



Capacitación cultural y turística

Breve descripción:

Este componente formativo fortalece las habilidades de los funcionarios de turismo en la gestión del patrimonio cultural, identidad local y recursos turísticos. Los aprendices comprenderán la riqueza del territorio e impulsarán su potencial turístico mediante la capacitación comunitaria en actividades culturales y turísticas, promoviendo estrategias que refuercen el sentido de pertenencia y la preservación del patrimonio local.

Febrero de 2025

Tabla de contenido

Tabla de contenido	2
Introducción	1
1. La capacitación	4
1.1. Herramientas diagnósticas de capacitación	7
1.2 Criterios de selección de capacitación	12
1.3 Sondeo de interés.....	15
1.4 Métodos de capacitación.....	17
1.5 Procedimientos de capacitación	19
1.6 Estructuración de criterios de capacitación	21
2. Saberes culturales y artísticos	23
2.1 Tipología de saberes culturales y artísticos	23
2.2 Importancia de la tipología en municipios	27
2.3 Aplicaciones prácticas en territorios o municipios	28
3. Plan de capacitación	30
3.1 Componentes de un plan de capacitación territorial	31
3.2 Aliados de la capacitación en un territorio.....	32
3.3 Beneficios de un plan de capacitación territorial	33
4. Recursos para la capacitación en un territorio	35

4.1 Normativa.....	35
4.2 Facilitadores	36
4.3 Infraestructura y espacios de formación	37
4.4 Herramientas y materiales didácticos	38
4.5 Financiamiento y sostenibilidad de la capacitación.....	40
5. Muestras culturales	41
5.1 Gestión para muestras culturales	41
5.2 Métodos de participación en muestras culturales	43
6. Seguimiento a acciones de formación y capacitación	45
6.1 Herramientas.....	45
6.2 Indicadores	46
6.3 Informes de seguimiento	47
6.4 Planes de mejora	48
Síntesis	50
Material complementario.....	52
Glosario	53
Referencias bibliográficas	54
Créditos.....	55

Introducción

La capacitación, como eje estratégico en los territorios, se convierte en una herramienta clave para impulsar el desarrollo local, fortaleciendo habilidades en áreas como cultura y turismo. A través de herramientas diagnósticas, sondeos de interés y procedimientos bien definidos, es posible estructurar criterios y métodos que respondan a las necesidades y potencialidades de cada región. Esto permite que las acciones formativas se alineen con las características culturales y artísticas propias del territorio, promoviendo identidad y sostenibilidad.

Un plan de capacitación territorial debe integrar componentes esenciales como aliados locales, normativa específica y facilitadores que conozcan la realidad regional. Además, el seguimiento a estas acciones, mediante indicadores y planes de mejora, garantiza su efectividad. Las muestras culturales y los grupos focales permiten, a su vez, involucrar a las comunidades, destacando su riqueza cultural y fortaleciendo su participación activa en el desarrollo de su entorno. Para comprender la importancia del contenido y los temas abordados, se recomienda acceder al siguiente video:

Video 1. Capacitación cultural y turística



[Enlace de reproducción del video](#)

Síntesis del video: Capacitación cultural y turística

En este componente formativo, se abordan estrategias para fortalecer la capacitación cultural y turística, esenciales para preservar el patrimonio y dinamizar el turismo local.

Se inicia con la identificación de herramientas diagnósticas que permiten conocer las necesidades de formación. A partir de esto, se establecen criterios de selección y se aplican sondeos de interés para diseñar planes de capacitación adaptados a la comunidad. Además, se exploran métodos y procedimientos clave para estructurar procesos de enseñanza efectivos.

El componente también profundiza en los saberes culturales y artísticos, clasificándolos según su tipología para destacar su valor en la identidad y promoción del territorio.

El diseño de un plan de capacitación requiere definir sus componentes esenciales y establecer alianzas estratégicas que potencien su impacto. Asimismo, se analizan los recursos disponibles, desde la normativa vigente hasta el rol de los facilitadores en la implementación de las actividades formativas.

Las muestras culturales constituyen un espacio de visibilización del conocimiento adquirido. Se abordan estrategias de gestión y métodos de participación que fomentan el reconocimiento de la riqueza cultural y turística local.

Finalmente, el seguimiento de las acciones de formación se apoya en herramientas de evaluación, indicadores y planes de mejora, asegurando que los procesos de capacitación cumplan sus objetivos y contribuyan al desarrollo sostenible del turismo en la comunidad.

Este enfoque integral permite a los aprendices coordinar iniciativas que fortalezcan la identidad local y promuevan el turismo a través de la formación cultural.

1. La capacitación

La capacitación en cultura desde las oficinas de turismo, organizaciones no gubernamentales y entidades mixtas en los territorios se centra en desarrollar un conocimiento profundo y un respeto genuino por las tradiciones, historias y manifestaciones culturales de cada región. Este enfoque busca empoderar a los actores locales, no solo para que adquieran conocimientos técnicos en gestión y promoción turística, sino también para que se conviertan en guardianes y promotores de la identidad y los valores culturales del territorio.

Estas capacitaciones incluyen aspectos fundamentales para el desarrollo cultural y turístico, entre ellos:

- **Reconocimiento y valoración de los saberes culturales**

La capacitación comienza con el reconocimiento y la valorización de los saberes culturales locales, como las prácticas artesanales, la gastronomía tradicional, las costumbres festivas, las lenguas y dialectos locales, y las historias orales. Estos elementos se convierten en ejes articuladores de la formación, ya que representan la base de la identidad y autenticidad del destino turístico. Su adecuada integración permite diferenciar y enriquecer la oferta turística del territorio.

- **Fortalecimiento de la identidad y el sentido de pertenencia**

Un componente clave de la capacitación es fortalecer la identidad local y el sentido de pertenencia. A través de talleres y actividades reflexivas, los participantes exploran y valoran sus raíces culturales, fomentando el orgullo por su herencia. Este fortalecimiento no solo contribuye a la

cohesión comunitaria, sino que también mejora la manera en que los habitantes presentan su cultura a los visitantes.

- **Formación en narrativas culturales**

La capacitación incluye el desarrollo de habilidades en la creación de narrativas culturales que transmitan la riqueza y complejidad de la cultura local. Esto implica aprender técnicas de interpretación y comunicación que permitan contar historias auténticas y emotivas sobre símbolos culturales, historia local y experiencias de vida. Estas narrativas posibilitan que los turistas no solo conozcan, sino que también se conecten emocionalmente con la cultura del destino.

- **Diseño de experiencias culturales inmersivas**

Un aspecto innovador de la capacitación es la creación de experiencias inmersivas que permitan a los visitantes participar activamente en las prácticas culturales locales. Esto puede incluir talleres de cocina tradicional, clases de artesanía o actividades de danza y música regional. Al involucrar a los turistas en estas experiencias, se generan vivencias memorables que refuerzan el valor de la cultura autóctona y benefician la economía local.

- **Inclusión de portadores de saberes y actores culturales locales**

La capacitación incorpora la participación de portadores de saberes culturales, como artesanos, músicos, historiadores locales y líderes comunitarios. Estos actores contribuyen al proceso formativo compartiendo sus conocimientos y experiencias, lo que fortalece la autenticidad de la capacitación y brinda reconocimiento a quienes preservan la tradición cultural del territorio.

- **Sostenibilidad cultural y preservación del patrimonio**

Se fomenta una perspectiva de sostenibilidad cultural, orientando a los participantes en prácticas que respeten y preserven el patrimonio tangible e intangible del territorio. Se enfatiza la importancia de proteger las tradiciones frente a la explotación turística, garantizando que el desarrollo del sector no amenace la autenticidad de las prácticas culturales.

Asimismo, se incluyen aspectos de legislación patrimonial y gestión de proyectos para la conservación de los bienes culturales.

- **Integración de la cultura en la promoción turística**

Parte de la capacitación se centra en enseñar cómo integrar eficazmente los valores y recursos culturales en la promoción turística del territorio.

Esto implica el uso de redes sociales, contenido digital y material promocional que resalte los aspectos culturales del destino, atrayendo a un público interesado en experiencias auténticas. La promoción cultural también contribuye a proyectar una imagen distintiva del territorio basada en su riqueza patrimonial.

- **Estrategias de educación y sensibilización comunitaria**

Para que el turismo cultural sea exitoso, es fundamental que la comunidad comprenda y valore el papel de la cultura en el desarrollo turístico. La capacitación incluye estrategias de educación y sensibilización dirigidas a la comunidad, destacando la importancia de preservar la tradición cultural y fomentar un ambiente de respeto y responsabilidad en la interacción entre visitantes y locales.

- **Adaptación y actualización de saberes culturales**

Los saberes culturales son dinámicos y evolucionan con el tiempo. Por ello, la capacitación promueve su adaptación y reinterpretación para responder a nuevos intereses y demandas turísticas sin perder autenticidad. Esta flexibilidad garantiza que las tradiciones continúen vigentes y puedan ser disfrutadas y transmitidas a futuras generaciones.

Este enfoque integral de la capacitación en cultura no solo permite desarrollar una oferta turística basada en la identidad local, sino que también contribuye a la preservación y fortalecimiento del patrimonio cultural de manera sostenible.

1.1. Herramientas diagnósticas de capacitación

Las herramientas diagnósticas de capacitación para detectar las necesidades en los territorios desde el punto de vista cultural son esenciales para entender las dinámicas, valores y conocimientos que componen la identidad cultural local. Estas herramientas permiten identificar las áreas de fortalecimiento, los conocimientos tradicionales que necesitan preservación o promoción, y las habilidades que los actores locales deben adquirir para contribuir al desarrollo turístico y cultural del territorio. A continuación, se describen ampliamente las herramientas diagnósticas más efectivas en este contexto:

- **Encuestas y cuestionarios personalizados**

Son herramientas directas y efectivas para recopilar información de un amplio grupo de actores locales, incluyendo residentes, líderes culturales, artesanos y operadores turísticos. A través de preguntas estructuradas, se pueden conocer las percepciones, conocimientos y necesidades culturales de los habitantes del territorio. Estas herramientas son útiles para:

- ✓ Identificar el nivel de conocimiento de la cultura y el patrimonio local.
- ✓ Reconocer los intereses y motivaciones de la comunidad hacia la capacitación cultural.
- ✓ Detectar carencias en habilidades o conocimientos específicos en áreas como la interpretación cultural, la gestión de eventos y la hospitalidad.

Es importante que las encuestas y cuestionarios incluyan preguntas abiertas para permitir a los participantes expresar sus ideas y sentimientos sobre la cultura local de manera libre y detallada.

- **Entrevistas en profundidad con actores culturales clave**

Permiten obtener información detallada y cualitativa directamente de los actores culturales clave del territorio, como líderes comunitarios, portadores de saberes, guías turísticos y gestores culturales. Estas entrevistas buscan explorar en profundidad las experiencias y conocimientos de estas personas, así como sus opiniones sobre las necesidades de capacitación cultural en la comunidad. Este tipo de herramienta es esencial para:

- ✓ Captar las experiencias y perspectivas únicas de los portadores de saberes.
- ✓ Identificar los desafíos específicos que enfrentan los actores culturales para preservar y promover la cultura local.
- ✓ Conocer de primera mano las prácticas culturales que son vulnerables o que necesitan mayor impulso para su difusión.

- **Grupos focales o grupos de discusión comunitarios**

Son reuniones estructuradas donde se reúnen diferentes actores del territorio para discutir temas específicos relacionados con la cultura y el

turismo. Este enfoque permite entender las opiniones y percepciones de la comunidad en un ambiente de diálogo e intercambio de ideas. Los grupos focales son especialmente útiles para:

- ✓ Identificar percepciones comunes sobre la identidad cultural del territorio.
- ✓ Detectar necesidades de capacitación que quizás no se expresen individualmente, pero que emergen al escuchar las experiencias de otros.
- ✓ Explorar ideas sobre cómo la comunidad desearía que la cultura se integre en las actividades turísticas.
- **Análisis de la oferta cultural actual y mapeo de recursos culturales**
Permite realizar un inventario de los activos culturales del territorio, incluyendo festivales, prácticas tradicionales, artesanías, lugares históricos y personajes emblemáticos. Además, ayuda a:
 - ✓ Determinar cuáles son los aspectos culturales más visibles y atractivos para el turismo.
 - ✓ Identificar áreas que requieren capacitación para mejorar su presentación y accesibilidad para los visitantes.
 - ✓ Reconocer elementos culturales subrepresentados que pueden fortalecerse y diversificar la oferta cultural del territorio.
- **Observación participativa y etnografía en el territorio**
La observación participativa es una técnica en la que el equipo de diagnóstico se involucra en las actividades cotidianas y eventos culturales de la comunidad. La observación etnográfica en el territorio es útil para:
 - ✓ Identificar prácticas y rituales culturales que pueden no estar formalizados o documentados.

- ✓ Observar las interacciones y el papel de los miembros de la comunidad en la transmisión de los saberes culturales.
- ✓ Reconocer posibles conflictos o tensiones en torno a la preservación de la cultura y el turismo.

- **Análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA) cultural**

El análisis FODA cultural permite hacer un diagnóstico estratégico de los elementos culturales de la región, evaluando las fortalezas y oportunidades en términos de atractivo turístico, así como las debilidades y amenazas que podrían afectar la preservación de la cultura en el contexto turístico.

- **Matrices de evaluación de competencias culturales**

Permiten medir y comparar el nivel de competencias de los actores locales en áreas específicas relacionadas con la cultura y el turismo. Este diagnóstico es útil para:

- ✓ Determinar las brechas de habilidades en la comunidad.
- ✓ Identificar competencias en las que los actores ya son fuertes y pueden compartir conocimientos.
- ✓ Facilitar la creación de programas de capacitación personalizados.

- **Análisis documental y revisión de antecedentes culturales**

La revisión de documentos históricos, estudios antropológicos y antecedentes culturales del territorio permite comprender mejor la evolución y particularidades de la cultura local.

- **Benchmarking cultural con otros territorios similares**

Permite comparar la situación cultural y las prácticas de capacitación con otros territorios que posean características culturales similares o que enfrenten retos comunes.

Estas herramientas diagnósticas brindan una visión profunda y estructurada de las necesidades culturales del territorio, permitiendo diseñar programas de capacitación específicos que promuevan la preservación y valorización del patrimonio cultural, fortaleciendo la identidad y el sentido de pertenencia de la comunidad.

Ejemplo de encuesta de diagnóstico para el sector cultural y turístico

a. ¿Cuál es su rol actual en el sector?

Artesano.

Guía turístico.

Gestor cultural.

Operador turístico.

Otro.

b. ¿Qué habilidades considera necesarias para mejorar su desempeño?

Atención al cliente.

Idiomas extranjeros.

Gestión de eventos.

Promoción digital.

c. ¿Ha recibido capacitación en los últimos 2 años?

d. ¿Qué temas específicos le interesan para una nueva capacitación?

e. ¿Cuáles son las principales limitaciones que enfrentaría para asistir a una capacitación?

f. ¿Estaría dispuesto a recibir capacitación en modalidad virtual?

Herramienta digital sugerida: Google Forms o Microsoft Forms para recopilar respuestas en línea y analizar datos de manera eficiente.

1.2 Criterios de selección de capacitación

La selección de capacitaciones para fortalecer el sector cultural y turístico en un territorio requiere una planificación estratégica basada en un diagnóstico riguroso y en la identificación de las necesidades reales de la comunidad. A continuación, se presentan los pasos clave para definir estos criterios de selección:

- **Análisis del contexto territorial**
 - ✓ Realizar un diagnóstico cultural y turístico del territorio mediante herramientas como encuestas, entrevistas y análisis FODA.
 - ✓ Identificar recursos patrimoniales, culturales y turísticos disponibles.
 - ✓ Analizar la oferta y demanda actual de servicios turísticos y culturales.
- **Definición de objetivos de capacitación**
 - ✓ Establecer metas claras, como mejorar la calidad del servicio, preservar la cultura local o potenciar el turismo sostenible.
 - ✓ Priorizar capacitaciones que contribuyan al desarrollo económico y social del territorio.
- **Identificación del público objetivo**
 - ✓ Determinar quiénes serán los beneficiarios principales (Guías turísticos, artesanos, gestores culturales, operadores turísticos u otros actores clave).
 - ✓ Evaluar su nivel educativo, experiencia y competencias actuales.

- **Determinación de la pertinencia del tema**
 - ✓ Analizar la relación entre el contenido de la capacitación y las necesidades culturales y turísticas del territorio.
 - ✓ Priorizar habilidades esenciales como: manejo de idiomas, atención al cliente, interpretación del patrimonio, gestión de eventos y promoción digital.
- **Criterios de elegibilidad**
 - ✓ Definir requisitos específicos para participar, tales como: experiencia previa en el sector, residencia en el territorio y vinculación con actividades culturales y turísticas.
 - ✓ Asegurar la inclusión de poblaciones diversas (jóvenes, mujeres, comunidades indígenas, entre otros).
- **Disponibilidad de recursos**
 - ✓ Evaluar la capacidad logística, técnica y presupuestaria del territorio.
 - ✓ Validar los criterios con actores clave como asociaciones turísticas, líderes comunitarios y entidades gubernamentales.

Para garantizar que la capacitación seleccionada responda a las necesidades reales del territorio y sea viable en su implementación, es fundamental aplicar criterios de evaluación objetivos. Estos criterios permiten priorizar las temáticas de formación según su impacto, pertinencia y factibilidad operativa.

A continuación, se presenta una tabla que facilita la ponderación de cada criterio, asignando una puntuación que ayudará a determinar la capacitación más adecuada para la comunidad:

Tabla 1. Ejemplo de plantilla para evaluar criterios de capacitación

Criterio	Descripción	Ponderación %	Puntuación de 1 a 5	Resultado
Relevancia temática.	Relación del tema con las necesidades identificadas en el diagnóstico.	30 %		
Impacto potencial.	Capacidad del tema para generar mejoras en el sector cultural y turístico del territorio.	25 %		
Disponibilidad de recursos.	Viabilidad técnica y presupuestaria para realizar la capacitación.	20 %		
Inclusión social.	Capacidad para integrar diferentes grupos poblacionales (jóvenes, mujeres, comunidades indígenas, etc.).	10 %		
Factibilidad operativa.	Evaluación de la disponibilidad de capacitadores, espacios y tecnología.	15 %		

La aplicación de estos criterios garantiza que las capacitaciones seleccionadas sean pertinentes, accesibles y generen un impacto positivo en el desarrollo cultural y

turístico del territorio. Además, permite una asignación eficiente de recursos y una mejor integración de la comunidad en los procesos de formación.

1.3 Sondeo de interés

El sondeo de interés es una consulta directa con la población objetivo para identificar sus necesidades, preferencias y expectativas en relación con la capacitación cultural y turística. Su propósito es asegurar que las formaciones respondan a los intereses de la comunidad y contribuyan a su desarrollo. Este proceso se caracteriza por la participación activa de los interesados, quienes expresan qué temas consideran prioritarios.

Para su aplicación, se emplean instrumentos como encuestas, entrevistas, formularios en línea o reuniones comunitarias. La información clave que se recolecta incluye los temas de interés, la disponibilidad horaria, el formato preferido (virtual o presencial) y las expectativas sobre la formación. A continuación, se presentan los pasos para su implementación:

- **Diseño del instrumento de recolección de datos**
 - ✓ Elaborar encuestas o talleres participativos.
 - ✓ Identificar los intereses en capacitación.
 - ✓ Conocer la disponibilidad horaria y el formato preferido.
 - ✓ Determinar necesidades de apoyo logístico.
 - ✓ Recoger expectativas sobre los resultados.
- **Segmentación de la población**
 - ✓ Agrupar participantes por edad, ocupación o experiencia en turismo/cultura.

- ✓ Garantizar la representación de diversos sectores (artesanías, gastronomía, danza y patrimonio).
- **Aplicación del sondeo**
 - ✓ Implementar el sondeo de forma presencial (reuniones comunitarias) o digital (formularios en línea).
 - ✓ Contar con facilitadores locales para mejorar la comprensión cultural.
- **Análisis de resultados**
 - ✓ Identificar patrones y tendencias en las respuestas.
 - ✓ Detectar intereses prioritarios y brechas en competencias.
- **Devolución de resultados**
 - ✓ Compartir los hallazgos con la comunidad y actores clave.
 - ✓ Ajustar la oferta de capacitación según el interés expresado.

Para garantizar que el sondeo de interés sea efectivo y responda a las necesidades reales de la comunidad, es fundamental tener en cuenta algunos aspectos clave. Estas consideraciones permiten adaptar la metodología a las particularidades del territorio, asegurar la participación de diversos grupos y evaluar el impacto de la capacitación en el desarrollo cultural y turístico. Es importante tener en cuenta las consideraciones adicionales:

- **Enfoque participativo**

Involucrar a la comunidad para asegurar la pertinencia de las capacitaciones.
- **Enfoque diferencial**

Adaptar los contenidos a las particularidades culturales y lingüísticas.

- **Seguimiento y evaluación**

Definir indicadores para medir el impacto del sondeo y ajustar futuras capacitaciones.

A continuación, se presenta un ejemplo de ejercicio participativo diseñado para recopilar información directamente de la comunidad. Este método facilita la identificación de temas prioritarios de capacitación a través de la interacción y el consenso, asegurando que las formaciones respondan a las necesidades y expectativas locales.

Ejemplo de ejercicio participativo con la comunidad

- a. **Reunión comunitaria:** convocar a actores locales en una sesión abierta.
- b. **Lluvia de ideas**
 - Proporcionar tarjetas para que los asistentes escriban temas de capacitación prioritarios.
 - Clasificar respuestas en categorías (ejemplo: atención al cliente, promoción cultural, turismo sostenible, entre otros).
- c. **Priorización por votación:** los participantes asignan prioridad a cada tema identificado.
- d. **Resultados:** generar un ranking con los temas más relevantes.

Herramienta digital sugerida: Mentimeter para votación en tiempo real en sesiones virtuales.

1.4 Métodos de capacitación

Los métodos de capacitación son estrategias y técnicas utilizadas para impartir conocimientos y desarrollar habilidades en los participantes. La selección del método adecuado depende del tema, los objetivos, el perfil de los participantes y los recursos

disponibles. A continuación, se presentan los métodos más utilizados en los procesos de formación:

1. Métodos teóricos

Enfocados en la transmisión de conocimientos mediante la exposición de información.

- Clases magistrales.
- Conferencias o charlas.

2. Métodos prácticos

Orientados al aprendizaje experiencial y la aplicación de conocimientos.

- Talleres participativos.
- Juegos de roles y simulaciones.

3. Métodos tecnológicos

Incorporan herramientas digitales para optimizar la enseñanza y facilitar el acceso a la información.

- Cursos en línea.
- Uso de herramientas interactivas (videos, foros, plataformas LMS, entre otros).

4. Métodos colaborativos

Fomentan la construcción conjunta del conocimiento a través de la interacción entre los participantes.

- Trabajo en equipo y aprendizaje basado en proyectos.
- Estudios de caso.

La combinación de diferentes métodos de capacitación permite adaptar el aprendizaje a las necesidades de los participantes y maximizar su efectividad. Al

integrar enfoques teóricos, prácticos, tecnológicos y colaborativos, se logra una formación más dinámica y significativa. A continuación, se presenta un ejemplo de aplicación de un método práctico en un taller de interpretación del patrimonio.

Ejemplo sobre el “Método práctico – taller de interpretación del patrimonio”

- **Objetivo:** enseñar a los participantes a diseñar experiencias turísticas basadas en la historia y cultura local.
- **Estrategia:** mediante dinámicas interactivas, los asistentes analizan elementos del patrimonio y elaboran recorridos guiados que resalten su valor histórico y social.
- **Actividades:**
 - a. Introducción teórica sobre interpretación del patrimonio.
 - b. Trabajo en grupos con asignación de un sitio cultural.
 - c. Creación de un guión interpretativo para una visita guiada.
 - d. Simulación de recorridos con puesta en escena.
 - e. Evaluación y retroalimentación grupal.

Este enfoque permite adaptar la capacitación a distintos estilos de aprendizaje y garantizar una experiencia efectiva y enriquecedora.

1.5 Procedimientos de capacitación

Los procedimientos de capacitación son el conjunto de pasos organizados que garantizan una planificación efectiva, una ejecución estructurada y una evaluación objetiva del proceso formativo. Siguiendo un enfoque sistemático, se asegura que la capacitación responda a las necesidades identificadas y genere un impacto significativo en los participantes. Las etapas principales del proceso de capacitación son:

- **Diagnóstico**

- ✓ Identificar necesidades formativas a través de herramientas como encuestas, entrevistas o análisis de desempeño.
- ✓ Definir el perfil de los participantes y las brechas de conocimiento existentes.
- ✓ Priorizar los temas clave según la demanda y el contexto.

- **Diseño del programa**

- ✓ Establecer objetivos de aprendizaje claros y medibles.
- ✓ Elaborar un cronograma que contemple disponibilidad, duración y modalidad de la capacitación.
- ✓ Seleccionar métodos y recursos didácticos adecuados al público objetivo.
- ✓ Definir estrategias de seguimiento y acompañamiento.

- **Ejecución**

- ✓ Implementar las sesiones formativas según el método seleccionado (teórico, práctico, tecnológico o colaborativo).
- ✓ Fomentar la participación activa mediante dinámicas interactivas y actividades aplicadas.
- ✓ Adaptar la capacitación a las condiciones del entorno y la disponibilidad de los participantes.

- **Evaluación**

- ✓ Medir el impacto de la capacitación mediante pruebas de conocimientos, encuestas de satisfacción o indicadores de desempeño.
- ✓ Recoger retroalimentación para ajustar y mejorar futuras formaciones.

- ✓ Elaborar un informe de resultados con recomendaciones para optimizar el proceso.

Este enfoque estructurado permite garantizar la efectividad de la capacitación, asegurando que responda a las expectativas de los participantes y contribuya al desarrollo del sector cultural y turístico.

Ejemplo sobre procedimiento estructurado de capacitación

- a. **Diagnóstico inicial:** aplicar encuestas y entrevistas con líderes comunitarios para identificar necesidades.
- b. **Diseño del programa:** crear módulos temáticos y un cronograma adaptado a las condiciones locales.
- c. **Ejecución:** implementar sesiones con métodos teóricos y prácticos, en formato presencial o virtual.
- d. **Evaluación final:** aplicar pruebas y encuestas para medir el aprendizaje y la calidad de la capacitación.

Esto mantiene el contenido esencial sin redundancias y con un estilo más ágil.

1.6 Estructuración de criterios de capacitación

La estructuración de criterios de capacitación consiste en la organización y priorización de los parámetros que orientarán la selección, diseño y ejecución de los programas formativos. Este proceso permite garantizar que las capacitaciones sean pertinentes, viables y alineadas con las necesidades del territorio. A continuación, se describen los pasos para estructurar criterios de capacitación:

- **Identificación de factores clave**

- ✓ Analizar las necesidades económicas, sociales y culturales del territorio.
- ✓ Evaluar los recursos disponibles (financieros, humanos y materiales).

- **Definición de prioridades**
 - ✓ Determinar qué competencias son estratégicas o urgentes.
 - ✓ Asegurar que la capacitación responda a objetivos de impacto y desarrollo.
- **Validación de los criterios**
 - ✓ Consultar con actores locales y expertos del sector para verificar la pertinencia de los criterios.
 - ✓ Ajustar los criterios con base en el contexto y las expectativas de la comunidad.
- **Documentación y aplicación**
 - ✓ Diseñar una guía o formato estándar que permita aplicar los criterios de manera consistente.
 - ✓ Implementar herramientas de seguimiento para evaluar su efectividad.

Ejemplo de criterios estructurados para la capacitación

- **Impacto social:** contribución al bienestar de la comunidad y generación de oportunidades.
- **Viabilidad:** factibilidad técnica, logística y presupuestaria del programa.
- **Sostenibilidad:** alineación con prácticas responsables en turismo y cultura.

Ejemplo de criterios estructurados para turismo sostenible

- a. **Pertinencia cultural:** los contenidos deben estar alineados con la identidad del territorio (gastronomía local, leyendas, artesanías, etc.).
- b. **Impacto ambiental:** se deben priorizar capacitaciones que incluyan prácticas sostenibles (manejo de residuos y energías limpias en el turismo).
- c. **Inclusión comunitaria:** es fundamental asegurar la participación de mujeres, jóvenes y comunidades étnicas.

d. **Viabilidad económica:** evaluar el costo-beneficio de la capacitación en relación con el presupuesto disponible.

Se sugiere el uso de una matriz de validación en Excel con columnas para cada criterio y filas para evaluar las propuestas de capacitación.

Estos criterios permiten estructurar programas de formación efectivos, asegurando que sean pertinentes, viables y alineados con el desarrollo sostenible de los sectores cultural y turístico.

2. Saberes culturales y artísticos

Los saberes culturales y artísticos incluyen conocimientos, prácticas, tradiciones y expresiones creativas que reflejan la historia y la identidad de una comunidad. Se transmiten de generación en generación y evolucionan en respuesta a factores sociales, económicos y ambientales.

En el contexto municipal, estos saberes representan un recurso intangible clave para fortalecer la cohesión social y fomentar el desarrollo cultural, contribuyendo al sentido de pertenencia y a la valorización de la diversidad cultural en el territorio.

2.1 Tipología de saberes culturales y artísticos

Los saberes culturales y artísticos pueden clasificarse en función de su origen, forma de expresión, funcionalidad y nivel de formalización. A continuación, se presentan las principales categorías y sus características:

Tabla 2. Tipología de saberes culturales y artísticos

Criterio	Categoría	Características	Ejemplos
Según su origen y contexto.	Saberes tradicionales y ancestrales.	Transmitidos oralmente o mediante prácticas comunitarias. Reflejan la relación histórica con el entorno.	Mitos, rituales, artesanías autóctonas y técnicas agrícolas tradicionales.
Según su origen y contexto.	Saberes contemporáneos.	Manifestaciones modernas que adaptan la identidad cultural a nuevas dinámicas.	Danza urbana, grafiti con mensajes sociales y música contemporánea con influencias locales.
Según su forma de expresión artística.	Arte visual.	Representaciones gráficas y plásticas.	Pintura, escultura, muralismo y fotografía.

Criterio	Categoría	Características	Ejemplos
Según su forma de expresión artística.	Arte escénico.	Expresiones corporales y teatrales.	Teatro, danza, títeres y performance.
Según su forma de expresión artística.	Arte musical.	Producción sonora tradicional y moderna.	Música folclórica, canto tradicional y festivales musicales.
Según su forma de expresión artística.	Arte literario.	Creación narrativa y poética.	Poesía, cuentos y relatos orales.
Según su forma de expresión artística.	Arte audiovisual y digital.	Uso de medios tecnológicos para la creación artística.	Cine, animación y documentales sobre cultura local.
Según su funcionalidad o propósito.	Saberes rituales o ceremoniales.	Asociados a prácticas religiosas o espirituales.	Ceremonias indígenas y celebraciones religiosas tradicionales.

Criterio	Categoría	Características	Ejemplos
Según su funcionalidad o propósito.	Saberes recreativos.	Destinados al entretenimiento y cohesión social.	Juegos tradicionales y festividades populares.
Según su funcionalidad o propósito.	Saberes utilitarios.	Conocimientos prácticos aplicados a la vida cotidiana.	Técnicas de tejido, alfarería y carpintería tradicional.
Según su funcionalidad o propósito.	Saberes conmemorativos.	Vinculados con la memoria histórica de la comunidad.	Monumentos históricos y actos simbólicos en fechas especiales.
Según su nivel de formalización.	Saberes formales.	Transmitidos en contextos educativos estructurados.	Escuelas de música y danza con metodología establecida.
Según su nivel de formalización.	Saberes informales.	Aprendidos en entornos	Recetas tradicionales

Criterio	Categoría	Características	Ejemplos
		familiares o comunitarios.	transmitidas por generaciones.
Según su nivel de formalización.	Saberes mixtos.	Combinación de formación autodidacta con aprendizaje estructurado.	Artistas locales que complementan su formación con talleres o cursos.

2.2 Importancia de la tipología en municipios

La clasificación de los saberes culturales y artísticos permite reconocer su impacto en el desarrollo social, económico y cultural de los municipios. Esta tipología facilita su preservación, difusión y aprovechamiento en diversas iniciativas, promoviendo la identidad local y fortaleciendo la cohesión comunitaria. A continuación, se presentan los principales beneficios de su aplicación.

- **Preservación del patrimonio cultural**

Facilita la identificación, documentación y protección de los saberes locales, evitando su pérdida y asegurando su transmisión a futuras generaciones.

- **Fomento del turismo cultural**

Permite diseñar rutas turísticas, festivales y eventos basados en expresiones artísticas y tradiciones locales, atrayendo visitantes y fortaleciendo la identidad territorial.

- **Desarrollo económico**

Los saberes culturales pueden convertirse en oportunidades de empleo y emprendimiento, impulsando sectores como la artesanía, la gastronomía tradicional y la producción de espectáculos.

- **Cohesión social**

Promueve el sentido de pertenencia, la integración comunitaria y el fortalecimiento de las relaciones entre los habitantes, favoreciendo el reconocimiento y la valoración de la diversidad cultural.

- **Educación e identidad**

Contribuye a la enseñanza de valores, costumbres y conocimientos tradicionales a través de espacios formales e informales de aprendizaje, garantizando la continuidad del legado cultural.

2.3 Aplicaciones prácticas en territorios o municipios

La tipología de los saberes culturales y artísticos permite diseñar estrategias efectivas para su preservación, promoción y desarrollo en los municipios. Su aplicación práctica se refleja en diversas iniciativas que fortalecen la identidad local y generan oportunidades para la comunidad. Algunas de estas iniciativas incluyen:

- **Inventarios culturales**

Creación de catálogos que clasifiquen y describan los saberes locales según la tipología establecida, con el fin de documentar, proteger y difundir el

patrimonio cultural del municipio. Estos inventarios pueden ser gestionados por entidades gubernamentales, académicas o comunitarias.

- **Espacios para la creación y el aprendizaje**

Implementación de centros culturales, casas de la cultura o talleres comunitarios donde se fomenten prácticas artísticas locales, como la música, la danza, la artesanía o la gastronomía tradicional. Estos espacios también pueden incluir residencias artísticas, bibliotecas especializadas y laboratorios creativos.

- **Festivales y eventos culturales**

Organización de celebraciones que visibilicen la diversidad de expresiones culturales del municipio, como ferias de artesanías, encuentros de narradores orales, festivales de danza o muestras de cine comunitario. Estas iniciativas no solo fortalecen la identidad local, sino que también impulsan el turismo cultural y dinamizan la economía.

- **Programas educativos**

Incorporación de los saberes culturales y artísticos en el currículo escolar para garantizar su transmisión intergeneracional. Esto puede incluir asignaturas específicas, proyectos pedagógicos en escuelas rurales y urbanas, y alianzas con portadores de tradición para compartir conocimientos en el aula.

- **Rutas de turismo cultural**

Desarrollo de circuitos turísticos que integren sitios históricos, talleres artesanales, gastronomía local y expresiones artísticas vivas, promoviendo el patrimonio inmaterial como un atractivo turístico sostenible.

- **Plataformas digitales y medios de difusión**

Creación de sitios web, aplicaciones móviles y documentales que permitan la divulgación de los saberes culturales y artísticos del municipio a nivel local, nacional e internacional, facilitando el acceso a información y promoviendo la participación comunitaria.

- **Programas de salvaguardia y protección**

Implementación de políticas y normativas para la conservación de los saberes en riesgo de desaparición, a través del apoyo institucional, el reconocimiento legal y la transmisión del conocimiento a nuevas generaciones mediante programas de formación y mentoría.

3. Plan de capacitación

El sondeo de interés es una consulta directa con la población objetivo para identificar sus necesidades, preferencias y expectativas en relación con la capacitación cultural y turística. Su propósito es asegurar que las formaciones respondan a los intereses de la comunidad y contribuyan a su desarrollo. Este proceso se caracteriza por la participación activa de los interesados, quienes expresan qué temas consideran prioritarios.

Este tipo de plan busca garantizar la transmisión de conocimientos mediante acciones formativas estructuradas, adaptadas a las particularidades sociales, económicas y culturales del territorio. Además, integra una red de aliados estratégicos que fortalecen la implementación y sostenibilidad de la capacitación.

El enfoque del plan debe ser flexible y dinámico, permitiendo la actualización de contenidos y metodologías en función de la evolución del contexto local. De igual forma, debe considerar tanto la formación técnica y profesional como el rescate de los saberes ancestrales y tradicionales, generando un impacto positivo en la comunidad.

3.1 Componentes de un plan de capacitación territorial

Para que un plan de capacitación sea efectivo, debe contar con una estructura clara que garantice su éxito en la implementación. A continuación, se presentan sus principales componentes:

1. Diagnóstico de necesidades

Consiste en la identificación de las brechas de conocimiento, capacidades y competencias en la comunidad mediante encuestas, entrevistas, grupos focales y observaciones. También permite reconocer las oportunidades de crecimiento y desarrollo del territorio.

2. Objetivos formativos

Son las metas específicas que se desean alcanzar con la capacitación. Deben ser medibles, alcanzables y alineadas con las necesidades detectadas en el diagnóstico.

3. Estrategias y métodos de capacitación

Se deben seleccionar metodologías activas e inclusivas, como talleres prácticos, aprendizaje basado en proyectos, mentorías, cursos presenciales y virtuales, o experiencias en campo.

4. Contenidos temáticos

Los temas deben estar alineados con las prioridades del territorio e incluir áreas como cultura, turismo, emprendimiento, sostenibilidad ambiental, desarrollo económico y fortalecimiento comunitario.

5. Recursos humanos y materiales

Es clave contar con facilitadores calificados, guías didácticas, materiales de aprendizaje y herramientas tecnológicas que permitan el desarrollo efectivo de las capacitaciones.

6. Aliados estratégicos

La participación de entidades gubernamentales, empresas, ONG, instituciones educativas y organizaciones comunitarias es fundamental para el éxito del plan.

7. Seguimiento y evaluación

Se deben establecer indicadores de impacto, aplicar encuestas y evaluar el aprendizaje adquirido para mejorar continuamente la oferta de capacitación.

3.2 Aliados de la capacitación en un territorio

La implementación de un plan de capacitación territorial requiere la articulación de diversos actores que aportan conocimientos, recursos y redes de apoyo. Entre los principales aliados se encuentran:

- **Entidades gubernamentales locales**

Incluyen alcaldías, gobernaciones y secretarías (cultura, turismo, educación y desarrollo económico), que pueden facilitar infraestructura, financiación y apoyo logístico.

- **Organismos No Gubernamentales (ONGs)**

Organizaciones que impulsan el desarrollo comunitario y brindan asistencia técnica, formación y financiamiento.

- **Instituciones educativas**

Universidades, colegios, institutos técnicos y tecnológicos que pueden aportar formación especializada, certificaciones y metodologías innovadoras.

- **Sector empresarial**

Empresas locales y gremios económicos que pueden colaborar con la capacitación de la mano de obra local y generar oportunidades de empleo.

- **Organizaciones comunitarias**

Juntas de acción comunal, asociaciones culturales y colectivos ciudadanos que aseguran la participación de la población en la capacitación.

- **Instituciones nacionales**

Organismos como el SENA, que ofrecen formación técnica y profesional para el desarrollo productivo y social de la comunidad.

- **Agencias de cooperación internacional**

Programas y entidades extranjeras que financian y apoyan iniciativas de formación para el desarrollo territorial.

3.3 Beneficios de un plan de capacitación territorial

Implementar un plan de capacitación bien estructurado y con aliados estratégicos genera múltiples beneficios, entre ellos:

01 Fortalecimiento de la identidad cultural

Se protege y promueve el conocimiento de saberes tradicionales y contemporáneos.

02 Desarrollo económico

Se generan nuevas oportunidades de empleo y emprendimiento, impulsando el crecimiento productivo del territorio.

03 Inclusión y participación comunitaria

Se fomenta la equidad en el acceso al conocimiento, garantizando que todas las personas puedan beneficiarse de la formación.

04 Mejoramiento de la calidad de vida

La capacitación en áreas clave como turismo, cultura, medioambiente y emprendimiento contribuye a mejorar el bienestar de la comunidad.

05 Sostenibilidad del territorio

Se fortalece la capacidad de la comunidad para gestionar su propio desarrollo, asegurando la continuidad de las iniciativas locales.

Un plan de capacitación integral y bien articulado es clave para empoderar a la comunidad y fomentar el progreso sostenible del territorio, permitiendo que sus habitantes se conviertan en protagonistas de su propio desarrollo.

4. Recursos para la capacitación en un territorio

Para que un plan de capacitación sea efectivo y sostenible, es fundamental contar con recursos adecuados que garanticen su implementación, seguimiento y mejora continua. Estos recursos incluyen aspectos normativos, facilitadores capacitados, infraestructura adecuada, herramientas tecnológicas y financiamiento.

4.1 Normativa

La normativa comprende el conjunto de leyes, reglamentos, políticas públicas y lineamientos institucionales que regulan y respaldan las acciones de capacitación en un territorio. Su aplicación garantiza que las formaciones estén alineadas con los objetivos de desarrollo local, regional y nacional, asegurando su pertinencia y sostenibilidad. A continuación, se destacan los principales aspectos que hacen que la normativa sea fundamental en los procesos de capacitación:

- **Legitimidad**

Otorga respaldo legal a las actividades formativas, asegurando su cumplimiento con las disposiciones vigentes.

- **Estructura y estándares**

Define lineamientos sobre cómo desarrollar las capacitaciones, incluyendo requisitos, metodologías y estándares de calidad.

- **Acceso a financiamiento**

Permite identificar fuentes de recursos públicos o privados destinados a la formación.

- **Inclusión y equidad**

Promueve la participación de diversos sectores de la población, garantizando acceso a oportunidades de aprendizaje para grupos vulnerables.

Para contextualizar la información, a continuación, se presentan algunos ejemplos de normativa aplicable:

- Políticas nacionales o regionales de educación, cultura y turismo que establecen directrices sobre la capacitación en sectores específicos.
- Reglamentos sobre formación técnica y profesional, como los establecidos por entidades gubernamentales (ejemplo: SENA en Colombia).
- Lineamientos internacionales, como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que promueven el acceso equitativo a la educación y el aprendizaje continuo.
- Ordenanzas y acuerdos municipales, que regulan y promueven la capacitación en sectores estratégicos del territorio.

4.2 Facilitadores

Los facilitadores desempeñan un papel clave en la ejecución de las capacitaciones, ya que no solo transmiten conocimientos, sino que también fomentan la participación y adaptación de los contenidos al contexto territorial. Estos pueden ser profesionales, técnicos, expertos o líderes comunitarios con experiencia en la temática a desarrollar.

Para que un facilitador sea efectivo, es fundamental que cuente con un conocimiento técnico sólido, habilidades pedagógicas que permitan aplicar metodologías inclusivas y participativas, así como empatía y capacidad de adaptación

para responder a las necesidades del grupo. Además, la experiencia práctica y la innovación en el uso de herramientas didácticas enriquecen el proceso de aprendizaje.

Existen diferentes tipos de facilitadores según su origen y función dentro del proceso formativo. Los facilitadores internos pertenecen a instituciones locales y poseen experiencia en el área; los externos son especialistas contratados para capacitaciones específicas; y los líderes comunitarios, aunque no cuenten con formación formal, aportan un conocimiento profundo sobre la cultura y dinámicas del territorio.

Las funciones principales de los facilitadores incluyen diseñar estrategias pedagógicas adaptadas al público objetivo, motivar la participación activa de los asistentes, evaluar el aprendizaje y proporcionar retroalimentación. Su labor es fundamental para garantizar que la capacitación no solo brinde conocimientos técnicos, sino que también fortalezca la autonomía y el desarrollo local.

4.3 Infraestructura y espacios de formación

La infraestructura y los espacios destinados a la capacitación son fundamentales para el desarrollo efectivo de las actividades formativas. Contar con entornos adecuados no solo facilita el aprendizaje, sino que también promueve la participación activa y garantiza condiciones óptimas para la enseñanza. Existen diversos espacios que pueden emplearse para la formación, entre los cuales se encuentran:

- **Centros culturales y comunitarios**

Espacios destinados a actividades educativas y culturales en los territorios.

- **Aulas y auditorios**

Infraestructura de instituciones educativas, alcaldías o entidades privadas que pueden ser utilizadas para la capacitación.

- **Ambientes de aprendizaje en campo**

Espacios naturales o de trabajo donde se pueden desarrollar capacitaciones prácticas, como parques, áreas de producción agrícola o talleres artesanales.

- **Bibliotecas y laboratorios**

Instalaciones con acceso a material didáctico, herramientas digitales y equipos especializados para formación técnica o científica.

- **Espacios virtuales**

Plataformas de aprendizaje en línea, aulas virtuales y redes sociales que permiten complementar la capacitación presencial.

También es fundamental contar con una infraestructura adecuada, ya que esta influye directamente en la calidad de los procesos formativos. Algunos de sus beneficios incluyen:

- Favorecer la comodidad y concentración de los participantes.
- Garantizar el acceso a materiales y tecnologías necesarias para el aprendizaje.
- Facilitar el desarrollo de dinámicas de grupo y metodologías participativas.
- Contribuir a la seguridad y bienestar de los asistentes.

4.4 Herramientas y materiales didácticos

Los recursos didácticos son fundamentales para fortalecer el aprendizaje y facilitar la asimilación de conocimientos. Deben adaptarse a las necesidades de los

participantes y a las características del territorio. Existen diferentes tipos de herramientas y materiales, que son utilizados actualmente:

- **Material impreso**

Guías, cartillas, manuales y cuadernos de trabajo.

- **Material audiovisual**

Videos educativos, infografías, presentaciones interactivas y podcasts.

- **Herramientas digitales**

Plataformas de aprendizaje en línea, aplicaciones móviles y simuladores virtuales.

- **Equipos y utensilios técnicos**

Instrumentos de medición, herramientas de trabajo y materiales específicos según la temática de la capacitación (ejemplo: insumos agrícolas, textiles y herramientas de carpintería).

- **Recursos lúdicos**

Juegos didácticos, dramatizaciones y actividades interactivas que fomenten el aprendizaje experiencial.

Es fundamental reconocer el valor de los materiales didácticos en la capacitación, ya que contribuyen significativamente al proceso de aprendizaje. Entre sus beneficios se destacan:

- Facilitan la comprensión de los temas tratados.
- Favorecen la retención del conocimiento mediante ejemplos prácticos.
- Promueven la interacción y el trabajo en equipo.
- Permiten adaptar la capacitación a diferentes estilos de aprendizaje.

4.5 Financiamiento y sostenibilidad de la capacitación

Para garantizar la continuidad y calidad de las capacitaciones, es crucial contar con fuentes de financiamiento que permitan cubrir costos operativos, honorarios de facilitadores, adquisición de materiales y mantenimiento de infraestructura. Las principales fuentes de financiamiento utilizadas son:

01 Fondos públicos

Subvenciones del gobierno nacional, regional o local.

02 Cooperación internacional

Organismos internacionales que apoyan proyectos de formación y desarrollo comunitario.

03 Alianzas con el sector privado

Empresas que financian programas de capacitación como parte de su Responsabilidad Social Empresarial (RSE).

04 Organizaciones No Gubernamentales (ONGs)

Entidades que brindan apoyo técnico y económico para proyectos de formación.

05 Economía solidaria

Fondos autogestionados por las comunidades, a través de aportes de cooperativas y asociaciones locales.

La sostenibilidad del financiamiento en los procesos de capacitación es un factor clave para garantizar su continuidad y alcance a largo plazo. Para lograrlo, es fundamental diversificar las fuentes de recursos, establecer alianzas estratégicas y optimizar la gestión de los fondos disponibles. Entre las estrategias más efectivas se encuentran la búsqueda de subvenciones y patrocinios, la creación de modelos de autogestión financiera, la implementación de programas de formación con retorno

económico y la participación en convocatorias nacionales e internacionales. Estas acciones permiten asegurar la estabilidad de los programas de capacitación y fortalecer el desarrollo territorial de manera sostenible.

5. Muestras culturales

Las muestras culturales son eventos o espacios creados para exhibir, preservar y difundir las expresiones artísticas, tradiciones y manifestaciones culturales de una comunidad o territorio. A través de estas actividades, se promueve la valoración del patrimonio inmaterial, se fortalece la identidad colectiva y se dinamiza el turismo cultural, generando nuevas oportunidades económicas para los habitantes.

Desde una oficina de turismo, una entidad gubernamental o una organización no gubernamental, las muestras culturales pueden convertirse en herramientas estratégicas para impulsar el desarrollo local, fomentar la inclusión social y propiciar el intercambio de saberes entre diversas comunidades. Además, su realización contribuye a la sensibilización y educación sobre la importancia de la diversidad cultural y la herencia histórica de cada región.

5.1 Gestión para muestras culturales

La gestión de muestras culturales implica planificar, coordinar y ejecutar actividades que representen de manera auténtica la diversidad cultural del territorio. Este proceso requiere un enfoque integral que abarque desde la organización logística hasta la participación activa de la comunidad, garantizando que el evento tenga un impacto significativo.

A continuación, se presentan los procesos clave en la gestión de muestras culturales:

- **Identificación de manifestaciones culturales**
 - ✓ Elaborar un inventario de tradiciones, prácticas artísticas, expresiones orales, gastronomía y artesanías representativas del territorio.
 - ✓ Involucrar a líderes culturales y portadores de tradición para garantizar la autenticidad y relevancia de los elementos seleccionados.
- **Planeación estratégica**
 - ✓ Definir objetivos claros para la muestra, como la promoción turística, la sensibilización cultural o el fortalecimiento económico local.
 - ✓ Seleccionar el público objetivo y los espacios más adecuados para su realización (plazas, teatros, centros culturales, entre otros).
- **Diseño del programa**
 - ✓ Estructurar una agenda variada que incluya presentaciones artísticas, talleres, exhibiciones y ferias gastronómicas.
 - ✓ Garantizar la representación equitativa de los diferentes grupos culturales y etarios del territorio.
- **Gestión de recursos**
 - ✓ Buscar financiamiento y apoyo logístico a través de entidades públicas, privadas o cooperación internacional.
 - ✓ Asegurar la disponibilidad de materiales, equipos y permisos necesarios para la realización del evento.
- **Promoción y divulgación**
 - ✓ Diseñar estrategias de comunicación que permitan difundir el evento de manera efectiva, utilizando afiches, redes sociales y medios locales.

- ✓ Establecer alianzas con medios de comunicación y plataformas digitales para ampliar el alcance de la muestra.
- **Ejecución del evento**
 - ✓ Coordinar equipos de trabajo para garantizar un desarrollo fluido y eficiente de la muestra cultural.
 - ✓ Monitorear las actividades en tiempo real y gestionar cualquier imprevisto que pueda surgir.
- **Evaluación y seguimiento**
 - ✓ Recopilar datos sobre la asistencia, satisfacción del público y logros alcanzados.
 - ✓ Incorporar la retroalimentación obtenida para mejorar futuras ediciones del evento.

5.2 Métodos de participación en muestras culturales

La participación en muestras culturales debe ser inclusiva, representativa y accesible para todos los sectores de la comunidad. Desde una oficina de turismo o una ONG, es fundamental diseñar estrategias que garanticen el protagonismo de los actores culturales locales, promoviendo la diversidad y el acceso equitativo.

A continuación, se presentan los principales métodos de participación:

- **Convocatorias abiertas**
 - ✓ Publicar llamados dirigidos a artistas, artesanos, cocineros tradicionales y otros portadores culturales interesados en participar.
 - ✓ Establecer criterios de selección claros para garantizar la diversidad y equidad en la representación.

- **Representación comunitaria**
 - ✓ Colaborar directamente con organizaciones culturales, grupos étnicos y colectivos artísticos del territorio.
 - ✓ Fomentar la participación de grupos minoritarios o tradicionalmente excluidos, asegurando su visibilidad en la muestra.
- **Colaboración interinstitucional**
 - ✓ Involucrar a escuelas, universidades, fundaciones y centros culturales para contribuir con talento, recursos o actividades complementarias.
- **Intercambio cultural**
 - ✓ Incluir grupos o invitados de otras regiones para enriquecer la muestra y promover el diálogo intercultural.
- **Actividades participativas**
 - ✓ Diseñar talleres, concursos y experiencias interactivas que permitan la participación activa del público en las manifestaciones culturales.
- **Plataformas virtuales**
 - ✓ Implementar herramientas digitales para ampliar la participación, permitiendo que personas fuera del territorio se sumen como expositores o espectadores.

Para garantizar una participación efectiva, es fundamental considerar los siguientes aspectos:

- **Accesibilidad a la información**
 - ✓ Difundir ampliamente los detalles de la muestra para que todos los interesados puedan inscribirse.

- **Incentivos para los participantes**
 - ✓ Ofrecer reconocimiento público, certificaciones o apoyo económico para estimular la participación.
- **Facilidades logísticas**
 - ✓ Proporcionar transporte u otros recursos básicos para asegurar la asistencia de los actores culturales.

El éxito de una muestra cultural depende en gran medida de la gestión adecuada de la participación. Al implementar métodos inclusivos y estratégicos, se fortalece el patrimonio cultural del territorio y se potencia su impacto en la identidad local y el turismo cultural.

6. Seguimiento a acciones de formación y capacitación

El seguimiento a las acciones de formación y capacitación es fundamental para garantizar que las actividades educativas en turismo cumplan con sus objetivos, fortalezcan el talento humano y respondan a las necesidades del territorio. Este proceso permite evaluar su impacto en la calidad de los servicios turísticos, el desarrollo local y la promoción del patrimonio cultural y natural.

A continuación, se detalla el proceso adaptado a las funciones de una oficina de turismo territorial:

6.1 Herramientas

El uso de herramientas adecuadas facilita la planificación, monitoreo y evaluación de las acciones formativas en el sector turístico. Algunas de las más relevantes incluyen:

- **Plataformas digitales**

Sistemas de gestión del aprendizaje (LMS), como Moodle o Google Classroom para registrar la participación y avances.

Herramientas de encuestas como Google Forms o Typeform para recopilar retroalimentación de los participantes.

- **Registros de asistencia y participación**

Control de asistencia en talleres, charlas y actividades prácticas.

Seguimiento individualizado para garantizar la inclusión de actores clave en el territorio.

- **Matriz de competencias**

Documentos comparativos entre las habilidades actuales y las requeridas en roles turísticos como guías, operadores y hoteleros.

- **Evaluaciones prácticas**

Simulaciones o actividades en campo para medir el desempeño en situaciones reales del turismo.

- **Entrevistas y grupos focales**

Sesiones cualitativas para obtener perspectivas de los participantes y actores clave del sector.

6.2 Indicadores

Los indicadores permiten medir el impacto y la efectividad de las acciones formativas. Algunos de los más relevantes en turismo incluyen:

- 1. Indicadores de participación**

- Porcentaje de asistentes frente al total convocado.

- Número de actores clave involucrados (empresarios, guías, comunidades indígenas, etc.).

2. Indicadores de aprendizaje

- Porcentaje de participantes que lograron los objetivos formativos.
- Resultados en pruebas o evaluaciones de competencias adquiridas.

3. Indicadores de impacto turístico

- Mejora en la calidad del servicio turístico (evaluado mediante encuestas a turistas).
- Aumento en la satisfacción de los visitantes respecto a las experiencias turísticas.

4. Indicadores de sostenibilidad

- Inclusión de buenas prácticas ambientales y culturales en actividades turísticas.
- Integración de comunidades locales en la cadena de valor del turismo.

6.3 Informes de seguimiento

Los informes consolidan la información recopilada y permiten la toma de decisiones basadas en datos. Una estructura recomendada incluye:

- **Resumen ejecutivo**
 - ✓ Descripción breve de las actividades realizadas y principales resultados.
- **Análisis de participación**
 - ✓ Desglose por grupos (guías turísticos, hoteleros y asociaciones comunitarias).
 - ✓ Identificación de actores ausentes y razones de su no participación.

- **Resultados por indicadores**
 - ✓ Comparación de datos recolectados con las metas iniciales.
 - ✓ Visualización de avances mediante gráficos o tablas.
- **Retroalimentación cualitativa**
 - ✓ Opiniones de los participantes sobre contenidos, facilitadores y logística.
- **Recomendaciones**
 - ✓ Propuestas de mejora para futuras acciones formativas.

6.4 Planes de mejora

El plan de mejora responde a las debilidades identificadas durante el seguimiento y propone soluciones estratégicas. Su desarrollo sigue estos pasos:

1. Identificación de problemas

Análisis de informes para detectar brechas en competencias o fallos en la ejecución de la capacitación.

2. Definición de objetivos

Por ejemplo: “mejorar la formación de guías turísticos en historia local o fortalecer la atención al cliente en el sector hotelero”.

3. Propuestas de acciones

- ✓ Reprogramar capacitaciones en temas poco dominados.
- ✓ Implementar actividades prácticas en escenarios reales.
- ✓ Involucrar expertos reconocidos para mejorar la calidad de las sesiones.

4. Asignación de recursos y responsables

- ✓ Designar personal y aliados estratégicos para la ejecución.
- ✓ Establecer alianzas con el SENA, universidades o entidades culturales.

5. Cronograma y seguimiento

- ✓ Establecer fechas específicas para implementar mejoras y realizar nuevas evaluaciones.

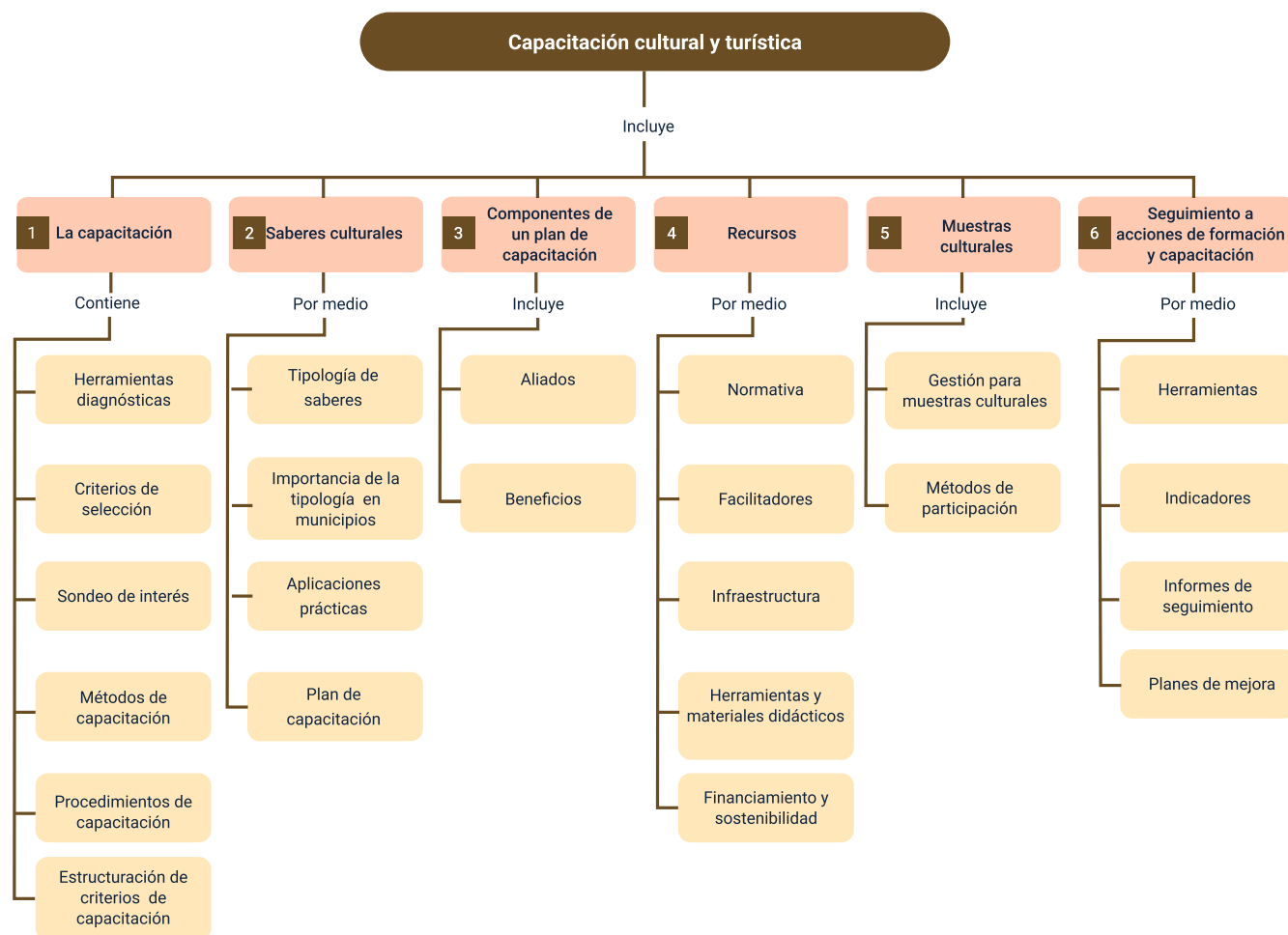
Ejemplos de mejoras en turismo

- a. Incorporación de capacitación sobre turismo accesible e inclusivo.
- b. Actualización de contenidos según nuevas tendencias digitales en promoción turística.
- c. Implementación de prácticas en manejo de conflictos con turistas.

El seguimiento y la mejora continua garantizan que las acciones de formación en turismo no solo sean efectivas, sino que también contribuyan al desarrollo sostenible y competitivo del territorio.

Síntesis

A continuación, se describe un enfoque general del componente formativo Capacitación cultural y turística, el cual aborda estrategias para diseñar, implementar y evaluar acciones formativas en el ámbito cultural y turístico. Inicialmente, se presentan herramientas diagnósticas, criterios de selección y métodos para estructurar procesos de capacitación efectivos. Posteriormente, se profundiza en los saberes culturales y artísticos, su tipología y aplicaciones en los territorios. Se desarrolla la planificación de la capacitación, identificando sus componentes, aliados estratégicos y beneficios. Además, se detallan los recursos disponibles, incluyendo normativa, facilitadores, infraestructura y financiamiento. Finalmente, se analiza la gestión de muestras culturales y los mecanismos de seguimiento y mejora continua para garantizar el impacto de la formación en el desarrollo territorial.



Material complementario

Tema	Referencia	Tipo de material	Enlace del recurso
1. La capacitación	Ecosistema de Recursos Educativos SENA. (2023). Proceso de capacitación [Video]. YouTube.	Video	https://www.youtube.com/watch?v=MvICzVEr0F8
3. Plan de capacitación	Rynosó Díaz, H. (2013, mayo 14). Modelo de un plan de capacitación. Escuela de Organización Industrial.	Página web	https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/05/14/modelo-de-un-plan-de-capacitacion-2/

Glosario

Capacitación cultural y turística: proceso formativo que desarrolla competencias en la promoción del patrimonio cultural, la gestión turística sostenible y la interpretación cultural, fomentando el desarrollo comunitario y la mejora de los servicios turísticos.

Diagnóstico de necesidades: metodología para identificar carencias, intereses y áreas de mejora en los conocimientos o habilidades de un grupo, utilizada como base para diseñar acciones de capacitación efectivas.

Grupo focal: técnica de investigación cualitativa que reúne a un grupo representativo para explorar opiniones, necesidades o percepciones sobre un tema en particular, útil en el diseño de capacitaciones.

Indicadores de seguimiento: herramientas de medición que permiten evaluar el impacto, la calidad y los resultados de las acciones de formación, facilitando la toma de decisiones para su mejora continua.

Plan de capacitación: documento estructurado que detalla los objetivos, contenidos, métodos, recursos y cronograma para llevar a cabo acciones formativas dirigidas a un público específico.

Saberes culturales: conjunto de conocimientos relacionados con las tradiciones, expresiones artísticas, costumbres y prácticas culturales que conforman la identidad de una comunidad.

Referencias bibliográficas

Abascal Rojas, F. (2004). Cómo se hace un plan estratégico. ESIC Editorial.

Cacuango Yáñez, W. G. (2017). Elaboración de un foto libro para dar a conocer las costumbres, tradiciones y atractivos turísticos de los pueblos Kayambis en las comunidades de La Primavera, Ugsha y Zuleta en la provincia de Imbabura. Instituto Tecnológico Cordillera.

<https://apidspace.cordillera.edu.ec/server/api/core/bitstreams/27a92e53-2b28-4114-9e5c-281b0259319a/content>

Touristology. (2016). Plan estratégico y de negocios del turismo cultural de Colombia. Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

<https://www.mincit.gov.co/CMSPages/GetFile.aspx?guid=87ecec49-94d1-4d58-a8f2-98a2731d03ff>

Créditos

Nombre	Cargo	Regional y Centro de Formación
Milady Tatiana Villamil Castellanos	Responsable Ecosistema de Recursos Educativos Digitales (RED)	Dirección General
Diana Rocio Possos Beltrán	Responsable de línea de producción	Regional Tolima - Centro de Comercio y Servicios
Nancy Esperanza Ruge Buitrago	Experta temática	Regional Distrito Capital - Centro Nacional de Hotelería, Turismo y Alimentos
Viviana Esperanza Herrera	Evaluadora instruccional	Regional Tolima - Centro de Comercio y Servicios
Oscar Iván Uribe Ortiz	Diseñador web	Regional Tolima - Centro de Comercio y Servicios
Jose Yobani Penagos Mora	Diseñador web	Regional Tolima - Centro de Comercio y Servicios
Sebastián Trujillo Afanador	Desarrollador full stack	Regional Tolima - Centro de Comercio y Servicios
Diego Fernando Velasco Güiza	Desarrollador full stack	Regional Tolima - Centro de Comercio y Servicios
Gilberto Junior Rodríguez Rodríguez	Animador y productor audiovisual	Regional Tolima - Centro de Comercio y Servicios
Ernesto Navarro Jaimes	Animador y productor audiovisual	Regional Tolima - Centro de Comercio y Servicios

Nombre	Cargo	Regional y Centro de Formación
Norma Constanza Morales Cruz	Evaluadora de contenidos inclusivos y accesibles	Regional Tolima - Centro de Comercio y Servicios
Jorge Bustos Gómez	Validador y vinculator de recursos educativos digitales	Centro de Comercio y Servicios - Regional Tolima
Javier Mauricio Oviedo	Validador y vinculator de recursos educativos digitales	Centro de Comercio y Servicios - Regional Tolima