universitaria de 200 carreras profesionales y 95 técnicas. Se imparten, 4 doctorados, 23 maestrías y 7 diplomados. Esto ha significado un alto número total de matriculados, que para el año 2019 alcanzó un total de 14.239 hombres y 18.250 mujeres, en carreras profesionales; y 2.024 hombres y 1.647 mujeres, en carreras técnicas.</p> <p>La distribución nacional de la formación en arquitectura es bastante más homogénea que ninguna otra disciplina del sector cultural, estando presente en todas las regiones del país y destacando el 38% de su oferta en el área Metropolitana, 16% de Valparaíso y 14% de Biobío.</p> <p>Los diseñadores perciben una necesidad de oferta educativa en especializaciones y formación complementaria en ámbitos de innovación y gestión para adaptarse a las exigencias de los mercados de cada región.</p>	<p>Existe una oferta formativa distribuida en todo el territorio nacional, con una simetría entre las carreras profesionales (23) y las técnicas (22), que no se da en ningún otro sector. Asimismo, es el sector que cuenta con la mayor oferta de formación académica de postgrado, habiendo 8 doctorados, 30 magíster, 2 postítulos y 11 diplomados. Asimismo, existe una oferta no cuantificada de talleres de escritura para distintas edades, brindadas por universidades y por los propios escritores.</p>	<p>La formación musical se imparte desde el nivel escolar, sin embargo, existe un diagnóstico en el sector sobre serias deficiencias, principalmente de espacio y equipamientos para su desarrollo. Asimismo, hay un quiebre en la cadena formativa de la música, producto de que esta no es obligatoria en la Educación media (secundaria) Técnico profesional y es optativa en la Científico-Humanista. Para paliar esta situación, el Ministerio de Educación y el de Cultura brindan talleres extraprogramáticos en más de 500 establecimientos al año.</p> <p>La formación terciaria cuenta con 77 carreras profesionales y 20 técnicas, así como 6 magíster, 1 postítulo y 3 diplomados de postgrado. La concentración es muy marcada en la región Metropolitana, habiendo brechas geográficas importantes. Asimismo, existe una fuerte brecha de género, especialmente en la formación técnica, donde hay una matrícula de 99 mujeres y de 1.564 hombres, y en la formación profesional, que cuenta con un total de 4.242 hombres y 1.051 mujeres, al año 2019.</p>	<p>La oferta al año 2019 en educación superior era de 59 carreras profesionales y 37 técnicas, 5 magíster y 2 diplomados universitarios. Sin tener una tendencia clara, ha aumentado a principios de la década, para luego irse reduciendo hasta alcanzar, actualmente, cifras similares a las del año 2010. El 70% de esta oferta, asimismo, se encuentra en la región metropolitana.</p> <p>Por otra parte, es frecuente encontrar concursos o festivales donde profesionales y autodidactas de distintos sectores incursionan en el área audiovisual. Paralelamente, profesionales de áreas como la antropología, periodismo, historia, sociología o psicología están tendiendo a incursionar en el sector audiovisual produciendo principalmente obras relacionadas con la investigación.</p>

Aspecto	Artesanías	Artes de la visualidad	Artes escénicas
Creación y producción	<p>La creación y la producción, asimismo, son instancias que, producto del proceso productivo individual de cada pieza, principalmente manual y con la intervención limitada de herramientas y utensilios, se desarrolla de forma simultánea. Confluyen elementos del diseño e imaginario popular. Asimismo, los insumos utilizados se relacionan con elementos encontrados en los entornos, aunque existe también un comercio e importación de recursos para la producción de artesanías.</p> <p>Hay distintas subdisciplinas que caben bajo el paraguas de la artesanía, ordenadas de acuerdo con la materia prima principal utilizada en su elaboración. Las más comunes son cestería, trabajo en madera, alfarería y cerámica, orfebrería y metales, y textilera. Hay una variación geográfica en distribución de estos oficios en el territorio, así como, en las técnicas empleadas.</p> <p>Como mencionamos anteriormente, existe una producción artesanal de autor. Dentro de esta existe tanto una producción urbana, ligada a disciplinas de diseño o arte; como una de innovación sobre la tradición, que se da tanto en contextos urbanos como rurales. Se realizan colaboraciones entre las artesanas y artistas-diseñadores; sin embargo, existe un incentivo perverso a estas experiencias, producto de la falta de protección a los saberes y diseños tradicionales, lo que se traduce en la sensación de una relación asimétrica entre las artesanas tradicionales y las urbanas.</p>	<p>Ambas instancias se encuentran íntimamente ligadas, aunque el proceso creativo requiere de instancias de observación, investigación y reflexión importantes. El contexto en el que se dan estos procesos está marcado por serias restricciones, principalmente económicas, por lo que el rol de las universidades es muy importante. Sin embargo, este proceso de producción no debe entenderse actualmente como una instancia solitaria e individual. Por el contrario, el contexto, la vida social y política, así como la relación con los pares es cada vez más importante para la creación del arte contemporáneo. A través de la formación de laboratorios, u otros formatos, los(as) creadores(as) y agentes mediadores se sitúan en un espacio de colaboración y trabajo en red.</p>	<p>El circo desarrolla su proceso de creación y producción ligado al espacio de comercialización, es decir, la carpa de circo. Los actos están compuestos de disciplinas que exigen la especialización, sin embargo, la creación de los montajes es desarrollada de forma colectiva, como una creación grupal, aunque exista la figura de director. Mientras la creación y producción del circo tradicional está marcada por la mantención del funcionamiento itinerante y trashumante del circo como espacio de vida y de negocio de una empresa familiar, el nuevo circo es una actividad principalmente urbana, cuyo proceso de creación y producción responde a un interés artístico de los distintos individuos.</p> <p>Los espacios en los que se desarrolla la danza son heterogéneos y van desde el teatro a formatos de interacción con el público, muestras callejeras, con énfasis local, en el espacio público, instancias cívicas, festivas, rituales/religiosas, experimentales, vinculadas a la industria musical y para la televisión. La creación y producción en danza es principalmente colectiva y su forma más recurrente de organización es en compañías. A su vez, la figura más utilizada para dar formalidad a estas compañías es la de organización comunitaria funcional.</p> <p>En el teatro confluyen una serie de corrientes o tradiciones que conforman un amplio campo disciplinario. Actualmente, sin embargo, la inquietud de los realizadores(as) por abordar nuevos cruces disciplinarios y temáticos, ha permitido la vinculación de lo teatral con rituales ancestrales, valorizando la presentación —por sobre la representación— y haciendo dialogar al arte actual con los mitos de antaño, reactivando el saber artístico y cultural de pueblos originarios enmudecidos por la cultura occidental.</p> <p>La producción teatral no se encuentra finalizada sino hasta que esta es presentada frente a público, haciendo que, en términos económicos, el consumo sea el insumo final de la producción. La creación es grupal, sin embargo, la figura del dramaturgo cumple la función de retroalimentar a la compañía durante el proceso creativo. Las compañías son la forma predominante de agrupación y estas son permanentes o esporádicas.</p> <p>El proceso de creación de los titiriteros es similar al teatral creando dramaturgia, aunque no participa un dramaturgo. Por otro lado, la creación de los narradores difiere de todas las anteriores al ser un proceso solitario o en pequeños grupos.</p>

Arquitectura y diseño	Libro	Música	Audiovisual
<p>El <i>Mapeo de Industrias creativas</i> (2014) agrupa la demanda de creación/producción de arquitectura en los siguientes ámbitos: Diseño de infraestructura pública o privada; Diseño residencial; Estudios y diseño arquitectónico relacionado con el espacio público, urbanismo y planificación territorial; Participación en obras civiles; Asesorías técnicas y tramitación administrativa; Servicios de investigación y consultorías; Labores de docencia, investigación y editorial; Participación de propuestas para exposiciones, bienales de arquitectura y otros. La industria está bien organizada y es posible agrupar a los actores creativos/productivos entre arquitectos independientes y oficinas pequeñas, oficinas medianas, universidades y el Estado.</p> <p>El diseño ofrece también una gran diversidad de formas de organización, creación y producción. Aunque los niveles de formalidad del empleo son más altos en otras disciplinas de lo cultural. Así, se han identificado los siguientes actores: empresas generalistas, que desarrollan diseños para diversas especialidades; empresas especializadas, que se dedican a un nicho específico; grandes empresas de otros sectores, que contratan diseñadores de forma interna; trabajadores independientes, que ofrecen sus servicios de forma libre; emprendedores, que desarrollan productos propios como vestuario, joyas, etc.; y academia.</p>	<p>Quizás, lo más interesante, por contraste con las áreas revisadas hasta ahora, sea que la producción y la creación son fases que funcionan de forma autónoma y son ejecutadas por actores distintos. Ambas tienen una dependencia del fomento estatal.</p> <p>En el caso de la industria editorial, esta ha vivido un cambio importante en los últimos años debido a que el número de editoriales medianas y universitarias se ha mantenido estable, siendo alrededor de una treintena de las primeras y más de 50 de las segundas. Mientras, el surgimiento de pequeñas editoriales ha experimentado un crecimiento exponencial pasando de 45, en el año 2004; a 235, en el año 2013.</p> <p>El bajo tiraje de libros ha favorecido el desarrollo de la producción del libro digital, así como la de la impresión digital, en la que un archivo es impreso directamente, sin pasar por un proceso de imprenta tradicional.</p>	<p>La creación musical tiene las fases de composición, interpretación y reproducción. Y se liga con la producción en distribución masiva, ya sea a través de la interpretación en un concierto o en la grabación. La grabación ha migrado a medios digitales, lo que ha bajado su costo y aumentado el acceso a esta, habiendo una importante cantidad de nuevas salas de grabación aun no catastradas.</p> <p>Los conciertos, por su parte, tienen la característica de ser una de las expresiones de las industrias creativas más masivas y menos concentradas a nivel nacional, habiendo en la Región Metropolitana solo el 24% de los 1.204 espacios de conciertos catastrados. Este listado incluye espacios que albergan conciertos de forma recurrente, aunque muchos de ellos no fueron edificados para este fin, como galpones y gimnasios, entre otros.</p> <p>Los actores identificados en 2014 eran: bandas, orquestas y agrupaciones; industria a gran escala; sellos nacionales intermedios; sellos independientes, que al año 2017 representaban el 98% de la producción fonográfica nacional; autoediciones; y en el caso de los conciertos, las productoras de eventos.</p>	<p>Existen tres líneas, claramente definidas y con un desarrollo considerable: cine, televisión y publicidad. Otra área menor en el campo audiovisual, pero considerable dentro del contexto general del sector creativo, es el de apoyo a otros sectores creativos y el registro y discusión de eventos y actividades como talleres y seminarios. Este último sector ha crecido considerablemente durante la pandemia, por lo que es interesante esperar los datos de futuras investigaciones.</p> <p>Los actores relevantes en la producción audiovisual son: empresas de producción cinematográfica, canales de televisión, empresas de producción televisiva, productoras de publicidad y empresas asociadas, trabajadores independientes y microemprendimientos, que son cercanos al 41% de las ocupaciones en el sector. A su vez, estos actores se distribuyen en tres tamaños, teniendo diferentes fuentes de ingreso cada uno: las pequeñas productoras audiovisuales están ligadas al financiamiento estatal de CNCA y CORFO y de gran volatilidad; las medianas, más ligadas a la publicidad y la televisión; y las grandes empresas de televisión, cine y publicidad.</p>

Aspecto	Artesanías	Artes de la visualidad	Artes escénicas
Comercialización y difusión	<p>La comercialización y venta de las piezas artesanales suele ser una tarea desarrollada directamente por los artesanos, y para esto es central la circulación por ferias y exposiciones. Asimismo, hay terceros que comercializan artesanías, entre los que destacan: tiendas de artesanía, tiendas de museo, tiendas de comercio justo, como las de Fundación Artesanías de Chile.</p> <p>Hay una competencia importante con productos de origen industrial y artesanías semiindustriales importadas, con las que compiten directamente y por precio, frente a lo cual, la producción artesanal chilena se ve desfavorecida. Es en este sentido que se han implementado las diversas iniciativas de certificación y distinción de ciertas producciones artesanales (sellos de excelencia, sellos de origen, etc.).</p>	<p>La forma más importante de comercialización de las Artes de la Visualidad ha sido y continúa siendo el autocomercio del artista, es decir, el comercio realizado en forma directa por el propio artista. Un segundo actor importante en la comercialización son las Universidades. También existen agentes privados como gestores culturales, que actúan de intermediarios entre el artista y los espacios de exposición, venta y reconocimiento, promoviendo la circulación de la producción. Los curadores son actores muy relevantes ya que están asociados a grandes compradores como coleccionistas, salas y galerías de arte y empresas.</p> <p>En los últimos años han ido adquiriendo mayor importancia las galerías de arte. Acá, además de las galerías de arte de gran formato, han surgido nuevas formas innovadoras de venta de arte en contextos populares o en barrios revitalizados, mediante pequeñas galerías o comercios específicos. Muestras en residencias y bienales son parte importante del circuito, así como la exposición en espacios de grandes empresas y actividades de beneficencia.</p>	<p>Para el circo, la carpa es el espacio principal de comercialización, aunque lo hacen también, en calles, teatros, galpones, gimnasios y centros culturales. Existen encuentros de circo y, principalmente, épocas del año en los que la actividad circense adquiere mayor relevancia como las fiestas patrias (septiembre).</p> <p>La danza se presenta en teatros (especialmente el ballet), festivales (especialmente la contemporánea), espacio público (especialmente la folklórica) y encuentros. Los festivales han sido más estables en la zona sur del país.</p> <p>En las salas de teatro la programación se suele hacer mediante convocatoria. Existe también una importante circulación en festivales independientes, regionales, municipales y comunitarios. La actividad teatral se concentra ampliamente en la región Metropolitana.</p> <p>Los festivales también son centrales para la comercialización de los narradores y titiriteros.</p>

Arquitectura y diseño	Libro	Música	Audiovisual
<p>En el caso de la arquitectura, la distancia entre el productor y el consumidor es estrecha y, a diferencia de gran parte de la industria creativa, la producción es impulsada por la demanda directa del consumidor. En este sentido, cabe destacar que existen una serie de procesos administrativos que requieren de la intervención de una persona con título de arquitecto para concretarse, así como, certificaciones que están reservadas a personas con este título. Esta situación, sin duda, dista muchísimo de las demás disciplinas creativas que hemos estado revisando.</p> <p>Asimismo, en la cadena de comercialización participan directamente los actores productores y consumidores, además de otros actores intermedios como desarrolladores inmobiliarios. La difusión se da mediante eventos, bienales, seminarios y conferencias; la web; la prensa tradicional, especializada y publicaciones especializadas. Por último, parte importante de la difusión de la arquitectura se da en el espacio público, ya sea por publicidad que los diversos actores instalan en las obras, como por la obra arquitectónica misma.</p> <p>La comercialización del diseño, por su parte, sufre de una baja preparación para la gestión de los negocios. Así, las empresas de diseño con mayor capacidad de gestión contratan a otras empresas o trabajadores libres para el desarrollo de proyectos. Otros actores relevantes son las agencias intermediarias, ligadas al área de la publicidad. Los colectivos de creadores y las agrupaciones del sector, como Chile Diseño, Colegio de Diseñadores de Chile y Moda Chile, son también relevantes en la difusión y el posicionamiento.</p>	<p>Las cadenas distribuidoras son pocas y están centradas en las grandes ciudades. La distribución a la mayoría de las ciudades del país se hace de forma esporádica y por adquisición directa de las pequeñas librerías locales.</p> <p>Existe una red nacional de librerías. En las grandes ciudades (Gran Valparaíso, Gran Concepción y, especialmente, Santiago) hay un desarrollo de librerías especializadas. Según un estudio del CERLARC, al 2009 había cerca de 250 puntos de venta en el país, con un 55% concentrado en la región Metropolitana de Santiago.</p> <p>Para la comercialización también son importantes las Ferias del Libro, las instituciones públicas y privadas y los agentes asociados a la comercialización del libro digital.</p> <p>La difusión, en tanto, se da especialmente a través de avisaje en medio de comunicación tradicional; librerías, especialmente a través de sus canales online; editoriales, a través de sus catálogos; bibliotecas, en las que destaca el sistema Bibliometro, que tiene centros de préstamo de libros en varias estaciones del tren subterráneo.</p>	<p>Como ya dijimos hay dos vías distintas de producción que están ligadas a la forma de comercialización y consumo. En cuando a la música grabada, su comercialización se hace a través de plataformas de <i>streaming</i>, tiendas de venta de música, venta online en soportes digitales o físicos.</p> <p>También, en los conciertos se desarrolla la venta de música grabada. Esta era un área de gran expansión en los últimos años y donde existía un mercado altamente competitivo, con pequeños sellos gestionando a artistas en conciertos masivos organizados por grandes productoras, festivales locales o conciertos de un artista o banda en específico. Los espacios en que estos se desarrollan son diversos y van desde teatros y salas de concierto a espacios rurales, pasando por espacio público y locales privados nocturnos. Existe, asimismo, una circulación asociada a espacios educativos en universidades y con financiamiento estatal, y de bandas de música popular por escuelas públicas. Este sector ha sido fuertemente golpeado por la pandemia y las restricciones impuestas, desconociéndose el impacto a mediano plazo de esta situación.</p> <p>Para la difusión, la música se caracteriza por una gran asociatividad con otros sectores, siendo los más importantes la radio, nuevos medios y publicidad; seguido por la televisión, el audiovisual, el diseño y las artes visuales. Y, en menor medida, con la danza, la fotografía y el editorial.</p>	<p>Esta se hace principalmente por la televisión, las agencias de publicidad y medios, cadenas de cine, la autodistribución, muy asociada a la producción documental, los comercializadores de video, y por último, en la última década han irrumpido fuertemente las plataformas por internet.</p> <p>La difusión, en tanto, se desarrolla vía plataformas de internet y redes sociales, festivales y concursos, prensa especializada, en revistas, diarios y televisión.</p>

Aspecto	Artesanías	Artes de la visualidad	Artes escénicas
Consumo	<p>El consumo directo es de personas que compran la artesanía para su propio uso y para regalo. Este está principalmente asociado a ferias y exposiciones. El consumo indirecto es, principalmente, de empresas que compran en volumen para regalar a sus socios o empleados. El consumo intermedio está dado por espacios patrimoniales, que compran artesanías para darle una valorización al espacio y con fines de exhibición o venta del producto artesanal. Asimismo, por diseñadores y artistas de la visualidad, quienes desarrollan investigación y residencia en comunidades de artesanos tradicionales y para quienes la artesanía tradicional y su proceso productivo son insumo para sus propias creaciones.</p>	<p>El sector intermedio es el menos explotado, habiendo algunos buenos ejemplos relacionados a campañas publicitarias y de imagen corporativa, en las que se ha incluido el trabajo de artistas visuales.</p> <p>El consumidor final directo es aquel que compra obras de arte o asiste a exposiciones. Este descendió de un 24,9% a un 16% de la población entre el año 2012 y el 2017. El consumidor final indirecto está principalmente centrado en la actividad estatal y empresarial para el montaje de exposiciones.</p>	<p>El consumo directo está dado principalmente por la compra de entradas a funciones. El consumidor indirecto más importante es el Estado, especialmente a través de municipios y gobiernos locales, que compran obras para presentarlas gratuitamente a la comunidad.</p> <p>El consumo intermedio se da, principalmente, mediante talleres. En el caso de la danza y en menor medida del teatro y el circo, la televisión es también un consumidor intermedio.</p>
Materias primas	<p>El acceso a materias primas aparece como una problemática a nivel nacional para el desarrollo de los distintos oficios artesanales.</p>		

Arquitectura y diseño	Libro	Música	Audiovisual
<p>En el caso del diseño, el consumidor intermedio es especialmente relevante. Este se compone del conjunto de actores del resto de las industrias creativas para quienes el diseño es un insumo para sus productos finales. Los consumidores directos se dividen entre quienes valoran el diseño y quienes se ven obligados a buscarlo para tener competitividad. También, quienes consumen diseño de emprendedores (joyas, moda, etc.). Los consumidores indirectos son, por lo general, marcas exclusivas que buscan objetos distintivos y todos los actores que buscan <i>merchandising</i>.</p> <p>En la arquitectura, el consumidor intermedio está conformado, en contraste al diseño, por otras empresas arquitectónicas que requieren de servicios especializados, que únicamente pueden brindar arquitectos.</p>	<p>Menos de la mitad de la producción está dirigida al consumidor directo. El consumo se desarrolla principalmente en el hogar y los libros provienen en un 37% de compras en librerías o internet, 31% son libros prestados o heredados y 17% comprados en la calle. Los consumidores indirectos más importantes son instituciones y universidades públicas y privadas. Los consumidores intermedios se dirigen principalmente a la contratación de oferta editorial para el desarrollo de memorias o publicaciones corporativas.</p>	<p>El consumo directo de música en vivo ha aumentado en la última década. Al mismo tiempo que los números de consumo de la música envasada de manos del <i>streaming</i> superaban al consumo de música por la radio. La mitad de los chilenos tiene el hábito de escuchar todos los días Spotify, música a través de los videos en YouTube y radio tradicional.</p> <p>La música destaca como un consumidor y un generador de consumo intermedio por parte de otras áreas de las industrias creativas y plataformas como la radio, la televisión, la publicidad, el audiovisual y la danza, para quienes la música constituye un insumo vital.</p>	<p>El año 2019, hubo un total de 29.976.520 de espectadores de cine en Chile. Lo que significa un promedio de 1,6 asistencias al cine por habitante. Para el año 2020, un 96% de la población tenía al menos una plataforma de <i>streaming</i> pagada, un 42% declaraba ver más de tres horas diaria de plataformas online, y un 69% decía que su motivación para contar con este servicio se basaba en la disponibilidad de películas.</p> <p>El consumo indirecto es, principalmente, el del Estado y de algunas empresas que compran derechos de exhibición.</p> <p>El principal actor del consumo intermedio históricamente ha sido la televisión. Sin embargo, las cifras actuales de consumo por plataformas web vía <i>streaming</i> hacen prever un incremento de la participación de estos actores en la industria.</p>



COLOMBIA

Para medir el sector cultural, definido y acotado por las leyes precitadas, en términos macroeconómicos y según los datos de la Cuenta Satélite de Cultura y Economía Naranja DANE – MinCultura, en el año 2020pr se registró un valor agregado a precios corrientes de la economía naranja de 22.988 mil millones de pesos, mientras que para el año 2019p el valor agregado fue de 28.966 mil millones de pesos. Lo anterior, debido al efecto de la pandemia generada por el COVID-19 en el sector cultural.

El valor agregado a precios corrientes de cultura y economía naranja en el período 2018 – 2020pr, representó, en promedio, el 2,9% del valor agregado nacional. La par-

ticipación promedio de las áreas en el valor agregado de la cultura y economía naranja, para 2018 - 2020pr fue de 47,3% en las creaciones funcionales, 28,9% en artes y patrimonio, y 23,8% en industrias culturales (DANE; 2021).

En el año 2020pr se registró un valor agregado a precios corrientes de la economía naranja de 22.988 mil millones de pesos, mientras que para el año 2019p el valor agregado fue de 28.966 mil millones de pesos.



Foto por: Ministerio de Cultura de Colombia



MÉXICO

Al revisar los elementos que reflejan el valor agregado del sector cultural en la economía mexicana se encuentra que de los 724.453 millones de pesos del valor agregado del sector cultura en 2019 (cifras preliminares), el 75,29% corresponde a bienes y servicios, el 5,82% a la gestión pública en actividades culturales, el 18,83% a la producción cultural de los hogares y el restante 0,05% proviene de asociaciones y organizaciones civiles.

En su clasificación por bienes y servicios, estos aportaron 54.,462 millones de pesos (75,29% del valor agregado del sector cultura), que proviene principalmente de artesanías, 16,2%; cantantes, grupos musicales, artistas, escritores y técnicos independientes, 6,21%; servicios de diseño, 6,88%; servicios de medios de comunicación (internet), 32,96%; y comercio de productos culturales.

La participación de la gestión pública en actividades culturales en el valor agregado fue de 42.156 millones de pesos (5,82%), de los cuales el 51,33% resultó del trabajo de la Administración pública federal y el 48,67% de los estados.

En la clasificación por áreas generales, el subtotal áreas generales y específicas aportó 588.016 millones de pesos (81,7% del valor agregado) y 136.436 millones fueron resultado de la producción cultural de los hogares (18,83%).

Las áreas generales y específicas que más aportaron fueron medios audiovisuales (45,41% del total de las áreas generales y específicas), principalmente internet, televisión y cine; artesanías (23,52%), principalmente comercio de artesanías, alimentos y dulces típicos, fibras vegetales y textiles, madera, maque y laca, e instrumentos musicales y juguetería. Le siguen en orden de importancia: diseño y servicios creativos (9,62%); artes escénicas y espectáculos, 6,87%; formación y difusión cultural de instituciones, 5,74%; libros, impresiones y prensa, 3,69%; patrimonio material y natural, 1,88%; artes visuales y plásticas, 1,79%; y música y conciertos, con el 1,48%.

Así mismo, se encuentra que la cadena de valor que se asocia al ecosistema del sector cultural, que permite representar las actividades específicas del sector para el adecuado funcionamiento de la oferta y la demanda de bienes y servicios asociados a este, en las que participan diferentes agentes que tienen capacidades propias, condiciones laborales específicas, entre otros.

En esta línea, se encuentra una cadena de valor compuesta por las siguientes etapas:

- 1 Formación / Capacitación (formal y no formal):** Desarrollo y transferencia a terceros, con una orientación profesional, de conocimientos, metodologías, técnicas, lenguajes, etc., en torno a las artes y a las diversas expresiones o prácticas culturales y creativas, en el marco del sistema reglado de enseñanza o en entornos educativos no formales.
- 2 Experimentación / Conceptualización / Creación / Interpretación:** Procesos de exploración, desarrollo, combinación y contraste de ideas y prácticas, con el fin de generar nuevas creaciones o recrear creaciones preexistentes, generar nuevo conocimiento, nuevas miradas y actitudes respecto de un campo o expresión de las artes y la cultura o, utilizando estas últimas, incidir en cambios y transformaciones en otros ámbitos o campos sociales.
- 3 Financiación:** Aportación directa, asesoramiento o mediación especializada en la captación o generación de recursos monetarios o no monetarios, destinados al desarrollo de proyectos y/o de la actividad cotidiana de una persona física u organización del ecosistema cultural y creativo.




- 4 **Administración / Gestión:** Asesoramiento, planificación y gestión especializada en aspectos estratégicos, organizativos, operativos, administrativos, tributarios y/o legales, fundamentales en el desempeño de la actividad cultural y creativa.
- 5 **Preproducción / Prototipado:** Tareas, aproximaciones creativas y procesos de preparación previos, necesarios para la producción, la socialización o la comercialización de una idea, producto o experiencia cultural, incluyendo los procesos de ensayo (prueba-error) y diferentes sistemas de plasmación física o visual que sirvan para orientar la toma de decisiones sobre las siguientes fases.
- 6 **Producción / Postproducción:** Organización sistematizada de procesos y actividades que permiten convertir prototipos o ideas formales en conocimiento o modelos de pensamiento, productos, servicios o experiencias culturales, de manera previa a su distribución, comunicación, socialización o comercialización, así como la posterior asistencia técnica, actualización y seguimiento.
- 7 **Reproducción industrial:** Procesos de producción seriada, física o digital, de una creación artística, cultural o creativa, para su distribución masiva y su optimización escalable de variables de tipo económico y/o de acceso.
- 8 **Distribución / Intermediación / Comercialización:** Acciones especializadas de puesta en el mercado, mediante canales físicos o virtuales, de una oferta de productos, servicios, ideas o experiencias culturales y creativas, de producción propia o ajena.
- 9 **Exhibición / Programación:** Muestra, presentación o exposición ante un público destinatario final de creaciones, producciones o procesos creativos, ya sea de manera aislada o como parte de un programa de actuación.
- 10 **Promoción / Comunicación / Crítica:** Acciones orientadas a la escucha activa, a la difusión, puesta en valor, persuasión y/o análisis crítico de produc-

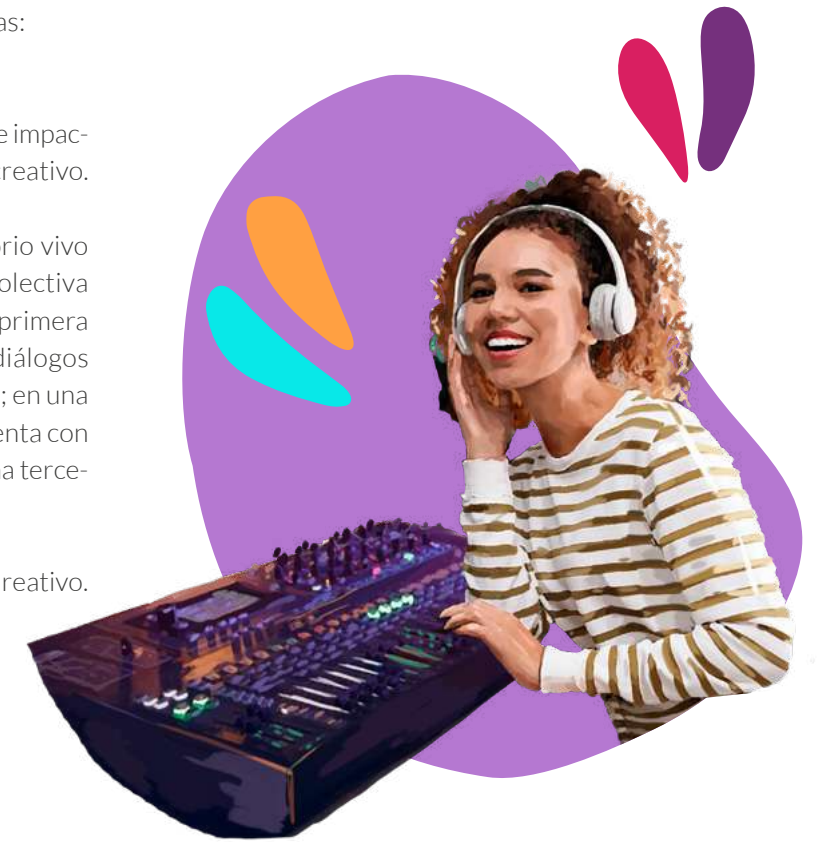
ciones culturales y creativas en su relación con los diferentes públicos objetivo.

- 11 **Divulgación / Socialización / Participación:** Acciones de facilitación orientadas a la accesibilidad, la interacción y la generación de contextos favorables para las prácticas culturales y creativas. Son impulsoras del conocimiento, el diálogo y el mutuo aprendizaje, así como de la implicación de la comunidad en la producción cultural como hecho social.
- 12 **Análisis / Evaluación:** Generación de herramientas, índices e indicadores —y su aplicación en estudios de situación e impacto a lo largo del tiempo—, de políticas, programas, proyectos o acciones culturales y creativas.
- 13 **Documentación / Archivo:** Tareas de gestión de la información con el fin de garantizar un patrimonio documental, así como generar, compartir y socializar conocimiento de forma ordenada y sistematizada.
- 14 **Protección / Conservación / Restauración:** Actividades y procesos orientados a la permanencia, protección y rescate de aquellas manifestaciones artísticas y culturales originales irremplazables, con el fin de favorecer su identificación, prevenir su degradación, transmitir a generaciones actuales y futuras su significado, así como fomentar su uso responsable y sostenible.

De acuerdo con México Creativo, analizar la cadena de valor de los distintos sectores y subsectores culturales y creativos, así como conocer la posición de la misma en las distintas organizaciones o profesionales, resulta de gran utilidad para comprender los espacios no cubiertos, las ineficiencias o las oportunidades que ofrece un entorno y que, a menudo, son determinantes para la viabilidad de las iniciativas y el desarrollo del conjunto del ecosistema. Esta información es clave para que las organizaciones, los profesionales y los responsables de las políticas culturales o de fomento creativo puedan definir planes y estrategias adecuadamente contextualizadas (Secretaría de Cultura, 2020).

A partir de esta tipología, tanto de Ecosistema Cultural y Creativo como de Cadena de Valor, dichas metodologías han sido empleadas en las siguientes herramientas:

-  El Sondeo de medición de percepción de impacto del COVID-19 en el sector cultural creativo.
-  El micrositio de Resonancias, repositorio vivo de información para la construcción colectiva de política pública, que reúne, en una primera fase, los resultados del sondeo y los diálogos públicos que se dieron para analizarlos; en una segunda etapa, un piloto de la herramienta con secretarías de cultura estatales; y en una tercera, al público en general.
-  Las capacitaciones virtuales de Nodo Creativo.



PERÚ

En el 2007, el aporte de la cultura a la economía nacional alcanzó el 1,58% del PIB nacional. En esta misma línea, en el año 2005, las industrias basadas en derechos de autor generaron casi dos millones de dólares (1.910.990.004) en valor agregado, que representa 2,7% del total nacional (Ministerio de Cultura, 2020).

En el 2007, de acuerdo con el Ministerio de Cultura, el valor agregado bruto cultural —de los sectores audiovisual, libros y publicaciones, artes escénicas y música— fue de 810.374.000 dólares: 411.441.000 de audiovisuales, 260.989.000 de libros y publicaciones,

23.076.000 de artes escénicas, y 111.869.000 de música, lo que significó el 0,87% del valor agregado bruto total del país.

En el año 2005, las industrias basadas en derechos de autor generaron casi dos mil millones de dólares (1.910.990.004) en valor agregado, que representa 2,7% del total nacional (Ministerio de Cultura, 2020).



2.8

Gasto nacional por sector clasificado por financiador y financiado



CHILE

Para determinar el gasto público del sector cultural, Chile ha desarrollado un cálculo en el cual incluye tres tipos de instituciones receptoras de recursos públicos. En primer término, se considera el gasto público en transferencias contables al MINCAP y a las instituciones afines como, por ejemplo, el Consejo Nacional de Televisión (CNTV). En segundo lugar, se considera el presupuesto de las instituciones no culturales con programas culturales como es el caso del Congreso Nacional, mediante la Biblioteca del Congreso Nacional, o los programas culturales de la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena. En tercer lugar, el presupuesto de las instituciones no culturales con programas no culturales, pero cuya ejecución es cultural como, por ejemplo, el Presupuesto de Desarrollo Cultural ProChile, del Ministerio de Relaciones Exteriores; los Programas Municipales destinados a cultura, del presupuesto municipal; o las exenciones tributarias de privados, mediante la Ley de Donaciones Culturales. Este ejercicio, en el año 2015, arrojó que el gasto público en el sector cultural correspondía al 35,28% del gasto total en cultura.

Respecto del gasto por hogares, la información más actualizada con la que contamos es la que entrega la VIII Encuesta de Presupuestos Familiares (EPF), del año 2018¹³.



Foto por: Shutterstock/Jeremy Richards

13. En <https://www.ine.cl/estadisticas/sociales/ingresos-y-gastos/encuesta-de-presupuestos-familiares>

Tabla 3. Gasto promedio mensual por hogar, según división CCIF VIII EPF, total capitales regionales*

División CCIF	Media de gasto	Inferior	Superior
Alimentos y bebidas no alcohólicas	209.983	202.666	217.300
Bebidas alcohólicas, tabaco y estupefacientes	19.636	18.567	20.705
Prendas de vestir y calzado	38.690	36.311	41.070
Alojamiento, agua, electricidad, gas y otros combustibles*	160.692	152.794	168.589
Muebles, artículos para el hogar y para la conservación ordinaria del hogar	70.778	62.450	79.107
Salud	84.791	74.337	95.245
Transporte	170.238	155.725	184.751
Comunicaciones	59.209	56.740	61.678
Recreación y cultura	76.167	70.133	82.201
Educación	72.596	64.008	81.184
Restaurantes y hoteles	73.096	67.371	78.821
Bienes y servicios diversos	86.050	79.081	93.018

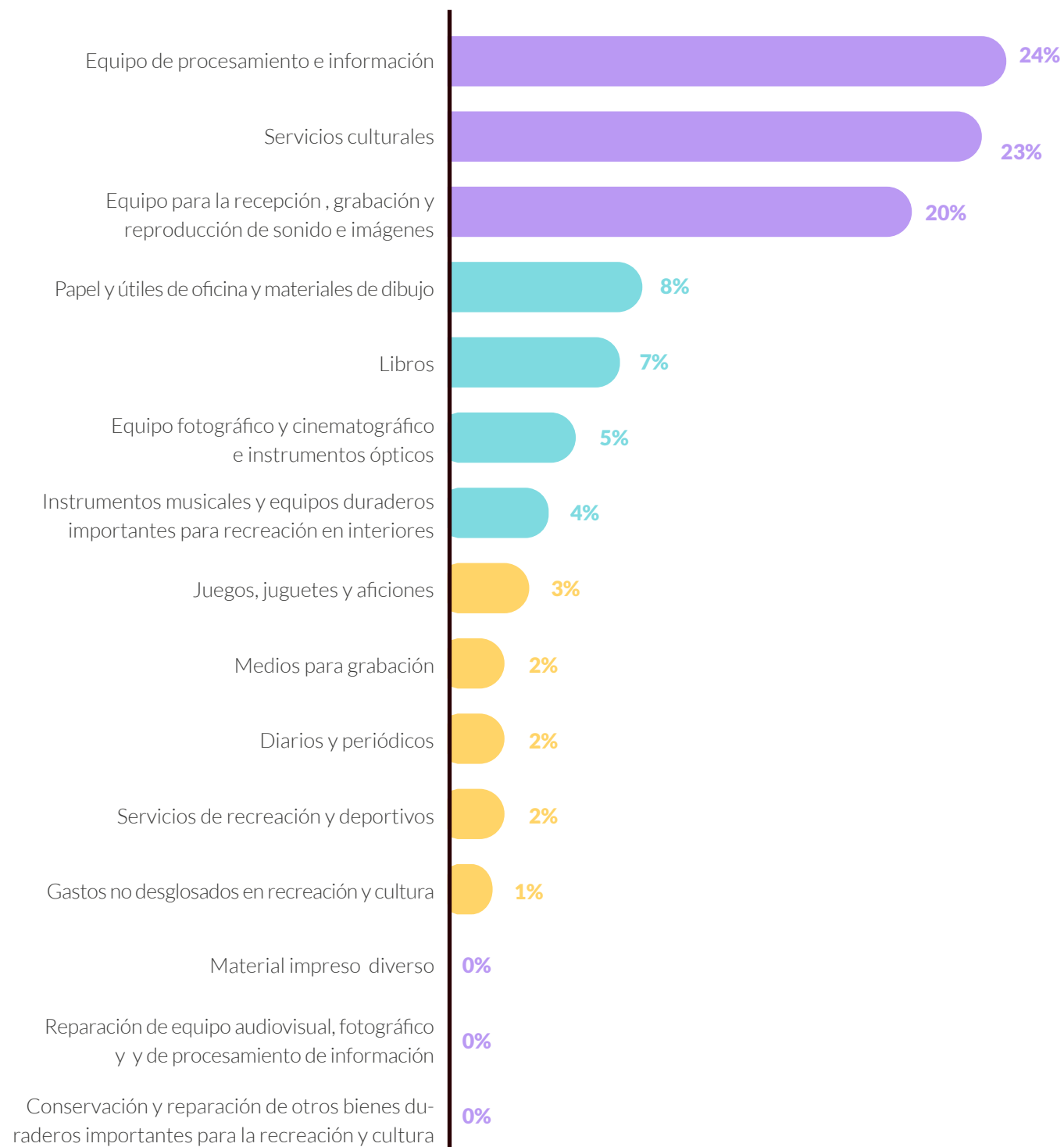
Fuente: Elaboración propia, en base a la versión VII (2012) de la EPF, desarrollado por el CNCA en 2017, un análisis por ítem de gasto (Instituto Nacional de Estadísticas Chile, 2018).

*Incluye las comunas de Chillán y Chillán Viejo, pertenecientes a la Región de Ñuble.

**Excluye arriendo imputado.

Nota: el gasto promedio mensual del hogar está expresado en pesos chilenos corrientes.

Figura 1. Gasto cultural de los hogares por ítem de gasto



Fuente: Actualización del impacto económico del sector creativo en Chile, CNCA (2016), a partir de VII EPF, (INE, 2012).



2.9

Datos estadísticos del sector cultural



MÉXICO

Las Encuestas Nacionales elaboradas por el INEGI son una fuente importante para conocer el comportamiento de la población del país frente a diversos sectores productivos y situaciones. Por ejemplo, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo en la población de 15 años y más de edad (ENOE) ofrece información sobre el mercado laboral mexicano, la fuerza de trabajo, la ocupación, la informalidad laboral, la subocupación y la desocupación. En la Encuesta, elaborada durante el primer trimestre del 2021 sobre ocupación y empleo, la cual fue realizada cara a cara y vía telefónica, cuando las actividades no esenciales se reincorporaban paulatinamente a la dinámica económica en medio de la pandemia por COVID-19, las cifras indican que en México, 96,9 millones es la población de 15 o más años, de los cuales 55,4 millones es población económicamente activa, 53 millones están ocupados y 2,4 millones están desocupados abiertos (74% hombres, 41% mujeres) (INEGI, 2021).

En relación con el año pasado, hubo una disminución de 1,6 millones en la Población Económicamente Activa (PEA), al pasar de 57 millones a 55,4 millones. La población ocupada fue de 53 millones de personas, reportando una disminución de 2,1 millones. Los ocupados en actividades terciarias descendieron 1,9 millones, siendo mayor en el sector de comercio, de restaurantes y de servicios de alojamiento, con una reducción de 0,7 millones cada uno. La población subocupada aumentó en 2,7 millones, al pasar de 4,6 millones a 7,3 millones. La tasa de participación económica se redujo 2,8 puntos porcentuales, al descender de 59,9% a 57,1% (INEGI, 2021).

Otra Encuesta Nacional importante es la de inserción laboral de los egresados de la educación media superior (2019), la cual arrojó que la población de 18 a 20 años es de 4,4 millones, de los cuales 1,5 millones no la terminaron y 2,9 millones terminaron la Educación Media Superior (1,4 millones, hombres y 1,5 millones, mujeres), de los cuales 21% no tenía experiencia laboral, 20% contaba con experiencia laboral antes de terminar la EMS y 57% adquiriría experiencia laboral después de terminar la EMS.





2.10

Identificación de brechas de capital humano

En este apartado se presenta la información disponible en cada país con respecto a análisis y estudios que se concentran en la identificación de las posibles brechas existentes entre el capital humano y la prospectiva laboral. En este sentido, en la medida en que sea posible, se presenta información sobre el mercado laboral, la oferta educativa en prospectiva laboral y los indicadores con los que se miden estas brechas.

En este sentido, en la medida en que sea posible, se presenta información sobre el mercado laboral, la oferta educativa en prospectiva laboral y los indicadores con los que se miden estas brechas.



CHILE

Para el caso de Chile, no existe un estudio que aborde específicamente las brechas del capital humano en el sector cultural. Sin embargo, en base a los diagnósticos de diversas investigaciones, se puede generar una aproximación a la temática.

En primer lugar, a nivel de la política cultural, se señala que a nivel de la participación cultural, entendida como la diversidad de modos y formas de tomar parte en la vida cultural, se reconoce la existencia de “[...] asimetría de poderes entre grupos/comunidades, que implica la existencia de culturas cuyas expresiones están legitimadas, y otras que se encuentran ‘subalternizadas’. Hay desigualdades en la dignificación de estas culturas y en su valoración social” (CNCA, 2017: 29).

Análisis del mercado

A nivel general, el informe anual de Estadísticas Culturales 2019 señala las siguientes brechas de género asociadas al ámbito laboral:

“En lo relativo a la proporción de trabajadores(as) por sexo durante 2019, en casi todos los dominios culturales se pudo apreciar una mayoría de hombres, siendo Artes visuales (55,3% de hombres y 44,7% de mujeres) y Educación cultural (45,9% de hombres y 54,1% de mujeres) los, relativamente, más equilibrados. El caso de Artesanías constituye una excepción, con 60,4% de mujeres y 39,6% de hombres.

Por último, al analizar los salarios por sexo se encontraron diferencias favorables para los hombres en casi todos los dominios culturales, siendo los porcentajes más altos de disparidad los correspondientes a Medios audiovisuales e interactivos (22,9%), Educación cultural (15,4%) y Artes escénicas (14,7%); la excepción se observó en Patrimonio, en el periodo 2015-2019, ya que las mujeres

tuvieron en promedio un salario 17,4% más alto que el de los hombres (MINCAP-INE, 2020: 100-101).

Otro aspecto transversal que atraviesa la relación entre el mercado laboral y el sector cultural menciona la relación de la “[...] baja de valoración de la actividad artística y cultural como un ‘trabajo formal’” (CNCA, 2017g: 71).

La falta de valoración se ha traducido en las siguientes problemáticas para el ámbito laboral y de calidad de vida:

-  Inestabilidad laboral.
-  Falta de previsión social.
-  Precarización de la calidad de vida de los y las trabajadoras de la cultura y sus familias.
-  Poca valoración de las artes y las culturales locales, en comparación a las artes extranjeras y cultura global.
-  Escasa presencia del arte y el patrimonio en el sistema de educación escolar, lo que ha contribuido a su poca valoración por parte de la ciudadanía.
-  Baja visibilidad internacional de la producción artística.
-  Falta de conocimiento y reconocimiento, a nivel territorial, de las artes y las culturas locales.

Finalmente, se observan otras brechas asociadas a la participación cultural que inciden en a nivel del desarrollo laboral del sector cultural.

Por ejemplo, problemas de la concursabilidad, la política cultural chilena basa sus herramientas de fomento en la concursabilidad, lo que es percibido como negativo pues aumenta las brechas entre los y las trabajadoras de la cultura. Por un lado, no asegura una sustentabilidad de los proyectos artísticos y culturales, sino que estos deben ceñirse a los tiempos del concurso y a la incertidumbre de si conseguirán financiamiento al año siguiente.

Además, se evidencian grandes diferencias entre las distintas disciplinas artísticas, donde un número signi-

ficativo de estas se desarrollan con mucha precariedad e informalidad laboral.

Los resultados indican que los trabajadores de este sector encuentran más dificultades que los demás para sustentarse con su actividad cultural, lo que les obliga a desempeñarse en otros ámbitos públicos y privados, que otorgan una mayor formalidad laboral, pero los aleja de la producción artística. También los trabajadores de la música y de las artes visuales presentan mayores dificultades para desarrollarse adecuadamente en su actividad, debido a bajos niveles de contratación y escasos ingresos.


14. Política Nacional de Cultura 2017-2022. Cultura y desarrollo humano: derechos y territorio. Consejo Nacional de la Cultura y las Artes. CNCA, 2017.


Análisis de la oferta educativa

Según un informe anual (MINCAP-INE, 2020), en Chile, al 2019, funcionaban 141 instituciones de Educación Superior, lo que representó una baja de un 2,1% respecto del 2018 (146) distribuidas en 57 universidades, 38 institutos profesionales y 46 centros de formación técnica.

“A pesar de que existe un alto porcentaje de centros de Educación Superior que brindan alguna formación artístico-cultural y de soporte en pregrado y posgrado, los programas ofrecidos en estos ámbitos no superan el 12,2%. Esto podría ser un indicio de un bajo nivel de especialización de la oferta en el campo, a pesar de su relativa extensión” (MINCAP-INE, 2020: 49).

En términos general se pueden establecer las siguientes brechas de cantidad para el ámbito formativo:

 La formación en la educación superior se torna compleja por la alta centralización de la oferta educativa en la región Metropolitana y por la dificultad por optar a becas públicas para cursar carreras.

 La oferta de posgrados y postítulos es prácticamente nula en regiones, aunque, para esta etapa, el Estado cuenta con apoyos (fondos concursables) que permiten optar a perfeccionamiento, tanto en Chile como en el extranjero.


 La oferta disponible para la formación y perfeccionamiento de muchas áreas artísticas es deficiente, en particular en el caso de los oficios tradicionales.



Foto por: Ministerio de Cultura de Chile



COLOMBIA

A diferencia de Chile, Colombia cuenta con el documento de “Lineamientos para la identificación y el cierre de brechas de capital humano para las apuestas productivas departamentales del país” (2017), asociado a la segunda etapa definida para la estructuración de los catálogos sectoriales, asociados con el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) del país. En ese documento se señala que una de las principales barreras a la competitividad del país son las brechas de capital humano, pues no se cuenta con talento humano que cuente con las competencias requeridas para responder a las necesidades del sector productivo.

Dicha situación se confirma con el reporte de escasez del talento humano de Manpower Group, que señala que las empresas no encuentran talento humano que cuente con competencias genéricas y específicas, relacionadas con el sector al que se vinculan, que tenga estudios y certificaciones, o que tenga experiencia en el desarrollo de los procesos propios de dichas empresas. Problemática que no sólo afecta a la competitividad y al desarrollo del país, sino que impacta también la calidad de vida de los ciudadanos, pues aumenta la dificultad en la obtención de empleo, impide el desarrollo de su vida profesional, aleja la posibilidad de que se valide o reconozca el conocimiento previo, que no necesariamente fue adquirido en el marco de la educación formal (CAF, CPC y PNUD, 2017).

De acuerdo con el Ministerio de Trabajo, la brecha del capital se asocia con el desencuentro entre los perfiles del talento humano, las necesidades de los empleadores y la formación que se promueve en las instituciones educativas, de espaldas a las tendencias y requerimiento del sector productivo (Uribe, 2020). En este sentido, se identifican tres tipos de brecha entre la oferta formativa y laboral con respecto a la demanda del mercado laboral (CAF, CPC y PNUD, 2017):

- 1 **Brechas de cantidad**, que se refieren a poca o nula oferta de programas de formación, con el déficit de demanda por programas y con la baja capacidad de atracción (retención) de capital humano relevante por parte de sectores o regiones específicas.
- 1 **Brechas de calidad**, relacionadas con la satisfacción de parte del sector empresarial, frente al nivel de logro de las competencias genéricas y específicas por parte del capital humano disponible en el mercado laboral.
- 1 **Brechas de pertinencia de la formación**, que se refieren a la desconexión o falta de diálogo entre los sectores educativo y productivo, lo que genera que la oferta formativa no promueva el desarrollo de las competencias requeridas por las empresas.

Para identificar estas brechas se emplean dos metodologías complementarias:

Metodología de perfiles ocupacionales: Identifica el desfase entre oferta y demanda laboral. Usa tres instrumentos de diagnóstico, con los que caracteriza perfiles ocupacionales actuales y genera información cualitativa y cuantitativa sobre las brechas que identifique (CAF, CPC y PNUD, 2017):


- 1 **Instrumento de demanda laboral:** identifica necesidades del sector productivo en materia de habilidades y destrezas de aspirantes y empleados, que se desarrollan a través de procesos formativos y que son fundamentales para mejorar la productividad de sus procesos y para alcanzar la visión estratégica del clúster y/o sector.

2 Instrumento de oferta laboral: consiste en una encuesta de consulta a estudiantes y egresados de los programas de educación superior y de FTDH, que pretende capturar la percepción de dominio de los encuestados en ciertas competencias, bien sean genéricas o específicas, y su percepción sobre el nivel de importancia que los empresarios otorgan a dichas competencias.

3 Instrumento de oferta de formación: consiste en un instrumento de autoevaluación de las instituciones de educación superior y de FDTH en torno a la calidad y pertinencia de sus programas y de su oferta curricular en relación con las demandas por perfiles y competencias.


Metodología de prospectiva de demanda laboral cualitativa: adaptada por el Ministerio de Trabajo de Colombia, a partir de la experiencia del SENAI de Brasil, que busca anticiparse a los posibles requerimientos de capital humano por parte de los sectores productivos en el mediano y largo plazo. Esta metodología busca proyectar tendencias tecnológicas y de transformación productiva en sectores/clústeres estratégicos regionales y, a partir de estas tendencias, identificar las competencias genéricas y específicas en ocupaciones emergentes y futuras, a partir de un instrumento de consulta con expertos sectoriales (empresarios, académicos y líderes empresariales, entre otros). Como resultado de lo anterior, se genera información cualitativa que puede servir para anticiparse y evitar eventuales brechas de capital humano (CAF, CPC y PNUD, 2017).


Al revisar el avance que Colombia tiene en la identificación de las brechas de capital humano con respecto al sector cultural y creativo, se encuentra que se están construyendo los documentos de revisión acerca de los subsectores que se han reconocido, en los que se incluyen apartados como:


 Análisis de demanda laboral, en donde se revisa el contexto de la demanda laboral y los cargos demandados por el sector cultural.

 Análisis de prospectiva laboral, en el que se identifica el contexto de esta prospectiva, las


tendencias que se identifican para el sector, los impactos ocupaciones que se esperan a futuro y los descriptores para los cargos que se necesitarán a futuro.

 Análisis de la oferta educativa, que revisa la oferta educativa a nivel regional y nacional que se encuentra relacionada con la cultura y las artes, los datos cuantitativos sobre oferta educativa, la caracterización de programas de formación y formación complementaria, comportamiento de matrícula y graduación y el análisis cualitativo de la oferta formativa asociada con el sector cultural.


 Análisis de brechas de capital humano, en el que se revisan los tres tipos de brechas que se describieron previamente.

 Análisis del sector, que concentra el análisis estratégico del entorno, teniendo en cuenta variables internas y externas, así como los posibles escenarios que pueden presentarse.

De este proceso se destacan los aprendizajes que se van capitalizando a medida que se avanza en la revisión de las brechas de capital humano en los subsectores culturales que se han identificado en Colombia, pues como sucedió con el análisis realizado frente a lo editorial y el libro, se tomaron algunas recomendaciones que fueron tenidas en cuenta en los procesos que iniciaron después de este. Entre estas se incluyeron:

 Frente al proceso de convocatoria, la necesidad de contar con bases de datos actualizadas y de mejorar la logística alrededor del desarrollo de las entrevistas con los agentes de estos subsectores.

 Con respecto al tiempo, que la duración de este análisis fuera de al menos tres meses.

 En cuanto al trabajo de campo, que haya participación de expertos temáticos, que se haga acompañamiento y pedagogía con respecto al

MNC. Así mismo, se recomendó la redefinición de la relación entre oferta educativa y demanda cultural para el sector que se revise.

dan estas tendencias y se precisa el impacto que estas tienen en términos de los cargos asociados con el sector.

De la misma forma, se encuentra que la metodología para el desarrollo del análisis de la brecha de capital humano tiene en cuenta las siguientes etapas:

1 Grupos focales con los representantes del sector, alrededor de las tendencias identificadas durante la caracterización de este. En los grupos se vali-

2 Análisis y cruce de la información recolectada (primaria y secundaria) para reconocer las brechas de capital humano que se presentan.

3 Entrevistas con los sectores educativo y productivo, para levantar información no disponible en otras fuentes, relacionada con los siguientes aspectos:

EMPRESAS	INSTITUCIONES EDUCATIVAS
Información general de la empresa	Información general de la entidad educativa
Generalidades (participación en diseños curriculares y aprendices)	Desarrollo de competencias técnicas
Cargos totales (cargos y puestos de trabajo)	Desarrollo de competencias transversales
Cargos críticos (o de difícil consecución)	Otros aspectos del programa (ocupaciones, demanda, pares)
Prospectiva laboral (cargos en transformación, nuevos, que perderan relevancia, que pueden aumentar su demanda)	Información de la persona de contacto

Fuente: MinCultura, junio de 2021.

De la aplicación de esta metodología para la identificación de las brechas de capital humano que se presentan en Colombia, se han identificado los siguientes logros y alcances:

- Se identificaron cargos y oficios que no suelen reconocerse o visibilizarse en el sector cultural.
- Se hicieron explícitas las particularidades laborales y formativas del sector cultural, que generan ciertas necesidades diferenciales, como los procesos de formación empíricos, transmisión personal de saberes, de maestros a aprendices. Esto permitió proponer y organizar mejor los distintos niveles de formación de cada subsector cultural.
- Se logra realizar la traducción de las particularidades del sector cultural a la metodología, las categorías y conceptos de las matrices de identificación de brechas de capital humano.
- La metodología permite un análisis integral de las brechas, desde la oferta y la demanda.
- El análisis de prospectiva laboral permite trascender la visión individual hacia una concepción de conjunto y de futuro, proyectando nuevas necesidades de formación y trabajo.
- La metodología es estructurada, pero al mismo tiempo flexible técnicamente y modificable a contextos sociales como la pandemia.
- Las metodologías virtuales permitieron vincular a más personas a los ejercicios participativos.
- La metodología evoluciona favorablemente en el tiempo.

Así mismo, se reconocen las siguientes dificultades y desafíos:

- No es adecuado adelantar entrevistas abiertas, porque suele no recopilarse la información pertinente o quedan vacíos.

- Es difícil manejar el tiempo en los grupos focales y garantizar que se llegue a los resultados esperados.
- No siempre se puede garantizar que participen los agentes centrales para el proceso, por factores como agenda, interés y disposición, etc.
- No todos los ejercicios participativos tuvieron representatividad nacional y/o gremial; algunos quedaron concentrados en ciudades grandes e intermedias y/o en algunos agentes puntuales.
- Para ciertos subsectores, como lenguas nativas y circo, es difícil organizar las sesiones en contexto de pandemia, debido a dificultades de acceso y manejo de TIC.
- Dificultades en la disponibilidad de bases de datos confiables y actualizadas.



El análisis de prospectiva laboral permite trascender la visión individual hacia una concepción de conjunto y de futuro, proyectando nuevas necesidades de formación y trabajo.



MÉXICO

En este país se entiende que una brecha de capital humano es un desequilibrio entre la demanda y la oferta laboral, así como la oferta educativa y de formación (CAF, CPC y PNUD, 2017). Estas pueden ser:

- Brechas de cantidad, asociadas con el déficit (y/o ausencia) de oferta de programas de formación, con el déficit de demanda por programas de formación y con la baja capacidad de atracción (o retención) de capital humano relevante por parte de sectores o regiones específicas.
- Brechas de calidad, vinculadas con la insatisfacción de los empresarios en cuanto al nivel de logro de competencias genéricas y específicas por parte del capital humano disponible en el mercado laboral.
- Brechas de pertinencia de la formación, asociadas con la falta de participación del sector productivo, bien sea en la etapa de diseño y planeación de programas, o bien en la etapa formativa.

Aunque no existe un estudio especializado en brechas de capital humano para el sector cultura en México, se pueden identificar algunos elementos extraídos de la información disponible acerca de los puestos de trabajo, perfiles educativos y prospectivas laborales que se presenta a continuación:

Análisis del mercado laboral

En el 2019 se registraron 1.395.644 puestos de trabajo ocupados totales. 74 de cada cien empleos se ubicaba en el subsector bienes y servicios, 18 en los hogares, y 7 por la gestión pública.

Del 2008 al 2019 el porcentaje de puestos de trabajo ocupados en cultura creció 9,25% pasando de 1.277.482 a 1.395.644.





El 60,04% de los puestos de trabajo son ocupados por hombres y el 39,96% por mujeres.

Con respecto al sector cultural se encuentra que, en 2013, del total de personal ocupado en los servicios de esparcimientos, culturales y deportivos, el 68% eran hombres y 32% mujeres (no incluye servicios educativos). Entre 2008 y 2013 la participación de las mujeres en estos servicios se incrementó 1,4% al pasar de 36,6 a 38%. Este comportamiento es similar al resto de sector donde la participación de las mujeres se ha incrementado año con año.

Con respecto a la remuneración, se observa que en 2013 el personal ocupado en servicios de esparcimiento, culturales y deportivos fue de 231.579 personas, de las cuales únicamente el 45,3% recibe una remuneración. Este comportamiento es similar al analizar los datos de mujeres y hombres (45,5 y 45,1%, respectivamente).

De acuerdo con los datos del Censo Económico 2019 (datos del 2018), que perfila información por Unidades Económicas, en el subsector de servicios artísticos, culturales y deportivos, y otros servicios relacionados se impartió capacitación en el 2,7% de sus unidades económicas donde se capacitó al 15,9% de su personal ocupado:

- En el subsector museos, sitios históricos, zoológicos y similares se impartió capacitación en el 9,3% de las unidades económicas y se capacitó al 37,9% del personal ocupado. Estos datos indican una mayor “concentración” de la capacitación en pocas unidades económicas.

-  En el subsector servicios de entretenimiento en instalaciones recreativas y otros servicios recreativos se impartió capacitación en el 3,4% de las unidades económicas y se capacitó al 26,1% del personal ocupado.
-  En el subsector edición de periódicos, revistas, libros, software y otros se impartió capacitación en el 17,5% de las unidades económicas y se capacitó al 50% del personal ocupado.
-  En el subsector industria fílmica y del video, e industria del sonido se impartió capacitación en el 32,5% de las unidades económicas y se capacitó al 62,4% del personal ocupado. Este es el subsector donde más unidades económicas y personas recibieron capacitación.
-  En el subsector radio y televisión se impartió capacitación en el 13% de las unidades económicas y se capacitó al 22% del personal ocupado.

La industria fílmica y de video, e industria del sonido es donde se ubica el mayor número de personas jóvenes con 62,5% de personal ocupado de menos de 30 años, en tanto que en la edición de periódicos, revistas, libros y software, el 73,9% del personal ocupado tiene 30 años o más.

Respecto a la condición de estabilidad de empleo en las unidades económicas, se observa una mayor rotación de personal en el subsector industria fílmica y del video, e industria del sonido con 59,8% del total del personal ocupado en esa condición. Los otros subsectores presentan una condición de rotación entre el 15 y 20% del total de su personal ocupado.

De acuerdo con el rango de edad, el 34,5% del personal ocupado en los subsectores seleccionados tiene entre 21 y 30 años, el 30,2% tiene entre 31 y 40 años y el 27,1% tiene 41 años o más. La industria fílmica y de video, e industria del sonido es donde se ubica el mayor

número de personas jóvenes con 62,5% de personal ocupado de menos de 30 años, en tanto que en la edición de periódicos, revistas, libros y software, el 73,9% del personal ocupado tiene 30 años o más.

Frente a los rangos de edad y capacitación, en promedio el 32,3% del personal ocupado de los subsectores seleccionados recibió capacitación. El grupo de edad que más se preparó fue el de menos de 20 años donde 38,3% de ellos recibió capacitación. A medida que el personal tiene más años, el porcentaje de quienes reciben capacitación se va reduciendo: de 21 a 30 años, 33,6%; de 31 a 40 años, 30,7%; y más de 41 años, 30,3%.

El nivel de estudios con que cuenta el personal ocupado en los subsectores de cultura es principalmente educación media superior, 45,1%. El 30,7% cuenta con educación superior y el 22,9% con educación básica; únicamente el 1,3% no tiene ninguna instrucción formal.

En cuanto a los subsectores, casi 6 de cada diez personas ocupadas en radio y televisión cuenta con educación superior, mientras que en la industria fílmica y del video son principalmente personas con educación media superior. Quienes únicamente cuentan con educación básica se ubican principalmente en el subsector de servicios artísticos, culturales y deportivos.

Las personas ocupadas con estudios de nivel superior fueron quienes más se capacitaron, según los datos de 2018, 36,1% de ellos participó en actividades de capacitación, en tanto que 32,2% del personal sin instrucción formal y 30,6% de quienes tienen educación básica recibieron capacitación.

En el texto *Actividades creativas y actividades esenciales y no esenciales en México*, se menciona que para el año 2003 existían 3.005.157 unidades económicas o empresas y ocupaban 16.239.536 personas. Para el año 2018 se registran 4.800.157 empresas con 27.055.523 personas ocupadas. La tasa de crecimiento medio anual (TCMA) fue de 3,2% y 3,55%, respectivamente.

En el año 2003, del total de personal ocupado, el 91,4% se reporta como personal dependiente de la razón social, es decir, es personal adscrito a la empresa (personal remunerado, propietarios, familiares y otros no remunerados). El restante 8,6% es personal no dependiente de la razón social.

Para el año 2018, la proporción del personal no dependiente se incrementa al 17,1%, es decir, en cinco años el personal ocupado total se incrementa en términos abso-

lutos, pero el personal ocupado no adscrito a la empresa y por lo tanto, sin derechos laborales, se duplica. Mientras la tasa de crecimiento medio anual del personal ocupado en esos cinco años es de 3,2%, en el personal no dependiente es de 8,3%, este personal se identifica como *outsourcing*.






De acuerdo con las *Cuentas Satélite de la Cultura en México*, en el sector Cultura se registran 123 clases de actividad económica, 78 características y 45 conexas. Las características se definen "si y solo sí, existe un sector exclusivo para el cual se realizan. En el sector de la cultura están determinadas las clases de actividad económica cuyas acciones son realizadas por entidades productoras homogéneas y servicios típicos del sector de la cultura en la economía" (INEGI, 2018). Las conexas son "bienes y servicios que no son exclusivos de la cultura debido a su naturaleza, o por ubicarse en categorías más amplias de clasificación, pero que sí permiten identificar una fracción de su producción en el ámbito de la cultura" (INEGI, 2018). En las actividades caracterizadas en 2003 se tenían registradas 58.057 empresas, y para el 2018 fueron 86.947. La tasa de crecimiento medio anual fue de 2,7%. Respecto al total nacional, en el 2018 las empresas del sector cultura representan apenas el 1,8%. En cuanto al personal ocupado, en el sector cultura se ubica el 3,5% del total nacional.

En el texto "Economía creativa y salarios urbanos en México", se señala que en 2017 existían 50.026.853 personas ocupadas, todas entre 14 y 65 años. En ocupaciones creativas había 3.554.604 personas, equivalente al 7,11% de la población ocupada total. En industrias creativas estaba el 3,62%, en el tridente creativo el 9,42%, especialistas corresponde al 1,31%, no creativos en industrias creativas corresponde al 2,31% y creativos integrados a otros sectores, 5,8%.

El salario promedio en las ocupaciones creativas tuvo una variación anual entre 2005 y 2017 de -5,01%, variación menor a la ocurrida en el salario promedio nacional que fue de -3,47%, esto es consistente con la "tendencia de disminución de la desigualdad salarial que ha prevalecido en los últimos años en México". Es decir, "los resultados indican que los salarios de los empleos en industrias y ocupaciones creativas son superiores a los salarios de las actividades económicas no creativas". Esta situación se explica en parte por el fortalecimiento de los trabajadores del sector en estudios superiores o de postgrado, es decir, se han profesionalizado y, por lo tanto, acceden a mejores salarios.

Análisis de la oferta educativa

A continuación, se presenta una síntesis de datos estadísticos asociados con la oferta educativa del país, que puede ser vinculada al sector cultural:

-  La matrícula en estudios a nivel licenciatura en áreas artísticas en el ciclo 2019-2020 fue de 119.191 estudiantes, 56,3% mujeres y 43,7% hombres.
-  Entre el ciclo 2010-2011 y 2011-2012 se registra un descenso en la matrícula, a partir de ese último ciclo esta se mantuvo constante, pero en los últimos dos años se observa un incremento de 14,8% en el ciclo 2018-2019 y de 20,6% en el ciclo 2019-2020.
-  En el ciclo escolar 2019-2020, la mayor parte de las personas que estudiaron una carrera artística a nivel licenciatura, se ubicaron principalmente en carreras de Diseño y comunicación gráfica y editorial con 47,7% del total de la matrícula. Le siguen las carreras de Tecnologías audiovisuales para medios de comunicación, con 14,7%; Diseño industrial, de moda e interiores, con 10,2%; Música, 8%; Bellas artes, 7,7%; Artes escénicas, con 6,3%; Planes multidisciplinarios, con 4,9%; y Artesanía tradicional y manualidades con 0,5%.
-  Al interior de los campos de formación profesional en Artes, los hombres predominan en Música y Tecnologías audiovisuales para medios de comunicación con 65,7% y 61,7% del total de la matrícula en esas áreas, en tanto que las mujeres predominan en Diseño industrial, de moda e interiores y Artes escénicas con 84,8% y 66,1% de la matrícula, respectivamente.
-  Los estudiantes matriculados en estudios de postgrado en disciplinas artísticas fueron 4.633 en el ciclo escolar 2019-2020. De ellos, 2.439 fueron mujeres y 2.194 hombres, 52,6% y 47,4%, respectivamente.

De acuerdo con el campo de formación profesional, el 26,3% del total de los estudiantes se matriculó en Diseño y comunicación gráfica digital, el 19,4% en Diseño industrial, de moda e interiores; el 18,6% en Planes multidisciplinarios; el 11,9% en Tecnologías audiovisuales para medios de comunicación, 10,9% en Bellas artes, 6,7% en Música y 6.2% en Artes escénicas.

Las mujeres que optaron por estudiar un postgrado se inscribieron más en Diseño industrial, de moda e interiores, Planes multidisciplinarios y Bellas artes; en tanto que los hombres que más fortalecen su formación profesional están en Tecnologías audiovisuales y Música.

Al interior de los campos de formación profesional, siete de cada diez estudiantes de Música y seis de cada diez de Tecnologías audiovisuales son hombres. En las otras disciplinas hay más mujeres que hombres (seis de cada diez).

Dentro de los estudios de postgrado se encuentran tres niveles de profesionalización: Especialidad, Maestría y Doctorado, niveles que varían en su duración, validez académica y profundidad de estudios. Durante el periodo 2019-2020, las Maestrías son los postgrados más recurridos, donde se encuentra el 75,1% de quienes decidieron seguir su formación académica. Le siguen el Doctorado con 13,0% de la matrícula, en tanto que en la Especialidad se encuentra el 11,9% de los matriculados en postgrado.

La distribución de mujeres y hombres en los diferentes niveles de especialización es similar en todas ellas. De las 3.480 personas matriculadas en estudios de Maestría, el 52,1% son mujeres y el 47,9% son hombres; en Doctorado, el 52,3% son mujeres y 47,7% son hombres; y en Especialidad, 56,4% son mujeres y 43,6% son hombres.

En México, en el ciclo escolar 2019-2020, 564 instituciones de educación superior ofrecieron 1.262 programas educativos de Licenciatura clasificadas en el área de formación de Artes.

Del total de las instituciones, el 18,8% son instituciones públicas y el 81,2% son instituciones particulares. Aun cuando el número de instituciones públicas es menor, el número de carreras que ofrecen es más de un tercio de la oferta total y comprenden casi el 50% de la matrícula.

En los estudios de postgrado existen 112 instituciones que ofrecen este nivel de formación académica y ofertan un total de 255 programas o carreras. El 25,9% de estas instituciones son públicas y el 74,1% son particulares. Al igual que en el nivel licenciatura, la oferta de programas académicos es más de un tercio del total y matriculan a seis de cada diez estudiantes de postgrado.

Prospectiva laboral y brechas de capital humano

Según datos del Censo Económico 2019 en Data México (2019), las principales problemáticas que enfrentan las unidades económicas del sector servicios de esparcimiento culturales y deportivos, y otros servicios recreativos con hasta 10 trabajadores son: inseguridad pública (25,4%, con 12.191 unidades económicas); otra problemática (22,3%, con 10.698 unidades económicas); baja demanda de bienes o servicios (16,1%, con 7.738 unidades económicas); altos gastos en pagos de servicios (12,6%, con 6.065 unidades económicas); competencia desleal (7,48%, con 3.598 unidades económicas); falta de crédito (3,49%, con 1.680 unidades económicas) y altos impuestos (3,33%, con 1.600 unidades económicas).

Mientras que el estudio de casos sobre el sector audiovisual en México realizado a las empresas: Art Kingdom S.A. de C.V.; Caaliopé Comunicación S.A. de C.V. y Hormiga Films S.A. de C.V., por Compás Creativo (s.f.), se encuentran algunas consideraciones para la formulación de políticas públicas, mismas que podrían servir de apoyo para perfilar una prospectiva laboral de este subsector:

Reconocer las especificidades de los subsectores, a través de distintas acciones y estrategias.

Proteger al mercado de las Industrias Culturales y Creativas, basado en la calidad del producto.

Generar políticas públicas culturales que contribuyan a la ventaja competitiva a nivel nacional e internacional.

Promover la certificación y estandarización de la calidad.

Promover el diálogo entre todos los actores del sector: empresarios, *freelancers*, creadores, universidades y gobierno para actualizar el currículo de las universidades, de acuerdo con las necesidades de la demanda de perfiles y competencias laborales.

Definir esquemas de capacitación que promuevan la calidad, dirigidos a creadores.

Fomentar la exploración de nuevos modelos de negocios, a través de instrumentos verticales que incluyan financiamientos para proponer nuevos modelos de negocios y esquemas de capacitación en administración de negocios.

Fomentar la creatividad de los jóvenes desde la secundaria, a través de la organización de talleres en las alcaldías y principales municipios de México, en colaboración con las autoridades de cultura locales.

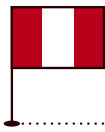
Promover la asociatividad para contrarrestar los efectos de la informalidad en las condiciones de vida, de trabajo y capacitación de *freelancers* y creativos.

Incrementar la participación en estudios, foros y debates con expertos nacionales e internacionales.

Debido a la falta de información en materia de prospectiva laboral y brechas de capital humano en el sector cultura, es necesario emprender una estrategia sólida e intersectorial (Cultura - Educación - Economía) que abone a la investigación, la participación de los subsectores, las empresas y las universidades para la toma de decisiones. Es fundamental conocer las cadenas de valor, los ecosistemas, los conocimientos y las tecnologías, los mercados y sus públicos, así como las características de los creadores y los agentes culturales; más aún después de los efectos ocasionados por la pandemia causada por el COVID-19. Es fundamental conocer las cadenas de valor, los ecosistemas, los conocimientos y las tecnologías, los mercados y sus públicos, así como las características de los creadores y los agentes culturales.



Foto por: Secretaría de Cultura de México



PERÚ

En 2018, la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo elabora el documento técnico denominado “Brechas de habilidades y dificultades de la demanda laboral” (2018). Este documento se basa en los resultados de la “Encuesta sobre dificultades para conseguir personal”. La encuesta fue aplicada a empresas formales de 10 a más trabajadores de todos los sectores económicos en Lima Metropolitana y en 29 ciudades principales del país (área urbana), registradas en la planilla electrónica que maneja el sector trabajo.

En el ranking mundial de capital humano, el Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés) utiliza el Índice de Capital Humano para realizar comparaciones entre países, indicador que busca medir los resultados del aprendizaje y del empleo para distintos grupos de edad, en una escala que va de 0 (peor) a 100 (mejor). La categoría de aprendizaje comprende la tasa de matrícula y calidad de educación, el logro educativo y las oportunidades para adquirir nuevas habilidades; la categoría empleo recoge la participación en el mercado laboral, la correspondencia entre conocimiento y educación, la disponibilidad de trabajadores con habilidades, la calidad del empleo y la incidencia del trabajo infantil (que afecta la salud, educación y el potencial del capital humano). Según el ranking mundial de capital humano, presentado por el World Economic Forum (2016), Perú ocupa el puesto 79, entre 130 países; a nivel de Latinoamérica y el Caribe, se ubica en el puesto 16 entre 24.

Se nota que aún hay un largo camino que recorrer para la mejora del capital humano de la fuerza laboral del país. Respecto a la capacidad del Perú para responder de manera eficiente a este reto, los datos del Informe de Competitividad Global del World Economic Forum brindan información complementaria. En el ranking de este, Perú ocupa el puesto 67 de entre 138 países; y figura en Latinoamérica, detrás de Costa Rica, México, Panamá y Chile;

sin embargo, respecto a la calidad del sistema educativo, Perú se sitúa en el puesto 127 de este ranking. Esto último, bastante asociado, por cierto, a los resultados de la prueba PISA, que en su último reporte nos ubica en el puesto 64 de 70 (OCDE, 2015), evidenciando que, no obstante las mejoras de las puntuaciones de los estudiantes peruanos respecto a la evaluación estudiantil del 2012, aún persiste el enorme desafío de mejorar la formación en los primeros peldaños del aprendizaje de los jóvenes.

En Perú, según se estima, poco más de la mitad de los trabajadores profesionales (52,6%) labora en una ocupación que no se encuentra acorde a su nivel formativo, el caso es mayor para aquellos jóvenes que tienen una formación no universitaria (68,3%) de aquellos con educación universitaria (53,9%). Para efectos prácticos los empleadores, al hablar de sus dificultades para cubrir puestos de trabajo, sindicaron a la falta de competencias o a la “escasez de talento” como una de las variables explicativas de lo difícil que les resulta cubrir sus vacantes de empleo.

Desde hace más de una década, Manpower Group ha venido realizando una encuesta a nivel global que, comprendiendo a un número importante de países, entre ellos el Perú, ha revelado la evolución de las dificultades de los empleadores para cubrir vacantes de empleo. Así, por ejemplo, según los últimos resultados de su encuesta, el 46% de empleadores peruanos reporta dificultades para conseguir personal, lo cual, si bien es ostensiblemente menor a lo reportado en los años 2014 y 2015, en la mayor parte de los últimos 10 años, las dificultades reportadas por los empleadores peruanos han sido mayores que el promedio global.

Según Manpower Group, a nivel global, Perú se sitúa entre los quince países con mayores dificultades para conseguir personal, a una distancia de 6 puntos porcentuales del promedio global, y por encima de Brasil, Colombia, Costa Rica, Guatemala, México y Panamá. En la región, solo en Argentina las dificultades serían mayores.

Otro estudio, aunque de menor escala, realizado por Cornerstone Lima puso de manifiesto que el 88% de empresas consideraba que Perú atravesaba por una escasez de talento. De acuerdo con el mismo, como principales razones de la dificultad para conseguir talento se señalaba: falta de claridad sobre las carreras y competencias necesarias para el mercado laboral (39%), carencia de un plan estratégico nacional que oriente políticas de educación (32%), falta de experiencia en la posición requerida (12%), y búsqueda de mayores sueldos (16%).

Asimismo, un “Estudio de demanda por profesionales universitarios y técnicos recién egresados en cuatro ciudades del Perú”, realizado por GRADE, halló que las empresas referían dificultades para cubrir sus requerimientos de personal; encontrando que las principales falencias —en cuanto a brecha de competencias, experiencia no pertinente y baja calidad formativa— se presentaban de manera más marcada entre egresados de la educación superior no universitaria en comparación a los de nivel universitario. Respecto a los motivos por los que no pudieron cubrir sus requerimientos de personal, los empleadores señalaron, en un 39%, que no hallaban la cantidad suficiente de egresados de carreras universitarias, frente al 18% que señalaba lo mismo respecto a egresados de carreras técnicas. Si bien existen antecedentes sobre la cuantificación de dificultades para encontrar personal calificado en el Perú, dicha información no ha sido recogida a la fecha de forma sistemática y oficial en el país, de modo tal que permita contar periódicamente con datos fiables, que lleven a examinar sus tendencias y progresión en el contexto de la demanda de los sectores productivos y de la oferta de habilidades.

La composición de la actividad económica del país está relacionada en forma directa con el nivel educativo de trabajadores, y este, a su vez, está relacionado con el ingreso percibido, es decir, a mayor nivel educativo mayores ingresos laborales. Se observa que 7 de cada diez trabajadores cuentan solo con educación básica y su ingreso promedio es S/ 989 soles (230 dólares aprox.), mientras que los trabajadores que cuentan además con nivel superior perciben un ingreso promedio de S/ 2.099 soles (500 dólares aprox.).

Además, si se analiza la PEA ocupada según nivel de responsabilidad, se tiene que más de la mitad de los trabajadores cuenta con un nivel de responsabilidad

elemental, mientras que los niveles de profesionales de alta dirección y técnico/universitario apenas concentra el 6,3%.

De otro lado, a pesar del crecimiento económico, uno de los principales problemas es la informalidad alta y persistente en el país, ya que, durante el último quinquenio, alrededor de 7 de cada 10 trabajadores laboran en condiciones de informalidad.

A nivel de sectores productivos, del total de empleadores que declaró haber tenido dificultades, el 24,4% pertenece a la actividad de establecimientos financieros y seguros; el 17% a servicios comunitarios y recreativos; el 10,7% a comercio al por menor; y el 10,2% a transporte, almacenamiento y comunicaciones, el 9% a industria de bienes y consumo, el 8,1% a comercio al por mayor y el 6,5% a restaurantes y hoteles.

Según el INEI (2016), el 72% de la PEA ocupada laboraba en el sector informal o tenía empleos asalariados en este sector; mientras que, en el caso de los jóvenes este problema fue mayor, así, el 78% de los jóvenes se encontraba en la informalidad.

Asimismo, el empleo informal fue más frecuente en los trabajadores independientes (86,8%) y en el sector privado (61,6%); específicamente, los más altos niveles de informalidad están concentrados en los independientes no profesionales y en las empresas privadas de 2 a 10 trabajadores, con 88,6% y 84,6%, respectivamente.

Otro problema que se evidencia en nuestro país es que 6 de cada 10 jóvenes profesionales están inadecuadamente ocupados, es decir, laboran en una ocupación que no se encuentra acorde a su nivel educativo. Así, se puede observar que la inadecuación ocupacional es mayor para los trabajadores con educación superior técnica (68,3%), en comparación a los que tienen educación superior universitaria (53,9%).

Asimismo, comparando por grupos etarios, el mayor nivel de inadecuación ocupacional se da para el grupo de jóvenes, el cual asciende a 61,7%; mientras que, para el caso de adultos jóvenes es de 52,2% y de adultos, 45,5%. Para todos los grupos de edad, la inadecuación ocupacional es mayor para los trabajadores con educación superior técnica en comparación a los que tienen educación superior universitaria.

Los resultados de la encuesta muestran que el 43,4% de las grandes empresas (de 100 a más trabajadores) presentan dificultad para conseguir personal; que difiere de las empresas de menor tamaño (10-49 trabajadores), de las que el 14,8% presentan dificultad. Ello pone en evidencia que a nivel de la gran empresa existe una marcada dificultad para cubrir vacantes de puestos que probablemente requieran habilidades que están asociadas en particular al mayor dinamismo de este tipo de empresas. A nivel de sectores productivos, del total de empleadores que declaró haber tenido dificultades, el 24,4% pertenece a la actividad de establecimientos financieros y seguros; el 17% a servicios comunitarios y recreativos; el 10,7% a comercio al por menor; y el 10,2% a transporte, almacenamiento y comunicaciones, el 9% a industria de bienes y consumo, el 8,1% a comercio al por mayor y el 6,5% a restaurantes y hoteles.

Más del 70% de los empleadores reportaron que los principales problemas que enfrentan a la hora de conseguir personal son: la escasez de postulantes y que no cumplen con el perfil solicitado, el 34,7% de los empleadores que declaró que los postulantes “no cumplen con el perfil”, señaló como principales razones: falta de competencias técnicas (38,7%), falta de experiencia en el puesto (27,0%), falta de formación afín al puesto (16,4%), y falta de habilidades de empleabilidad (16,2%).

Luego de caracterizar los problemas y dificultades que se presentan en la contratación de personal, también se identificó a nivel nacional, los cinco puestos con mayor dificultad para cubrir vacantes, entre los que se cuentan: cajero, recepcionista, operario, vendedor, y despachador de combustible.

Acerca del tipo de personal sobre el cual se presentan las mayores dificultades para conseguir personal, a partir de lo declarado por los empleadores; se observa,

en orden de mayor a menor incidencia: personal técnico (40,2%), operarios (35,8%) y profesionales (33,9%).

Al consultar a los empleadores en qué afecta a sus empresas la dificultad de conseguir personal, se aprecia que el impacto se da en la atención al cliente (53,0%), baja productividad (31,0%), e incrementos en sus costos de producción (19,7%).





Resulta llamativo que en el 76,7% de casos en que se presentan dificultades para cubrir las vacantes de empleo, una de las razones tenga que ver con la “escasez de talento”, sea en términos de falta de postulantes (42%) o que no cumplen con el perfil (34,7%). En el primer caso, sobre la falta de postulantes, si bien puede argumentarse que mucho tiene que ver con la estrategia de la empresa para buscar y reclutar candidatos; de otro lado, es un problema que también puede estar asociado a la insuficiencia de mecanismos ágiles y costo-efectivos que faciliten a los “ofertantes de habilidades” (los postulantes) reconocer y acercarse a la demanda existente.

De otro lado, cuando las empresas señalan que la razón de la dificultad tiene que ver con que los postulantes no responden a los requerimientos de los perfiles demandados, lo vinculan mayormente a la falta de competencias técnicas, experiencia, formación en el puesto y falta de habilidades de empleabilidad (competencias blandas).






En cualquier caso, el problema de escasez de postulantes, o de candidatos que no cumplen con el perfil asociado al puesto requerido, puede estar vinculado, en general, a las persistentes asimetrías de la información que dificultan orientar adecuadamente el desarrollo de competencias del capital humano según las demandas del sector productivo, y que dan como resultado el desajuste de competencias. De igual manera, se observa el desencuentro existente entre la oferta formativa y las demandas de los sectores productivos, por lo que gran parte de los centros formativos mantienen currículos o desfasados, o recurrentemente elaborados sin estar

orientados de acuerdo a los requerimientos productivos en el corto, mediano y largo plazo, lo cual no permite el retorno de la inversión en formación, pues está basada en aprendizajes que no aportan al incremento del capital humano que el mercado laboral necesita, generando la paradoja de la “escasez de talentos”, por lo que las empresas, aún en contextos de fuerte demanda por trabajadores calificados, e incluso ante un gran número de postulantes que respondan al llamado de las vacantes disponibles, no encuentran al personal que requieren con las habilidades que necesitan, y por lo que las personas se mantienen en el desempleo, subempleo o en la informalidad laboral.

A continuación, se presentan las recomendaciones del documento técnico denominado “Brechas de habilidades y dificultades de la demanda laboral” (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral, 2018):

-  Impulsar la creación y expansión de sistemas de información, tanto sobre las competencias que son requeridas en el mercado de trabajo, como de las que están disponibles en la fuerza laboral, a fin de guiar adecuadamente el desarrollo de competencias que la economía demanda.
-  Optimizar las políticas activas de capacitación laboral para el desarrollo de habilidades de la fuerza de trabajo, mediante la provisión tanto de habilidades técnicas como transversales (en particular de “habilidades blandas” o socioemocionales) y extender su alcance a colectivos que necesitan fortalecer sus competencias laborales, particularmente los jóvenes y otros de especial atención.
-  Fomentar la movilidad interna de la fuerza de trabajo entre los mercados de trabajo regionales, acercando la oferta y demanda de competencias a fin de contribuir a la reducción de las brechas.
-  Capitalizar los resultados de los estudios sobre competencias de la OCDE, que identifican

los principales desafíos del Perú para la mejora del sistema de competencias, e implementar sus recomendaciones de mejora de políticas, las cuales aportan al desarrollo, activación y utilización efectiva de las habilidades de la fuerza de trabajo, y a cierre de brechas de competencias para fortalecer el sistema de competencias.

-  Involucrar a los actores clave, *stakeholders* e interlocutores sociales relevantes en la identificación de la demanda, actual y prospectiva, de los sectores económicos, y en el diseño y entrega de programas formativos alineados a las necesidades del mercado laboral, impulsando para ello el desarrollo de mecanismos de articulación público-privada a través de los Comités de Competencia Laboral.
-  Fortalecer los procesos de normalización de competencias laborales (identificación y desarrollo de estándares de competencia), a fin de contribuir a la mejora de las habilidades laborales de la población activa y al cierre de brechas de competencias y difundir sus resultados.
-  Promover los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales para la mejora de la empleabilidad de los trabajadores y la visibilización de su suficiencia laboral y productividad.
-  Recopilar información de manera sistemática y seriada, de los indicadores relativos a esta encuesta y a otros de relevancia, que permita seguir los cambios en la oferta y demanda de competencias, con el fin de guiar adecuadamente el desarrollo de habilidades.
-  Difundir los resultados de la encuesta, especialmente entre empleadores y hacedores de política, a fin de que ello aporte a la elaboración de estrategias para reducir las dificultades para encontrar personal.



Categoría

03

CATÁLOGOS DE
CUALIFICACIONES DEL
SECTOR CULTURA

En este apartado se presenta un análisis del avance en la definición de los catálogos de cualificaciones nacionales relacionados con el sector cultural en cada uno de los países revisados. Inicialmente se plantea un análisis ocupacional y funcional para luego presentar las estructuras de las cualificaciones que se han diseñado hasta el momento.



3.1 Análisis ocupacional y funcional



CHILE

En el caso de Chile, se pudo identificar el desarrollo de programas y diversas iniciativas ejecutadas desde el Estado, con políticas públicas sectoriales en Educación, Trabajo, Economía y Cultura lideradas por los respectivos Ministerios, las cuales favorecen y procuran el fortalecimiento del capital humano en el sector cultural.

A nivel institucional, cada Ministerio considera un modelo centralizado, en el que existe una institución principal (Subsecretaría, Servicio o Ministerio) que dispone de una Dirección o Sección especializada desde la cual se ejecutan las acciones y programas. Además, en algunas acciones los Ministerios consideran espacios de articulación intersectorial en donde se coordinan operaciones conjuntas de los programas de cada institución.

En el sector de educación destacan las políticas públicas que tienen como foco el mejoramiento de la calidad del Sistema de Educación Superior, el fortalecimiento de la coherencia y transparencia del sistema de certificaciones y la formación para el trabajo y el mundo laboral.

Nos referimos a la implementación del Marco de Cualificaciones Técnico Profesional (MCTP) y el diseño del Marco de Cualificaciones para la Educación Superior (MNC).

En lo referido a la Ley 21.091 de Educación Superior, le corresponde a la Subsecretaría de Educación Superior proponer las políticas para la educación superior y coordinar a los órganos del Estado que componen el Sistema. Dentro de las políticas públicas propuestas se cuenta con el Marco de Cualificaciones Técnico Profesional (MCTP), comprendido como una herramienta integral, la cual toma en cuenta distintos elementos y actores del sector formativo

y productivo. Se trata de un instrumento de escala nacional o transnacional utilizado para organizar y reconocer aprendizajes, los que se distribuyen en una estructura gradual de niveles, en base a criterios previamente definidos por actores del sistema.

Asimismo, la Ley 20.129 establece el Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, que está integrado por el Ministerio de Educación, a través de la Subsecretaría de Educación Superior, el Consejo Nacional de Educación, la Comisión Nacional de Acreditación y la Superintendencia de Educación Superior.

Cabe destacar que solo existe y se está implementando el Marco de Cualificaciones para la Formación Técnico Profesional del Ministerio de Educación. Este marco fue construido teniendo como referencia los marcos que se utilizaban para la certificación de competencias (ChileValora) y para formación en el trabajo (Servicio Nacional de Capacitación y Empleo), así como también las experiencias sectoriales de poblamiento (por ejemplo, Minería). Actualmente, ChileValora utiliza dicho marco para sus procesos institucionales y los perfiles ocupacionales de su catálogo tienen información del nivel de cualificación asociado a dicho marco.

En el sector del trabajo, las políticas son desarrolladas por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social a través de sus instituciones, ChileValora, Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales¹⁵, cuya función principal es reconocer formalmente las competencias laborales de las personas, mediante la certificación, independientemente de la forma en que las personas hayan adquirido los conocimientos y si posee o no un título académico.



Foto por: Ministerio de Cultura de Chile

ChileValora, responsable de la conducción estratégica y técnica del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, desarrolla un modelo de gobernanza tripartito que involucra a: empleadores y sus organizaciones; trabajadores y sus sindicatos; y la organización central del Estado. A ChileValora le corresponde acreditar los perfiles ocupacionales levantados a nivel sectorial, acreditar a las entidades que desarrollan procesos de evaluación y certificación y supervisar la calidad de sus procesos. Como parte del modelo de gobernanza se conforman Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL) que tienen dentro de sus objetivos: “[...]el definir y proyectar la participación del sector que representan en el Sistema Nacional de Certificación de Competencias, detectar brechas de capital humano y definir prioridades a nivel sectorial”¹⁶. Por último, el Sistema lo componen los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales¹⁷, que “[...] tienen la responsabilidad de evaluar las competencias laborales de personas que lo soliciten y otorgar las certificaciones, cuando corresponda, de acuerdo al catálogo de perfiles ocupacionales vigente y conforme a los procedimientos y metodologías validadas por ChileValora¹⁸”.

Por otro lado, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)¹⁹ se enfoca en mejorar la empleabilidad y calidad de vida de las personas.

En este sentido, según la Ley 19.518 tiene “por objeto promover el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores, a fin de contribuir a un adecuado nivel de empleo, mejorar la productividad de los trabajadores y las empresas, así como la calidad de los procesos y productos”²⁰.

Para el caso de los ámbitos del trabajo y la economía, “[e]l Plan Nacional de Fomento a la Economía Creativa es una política pública interministerial cuya misión es potenciar las manifestaciones artísticas y culturales como motores del desarrollo social, económico y cultural del país. Para esto se busca fomentar programas que favorezcan el desarrollo descentralizado y económicamente sustentable de emprendimientos en el sector creativo” (MINCAP, 2018: 52)²¹.

Algunos de los ejes de trabajo de esta mesa son: formalización para el emprendimiento Cultural, formalización en materias de propiedad intelectual, derechos laborales, seguridad social, a través de formación online, material audiovisual y talleres prácticos.

15. Ley 20.267 del año 2008.16.

16. En <https://www.chilevalora.cl/organismos-sectoriales/>

17. Normados por el Decreto 29. Aprueba reglamento que regula la acreditación de Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales y la habilitación de evaluadores. En <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1041212>

18. En <https://www.chilevalora.cl/centros-y-evaluadores/centros/>

19. Ley 19.518 del año 1997.

20. Artículo 1, Ley 19.518.

21. Guía de formalización para el emprendedor creativo. Tu creación en cultura también es innovación. MINCAP, 2018, en: <https://www.cultura.gob.cl/wp-content/uploads/2018/08/guia-formalizacion-emprendedor-creativo.pdf>



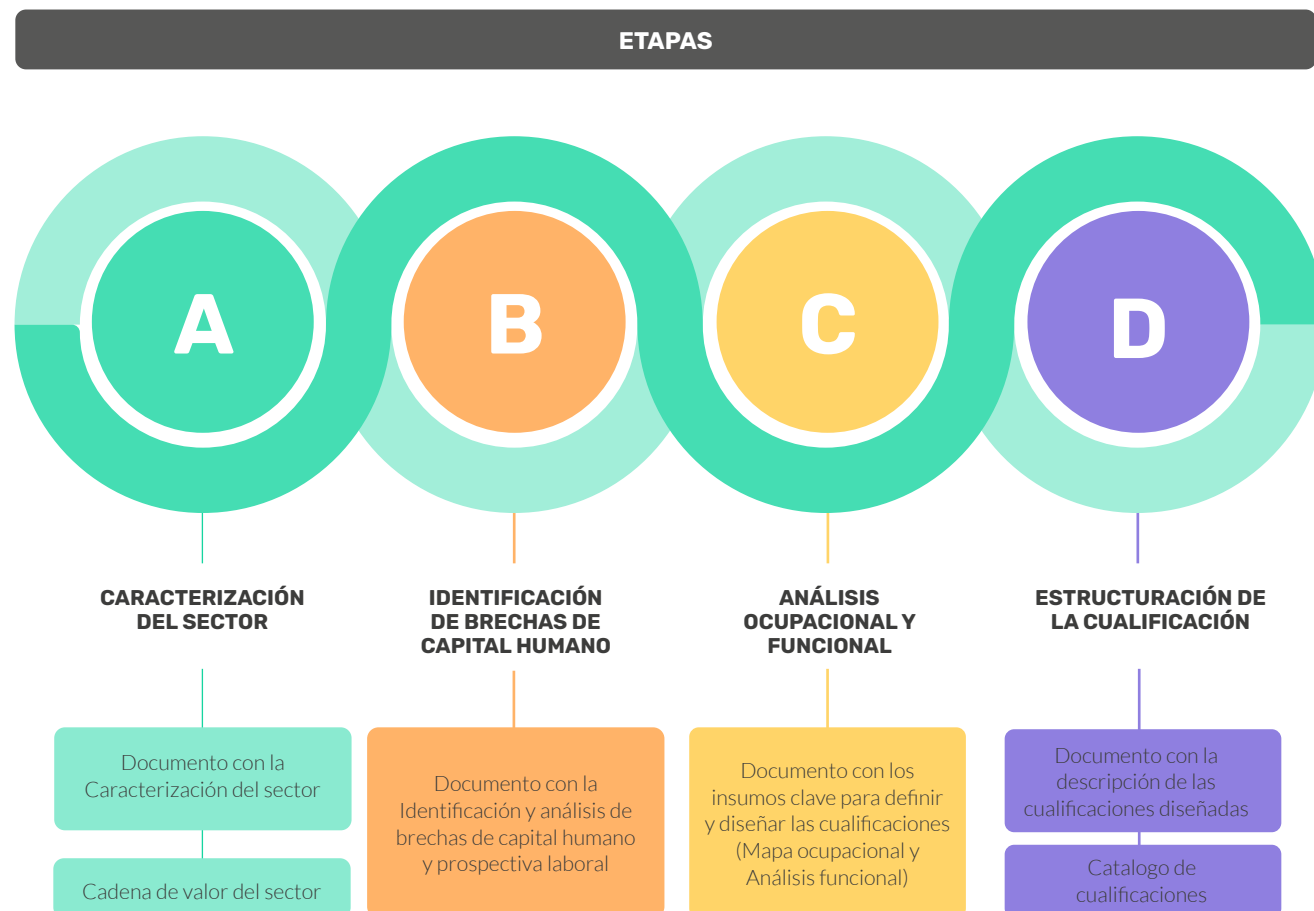
COLOMBIA

Al revisar el avance que este país ha tenido con respecto a la definición de su Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), se observa que este cuenta con antecedentes de regulación y política pública que datan del año 2004. Inicialmente, se presentaban referencias generales en los documentos CONPES y luego, se fue consolidando y ampliando su relevancia, asociada a las políticas de competitividad, productividad y formación de capital humano. Es relevante mencionar que el MNC se ha priorizado como línea de acción en los dos últimos planes nacionales de desarrollo.

Para el caso de cultura y creatividad, el MNC también se encuentra reconocido como eje de acción de la

Política de Fortalecimiento de los Oficios del Sector de la Cultura en Colombia (Ministerio de Cultura, 2018) y de la Política Integral de Economía Naranja (Consejo Nacional de la Economía Naranja, 2020). También es una función del Viceministerio de la Creatividad y la Economía Naranja del Ministerio de Cultura, desde el año 2018.

Al validar si Colombia tiene definida una guía que oriente la construcción de las cualificaciones, se encuentra que ha definido una Ruta para el diseño de las cualificaciones que componen el MNC (Marco Nacional de Cualificaciones, s.f.), compuesta por las siguientes etapas:



En la etapa A; Caracterización del sector, se construye un estado del arte del sector en el que se va a trabajar, teniendo en cuenta la descripción de su evolución y su situación actual, datos estadísticos sobre empresas asociadas con el sector revisado, el marco regulatorio o normativa que aplique, documentación relacionada con las políticas, planes de desarrollo y planes sectoriales, importancia del sector para el país, principales estudios y tendencias del sector a nivel nacional e internacional, gremios y asociados existentes, inversión nacional, comportamiento del sector, estudios de las necesidades del sector en torno al capital humano requerido en el mercado laboral correspondiente (Marco Nacional de Cualificaciones, s.f.).

Una vez se ha recopilado esta información en la etapa inicial, en la etapa B se realiza una medición de las brechas de capital humano que corresponden al sector que se analiza; y, en la etapa C, se realiza un análisis ocupacional que utiliza campos de observación, teniendo en cuenta aspectos como actividades económicas relacionadas con el sector que se revisa, procesos y subprocesos del mismo, ocupaciones que se vinculan al sector según la CIUO-08-A.C., las funciones y subfunciones objeto de estudio del área de la cualificación, análisis de la cadena de valor del sector, estructuras organizacionales de empresas clave para el sector, tendencias y prospectiva laboral, entre otros (Marco Nacional de Cualificaciones, s.f.).

A partir de la información y los avances concretados en las tres primeras etapas del proceso, en la etapa D se concluye la estructuración de la cualificación y se construye el catálogo del sector sobre el que se esté trabajando, en el cual se agrupan las cualificaciones que le son afines. En esta etapa, se definen las cualificaciones a partir de la determinación de los distintos elementos de competencia (estándares y unidades de competencia y sus respectivos componentes) que las configuran, mediante un proceso de agregación de las funciones u objetivos establecidos en el mapa funcional. De igual modo, en esta fase se incorporan los resultados del estudio prospectivo que detecte los previsible requerimientos de competencia a corto y medio plazo, debido a su permanente y rápida evolución, consecuencia de la influencia de factores de tipo tecnológico-organizativos y socioeconómicos, para su incorporación a la especificación de competencia de la cualificación.

En esta etapa también se identifican aquellos elementos referenciales que relacionan la cualificación con el



Foto por: Ministerio de Cultura de Colombia

empleo y la formación, con la finalidad de presentar una visión contextualizada de la misma. Finalmente, se define la formación asociada a las competencias de base de las cualificaciones, determinando los elementos que configuran las unidades de aprendizaje asociados a las competencias clave, transversales y específicas.

Es importante destacar que en la etapa D, la fase 7: “verificación de la identificación y perfil de competencias” se realiza de manera participa con agentes del sector cultura; mientras que la fase 9: “verificación de referentes y parámetros de calidad” se realiza de manera participativa con agentes del sector de educación y formación.



MÉXICO

Como hemos observado, en México, la vinculación entre el sector cultura y el sector educación se ha forjado a través de su historia. Sin embargo, también se ha podido distinguir que, en términos de formación relacionada con el carácter y perfiles profesionales necesarios para las ocupaciones culturales, ha habido poca atención específica.

No obstante, revisando los instrumentos normativos vigentes en materia educativa —que se convierten en importantes insumos de política pública—, se puede afirmar que México cuenta con suficientes recursos jurídicos que permitan el diseño de una estrategia formal que esté dirigida al fortalecimiento y reconocimiento de competencias del capital humano que se desempeñe en el sector cultural, considerando su muy diversa gama y áreas de trabajo.

Al respecto, empezaremos por abordar la Ley General de Educación (2019), en tanto constituye la ley marco bajo la cual se elaboran programas de trabajo en materia educativa en los diferentes niveles de gobierno.

Siendo originalmente elaborada en 1993, y reformada por última vez en 2019, llama la atención que no se consideren, de manera particular, disposiciones relativas a la formación académica de las ocupaciones que pudieran integrarse en el sector cultural y se establece como único ámbito de vinculación con la Secretaría de Cultura lo referido en el Artículo 48, que a la letra dice “Cuando los planes y programas de estudio se refieran a aspectos culturales, históricos, artísticos y literarios, la Secretaría de Cultura propondrá el contenido de dichos planes y programas a la Secretaría [de Educación] a efecto de que ésta determine lo conducente, conforme al párrafo primero de este artículo” (Ley General de Educación, 2019).

Lo anterior, nuevamente, da cuenta del área de oportunidad que es necesario que la Secretaría de Cultura potencialice en su vinculación con el sector educación, a fin de que se sienten las bases para contribuir en la elaboración de planes y programas curriculares que permitan la formación y certificación de cuadros de capital humano

suficientemente preparados para desempeñar un trabajo digno y justamente remunerado, acorde a las necesidades propias del sector.

Ahora nos referiremos al Programa Sectorial 2020-2024 de la Secretaría de Educación Pública (2019), instancia que lidera la implementación de la política educativa en México, y en cuyo marco sobresalen acciones puntuales que pueden servir de referencia, de acuerdo con los objetivos establecidos en este diagnóstico, de las cuales hablaremos a continuación.

De manera significativa sobresale la acción 1.2.10., relativa a la implementación, de manera eficaz, del Marco Mexicano de Cualificaciones, que permita facilitar el tránsito por el Sistema Educativo Nacional y que sirva como referente en los procesos formativos, de evaluación o de acreditación de aprendizajes formales y no formales. Se trata de un trabajo de continuidad, con lo cual se demuestra la visión y voluntad de la actual administración federal en proseguir con este modelo, que, sin duda, contribuirá no solo a fortalecer las capacidades de las personas y a los diferentes sectores productivos, sino a proyectar una imagen renovada e innovadora de México al exterior (Secretaría de Educación Pública, 2019).

Ahora bien, es importante subrayar en este punto que dicho Marco se encuentra en una etapa de definición y que aún no se cuenta con la reglamentación necesaria que, efectivamente, permita su puesta en marcha. A pesar de esto, constituye un recurso importante de trabajo a largo plazo.









PERÚ

En cumplimiento de lo dispuesto por la Política Nacional de Competitividad y Productividad 2019-2030 (Consejo Nacional de Competitividad y Formalización, 2018), en lo relacionado con el fortalecimiento del capital humano, el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT/CINTERFOR) y el Programa para la Mejora de la Calidad y Pertinencia de los Servicios de Educación Superior Universitaria y Tecnológica a Nivel Nacional (PMESUT), en octubre de 2019, suscribieron un acuerdo de asistencia técnica con el fin de “proponer un diseño de MNC contextualizado a Perú”, desarrollado sobre la base de los “Lineamientos para el diseño del MNC”, ajustado en función a un mapeo de potenciales cualificaciones, y consultado con los distintos actores involucrados en la oferta

y demanda de cualificaciones, que contemple su alcance, objetivos prioritarios y estructura (niveles y descriptores).

En julio de 2021 se ha creado el Marco Nacional de Cualificaciones del Perú (MNCP), dirigido por el Ministerio de Educación. El MNCP tiene por objetivo general “establecer una herramienta única para el desarrollo, la clasificación y el reconocimiento de las cualificaciones, presentándolas de forma ordenada en una estructura gradual de niveles, de acuerdo con la secuencialidad y complejidad de los aprendizajes adquiridos en programas formales, no formales o mediante la experiencia laboral, facilitando la formación a lo largo de la vida y permitiendo la transitabilidad del ámbito laboral al formativo, y viceversa” (Decreto Supremo No. 012, 2021).

Los objetivos particulares del MNCP son los siguientes:

-  Promover el aprendizaje permanente a lo largo de la vida, capitalizando saberes adquiridos en diferentes contextos y consolidando rutas de aprendizaje que conlleven al fortalecimiento y la transitabilidad de las personas a niveles superiores de cualificación.
-  Mejorar la pertinencia de las ofertas de educación y formación, gracias a su alineación con los resultados de aprendizaje requeridos para el desarrollo productivo del país y a la efectiva diferenciación entre los niveles de cualificación.
-  Facilitar la identificación de rutas formativo-laborales para promover la movilidad de las personas en el sistema de formación de habilidades, el aprendizaje a lo largo de la vida e impulsar la inserción productiva de calidad.
-  Impulsar el reconocimiento de aprendizajes previos y de cualificaciones obtenidas en el exterior, para así promover el incremento de habilidades en la población y su relevancia frente al desarrollo productivo del país.
-  Generar condiciones para lograr la transparencia de la información sobre las cualificaciones existentes, crear confianza por parte del sector productivo en los egresados del sistema educativo y de formación, enriquecer los procesos de orientación socio-ocupacional y articular los procesos de gestión del talento humano al interior de las organizaciones productivas.
-  Favorecer los procesos de aseguramiento de la calidad de la oferta de educación, capacitación y formación continua del talento humano del país.

El MNCP se concibe como un instrumento para reconocer resultados de aprendizajes obtenidos por distintas vías de cualificación:

-  Experiencia o práctica.
-  Formación profesional recibida en el país.
-  Educación formal recibida en el país.
-  Educación o formación recibida en el exterior.

El MNCP plantea ocho niveles de cualificación:

-  Empírico
-  Profesional técnico
-  Capacitado
-  Profesional
-  Auxiliar técnico
-  Maestría
-  Técnico
-  Doctorado

Los Mecanismos de Representación Sectorial (MRS) son el medio de conexión del mundo laboral con el mundo educativo. Son modelos de organización de los diferentes representantes del sector productivo, para organizar y definir cualificaciones. Los MRSP son un aporte al desarrollo del capital humano y la productividad sectorial, orientan al servicio educativo sobre las necesidades de cualificación que requieren. Sus principales características son: ser los responsables del poblamiento del MNCP y ser definidos por la Autoridad del MNCP.

Se cuentan como actores del MNCP:

-  La Autoridad del MNCP que dirige la estrategia de construcción y poblamiento del MNC.
-  Los Consejos Sectoriales de Competencia (CSC) que lideran desarrollo de capital humano en sector.
-  Los Proveedores de Servicios de Competencias (PSC), que desarrollan estudios y estándares.
-  Las Mesas Técnicas Sectoriales (MTS), que son la fuente de pertinencia de procesos de poblamiento del MNCP.

Se prevé la puesta en marcha del MNCP a partir de agosto de 2021, y se ha iniciado el poblamiento con 3 Consejos Sectoriales de Competencia.

Para el caso del sector cultura aún no se define un catálogo de cualificaciones ni se ha establecido el Consejo Sectorial de Competencia.

Al revisar la documentación relacionada con las cualificaciones, se encuentra que Perú tiene un Catálogo Nacional de Perfiles Ocupacionales (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2014), que separa las actividades económicas en 20 ramas, dentro de las cuales se encuentran las siguientes que podrían vincularse con el sector cultura:

A= Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca

Donde se encuentran los perfiles: cosecha, recolección de hortalizas, manejo reproductivo del ganado bovino, manejo rural en sanidad del ganado bovino, producción de plántones de café, producción de plántones de cacao, manejo de cultivo de café, manejo de cultivo de la vid y manejo de cultivo de frutas.

C= Industria manufacturera

Donde se encuentran los perfiles: panadería, pastelería, acondicionamiento de materia prima para la producción de conservas, producción de derivados de cacao, elaboración de productos de confitería, elaboración de derivados lácteos, molienda de alimentos, producción de derivados de oleaginosas, producción de café tostado, corte y salado de pescado, elaboración de vinos y piscos, tejido a mano con fibras de camélidos sudamericanos y otras fibras naturales, tejido de punta a máquina acabado de prendas de vestir, tejido en telar artesanal, bordado para confección textil, estampado en materia textil de prendas o piezas, diseño de modas de prendas de vestir, desarrollo de productos de cuero, artesanía en cerámica utilitaria proceso

de monococción, artesanía en cerámica utilitaria proceso de acabados, joyería artesanal, artesanía de fibra vegetal, artesanía de madera tallado y esculpido.

I= Actividades de alojamiento y servicios de comidas

Donde se encuentra el perfil cocina.

K= Actividades profesionales, científicas y técnicas

Donde se encuentran los perfiles: topografía, levantamiento catastral, servicios turísticos rurales, servicios de guiado turístico, orientación turística de actividades especializadas de guiado.



Foto por: Ministerio de Cultura Perú

3.2 Estructuración de la cualificación

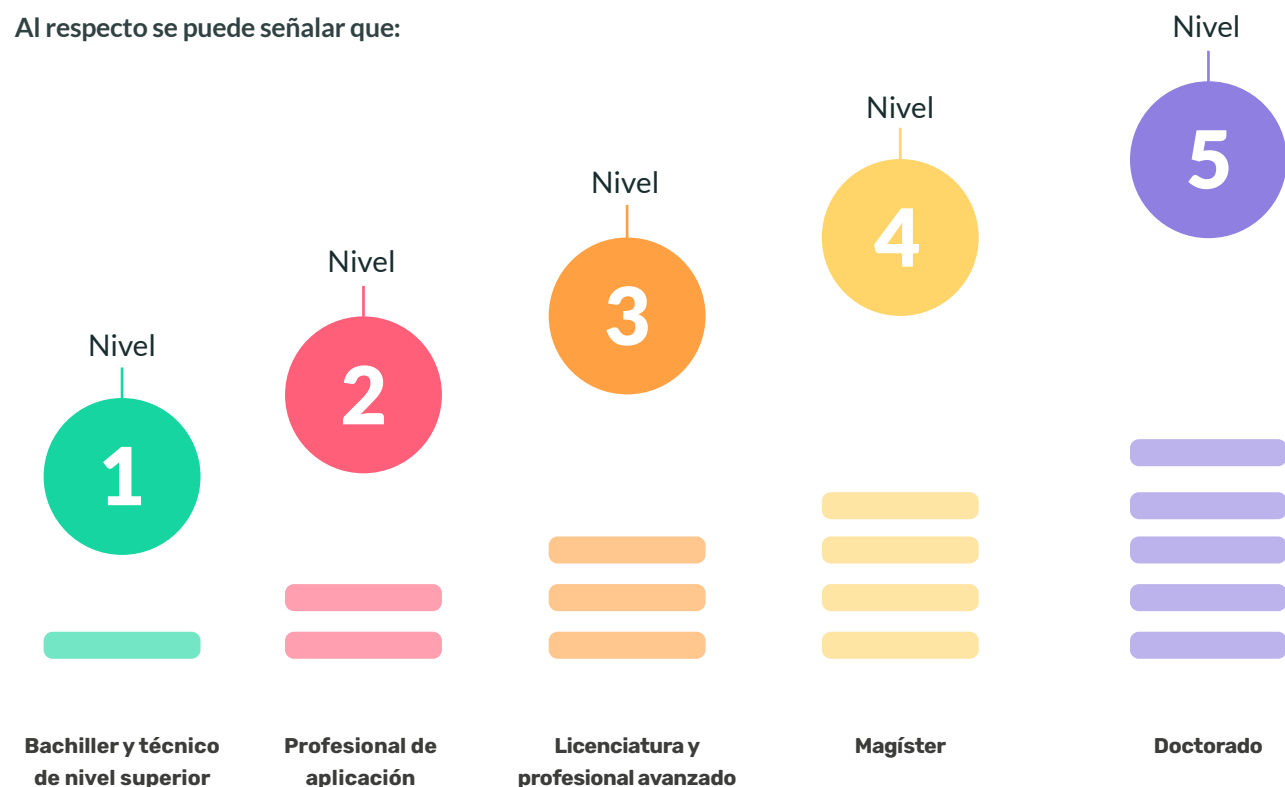


CHILE

En Chile se encuentra en elaboración “[...] el Marco Nacional de Cualificaciones para la Educación Superior, que define 5 niveles de cualificación, en los cuales están contenidas 7

certificaciones, correspondientes a las credenciales formales que otorga el Sistema de Educación Superior del país”²² (CNED, 2014: 17).

Al respecto se puede señalar que:



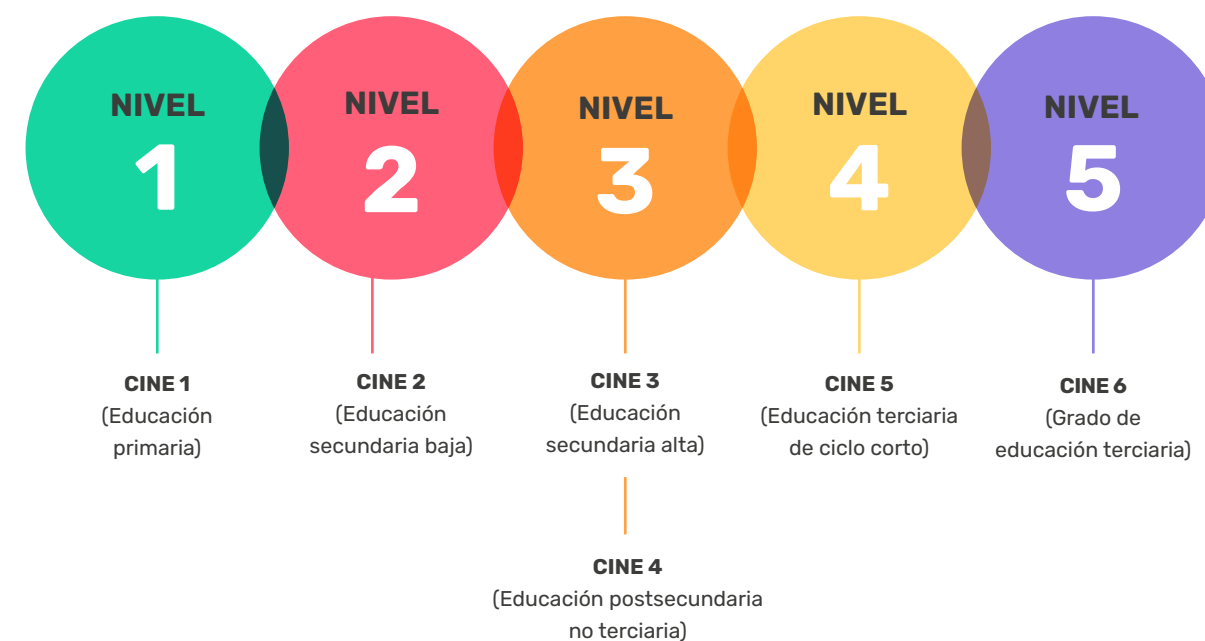
“Para cada nivel y certificación se han elaborado descriptores de aprendizaje, que corresponden al conjunto de resultados de aprendizaje que los caracterizan. Además, para cada certificación se define un volumen de aprendizaje, expresado mediante el Sistema de Créditos académicos Transferibles (SCT-Chile)” (CNED, 2014: 17).

“Define 5 niveles de cualificación, que organizan los distintos ciclos formativos, de acuerdo a la complejidad de los conocimientos, habilidades y competencias, las cuales pueden ser desarrolladas por la vía formal, informal y no formal” (CNED, 2014: 18).

En segundo lugar, se cuenta con que “El Marco Nacional de Cualificaciones Técnico Profesional (MCTP) está constituido por resultados de aprendizaje que se estructuran en una matriz de descriptores —oraciones que enuncian lo que el sujeto puede hacer, sabe y comprende—, ordenadas en 5 niveles de complejidad creciente y 3 dimensiones (que a su vez consideran 8 subdimensiones más específicas). Los 5 niveles cubren desde aprendizajes de muy baja complejidad, hasta aquellos de mayor extensión y profundidad que frecuentemente se asocian a formación de nivel terciario” (MINEDUC-CORFO, 2017: 16)²³.

Dentro de las principales características del MCTP se tiene:

- “Un nivel de cualificación constituye un intervalo en los resultados de aprendizaje más que un punto único” (MINEDUC-CORFO, 2017; 16).
- “En relación con la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE UNESCO) 2011 (UNESCO, 2013) 1 que abarca a la educación formal y no formal, los niveles de Educación CINE que corresponden a los niveles de la matriz de descriptores del MCTP van desde CINE2 (Educación secundaria baja) a CINE6 (Grado de educación terciaria o equivalente) y se corresponden primordialmente con la orientación Vocacional/Profesional” (MINEDUC-CORFO, 2017; 72).
- “El poblamiento sectorial es un proceso que conduce a la construcción de cualificaciones sectoriales, en atención a las competencias requeridas por uno o más sectores económicos del país”²⁴.





22. Marco de Cualificaciones Técnico-Profesional. Ministerio de Educación y Corporación de Fomento de la Producción. 2017.

23. En <https://marcodecualificacionestp.mineduc.cl/cualificaciones-sectoriales/que-es-un-poblamiento/>

24. En <https://marcodecualificacionestp.mineduc.cl/cualificaciones-sectoriales/que-es-un-poblamiento/>

A la fecha se han realizado el poblamiento sectorial de²⁵:

- | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  Minería |  Mantenimiento 4.0 |  Forestal |
|  Logística |  Turismo |  Construcción |
|  Tecnologías de la Información |  Energía |  Silvoagropecuario |

Para finalizar se presenta el análisis de la información de fuentes²⁶, lo que permite la construcción de un listado de planteamientos basados en la evidencia de experiencia internacional y nacional, en la construcción de Marcos Nacionales de Cualificaciones.

- 1 La difusión del proceso de creación de un MNC debe ser realizada a todos los actores involucrados en el proceso. Asimismo, debe existir una disposición a dialogar, debatir y comunicar, de manera efectiva y clara, los principales conceptos de un MNC²⁷. Se debe realizar una difusión de las características del MNC y la forma en que opera el sistema (CNED, 2014: 25). En este sentido, la experiencia nacional señala que el principal desafío en la implementación de un MNC lo constituye el “[...] enfrentar la desconfianza generalizada que una iniciativa de este tipo tuviese una concreción práctica [...]” (CNED, 2014: 17).
- 2 A nivel nacional se ha indicado que debe existir el liderazgo de una institución (pública, privado o mixta) que asumirá el rol de “[...] promotor y articulador de las acciones conducentes a establecer un MNC en Chile” (CNED, 2014: 4). La experiencia de otros países nos muestra que algunos han optado por la creación de una Agencia o de un Consejo encargado de administrar el MNC (CNED, 2014: 26).

- 3 A nivel general se sostiene que la construcción y posterior puesta en marcha de un MNC requiere de la participación y compromiso de muchas instancias públicas y privadas. Por lo mismo, se requiere alinear los conceptos matrices y comprometer a cada institución en su implementación (CNED, 2014: 24).
- 4 Se debe lograr una participación activa, lo más amplia posible y que abarque a todos los actores, lo cual se constituye en un elemento clave para el desarrollo de esta iniciativa²⁸.
- 5 La participación, análisis y discusión con todos los actores participantes debe ser un proceso permanente en las diferentes etapas de implementación, seguimiento y evaluación del MNC (CNED, 2014: 21). Las instituciones y los principales actores se deben apropiar de este proceso (CNED, 2014: 24).
- 6 La construcción de un MNC es un proceso de largo aliento, el cual debe ser gradual, y se estructura en etapas, y subetapas. Además, será sujeto a una evaluación permanente (CNED, 2014: 21).
- 7 Desde la perspectiva del trabajo intersectorial, se propone avanzar a un modelo de trabajo nacional integrado por los diferentes ministerios involucrados (educación, capacitación, trabajo) (CNED, 2014: 21).

- 8 Como parte del proceso general de implementación, se propone la presencia de apoyo de asesores internacionales, que acompañen y retroalimenten el proceso²⁹.
- 9 Para el caso del Consejo Minero, se destaca que los tres pilares en que se basaron para la construcción de un MNC fueron: la creación de consejos sectoriales por competencia; la estandarización de los perfiles ocupacionales; y finalmente, la acreditación de la oferta formativa (CNED, 2014: 23).
- 10 El aseguramiento de la calidad es un elemento fundamental para un MNC (CNED, 2014:25).
- 11 El MNC debe ser realista, de fácil comprensión para los usuarios, accesible, y que asegure la transparencia del sistema de cualificaciones (CNED, 2014: 25).
- 12 El proceso general de construcción de un MNC se debe basar en los siguientes principios: “[...] pertinencia, equidad, inclusión/accesibilidad, coherencia, confiabilidad y transparencia [...]” (CNED, 2014: 27).



Foto por: Ministerio de Cultura de Chile

25. Consejo Nacional de Educación (2014). *Hacia un Marco Nacional de Cualificaciones para Chile*. CNED. y Subsecretaría de Turismo (2020). *Marco de Cualificaciones Técnico Profesional Sector Turismo*. Poblamiento

26. Sectorial. Septiembre. 3. OIT – ChileValora (2012). *Guía de Apoyo para la Elaboración del Análisis Funcional*. Documento de Trabajo.

27. Para el caso de las experiencias de: Irlanda (CNED, 2014: 17), ChileValora (CNED, 2014: 19).

28. Para el caso de las experiencias de: ChileValora (CNED, 2014:19), INACAP (CNED, 2014: 22)

29. Para el caso de las experiencias de: INACAP (CNED, 2014: 22); ChileValora (CNED, 2014: 25).



COLOMBIA

En el caso de Colombia, el Ministerio de Educación Nacional ha definido un MNC integrado por 8 niveles de ordenamiento o jerarquía vertical, donde cada nivel es determinado de acuerdo con los conocimientos, destrezas, autonomía y responsabilidad que se requieren para

obtener una serie de resultados de aprendizaje que determinan el nivel de graduación, siendo uno (1) el menor y ocho (8) el nivel más elevado, como se observa a continuación (Marco Nacional de Cualificaciones, s.f.):

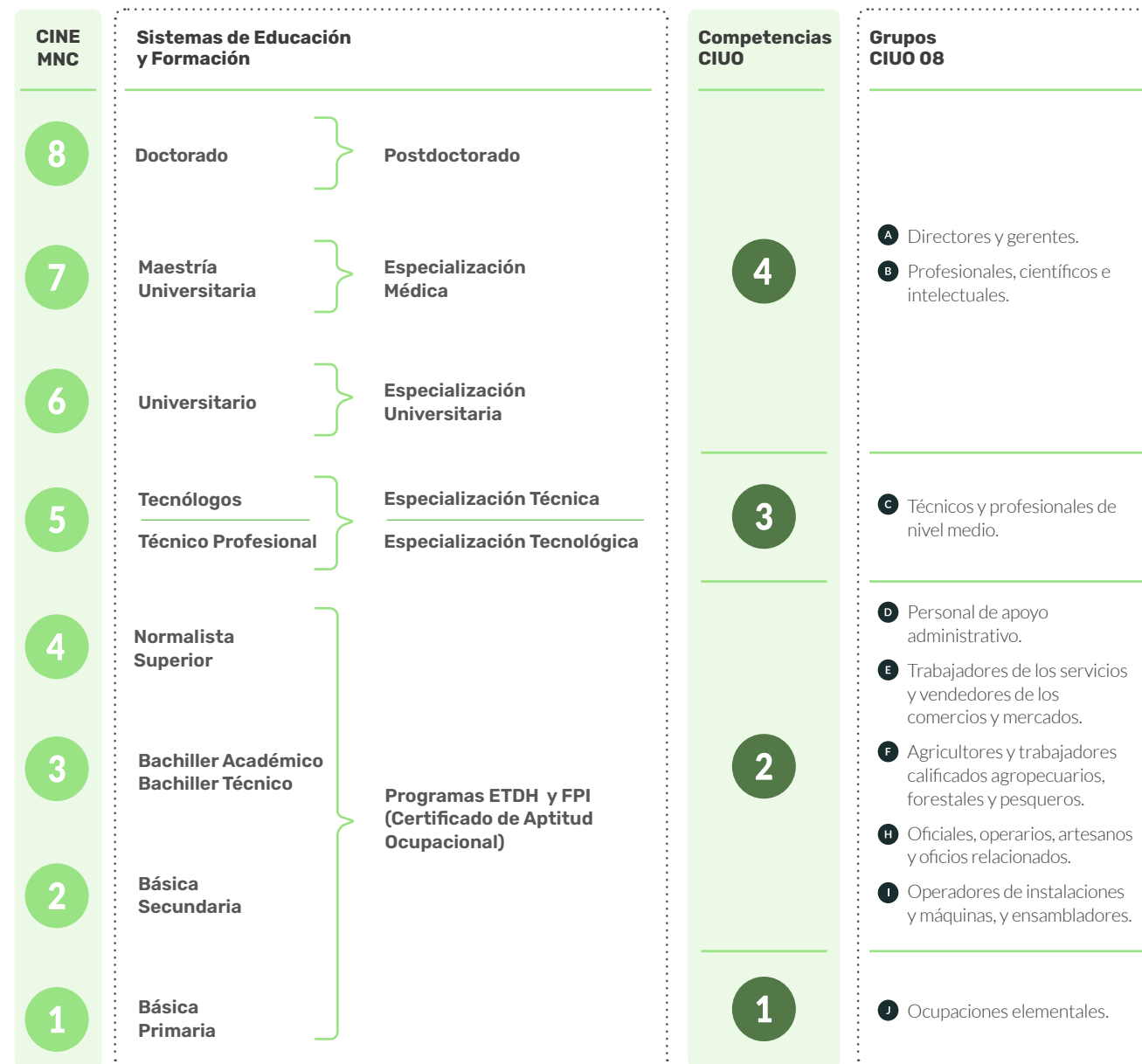


Foto por: Ministerio de Cultura de Colombia

Este Marco Nacional de Cualificaciones toma distintos referentes nacionales e internacionales, principalmente de Europa y América Latina, y se compone de cuatro partes principales con las que se documenta cada cualificación identificada (Ministerio de Educación, 2017):

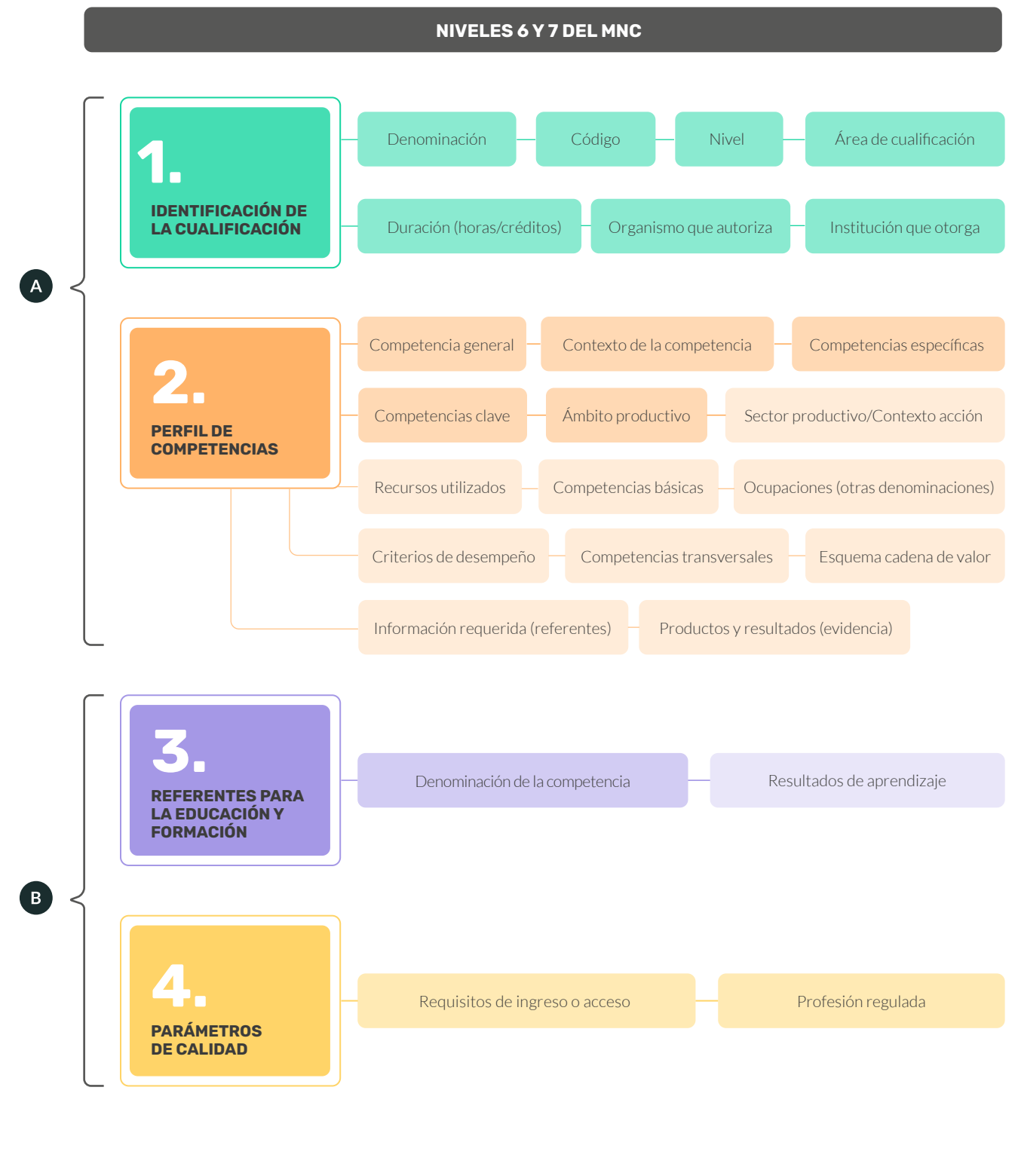
Identificación de la cualificación, para su registro incluye la denominación, nivel, área de cualificación, código, organismo que otorga la cualificación e institución que la otorga.

Perfil de competencias, expresa las competencias requeridas para el desempeño laboral y social de las personas, está estructurado en términos de competencias específicas y competencias clave (básicas y transversales).

Referentes para la educación y formación, estructurada en términos de resultados de aprendizaje con sus correspondientes criterios de evaluación.

Parámetros de calidad, en cuanto a docentes que lo imparten, ambientes de aprendizaje, requisitos de ingreso a la cualificación y regulación de la profesión, siempre y cuando aplique.

La visualización de los anteriores cuatro componentes se organiza en matrices con la siguiente estructura estándar (Ministerio de Educación, 2017):



Dentro de este esquema se destacan los siguientes elementos

Identificación de la cualificación: incluye un código integrado por cuatro elementos: (i) Nivel de la cualificación, (ii) Acrónimos del área de cualificación (4 caracteres), (iii) Acrónimo del sector y/o subsector que hace parte del área de cualificación (3 caracteres), y (iv) Número consecutivo de la cualificación (3 dígitos), según se aprecia en los siguientes dos ejemplos:



3-AVEM-AUD-001

“Operación de sistemas de Proyección Digital”

Hace referencia a una cualificación de nivel 3, del área de cualificación Audiovisuales, artes escénicas y música (AVEM), del sector de Industrias Culturales y Subsector Audiovisual, cualificación número uno.

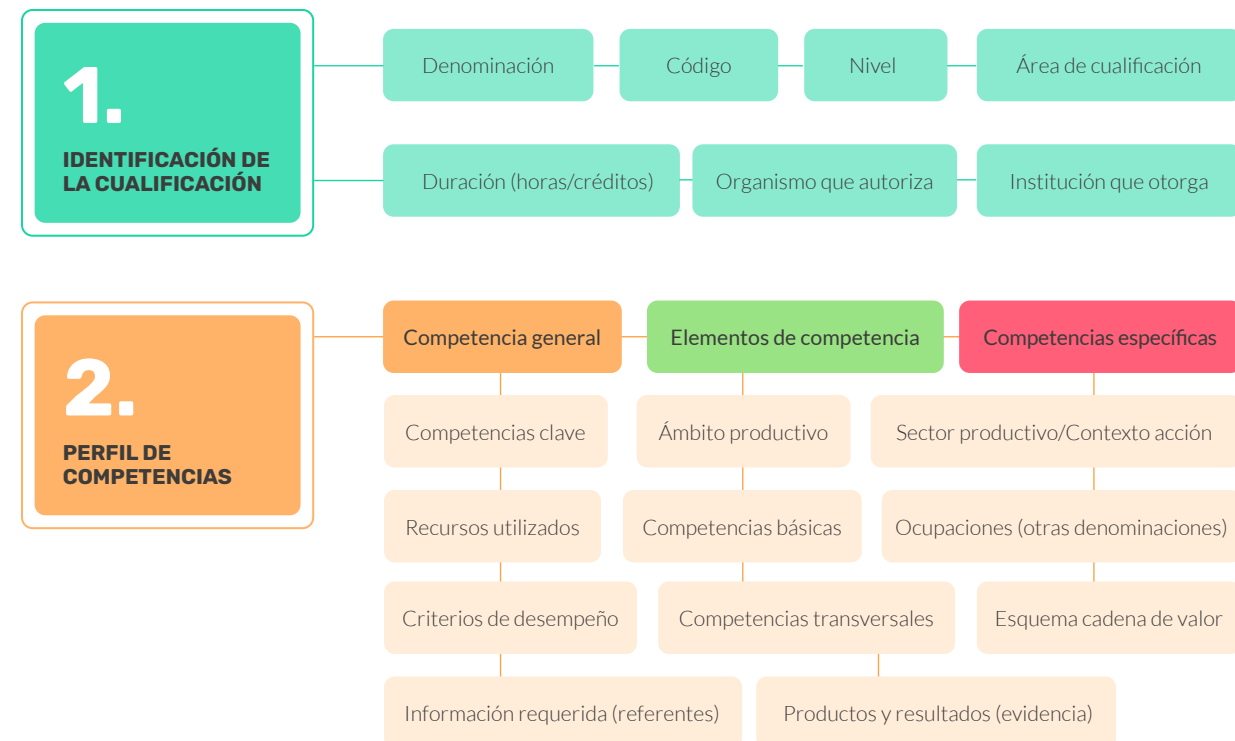
El componente o sección de “perfil de competencias” toma como punto de partida el análisis funcional-objetivo base, para formular las competencias generales, específicas, los elementos y criterios de competencia, tal como se muestra en la siguiente imagen:



5-TRAL-LOG-009

Hace referencia a una cualificación de nivel 5, del Área de cualificación de Transporte y Logística (TRAL), del sector Logística (LOG), cualificación número nueve.

ESTRUCTURA DE LA CUALIFICACIÓN



DEL ANÁLISIS FUNCIONAL A LA CUALIFICACIÓN / EJEMPLO

OBJETIVO BASE (ÁREA PROFESIONAL) AP LOGÍSTICA

Brindar soluciones tecnológicas, mediante la estructuración de servicios e infraestructuras de tecnologías de la información y las telecomunicaciones, que respondan a las necesidades del negocio y del sector productivo.



¿Que es necesario para..?

OBJETIVO 1 (COMPETENCIA GENERAL)

Planear, diseñar, implementar, configurar, administrar y coordinar soluciones informáticas que integren hardware, software y redes mediante procedimientos técnicos y normativos del sector de las TIC, ambiental y salud y seguridad en el trabajo, con el objetivo de asegurar la fiabilidad, seguridad, calidad y disponibilidad de los servicios, aplicaciones e infraestructura TI.



¿Que es necesario para..?

OBJETIVO 2 COMPETENCIA ESPECÍFICA (CE)

- 1 Planear redes informáticas según normativa técnica y requerimientos organizacionales.
- 2 Diseñar redes informáticas de acuerdo con los requerimientos de la organización y normativa técnica.
- 3 Desarrollar estructuras de código para la operatividad o seguridad de los sistemas informáticos, de acuerdo con políticas de la organización y normativa técnica.



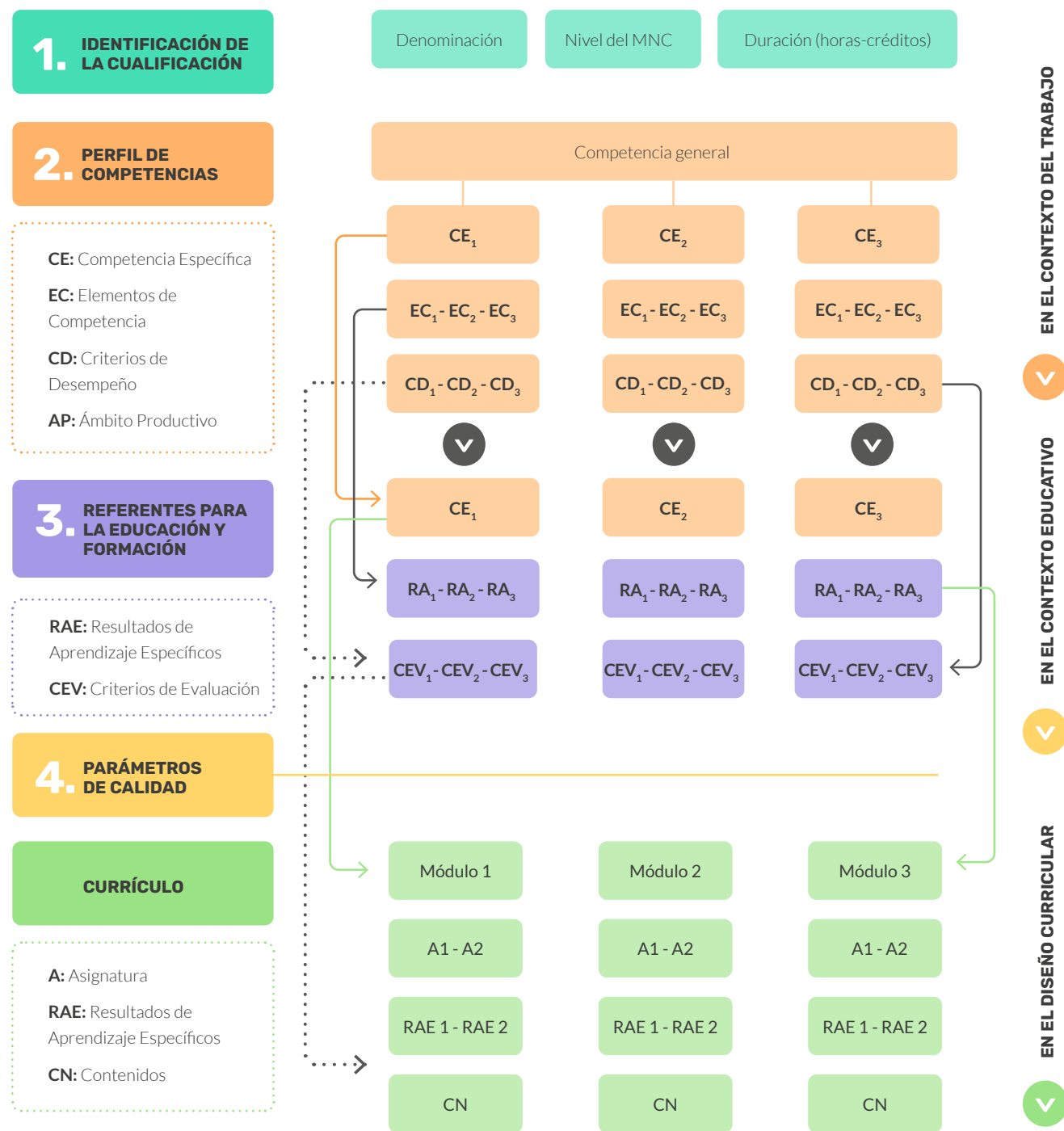
¿Que es necesario para..?

OBJETIVO 3 ELEMENTOS DE COMPETENCIA (EC)

- 1.1 Identificar los requerimientos técnicos de las redes informáticas de acuerdo con el contexto organizacional y estrategia de continuidad del negocio.
- 1.2 Caracterizar la red informática en la organización de acuerdo con procedimientos y normativa técnica.
- 1.3 Determinar la viabilidad de la red informática de acuerdo con los requerimientos de la organización y normativa técnica.
- 1.4 Definir las actividades operativas de la red informática, de acuerdo con procedimientos técnicos y requerimientos de la organización.

El componente o sección de “referentes para la educación” toma como elementos base la caracterización del sector, los resultados de los estudios de brechas de capital humano y prospectiva laboral, el perfil de competencias, la correspondencia con el sistema educativo (oferta), la matriz de descriptores del MNC y los elementos metodológicos para el diseño de cualificaciones. Esta tercera

sección o segmento representa el camino para alcanzar la cualificación en el contexto educativo y se convierte en el referente orientativo para el diseño y desarrollo curricular en las instituciones. En este sentido, existe una correspondencia entre el perfil de competencias y los referentes de la educación y formación, tal como se muestra en el siguiente gráfico:



La cuarta o última sección de cada cualificación, denominada “parámetros de calidad”, da cuenta de los parámetros fundamentales para garantizar la calidad del proceso formativo en lo referente a los docentes o formadores, el ambiente

de aprendizaje, los requisitos de ingreso y la normativa que regula la profesión asociada. El siguiente ejemplo lo ilustra para el caso de la cualificación “Gestión de operaciones logísticas”, del nivel 5 del MNC, conducente a título de tecnólogo:

PARÁMETROS DE CALIDAD	
Docentes, formadores, tutores, personal administrativo	Los docentes que conducen el proceso de enseñanza - aprendizaje de las unidades de aprendizaje deben tener una cualificación nivel 6 del área de cualificación y/o formación profesional en logística o áreas afines y demostrar una experiencia de por lo menos 3 años en el ejercicio laboral relacionado al aprendizaje a impartir. Deberán estar acreditados para impartir formación o demostrar una experiencia docente de por lo menos 1 año.
Ambientes de formación o de aprendizaje	Ambientes pluritecnológicos diseñados para el aprendizaje teórico-práctico, complementación o actualización de la GESTIÓN DE OPERACIONES LOGÍSTICAS lo más similar al espacio real de trabajo, dotado con los medios de producción y la información necesaria, descritos en la cualificación, recursos didácticos. Ambientes reales de trabajo considerando los resultados de aprendizaje y criterios de evaluación definidos.
Requisitos de ingreso o acceso a la cualificación	Título de Bachiller.
Profesión regulada y normativa asociada	Resolución 242 del 20 de 2019 por el cual se adapta el listado de profesionales que integran el registro profesional de ingeniería para efectos de su autorización, inspección, vigilancia y control por parte del Consejo Profesional Nacional de Ingeniería - Copnia. (Tecnólogo en gestión logística y distribución)

El MNC también tiene un orden horizontal de las áreas de cualificación, la cual correlaciona las actividades económicas (CIU Rev4 A.C.), las ocupaciones (CIUO-08 A.C., C.N.O, CUOC), el sistema de educación y los títulos y certificados de cada subsistema de educación y formación de

Colombia (CINE-F 2013 A.C.), con el objetivo de determinar la afinidad de un conjunto de cualificaciones en función de las características de las actividades económicas, áreas ocupacionales y la oferta de educación, formación y empleo en el contexto nacional (Corredor, 2019).

Según el documento del 20 de septiembre de 2020, elaborado por el DANE y el Ministerio de Educación, titulado: “Descripción de las 26 áreas de cualificación”, se identificaron para Colombia las siguientes áreas:

ÁREAS DE CUALIFICACIÓN

- | | |
|---------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 01 — AFIR / Actividades Físicas, Deportivas y Recreativas. | 14 — FAMA / Fabricación, Transformación de Materiales, Instalación, Mantenimiento y Reparación. |
| 02 — AFDE / Administración, Finanzas y Derecho. | 15 — INQU / Industria Química. |
| 03 — AGVE / Agropecuario, Silvicultura, Pesca, Acuicultura y Veterinaria. | 16 — LIAG / Literatura y Artes Gráficas. |
| 04 — AVPP / Artes Visuales, Plásticas y del Patrimonio Cultural. | 17 — LOTR / Logística y Transporte. |
| 05 — AVEM / Audiovisuales, Artes Escénicas y Música. | 18 — PEEL / Producción de Energía Y Electricidad. |
| 06 — CNME / Ciencias Naturales, Matemáticas y Estadística. | 19 — SABI / Salud y Bienestar. |
| 07 — CISH / Ciencias Sociales y Humanidades. | 20 — CPSA / Conservación, Protección y Saneamiento Ambiental. |
| 08 — COMP / Comercio, Mercadeo y Publicidad. | 21 — SEGU / Seguridad. |
| 09 — COIF / Construcción e Infraestructura. | 22 — SEPC / Servicios Personales y a la Comunidad. |
| 10 — EDFO / Educación y Formación. | 23 — TICO / Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. |
| 11 — ETAL / Elaboración y Transformación de Alimentos. | 24 — TCCD / Textil, Cuero, Confección y Diseño De Modas. |
| 12 — ELCA / Electrónica y Automatización. | 25 — TMFM / Transformación de la Madera y Fabricación de Muebles. |
| 13 — EMCP / Exploración y Extracción de Minas, Canteras, Petróleo y Gas. | 26 — TUHG / Turismo, Hotelería y Gastronomía. |

De las anteriores, las áreas que tienen una relación más directa con la cultura son las siguientes: No. 04 (artes visuales, plásticas y del patrimonio cultural), 05 (audiovisuales, artes escénicas y música) y 16 (literatura y artes gráficas). A partir de la categorización de la Economía Naranja presentada anteriormente, otras áreas que pueden tener una relación importante (aunque parcial) con los catálogos de cultura y creatividad son la No. 08 (publicidad); 10 (educación y formación), como un eje transversal; 23 (tecnologías de la información y las comunicaciones), como un segundo eje transversal; 24 (textil, cuero, confección y diseño de modas); 25 (transformación de la madera y fabricación de muebles) y 26 (turismo, hotelería y gastronomía), en lo referente a turismo cultural, cocinas y bebidas tradicionales.

Dicho de otra manera, las áreas de cualificación 04, 05 y 16 tendrán catálogos de ocupaciones integralmente culturales y creativas. Las áreas 08, 10, 23, 24, 25 y 26 solo tendrán (o podrán tener, si así lo decide el Gobierno Nacional) algunos catálogos o cualificaciones individuales asociadas a cultura y creatividad, así como otras que no guardan esta relación sectorial.



Foto por: Shutterstock/oscargarces

En cuanto al orden horizontal de las áreas de cualificación del MNC, la importancia de las clasificaciones internacionales y nacionales descritas en los numerales

precedentes, se evidencia en los datos incluidos en la construcción de las matrices de análisis ocupacional y funcional, según se aprecia en el siguiente ejemplo

sobre el sector transporte, que correlaciona el código CIU para definir la actividad económica marco, con las ocupaciones que la componen (CIUO-08 A.C. y CUOC,

a partir de 2021), estas últimas organizados según los procesos y funciones a desempeñar:

ACTIVIDADES ECONÓMICAS		"SECCIÓN H - TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO (CIU 04 A.C. - SECCIÓN, DIVISIÓN, GRUPO Y CLASE)"									
PROCESOS		SERVICIOS MEDIOS DE TRANSPORTE			SERVICIOS A LA CARGA				OPERACIÓN MEDIOS DE TRANSPORTE		
FUNCIONES		LLEGADA Y SALIDA	SUMINISTROS	CONTROL DE TRÁFICO	RECEPCIÓN Y DESPACHO	ALMACENAMIENTO	CARGUE Y DESCARGUE	DISTRIBUCIÓN	MEDIOS DE TRANSPORTE	PASAJEROS	
PLANEACIÓN	Subfunción	—	—	—	1324	1324	1324	1324	—	—	
	DIRECCIÓN	—	—	—	1324	1324	1324	1324	—	—	
EJECUCIÓN	Normas de seguridad de manipulación y protección de carga	—	—	—	8343	8343	8343	4321	—	—	
	Recibo y entrega de carga	—	—	—	8344	8344	8344	9621	—	—	
	Ubicación de la carga	—	—	—	9333	9333	9333	9333	—	—	
	Preparación de la carga para su transporte o almacenamiento	—	—	—	4321	8343	—	4321	—	—	
	CONTROL	—	—	—	4412	4321	—	9621	—	—	
					—	—	—	9333	—	—	
					—	8343	—	4321	—	—	
					—	9333	—	9621	—	—	
					—	—	—	9333	—	—	
					—	8343	—	4321	—	—	
					—	9333	—	9621	—	—	
					—	—	—	9333	—	—	
					—	—	—	—	—	—	

OCUPACIONES - CIUO 08 A.C.

Vale la pena señalar que el MNC de Colombia incluye catálogos de cualificación que son el producto de un proceso de construcción por etapas. Este se enmarca en una ruta que el Ministerio de Educación Nacional ha venido construyendo para diseñar las cualificaciones

de un área de cualificación determinada. Esta ruta se constituye, en un proceso conformado por un conjunto de etapas sucesivas e interrelacionadas, desarrolladas conjuntamente por actores del gobierno, sector educativo y representantes del mercado laboral, logrando

de esta manera la respuesta del sistema educativo y las necesidades sociales y las demandas en lo laboral, en el marco de una política clara y definitiva para el país en términos de educación y formación.

Teniendo en cuenta lo anterior, a continuación, se presenta la relación de estándares de cualificación que se han identificado en el sector cultural colombiano a octubre de 2021:

No.	Nivel MNC	Denominación del estándar de cualificación	ID asignado	Grupo	Sector	Área de cualificación	No. Estándares de cualificación por sector/subsector
1	7	Escritura de obras audiovisuales	7-AVEM-AUD-015	Industrias Culturales	Audiovisual	Audiovisuales, artes escénicas y música (AVEM)	
2	7	Investigación y producción de noticias	7-AVEM-AUD-014	Industrias Culturales	Audiovisual	Audiovisuales, artes escénicas y música (AVEM)	
3	7	Dirección y programación de medios	6-AVEM-AUD-013	Industrias Culturales	Audiovisual	Audiovisuales, artes escénicas y música (AVEM)	
4	6	Dirección de obras audiovisuales	6-AVEM-AUD-012	Industrias Culturales	Audiovisual	Audiovisuales, artes escénicas y música (AVEM)	
5	6	Dirección de fotografía para obras audiovisuales	6-AVEM-AUD-011	Industrias Culturales	Audiovisual	Audiovisuales, artes escénicas y música (AVEM)	Audiovisual (Radio, Cine, TV y Video) 15 perfiles
6	6	Dirección de arte para obras audiovisuales	6-AVEM-AUD-010	Industrias Culturales	Audiovisual	Audiovisuales, artes escénicas y música (AVEM)	
7	6	Producción de contenidos audiovisuales	6-AVEM-AUD-009	Industrias Culturales	Audiovisual	Audiovisuales, artes escénicas y música (AVEM)	
8	6	Diseño y posproducción de sonido	6-AVEM-AUD-008	Industrias Culturales	Audiovisual	Audiovisuales, artes escénicas y música (AVEM)	
9	6	Comunicación audiovisual	6-AVEM-AUD-007	Industrias Culturales	Audiovisual	Audiovisuales, artes escénicas y música (AVEM)	

No.	Nivel MNC	Denominación del estándar de cualificación	ID asignado	Grupo	Sector	Área de cualificación	No. Estándares de cualificación por sector/subsector
10	6	Edición y montaje de obras audiovisuales	5-AVEM-AUD-006	Industrias Culturales	Audiovisual	Audiovisuales, artes escénicas y música (AVEM)	
11	5	Asistencia de dirección y producción audiovisual	5-AVEM-AUD-005	Industrias Culturales	Audiovisual	Audiovisuales, artes escénicas y música (AVEM)	
12	5	Operación de cámaras de cine, video y televisión	5-AVEM-AUD-004	Industrias Culturales	Audiovisual	Audiovisuales, artes escénicas y música (AVEM)	Audiovisual (Radio, Cine, TV y Video) 15 perfiles
13	5	Supervisión de imagen digital	5-AVEM-AUD-003	Industrias Culturales	Audiovisual	Audiovisuales, artes escénicas y música (AVEM)	
14	5	Locución y presentación de medios audiovisuales	4-AVEM-AUD-002	Industrias Culturales	Audiovisual	Audiovisuales, artes escénicas y música (AVEM)	
15	3	Operación de sistemas de proyección digital	3-AVEM-AUD-001	Industrias Culturales	Audiovisual	Audiovisuales, artes escénicas y música (AVEM)	
16	5	Artes circenses	5-AVEM-CIR-001	Artes y Patrimonio	Artes escénicas	Audiovisuales, artes escénicas y música (AVEM)	Circo 1 perfil
17	6	Interpretación, dirección coreográfica y formación en danza	6-AVEM-DAN-003	Artes y Patrimonio	Artes escénicas	Audiovisuales, artes escénicas y música (AVEM)	Danza 3 perfiles

No.	Nivel MNC	Denominación del estándar de cualificación	ID asignado	Grupo	Sector	Área de cualificación	No. Estándares de cualificación por sector/subsector
18	5	Asistencia coreográfica, ejecución e interpretación de la danza	5-AVEM-DAN-002	Artes y Patrimonio	Artes escénicas	Audiovisuales, artes escénicas y música (AVEM)	Danza 3 perfiles
19	4	Ejecución e interpretación de la danza	4-AVEM-DAN-001	Artes y Patrimonio	Artes escénicas	Audiovisuales, artes escénicas y música (AVEM)	
20	6	Producción de diseño en las artes escénicas	6-AVEM-TVS-008	Artes y Patrimonio	Artes escénicas	Audiovisuales, artes escénicas y música (AVEM)	
21	6	Vestuario artístico	6-AVEM-TVS-007	Artes y Patrimonio	Artes escénicas	Audiovisuales, artes escénicas y música (AVEM)	
22	6	Gestión cultural	6-AVEM-TVS-006	Artes y Patrimonio	Artes escénicas	Audiovisuales, artes escénicas y música (AVEM)	
23	5	Iluminación en las artes escénicas y audiovisuales	5-AVEM-TVS-005	Artes y Patrimonio	Artes escénicas	Audiovisuales, artes escénicas y música (AVEM)	Transversales a los sectores Audiovisuales, artes escénicas y música 8 perfiles
24	5	Maquillaje artístico y de efectos especiales	5-AVEM-TVS-004	Artes y Patrimonio	Artes escénicas	Audiovisuales, artes escénicas y música (AVEM)	
25	5	Realización y montaje de escenografía y utilería	5-AVEM-TVS-003	Artes y Patrimonio	Artes escénicas	Audiovisuales, artes escénicas y música (AVEM)	
26	5	Asistencia en la producción de las artes escénicas	5-AVEM-TVS-002	Artes y Patrimonio	Artes escénicas	Audiovisuales, artes escénicas y música (AVEM)	
27	4	Asistencia escenográfica y de utilería	4-AVEM-TVS-001	Artes y Patrimonio	Artes escénicas	Audiovisuales, artes escénicas y música (AVEM)	

No.	Nivel MNC	Denominación del estándar de cualificación	ID asignado	Grupo	Sector	Área de cualificación	No. Estándares de cualificación por sector/subsector
28	6	Creación, edición y crítica literaria	6-ALYG-EDI-013	Industrias Culturales	Editorial	Artes literarias y gráficas (ALYG)	
29	6	Creación de narrativas gráficas	6-ALYG-EDI-012	Industrias Culturales	Editorial	Artes literarias y gráficas (ALYG)	
30	6	Diseño gráfico	6-ALYG-EDI-011	Industrias Culturales	Editorial	Artes literarias y gráficas (ALYG)	
31	5	Asistencia en diseño gráfico	5-ALYG-EDI-010	Industrias Culturales	Editorial	Artes literarias y gráficas (ALYG)	
32	5	Promoción de lectura	5-ALYG-EDI-009	Industrias Culturales	Editorial	Artes literarias y gráficas (ALYG)	
33	5	Supervisión de procesos en industria gráfica	5-ALYG-EDI-008	Industrias Culturales	Editorial	Artes literarias y gráficas (ALYG)	Editorial 13 perfiles
34	4	Preparación de máquinas y materiales en procesos de impresión gráfica (Preprensa)	4-ALYG-EDI-007	Industrias Culturales	Editorial	Artes literarias y gráficas (ALYG)	
35	4	Encuadernación y terminado de impresos	4-ALYG-EDI-006	Industrias Culturales	Editorial	Artes literarias y gráficas (ALYG)	
36	4	Impresión en offset	4-ALYG-EDI-005	Industrias Culturales	Editorial	Artes literarias y gráficas (ALYG)	
37	4	Impresión serigráfica	4-ALYG-EDI-004	Industrias Culturales	Editorial	Artes literarias y gráficas (ALYG)	

No.	Nivel MNC	Denominación del estándar de cualificación	ID asignado	Grupo	Sector	Área de cualificación	No. Estándares de cualificación por sector/subsector
38	4	Impresión flexográfica	4-ALYG-EDI-003	Industrias Culturales	Editorial	Artes literarias y gráficas (ALYG)	
39	4	Impresión digital	6-ALYG-EDI-002	Industrias Culturales	Editorial	Artes literarias y gráficas (ALYG)	Editorial 13 perfiles
40	3	Apoyo en labores operativas de la producción gráfica	6-ALYG-EDI-001	Industrias Culturales	Editorial	Artes literarias y gráficas (ALYG)	
41	5	Cocina tradicional	5-AV-PP-PCI-004	Artes y Patrimonio	Turismo y Patrimonio Cultural	Artes visuales, plásticas y del patrimonio cultural (AVPP)	Cocina tradicional - PCI 2 perfiles
42	4	Menús tradicionales	4-AV-PP-PCI-003	Artes y Patrimonio	Turismo y Patrimonio Cultural	Artes visuales, plásticas y del patrimonio cultural (AVPP)	
43	4	Intervención de inmuebles construidos con tierra	4-AV-PP-PCI-002	Artes y Patrimonio	Turismo y Patrimonio Cultural	Artes visuales, plásticas y del patrimonio cultural (AVPP)	Intervención de inmuebles construidos con tierra- PCI 1 perfil
44	4	Carpintería de ribera	4-AV-PP-PCI-001	Artes y Patrimonio	Turismo y Patrimonio Cultural	Artes visuales, plásticas y del patrimonio cultural (AVPP)	Carpintería de ribera 1 perfil
45	7	Curaduría de arte y patrimonio cultural	7-AV-PP-MUS-008	Artes y Patrimonio	Turismo y Patrimonio Cultural	Artes visuales, plásticas y del patrimonio cultural (AVPP)	Entidades Museales - PCMu 7 perfiles
46	7	Museología	7-AV-PP-MUS-007	Artes y Patrimonio	Turismo y Patrimonio Cultural	Artes visuales, plásticas y del patrimonio cultural (AVPP)	

No.	Nivel MNC	Denominación del estándar de cualificación	ID asignado	Grupo	Sector	Área de cualificación	No. Estándares de cualificación por sector/subsector
47	6	Museografía	6-AV-PP-MUS-006	Artes y Patrimonio	Turismo y Patrimonio Cultural	Artes visuales, plásticas y del patrimonio cultural (AVPP)	
48	6	Educación museal	6-AV-PP-MUS-005	Artes y Patrimonio	Turismo y Patrimonio Cultural	Artes visuales, plásticas y del patrimonio cultural (AVPP)	
49	6	Catalogación y registro	6-AV-PP-MUS-004	Artes y Patrimonio	Turismo y Patrimonio Cultural	Artes visuales, plásticas y del patrimonio cultural (AVPP)	Entidades Museales - PCMu 7 perfiles
50	6	Dirección y administración de museos	6-AV-PP-MUS-003	Artes y Patrimonio	Turismo y Patrimonio Cultural	Artes visuales, plásticas y del patrimonio cultural (AVPP)	
51	6	Conservación y restauración del patrimonio cultural inmueble	6-AV-PP-MUS-002	Artes y Patrimonio	Turismo y Patrimonio Cultural	Artes visuales, plásticas y del patrimonio cultural (AVPP)	
52	5	Asistencia a museos	5-AV-PP-MUS-001	Artes y Patrimonio	Turismo y Patrimonio Cultural	Artes visuales, plásticas y del patrimonio cultural (AVPP)	
53	7	Gestión de procesos artísticos	7-AVEM-TEA-009	Artes y Patrimonio	Artes escénicas	Audiovisuales, artes escénicas y música (AVEM)	
54	7	Dramaturgia de obras teatrales	7-AVEM-TEA-008	Artes y Patrimonio	Artes escénicas	Audiovisuales, artes escénicas y música (AVEM)	Teatro 9 perfiles
55	7	Dirección artística teatral	7-AVEM-TEA-007	Artes y Patrimonio	Artes escénicas	Audiovisuales, artes escénicas y música (AVEM)	
56	6	Diseño de iluminación artística	6-AVEM-TEA-006	Artes y Patrimonio	Artes escénicas	Audiovisuales, artes escénicas y música (AVEM)	
57	6	Actuación	6-AVEM-TEA-005	Artes y Patrimonio	Artes escénicas	Audiovisuales, artes escénicas y música (AVEM)	

No.	Nivel MNC	Denominación del estándar de cualificación	ID asignado	Grupo	Sector	Área de cualificación	No. Estándares de cualificación por sector/subsector
58	5	Escenotecnia para las artes escénicas	5-AVEM-TEA-004	Artes y Patrimonio	Artes escénicas	Audiovisuales, artes escénicas y música (AVEM)	Teatro 9 perfiles
59	5	Interpretación escénica	5-AVEM-TEA-003	Artes y Patrimonio	Artes escénicas	Audiovisuales, artes escénicas y música (AVEM)	
60	4	Expresión teatral	4-AVEM-TEA-002	Artes y Patrimonio	Artes escénicas	Audiovisuales, artes escénicas y música (AVEM)	
61	3	Operación de tramoya	3-AVEM-TEA-001	Artes y Patrimonio	Artes escénicas	Audiovisuales, artes escénicas y música (AVEM)	
62	7	Gerencia y dirección de organizaciones musicales	7-AVEM-MUS-008	Artes y Patrimonio	Artes escénicas / Fonográfica	Audiovisuales, artes escénicas y música (AVEM)	Música en vivo y fonogramada 8 perfiles
63	6	Curaduría, supervisión, agendamiento y distribución de proyectos musicales	6-AVEM-MUS-007	Artes y Patrimonio	Artes escénicas / Fonográfica	Audiovisuales, artes escénicas y música (AVEM)	
64	6	Dirección, composición e interpretación musical	6-AVEM-MUS-006	Artes y Patrimonio	Artes escénicas / Fonográfica	Audiovisuales, artes escénicas y música (AVEM)	
65	6	Producción de música y sonido	6-AVEM-MUS-005	Artes y Patrimonio	Artes escénicas / Fonográfica	Audiovisuales, artes escénicas y música (AVEM)	
66	5	Asistencia técnica para la producción de música y sonido	5-AVEM-MUS-004	Artes y Patrimonio	Artes escénicas / Fonográfica	Audiovisuales, artes escénicas y música (AVEM)	
67	4	Ejecución musical	4-AVEM-MUS-003	Artes y Patrimonio	Artes escénicas / Fonográfica	Audiovisuales, artes escénicas y música (AVEM)	
68	4	Montaje técnico para la producción y amplificación de sonido en vivo	4-AVEM-MUS-002	Artes y Patrimonio	Artes escénicas / Fonográfica	Audiovisuales, artes escénicas y música (AVEM)	

No.	Nivel MNC	Denominación del estándar de cualificación	ID asignado	Grupo	Sector	Área de cualificación	No. Estándares de cualificación por sector/subsector
69	3	Operación de sonido	3-AVEM-MUS-001	Artes y Patrimonio	Artes escénicas / Fonográfica	Audiovisuales, artes escénicas y música (AVEM)	Música en vivo y fonogramada 8 perfiles
70		Innovación en creación de contenidos digitales		Industrias creativas, nuevos medios y software de contenidos		Tecnologías de la información y las comunicaciones (TICO)	Medios digitales 8 perfiles
71		Gestión de contenidos digitales		Industrias creativas, nuevos medios y software de contenidos		Tecnologías de la información y las comunicaciones (TICO)	
72		Posproducción de contenidos digitales		Industrias creativas, nuevos medios y software de contenidos		Tecnologías de la información y las comunicaciones (TICO)	
73		Animación digital		Industrias creativas, nuevos medios y software de contenidos		Tecnologías de la información y las comunicaciones (TICO)	
74		Creación de contenidos digitales		Industrias creativas, nuevos medios y software de contenidos		Tecnologías de la información y las comunicaciones (TICO)	
75		Producción de contenidos digitales		Industrias creativas, nuevos medios y software de contenidos		Tecnologías de la información y las comunicaciones (TICO)	
76		Asistencia en producción de piezas gráficas digitales para contenidos multiplataforma		Industrias creativas, nuevos medios y software de contenidos		Tecnologías de la información y las comunicaciones (TICO)	
77		Operación de equipos, dispositivos y herramientas para contenidos digitales		Industrias creativas, nuevos medios y software de contenidos		Tecnologías de la información y las comunicaciones (TICO)	

A partir de la información consolidada en la anterior tabla, se puede concluir lo siguiente:

- Hay sectores que tienen un número amplio de cualificaciones, como audiovisual y editorial, mientras que otros como circo tienen un número de perfiles limitado y más agregado.
- Se destaca la identificación y desarrollo de siete cualificaciones asociadas a perfiles transversales a distintos sectores (audiovisuales, artes escénicas y música), siendo el más transversal de todos el de "Gestor cultural".
- Las cualificaciones desarrolladas han avanzado en los tres grandes sectores de la Economía Naranja en Colombia: artes y patrimonio, industrias culturales e industrias creativas.
- Conviene señalar que las cualificaciones de medios digitales no las realizó el Ministerio de Cultura (Min-Cultura) sino el Ministerio de Tecnologías de la Información y las comunicaciones (MinTIC).

Por último, cabe mencionar que la construcción de cualificaciones y catálogos de cualificación del sector cultural y creativo de Colombia presenta las siguientes lecciones aprendidas para el equipo de fortalecimiento de capital humano del Ministerio de Cultura:

- Se ha realizado un ejercicio consistente y pionero en Colombia para identificar y construir 75 cualificaciones del sector cultural y creativo.
- Se han identificado las trayectorias educativas y laborales de las ocupaciones del sector cultural.
- Se ha validado con el sector productivo las funciones asociadas a cada uno de los perfiles ocupacionales.
- Se ha validado con el sector educativo y formativo los resultados de aprendizaje y criterios de evaluación de los perfiles ocupacionales, adaptándolo a las particularidades del sector cultural y creativo, que incluye, entre otros aspectos, la transmisión de saberes (e.g., maestros artesanos, cirqueros tradicionales).

Se están realizando ejercicios piloto con ocho universidades, para la adopción de las cualificaciones en programas académicos universitarios.

La vía de cualificación de reconocimiento de aprendizajes previos (RAP), en proceso de reglamentación, tendrá en cuenta las cualificaciones que se han diseñado en el sector cultural y creativo.

En suma, la construcción de cualificaciones y catálogos de cualificación del sector cultural y creativo de Colombia ha tenido un avance importante y pionero en los últimos años, pero dista de ser un trabajo finalizado que dé cuenta de la gran mayoría (o casi totalidad) de las cualificaciones relacionadas con las 103 actividades de la Economía Naranja en Colombia. En este sentido, aún queda trabajo por desarrollar para tener un panorama completo de los oficios y competencias del sector cultural y creativo en Colombia.



3.3 Información relacionada con los Marcos Nacionales de Cualificaciones de México, Chile y Perú



MÉXICO

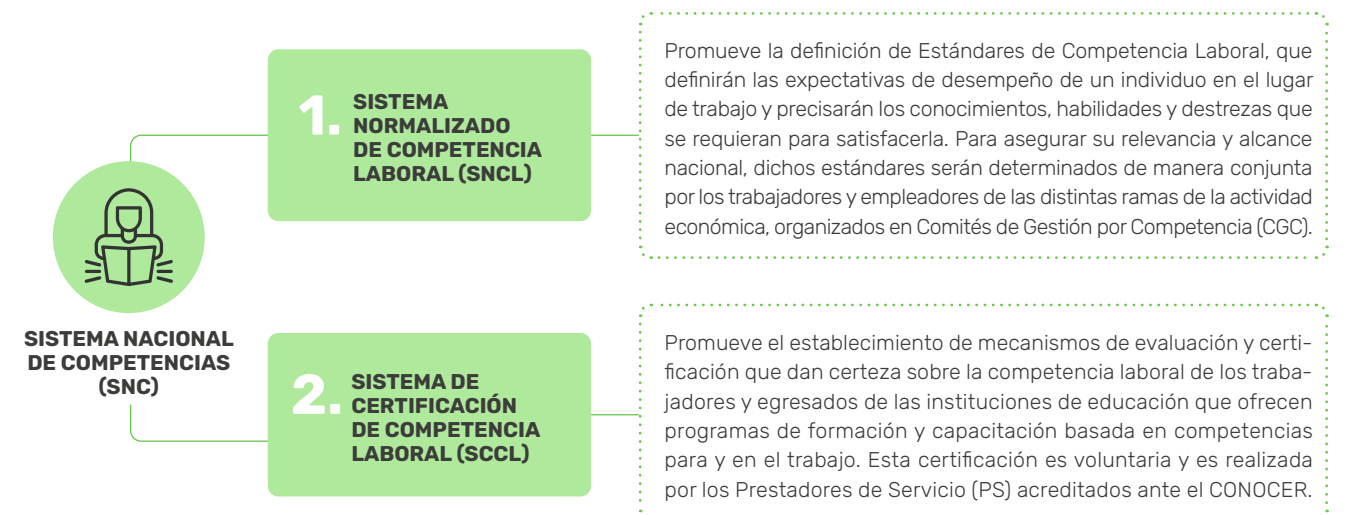
¿Cómo está organizado el Marco Nacional de Cualificaciones en México?

Como se mencionó a lo largo de la investigación, México no cuenta en el ámbito operativo con un Marco Nacional de Cualificaciones, mismo que se encuentra en proceso de instrumentación desde 2014.

No obstante, cuenta con el Sistema Nacional de Competencias (SNC), que se encarga de estructurar y certificar las competencias de las ocupaciones, coordinado y promovido

por el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de las Competencias Laborales (CONOCER), entidad paraestatal creada con el objetivo de fortalecer el capital humano del país; promover el incremento de la productividad, la movilidad laboral y el nivel de vida de los trabajadores, así como de la competitividad y el crecimiento económico de las empresas; al tiempo que contribuye al mejoramiento de la gestión en el sector social, el gobierno y el sistema educativo nacional, y a una mejor alineación de la oferta educativa con los requerimientos de los sectores productivos, educativo, social y de gobierno.

El SNC se conforma de la siguiente manera:



El SNC se integra en tres niveles:



El funcionamiento del Sistema Nacional de Competencias se basa en el trabajo de tres piezas clave:

1. Comités de Gestión por Competencias (CGC). Son representativos, plurales y de alto nivel, al estar conformados por instituciones/organismos/empresas de un sector económico o social específico que definen el desarrollo de Estándares de Competencia relevantes para sus sectores. Estos Comités se apoyan en grupos técnicos de expertos, para la elaboración de los Estándares de Competencia. Los CGC tienen la responsabilidad de proponer y definir qué organizaciones y/o instituciones deben llevar a cabo los procesos de evaluación y certificación de las personas con base en los Estándares de Competencia desarrollados. Basados en esto, se puede afirmar que los CGC definen la agenda de capital humano para la competitividad del país.

2. Instrumentos de transferencia de conocimiento al mercado laboral y de vinculación con el sector educativo. Una vez desarrollados los Estándares de Competencia (EC), estos se inscriben en el Registro Nacional de Estándares de Competencia (RENEC) del CONOCER y quedan disponibles para que los sectores puedan utilizarlos como referente en los procesos de evaluación y certificación de las personas. Los EC desarrollados también son insumo para que las instituciones educativas desarrollen programas curriculares alineados a los requerimientos de los sectores productivos, social, educativo y de gobierno.

3. Estructura Nacional de Evaluación y Certificación. Existe una amplia oferta de soluciones de evaluación y certificación de competencias, en las cuales participan los sectores empresarial, laboral, académico, o bien organizaciones privadas que cumplen con las características establecidas en las Reglas de Operación del CONOCER, lo cual genera una base de credibilidad y certidumbre en los procesos. De manera general, esta estrategia se sostiene en el prestigio de instituciones y la regulación y supervisión del CONOCER.

¿Cuáles son los niveles del Marco Nacional de Cualificaciones en México?

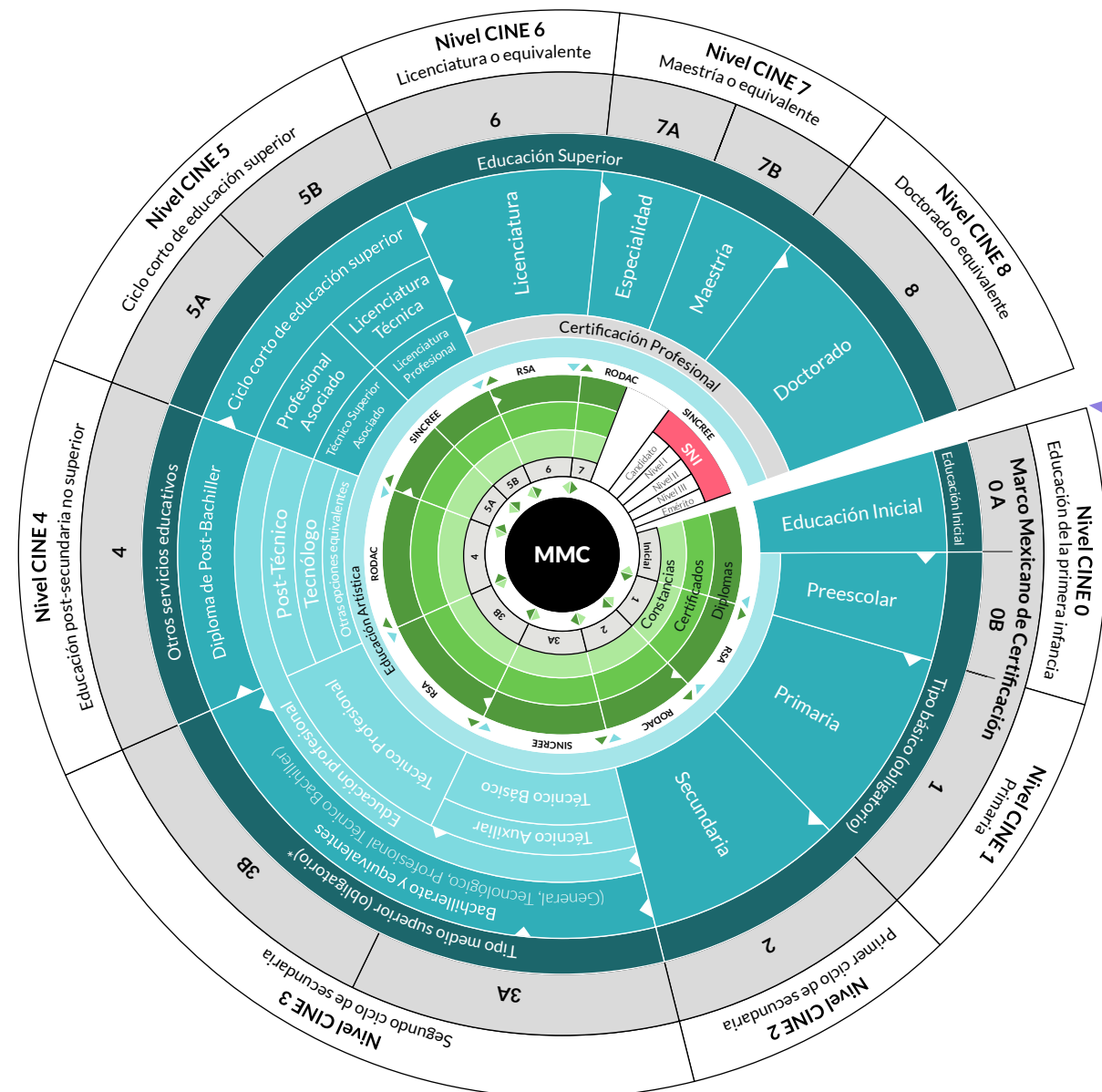
El Estándar de Competencia (EC) es el referente para evaluar y certificar la competencia de las personas, al

describir el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, con las que debe contar una persona para ejecutar una actividad laboral con un alto nivel de desempeño. Tomando esto como punto de partida, en México existen cinco niveles de Estándares de Competencia:



¿Cómo está organizado el Marco Nacional de Cualificaciones, de manera horizontal, en México?

El siguiente esquema no corresponde al Sistema Nacional de Competencias, referido a lo largo de este documento; sin embargo, como parte de los trabajos realizados en el Marco Mexicano de Certificación se cuenta con esta estructura organizativa de cualificaciones.



MMC: Marco Mexicano de Certificación

CINE: Clasificación Internacional Normalizada de Educación

Sector Escolar y Universitario

Sistema Nacional de Competencias

Sector de Educación Vocacional, de Actualización y de Formación para y en el Trabajo

SNI: Sistema Nacional de Investigadores

SINCREE: Sistema Nacional de Créditos, Revalidación y Equivalencia de Estudios

RODAC: Registro Nacional de Emisión, Validación e Inscripción de Documentos Académicos.

RSA: Reconocimiento de Saberes Adquiridos

* La obligatoriedad del Estado de garantizar la educación media superior, como deber del mismo de ofrecer un lugar para cursarla a quien teniendo la edad típica hubiera concluido la educación básica, se realizará de manera gradual y creciente a partir del ciclo escolar 2012-2013 y hasta lograr la cobertura total en sus diversas modalidades en el país a más tardar en el ciclo escolar 2021-2022. (Artículo Segundo Transitorio del Decreto por el que se declara reformado el párrafo primero; el inciso c) de la fracción II y la fracción V del artículo 3o. y la fracción I del artículo 31 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de febrero de 2012.



¿Cuál es la definición del Marco Nacional de Cualificaciones en México?

Marco de Cualificaciones: Es un instrumento que forma parte de un sistema de cualificaciones y que permite desarrollar y clasificar cualificaciones conforme a una serie de criterios sobre niveles de aprendizaje alcanzados. Esta serie de criterios puede hallarse implícita en los descriptores de cualificaciones o definirse explícitamente mediante un conjunto de descriptores de nivel. Los marcos de cualificaciones pueden abarcar todos los niveles y vías formativas o limitarse a un sector particular. Algunos marcos pueden tener más elementos de diseño y una estructura más rígida que otros; algunos reposan sobre

una base legal, mientras otros reflejan simplemente el consenso alcanzado entre los agentes sociales. Todos los marcos de cualificaciones, no obstante, suponen una base para mejorar la calidad, la accesibilidad, la interrelación y el reconocimiento público o laboral de cualificaciones, sea dentro de un país o a escala internacional³⁰.

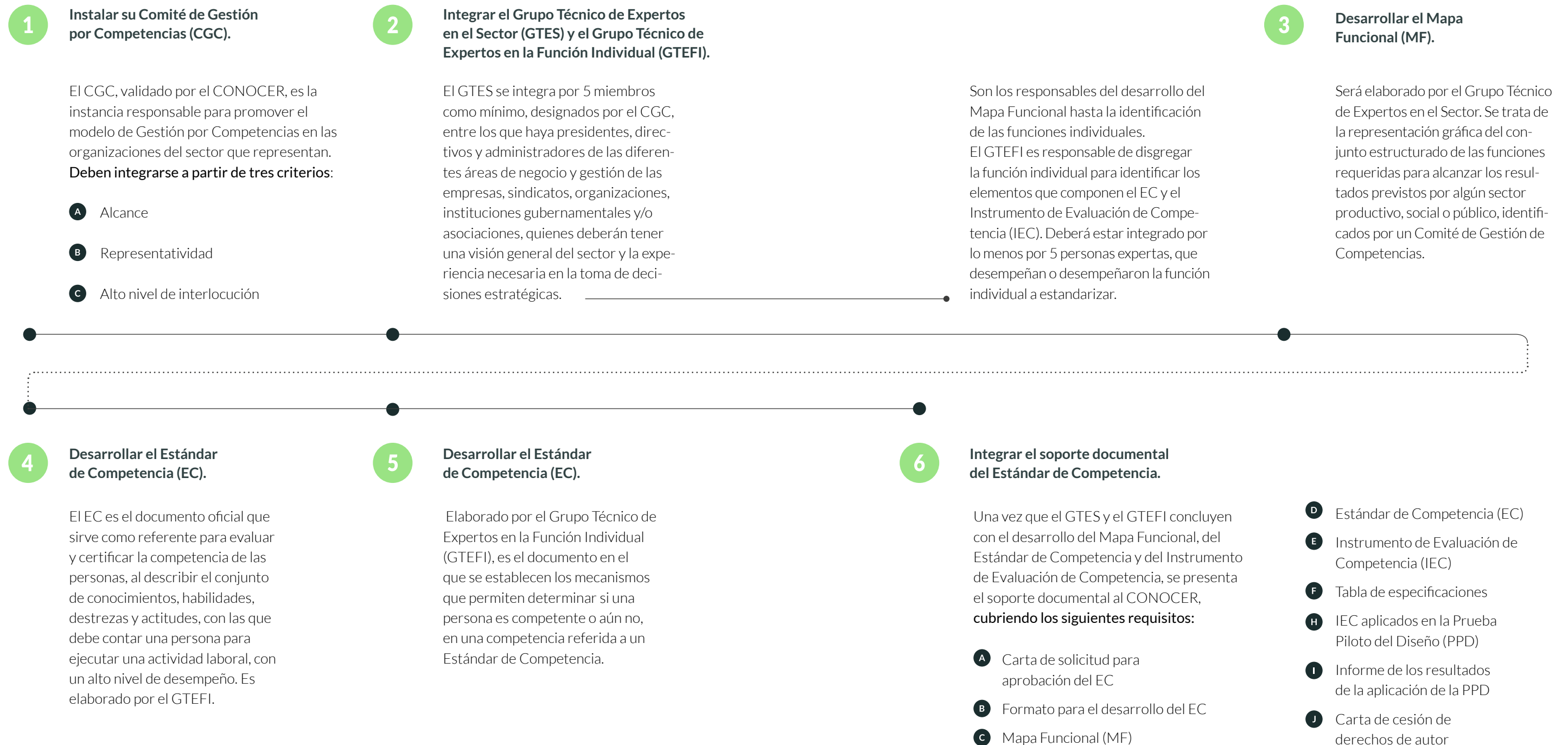
¿Quién o quiénes manejan el Marco Nacional de Cualificaciones en México?

El Sistema Nacional de Competencias es promovido por el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de las Competencias Laborales (CONOCER), ubicado en el organigrama de la Secretaría de Educación Pública.

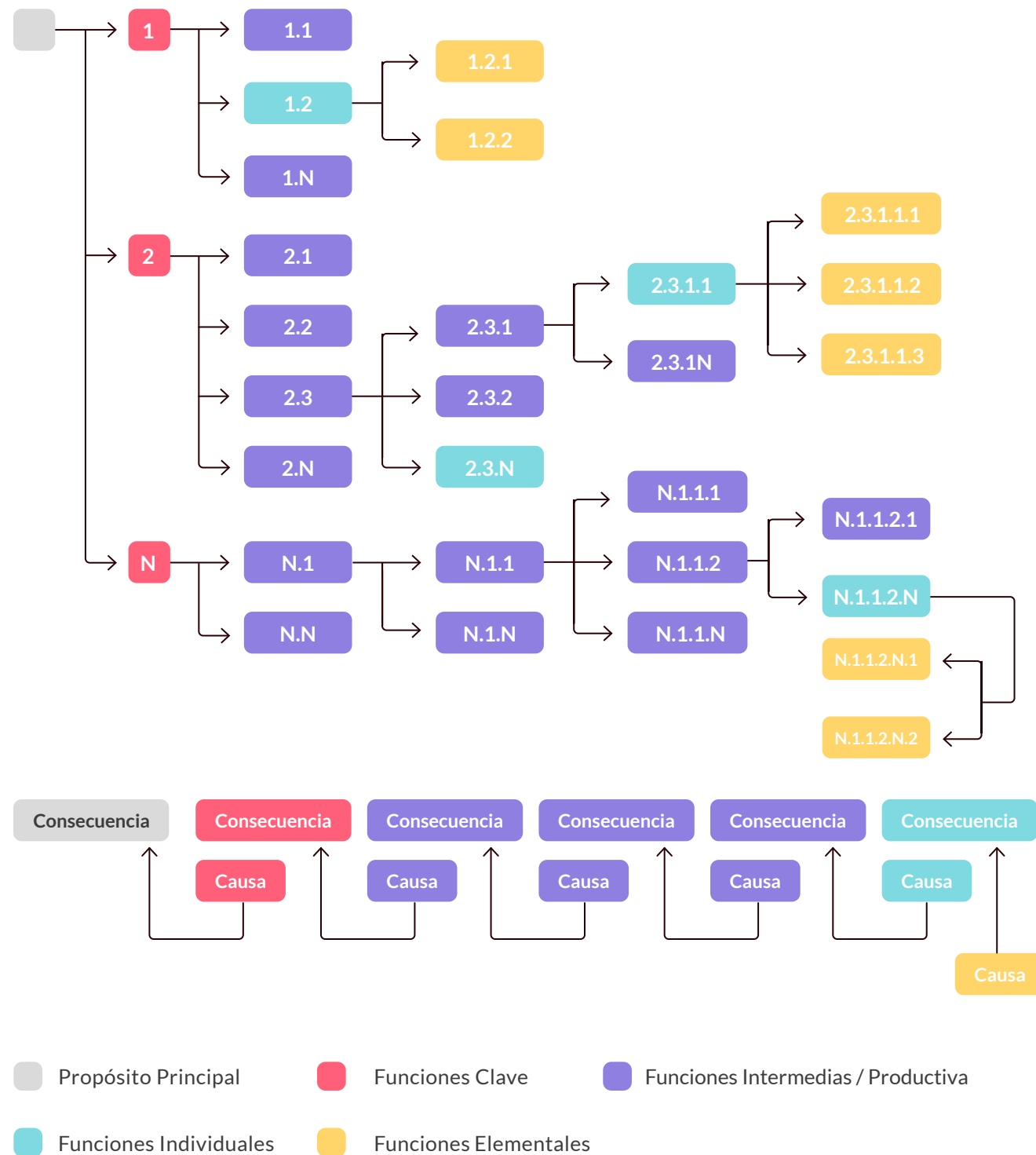
30. Marco Mexicano de Cualificaciones, 2014. En sau.uas.edu.mx/pdf/MMC_2014.pdf

¿Cuál es la ruta metodológica, cómo se diseñan las cualificaciones?

Cuando un sector está interesado en desarrollar un Estándar de Competencia para certificar a las personas que trabajan en las empresas e instituciones que integran a dicho sector, se deben realizar los siguientes pasos:



Estructura de un Mapa Funcional³¹



31. https://www.oitinterfor.org/sites/default/files/certificacion/guia_tec_conocer.pdf



CHILE

¿Cómo está organizado el Marco Nacional de Cualificaciones en Chile?

En Chile se cuentan con dos iniciativas, en distintos estadios de desarrollo, en esta materia. Por una parte, se encuentra en elaboración el Marco Nacional de Cualificaciones para la Educación Superior (MNC), el cual ha sido propuesto por la División de Educación Superior del Ministerio de Educación “con el objetivo de establecer un sistema coherente, transparente y legible de certificaciones para la educación superior, que permita el aprendizaje a lo largo de la vida y el reconocimiento de aprendizajes previos”³².

Por otra parte, y también al alero del Ministerio de Educación, habiéndose nutrido de la experiencia del Marco Nacional de Cualificaciones para la Educación Superior, se encuentra en implementación el Marco de Cualificaciones Técnico-Profesional que fue desarrollado en conjunto a SENCE, ChileValora y CORFO, “uno de los objetivos principales de un MC es articular y flexibilizar los sistemas de educación y formación para dar respuestas oportunas y pertinentes a las demandas que surgen desde la sociedad y el mundo del trabajo, que se vinculan al desarrollo tecnológico, el cambio sociodemográfico y cultural, y la globalización”³⁴.



Foto por: Ministerio de Cultura de Chile

32. Consejo Nacional de Educación (2014). *Hacia un Marco Nacional de Cualificaciones para Chile*. CNED: 3.

33. Ministerio de Educación y Corporación de Fomento de la Producción (2017). *Marco de Cualificaciones Técnico-Profesional* : 8

¿Cuáles son los niveles del Marco Nacional de Cualificaciones en Chile?

En el caso del “[...] Marco Nacional de Cualificaciones para la Educación Superior, que define 5 niveles de cualificación, en los cuales están contenidas 7 certifi-

caciones, correspondientes a las credenciales formales que otorga el Sistema de Educación Superior del país”³⁴ (CNED, 2014: 17), se puede señalar que:

Al respecto se puede señalar que:



Para cada nivel y certificación se han elaborado descriptores de aprendizaje, que corresponden al conjunto de resultados de aprendizaje que los caracterizan. Además, para cada certificación se define un volumen de aprendizaje, expresado mediante el Sistema de Créditos académicos Transferibles (SCT-Chile)” (CNED, 2014: 17).

“Define 5 niveles de cualificación, que organizan los distintos ciclos formativos, de acuerdo a la complejidad de los conocimientos, habilidades y competencias, las cuales pueden ser desarrolladas por la vía formal, informal y no formal” (CNED, 2014: 18).

Asimismo, “el Marco Nacional de Cualificaciones Técnico Profesional (MCTP) está constituido por resultados de aprendizaje que se estructuran en una matriz de descriptores —oraciones que enuncian lo que el sujeto puede hacer, sabe y comprende—, ordenadas en 5 niveles de complejidad creciente y 3 dimensiones (que a su vez consideran 8 subdimensiones más específicas). Los 5 niveles cubren desde aprendizajes de muy baja complejidad, hasta aquellos de mayor extensión y profundidad que frecuentemente se asocian a formación de nivel terciario” (MINEDUC-CORFO, 2017; 16)³⁵.

Dentro de las principales características del MCTP se tiene:

- “Un nivel de cualificación constituye un intervalo en los resultados de aprendizaje más que un punto único” (MINEDUC-CORFO, 2017; 16).
- “En relación con la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE UNESCO) 2011 (UNESCO, 2013) que abarca a la educación formal y no formal, los niveles de Educación CINE que corresponden a los niveles de la matriz de descriptores del MCTP van desde CINE2

(Educación secundaria baja) a CINE6 (Grado de educación terciaria o equivalente) y se corresponden primordialmente con la orientación Vocacional/Profesional” (MINEDUC-CORFO, 2017; 72).

- “El poblamiento sectorial es un proceso que conduce a la construcción de cualificaciones sectoriales, en atención a las competencias requeridas por uno o más sectores económicos del país”³⁶.



34. Consejo Nacional de Educación (2014). *Hacia un Marco Nacional de Cualificaciones para Chile*. CNED.

35. Marco de Cualificaciones Técnico-Profesional. Ministerio de Educación y Corporación de Fomento de la Producción. 2017.

36. En <https://marcodecualificacionestp.mineduc.cl/cualificaciones-sectoriales/que-es-un-poblamiento/>

¿Cómo está organizado el Marco Nacional de Cualificaciones, de manera horizontal, en Chile?

El MCTP está conformado por las siguientes dimensiones y subdimensiones:

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN
HABILIDADES: Refiere a la capacidad del individuo para desarrollar prácticas aplicando el conocimiento y la información para resolver problemas e interactuar con otros en un determinado contexto disciplinario o profesional.	Información (Habilidades Cognitivas) Resolución de problemas Uso de recursos (Técnicas) Comunicación
APLICACIÓN EN CONTEXTO: Refiere a la capacidad del individuo para desempeñarse en las funciones propias de una disciplina o área profesional que implica un nivel determinado de autonomía, responsabilidad y toma de decisiones. Además, refiere a la capacidad de trabajar colaborativamente con otros.	Trabajo con otros Autonomía Ética y responsabilidad
CONOCIMIENTOS: Refiere al dominio de conceptos, símbolos y sistemas conceptuales sobre objetos, hechos, principios, fenómenos, procedimientos, procesos y operaciones, propios de un área profesional o disciplinaria.	Conocimientos

¿Cuál es la definición del Marco Nacional de Cualificaciones en Chile?

“Un Marco de Cualificaciones es una herramienta que permite clasificar y estructurar las habilidades, competencias y conocimientos a través de niveles acordados por los diferentes actores involucrados en la Formación Técnico Profesional del país.

El Marco de Cualificaciones contribuye al desarrollo de trayectorias formativas y laborales, facilitando el acceso a la formación y el aprendizaje a lo largo de la vida, relevando los resultados y logros de los aprendizajes en el reconocimiento de las competencias, así como las experiencias adquiridas por las personas en diferentes contextos (formal y no formal)”³⁷.

¿Quién o quiénes manejan el Marco Nacional de Cualificaciones en Chile?

El MCTP es administrado por la Subsecretaría de Educación Superior del Ministerio de Educación. En su implementación y gestión, sin embargo, convergen una serie de instituciones públicas, educativas y organismos de representación de empresarios y de trabajadores.

¿Cuál es la ruta metodológica, cómo se diseñan las cualificaciones?

ChileValora, responsable de la conducción estratégica y técnica del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, desarrolla un modelo de gobernanza

tripartito que involucra a: empleadores y sus organizaciones; trabajadores y sus sindicatos; y la organización central del Estado. A ChileValora le corresponde acreditar los perfiles ocupacionales levantados a nivel sectorial, acreditar a las entidades que desarrollan procesos de evaluación y certificación y supervisar la calidad de sus procesos. Como parte del modelo de gobernanza se conforman Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL) que tienen dentro de sus objetivos: “[...]el definir y proyectar la participación del sector que

representan en el Sistema Nacional de Certificación de Competencias, detectar brechas de capital humano y definir prioridades a nivel sectorial”³⁸. Por último, el Sistema lo componen los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales³⁹, que “[...] tienen la responsabilidad de evaluar las competencias laborales de personas que lo soliciten y otorgar las certificaciones, cuando corresponda, de acuerdo al catálogo de perfiles ocupacionales vigente y conforme a los procedimientos y metodologías validadas por ChileValora⁴⁰”.

Figura 2. Flujograma de Procesos desarrollados por OSCL en el marco de un Sistema de Certificación de Competencias Laborales



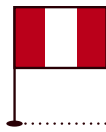
Fuente: Elaboración propia, a partir de información de ChileValora.

38. En <https://www.chilevalora.cl/organismos-sectoriales/>

39. Normados por el Decreto 29. Aprueba reglamento que regula la acreditación de Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales y la habilitación de evaluadores. En <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1041212>

40. En <https://www.chilevalora.cl/centros-y-evaluadores/centros/>

37. MINEDUC. 2021. ¿Qué es un Marco de Cualificaciones? En <https://marcodecualificacionestp.mineduc.cl/sobre-el-mctp/>



PERÚ

¿Cómo está organizado el Marco Nacional de Cualificaciones en Perú?

El MNCP fue desarrollado sobre la base de los “lineamientos para el diseño del MNC”, ajustado en función de un mapeo de potenciales cualificaciones y consultado con los distintos actores involucrados en la oferta y demanda de cualificaciones, que contemple su alcance, objetivos prioritarios y estructura (niveles y descriptores)⁴¹.

Cualificación es un reconocimiento formal de las habilidades desarrolladas, bien en un proceso educativo o formativo dentro de un mismo país o por fuera de él, o a partir de la experiencia de un trabajador.

¿Cuáles son los niveles del Marco Nacional de Cualificaciones en Perú?

Cuenta con 8 niveles:



¿Cómo está organizado el Marco Nacional de Cualificaciones, de manera horizontal, en Perú?

En cuanto a las dimensiones, el MNCP concibe tres: conocimientos, habilidades y aplicación.

Conocimientos: se definen por lo que una persona sabe, entiende y es capaz de asimilar del proceso educativo o formativo, o de su propia experiencia. Refieren a la capacidad de identificar, adquirir o ampliar el conocimiento en la perspectiva del aprendizaje a lo largo de la vida.

Habilidades: representan lo que una persona puede hacer e involucra distintos tipos.

Habilidades para la comunicación, referidas a la capacidad para expresar ideas, tanto verbalmente como en textos, para comprender, argumentar e interactuar con otros en su lengua materna, sea esta indígena u originaria o castellano, o en una extranjera, si se requiere, según su nivel de cualificación.

Habilidades socioemocionales, son capacidades individuales que pueden:

- 1 Manifestarse en patrones congruentes de pensamientos, sentimientos y comportamientos.
- 2 Desarrollarse mediante experiencias de aprendizaje formales e informales.
- 3 Ser factores impulsores importantes de los resultados socioeconómicos a lo largo de la vida de la persona. Para el MNCP se prioriza el trabajo en equipo, lo que implica tener empatía, ser capaz de adaptarse y desenvolverse en distintos contextos o situaciones de diversidad cultural.

Habilidades cognitivas, refieren a la capacidad de entender ideas complejas, para adaptarse eficazmente al entorno, aprender de la experiencia y participar, lo que implica razonamiento, procesamiento de información, percepción y memoria. Para el MNCP se priorizaron el manejo de información y la resolución de problemas.

Habilidades técnicas, relacionadas con el manejo de recursos, instrumentos y tecnologías.

Aplicación: se refiere a la manera en la que una persona responde y logra los objetivos esperados en una situación determinada, haciendo uso de sus conocimientos y poniendo en juego sus habilidades (se incluyen responsabilidad y autonomía).

Autonomía: capacidad para actuar en consideración con el grado de supervisión o iniciativa propia.

Responsabilidad: capacidad para prever, reconocer y aceptar las consecuencias e impactos de las acciones o decisiones propias o de terceros a su cargo.



Foto por: Ministerio de Cultura Perú

41. Marco Nacional de Cualificaciones de Perú – Estructura Básica.

Nivel MNCP	Oferta formativa y de Educación	Catálogo nacional de oferta formativa	Clasificador Nacional de ocupaciones (INEI)	Catálogo Nacional de Perfiles Ocupacionales	CINE UNESCO	CIUO
8	Doctorado				Nivel de doctorado o equivalente CINE 8	Directores o gerentes
7	Maestría	Nivel 4 Profesional	Nivel de competencias 4	Nivel de Competencia Laboral V	Nivel de maestría, especialización o equivalente CINE 7	Profesionales, científicos o intelectuales
6	Profesional			Nivel de Competencia Laboral IV	Grado de Educación Terciaria o ciclo equivalente CINE 6	
5	Profesional Técnico	Nivel 3 Profesional Técnico	Nivel de competencias 3	Nivel de Competencia Laboral IV	Educación Terciaria de ciclo corto CINE 5	Técnicos o profesionales de nivel medio
4	Técnico	Nivel 2 Técnico		Nivel de Competencia Laboral III	Educación post secundaria no terciaria CINE 4	Personal de apoyo administrativo, trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados
3	Auxiliar Técnico	Nivel 1 Auxiliar Técnico	Nivel de competencias 2	Nivel de Competencia Laboral III	Educación secundaria alta CINE 3	Personal de apoyo administrativo, trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados agrícolas y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros; operadores de instalaciones y máquinas, y ensambladores
2	Capacitado		Nivel de competencias 1	Nivel de Competencia Laboral III	Educación secundaria baja CINE 2	Ocupaciones elementales
1	Empírico			Nivel de Competencia Laboral III	Educación Primaria CINE 1	

¿Cuál es la definición del Marco Nacional de Cualificaciones en Perú?

El Marco Nacional de Cualificaciones del Perú (MNCP) se concibe como un marco de carácter nacional que podrá ser aplicado por todos los sectores productivos, de acuerdo con lo que se defina a través de la normatividad que sustente su gobernanza.

Por sus funciones y su contenido, se recomienda que el MNCP sea de carácter referencial, esto es, que sirva de elemento organizador y articulador de la oferta educativa y de formación, tanto para las instancias a

cargo de emitir lineamientos curriculares y condiciones para el aseguramiento de la calidad, así como para las entidades, públicas y privadas, oferentes de programas.





Por su cobertura, se prevé que el MNCP recoja todos los niveles educativos y de formación que se encuentran debidamente reconocidos en la República del Perú.

El MNCP se organiza en ocho niveles de cualificación de complejidad creciente, de forma ascendente, y permitirá el reconocimiento de aprendizajes previos obtenidos a través de la experiencia o práctica, y de la educación y la formación profesional recibidas en el país o en el exterior.



Foto por: Ministerio de Cultura Perú

El MNCP se concibe como un instrumento para reconocer resultados de aprendizajes obtenidos por distintas vías de cualificación:

-  Experiencia o práctica.
-  Educación formal recibida en el país.
-  Formación profesional en recibida el país.
-  Educación o formación recibida en el exterior.

¿Quién o quiénes manejan el Marco Nacional de Cualificaciones en Perú?

Para el manejo del MNCP se crea la Comisión Nacional para el seguimiento a la implementación del Marco Nacional de Cualificaciones del Perú (MNCP), dependiente del Ministerio de Educación. Esta comisión se integra por:








-  Viceministro/a de Gestión Pedagógica del Ministerio de Educación.
-  Viceministro/a de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
-  Viceministro/a de MYPE e Industria del Ministerio de la Producción.
-  El/la Presidente/a del Consejo Directivo del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa.
-  El/la Gerente del Consejo Privado de Competitividad.
-  El/la Presidente/a de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas.



Foto por: Ministerio de Cultura Perú

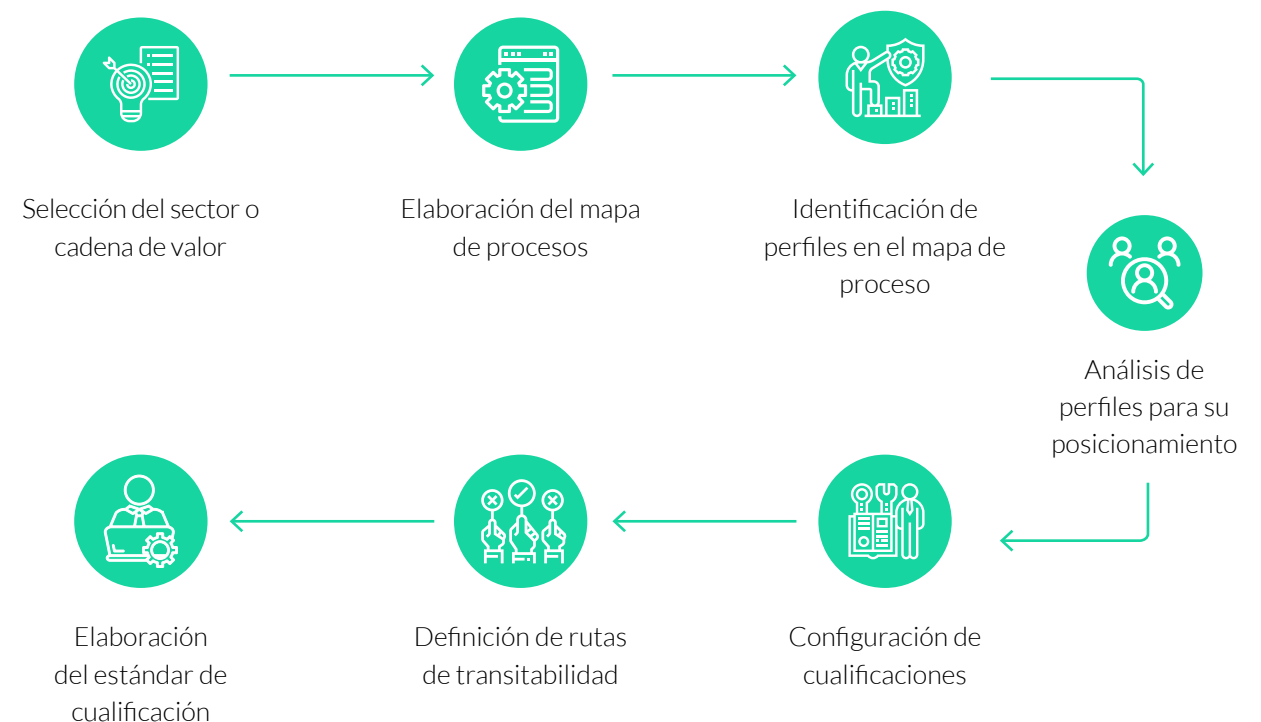
-  La Secretaría Técnica de la Comisión Nacional para el seguimiento a la implementación del MNCP es ejercida por la Dirección General de Educación Técnico-Productiva y Superior Tecnológica y Artística (DIGESUTPA) del Ministerio de Educación.

¿Cuál es la ruta metodológica, cómo se diseñan las cualificaciones?

Proceso General de Implementación del MNCP



Ruta metodológica para llevar a cabo el proceso de poblamiento del MNC del Perú:



ANEXOS

- Anexo 1:** Hoja de ruta para promover el cierre de brechas de las ocupaciones artísticas y culturales a través de los diseños de las cualificaciones en articulación con los MNC en los países de la Alianza del Pacífico.
- Anexo 2:** Contexto sobre los pilares propuestos por los países de la Alianza del Pacífico.
- Anexo 3:** Fortalecimiento del capital humano de las ocupaciones, tanto profesiones como oficios artísticos, culturales y creativos en los países de la Alianza del Pacífico.
- Anexo 4:** Comparativo actividades.

Anexo 1:

Hoja de ruta para promover el cierre de brechas de las ocupaciones artísticas y culturales a través de los diseños de las cualificaciones en articulación con los MNC en los países de la Alianza del Pacífico

Nombre del mandato

Fortalecimiento del capital humano de las ocupaciones y oficios culturales, artísticos y creativos en los países de la Alianza del Pacífico.



Declaración de Santiago de Chile (2020)

Impulsar la generación de capacidades, el intercambio de experiencias y saberes, junto a la cualificación de ocupaciones de los agentes culturales independientes en los sectores: editorial, música, artes escénicas (teatro, danza y circo), audiovisual, patrimonio cultural y otros oficios culturales y creativos; con el fin de fortalecer la formación, el reconocimiento, la circulación y comercialización de los bienes y servicios culturales en la región.

Visión

Impulsar en los próximos 4 años el fortalecimiento del capital humano de las ocupaciones y oficios culturales, artísticos y creativos, competencia de diversos Grupos Técnicos, Comités y Subcomités de la Alianza del Pacífico, a partir del diseño de cualificaciones que servirán de referencia para realizar procesos de reconocimiento de los aprendizajes que se han adquirido a lo largo de la vida, la movilidad laboral y educativa y el fomento de los procesos de formación en el sector.

Pilar	Nombre	Definición	Actividades por país para la AP
1	Información para la toma de decisiones para el capital humano de las ocupaciones y oficios culturales, artísticos y creativos en los países de la Alianza del Pacífico	Es entendido como la línea base de información asociada a las acciones, políticas, instrumentos y actores asociados al capital humano de las ocupaciones y oficios culturales, artísticos y creativos en los países de la Alianza del Pacífico.	
2	Pólíticas públicas para el capital humano de las ocupaciones y oficios culturales, artísticos y creativos en los países de la Alianza del Pacífico	Conjunto de políticas sectoriales (Cultura, Educación y Trabajo, entre otras) asociadas al capital humano de las ocupaciones y oficios culturales, artísticos y creativos que se deben formular, implementar y evaluar.	1 2 3
3	Caracterización y medición sectorial del capital humano de las ocupaciones y oficios culturales, artísticos y creativos en los países de la Alianza del Pacífico	Comprendida como el estado del arte de los sectores y subsectores de las ocupaciones artísticas y culturales que cuenta con datos e información actualizada, vigente y verificable y permiten tener una visión general del sector, incluye datos como planes políticas y proyectos, las actividades económicas asociadas, las ocupaciones y el ecosistema de valor entre otras, y sirven de insumo para la definición de los pilotos a desarrollar y es referente para el diseño de los catálogos de cualificaciones	

Pilar	Nombre	Definición	Actividades por país para la AP
4	Análisis de brechas de capital humano	El análisis de brechas de capital es una metodología liderada por los Ministerios de Trabajo que permite a través de una metodología identificar el desencuentro que existe entre los perfiles de los trabajadores y los que buscan los empleadores; así mismo, la formación que imparten las instituciones educativas frente a las competencias o cargos que requieren las empresas. Es referente para el diseño de los catálogos de cualificaciones	
5	Poblamiento del MNC con el catálogo de cualificaciones en un subsector de la cultura que se priorice por parte del Grupo Técnico de Cultura	Es el documento final de la ruta metodológica para el diseño de las cualificaciones (atendiendo las particularidades de cada país). Describe las características de los sectores económicos, los componentes de la estructura de las cualificaciones y las trayectorias educativas, formativas y ocupacionales que pueden tener las personas. Los objetivos de estos catálogos están alineados con el Catálogo Nacional de Cualificaciones (CNC). Tomado de http://especiales.colombiaaprende.edu.co/mnc/catalogo.html	
6	Mandato secretaria técnica de cultura de la Alianza del Pacífico	Documento que reúne los acuerdos de los integrantes del Grupo Técnico de Cultura con el objetivo de impulsar el desarrollo de los emprendimientos de las industrias culturales y creativas de los países miembros, aprovechando su alto potencial productivo y dinamizador de una economía sostenible que, al mismo tiempo, construya y proyecte internacionalmente la identidad y diversidad de la Alianza del Pacífico.	

Anexo 2:

Contexto sobre los pilares propuestos por los países de la Alianza Pacífico



Objetivo de la actividad

Aportar al fortalecimiento de los pilares definidos por los equipos técnicos de los países miembros de la Alianza Pacífico Chile, Perú, Colombia y México para el desarrollo del encuentro de definición de la hoja de ruta para promover el cierre de brechas de las ocupaciones artísticas y culturales a través de los diseños de las cualificaciones en articulación con los MNC en los países de la AP⁴².

Con el fin de realizar la implementación del mandato en mención, se desarrollarán, entre otras, las siguientes actividades dentro del plan de trabajo de GTCu:



Elaboración de un diagnóstico del diseño de las cualificaciones de las ocupaciones artísticas y culturales en el marco nacional de cualificación (MNC), como estrategia para el cierre de brechas de capital humano en los países de la Alianza Pacífico.



La configuración de una hoja de ruta para la articulación de acciones que permita vincular los catálogos de cualificaciones sectoriales entre Chile, Colombia, México y Perú, con el objetivo de tender puentes entre sus sistemas formativos y laborales para beneficiar la circulación, y el reconocimiento de los artistas, creadores, cultores y emprendedores culturales de la región. Para ello, se han venido desarrollando acciones alrededor del levantamiento de un diagnóstico, y actualmente se está avanzado en las actividades relacionadas con el diseño de la hoja de ruta que permita esta articulación.



Antecedentes

El Ministerio de Cultura de Colombia, entidad encargada de coordinar el Grupo Técnico de Cultura de la Alianza del Pacífico en el marco de la Presidencia *pro tempore* de Colombia en dicho organismo para el 2021, adoptó en la Declaración de Santiago de Chile, como una de sus líneas de trabajo el siguiente mandato: impulsar la generación de capacidades, el intercambio de experiencias y saberes y la cualificación de ocupaciones de los agentes culturales independientes en los sectores: editorial, música, artes escénicas (teatro, danza y circo), audiovisual, patrimonio cultural y otros oficios culturales y creativos.

42. La agenda propuesta puede tener cambios que se informarán oportunamente.



¿Cómo se construyeron los pilares?

Actividad	Objetivo	Asistentes	Producto
Encuentro de intercambio de experiencias y conocimientos alrededor de los procesos de fortalecimiento de capital humano en el sector cultural de la AP	Generar un espacio de socialización con expertos y conocedores para la identificación de la línea base de estrategias para el cierre de brechas de capital humano en el sector cultura en Colombia, Chile, México y Perú, países que integran la Alianza del Pacífico.	<ul style="list-style-type: none"> • Coinvestigador de cada país. • Representantes de los Ministerios de Cultura. • Representantes de los Ministerios del Trabajo, Educación y responsables de sistemas estadísticos. • Facilitador. 	Memorias del encuentro 1
Levantamiento del diagnóstico línea base	Identificar de los planes políticas y proyectos para definir la línea base y avances con los que cuentan los países para el cierre de brechas de capital humano.	Co- investigadores de los equipos técnicos de los Ministerios de Cultura.	Documento diagnóstico por país
Revisión de pilares por el equipo co- investigador	Revisar los pilares propuestos por cada país para fortalecer los propios.	Co- investigadores de los equipos técnicos de los Ministerios de Cultura.	

Actividad	Objetivo	Asistentes	Producto
Presentación hallazgos del diagnóstico y pilares propuestos	Esta primera actividad se desarrollará a través de un encuentro on-line en donde se presentarán los principales hallazgos del diagnóstico y los pilares propuestos para la ruta de articulación.	<ul style="list-style-type: none"> ● Coinvestigador de cada país. ● Representantes de los Ministerios de Cultura. ● Facilitador. 	Documento Pilares para un MNC regional en Cultura
Configuración de pilares por cada país	Sesiones de configuración de pilares por país: taller de 3 horas máximo on-line, en donde se definan los pilares de cada país y se desarrollará dependiendo de las actividades previas.	<ul style="list-style-type: none"> ● Coinvestigador de cada país. ● Representantes de los Ministerios de Cultura. ● Representantes de los Ministerios del Trabajo, Educación y responsables de sistemas estadísticos. ● Facilitador. 	Documento Pilares para un MNC regional en Cultura
Validación de pilares	<p>Sesión on-line de validación de pilares con expertos en Marcos Nacionales de Cualificación, se realizará un taller de valoración de los pilares definidos.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Envío de documento orientador a experta: octubre 12 de 2021.. ● Reunión de socialización pilares: octubre 14 de 2021. ● Envío y reunión de análisis de pilares: octubre 18 de 2021. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Experto internacional Coinvestigador de cada país. ● Representantes de los Ministerios de Cultura. ● Representantes de los Ministerios del Trabajo, Educación y responsables de medios estadísticos. ● Facilitador. 	Documento Pilares para un MNC regional en Cultura



Resumen de los pilares identificados por los 4 países Alianza Pacífico⁴³



MÉXICO

Pilar	Incluye
<p>1</p> <p>Políticas públicas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Desarrollo de políticas públicas que reconozcan el potencial de la economía creativa. Es importante un estudio prospectivo sobre la demanda que existe en el mercado respecto a estas ocupaciones, que incluya el análisis de los planes de estudio frente a las necesidades que plantean estas nuevas realidades, entre otras medidas. Aunque existen diversos esfuerzos en materia de caracterización, mapeos, directorios de empresas culturales y creativas, así como diferentes ejercicios de encuestas relativas a las ocupaciones y empleo, todavía no son lo suficientemente profundos ni específicos como los aplicables a otras actividades económicas, pues existe cierta inercia de mirar al Sector Cultura como una actividad subsidiaria. ● En el proceso de desarrollo, implementación y evaluación de las políticas públicas dirigidas a esos objetivos, incentivar la vinculación, participación y toma de decisiones entre creadores, instituciones públicas y privadas, instancias educativas y diversos agentes involucrados, para un mejor conocimiento del Sector Cultura, en el que se distingan sus derroteros y sus fortalezas y para generar las condiciones para la puesta en marcha, evaluación y medición de proyectos estratégicos a nivel local, nacional y regional. ● Implementar un programa regional piloto que de manera específica aborde lo relativo al fortalecimiento del capital humano y cierre de brechas del Sector Cultura y que sea adoptado como un mecanismo de política pública al interior de cada país. ● Generar políticas públicas intersectoriales que vinculen de manera concreta y continua los sectores Cultura, Educación, Economía y Trabajo. Es en ese espacio de vinculación donde converge la necesidad de creación, de reconocimiento, de competencias laborales respecto a la oferta educativa disponible, así como la demanda laboral en torno al Sector Cultura. Todo esto considerando los grandes retos a los que se enfrentan los creadores y las empresas culturales y creativas en materia de acceso a instrumentos tecnológicos, de movilidad, de exportación, de innovación, de condiciones laborales, fiscales, entre otros aspectos.

43. Revisar el documento denominado Pilares para MNC regional: <https://docs.google.com/document/d/1dHY-X4SwY2WN7gTmffqJ-Tv5KKXXGseVIF3A7syPkB2A/edit?usp=sharing>

Pilar	Incluye
<p>2</p> <p>Caracterización del sector</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Propiciar la participación directa de los diversos actores vinculados al Sector Cultura en la caracterización de los subsectores y los ecosistemas culturales, con el propósito de identificar sus competencias, reconocer sus experiencias, saberes, la prospectiva o demanda que existe en el mercado, en el marco del respeto a los derechos de propiedad intelectual y derechos culturales colectivos. ● Conocer con mayor precisión quiénes son, cómo son, cuál es su contribución al PIB nacional y el impacto económico en general de las empresas culturales y creativas y de las actividades culturales a nivel local, nacional y regional (identificación de sectores y subsectores del Sector Cultura).
<p>3</p> <p>Identificación de brechas de capital humano</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Generar estrategias vinculadas al fortalecimiento de los derechos tanto culturales, como laborales, intelectuales, colectivos, en el marco de las empresas culturales y creativas. ● Promover que las instancias educativas actualicen sus planes de estudio con base en el reconocimiento de las herramientas que requiere el Sector Cultura en la actualidad, mediante la identificación de áreas de oportunidad y las exigencias del mercado. ● Impulsar una oferta educativa y formativa acorde a las necesidades específicas ocupacionales del Sector Cultura, el reconocimiento y certificación de conocimientos que no necesariamente se adquieren en las aulas, ya que el tema de la formación y creación de capacidades del capital humano que se desempeña en el Sector se ha supeditado al ámbito de educación superior (licenciaturas y posgrados) y a la educación tecnológica, dejando la formación para la vida y el trabajo en segundo término.
<p>4</p> <p>Catálogos de cualificaciones/competencias del sector cultura</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Impulsar la Formación para el trabajo (vinculado a formación técnica). ● Fortalecer la educación media superior y superior mediante mejoras en la oferta educativa que propicien la transición de la escuela al trabajo y permitan generar un círculo virtuoso de oferta laboral capacitada y demanda de empleos de calidad. Por lo que las instituciones de educación media superior y superior deben ser corresponsables en la empleabilidad de sus egresados. ● Promover la incorporación de los Estándares de Competencia en las Normas Oficiales Mexicanas (NOM) y las Normas Mexicanas (NMX) coordinadas por la Secretaría de Economía

Pilar	Incluye
<p>5</p> <p>Análisis ocupacional y funcional</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Actualizar los catálogos nacionales en lo relativo a las actividades culturales y creativas para su mejor vinculación con el Marco Nacional de Cualificación o Estándares de Competencia vigentes con base en metodologías, conceptos e indicadores pertinentes al Sector Cultura. ● Identificar las cualificaciones que el Sector Cultura puede generar y que sean compatibles con el Marco Nacional de Cualificaciones. ● Generar catálogos regionales de cualificaciones o competencias de las actividades culturales y creativas que promuevan metodologías propias, el intercambio, la movilidad, la colaboración y un mayor conocimiento del Sector Cultura en los países de la AP.
<p>6</p> <p>Estructuración de la cualificación</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Identificar sectores y subsectores pertinentes para la implementación de un proyecto piloto sobre Marcos de Cualificaciones o Competencias propias del Sector Cultura a nivel nacional y regional. ● Proponer acciones concretas en la formulación de un Marco Regional de Cualificaciones para el Sector Cultura, en sectores y subsectores específicos, con metodologías pertinentes a los países de la AP. ● Generar una matriz de relación entre perfiles ocupacionales y Estándares de Competencia o Marcos de Cualificaciones propios del Sector Cultura. ● Identificar actividades culturales y creativas vinculadas de manera específica a la Formación para el Trabajo, su planteamiento en estándares de Competencia o Marcos de Cualificaciones. ● Consolidar la cobertura del Sistema Nacional de Competencias de acuerdo con las necesidades ocupacionales que demanda el Sector Cultura. ● Evaluar la manera en cómo se han incorporado los Estándares de Competencia al Sistema Educativo y homologar términos. ● Impulsar la creación de modelos metodológicos para el diseño curricular de la oferta de formación y capacitación con base en Estándares de Competencia, coadyuvando en la consolidación del Sistema de Educación Dual en la Educación Media Superior y permitiendo desarrollar habilidades para la incorporación al mercado de trabajo. ● Realizar ejercicios de medición de los impactos de la Certificación en las personas y en los sectores productivos, educativo, social y de gobierno. ● Fortalecer el desarrollo de Estándares de Competencia en los sectores estratégicos, niveles y regiones que demandan personas competentes. ● Generar intercambio de información y experiencias con diversos marcos nacionales de cualificaciones y promover la homologación de la certificación de competencias con otros países.



CHILE

Pilar	Incluye
<p>1</p> <p>Operacionalizar (llevar a la práctica) las políticas públicas</p>	<ul style="list-style-type: none"> Articulación intersectorial en torno a la necesidad de identificar las brechas de capital humano y estandarizar su forma de medición. Actualización de las Políticas Culturales Nacionales y Regionales y Sectoriales de cultura que incluya una propuesta normativa para la creación de un Marco Nacional de Cualificación para el Sector cultura. Fortalecer las instancias intersectoriales en el marco de la política de formación, empleo, capacitación y desarrollo social.

<p>2</p> <p>Gobernanza del poblamiento del MCC</p>	<ul style="list-style-type: none"> Promover los mecanismos de consulta y participación de la ciudadanía respecto a la conformación de Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL), respetando sus singularidades. Conformación de Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL) del sector y los subsectores de Cultura a través del programa ChileValora, garantizando la participación equitativa de las y los creadores y agentes culturales, a nivel local y nacional. Identificar participativamente las brechas en la caracterización entre los distintos subsectores de cultura. Desarrollar un proyecto piloto de construcción de un catálogo de cualificaciones común para la región del AP.
------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>3</p> <p>Participación social</p>	<ul style="list-style-type: none"> Promover la apropiación ciudadana para el desarrollo del MC del sector cultura, a través de participación cultural en el territorio con un énfasis en el diálogo intercultural. Desarrollar un marco metodológico para el trabajo de la construcción del MC para el sector de las Culturas, Artes y Patrimonio. Sensibilizar a los creadores de políticas económicas, migratorias, educativas y laborales en la necesidad de desarrollar un marco nacional de cualificaciones amplio. Sensibilizar a los creadores de políticas culturales en la importancia de contar con una cuenta satélite, en la elaboración de marcos de cualificaciones y en la identificación de las ocupaciones del sector.
----------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Pilar

Incluye

4

Diagnóstico y análisis

- Construcción de un clasificador específico para las culturas, las Artes y el Patrimonio, a partir de un clasificador internacional.
- Realizar un estudio comparado de los catálogos de cualificación.
- Identificar las necesidades de capital humano en las empresas que son parte del ciclo cultural de los distintos subsectores.
- Identificar las necesidades de capital humano en instancias no empresariales que son parte del ciclo cultural de los distintos subsectores.
- Desarrollar un análisis del cierre de brechas del capital humano en Culturas, Artes y Patrimonio, que incluya criterios éticos de trabajo con las áreas, con pertinencia sociocultural, con enfoque de género, territorial, enfoque de derechos.
- Desarrollar un estudio comparativo de la demanda de ocupaciones del sector de Culturas, las Artes y el Patrimonio, y la oferta educativa de educación superior y técnica.



COLOMBIA

Pilar	Incluye
<p>1</p> <p>Acuerdos – mandato regional</p>	<p>Construir y adoptar uno o varios documentos de entendimiento y/o carácter vinculante, suscritos por los cuatro países, que permitan la estabilidad a mediano y largo plazo de la hoja de ruta trazada:</p> <p>Incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> Memorando de entendimiento Convenios de cooperación Hoja de ruta aprobada por los países de AP – mandato regional

Pilar	Incluye
<p>2</p> <p>Caracterización y medición sectorial</p>	<p>Delimitar conceptual y técnicamente los sectores culturales y creativos, buscando aspectos comunes y equivalencias en la región AP:</p> <p>Incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● CIU ● CIUO ● CINE ● Cuentas nacionales
<p>3</p> <p>Diagnósticos y análisis</p>	<p>Elaborar diagnósticos de los sectores culturales y creativos identificados en cada país:</p> <p>Incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Brechas de capital humano ● Análisis ocupacional y organizacional ● Análisis funcional (cada país) ● Matriz de descriptores común a los cuatro países de la AP ● Ruta y elementos metodológicos comunes - productos
<p>4</p> <p>Construcción de catálogos de cualificación</p>	<p>Avanzar en el poblamiento de los MNC con el diseño de los catálogos sectoriales de cualificaciones para cultura.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Desarrollar un piloto de construcción de un catálogo de cualificaciones común para la región. ● A partir de las experiencias del piloto, definir una agenda de construcción progresiva de catálogos.

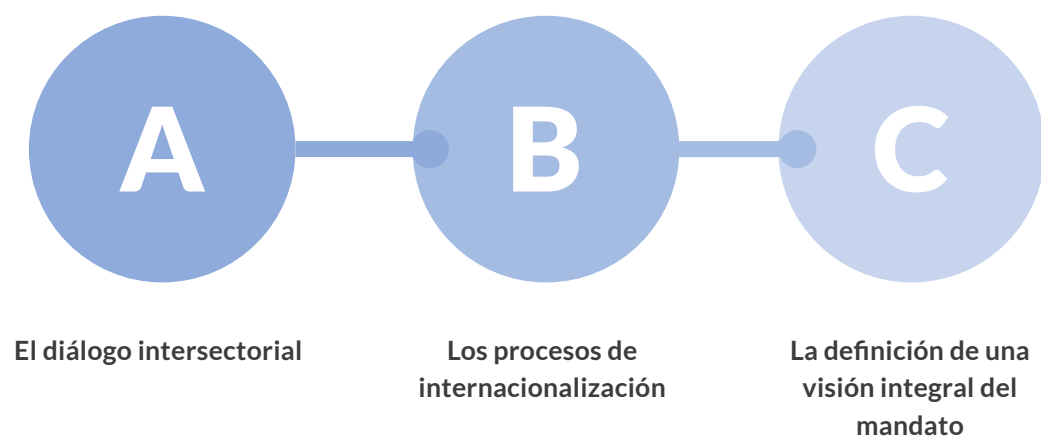


PERÚ

Pilar	Incluye
<p>1</p> <p>Políticas públicas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Establecer mecanismos oficiales de articulación intersectorial para fortalecer el capital humano en el sector cultura. ● Operativizar las normativas vigentes. ● Soporte normativo a la articulación inter sectorial (creación de consejos) . ● Contar con respaldo de organismos supranacionales.
<p>2</p> <p>Caracterización del sector</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Identificar con claridad los componentes que integran los ecosistemas culturales que forman parte del sector. ● Sistematizar las definiciones y conceptos de caracterización del sector cultura involucrando los enfoques industrias culturales, artes, patrimonio material e inmaterial e interculturalidad. ● Establecer canales de socialización de la caracterización del sector con Educación y Trabajo.
<p>3</p> <p>Brechas de capital humano análisis ocupacional y funcional</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Proponer mecanismos de reconocimiento oficial a los saberes y conocimientos patrimoniales de las y los trabajadoras y trabajadores de la cultura. ● Diagnosticar las brechas de formación para el acceso a mercados laborales de agentes culturales. ● Identificar los subsectores de cultura que se analizarán como piloto. ● Identificar el tipo de información necesaria para el análisis ocupacional.

Pilar	Incluye
4 Catálogo de cualificaciones- estructura de la cualificación	<ul style="list-style-type: none"> Identificar/ priorizar los subsectores culturales que demandan el catálogo de cualificación. Identificar a los actores que delimitarán los catálogos de cualificaciones e integrarán los consejos. Establecer mecanismos participativos para la estructuración de la cualificación.

En algunas reuniones previas se mencionaron la importancia de evidenciar:



¿Por qué es importante contar con una mirada internacional sobre los pilares propuestos?

Según lo establecido en la Declaración de Paracas, suscrita durante la X Cumbre de la Alianza del Pacífico el 3 de julio de 2015, los presidentes instruyeron la creación del Grupo Técnico de Cultura de la Alianza del Pacífico.

Las industrias culturales y creativas tienen un alto potencial como sector productivo y dinamizador de la economía dada su doble naturaleza: por un lado, están vinculadas a la producción de riquezas gracias a su alta rentabilidad, la dinamización de la economía y la generación de ingresos y empleos; y, por otro lado, afianzan los valores sociales al incidir significativamente en la construcción de identidades diversas y en el fortalecimiento de la ciudadanía.

El Grupo Técnico de Cultura tiene como objetivo impulsar el desarrollo de los emprendimientos de las industrias culturales y creativas de los países miembros, aprovechando su alto potencial productivo y dinamizador de una economía sostenible que, al mismo tiempo, construya y proyecte internacionalmente la identidad y diversidad de la Alianza del Pacífico.

La mirada de la experta internacional le permitirá al equipo de trabajo contar con una definición única e integradora para los las secretarías técnicas de cultura en el marco de la AP, adicionalmente permitira tener una mirada prospectiva a partir de la experiencia en iniciativas como la implementación del Marco Común europeo y finalmente permitira.



¿Cómo se utilizará el insumo proyectado?

Los días 21 y 22 de octubre de 2021 se llevará a cabo el encuentro hoja de ruta para promover el cierre de brechas de las ocupaciones artísticas y culturales a través de los diseños de las cualificaciones de las ocupaciones artísticas y culturales en articulación con los MNC en los países de la AP⁴⁴.

El objetivo de dicho encuentro consiste en definir el plan de trabajo que permita la articulación de acciones y actores en los países de la AP para el diseño de las cualificaciones en articulación con los MNC como una estrategia para el cierre de brechas de las ocupaciones artísticas y culturales.

Como introducción a la agenda de trabajo, la experta internacional Francisca Arbizu realizará una conferencia en donde presente su análisis frente al mandato de la Alianza del Pacífico, el análisis realizado sobre los pilares, las recomendaciones de denominación, definición y alcance de los pilares y las recomendaciones y/o retos que deben seguir los países de la AP en la definición de las actividades propias por pilar para el cumplimiento del mandato.

Duración: 1 hora y 30 min

Hora de inicio: 10:50 am hora de Colombia

Modalidad: Presencial /virtual

Asistentes:

País	Nombre	Sector/cargo	Modalidad
Colombia	Diana Mora	Equipo técnico MNC MEN	Presencial
	Andrés Jaramillo	Líder Equipo técnico MNC MEN	Presencial
	Eliana Rodríguez	Consejería presidencial	Presencial
	Sindy Simbaqueva	Asesora de la Subdirección de Educación	Presencial
	Gabriel Arjona	Coinvestigador	Presencial
	Angie Carolina Pinzon	Coordinadora Proyecto de Fortalecimiento el Capital Humano - FCH - Min Cultura	Virtual
	Yuli Ramirez	Oficina Internacionales Min Cultura	Presencial
	Karen García	Metodóloga equipo fortalecimiento del capital humano- MinCultura	Presencial

44. La agenda propuesta puede tener cambios que se informarán oportunamente.

País	Nombre	Sector/cargo	Modalidad
Chile	Ariel Fuher Fuher	Coninvestigador	Virtual- Se reunirán todos en una sala en Chile
	Juan Carlos Oyarzún	Coordinador Sección de Estadísticas - Departamento de Estudios	Virtual- Se reunirán todos en una sala en Chile
	Marcela Jiménez	Profesional de Apoyo Departamento de Estudios	Virtual- Se reunirán todos en una sala en Chile
	Carolina Pereira	Secretaria Ejecutiva Economía Creativa, Secretaría de Economía Creativa	Virtual- Se reunirán todos en una sala en Chile
	Francisca Maturana	Coordinadora Desarrollo Internacional - Secretaría de Economía Creativa	Virtual- Se reunirán todos en una sala en Chile
	Cristóbal Tagle	Profesional de Apoyo - Secretaría de Economía Creativa	Virtual- Se reunirán todos en una sala en Chile
	Ramón Solís	Jefe Unidad de Asuntos Internacionales	Virtual- Se reunirán todos en una sala en Chile
	Roció Errazquin	Coordinadora Relaciones Internacionales	Virtual- Se reunirán todos en una sala en Chile
	Igor Dedic	Encargado de Asuntos Internacionales	Virtual- Se reunirán todos en una sala en Chile

País	Nombre	Sector/cargo	Modalidad	
México	Omar Villareal Ochoa	Coordinador de Promoción y Desarrollo de CONOCER/Secretaría de Educación Pública	Presencial	
	Ignacio Macín Pérez	Director de Desarrollo Institucional, Secretaría de Cultura Federal	Presencial	
	Edaly Quiroz	Coinvestigadora	Presencial	
	Ariadna Hinojosa Vinagre	Subdirectora de Estudios para el Desarrollo Sectorial de la Dirección General de Concertación y Capacitación Laboral, Secretaría del Trabajo	Virtual	
	Mtro. Enrique Ku González	Coordinador Sectorial de Movilidad y Cooperación Académica en Educación Superior	Virtual	
	Mtra. Lilita González Mier	Directora de Incorporación y Revalidación	Virtual	
	Lic. David Meza Toledo	Subdirector de Movilidad Académica	Virtual	
	Janet Ortega Dávila	Subdirectora de Cooperación Laboral, Secretaría del Trabajo	Virtual	
	Perú	Alejandra Zúñiga Meneses	Coordinadora de Gestión de la Información - Ministerio de la Cultura	Presencial
		Rommy Paola Urbano Donayre	Dirección General De Educación Técnico Productiva y Superior Tecnológica y Artística	Confirmar
Rudy Eduardo Llactas Abanto		Dirección de Estadística - Ministerio de la Cultura	Confirmar	
Miguel Hernández		Coinvestigador	Presencial	

Posterior a la intervención de la experta internacional, los integrantes por países a partir de los pilares definidos y

fortalecidos, procederan a definir por medio de talleres colaborativos las actividades para cada pilar.



Preguntas orientadoras para la revisión de los pilares

1. ¿Considera que los pilares planteados por cada país dan respuesta a lo planteado en el mandato de la Alianza del Pacífico?

Impulsar la generación de capacidades, el intercambio de experiencias y saberes, junto a la cualificación de ocupaciones de los agentes culturales independientes en los sectores: editorial, música, artes escénicas (teatro, danza y circo), audiovisual, patrimonio cultural y otros oficios culturales y creativos; con el fin de fortalecer la formación, el reconocimiento, la circulación y comercialización de los bienes y servicios culturales en la región.

2. ¿Qué observaciones tiene frente a los pilares propuestos para cada país?

3. ¿Por qué es importante para los países de la Alianza Pacífico establecer unos pilares únicos que apliquen a la particularidad de cada país, teniendo como derrotero la movilidad educativa y laboral de las ocupaciones artísticas y culturales?

4. ¿Cuáles son los retos que tienen los Ministerios de Cultura de los países?

5. A partir de los avances de los equipos técnicos cuáles serían:



La denominación unificada de los pilares propuestos para la hoja de ruta.



La definición de cada pilar.



El alcance para cada uno de los pilares.

Sin más; agradecemos la disposición y compromiso para acompañar este importante proceso en los países AP y el sector cultura.

Anexo 3:

Fortalecimiento del capital humano de las ocupaciones, tanto profesiones como oficios artísticos, culturales y creativos en los países de la Alianza del Pacífico



Visión

El Grupo Técnico de Cultura de la Alianza del Pacífico impulsará el fortalecimiento del capital humano de las ocupaciones artísticas, culturales y creativas a partir de instrumentos vinculados con los Marcos de Cualificaciones con una metodología acordada con otros grupos técnicos y procesos par-

ticipativos con actores relacionados, que sirva de referencia para los procesos de educación y formación de calidad y para el reconocimiento aprendizajes que se han adquirido a lo largo de la vida, promoviendo la movilidad laboral y educativa de las personas entre los países de la Alianza del Pacífico.

PILAR 1

Políticas públicas para el fortalecimiento del capital humano de las ocupaciones artísticas, culturales y creativas, transversales con otros sectores económicos en el marco de la Alianza Pacífico.

PILAR 2

Caracterización y medición sectorial del capital humano de las ocupaciones, artísticas, culturales y creativos, a nivel nacional y regional en el marco de la Alianza del Pacífico.

PILAR 3

Análisis de brechas de capital humano de las ocupaciones artísticas, culturales y creativas priorizadas por los países de la Alianza del Pacífico.

PILAR 4

Articulación para la vinculación de las ocupaciones artísticas, culturales y creativas en los instrumentos definidos por los Marcos de Cualificaciones para el fortalecimiento del capital con los Grupos Técnicos de Cultura, Educación y Trabajo de la Alianza del Pacífico.

PILAR 5

Mecanismos de gobernanza para el fortalecimiento del capital humano de las ocupaciones artísticas, creativas y culturales lideradas por el Grupo Técnico de Cultura en articulación con los grupos técnicos de Educación y Trabajo de la Alianza del Pacífico.

PILAR TRANSVERSAL

Información de calidad asociada al fortalecimiento del capital humano de las ocupaciones artísticas, culturales y creativas para la toma de decisiones, en el marco de la Alianza del Pacífico.

Anexo 4: Comparativo actividades

INICIAL

El Grupo Técnico de Cultura de la Alianza del Pacífico impulsará el fortalecimiento del capital humano de las ocupaciones artísticas, culturales y creativas a partir del diseño de cualificaciones con una metodología acordada entre los grupos técnicos, que sirva de referencia para los procesos de educación y formación de calidad y para el reconocimiento de los aprendizajes que se han adquirido a lo largo de la vida, promoviendo la movilidad laboral y educativa de las personas entre los países de la Alianza del Pacífico.

MÉXICO

El Grupo Técnico de Cultura de la Alianza del Pacífico impulsará el fortalecimiento del capital humano de las ocupaciones artísticas, culturales y creativas a partir del diseño de un catálogo de competencias laborales, alineadas a los distintos marcos nacionales de cualificaciones con una metodología acordada entre los grupos técnicos, que sirva de referencia para los procesos de educación y formación de calidad y para el reconocimiento aprendizajes que se han adquirido a lo largo de la vida, promoviendo la movilidad laboral y educativa de las personas entre los países de la Alianza del Pacífico.

CHILE

El Grupo Técnico de Cultura de la Alianza del Pacífico impulsará el fortalecimiento del capital humano de las ocupaciones artísticas, culturales y creativas a partir del diseño de catálogo de competencias laborales, alineadas a los distintos marcos nacionales de cualificaciones con una metodología acordada entre los grupos técnicos, que sirva de referencia para los procesos de educación y formación de calidad y para el reconocimiento aprendizajes que se han adquirido a lo largo de la vida, promoviendo la movilidad laboral y educativa de las personas entre los países de la Alianza del Pacífico.

FINAL

El Grupo Técnico de Cultura impulsará el fortalecimiento del capital humano de las ocupaciones artísticas, culturales y creativas a partir de instrumentos alineadas a los distintos Marcos de Cualificaciones con una metodología acordada con otros grupos técnicos y procesos participativos con actores relacionados, que sirva de referencia para los procesos de educación y formación de calidad y para el reconocimiento aprendizajes que se han adquirido a lo largo de la vida, promoviendo la movilidad laboral y educativa de las personas entre los países de la Alianza del Pacífico.

Pilar transversal				
México	Colombia	Chile	Perú	Final
Información de calidad asociada al fortalecimiento del capital humano de las ocupaciones artísticas, culturales y creativas para la toma de decisiones, responsabilidad de los países miembros de la Alianza del Pacífico.	Información de calidad asociada al fortalecimiento del capital humano de las ocupaciones artísticas, culturales y creativas para la toma de decisiones, responsabilidad de los países miembros de la Alianza del Pacífico.	Información de calidad asociada al fortalecimiento del capital humano de las ocupaciones artísticas, culturales y creativas para la toma de decisiones, responsabilidad de los países miembros de la Alianza del Pacífico.	Información de calidad asociada al fortalecimiento del capital humano de las ocupaciones artísticas, culturales y creativas para la toma de decisiones, responsabilidad de los países miembros de la Alianza del Pacífico.	Información de calidad asociada al fortalecimiento del capital humano de las ocupaciones artísticas, culturales y creativas para la toma de decisiones, responsabilidad de los países miembros de la Alianza del Pacífico.

Registrar en un documento descriptivo, los Comités de Gestión por Competencias ya integrados y vigentes ante el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER) relacionados con el Sector Cultura, para identificar a los posibles aliados estratégicos y a los actores que ya están trabajando para el desarrollo de competencias en el sector.	Implementar un sistema de Información de las entidades que hacen el reconocimiento de aprendizajes y de las personas con reconocimiento, y de la oferta y demanda laboral para el sector cultural, con el propósito de contar con los datos requeridos para estructurar el marco común de la región Alianza Pacífico.	Desarrollar estudio de brechas de capital humano para el sector audiovisual. El estudio deberá contener un análisis de la demanda laboral, análisis de la prospectiva laboral, análisis de la oferta educativa, y un análisis de la brecha de capital humano.	Reforzar la identificación de competencias laborales, ocupaciones, clasificadores y cualificaciones del sector cultura a través de un proceso de socialización del diagnóstico elaborado por la Alianza del Pacífico con el objetivo de disponer de información sistematizada relevante para el fortalecimiento del capital humano	Documentar, socializar y hacer un comparativo de las Políticas Nacionales y regionales para el FCH de Educación, Cultura y Trabajo
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Pilar transversal				
México	Colombia	Chile	Perú	Final
Identificar los Estándares de Competencia (EC) vigentes y relacionados con el Sector Cultura, a través de catálogos actualizados de los EC y sus respectivas descripciones. Esto es fundamental para tener un panorama claro sobre los EC ya desarrollados, si es necesario actualizarlos e identificar qué falta por impulsar.	Realizar un diagnóstico regional de los avances y retos para el fortalecimiento del capital humano de las ocupaciones artísticas y culturales de la Alianza Pacífico, con el propósito de tener información integrada, útil y pertinente para el fortalecimiento del capital humano de las ocupaciones artísticas y culturales de la Alianza Pacífico.	Desarrollar estudio de directorio de agentes del sector audiovisual. El estudio deberá contener el listado de todos los agentes involucrados en la cadena de valor del sector audiovisual.	-	Documentar, socializar y hacer un comparativo de los avances en el diseño de los Catálogos de cualificación
Determinar el número de certificaciones que existen respecto a los EC previamente identificados, a través de un listado, para contar con la información de la demanda actual.		Desarrollar un estudio comparado de los catálogos de cualificaciones de los países de la alianza AP. El estudio debe contribuir a identificar la equivalencia de los perfiles ocupacionales contenidos en cada catálogo.		Documentar, socializar y hacer un comparativo de los avances en diseño de competencia laborales para el sector
Identificar, mediante un listado, a los Prestadores de Servicios (PS) acreditados ante el CONOCER que se encuentren trabajando con evaluaciones en el Sector Cultura, para saber qué organizaciones están interesadas en trabajar en el sector.	-	-	-	Implementar un sistema de Información de las entidades asociadas al reconocimiento de la oferta educativa y demanda laboral, actores y gremios que pueden aportar al FCH de las Ocupaciones Artísticas y Culturales.

Pilar transversal				
México	Colombia	Chile	Perú	Final
Identificar las ocupaciones existentes en el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO) relacionadas con el Sector Cultura, mediante un listado, para tener un panorama actual sobre la clasificación de las ocupaciones.	-	-	-	Consolidar un Diagnóstico regional de los avances y retos para el fortalecimiento del capital Humano cultural en la AP
Identificar los sectores incluidos en el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN) relacionados con el Sector Cultura, a través de un listado de sectores, subsectores y ramas, para tener un panorama actual sobre la clasificación de los sectores.	-	-	-	-
Analizar la oferta educativa formal (certificada), no formal e informal, que se refleje en un listado, a partir del cual se identifiquen las carencias en la oferta educativa formal, no formal e informal, mediante la realización de mesas de trabajo intersectoriales y la revisión de los sistemas de información, con el propósito de detectar qué sectores o subsectores no han sido reconocidos en términos de procesos de formación.	-	-	-	-

Pilar transversal				
México	Colombia	Chile	Perú	Final
Analizar la oferta laboral formal, no formal e informal del Sector Cultura y creativo, o del subsector específico, mediante un listado en el que se identifiquen las carencias en la demanda o existencia de mercados laborales.	-	-	-	-
Identificar la demanda de perfiles ocupacionales que requieren los mercados laborales, propiciando mesas de trabajo intersectoriales y la revisión de sistemas de información, para detectar qué sectores o subsectores no han sido reconocidos en términos de ocupaciones y empleabilidad, para así promover el reconocimiento de las actividades culturales y creativas como trabajo.	-	-	-	-

Pilar 1				
México	Colombia	Chile	Perú	Final
Políticas públicas para el fortalecimiento del capital humano de las ocupaciones artísticas, culturales y creativas, responsabilidad en los países de la Alianza del Pacífico.	Políticas públicas para el fortalecimiento del capital humano de las ocupaciones artísticas, culturales y creativas, responsabilidad en los países de la Alianza del Pacífico.	Políticas públicas para el fortalecimiento del capital humano de las ocupaciones artísticas, culturales y creativas, existentes en cada uno de los países de la Alianza del Pacífico, como parte de sus planes/programas nacionales o sectoriales de cultura.	-	Políticas públicas para el fortalecimiento del capital humano de las ocupaciones artísticas, culturales y creativas en el marco de la Alianza del Pacífico
Instrumentar el Marco Nacional de Cualificaciones, a través de su implementación, para contar con un documento normativo que establezca las directrices específicas respecto a la creación de cualificaciones.	Formular y expedir la política pública de Reconocimiento de Aprendizajes Previos pertinente para el sector cultura, a partir de los lineamientos que emita para el efecto el Ministerio de Trabajo, con el fin de fortalecer el cierre de brechas de las personas con aprendizajes a lo largo de la vida, pero sin titulación oficial.	Actualización de las Políticas Culturales Nacionales y Regionales y Sectoriales de cultura que incluya una propuesta normativa para la creación de un Marco Nacional de Cualificación para el sector cultura.	Impulsar la creación de un Consejo Sectorial en el Marco Nacional de Cualificaciones (a través de Resolución Ministerial).	Formular e implementar una política regional de movilidad laboral para el sector cultural en los cuatro países de la AP.
Instaurar una mesa de trabajo interinstitucional para promover políticas transversales e integrales para el fortalecimiento de capital humano del Sector Cultura, a través de la gestión de reuniones y generación de acuerdos entre las instancias de gobierno involucradas, que permita el seguimiento y evaluación de las acciones.	Formular e implementar una política regional de movilidad laboral para el sector cultural en los cuatro países de la AP Alianza Pacífico, para facilitar los procesos de movilidad laboral y educativa, sin tener limitantes desde la normativa nacional de cada país.	Fomentar la contratación de técnicos cualificados. Desarrollo de instrumentos o mecanismos de incentivos para fomentar la contratación de técnicos cualificados. Resguardado que el incentivo a la cualificación no termine siendo una brecha para el acceso a ciertos bienes.	Fomentar la implementación de procesos certificación y normalización de competencias laborales para alimentar el Catálogo Nacional de Perfiles Ocupaciones (MINCU-MINTRABAJO).	Formular e implementar una política regional de movilidad educativa para el sector cultural en los cuatro países de la AP.

Pilar 1				
México	Colombia	Chile	Perú	Final
Instaurar una mesa de trabajo interinstitucional para promover políticas transversales e integrales para el fortalecimiento de capital humano del Sector Cultura, a través de la gestión de reuniones y generación de acuerdos entre las instancias de gobierno involucradas, que permita el seguimiento y evaluación de las acciones.	Formular e implementar una política regional de movilidad laboral para el sector cultural en los cuatro países de la AP para facilitar los procesos de movilidad laboral y educativa, sin tener limitantes desde la normativa nacional de cada país.	Fomentar la contratación de técnicos cualificados. Desarrollo de instrumentos o mecanismos de incentivos para fomentar la contratación de técnicos cualificados. Resguardo que el incentivo a la cualificación no termine siendo una brecha para el acceso a ciertos bienes.	Fomentar la implementación de procesos certificación y normalización de competencias laborales para alimentar el Catálogo Nacional de Perfiles Ocupaciones (MINCU-MINTRA-BAJO).	Formular e implementar una política regional de movilidad educativa para el sector cultural en los cuatro países de la AP.
-	Reglamentar e implementar el Sistema de Formación de Artes y Cultura, y la Política de oficios del Ministerio de Cultura, para fortalecer el diálogo entre cultura, economía, creatividad y desarrollo sostenible.	Articulación política para el poblamiento del marco de cualificaciones. Incorporar esta línea de trabajo en las diferentes mesas y programas interministeriales.	-	-
	Implementar la línea estratégica de "Inclusión" del Decreto 1204 de 2020 - Política Integral de Economía Naranja, a través del desarrollo de nuevos programas de formación para el sector cultural y creativo, y de la medición de ocupaciones del sector cultural y creativo a partir de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC), con el fin de implementar una política integral de fortalecimiento de oficios en Colombia.	Promover intercambios y la transferencia de conocimientos entre los países AP. Generar proyectos de intercambio permanente entre representantes de los sectores de los países del AP.		

Pilar 1				
México	Colombia	Chile	Perú	Final
-	Expedir, reglamentar e implementar la Ley de oficios culturales, para fortalecer el reconocimiento y fomento de los oficios en Colombia.	-	-	-
-	Formular e implementar una política regional de movilidad educativa para el sector cultural en los cuatro países de la AP Alianza Pacífico, para facilitar los procesos de movilidad laboral y educativa, sin tener limitantes desde la normativa nacional de cada país.	-	-	-

Pilar 2				
México	Colombia	Chile	Perú	Final
Caracterización y medición sectorial del capital humano de las ocupaciones artísticas, culturales y creativas, responsabilidad de los países de la Alianza del Pacífico.	Caracterización y medición sectorial del capital humano de las ocupaciones, tanto profesiones como oficios, artísticos, culturales y creativos, responsabilidad de los países de la Alianza del Pacífico.	Caracterización y medición sectorial del capital humano de las ocupaciones, tanto profesiones como oficios, artísticos, culturales y creativos, según sea la realidad de cada país y su estado de poblamiento del marco de cualificaciones y de sus sistemas de certificación de competencias.	Caracterización y medición sectorial del capital humano de las ocupaciones, tanto profesiones como oficios, artísticos, culturales y creativos, responsabilidad de los países de la Alianza del Pacífico.	Caracterización y medición sectorial del capital humano de las ocupaciones, artísticos, culturales y creativos, a nivel nacional y regional según su estado de poblamiento del marco de cualificaciones y de sus sistemas de certificación de competencia en el marco de la Alianza del Pacífico.

Pilar 2				
México	Colombia	Chile	Perú	Final
<p>Establecer el Comité de Gestión por Competencias de la Cultura en México debidamente oficializado ante el CONOCER, mediante el diálogo con las posibles instancias que lo puedan integrar, a fin de crear las condiciones para el desarrollo de Estándares de Competencia necesarios para el Sector Cultura, además de promover la certificación en los mismos.</p>	<p>Realizar la consolidación y comparabilidad de los estudios de caracterizaciones de los países de la AP, a través de un inventario de estudios y diagnósticos y un análisis y elaboración de meta diagnóstico regional, para contar con información completa, clara y comparable de los países de la AP, que permita establecer una línea de base para el proceso.</p>	<p>Desarrollar un proyecto de competencias laborales OSCL. Construir el catálogo de competencias laborales del subsector que permita desarrollar procesos de evaluación y certificación de estas.</p>	<p>Implementar un Sistema de Información de la Cultural para la identificación y validación de las actividades y ocupaciones culturales.</p>	<p>Realizar la caracterizaciones por subsector en los pilotos definidos establecidas por el grupo técnico de educación de la AP.</p>
<p>Actualizar las ocupaciones del SINCO con el propósito de que se incorporen las ocupaciones culturales, artísticas y creativas, a través de la creación de un listado actualizado; esto se podrá realizar a partir del diálogo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), a fin de conocer las fechas para llevar a cabo tal actualización, de identificar las ocupaciones a integrar y proponer una hoja de ruta, para contar con una clasificación de ocupaciones pertinente al Sector Cultura que permita el desarrollo de certificaciones en correspondencia.</p>	<p>Observar y medir periódicamente las dinámicas laborales y educativas del sector cultura en Colombia, mediante la implementación de un sistema de indicadores y monitoreo permanente, para hacer seguimiento riguroso a las dinámicas del sector.</p>	-	<p>Fortalecer instrumento de levantamiento de información de trabajadores culturales (RENTOCA).</p>	<p>Realizar la consolidación y comparabilidad de los estudios de caracterizaciones de los países AP</p>

Pilar 2				
México	Colombia	Chile	Perú	Final
<p>Desarrollar metodologías participativas que involucren a los creadores, artistas, portadores y agentes culturales en la caracterización de los subsectores, mediante el establecimiento de grupos de trabajo, observatorios, comités permanentes, que, además de la caracterización del sector, contribuyan a la actualización y evaluación de los informes relativos a los subsectores. Esto permitirá el establecimiento de un diálogo permanente entre los creadores, artistas, portadores y agentes culturales con los representantes de las mesas intersecretariales, que originen insumos para la caracterización de los subsectores basada en la más amplia participación de los diversos actores involucrados.</p>	-	-	<p>Recopilar información sobre competencias laborales/formativas transversales (medicina tradicional/MINSA, artesanía y arte tradicional/MINCE-TUR, Saberes Productivos/MIMP).</p>	<p>Implementar un Sistema de Información colaborativo de estudios sobre caracterizaciones del sector cultural.</p>
-	-	<p>Articulación intersectorial entre múltiples direcciones y áreas del MINCU para la creación y el fortalecimiento de sistemas de información e indicadores.</p>	-	-

Pilar 3				
México	Colombia	Chile	Perú	Final
Análisis de brechas de capital humano de las ocupaciones artísticas, culturales y creativas priorizadas por los países de la Alianza del Pacífico.	Análisis de brechas de capital humano de las ocupaciones artísticas, culturales y creativas priorizadas por los países de la Alianza del Pacífico.	Análisis de brechas de capital humano de las ocupaciones artísticas, culturales y creativas priorizadas por los países de la Alianza del Pacífico.	Análisis de brechas de capital humano de las ocupaciones artísticas, culturales y creativas priorizadas por los países de la Alianza del Pacífico.	Análisis de brechas de capital humano de las ocupaciones artísticas, culturales y creativas de la Alianza del Pacífico.
Identificar qué ocupaciones no están siendo reconocidas ni certificadas y cuáles son requeridas actualmente en el Sector Cultura, con especial atención en el avance tecnológico dentro del sector, mediante un estudio especializado y un informe de resultados, con el objetivo de contar con insumos respecto a las actividades que se requieren estandarizar para la certificación.	Identificar tendencias y prospectivas de talento humano con comparabilidad regional, mediante estudios nacionales y regionales, para contar con una información consolidada que permita la movilidad laboral y educativa.	Definición y ejecución de acciones para el cierre de brechas detectadas en el estudio. A partir de los resultados del estudio se deberá elaborar y ejecutar unas estrategias para el cierre de brechas, las que podrían incorporar: desarrollo de planes de formación, diseño de nuevas carreras, definición de nuevas ocupaciones, eliminación de otras ocupaciones.	Proyectar el proceso de identificación de brechas de capital humano a través de la elaboración de una línea de base de empleos vinculados al sector cultura a nivel nacional con el objetivo de contar con información adecuada y actualizada.	Definir e implementar el proceso de identificación de brechas de capital humano A) Audiovisual B) Cocina Tradicional.

Pilar 3				
México	Colombia	Chile	Perú	Final
Generar un mapa funcional de cada ocupación y correspondiente estudio de mercado, mediante un tabulador y lista de costos de servicios, para el trato justo y protección de los actores involucrados.	Desarrollar caracterizaciones y diagnósticos ocupacionales y organizacionales regionales, de los sectores culturales y creativos, para fortalecer el conocimiento de las dinámicas de los sectores culturales y creativos.	-	-	-
Generar directorios y mapeos, mediante la creación de grupos focales, con el propósito de crear un catálogo de agentes culturales y servicios que permita la creación de un canal de comunicación entre la oferta y la demanda.	-	-	-	-
Pilar 4				
México	Colombia	Chile	Perú	Final
Promover en los Grupos Técnicos de Cultura, Educación y Trabajo de la Alianza del Pacífico la definición de las acciones que permitan la vinculación de las ocupaciones artísticas, culturales y creativas en los instrumentos definidos por los Marcos de Cualificaciones para el fortalecimiento del capital humano.	Promover en los Grupos Técnicos de Cultura, Educación y Trabajo de la Alianza del Pacífico la definición de las acciones que permitan la vinculación de las ocupaciones artísticas, culturales y creativas en los instrumentos definidos por los Marcos de Cualificaciones para el fortalecimiento del capital humano.	Promover en los Grupos Técnicos de Cultura, Educación y Trabajo de la Alianza del Pacífico la definición de las acciones que permitan la vinculación de las ocupaciones artísticas, culturales y creativas en los instrumentos definidos por los Marcos de Cualificaciones para el fortalecimiento del capital humano.	Promover en los Grupos Técnicos de Cultura, Educación y Trabajo de la Alianza del Pacífico la definición de las acciones que permitan la vinculación de las ocupaciones artísticas, culturales y creativas en los instrumentos definidos por los Marcos de Cualificaciones para el fortalecimiento del capital humano.	Vinculación de las ocupaciones artísticas, culturales y creativas en los instrumentos definidos por los Marcos de Cualificaciones para el fortalecimiento del capital en articulación con los Grupos Técnicos de Cultura, Educación y Trabajo de la Alianza del Pacífico

Pilar 4				
México	Colombia	Chile	Perú	Final
<p>Diseñar programas de oferta educativa de aprendizaje situado, como capacitaciones, talleres, diplomados, para fortalecer procesos y conocimientos que apoyen la ocupación laboral.</p> <p>Generar residencias y estancias, mediante acuerdos de intercambio entre los países de la AP, que propicien el conocimiento de formas de hacer y técnicas que fomenten el trabajo colaborativo entre los países de la AP.</p>	<p>Articular el grupo técnico Sector cultura con la institucionalidad del MNC de Colombia, mediante el trabajo coordinado del Grupo Técnico de Cultura AP y Grupo Técnico Educación, con el fin de asegurar coherencia y pertinencia de los procesos desarrollados desde el grupo técnico Cultura con referencia al Marco de Cualificaciones.</p>	<p>Articulación con MINEDUCACIÓN y entidad pública a cargo del Marco de Cualificaciones.</p> <p>Generar una articulación que oficialice el poblamiento del marco de cualificaciones, se promueve en las instituciones de educación del Ministerio y que se transforme en un instrumento referencial para la formación en el subsector.</p>	<p>Fomentar la implementación de procesos certificación y normalización de competencias laborales del sector cultura, a través de espacios de diálogo entre el Ministerio de Cultura y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para alimentar el Catálogo Nacional de Perfiles Ocupaciones.</p>	<p>Identificar los subsectores y/o ocupaciones objeto del piloto con el fin de implementar el plan de trabajo para el diseño del catálogo según el subsector definido.</p>
<p>Si consideramos que el catálogo tendrá que estar alineado a las distintas herramientas de cualificación de cada país, como se establece en la visión, pero que el objetivo último es el Marco Regional, tal vez podría ser interesante establecer que el proceso de diseño tendrá que responder a una doble lógica. La primera que recupere las herramientas/catálogos existentes de cada país y que trate de generar un catálogo que se enfoque en los aspectos comunes o en las competencias laborales que se quieren promover en el marco regional. Va a ser indispensable ciertos cuadros de equivalencias que permitan homologar aquellos aspectos divergentes.</p>	-	-	-	<p>Avanzar de manera preliminar en la identificación de competencias asociadas a la ocupación y como un paso para la construcción de las cualificaciones</p> <p>A) Audiovisual</p> <p>B) Cocina Tradicional</p>

Pilar 4				
México	Colombia	Chile	Perú	Final
<p>Generar residencias y estancias, mediante acuerdos de intercambio entre los países de la AP, que propicien el conocimiento de formas de hacer y técnicas que fomenten el trabajo colaborativo entre los países de la AP.</p>	-	<p>El diseño de las cualificaciones se realizará al interior de cada país con referencia de sus respectivos marcos o se realizará un diseño de la AP con referencia al marco regional?</p>	-	<p>Realizar el poblamiento de catálogos del sector cultural de manera articulada como piloto en el Marco Regional de Cualificaciones AP, para lograr el reconocimiento de aprendizajes y diseño de oferta educativa y formativa basada en cualificaciones.</p>
<p>Realizar un cruce de información que permita identificar qué ocupaciones o subsectores no están contenidos en las clasificaciones, recuperando los análisis y estudios realizados; a fin de formular una lista de ocupaciones/subsectores a incluir en el catálogo según el subsector implicado- elegido.</p>	-	-	-	-
<p>Realizar una prueba piloto de evaluación y certificación en alguna ocupación seleccionada, mediante la certificación a través de un Estándar de Competencia (EC), de personas en la ocupación seleccionada, para demostrar que cuentan con las habilidades necesarias para desempeñarse en el sector, así como la funcionalidad del EC para los fines que se buscan.</p>	-	-	-	-

Pilar 4				
México	Colombia	Chile	Perú	Final
<p>Fomentar los procesos formativos con base en la certificación, mediante el diseño de un programa y de la implementación de una estrategia de certificación regional, que permita visibilizar y reconocer las nuevas ocupaciones que los avances de los nuevos medios de producción han generado; además, para fortalecer los procesos formativos que, al concluir con una certificación, aseguren la pertinencia respecto a las necesidades del Sector Cultura.</p>	-	-	-	-

Pilar 5				
México	Colombia	Chile	Perú	Final
<p>Configurar mecanismos de gobernanza para el fortalecimiento del capital humano de las ocupaciones artísticas, creativas y culturales lideradas por el Grupo Técnico de Cultura en articulación con los grupos técnicos de Educación y Trabajo de la Alianza del Pacífico.</p>	<p>Configurar mecanismos de gobernanza para el fortalecimiento del capital humano de las ocupaciones artísticas, creativas y culturales lideradas por el Grupo Técnico de Cultura en articulación con los grupos técnicos de Educación y Trabajo de la Alianza del Pacífico.</p>	<p>Configurar mecanismos de decimiento del capital humano de las ocupaciones artísticas, creativas y culturales lideradas por el Grupo Técnico de Cultura en articulación con los grupos técnicos de Educación y Trabajo de la Alianza del Pacífico.</p>	<p>Configurar mecanismos de gobernanza para el fortalecimiento del capital humano de las ocupaciones artísticas, creativas y culturales lideradas por el Grupo Técnico de Cultura en articulación con los grupos técnicos de Educación y Trabajo de la Alianza del Pacífico.</p>	<p>Mecanismos de gobernanza y cooperación para el fortalecimiento del capital humano de las ocupaciones artísticas, creativas y culturales lideradas por el Grupo Técnico de Cultura.</p>

Pilar 5				
México	Colombia	Chile	Perú	Final
<p>Establecimiento de un Grupo de Trabajo específico y en articulación con los Grupos Técnicos de Cultura, Educación y Trabajo mediante el diseño de una hoja de ruta para la implementación de la Declaratoria de Industrias Culturales y Creativas (a firmarse en diciembre de 2021); para de esta manera recuperar las acciones y actividades específicas de los pilares y plasmarlos en un cronograma de trabajo.</p>	<p>Realizar el poblamiento de catálogos del sector cultural de manera articulada como piloto en el Marco de Cualificaciones AP, mediante la definición de pilotos sectoriales, para lograr el reconocimiento de aprendizajes y diseño de oferta educativa y formativa basada en cualificaciones.</p>	<p>Sensibilización y comunicación a la ciudadanía del MC. Desarrollar una campaña de sensibilización y divulgación de los Marco de Cualificaciones.</p>	<p>Sensibilizar sobre la importancia de aportar a las actividades de identificación, caracterización, certificación de las ocupaciones artísticas, creativas y culturales mediante el diseño de una estrategia dirigida a la sociedad civil y a instituciones gubernamentales afines para reforzar las posibilidades de desarrollo de capital humano en el sector.</p>	<p>Conformar equipos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sectoriales en cada país articulados con los Ministerios. • Intersectoriales a nivel nacional en articulación con los Grupo técnicos del país. • A nivel de la AP con los grupos técnicos de los 4 países.
-	<p>Fomentar la oferta educativa basada en cualificaciones, a través de la articulación con Instituciones educativas que permitan el fomento de la oferta educativa basada en cualificaciones y el desarrollo de actividades de socialización y sensibilización que incentiven el uso de las cualificaciones por las Instituciones Educativas y el sector productivo, para promover la movilidad laboral y educativa.</p>	<p>Articulación grupo técnico AP. Definir un marco general de acuerdo y comisión con consideración al menos del grupo técnico laboral, al grupo técnico de educación y al grupo técnico de cultura.</p>	<p>Identificar colectivos claves del sector cultura a través de un proceso de sistematización de información para la difusión de ocupaciones artísticas, creativas y culturales.</p>	<p>Implementar una estrategia de sensibilización dirigida a la sociedad civil y a instituciones gubernamentales afines para reforzar las posibilidades de desarrollo de capital humano en el sector.</p>

Pilar 5				
México	Colombia	Chile	Perú	Final
Es necesario definir qué vamos a entender por gobernanza y llegar a unos principios básicos por parte del grupo técnico, los cuales se sustenten en: 1. Procesos participativos con representantes de los sectores en los 4 países, 2.Revisión de las propuestas por parte de especialistas del sector o subsector con el que estemos trabajando, 3. Alineación a mandatos, 4. Alineación a declaratorias.	Implementar alianzas de empleabilidad, mediante: (i) la Identificación de los <i>stakeholders</i> (privados, públicos, ONG y Organismos Internacionales) con interés en las alianzas; y (ii) suscribir instrumentos que oficialicen las alianzas público-privadas, para aumentar el empleo y la transferencia de habilidades entre países de la AP.	Fortalecer las instancias intersectoriales en el marco de la política de formación, empleo, capacitación y desarrollo social. Promover el trabajo del Comité Interministerial de Fomento a la Economía Creativa y la articulación de los Ministerios que la componen. Implementar un plan de trabajo que posibilite la coordinación y sinergia de las instituciones.	-	Implementar alianzas (i) la Identificación de los <i>stakeholders</i> (privados, públicos, ONG y Organismos Internacionales) con interés en las alianzas; y (ii) suscribir instrumentos que oficialicen las alianzas público - privadas, para aumentar el empleo y la transferencia de habilidades entre países de la AP
-	-	La gobernanza del pilar 5, es una gobernanza regional, de la AP ¿cómo se articularán con las gobernanzas nacionales	-	-

REFERENCIAS

Alianza del Pacífico. (6 de junio de 2012). Acuerdo Marco de la Alianza del Pacífico. Chile, Colombia, México y Perú. https://alianzapacifico.net/wp-content/uploads/2015/06/abc_AP.pdf

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1966). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

Banco de Desarrollo de América Latina [CAF], Consejo Privado de Competitividad [CPC] y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD]. (2017). Lineamientos para la identificación y el cierre de brechas de capital humano para las apuestas productivas departamentales del país. <http://repositorio.esumer.edu.co/handle/esumer/1483>

Compás creativo. (s.f.). Estudios de caso: Innovación en el sector audiovisual en México. Recuperado el 31 de octubre de 2021. <https://centroculturaldigital.mx/compas-creativo/estudios-de-caso.html>

Conferencia mundial sobre las políticas culturales [MONDIACULT]. (1982). 1982 - 2000: de MONDIACULT a "Nuestra diversidad creativa". <https://ich.unesco.org/es/1982-2000-00309#1982-mondiicult-mexico>

Consejo Nacional de Competitividad y Formalización. (2018). Política Nacional de Competitividad y Productividad. https://www.mef.gob.pe/en/?option=com_content&language=en-GB&Itemid=102591&lang=en-GB&view=article&id=5883

Consejo Nacional de Educación. (2014). Hacia un Marco Nacional de Cualificaciones para Chile. https://www.cned.cl/sites/default/files/marco_nacional_cualificaciones_chile.pdf

Consejo Nacional de la Cultura y las Artes [CNCA]. (2014). Mapeo de las industrias creativas en Chile. Caracterización y Dimensionamiento. https://www.cultura.gob.cl/wp-content/uploads/2014/01/mapeo_industrias_creativas.pdf

Consejo Nacional de la Cultura y las Artes [CNCA]. (2015). Política Nacional de la Lectura y el Libro 2015-2020. <https://www.cultura.gob.cl/wp-content/uploads/2014/08/politica-libro-lectura-2015-2020.pdf>

Consejo Nacional de la Cultura y las Artes [CNCA]. (2016). Actualización del impacto económico del sector creativo en Chile. https://oibc.oei.es/uploads/attachments/385/actualizacion-impacto-economico-sector-creativo_%28publicaci%C3%B3n_final%29.pdf

Consejo Nacional de la Cultura y las Artes [CNCA]. (2017a). Encuesta Nacional de Participación Cultural 2017. https://www.cultura.gob.cl/wp-content/uploads/2018/03/enpc_2017.pdf

Consejo Nacional de la Cultura y las Artes [CNCA]. (2017b). Política de fomento de la arquitectura 2017-2022. https://www.cultura.gob.cl/politicas-culturales/wp-content/uploads/sites/2/2017/05/politica_arquitectura.pdf

Consejo Nacional de la Cultura y las Artes [CNCA]. (2017c). Política de fomento del diseño 2017-2022. Consejo Nacional de Cultura y las Artes. https://www.cultura.gob.cl/politicas-culturales/wp-content/uploads/sites/2/2017/05/politica_diseno.pdf

Consejo Nacional de la Cultura y las Artes [CNCA]. (2017d). Política Nacional de las Artes de la Visibilidad. Consejo Nacional de la Cultura y las Artes. https://www.cultura.gob.cl/politicas-culturales/wp-content/uploads/sites/2/2017/08/politica_aavv.pdf

Consejo Nacional de la Cultura y las Artes [CNCA]. (2017e). Política Nacional de Artes Escénicas. Consejo Nacional de la Cultura y las Artes. https://www.cultura.gob.cl/politicas-culturales/wp-content/uploads/sites/2/2017/08/politica_aaee.pdf

Consejo Nacional de la Cultura y las Artes [CNCA]. (2017f). Política Nacional de Artesanía 2017 - 2022. Consejo Nacional de la Cultura y las Artes. https://www.cultura.gob.cl/politicas-culturales/wp-content/uploads/sites/2/2017/01/politica_artesania.pdf

Consejo Nacional de la Cultura y las Artes [CNCA]. (2017g). Política Nacional de Cultura 2017-2022. Cultura y desarrollo humano: Derechos y Territorio. Consejo Nacional de la Cultura y las Artes. <https://www.cultura.gob.cl/politicas-culturales/wp-content/uploads/sites/2/2018/01/politica-nacional-cultura-2017-2022.pdf>

Consejo Nacional de la Cultura y las Artes [CNCA]. (2017h). Política Nacional del Campo Audiovisual 2017-2022. Consejo Nacional de la Cultura y las Artes. https://www.cultura.gob.cl/wp-content/uploads/2016/12/politica_audiovisual.pdf

Consejo Nacional de la Cultura y las Artes [CNCA]. (2017i). Política Nacional del Campo de la Música 2017 - 2022. Consejo Nacional de la Culturas y las Artes. https://www.cultura.gob.cl/wp-content/uploads/2016/11/politica_musica.pdf

Consejo Nacional de la Cultura y las Artes [CNCA]. (2017j). Plan Nacional de Fomento a la Economía Creativa. Consejo Nacional de la Culturas y las Artes. https://oibc.oei.es/documents/mobility_documents/documents/4/plan-economia-creativa.pdf?1518466343

Consejo Nacional de la Economía Naranja. (2020). Política integral. Economía Naranja. Ministerio de Cultura. <https://www.economianaranja.gov.co/media/44plbwr/bases-conceptuales-econom%C3%ADa-naranja.pdf>

Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales. (2021). Programa Institucional 2021 - 2024. https://conocer.gob.mx/contenido/seccionesExtras/transparencia/pdfs/Programa_Institucional_2021-2024_CONOCER.pdf

Consejo Nacional de Política Económica y Social. Departamento Nacional de Planeación. (2004). Documentos Conpes Social 81. Consolidación del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo en Colombia. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Social/81.pdf>

Consejo Nacional de Política Económica y Social. Departamento Nacional de Planeación. (2008). Documento Conpes 3527. Política Nacional de Competitividad y Productividad. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/3527.pdf>

Consejo Nacional de Política Económica y Social. Departamento Nacional de Planeación. (2010). Documento Conpes 3674. Lineamientos de Política para el Fortalecimiento del Sistema de Formación de Capital Humano - SFCH. http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_col_con3674.pdf

Consejo Nacional de Política Económica y Social. Departamento Nacional de Planeación. (2014). Documento Conpes 173. Lineamiento para la generación de oportunidades para los jóvenes. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Social/173.pdf>

Consejo Nacional de Política Económica y Social. Departamento Nacional de Planeación. (2016). Documento Conpes 3866. Política Nacional de Desarrollo Productivo. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/3866.pdf>

Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 67 y 71. 13 de junio de 1991 (Colombia). <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/Constitucion-Politica-Colombia-1991.pdf>

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [Const]. 05 de febrero de 2017 (México). http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf

Constitución Política del Perú [Const]. 29 de diciembre de 1993 (Perú). https://www.oas.org/juridico/spanish/per_res17.pdf

Corredor, Y. (2019). Caracterización, verificación y propuesta de áreas de cualificación para el sector cultura. Documento preparado para el Equipo de Fortalecimiento de Capital Humano del Ministerio de Cultura de Colombia.

Data México (2019). Servicios de esparcimiento culturales y deportivos, y otros servicios recreativos. Recuperado el 31 de octubre de 2021. <https://>

datamexico.org/es/profile/industry/arts-entertainment-and-recreation

Decreto 1 de 2002 [con fuerza de ley]. Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo. 31 de enero de 2002. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=207436>

Decreto 100 de 2005 [Ministerio Secretaría General de la Presidencia de Chile]. Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Constitución Política de la República de Chile. 22 de septiembre de 2005. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=242302&idVersion=2021-10-25&idParte=>

Decreto 11 de 2009 [Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile]. Promulga la Convención para la salvaguardia del Patrimonio Cultural Inmaterial de la UNESCO. 11 de enero de 2009. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=288015&idParte=0>

Decreto 1204 de 2020 [Ministerio de Cultura de Colombia]. Por el cual se adiciona un título a la parte XII del Libro 2 del Decreto 1080 de 2015, Único Reglamentario del Sector Cultura, y se adopta la Política Pública Integral de la Economía Creativa (Política Integral Naranja). 01 de septiembre de 2020. <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%201204%20DEL%201%20DE%20SEPTIEMBRE%20DE%202020.pdf>

Decreto 2120 de 2018 [Ministerio de Cultura de Colombia]. Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Cultura. 15 de noviembre de 2018. D.O. 50778. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_2120_2018.htm

Decreto 236 de 2008 [Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile]. Promulga el Convenio No. 169 sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes de la Organización Internacional del Trabajo. 02 de octubre de 2008. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=279441>

Decreto 259 de 1980 [Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile]. Promulga la Convención sobre la protección del Patrimonio mundial, Cultural y Natural, suscrita en UNESCO, París, el 16 de noviembre de 1972. 27 de marzo de 1980. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=265641>

Decreto 270 de 2014 [Ministerio de Economía, Fomento y Turismo de Chile]. Crea Comisión Asesora Presidencial de Productividad. 26 de diciembre de 2014. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1074586>

Decreto 82 de 2007 [Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile]. Aprueba Convención sobre la protección y promoción de la diversidad de las expresiones culturales. 04 de abril de 2007. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=262136>

Decreto de Urgencia No. 022-2019 [Presidencia de la República de Chile]. Decreto de Urgencia que Promueve la Actividad Cinematográfica y Audiovisual. 06 de diciembre de 2019. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-promueve-la-actividad-cinematografic-decreto-de-urgencia-n-022-2019-1834839-1/>

Decreto por el que se aprueba el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020 – 2024 [Presidencia de la República de México]. 22 de junio de 2020. https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5595489&fecha=24/06/2020

Decreto Supremo No. 003-97-TR. Ley de Productividad y Competitividad Laboral [Presidencia de la República de Perú]. 21 de marzo de 1997. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E-2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E-2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)

Decreto Supremo No. 009-2020-MC [Presidencia de la República de Perú]. Aprueba la Política Nacional de Cultura al 2030. 21 de julio de 2020. <https://vlex.com.pe/vid/846596310>

Decreto Supremo No. 00-97-TR. Ley de Formación y Promoción Laboral [Presidencia de la República de Perú] 21 de marzo de 1997. https://www.cmp.org.pe/wp-content/uploads/2020/02/Ley_de_Formacion_y_Promocion_Laboral.pdf

Decreto Supremo No. 012-2020 [Ministerio de Educación de Perú]. Aprueba la Política Nacional de Educación Superior y Técnico-Productiva. 20 de agosto de 2020. https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/ds_nde-g_012-2020-minedu_normas_legales.pdf

Decreto Supremo No. 012-2021 [Presidencia de la República de Perú]. Crea el Marco Nacional de Cualificaciones del Perú - MNCP y la Comisión Multisectorial de Naturaleza Permanente Denominada "Comisión Nacional para el Seguimiento a la Implementación del Marco Nacional de Cualificaciones del Perú - MNCP". 08 de julio de 2021. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-crea-el-marco-nacional-de-cualificacione-decreto-supremo-n-012-2021-minedu-1970926-3/>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2021). Boletín técnico Cuenta Satélite de Cultura y Economía Naranja (CS-CEN). Recuperado el 31 de octubre de 2021. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/pib/sateli_cultura/2014-2020/boletin-CS-CEN-2019prv-2020pre.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2021). Economía Naranja. Quinto reporte 2021. Recuperado el 31 de octubre de 2021. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/pib/sateli_cultura/economia-naranja/5to-reporte-economia-naranja.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2021). Economía Naranja. Reportes. Recuperado el 31 de octubre de 2021. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/cultura/economia-naranja/reportes-y-cuentas>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (s.f.). Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO). Recuperado el 31 de octubre de 2021. <https://www.dane.gov.co/index.php/sistema-estadistico-nacional-sen/normas-y-estandares/nomenclaturas-y-clasificaciones/clasificaciones/clasificacion-internacional-uniforme-de-ocupaciones-ciou>

Escuela Superior de Administración Pública [ESAP], Comisión Nacional del Servicio Civil [CNSC] y Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP]. Sistema de gestión del talento humano por competencias laborales en el sector público colombiano. <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/34997849/3.pdf/5a956704-e2e2-4e7e-4b2e-2db-8080427fe?t=1544469926801>

Gobierno de México. (30 de noviembre de 2018). Protocolo por el que se sustituye el Tratado de Libre Comercio de América del Norte por el Tratado entre los Estados Unidos de América, los Estados Unidos Mexicanos y Canadá. Canadá, Estados Unidos y México. http://www.sice.oas.org/Trade/USMCA/USMCA_ToC_PDF_s.asp

Gobierno de México. (2019). Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024. https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/10042_0.pdf

Gobierno de Perú (2002). Acuerdo Nacional. Unidos para crecer. Política 18: Búsqueda de la competitividad, productividad y formalización de la actividad económica. <https://www.acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/politicas-de-estado%e2%80%8b/politicas-de-estado-castellano/iii-competitividad-del-país/18-busqueda-de-la-competitividad-productividad-y-formalizacion-de-la-actividad-economica/>

Gomariz, M. (2012). Perú: Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales. <http://sia.eurosocial-ii.eu/files/docs/1412243648-Informe%20final%20SNCP%20PERU.pdf>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2018). Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte, México SCIAN 2018. http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825099695.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2018). Sistema de Cuentas Nacionales de México. Fuentes y metodologías. Año base 2013. https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/cultura/2013/doc/met_cscm.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2019). Encuesta Nacional de Inserción Laboral de los Egresados de la Educación Media Superior (ENILEMS) 2019. https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enilems/2019/doc/enilems_2019_presentacion_resultados.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2019). Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones 2019 SINCO. https://www.snieg.mx/DocumentacionPortal/Normatividad/vigente/sinco_2019.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2021). Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Nueva edición (ENOE). Cifras durante el primer trimestre de 2021. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/enoe_ie/enoe_ie2021_05.pdf

Instituto Nacional de Estadísticas - Chile [INE]. (2016). Clasificador de Actividades Económicas Nacional para Encuestas Sociodemográficas. https://www.ine.cl/docs/default-source/buenas-practicas/clasificaciones/caenes/clasificador/caenes.pdf?sfvrsn=16306d99_4

Instituto Nacional de Estadísticas - Chile [INE]. (2018). Informe de principales resultados VIII Encuesta de Presupuestos Familiares (EPF). [https://www.ine.cl/docs/default-source/encuesta-de-presupuestos-familiares/publicaciones-y-anuarios/viii-epf---\(julio-2016---junio-2017\)/informe-de-principales-resultados-viii-epf.pdf?sfvrsn=d5bd824f_2](https://www.ine.cl/docs/default-source/encuesta-de-presupuestos-familiares/publicaciones-y-anuarios/viii-epf---(julio-2016---junio-2017)/informe-de-principales-resultados-viii-epf.pdf?sfvrsn=d5bd824f_2)

Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas (2020). Programa Institucional 2020-2024 del Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5600020&fecha=09/09/2020

IPAE (2012). Información, clave para mejorar los desequilibrios del mercado laboral. <https://www.ipae.pe/wp-content/uploads/2017/04/mayo-junio-2012.pdf>

Ley 115 de 1994 [Congreso de la República de Colombia]. Por la cual se expide la Ley General de Educación. 08 de febrero de 1994. D.O. No. 41214. https://normograma.info/men/docs/ley_0115_1994.htm

Ley 17288 de 1970 [Ministerio de Educación Pública de Chile]. Legisla sobre Monumentos Nacionales; modifica las Leyes 16.617 y 16.719; deroga el Decreto Ley 651, del 17 de octubre de 1925. 27 de enero de 1970. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=28892>

Ley 17336 de 1970 [Ministerio de Educación Pública de Chile]. Propiedad intelectual. 28 de agosto de 1970. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=28933>

Ley 1753 de 2015 [Congreso de la República de Colombia]. Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 "Todos por un nuevo país". 09 de junio de 2015. D.O. 49538. http://www.secretariase-nado.gov.co/senado/basedoc/ley_1753_2015.html

Ley 1834 de 2017 [Congreso de la República de Colombia]. Por medio de la cual se fomenta la economía creativa. Ley Naranja. 23 de mayo de 2017. D.O. 50242. http://www.secretariase-nado.gov.co/senado/basedoc/ley_1834_2017.htm

Ley 18838 de 1989 [Ministerio del Interior de Chile]. Crea el Consejo Nacional de Televisión. 29 de septiembre de 1989. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=30498&idVersion=1992-04-08&idParte>

Ley 19169 de 1992 [Ministerio de Educación Pública de Chile]. Establece normas sobre otorgamiento de premios nacionales. 22 de septiembre de 1992. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=30536>

Ley 19227 de 1993 [Ministerio de Educación Pública de Chile]. Crea Fondo Nacional de Fomento del Libro y la Lectura, y modifica cuerpos legales que señala. 01 de julio de 1993. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=30594>

Ley 19253 de 1993 [Ministerio de Planificación y Cooperación de Chile]. Establece normas sobre protección, fomento y desarrollo de los indígenas, y crea la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena (CONADI). 28 de septiembre de 1993. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=30620>

Ley 1955 de 2019 [Congreso de la República de Colombia]. Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 "Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad". 25 de mayo de 2019. D.O. 50964. http://www.secretariase-nado.gov.co/senado/basedoc/ley_1955_2019.html?q=plan+nacional

Ley 19846 de 2002 [Ministerio Secretaría General de Gobierno de Chile]. Sobre calificación de la producción cinematográfica. 09 de diciembre de 2002. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=206396>

Ley 19891 de 2003 [Ministerio de Educación de Chile]. Crea el Fondo Nacional de Desarrollo Cultural y las Artes. 31 de julio de 2003. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=213895>

Ley 19928 de 2004 [Ministerio de Educación de Chile]. Sobre fomento de la música chilena. 07 de enero de 2004. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=220680>

Ley 20129 de 2006 [Ministerio de Educación de Chile]. Establece un Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior. 23 de octubre de 2006. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=255323>

Ley 20243 de 2008 [Ministerio de Educación de Chile]. Establece normas sobre los derechos morales y patrimoniales de los intérpretes de las ejecuciones artísticas fijadas en formato audiovisual. 16 de enero de 2008. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=269075>

Ley 20267 de 2008 [Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile]. Crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y Perfecciona el Estatuto de Capacitación y Empleo. 25 de junio de 2008. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=272829>

Ley 20675 de 2013 [Ministerio de Educación de Chile]. Modifica la Ley sobre donaciones con fines culturales, contenida en el artículo 8° de la Ley No. 18985. 26 de mayo de 2013. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1051339>

Ley 21045 de 2017 [Ministerio de Educación de Chile]. Crea el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio. 13 de octubre de 2017. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1110097>

Ley 21091 de 2018 [Ministerio de Educación de Chile]. Sobre Educación Superior. 11 de mayo de 2018. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1118991>

Ley 28044 de 2003 [Congreso de la República de Perú]. La Comisión Permanente del Congreso de la República ha dado la Ley siguiente: Ley General de Educación. 28 de julio de 2003. http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf

Ley 28086 de 2003 [Congreso de la República de Perú]. Ley de Democratización del Libro y de Fomento de la Lectura. 10 de octubre de 2003. https://www.bnp.gob.pe/documentos/proyecto_editorial/Ley-n-28086.pdf

Ley 28131 de 2003 [Congreso de la República de Perú]. Ley del Artista Intérprete y Ejecutante. 19 de diciembre de 2003. <https://wipolex.wipo.int/es/text/508092>

Ley 28518 de 2005 [Congreso de la República de Perú]. Ley sobre modalidades formativas laborales. 03 de mayo de 2005. <https://www.upc.edu.pe/servicios/oportunidades-laborales/ley-ndeg-28518-ley-sobre-modalidades-formativas-laborales/documentos/ley28518.pdf>

Ley 29073 de 2007 [Congreso de la República de Perú]. Ley del Artesano y del Desarrollo de la Actividad Artesanal. 23 de julio de 2007. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/31551/22189_23_Ley_del_artesano_y_desarrollo_actividad_artesanal_2012.pdf 20180706-19116-1dx6yit.pdf

Ley 29565 de 2010 [Congreso de la República de Perú]. Ley de Creación del Ministerio de Cultura. 15 de julio de 2010. <https://bdpi.cultura.gob.pe/sites/default/files/2019-06/Ley%20N%C2%B0%2029565.pdf>

Ley 397 de 1997 [Congreso de la República de Colombia]. Por la cual se desarrollan los artículos 70, 71 y 72 de la Constitución Política; se dictan normas sobre el patrimonio cultural, fomento y estímulos a la cultura; se crea el Ministerio de Cultura y se trasladan algunas dependencias. 07 de agosto de 1997. D.O. No. 43102. <http://www.suin-juricol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1659563>

Ley del Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas [Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos]. Se expide la Ley del Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas y abroga la Ley de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas. 28 de noviembre de 2018. <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/421725/ley-INPI-dof-04-12-2018.pdf>

Ley Federal de Cinematografía [Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos]. Decreta la Ley Federal de Cinematografía. 29 de diciembre de 1992. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/103_220321.pdf

Ley Federal de Radio y Televisión [Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos]. Decreta la Ley Federal de Radio y Televisión. 19 de enero de 1960. http://www.sct.gob.mx/fileadmin/_migrated/content_uploads/Ley_Federal_de_Radio_y_Television.pdf

Ley Federal del Derecho de Autor [Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos]. Decreta la Ley Federal del Derecho de Autor. 24 de diciembre de 1996. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/122_010720.pdf

Ley Federal del Trabajo [Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos]. Decreta la Ley Federal del Trabajo. 01 de abril de 1970. https://www.senado.gob.mx/comisiones/desarrollo_social/docs/marco/Ley_FT.pdf

Ley Federal para el Fomento de la Microindustria y la Actividad Artesanal [Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos]. Decreta la Ley Federal para el Fomento de la Microindustria y la Actividad Artesanal. 26 de enero de 1988. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/127.pdf>

Ley General de Bibliotecas [Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos]. Se expide la Ley General de Bibliotecas. 01 de junio de 2021. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGB_010621.pdf

Ley General de Cultura y Derechos Culturales [Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos]. Se expide la Ley General de Cultura y Derechos Culturales. 19 de junio de 2017. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGCDC_040521.pdf

Ley General de Derechos Lingüísticos de los Pueblos Indígenas [Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos]. Se crea la Ley General de Derechos Lingüísticos de los Pueblos Indígenas y reforma la Fracción IV, del Artículo 07 de la Ley General de Educación. 13 de marzo de 2003. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/257_200618.pdf

Ley General de Educación [Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos]. Se Expide la Ley General de Educación y se abroga la Ley General de la Infraestructura Física Educativa. 30 de septiembre de 2019. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGE_300919.pdf

Ley General del Fomento para la Lectura y el Libro. [Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos]. Expide la Ley de Fomento para la Lectura y el Libro. 24 de julio de 2008. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFLL_190118.pdf

Ley Orgánica del Institucional de Antropología e Historia [Congreso de los Estados Unidos Mexicanos]. Decreta la Ley Orgánica del Instituto Nacional de Antropología e Historia. 03 de febrero de 1939. <http://observatoriocultural.udgvirtual.udg.mx/repositorio/bitstream/handle/123456789/693/Ley%20Org%3a1nica%20del%20Instituto%20Nacional%20de%20Antropolog%3ada%20e%20Historia.pdf>

Ley que crea el Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura [Congreso de los Estados Unidos Mexicanos]. 31 de diciembre de 1946. https://www.senado.gob.mx/comisiones/cultura/docs/Ley_INBA.pdf

Marco Nacional de Cualificaciones Colombia. (s.f.). Ruta para el diseño de las cualificaciones. Recuperado el 31 de octubre de 2021. <http://aprende.colombiaaprende.edu.co/es/mnc/ruta>

Marco Nacional de Cualificaciones Colombia. (s.f.). Estructura y arquitectura del MNC. Recuperado el 31 de octubre de 2021. <http://aprende.colombiaaprende.edu.co/es/mnc/estructura>

Martinell, A. (1999). Los agentes culturales ante los nuevos retos de la gestión cultural. *Revista Iberoamericana de Educación*, 20, 201-215. <https://doi.org/10.35362/rie2001048>

Ministerio de Comercio Exterior y Turismo de Perú [MINCETUR]. (2007). Reglamento de la Ley 29073 Ley del Artesano y Desarrollo de la Actividad Artesanal. https://transparencia.mincetur.gob.pe/documentos/newweb/Portals/0/transparencia/proyectos%20resoluciones/Proyecto_REGLAMENTO_Ley29073_2.pdf

Ministerio de Cultura de Perú. (2015). Cuantificando la cultura. Aproximación a la Cuenta Satélite de Cultura. Principales resultados. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1568624/Cuantificando%20la%20Cultura%20-%20Aproximaci%C3%B3n%20de%20la%20CSC.pdf.pdf>

Ministerio de Cultura de Colombia [MinCultura]. (2018). Política de fortalecimiento de los oficios del sector de la cultura en Colombia. <https://www.caroycuervo.gov.co/Noticias/politica-de-fortalecimiento-de-los-oficios-en-el-sector-cultura-en-colombia/>

Ministerio de Cultura de Perú. (2020). Política Nacional de Cultura al 2030. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1025961/PNC_VERSI%C3%93N_FINAL_2.pdf

Ministerio de Educación de Chile. (2017). Marco de Cualificaciones Técnico-Profesional. https://marcodecualificacionestp.mineduc.cl/wp-content/uploads/2018/01/1-Marco-de-Cualificaciones-TP_2017.pdf

Ministerio de Educación de Perú. (2020). Política Nacional de Educación Superior y Técnico-Productiva. <https://siteal.iiep.unesco.org/bdnp/2921/politica-nacional-educacion-superior-tecnico-productiva>

Ministerio de Educación Nacional de Colombia. (2017). Introducción al MNC. Un camino para la inclusión, la equidad y el reconocimiento. https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-362828_recurso.pdf

Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio. (2017). Estadísticas culturales. Informe anual 2017. https://www.cultura.gob.cl/wp-content/uploads/2018/12/estadisticasculturales_17.pdf

Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio. (2019). Estadísticas culturales. Informe anual 2019. <http://observatorio.cultura.gob.cl/index.php/2020/11/23/estadisticas-culturales-informe-anual-2019/>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2014). Catálogo Nacional de Perfiles Ocupacionales (cualificaciones). https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/direcnormalizacion/catalogo/Catalogo_Nacional_Perfiles_Ocupacionales_ver.2014.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral. (2018). Brechas de habilidades y dificultades de la demanda laboral. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/dnpefp/cenforp/brecha_DDL_2018.pdf

Oficina Internacional del Trabajo [OIT]. (2005). Recomendación 195. Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente. Oficina Internacional del Trabajo. https://www.oitinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/rec195.pdf

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (2015). Agenda de Desarrollo Sostenible 2030. <https://sdgs.un.org/2030agenda>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (2019). Convención Mundial sobre el Reconocimiento de las Cualificaciones relativas a la Educación Superior 2019. http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=49557&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (2015). Recomendación relativa a la enseñanza y formación técnica y profesional (EFTP). https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245178_spa?posInSet=306&queryId=a963eac8-444d-43fc-9079-e045ba67d25a

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (2013). Clasificación Internacional Normalizada de la Educación CINE 2011. <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/iscled-2011-sp.pdf>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (1972). Convención sobre la protección del patrimonio mundial, cultural y natural. <https://whc.unesco.org/archive/convention-es.pdf>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (2003). Convención para la Salvaguardia del Patrimonio Cultural Inmaterial. <https://ich.unesco.org/doc/src/01852-ES.pdf>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (2005). Convención sobre la protección y la promoción de la diversidad de las expresiones culturales. <http://www.unesco.org/new/es/culture/themes/cultural-diversity/cultural-expressions/the-convention/convention-text>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (2015). Agenda de Desarrollo Sostenible 2030. <https://sdgs.un.org/2030agenda>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (2013). Clasificación Internacional Normalizada de la Educación CINE 2011. <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/iscled-2011-sp.pdf>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE]. (2016). Reviews of National Policies for Education. Education in Colombia. <https://www.oecd.org/education/education-in-colombia-9789264250604-en.htm>

Proyecto Trama y Observatorio Políticas Culturales. (2014). El escenario del trabajador cultural en Chile. Artes visuales, Artes escénicas, Literatura, Música, Audiovisual. https://issuu.com/santiagoocreativo/docs/trama_escenario_del_trabajador_cult/20

Reglamento de la Ley Federal sobre Monumentos y Zonas Arqueológicas, Artísticos e Históricas. (1975). Expide el siguiente Reglamento de la Ley Federal sobre Monumentos y Zonas Arqueológicas, Artísticos e Históricas. 08 de diciembre de 1975. <http://www.sct.gob.mx/obrapublica/MarcoNormativo/5/5-2.pdf>

Resolución 1518 del 22 de julio de 2015 [Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE]. Por la cual se establece la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones Adaptada para Colombia (CIUO-08 A.C.). <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/cultura/economia-naranja/reportes-y-cuentas>

Resolución 1791 del 03 de julio de 2015 [Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE]. Por la cual se establece la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación - Campos de Educación y Formación Adaptada para Colombia (CINE-F 2013 A.C.) en cumplimiento del parágrafo 1 del artículo 160 de la Ley 1753 de 2015 y los numerales 6 y 7 del artículo 2.2.3.1.7. del Decreto 1743 de 2016. <https://www.dane.gov.co/files/acerca/Normatividad/resoluciones/2018/Resolucion-1791-de-2018.pdf>

Resolución 904 del 30 de julio de 2018 [Servicio Nacional del Patrimonio Cultural]. Establece proceso de reconocimiento Tesoros Humanos Vivos en Chile. <http://www.sigpa.cl/seccion/reconocimiento-de-tesoros-humanos-vivos>

Secretaría de Cultura de México. (2016). Reglamento Interior de la Secretaría de Cultura. http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5460041&fecha=08/11/2016

Secretaría de Cultura de México. (2020). Acuerdo por el que se emiten las Reglas de Operación de Programas del Fondo Nacional de Fomento a las Artesanías (FONART) para el ejercicio fiscal de 2021. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5609370&fecha=31/12/2020

Secretaría de Cultura de México. (2020). México creativo. Desarrollo cultural sostenible. Sondeo para medir la percepción del impacto del COVID 19 en el sector de las economías culturales y creativas en México. <https://mexicocreativo.cultura.gob.mx/wp-content/uploads/2020/09/Resultados-del-Sondeo.pdf>

Secretaría de Cultura de México. (2020). Programa Sectorial de Cultura 2020 - 2024. Secretaría de Cultura. <https://www.gob.mx/cultura/documentos/programa-sectorial-de-cultura-2020-2024>

Secretaría de Cultura de México. (2020). Reglas de operación del FONCA. Secretaría de Cultura. <https://fonca.cultura.gob.mx/wp-content/uploads/2018/02/Man2-Reglas-de-Operacion-del-FONCA.pdf>

Secretaría de Cultura de México. (2021). Reglamento de la Orgánica del Instituto Nacional de Antropología e Historia. 24 de mayo de 2021. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5619150&fecha=24/05/2021

Secretaría de Economía de México. (2020). Programa Sectorial de Economía (PROSECO) 2020 - 2024. Secretaría de Economía. <https://www.gob.mx/se/acciones-y-programas/programa-sectorial-de-economia-2020-2024>

Secretaría de Educación Pública de México. (2015). Estatuto Orgánico el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regla/n355.pdf>

Secretaría de Educación Pública de México. (2019). Programa Sectorial de Educación 2020 - 2024. Secretaría de Educación Pública. https://www.planeacion.sep.gob.mx/Doc/planeacion/mediano_plazo/pse_2020_2024.pdf

Sistema Nacional de Información Cultural de Colombia. (s.f.) Cultura y economía. Cuenta satélite. Recuperado el 31 de octubre de 2021. <https://www.sinic.gov.co/sinic/cuentasatelite/CuentasateliteDocumentos.aspx?CUEID=21>

Uribe, A. Los estudios de brechas de capital humano nos llevan a saber en qué formar para el futuro. Recuperado el 31 de octubre de 2021. <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2020/noviembre/los-estudios-de-brechas-de-capital-humano-nos-llevan-a-saber-en-que-formar-para-el-futuro-vice-ministro-andres-uribe>

Valdivia López, M. y Rodríguez Luna, I. (2019). Economía creativa y salarios urbanos en México. *Problemas del desarrollo*, 50(196),

Diagnóstico de las estrategias para el cierre de brechas de capital humano

en las ocupaciones artísticas,
creativas y culturales de la
Alianza del Pacífico.



Este documento presenta los resultados obtenidos a partir del trabajo articulado de los cuatro países de la Alianza del Pacífico en torno a un diagnóstico frente a los avances del diseño de las cualificaciones de las ocupaciones artísticas y culturales en los Marcos de Cualificación -MC-, como estrategia para el cierre de brechas de capital humano, el cual responde al mandato establecido en Santiago de Chile en 2020. El proyecto de investigación sucedió en el marco del convenio de cooperación técnica sur-sur entre el CERLALC y la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia en apoyo a los programas, iniciativas y mandatos del Grupo Técnico de Cultura de la Alianza del Pacífico.

Con la asistencia técnica de: