



***Universidad de Cienfuegos Carlos Rafael  
Rodríguez  
Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas  
Trabajo de Diploma***

***Título:*** “Propuesta de Competencias Profesionales para el desempeño satisfactorio en el Museo del Sitio del Gallego Otero en la localidad de La Sierrita”.

***Autora: Zunilda Silveira Álvarez***

***Tutora: Lic. Mileisy González Rodríguez.***

***Curso: 2011- 2012***

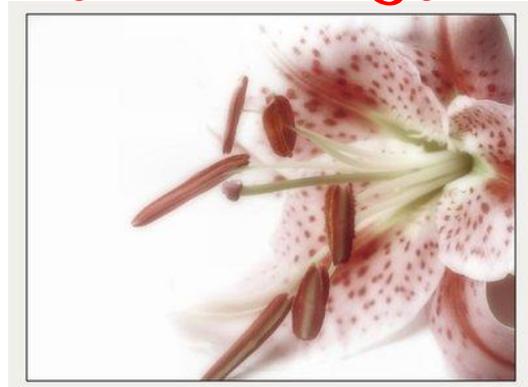
# *PENSAMIENTO.*



*“La cultura es algo que pertenece al mundo,  
Es quizás como el lenguaje, algo que pertenece  
a la especie humana”*

*Che*

# *DEDICATORIA.*





*Dedico todo mi esfuerzo reflejado en páginas a aquellos  
que limité de mi en los últimos tiempos, son ellos:  
Mis tres grandes amores, mis hijos.  
Mi apoyo incondicional, mi esposo.*

.

# *AGRADECIMIENTOS*



*Infinitamente a mi tutora Mileisy.  
A mis compañeros de trabajo de alacranario, a  
todas las personas que de una forma u otra me  
ayudaron, a todos los que me regalaron desde un  
lapicero hasta una hoja para escribir.*

*A mi familia por su apoyo constante.  
A todos los que colaboraron e hicieron posible los  
resultados.*

*A TODOS, TODOS,  
MUCHAS GRACIAS.*

# *ÍNDICE.*

# ÍNDICE.

	<u>Pag.</u>
Resumen	
Introducción .....	1
Capítulo # 1. Las competencias profesionales en el campo laboral. Su relación con el trabajo en los museos	
1.1 Origen y evolución de las competencias profesionales en el campo laboral.....	5
1.2 Las competencias profesionales. Su vínculo con el desempeño laboral.....	6
2 Síntesis del surgimiento y la evolución de los museos en el mundo.....	8
2.1 El museo como institución mundializada .....	13
2.2 Tipos de museos.....	15
2.3 Museo y comunidad.....	16
2.4 Museo de Sitio de Plantas Medicinales Gallego Otero.....	19
2.4.1 Enrique Otero Fernández, promotor del Museo de Sitio.....	19
2.4.2 El Sitio de Plantas Medicinales.....	23
3 Antecedentes de trabajos cienfuegueros referentes a las competencias profesionales.....	23
Capítulo # 2. Fundamentos metodológicos de la investigación.....	25
2.1 Diseño Metodológico.....	25
2.2 Tipo de estudio.....	27
2.3 Justificación Metodológica.....	28
2.4 Método.....	28
2.5 Técnicas de recogida de información .....	30
2.6 Operacionalización de las unidades de análisis.....	32
2.7 Conceptualización de las unidades de análisis.....	33
Capítulo # 3: Análisis de los Resultados.....	36
3.1 Caracterización del entorno sociocultural donde se encuentra enmarcado el Museo de Sitio de Plantas Medicinales.....	36
3.2 Necesidades de competencias profesionales en el Museo de Sitio “Gallego Otero” en la localidad de “La Sierrita” .....	42
3.3 Importancia de las competencias profesionales para el desempeño satisfactorio en el “Museo de Sitio, Gallego Otero” .....	45

3.4 Propuesta de competencias profesionales necesarias para desempeño satisfactorio en el Museo de Sitio “Gallego Otero” en la localidad de “La Sierrita” .....	49
Conclusiones.....	58
Recomendaciones.....	60
Bibliografía.....	61
Anexos.....	65

**Declaratoria de Autoridad.**

*Hago constar que la presente investigación fue realizada en la Universidad de Cienfuegos como parte de la culminación de los estudios de la Especialidad de Licenciatura en Estudios Socioculturales, autorizando que la misma sea utilizada para los fines que sean convenientes, tanto de forma parcial como total y que además no podrá ser presentada en eventos ni publicidad sin la aprobación de la Universidad.*

-----

*Firma del Autor.*

*Firma*

-----

*Información Científico- Técnica*

*Nombre y Apellidos.*

-----

*Computación*

*Nombre y Apellidos. Firma*

-----

*Firma del tutor.*

# *RESUMEN.*

## **Resumen**

La competencia ha sido tratada desde diferentes enfoques. En el caso específico de esta investigación se abordará desde el diseño para el desempeño satisfactorio en el Museo de Sitio Gallego Otero en la localidad de La Sierrita. Diversos proyectos han surgido en el ámbito internacional encaminados al perfeccionamiento de la Educación Superior donde la formación sobre la base de las competencias profesionales es el eje fundamental de trabajo. Cuba aunque no cuenta con un proyecto sólido en este sentido, no está alejada de tales pretensiones, por lo que ya se evidencian en el país diversas investigaciones que apuntan hacia esta forma diferente.

En la actualidad las universidades se encuentran inmersas en un proceso de educación en competencias con el objetivo de lograr un profesional con conocimientos, habilidades, actitudes y valores que le permitan desde su formación integral, desempeñarse de manera adecuada solucionando deficiencias que se manifiestan hoy en día en la esfera laboral, y de manera independiente, continuar aprendiendo a lo largo de su vida.

# *INTRODUCCIÓN.*

## Introducción

La idea de competencia profesional está, desde hace unos años, presente en varias profesiones, entre ellas la de Estudio Socioculturales. La reciente publicación de trabajos y artículos sobre el tema en la literatura científica en lengua castellana demuestra la creciente implicación de los profesionales en la necesidad de aplicar, tanto desde la perspectiva sociocultural como la educativa, fórmulas para crear profesionales competentes.

Las competencias profesionales son hoy en día un requisito planteado a los egresados de la Educación Superior en las diferentes titulaciones, por representar el conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y valores que en su combinación permiten, de manera eficiente, el desempeño laboral en una sociedad de cambios continuos donde la educación no puede proporcionar contenidos totalmente acabados y se torna un ámbito de aprendizaje en función del servicio social para proporcionar el progreso económico universal.

Esta es la razón por la que se reclama un nuevo modelo de enseñanza superior, centrado en el estudiante, donde se manifieste un aprendizaje profesional y se formen individuos capaces de resolver los problemas de la sociedad desde sus profesiones y capaces también de continuar aprendiendo a lo largo de su vida.

En la actualidad las universidades se encuentran inmersas en un proceso de educación en competencias con el objetivo de lograr un profesional con conocimientos, habilidades, actitudes y valores que le permitan desde su formación integral, desempeñarse de manera adecuada solucionando deficiencias que se manifiestan hoy en día en la esfera laboral, y de manera independiente, continuar aprendiendo a lo largo de su vida. Por ello se ha reclamado universalmente, el énfasis en una educación centrada en el aprendizaje ante una educación centrada en la enseñanza, capaz de propiciar la adquisición de competencias por el alumnado.

Para la universidad actual, cada vez más centrada en la atención del estudiante como persona que se construye en el proceso de aprendizaje profesional, la formación humanística de profesionales competentes y comprometidos con el desarrollo social constituye una preocupación y un motivo del que ocuparse. La

simple idea de que un profesional competente es aquel que posee los conocimientos y habilidades que le posibilitan desempeñarse con éxito en una profesión específica ha quedado atrás, sustituida por la comprensión de la competencia profesional como fenómeno complejo, que expresa las potencialidades de la persona para orientar su actuación en el ejercicio de la profesión con iniciativa, flexibilidad y autonomía, en escenarios heterogéneos y diversos, a partir de la integración de conocimientos, habilidades, motivos y valores que se expresan en un desempeño profesional eficiente, ético y de compromiso social. En palabras de la UNESCO Delors (1996), no basta conocer y saber hacer, es necesario **ser** profesional.

La transformación impulsada por las directrices europeas de enseñanza superior que está experimentando el mundo universitario, ha supuesto, entre otras, la organización de las enseñanzas en función del aprendizaje y la introducción de la educación basada en las competencias del alumno. La definición de las competencias del estudiante es una tarea fundamental, que permite coordinar la formación y determinar la priorización de los objetivos de aprendizaje, tanto en pregrado como en postgrado. Es importante constatar el esfuerzo de diversas escuelas para introducir cambios en los planes de estudio y nuevas estrategias metodológicas encaminadas al objetivo de una educación basada en las competencias finales del alumno. Algunos ejemplos son los nuevos planteamientos en el diseño de programas y la introducción de estrategias como el aprendizaje basado en problemas, las prácticas o los sistemas de evaluación basado en las competencias.

Las competencias profesionales desde una perspectiva compleja significa trascender el enfoque simple en virtud del cual las competencias se entienden como cualidades aisladas, eminentemente cognitivas, que predeterminan el éxito profesional en escenarios laborales específicos, hacia un enfoque personal y dinámico cuya atención está centrada no en cualidades aisladas, sino en la participación del profesional que, como persona, construye, moviliza e integra sus cualidades motivacionales y cognitivas en la regulación de una actuación profesional eficiente en escenarios laborales heterogéneos y diversos. Así lo destaca Le Boterf (2001): p. 54 cuando expresa que:

Una persona competente es una persona que sabe actuar de manera pertinente en un contexto particular eligiendo y movilizando un equipamiento doble de recursos: recursos personales (conocimientos, saber hacer, cualidades, cultura, recursos emocionales, etc.) y recursos de redes (bancos de datos, redes documentales, redes de experiencia especializada, etcétera).

El presente trabajo de investigación Propuesta de Competencias Profesionales para el desempeño satisfactorio en el Museo de Sitio “Gallego Otero” en la localidad de La Sierrita, tiene como objetivo fundamental Definir las competencias profesionales necesarias para desempeño satisfactorio en el Museo de Sitio “Gallego Otero” en la localidad de “La Sierrita”, esta investigación es de gran importancia por cuanto con el alcance de la misma se logrará por primera vez una propuesta de competencias profesionales para este tipo de museo de sitio que le permitirá a sus trabajadores reorganizar el trabajo en función de las mismas logrando así una calidad superior a la existente.

El trabajo se encuentra dividido en tres capítulos:

**En el capítulo 1**, se recogen todos los fundamentos teóricos de la investigación, donde se trabajan varios autores, informes y documentos como por ejemplo: Boyatzis (1982), Spencer y Spencer (1993), Woodruffe (1993), Ansorena Cao (1996), Cidec, (1999), González Maura (2006), Rodríguez Moreno (2006), Rodríguez González y otros (2007), González Rodríguez (2008), Normas Cubanas (2007), ICOM, Milagro Gómez de Blavia, Armando Gagliardi, Informe a la Comisión de Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología de la Asamblea Nacional del Poder Popular, en septiembre del 201.

**En el capítulo 2**, se aborda todo lo referente a la Fundamentación Metodológica. Se argumenta la metodología utilizada, la justificación del problema, la novedad del mismo, las consideraciones de índole metodológicos para el estudio de una “Propuesta de Competencias Profesionales para el desempeño satisfactorio en el Museo de Sitio “Gallego Otero” en la localidad de La Sierrita”. A partir de un exhaustivo levantamiento de documentos,

preparación para la entrevista, diseño y acomodamiento de los cuestionarios propuestos, Además se detallan las técnicas utilizadas y pertinencia de las mismas entre otras cuestiones desde el punto de vista metodológico.

**Por último en el capítulo 3,** se expresa el análisis de los resultados obtenidos, logrando resumir las competencias más importantes para el trabajo en los museos de sitio, Así se complementa el objetivo propuesto y la respuesta a la problemática que se plantea.

En el caso específico del pretendido estudio se consideró utilizar el método fenomenológico como el más adecuado porque al no estar las competencias profesionales definidas para el trabajo en el Museo de Sitio, y tener como objetivo general alcanzar su definición , esto no puede ser posible alejado de la experiencia de los trabajadores que laboran en este museo y de la capacidad de los mismos para aportar elementos teóricos pero con un basamento práctico, cuestión que es fundamental para proponer competencias coherentes con la realidad y las características de esta realidad. Por lo que nuestro objeto de estudio son precisamente las Competencias Profesionales para el trabajo en el Museo de Sitio, concluida la investigación se aportará una serie de competencias científicamente concebidas y listas a incluirse en las modificaciones del organigrama de trabajo de dicho museo para la reestructuración del mismo, de acuerdo a las exigencias profesionales del mundo actual, en cuanto a la calidad del desempeño de los trabajadores. Definiéndose por primera vez las competencias para el trabajo en los museos de sitios, específicamente para el Museo de Sitio de Plantas Medicinales “Gallego Otero.” Relacionándose teóricamente la definición de una serie de competencias para el trabajo en los Museos de Sitios.

*CAPÍTULO #1.  
Las competencias  
profesionales en el campo  
laboral. Su relación con  
el trabajo en los museos*

## **CAPÍTULO #1. “Las competencias profesionales en el campo laboral. Su relación con el trabajo en los museos.”**

### **1.1 Origen y evolución de las competencias profesionales en el campo laboral.**

La aplicación del enfoque de competencias laborales se inició en el Reino Unido en 1986; posteriormente fue asumido por Australia (1990) y México (1996), a través de políticas impulsadas por los respectivos gobiernos centrales para consolidar sistemas nacionales de elaboración, formación y certificación de competencias, con el propósito de generar competitividad en todos los sectores de la economía. En otros países como Alemania, Francia, España, Colombia y Argentina, dichos sistemas han sido promovidos por la acción de los Ministerios de Educación, Empleo y Seguridad Social. En Estados Unidos, Canadá, Japón y Brasil, entre otros, surgen por iniciativa de empresarios y trabajadores para propiciar la competitividad de algunos sectores económicos.

La competencia laboral es una pieza central de un enfoque integral de formación que, desde su diseño y operación, conecta el mundo del trabajo y la sociedad con la educación, centrando su atención en el mejoramiento del capital humano como fuente principal de innovación, conocimiento, diferenciación y competitividad.

Al mismo tiempo, las organizaciones empresariales están incluyendo dentro de sus políticas institucionales el desarrollo de sus procesos de gestión humana - selección, formación, evaluación, plan de carrera, promoción - con base en competencias laborales tanto generales como específicas.

La estandarización o normalización de competencias puede partir de procesos de investigación y consulta con participación amplia de empresarios y trabajadores, como se ha hecho en los casos del Reino Unido, Brasil, Argentina y Uruguay. También puede ser liderada por entidades de carácter nacional que inciden en los programas y ofertas de capacitación y generan modelos de

certificación de competencias, como es el caso del Consejo de Normalización de Competencias Laborales, Conocer, de México y del Sena, de Colombia.

El concepto de competencias aparece asociado a características personales que explican un rendimiento laboral superior. Así, para Boyatzis (1982) las competencias constituyen “el conjunto de características de una persona, que está directamente relacionado con la buena ejecución en un puesto de trabajo o de una determinada tarea.” Para Spencer y Spencer (1993) es: “Una característica subyacente de un individuo que está causalmente relacionada con un rendimiento efectivo o superior en una situación o trabajo definido en términos de criterios.” p.9

Mientras que Woodruffe (1993) concibe la competencia como “una dimensión de conductas abiertas y manifiestas que le permiten a una persona rendir eficientemente”, para De Ansorena Cao (1996) p. 76 es:

“Una habilidad o atributo personal de la conducta de un sujeto que puede definirse como característica de su comportamiento y bajo la cual el comportamiento orientado a la tarea puede clasificarse de forma lógica y fiable.”

Finalmente teniendo en cuenta todos los conceptos analizados y sus diferentes puntos de vistas, las competencias laborales son las “aptitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir exitosamente las actividades que componen una función laboral, según estándares definidos por el sector productivo.”

Dicho de otra manera, es la capacidad de vincular las destrezas prácticas (hacer) y los conocimientos teóricos (saber) en un saber hacer.

## **1.2 Las competencias profesionales. Su vínculo con el desempeño laboral.**

Los estudios acerca de las competencias profesionales han permitido acercar la formación profesional al mundo del trabajo en la medida que evidencian la necesidad de formar dichas competencias ya **desde la universidad**. En

correspondencia con esto, el Centro de Investigación y Documentación sobre Problemas de la Economía, el Empleo y las Cualificaciones Profesionales (cidec) se expresa en el trabajo Competencias profesionales. Enfoques y modelos a debate, planteando que:

“El enfoque de competencia profesional se consolida como una alternativa atractiva para impulsar la formación en una dirección que armonice las necesidades de las personas, las empresas y la sociedad en general, dibujando un nuevo paradigma en la relación entre los sistemas educativo y productivo cuyas repercusiones en términos de mercado laboral y gestión de recursos humanos no han hecho sino esbozarse en el horizonte del siglo XXI.” cidec, (1999):10

Por otra parte, hasta la década de 1980 se manejaba una concepción de competencias profesionales simple, factorialista, en virtud de la cual las competencias se entendían como cualidades personales, aisladas y eminentemente cognitivas, predeterminantes del desempeño profesional eficiente. Al respecto, es interesante destacar que a partir de allí ha evolucionado para devenir en una concepción compleja, personológica, que defiende las competencias como configuraciones funcionales de la personalidad que integran conocimientos, habilidades, motivos y valores, que se construyen en el proceso de interacción social y que expresan la autodeterminación de la persona en el ejercicio eficiente y responsable de la profesión (González Maura, 2006). En este sentido, Rodríguez Moreno (2006): p. 34 expresa:

“Esta nueva filosofía ha superado la visión conceptualizadora y sumativa de los conocimientos a favor de la necesidad de centrar el proceso de aprendizaje en la capacidad del sujeto que aprende; en la creencia de que es la propia persona la que será competente para poner en práctica comportamientos y estrategias eficaces.”

Rodríguez González y otros (2007) definen las competencias profesionales como “la integración de conocimientos, destrezas y actitudes que permiten el desempeño profesional de calidad. Desde

el punto de vista académico constituyen, por tanto, el resultado de un proceso de aprendizaje que deberá garantizar que los alumnos sean capaces de integrar los conocimientos, habilidades, actitudes y responsabilidades que exigen los perfiles profesionales”.

Por su parte González Rodríguez (2008) emite un concepto de competencias profesionales que por la profundidad con que aborda el término es del cual se hará uso como paradigma de esta investigación. La autora plantea que las competencias profesionales no son más que:

“Un conjunto de conocimientos, habilidades, valores, cualidades y comportamientos de la personalidad que se movilizan en función de las necesidades individuales y sociales, permitiendo el desempeño satisfactorio en el ejercicio de la profesión, teniendo en cuenta que una vez adquiridas, cambian y se desarrollan constantemente y estas no pueden explicarse, demostrarse y evaluarse independientemente del contexto y sus exigencias.”González Rodríguez, M. (2008).

Cuba recoge en las Normas Cubanas una clara relación entre las competencias laborales y el desempeño planteando que este no es más que:

“El rendimiento laboral y la actuación superior del trabajador, con alto impacto económico y social, presente y futuro, identificado con las competencias laborales exigidas para su cargo. Este desempeño corresponde a las conductas estratégicas, es decir, a las competencias para lograr la estrategia de la entidad”. (Tomado de las Normas Cubanas (2007):11

Considerando como completa y acertada esta visión cubana de relacionar conceptos tan involucrados uno con respecto al otro, es que se tomará dicho concepto de desempeño satisfactorio para regir el curso de la investigación durante todo proceso que se relacione con el citado concepto.

## **2. Síntesis del surgimiento y la evolución de los museos en el mundo.**

Resulta una tarea ardua tratar de reducir el surgimiento y la evolución de los museos en el mundo, por lo que solo se realizará en pequeño esbozo en este sentido.

Según la opinión de Beatriz Susana Fuentes (2006), es Ptolomeo Filadelfo quién fundó en Alejandría, en el siglo III a C., el primer instituto de investigación científica, llamándole Museo. Desde entonces se dio ese nombre a los establecimientos dedicados a conservar objetos de valor, para el estudio de las ciencias y de las artes.

Hasta la Edad Media el museo no es un fenómeno cultural consolidado, las culturas son de régimen cortesano y religioso con predominio de objetos preciosos en templos, tumbas, con sentido trascendental, los objetos artísticos no tienen valor de coleccionismo, aunque en algunos pueblos hay una incipiente producción de tipo industrial que los inhibe de ser valorados por los coleccionistas ilustrados.

En Grecia se ve un uso más propagandístico influenciado por las directrices artísticas y en ocasiones museísticas de la cultura romana. Para Roma la imagen sirve para propaganda, información, ilustración, noticia, es decir lo es todo. Marcelo lleva a Roma desde Siracusa cuadros y estatuas de tierras helénicas sentando el precedente del coleccionismo romano.

Las casas de los miembros dirigentes de la sociedad debían tener biblioteca, pinacoteca, obras de arte y bronce griegos y helenísticos, originales o copias elaboradas por expertos. Surge el coleccionismo hedonista y snobista, lo que podríamos decir un hobby.

El coleccionismo se convierte en un auténtico mercado y su concepto definitivo entonces es: la colección artística como INVERSIÓN DE CAPITAL. El coleccionismo romano acuñó no solo la terminología de ciertas instituciones artísticas sino que alentó y consolidó las bases del mercado de arte contemporáneo pero también aportó el dar UTILIDAD pública a las obras de arte.

Se comprende el valor del enriquecimiento cultural del pueblo a través del coleccionismo como patrimonio cultural de todos; concepción que decaerá con el Imperio y el Imperio tardío.

El Cristianismo se manifiesta como una derivación del arte romano tardío, pero con metas pedagógicas más definidas: el arte para la educación **moral**.

Sólo con Constantino pervivirá el arte del coleccionismo por esmero y afán de cultura de algunos, tendiéndose a ver un mundo de poder sobrenatural más que terreno. Surge el pentapyrgion para la exposición de obras de arte; antecesora de la actual vitrina de exposición museística.

EDAD MEDIA, la Iglesia es la única forma de museo público. La política adoptada por ésta contra la idolatría no favoreció al coleccionismo, solo en algunos centros elitistas y minoritarios reside el germen de la cultura humanista del Renacimiento.

La aparición del urbanismo nuclear en el gótico, produce un cambio permitiendo una transformación social que determinará las tres esferas más contactadas con el coleccionismo: la religiosa-clerical, la cortesana caballeresca y la burguesa. Nace el gusto por lo profano, la decoración de viviendas con objetos museables entre otras.

El Humanismo produce una renovación total del coleccionismo; la obra de arte es enriquecida por el Renacimiento con un valor formativo y científico para el hombre moderno, educado al contacto con la obra antigua, el objeto tiene valor estético e histórico.

El coleccionismo tiene su edad de oro en la segunda mitad del siglo XVI, aparecen las primeras guías artísticas y catálogos de colecciones, cobran valor científico las series, aparecen los museos de ciencias naturales con criterio moderno, el objeto es más interesante por lo que enseña que por su belleza.

En el siglo XVII el coleccionismo se incrementa por la próspera ascensión de los burgueses, el monopolio artístico de las monarquías absolutas y por la imagen del auténtico coleccionista por deleite personal. La Iglesia vuelve a imponer su criterio para la realización artística. A comienzos del seiscientos Roma es la capital del coleccionismo.

En el siglo XVIII surgen dos tipos de coleccionistas los curiosos: cumplen una función esnobista siguiendo ciegamente los dictados de la moda imponen un arte de sociedad estandarizado pero con clase. Es la época del rococó, y los

filósofos, eruditos que ven el coleccionismo desde un punto de vista científico, sistemático, metódico y especializado.

En el siglo XIX el artista crea conforme a sus propios criterios influyendo sobre el coleccionismo. En la primera mitad del siglo XX el público coleccionista más fuerte son los magnates americanos de la industria y ya se perfila la tarea pedagógica típica del museo americano contemporáneo.

Burguesía y aristocracia permitieron la creación del museo que hoy visitamos, pero fueron necesarias transformaciones para que surgiera la ciencia museológica y se operara un cambio fundamental descodificando al hombre en su relación con el museo y otorgándole preponderancia sobre los objetos. La incorporación de la informática y electrónica permiten una nueva revolución museológica y ya se puede hablar del museo virtual.

En Argentina se comienza en forma temprana a considerar la institución museo, dos años después de 1810 surge el Museo del País predecesor del actual Museo Nacional de Ciencias Naturales. Otro ejemplo es el Museo de Historia Natural de La Plata creado por el perito Moreno, a estos se les sumaron los museos de bellas artes y de historia.

Quién no conoce puede pensar que, un Museo es un lugar frío, vetusto o severo, donde se conservan una diversidad de cosas y que es visitado por personas aburridas y adustas.

La figura de aquél Museo Mausoleo ha desaparecido para transformarse en un instituto cultural que desarrolla las potencias de una comunidad. Conjuga al mismo tiempo el pasado, el presente y el futuro con una nueva dinámica, aplicándola a los estudiantes, profesionales y público en general.

El acervo patrimonial de los Museos, es decir sus colecciones, se han integrado a través de la historia por el afán que tienen los hombres de coleccionar.

Teniendo en cuenta este concepto, el Museo más antiguo fue el de Nabonid, último Rey de Babilonia, en el siglo VI a C., cuya hija coleccionaba y exhibía los regalos preciosos que hacían al soberano. En el siglo V a C., se destacó la

Pinacoteca que poseía la Acrópolis de Atenas, con obras de Apeles; Panaitos; Nikosthenes; Onésimo y otros.

En Roma, Cicerón y Julio César, en el 43 a. C. fueron grandes coleccionistas y enseñaron el hábito a sus contemporáneos.

En la Edad Media, los Monasterios y las Catedrales fueron refugio de tesoros y colecciones de arte ordenadas metódicamente.

En el Renacimiento nacen los museos propiamente dichos, especialmente en Italia con las familias Médici, Gonzaga, Ceste, Montifeltro, Urbino y otros. En 1549, el duque Cosme de Médici, construyó el primer edificio museológico. llamado Galería de los Oficios, para albergar sus propias colecciones.

En el siglo XVIII, se crea en Inglaterra el Museo Británico y su primer núcleo formador fue una colección de libros y manuscritos del médico y naturalista irlandés Hans Sloane (1660-1753). Otro gran aporte del Patrimonio lo hizo Jean Cotton.

En Francia se iniciaron las colecciones con Luis XIII (1610-1643) que recibió las obras de arte que le había legado Richelieu. Luis XIV acrecentó estas riquezas comprando las colecciones del banquero Jabach, de Mazarino y Carlos I de Inglaterra. Así entraron numerosos cuadros de pintores venecianos del siglo XVI.

Durante el reinado de Luis XVI, el conde de Angiviller, director del futuro Museo del Louvre, realizó compras sistemáticas en prevención de su apertura. La inauguración del Museo se realizó el 8 de Noviembre de 1793.

En 1833, en épocas de Luis-Felipe, se inauguró la sección egipcia, cuando Champollion, su primer Director acababa de penetrar en el secreto de los jeroglíficos. Desde entonces el crecimiento del patrimonio museológico es permanente en todas sus secciones. También en el siglo XIX se crearon los museos del Ermitage en 1852, y el de Bulag en 1863 transformado luego en Museo del Cairo, bajo la dirección del francés August Mariette.

En tanto en el Siglo XIX el Museo en general, era un templo del saber solo para iniciados o eruditos, hasta que John Ruskin, ((1819-1900) célebre crítico de arte, artista y reformador inglés) difundió las ideas

revolucionarias evotales como: personal especializado; puertas abiertas para el acceso a las colecciones; protección adecuada e institución dinámica, al servicio de todo tipo de público. Linarez Pérez, J. C. (2008)

El Museo moderno es esencialmente dinámico y está al servicio de la educación popular, no se concibe una organización técnica para un exclusivo núcleo de concurrentes. El Museo depósito ya no existe, sino que es dinámico, por eso más que acumular materiales o fondos documentales, pone ese acervo al servicio del público.

## **2.1 El museo como institución mundializada.**

El museo es una institución que existe en todas partes del mundo, pero que tiene características muy diferentes en los países de Europa, EEUU, y Canadá por un lado y los museos de América Latina por el otro. Puesto que los primeros toman la actividad museal como algo cotidiano, está integrado en los sistemas educativos, recreacional y económico, mientras que en los segundos, salvo raras excepciones, luchan en la actualidad para hacerse conocer como algo más que un depósito de cosas viejas.

En sus orígenes estaba confinado a preservar especímenes de interés para un núcleo restringido de artistas, escolares y aficionados. Posteriormente su ámbito se extendió a todos los campos y se los considera medios educacionales. Aunque el museo moderno reúne colecciones no las exhibe a todas. Una parte se guarda en reserva y constituye la documentación esencial del propio museo, posee además un personal científico y técnico.

Como en el caso de otras instituciones educativas, la formación y el mantenimiento de un público es para el museo un problema crucial.

Podemos definir según el ICOM (Consejo Internacional de Museos) que "el museo es una institución permanente sin fines de lucro, al servicio de la sociedad y de su desarrollo, abierto al público que realiza investigaciones concernientes a los testimonios materiales del hombre y su entorno, los

adquiere, los conserva, los comunica y principalmente los exhibe con fines de estudio, educación y deleite".

Un paradigma actual se refiere al contenido y papel social de los museos, que tratan de mostrar los objetos de la cultura de forma crítica y, dentro de lo posible, permitir el diálogo del público con un objeto contextualizado.

Las discusiones sobre cuál debe ser el papel social de los museos datan de principios del siglo XX. Los museos tradicionales ejercen un papel conservador en la sociedad; los que proponen discusiones son reformadores. No se puede esperar de ellos acciones transformadoras de la sociedad, y esto quedó establecido en la Mesa Redonda para América Latina en 1971, en la que se declaró que los cambios culturales y económicos son un desafío para la museología pero que la solución no puede venir aisladamente de los museos, sino de todos los otros sectores de la sociedad u de las otras ciencias.

El papel social de los museos tampoco puede ser dissociado de la motivación de sus visitantes, que puede ser educativa o recreativa.

A lo largo del siglo XX, las técnicas de exposición fueron incorporando los avances de la comunicación, hasta llegar a la actualidad, en que los museos pueden considerarse multimediáticos.

“Hoy, el museógrafo trabaja junto a las ciencias de la comunicación y la informática. Las informaciones escritas son cortas, al estilo periodístico, pero con contenido científico. La televisión y la informática han sido incorporadas para transmitir los contenidos de forma lúdica y efectiva. La manipulación de objetos pasó a ser prácticamente una condición esencial de muchos museos, así como la inclusión de tecnología que fue durante un tiempo exclusiva de parques de diversión.” Linarez Pérez, J. C. (2008)

Las diferentes circunstancias en que se crea y desarrolla un museo, así como las características de las colecciones que muestra, además de los medios que emplean para la interpretación y gestión de sus colecciones etc, han hecho que los museos sean clasificados en diferentes tipos.

## 2.2 Tipos de museos.

Existen varias clasificaciones de museos, pero interesante clasificación realiza la autora Beatriz Susana Fuentes (2006), cuando puntualiza como tipos de museos los siguientes:

**De Arte:** reúne obras aisladas conjunto de obras a las que reconoce en primer término un valor artístico, pero cuyo valor científico no es desdeñable. Se basan en la historia del arte. Pueden subdividirse en museos de pintura (galerías), de escultura, de artes aplicadas.

**De Historia y arqueología:** basan su interés en el principio cronológico.

**De etnografía y folklore:** se dedican a culturas o elementos culturales pre-industriales, pueden ser contemporáneos o pertenecientes a un pasado más o menos reciente. Incluyen los museos al aire libre.

**De Ciencias Naturales:** dedicados a varias disciplinas, botánica, geología, mineralogía, zoología, paleontología, etc. En Ellos la investigación y enseñanza desempeñan el papel más importante.

**Científicos y Técnicos:** son representativos de la civilización industrial, abarcan todas las técnicas y dentro de la ciencia conceden las preferencias a las matemáticas, astronomía, física y biología.

**Regionales:** alejados de un gran centro, y cuyos programas son a la vez regionales y universales. Están al servicio de un público de paso en el que completan y orientan los conocimientos de la región que visita.

**Según su dependencia:** En nacionales, estatales, provinciales, privados.

**Según su origen geográfico,** universal, continental, nacional, regional, in situ (Cerro Colorado). La expresión inglesa "site museums" pueden ser traducida de dos formas: como museo de sitio (arqueológico) o como museo en el local (de lugar). El ICOM, define el Site Museum como un museo concebido e implantado para proteger la propiedad natural o cultural, mueble o inmueble en su lugar original. O sea, preservan en el lugar en que fue creada o descubierta.

**Hay cuatro tipos de Site Museum:** ecológico, etnográfico, histórico y arqueológico. El primero fue el de Faunham en Inglaterra y actualmente son los museos más promisorios tanto desde el punto de vista cultural como económico. Los eco Museos actualmente poco difieren de los Site Museum, pero durante la década del '70, cuando el término fue creado se refería a un Museo interdisciplinario de ecología y medio ambiente natural y humano, que pertenecía a la comunidad de un territorio definido. La idea era preservar la cultura contextualizada y que a través del Museo la comunidad reencontrara su historia, su cultura y caminos de acción política (el primer eco-museo fue "Le Creusot" en Francia).

**Según su objeto pedagógico:** en científico, culturales, para público en general, especializado, universitarios, niños y escolares.

**Museos Jardín,** tienen edificios integrados al paisaje, la idea es que estén alejados de los centros urbanos y que sean lugar de descanso. Hay en muchos de ellos muestras integradas al paisaje. Representan una especie de tradición de los museos interiores ó los museos al aire libre.

Los museos de historia también cambiaron en el último siglo cuando dejaron de dar importancia solamente a la historia griega o a los grandes héroes para pasar a dar lugar al hombre común, a relatar la vida cotidiana.

### **2.3 Museo y comunidad.**

Leonardo Cabezas Rodríguez, Presidente de la Comisión Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología, en el Informe a la Comisión de Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología de la Asamblea Nacional del Poder Popular, en septiembre del 2011 plantea que:

“El museo es una institución de servicios a la sociedad, estos servicios culturales pueden presentarse a través de sus diferentes objetivos: educativo, recreativo, de investigación.

Desde el año 2006 Beatriz Susana Fuentes, refiriéndose a lo que debe suponer la nueva museología, realiza el siguiente señalamiento con respecto al museo y su función dentro de la comunidad:

Como organización cultural está inserta en una comunidad determinada, con necesidades específicas y orientada a diversos públicos. Para tener éxito en su gestión debemos hacer una evaluación para identificar a ese público y sus requerimientos.

Esta evaluación se realiza por medio de estudios que parten de conocer cuál es la relación que queremos establecer entre los visitantes y el museo. Esto nos lleva a cuestionarnos ¿Qué queremos lograr como institución cultural? ¿Cuál es la misión de nuestra institución dentro de la comunidad? ¿A quiénes debemos dirigir nuestro mensaje? ¿Cuál es la manera más efectiva de comunicarlo?”

“En las últimas décadas la museología se ha preocupado por dar una respuesta a estas preguntas y así encontrar su conexión con su público y la sociedad. Los Estudios de Públicos tienen como objetivos:

- Definir el perfil del usuario del museo con miras a mejorar la calidad de los servicios.
- Conocer las razones por las cuales el usuario acude al museo (aprendizaje, recreación, investigación y/o interés científico).
- Evaluar hábitos de uso y participación en las actividades propuestas por el Museo.
- Investigar cuales son las expectativas con las que el visitante llega al museo.
- Estudiar comportamientos y actitudes, hábitos culturales en relación a los usos del museo.” Fuentes, B. y otros (2006)

El entender que el conocimiento del público al que va destinado el accionar es la clave del éxito del museo como institución inmersa en una comunidad sobre la cual puede y debe accionar, merece invertir en tiempo y recursos, pudiendo direccionar la oferta cultural hacia los segmentos de “mercado” de interés comunitario.

Se cuenta con vasto público al que se debe servir. Por lo cual es conveniente segmentarlo según las diferentes características y brindarles información sobre las colecciones teniendo en cuenta sus posibilidades, conocimientos previos, motivaciones, en fin, sus necesidades. Todo esto permite afirmar que existen diferentes tipos de usuarios y para conocerlos hay que poder establecer sus perfiles.

Algunas preguntas que ayudan a conocer estos perfiles de los visitantes son, entre otras, frecuencia de visitas; percepción del museo o de una exposición en los diferentes estratos sociales; qué y cuánto aprende; cuál es la información que se ha podido comunicar y cuáles fueron las razones para que esto sucediera.

Los públicos se pueden clasificar de muchas maneras, Milagro Gómez de Blavia (2006), presenta un cuadro muy completo de tipos de usuarios y los productos que se les pueden ofrecer según los intereses de cada uno de ellos. (Ver anexo 1)

El personal del museo juega un papel importantísimo en todo este proceso exigiéndole estar cada día más preparado, sin que esta especialización sea un motivo para tomar distancia del público, por el contrario será una prioridad interactuar en todo momento con el visitante, observar sus recorridos, estar disponible para consultas u orientaciones. Según Armando Gagliardi (2006), "Si el curador, por ejemplo, hiciera esto a diario, probablemente vería y preguntaría acerca de aquello que más le concierne: la colección. El museógrafo podría darse cuenta de pequeños o grandes problemas de deterioro de mobiliario, iluminación o cédulas, y tal vez, inclusive, captar y corregir problemas no previstos".

La comunicación con los visitantes, debe estar cargada de intencionalidad la vista puesta en el visitante, en sus modos de usarlo, a sus comentarios sobre los objetos y sobre el museo mismo.

Hoy existen, promotores, guías, amigos del museo encargados específicamente de estudiar al público por medio de métodos directos e indirectos, utilizando sus conclusiones para planificar nuevos productos y servicios que satisfagan las necesidades de sus visitantes.

Por otra parte la evaluación de las actividades, desde la mirada del usuario, siempre estará presente, tanto la previa que marcará el rumbo y orientación de los eventos, exposiciones, visitas guiada, etc. Como la posterior que permitirá realizar correcciones pertinentes, volver a los objetivos, conocer si el público está satisfecho con la propuesta.

Existen algunos tipos de museos que son cruciales en cuando al papel que juegan dentro de las comunidades, incluso algunos de ellos no existen sin el aporte y la presencia consiente y responsable de esta. Dentro de estos tipos de museos tenemos los denominados De Sitio, estos tiene como rasgo distintivo que se forman “en el lugar”. En Cuba solo se cuenta con la presencia de dos de ellos: el del Chorro de Maita en Holguín y el Museo de Sitio de Plantas Medicinales Gallego Otero en Cienfuegos.

## **2.4 Museo de Sitio de Plantas Medicinales Gallego Otero.**

### **2.4.1 Enrique Otero Fernández, promotor del Museo de Sitio.**

Nació en Valle del Indio, Finca "La Puerta", Cienfuegos, Cuba un 4 de junio de 1926 y fallece el 26 de marzo del 2012. Su niñez (según sus propias palabras) fue puñetera: hasta la edad de 5 años fue buena y mala hasta los diez, pues pasó mucha necesidad y miseria. A los diez años abandona el hogar porque, después de la muerte (¿accidental?) del padre, su madre se volvió a casar con un hombre que los trataba mal y tuvieron él y sus hermanos que ganarse la vida por cuenta propia.

Vivieron seis años en una cueva (finca "Cueva del Indio") a legua y media de Sabanita de la Cruz, entre Sabanita Delicia y Vegas de Café, en zona del Valle del Indio. Durante la estancia en ella nunca se enfermaron, pues siempre tuvieron un ambiente saludable y sano: en tiempo de calor era fresca y en tiempo de frío, caliente. Tiempo después construyeron una casa de zinc y barro, entonces se trastornó el ambiente (según sus palabras) y comenzaron las fiebres y catarrros.

El Gallego empezó a trabajar a los diez años y su juventud fue siempre de trabajo. Empezó ordeñando vacas, recogiendo y encerrando los terneros, cargando agua, cortando leña, alimentando cerdos, moliendo harina, desgajando maíz, etc., por el almuerzo y \$ 6.00 a la semana, para sustentar a su familia.

## FAMILIA

Hijo de Jesús Otero Veiga, natural de Lugo, España, de oficio Agricultor, fallecido el 2 de julio de 1932 a la edad de 40 años en la Sierrita y Elena Fernández Bullán, natural de Lugo, España, Ama de Casa, fallecida el 4 de noviembre de 1986 a la edad de 98 años. Con siete hermanos carnales y una media hermana de nombre Caridad, de los que sólo quedan vivo él, Santiago y Asunción.

Se casó en 1950 con Basilia Barceló, su primera esposa, con la que tuvo cuatro hijos: Lindania (la única viva actualmente de ese matrimonio); Rómula, fallecida en un accidente; Dionisio y Orestes.

En 1957 comenzó a vivir con Margarita Silveira Martínez, nacida el 14 de septiembre de 1931, con la que se casó en 1965. Con ella tuvo seis hijos: Carmen, Daysi, Andrés, Jesús, Enrique y Tania. Tiene veinticuatro nietos y ocho bisnietos.

## LABOR REVOLUCIONARIA

Se incorporó al proceso revolucionario en 1958, con 32 años. "Ingresé a las patrullas campesinas en el mes de junio del año 1959. Era pequeño agricultor, entré a las operaciones como soldado, después pasé a Jefe de Pelotón al Segundo Mando de la Compañía 101 siendo el primer Jefe el Sargento Calderón, siendo Jefe en esa época de las operaciones Víctor Dreique y el Capitán Bouza. Grados yo no tenía, no más los cargos y después en el año 69 pasé a ser Jefe del Batallón de la zona de Aguada de Pasajeros estando conmigo el capitán Sotolongo, Antonio Bello, el teniente Joaquín Laffita y el Sargento León y el Sargento Porfirio Jefe de los Regimientos el Comandante Elisandro Proensa el Teniente Jarpe y Tito Herrera".

Fundador de las Milicias Nacionales Revolucionarias, la Policía Nacional de la Revolución, la Seguridad del Estado, los Comités de Defensa de la Revolución, los Poderes Populares y aún se mantiene activo en este movimiento popular de gobierno, base de nuestra genuina democracia, participó en el 1er Congreso del PCC e integró los Comités Municipal en Cumanayagua, Regional Las Villas y Provincial de Cienfuegos.

En el año 1964 no estuvo en operaciones ya se incorporó a la Escuela del Partido Provincial hasta el 28 de diciembre que regresó para las operaciones.

En junio de 1959 fue llamado para organizar las patrullas campesinas en el Escambray con compañeros seleccionados, entonces este trabajo se realizó en la zona de Las Vegas. Quedó en las patrullas campesinas Goyo Machín, era Jefe Eredio Chávez y el Gallego el segundo, con un grupo de 25 compañeros más.

Comenzó las guardias cuidando los equipos de noche, patrullando los obreros que estaban construyendo, esto era dirigido por el comandante Gilberto Caldero. En esta época ya se habían alzados; Román Trujillo, Luis Vargas, Sinencio Mengual y el hermano, que fue el propio Fidel Castro con un grupo de compañeros quien lo capturó en la finca Pico Blanco, cerca de la Sierrita.

## RECONOCIMIENTOS

Ostentaba muchas Medallas y Condecoraciones como la de XX Aniversario de la Revolución, la de Playa Girón, la Clandestinidad, la Lucha Contra Bandidos, 2 Medallas de Servicio Distinguido de las FAR, las Medallas Producción y Defensa y Preparación para la Defensa.

Además es el único del país en recibir el título de “Científico Popular”, al que agrega ahora los de “Responsable por el Medio Ambiente”, “Profesor de Honor de la Cátedra de Medicina Natural” y “Personalidad de la Cultura en **Cienfuegos**”.

La actividad con plantas medicinales fue siempre una tradición familiar, y luego trataron de estudiar y documentarse sobre el asunto, "comparar" (compatibilizar) y recopilar criterios de otras personas que supieran de plantas.

Enrique Otero Fernández, el legendario "Gallego Otero" de la serranía del Escambray, en la provincia de Cienfuegos, y conocido así en el mundo, contaba con 83 años de edad y se mantuvo al frente de los sostenidos avances del proyecto Complejo Integral de Investigación y Desarrollo de las Plantas Medicinales en Cuba hasta su fallecimiento.

Unos 26 trabajadores se desempeñaban junto a él en atención directa a las 336 plantas medicinales, en medio de un bellissimo paisaje serranero y en aras de un objetivo sustentable, sostenible y de gran armonía junto al paisaje natural en la cordillera de Guamuhaia.

El Museo que dirige su hija Tania Otero Silveira y el área de beneficio y secado de las plantas medicinales, siguen siendo objeto de elogios, porque constituyen atractivo para el visitante que desea conocer sobre la familia del "Gallego Otero" y el lugar donde los pacientes adquieren lo indispensable para sus tratamientos.

Varios miles de personas de la Tercera Edad, adultos, jóvenes y niños han visitado esta finca desde su inauguración hace siete años, para curarse de determinada dolencia o aprender sobre las propiedades medicinales de las plantas, que conforman este único Museo de Sitio de Cuba y el Mundo.

El "Gallego Otero" siempre mantuvo una máxima de trabajo: curar sin efectos secundarios las enfermedades y educar a las nuevas generaciones en el cuidado del entorno, porque la Medicina Verde vino desde el pasado para quedarse y como exigencia de los tiempos modernos.

### **2.4.2 El Sitio de Plantas Medicinales.**

El Sitio de Plantas Medicinales se encuentra ubicado en la pre montaña del macizo Guamuhaya, con varias Zonas Protegidas y Parques Naturales declarados por el CITMA, con abundante vegetación boscosa, endémica del lugar.

Se encuentra rodeado de manantiales que son el suministro natural por gravedad del agua que se utiliza en la finca. La fauna está representada por alrededor de 45 especies endémicas del lugar incluyendo el tocororo y la cartacuba, ambas amenazadas. Está situado en el kilómetro 2 1/2 de la carretera Sierrita - San Blas, su enclave permite un fácil acceso teniendo en cuenta la calidad de las redes viales que enlazan el territorio y la señalización vial del entorno. El área de exposiciones permanentes (entiéndase todas las áreas de la Finca) se distribuye en diferentes áreas y salas, cada una con funciones diferentes que hacen acercarse al visitante a un ambiente rural verdaderamente agradable y demostrativo de las bondades curativas de la naturaleza

Este museo tiene de significativo, además de su condición In Situ, que todas las áreas que lo integran son las normales de una finca, donde las colecciones son por lo general colecciones vivas, compuestas por plantas medicinales, que además se utilizan en la rehabilitación de enfermos, además en este museo vive toda una familia que ha sabido mantener, pese al necesario disfrute de sus áreas, la calidad y cualidad que convierten al mismo en un museo significativo.

### **3. Antecedentes de trabajos cienfuegueros referentes a las competencias profesionales.**

Desde hace algunos años Cienfuegos ha venido reuniendo algunos trabajos encaminados al tratamiento de las competencias desde diferentes enfoques. Dentro de los ejemplos más relevantes se pueden citar los que a continuación se mencionan:

Yanelis Montero Aguilar en el año 2005 presenta su tesis de diploma: “Determinación de las competencias de los Directivos Académicos de la Facultad de Humanidades en la Universidad de Cienfuegos que aunque no la desarrollan desde el enfoque de interés de esta investigación , es también otro aporte al trabajo regional tributando de una forma u otra a lo académico.

En el año 2008, se logran dos tesis referentes a competencias para el Licenciado en Estudios Socioculturales de las autoras Lic. Yuliet Navarro Valdespino que define las competencias genéricas para el estudiante de la carrera de Estudios Socioculturales y Lic. Mileisy González Rodríguez que propone las competencias específicas para el trabajo con el patrimonio cultural y natural. Posteriormente en el 2010 se defiende la Tesis Doctoral con igual tema concerniente a las competencias para este licenciado de la Dra. Esther María Hernández Moreno y en este mismo año como tesis de grado la del Licenciado Roberto Padilla que se acerca a una primera propuesta de las competencias para el trabajo en el Museo Provincial. Este trabajo junto a los de Leidys Jiménez Arceo, Saray González Silveira y Bárbara Rosa Stuart Duarte, presentado en el curso anterior 2010-2011 en opción al título de licenciada, constituyen los antecedentes más cercanos a lo que se pretende con el objetivo de la investigación que se llevará a cabo.

*CAPÍTULO # 2.*  
*Fundamentos*  
*metodológicos de la*  
*investigación.*

## **CAPITULO # 2: “Fundamentos metodológicos de la investigación.”**

### **2.1 DISEÑO METODOLÓGICO**

**Tema:** “Competencias Profesionales para el trabajo en el Museo del Sitio del Gallego Otero”

**Título:** “Propuesta de Competencias Profesionales para el desempeño satisfactorio en el Museo del Sitio del Gallego Otero en la localidad de La Sierrita”.

#### **Situación Problemática.**

- No existe una relación de competencias profesionales para el trabajo en los museos de sitio encaminadas a la búsqueda del desempeño satisfactorio de los trabajadores y una mejor calidad en los resultados de trabajo.

#### **Problema:**

¿Cuáles son las competencias profesionales necesarias para desempeño satisfactorio en el Museo del Sitio del Gallego Otero en la localidad de “La Sierrita”?

#### **Objetivo General:**

Definir las competencias profesionales necesarias para desempeño satisfactorio en el Museo del Sitio del Gallego Otero en la localidad de “La Sierrita”.

#### **Objetivos específicos:**

1. Caracterizar el Museo, considerando el entorno donde se encuentra enmarcado el mismo.
2. Identificar las necesidades de competencias profesionales en el Museo del Sitio del Gallego Otero en la localidad de La Sierrita”.
3. Determinar la importancia de las competencias profesionales para el desempeño satisfactorio en el Museo del Sitio del Gallego Otero”

**Objeto de estudio:** Competencias profesionales.

**Campo de estudio:** Competencias profesionales para el trabajo en el Museo de Sitio de Plantas Medicinales Gallego Otero.

**Novedad:** Se define por primera vez las competencias para el trabajo en los museos de sitios, específicamente para el Museo de Sitio de Plantas Medicinales “Gallego Otero.”

**Aporte práctico:** Concluida la investigación se aportará una serie de competencias científicamente concebidas y listas a incluirse en las modificaciones del organigrama de trabajo de dicho museo para la reestructuración del mismo, de acuerdo a las exigencias profesionales del mundo actual, en cuanto a la calidad del desempeño de los trabajadores.

Al ser este el primer trabajo acerca de las competencias necesarias para el desempeño satisfactorio en Museo de Sitios, la lista de competencias profesionales lograda sirve de aplicación en museos similares.

**Aporte teórico:** Se relacionan teóricamente la definición de una serie de competencias para el trabajo en los Museos de Sitios.

**Idea a defender.**

Una propuesta de competencias profesionales para el Museo del Sitio del Gallego Otero en la localidad de La Sierrita”, contribuirá a un desempeño satisfactorio de los que laboren en el mismo.

**Universo:** 26 Trabajadores del Museo del Sitio.

**Muestra:** 24 Trabajadores del Museo del Sitio, constituida específicamente por:

1 Directora.

1 Técnico general de actividad cultural.

1 Técnico B.

1 Conservador.

2 veladores.

14 Trabajadores agrícolas.

1 Administrador.

1 Cocinero.

2 especialistas en economía

### **Tipo de Muestra:**

Teniendo en cuenta las características de la investigación la muestra se presenta **no probabilística intencional**, pues no todos los sujetos del universo tiene la misma probabilidad de participar en el estudio si se tiene en consideración que para poder participar de la investigación como aportadores de datos, los sujetos deben de vivir la experiencia directamente y de forma activa en cuanto al trabajo en el museo y en este casos se excluye a los CVP porque estos solo realizan guardia por la noche pero no participan de las labores que hacen al museo funcionar como una institución cultural.

### **2.2 Tipo de estudio:**

Esta investigación se enmarca en un estudio del tipo **exploratorio – descriptivo**. Según lo planteado por Hernández Sampieri, R. et al (2003) los estudios exploratorios son aquellos que sirven para “*preparar el terreno*” hacia investigaciones en un campo poco conocido; tal es el caso de lo que se pretende alcanzar como objetivo de la investigación que se llevará a cabo, pues la misma no tiene ningún antecedente directo que se acerque a las competencia profesionales para el trabajo en los museos de sitio. De igual forma no basta con un primer acercamiento exploratorio sino que se requiere de la descripción del fenómeno para lograr una propuesta acertada de las pretendidas competencias, es por ello que luego de haber pasado la fase exploratoria el estudio se adentrará en la descripción, ya que “*Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de las personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis*” (Dankhe, 1986) citado por Hernández Sampier, et al (2003): 76

### **2.3 Justificación Metodológica:**

Entre las revisiones principales entorno a la evolución de la investigación cualitativa se encuentran aportaciones como las de Bogdan y Biklen (1982), Denzin y Lincoln (1994), Goetz y LeCompte (1988), etc., lo que constituye puntos de referencia para presentar la evolución del término.

Taylor y Bogdan (1986), consideran, en un sentido amplio, la investigación cualitativa como *“aquella que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable”*.

De esta definición de Investigación cualitativa es de la que se apropia la autora de este proyecto, pues se necesita recopilar la mayor cantidad de datos posibles que puedan aportar las personas investigadas, a través de las técnicas de recogida de información, para llegar a una propuesta válida y aplicable de las competencias profesionales para el trabajo en los museos de sitios. Es válido aclarar que aunque la totalidad de la investigación transita por el enfoque cualitativo, también se hará empleará la **metodología cuantitativa** precisamente mediante el uso del cuestionario y su forma de procesamiento, aunque la interpretación a los resultados numéricos del mismos se realice de manera cualitativa esta técnica es básicamente del paradigma cuantitativo pero es de vital importancia asumirla en el la investigación por cuanto agilizará el proceso de recogida de datos.

Esto no puede hacerse alejado de la experiencia de las personas que laboran en el Museo de Sitio del Plantas Medicinales del Gallego Otero, así como de la observación de su conducta para inducir, contrastantemente, cuáles competencias se necesitan para el logro del desempeño satisfactorio de los trabajadores en el mismo. Es por esto y en concordancia con el tipo de estudio, la muestra y el paradigma metodológico, que asume el **método fenomenológico**.

### **2.4. Método Fenomenológico.**

Para Gregorio Rodríguez la fenomenología hay que situarla en la escuela del pensamiento filosófico creada por Husserl, (1859- 1938) en los primeros años

del siglo XX. Según Husserl, la tarea de la filosofía fenomenológica es constituir a la filosofía como una ciencia rigurosa de acuerdo con el modelo de las ciencias físico- naturales, del siglo XIX, pero referenciándose de ésta por su carácter puramente contemplativo.

Como diferencia fundamental de la investigación fenomenológica, frente a otras corrientes de investigación cualitativa, destaca el énfasis sobre lo individual y sobre la experiencia subjetiva: “La fenomenología es la investigación sistemática de la subjetividad” (Bullington y Karlson, 1984: 51; citado por Tesch, 1990:49).

Según (Van Manen 1990), citado por (Melich, 1994:50.)

“La investigación fenomenológica es el estudio de la experiencia vital, del mundo de la vida, de la cotidianidad. Lo cotidiano, en sentido fenomenológico, es la experiencia no conceptualizada o categorizada.

La fenomenología busca conocer los significados que los individuos dan a su experiencia, lo importante es aprehender el proceso de interpretación por el que la gente define su mundo y actúa en consecuencia. El fenomenólogo intenta ver las cosas desde el punto de vista de otras personas, describiendo, comprendiendo e interpretando”. (Rodríguez, G. 2008:41)

En el caso específico del pretendido estudio se consideró este método como el más adecuado porque al no estar las competencias profesionales definidas para el trabajo en el Museo de Sitio, y tener como objetivo general alcanzar su definición, esto no puede ser posible alejado de la experiencia de los trabajadores que laboran en este museo y de la capacidad de los mismos para aportar elementos teóricos pero con un basamento práctico, cuestión que es fundamental para proponer competencias coherentes con la realidad y las características de esta realidad.

## **2.5 Técnicas de recogida de información:**

Entre la variedad de técnicas a utilizar se han escogido las entrevistas, los cuestionarios y análisis de los documentos ya que son aquellas que se consideran a fin para la recogida de los datos necesarios para la investigación.

**La entrevista** constituye, junto al cuestionario, otra vía, a través de la cual y mediante la interrogación de los sujetos, se obtienen datos relevantes a los efectos de nuestra investigación. La entrevista constituye una técnica que obtiene información de una forma amplia y abierta, en dependencia de la relación del entrevistador entrevistado. Esto hace necesario que, en primer lugar el entrevistador tenga con anterioridad y bien claro, cuáles son los objetivos de la entrevista y cuáles son los problemas o aspectos importantes sobre los que le interesa obtener información del sujeto entrevistado, y en segundo lugar, que ejecute con precisión y dinámicamente la conducción de la entrevista, en un clima de franca sinceridad y cordialidad. (Ibarra, 2006) (p: 140-141)

En el caso de la entrevista, la misma se utilizará en dos momentos. Primeramente se hará uso de la técnica para aplicársela a personas que pueden aportar elementos que permitan elaborar un cuestionario como técnica más completa y acabada de recogida de información. Entre estos se encuentran tres fundamentalmente: Tania Otero (Directora del Museo de Sitio de Plantas Medicinales) y Enrique Otero (Iniciador y Promotor del Sitio de Plantas Medicinales). En este caso el tipo de entrevista a aplicar será **en profundidad**, por la necesidad de obtener toda la mayor información posible para la confección de la principal técnica de recogida de datos, el cuestionario.

En un segundo momento se volverá a hacer uso de la técnica a manera de contrastar los resultados obtenidos y procesados de los cuestionarios. En esta ocasión se le realizará una **entrevista abierta** a las mismas personas para que emitan su juicio sobre los resultados obtenidos.

**El cuestionario:** *“Cuando se habla de una investigación social es muy usual y corriente oír hablar del cuestionario como técnica de recolección de datos.*

*El cuestionario es uno de los instrumentos que sirven de ayuda o de guía para obtener la información deseada, sobre todo a escala masiva. El mismo está destinado a obtener respuestas a las preguntas previamente elaboradas que son significativas para la investigación social que se realiza y se aplica al universo, o a la muestra, utilizando para ello un formulario impreso, que los individuos responden por sí mismo.*

*Mediante el cuestionario se aspira a conocer las opiniones, actitudes, valores y hechos respecto a un grupo de personas en específico.” (Ibarra, 2001: 116)*

El cuestionario utilizado fue una adaptación del Cuestionario de Competencias Genéricas de la UNED (Universidad Nacional de Educación a Distancia), en España. Se hace uso el mismo pues ya es un diseño de cuestionario aprobado por expertos y científicamente comprobado en la práctica investigativa; por lo que se modifica según las características contextuales de Cuba, sus necesidades sociales reales y los objetivos propuestos en esta investigación.

Se asume esta técnica porque a través de ella se puede recoger información de forma masiva, además que resulta cómoda tanto para el investigador como para las personas encuestadas, teniendo en cuenta la complejidad y el desconocimiento de lo que se busca y estudia.

**Análisis de documentos:** El análisis de documentos es una *“técnica básica que no interfiere en los procesos. En cualquier caso es recomendable siempre y cuando se contrasta la información con la utilización de otras técnicas”*. (Soler, 2003:136)

Dentro de los documentos a analizar se encuentran: el Organigrama de Trabajo del Museo, el Programa de Desarrollo Cultural, la estructura de la Evaluación de Desempeño, la Plantilla de Trabajadores, fundamentalmente.

Los mismos se analizarán no solo para reunir y recopilar documentos, sino para hacer una valoración crítica de ellos en función del objetivo trazado. Por tanto, los datos que arrojen también servirán para enriquecer la **triangulación de datos** como forma de completar y contrastar metodológicamente los resultados obtenidos en busca de la fiabilidad de los mismos y como forma de

completar los sesgos que puedan dejar los informes de cada técnica por separada

A manera de resumir todo lo expuesto en este capítulo se exponen a continuación dos tablas. La primera relaciona las variables con sus dimensiones e indicadores (tabla 1.1); y la segunda se refiere a las técnicas de recogida de información utilizadas para cada variable (tabla 1.2).

## 2.6 Operacionalización de las unidades de análisis.

Tabla 1.1

UNIDADES DE ANÁLISIS.	DIMENSIONES.	INDICADORES.
Competencia profesionales	Histórica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Surgimiento y evolución del concepto.</li> <li>• Contextualización</li> </ul>
	Sociocultural	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formas que adopta el concepto según su uso y contexto.</li> </ul>
Competencias laborales	Histórica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Surgimiento y evolución del concepto.</li> <li>• Contextualización</li> </ul>
	Institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relación institución – función social – competencias laborales.</li> </ul>
	Profesional - Laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indicadores de medición de las competencias laboral en el profesional.</li> <li>• Nivel de implicación de las competencias laborales con el desempeño satisfactorio.</li> </ul>
	Sociocultural	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demandas de las competencias laborales.</li> <li>• Semejanzas y diferencias entre las competencias laborales y las</li> </ul>

		profesionales según el contexto.
Desempeño satisfactorio.	Institucional - Laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formas de evaluación del desempeño.</li> <li>• Indicadores de evaluación del desempeño.</li> </ul>
Museo	Histórica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Surgimiento y evolución de los Museos.</li> </ul>
	Institucional y Sociocultural	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tipos de museos y sus características.</li> </ul>
Museo de sitio	Institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Peculiaridades de este tipo de museo.</li> <li>• Necesidad de competencia para el desempeño.</li> <li>• Formas de organización del trabajo.</li> </ul>
	Comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Niveles de implicación con la comunidad.</li> </ul>
	Profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formas en que se da la profesionalidad de los trabajadores.</li> </ul>
Prácticas socioculturales	Laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prioridad de las prácticas laborales para un desempeño satisfactorio.</li> <li>• Relación de las principales práctica laborales con el desempeño satisfactorio</li> </ul>

## 2.7 Conceptualización de las unidades de análisis:

**Competencias profesionales:** *“Un conjunto de conocimientos, habilidades, valores, cualidades y comportamientos de la personalidad que se movilizan en función de las necesidades individuales y sociales, permitiendo el desempeño satisfactorio en el ejercicio de la profesión, teniendo en cuenta que una vez*

*adquiridas, cambian y se desarrollan constantemente y estas no pueden explicarse, demostrarse y evaluarse independientemente del contexto y sus exigencias.*"González Rodríguez, M. (2008).

**Competencias laborales:** Son las *"aptitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir exitosamente las actividades que componen una función laboral, según estándares definidos por el sector productivo. Es la capacidad de vincular las destrezas prácticas (hacer) y los conocimientos teóricos (saber) en un saber hacer."*

**Desempeño satisfactorio:** *"Rendimiento laboral y la actuación superior del trabajador, con alto impacto económico y social, presente y futuro, identificado con las competencias laborales exigidas para su cargo. Este desempeño corresponde a las conductas estratégicas, es decir, a las competencias para lograr la estrategia de la entidad".* (Tomado de las Normas Cubanas ,2007:p.11)

**Entorno sociocultural:**

**Museo:** *"Es una institución permanente, sin fines de lucro, al servicio de la sociedad y de su desarrollo, y abierta al público, que se ocupa de la adquisición, conservación, investigación, transmisión de información y exposición de testimonios materiales de los individuos y su medio ambiente, con fines de estudio, educación y recreación"* ICOM.

**Museo de sitio:** *"Según su origen geográfico, universal, continental, nacional, regional, in situ (Cerro Colorado). La expresión inglesa "site museums" pueden ser traducida de dos formas: como museo de sitio (arqueológico) o como museo en el local (de lugar). El ICOM, define el Site Museum como un museo concebido e implantado para proteger la propiedad natural o cultural, mueble o inmueble en su lugar original. O sea, preservan en el lugar en que fue creada o descubierta."*

**Prácticas socioculturales:** : *"Es toda la actividad cultural e identitaria que realiza el hombre como sujeto de la cultura y/o como sujeto de identidad, capaz*

*de generar un sistema de relaciones significativas a cualquier nivel de resolución y en todos los niveles de interacción, conformando, reproduciendo y/o produciendo (modificándolo) el contexto sociocultural tipificador de su comunidad.*

*Es imposible estudiar estas prácticas socioculturales fuera del contexto donde tienen lugar, así como no se puede obviar que ellas van conformando y/ o transformando dicho contexto.” (Díaz Díaz, E. 2006).*

*Capítulo # 3: Análisis de  
los Resultados.*

### **CAPÍTULO # 3. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.**

*Se realizará por objetivos, pues cada objetivo trazado estuvo contemplado en el diseño de las técnicas que se aplicaron para la recogida de información, de modo que toda la información recopilada tributara a los mismos.*

#### **3.1 Caracterización del entorno sociocultural donde se encuentra enmarcado el Museo de Sitio de Plantas Medicinales.**

Mediante el análisis de documentos realizado al Organigrama de Trabajo del museo, el Programa de Desarrollo, la plantilla de trabajadores y la Breve caracterización del mismo, se pudo contactar la siguiente información:

El Museo de Sitio de Plantas Medicinales se encuentra ubicado en la pre montaña del macizo Guamuhaya, con varias Zonas Protegidas y Parques Naturales declarados por el CITMA, con abundante vegetación boscosa, endémica del lugar.

Se encuentra rodeado de manantiales que son el suministro natural por gravedad del agua que se utiliza en la finca. La fauna está representada por alrededor de 45 especies endémicas del lugar incluyendo el tocororo y la cartacuba, ambas amenazadas.

Está situado en el kilómetro 2 1/2 de la carretera Sierrita - San Blas, a 39 km de la Ciudad de Cienfuegos y a 60 de la ciudad de Trinidad, ambos Patrimonio Cultural de la Humanidad, su enclave permite un fácil acceso teniendo en cuenta la calidad de las redes viales que enlazan el territorio y la señalización vial del entorno.

El área de exposiciones permanentes (entiéndase todas las áreas de la Finca) se distribuye como sigue:

- 10 hectáreas (ha) para la siembra de las especies.
- 1 ha para molinado, secado y beneficio.
- 3 ha para aulas de capacitación, centro de información, exposiciones (permanentes y transitorias) y predio de la casa de viviendas.

- 2 ha para cultivo de frutales.
- 0,3 ha para naves de cultivo tapado.
- 10 ha del módulo pecuario.
- El resto es bosque natural.

Cada una de estas áreas tiene condiciones diferentes, lo cual se pudo constatar mediante la observación realizada, arrojando los siguientes resultados concretos junto a la contrastación del análisis de algunos de los documentos ya mencionados:

### **ÁREA EXPOSITIVA (ver anexo 5, fig. 1)**

- Esta área cuenta con un número superior a las 200 especies las cuales se encuentran dispuestas armónicamente interrelacionadas simulando su estado natural.

En entrevista que se le realizara a la Directora del Museo Tania Otero, la misma plantea que: *“Este logro que tiene hoy el museo, que lleva más de 20 años, fue gracias al lógico pensamiento ecologista y de protección del medio ambiente que ha acompañado al Gallego Otero durante toda su vida.*

*No obstante, actualmente se estudia el impacto medio ambiental y la carga contaminante con la finalidad de proponer el cambio de entrada del Museo de Sitio por un área de menor riesgo.”*

### **ÁREA DE POSTURA**

En esta área se desarrolla la multiplicación de especies medicinales útiles para la comercialización de la Finca.

### **ÁREA DE CULTIVOS EN CANTEROS**

Existen especies que su rendimiento se duplica en estas áreas como es el caso del Llantén, Mentas, etc.

### **AULA DE MEDIO AMBIENTE. (Ver anexo 5. fig. 2)**

Esta aula lleva por nombre Dr. Juan Tomás Roig y Mesa, en honor a este virtuoso científico cubano, quien presenta una obra viva muy importante para el conocimiento de las Plantas Medicinales en nuestros días.

En entrevista al trabajador Diosdado Bermúdez, este señala: *“El Gallego Otero fue un fiel seguidor de los estudios de este eminente científico el cual está presente siempre en nuestro trabajo diario.”*

Se promueve el conocimiento, conservación y cuidado del Medio Ambiente, así como la capacitación integral de todos los interesados.

### **HUMUS DE LOMBRIZ. (Ver anexo 5. Fig. 3)**

*“La aplicación en Plantas Medicinales del humus de lombriz es un verdadero logro en la multiplicación y el rendimiento de estas especies consolidando el desarrollo de las Producciones Orgánicas.*

*Realmente nosotros iniciamos un logro que no se había logrado antes en el país y fue la combinación del Humus de Lombriz y el Micofert, en estas especies.*

*Los especialistas de la Estación Experimental de Barajagua (Cumanayagua, Cienfuegos), asesoran esta producción porque hace falta consolidarla.”* Así lo plantea en entrevista la técnico: Tamara García Villazón.

### **PRIMER DORMITORIO DEL GALLEGO. (Ver anexo 5. Fig. 4)**

En este contenedor, durmió y tuvo su puesto de mando el Gallego Otero para, como el plantea, "cuidar de cerca sus plantas y que éstas se desarrollaran con la vitalidad que tienen hoy".

Se conserva como un exponente más del Museo de Sitio.

“Digno ejemplo de la consagración a una noble causa”.

### **CASA MUSEO. (Ver anexo 5 fig. 5)**

Por la característica del Museo de Sitio se considera toda el área que abarca la Finca, teniendo en cuenta los valores paisajísticos, históricos, naturales,

ecológicos, integrándose como elemento único; no obstante se diseña y construye una casa típica de barro y zinc, construida en el período de febrero - junio del 2004, con una tipología arquitectónica doméstica con valor etnológico e histórico, la que constituye un exponente de importancia, escogiéndose para hacer elemento referencial de las colecciones que surjan según los procesos de recolección y selección que se desarrollan.

Consta de 4 salas expositivas:

Sala 1.- Historia del Pueblo de la Sierrita.

Sala 2.- Historia del “Gallego Otero” como combatiente de la Lucha contra Bandidos.

Sala 3.- Historia del “Gallego Otero” como Científico Popular.

Sala 4.- Historia de las Plantas Medicinales en Cuba.

Las áreas exteriores del museo representaran un patio típico del campesinado cubano con el cultivo de café y plátano en el cual se realizan actividades con niños y adultos, la comunidad y todo

### **ÁREA DE PIÑA.**

Con el objetivo de lograr una entrada en MLC para el desarrollo de la Finca y el Proyecto, se desarrolla la estrategia de siembra de la Piña Orgánica para su comercialización en redes de Hoteles e Instituciones. El área cuenta con unas 3 500 plantas, faltando alrededor de 10 000 las cuales quedaran sembradas en el 2do. Semestre de este año

### **JARDÍN DE MARGARITA. (ver anexo 5. Fig.7)**

#### **Margarita Silveira**

La esposa fiel e incondicional del Gallego, siempre soñó con tener un jardín el cual se desarrolla con múltiples flores y especies ornamentales, en sus escasos ratos de descanso ella y su hija Tania cuidan con esmero, junto a Pepito y Omar.

### **CASA VIVIENDA. (ver anexo 5. Fig 8)**

Esta casa construida por Andrés y los obreros de la Finca en el año 1995, ha permitido que el Gallego y Margarita, vivan en la Finca para continuar haciendo lo de siempre, mucho más cómodo.

En la casa además se tiene el comedor obrero y siempre ha sido compartida con obreros, visitas, pacientes y todo el que de paso llega a estos parajes.

### **MÓDULO PECUARIO "MARÍA ANTONIA".(Ver anexo 5. Fig. 9)**

La querida María Antonia, famosa Ganadera de la región oriental y amante del cuidado del Medio Ambiente y la Naturaleza asesora la Finca en el desarrollo de esta especialidad y le permitió poner su nombre a este modulo en desarrollo del Museo de Sitio.

En éste se tienen, entre otras, la raza de carneros “Pelo de Buey”, la de conejos “Mariposa” y la de gallinas “Cubalalla”.

### **PLANTAS AMENAZADAS. (Ver anexo 5. Fig. 10)**

*“El conocimiento de la existencia de 97 Plantas Medicinales con algún grado de amenaza, permitió trazar una estrategia para lograr el rescate paulatino y ascendente de un gran número de estas plantas, muchas de ellas autóctonas o endémicas.”*

Así manejan la idea de manera general todos los entrevistados, a lo cual la técnico agrega: Saraí Robaina Reyes

*“Actualmente estamos en colaboración con la Dirección de Guardabosques de Cuba para lograr acelerar nuestros resultados.”*

### **CULTIVOS PROTEGIDOS. (Ver anexo 5. Fig. 11)**

Las casas de cultivos protegidos han permitido el logro de un importante número de posturas así como los vegetales de la alimentación obrera.

*“El poli cultivo nos permitió el aumento de los rendimientos de estos cultivos, disminuyendo entre otras cosas la infección de plagas y enfermedades.”* Esta importante información la brinda el trabajador: Wilmer García.

### **ÁREA DE CONSULTA Y CAPACITACIÓN. (Ver anexo 5 fig. 12)**

Se cuenta con 3 aulas con capacidad para 50 personas cada una, un centro de información y un plenario para unas 300 personas.

### **ÁREA DE BENEFICIO Y SECADO. (Ver anexo 5. Fig. 13)**

Área en desarrollo donde se trabaja la calidad para la Comercialización de las plantas medicinales.

Esta área es la base de futuras aspiraciones en el Museo, así lo deja entrever su Directora Tania Otero cuando manifiesta: *“Mantendremos el mismo diseño de sus inicios y desarrollaremos en el técnicas también actuales.*

*Sus producciones permitirán que con la asesoría del MINCIN se desarrolle todo el arte culinario saludable para lograr una Cultura Alimentaría Integral en desarrollo del futuro Eco - restaurante “Gallego Otero”.*

Como se ilustra anteriormente el **Museo de Sitio “Gallego Otero”**, cuenta con 14 áreas fundamentales para la composición del mismo. En cada una de ellas el trabajo está repartido hacia diferentes objetivos, organizando de manera coherente y permanente el trabajo.

En cuanto a la Plantilla de Trabajadores, en el laboran un total de 24 distribuidos como siguen:

1 Director.

1 Técnico General de Actividad Cultural.

2 Técnico “B”.

1 Conservador.

2 Veladoras.

3 C.V.P

14 Relacionados a las actividades agrícolas distribuidos como siguen: 1 administrador, 1 cocinero, 1 especialista de economía y 11 trabajadores agrícolas.

A pesar de los objetivos de la investigación, salió a la luz algo que no debe dejar de señalarse y es la colaboración que el museo mantiene con otros organismos lo cual facilita su funcionamiento, tal es el caso de: MINCIN, Dirección de Guardabosques de Cuba y la Estación Experimental de Barajagua. Esto muestra la integración del museo a las demás instituciones del territorio y explica la magia de su existencia, pues recibe ayuda no solo de sus trabajadores con la mano de obra, sino también de organismos a fines con sus labores que garantizan la calidad y cumplimiento de su misión social.

### **3.2 Necesidades de competencias profesionales en el Museo de Sitio “Gallego Otero” en la localidad de “La Sierrita”.**

Las competencias profesionales para el trabajo en el Museo de Sitio “Gallego Otero” en la localidad de “La Sierrita”, no estaban definidas, por lo que no existía nada parecido con anterioridad.

El análisis de documento realizado, arrojó la afirmación de la no existencia de competencias profesionales que rigiesen el trabajo en el museo. Sin embargo, poder consultar varias Evaluaciones de Desempeño de los trabajadores del citado museo, donde se reflejan algunas habilidades, valores, modos de comportamiento y tenencia de determinados conocimientos, ayudó a la conformación de algunas competencias profesionales que posteriormente se sometieron a consideración de todos los trabajadores a través del cuestionario creado para esto como otra de las técnicas que se concibió en la investigación.

Realmente la necesidad de enfocar el trabajo en competencias no está incorporada al quehacer de los trabajadores de este museo. Los mismos desconocen totalmente lo que el término significa y lo relacionan al significado

más conocido que es el de competencia como acción de competir, sobre lo cual la mayoría plantean que en realidad ellos no tienen competencia porque no hay otro museo como ese, pero algunos agregan algo interesante y es la idea de que la competencia es con ellos mismos para poder ser cada día mejores y seguir funcionando como hasta el momento.

En el caso de su directora, Tania Otero, esta si conoce de la organización del trabajo sobre la base de competencias y considera que serían de mucha utilidad poder definir las para poder estar a tono con lo que el mundo de hoy y sus adelantos en todos los órdenes, demanda a la sociedad.

Mediante las entrevistas realizadas a los trabajadores de más experiencias, ingenieros, directora y al mismo Gallego Otero, se pudieron constatar 32 posibles competencias, con las que se construyó el cuestionario que posteriormente se les aplicó a la totalidad de los trabajadores como forma de concretar las más necesarias para el desempeño en este museo.

Las competencias, luego de diseñadas, son las siguientes:

- 1- Compromiso con su medio sociocultural
- 2- Conocimiento de las políticas y programas de desarrollo cultural.
- 3- Capacidad para la gestión y valoración del Patrimonio Natural y Cultural desde su totalidad.
- 4- Habilidades para la interpretación del Patrimonio Natural y Cultural
- 5- Compromiso ético
- 6- Capacidad crítica estética museal
- 7- Habilidades investigativas en las áreas que exige la museología, museografía, conservación y programación y animación cultural
- 8- Capacidad para comunicarse con personas no expertas en la materia.
- 9- Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones.
- 10-. Toma de decisiones
- 11-. Capacidad para sostener políticas de conservación y salvaguarda del Patrimonio Cultural y Natural.
- 12- Capacidad de trabajar en equipo.
- 13- Compromiso con la calidad del trabajo

- 14- Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad.
- 15 Compromiso con la preservación del medio ambiente.
- 16- Capacidad para aplicar conocimientos tradicionales.
- 17- Capacidad para inventariar, documentar, socializar.
- 18- Conocimientos de agroecología
- 19- Conocimiento científico de la naturaleza
- 20-Responsabilidad social y compromiso con el trabajo
- 21- Capacidad para desarrollar diseños museográficos acordes al medio.
- 22- Capacidad para estudiar suelos.
- 23-Capacidad para lograr una correcta sanidad vegetal.
- 24- Capacidad para transformar e innovar elementos tangibles del entorno.
- 25- Capacidad para encontrar soluciones prácticas.
- 26- Capacidad de identificar, adaptar apropiar y transferir tecnologías.
- 27- Capacidad para gestionar recursos e información
- 28- Dominio del marketing social para promoción, animación y comunicación del patrimonio Natural y Cultural.
- 29- Dominio de procedimientos organizacionales de los Museos.
- 30- Capacidad de construir colecciones de museos
- 31- Habilidades para elaboración de estrategias expositivas en cualquiera de sus dimensiones
- 32- Capacidad para proyectar, implementar y evaluar programas educativos didácticos, interpretativos y de alfabetización patrimonial de museos.

### **3.3 Importancia de las competencias profesionales para el desempeño satisfactorio en el “Museo de Sitio, Gallego Otero”.**

Para la directora del museo, asumir una serie de competencias como modificadoras del organigrama de trabajo del Museo de Sitio, es de vital importancia, pues conoce que en el mundo el manejo de las competencias a superado el manejo de las habilidades; por incluir este término muchas más cuestiones que no solo se centran en meras habilidades, sino también en actitudes, aptitudes, conocimientos, valores, etc.

Reconoce que esto implica un gran cambio en la forma de concebir todo el proceso organizativo y que por tanto se necesita trabajar, al respecto plantea: *“no solo es dejar plasmado en papeles una lista de competencias por las cuales realizar todo el trabajo, sino también en concientizar a los trabajadores sobre la importancia de asumir el cambio, que evidentemente es para bien, pero que evidentemente teniendo en cuenta las características de la mayoría, que son gente de campo, es bien difícil explicarles y que ellos estén de acuerdo con eso cambio. Sí, porque por ejemplo, eso lleva a cambiar la estructura de su Evaluación de Desempeño y eso es algo que ellos deben conocer muy bien, porque esta evaluación si puede afectar su salario y por tanto ellos deben de saber que se les va a medir y cómo y por supuesto que una evaluación de desempeño sobre la base de competencias puede complejizar un poco más las cosas. En fin, es muy importante pero es muy complicado. Lo cual no quiere decir que es imposible o que no funcione al contrario...Yo me alegro mucho de que se esté haciendo este trabajo, porque a mí me va a servir de mucho, aún más cuando mis superiores me están exigiendo que monte todo el trabajo y la papelería del museo en competencias y realmente yo tengo noción de lo que es esto pero no sé cómo llegar a ellas, por tanto, si como resultado de esta tesis yo como institución me voy a beneficiar, y además van a servir de modelos para otros museos similares la importancia es inmensa.”*

Este museo tiene una peculiaridad y es su condición In Situ, hasta el momento en el país existe otro con características similares y es el del Chorro de Maita en Holguín, pero con funciones preservadoras muy diferentes, por tanto al concretar

las competencias profesionales para este Museo “Gallego Otero”, se estarán especificando las competencias profesionales necesarias para museos similares. Otra cuestión de evidente importancia, y así lo reconoce su directora, es la necesidad de estar a tono con el mundo. A pesar de las diferentes cuestiones desde el punto de vista económico y político fundamentalmente que frenan el desarrollo de Cuba, este es un país que se ha caracterizado por estar siempre informado y asumiendo las buenas enseñanzas del mundo capitalista; y la incorporación al mundo laboral de un profesional competente es una de esas pocas buenas enseñanzas.

Luego de realizar un acercamiento a la propuesta de competencias para el trabajo en este museo, se incluyó la lista de las mismas en el cuestionario donde cada trabajador debía marcar teniendo como escala: mucho, bastante poco, nada, con los respectivos valores numéricos del 4 al 1, el nivel de importancia que le concedían a cada competencia diseñada. Del procesamiento de estos datos por el paquete estadístico SPSS.15 (ver anexo 1.), se obtuvo los siguientes resultados por competencias:

<b>Competencias</b>	<b>Importancia seleccionada</b>	<b>% mayor de respuesta</b>
1- Compromiso con su medio sociocultural	4	72
2-Conocimiento de las políticas y programa de desarrollo cultural.	2	40
3- -Capacidad para la gestión y valoración del Patrimonio Natural y Cultural desde su totalidad.	3	52
4- Habilidades para la interpretación del Patrimonio Natural y Cultural	3	44
5- Compromiso ético	4	64
6-Capacidad crítica estética museal	3	48
7-Habilidades investigativas en las áreas que exige la museología, museografía, conservación y programación y animación cultural	4	52

8- Capacidad para comunicarse con personas no expertas en la materia.	4	60
9- Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones.	4	56
10-. Toma de dediciones	4	52
11-. Capacidad para sostener políticas de conservación y salvaguarda del Patrimonio Cultural y Natural.	4	76
12- Capacidad de trabajar en equipo.	4	92
13- Compromiso con la calidad del trabajo	4	48
14- Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad.	4	48
15 Compromiso con la preservación del medio ambiente.	4	100
16- Capacidad para aplicar conocimientos tradicionales.	4	100
17- Capacidad para inventariar, documentar, socializar.	3	48
18- Conocimientos de agroecología	4	100
19- Conocimiento científico de la naturaleza	4	100
20-Responsabilidad social y compromiso con el trabajo	4	72
21- Capacidad para desarrollar diseños museográficos acordes al medio.	3	56
22- Capacidad para estudiar suelos.	4	76
23-Capacidad para lograr una correcta sanidad vegetal.	4	80
24- Capacidad para transformar e innovar elementos tangibles del entorno.	4	60
25- Capacidad para encontrar soluciones prácticas.	4	80
26- Capacidad de identificar, adaptar apropiar	3	52

y transferir tecnologías.		
27- Capacidad para gestionar recursos e información	3	48
28- Dominio del marketing social para promoción, animación y comunicación del patrimonio Natural y Cultural.	2	56
29- Dominio de procedimientos organizacionales de los Museos.	3	36
30- Capacidad de construir colecciones de museos	3	56
31- Habilidades para elaboración de estrategias expositivas en cualquiera de sus dimensiones	4	52
32- Capacidad para proyectar, implementar y evaluar programas educativos didácticos, interpretativos y de alfabetización patrimonial de museos.	3	56

Como ilustra el cuadro los mayores porcentajes estuvieron entre las respuestas de bastante (3) y mucho (4), aunque existieron algunas que la mayoría considera que eran poco importantes (2), para el trabajo en el museo, como son el caso de las competencias **Conocimiento de las políticas y programa de desarrollo cultural, Dominio del marketing social para promoción, animación y comunicación del patrimonio Natural y Cultural**. Esto no quiere decir que estas competencias sean realmente menos importante, sino que se debe de tener en cuenta el nivel escolar predominante en el colectivo de trabajadores, así como las características del contexto rural donde se desenvuelven, para entender que la formulación de estas competencias contiene palabras que le son ajenas a su vocabulario y por tanto dificultan la posibilidad de apreciarlas como importante para su buen desempeño como profesionales en el museo y para el buen funcionamiento del museo en general.

### **3.4 Propuesta de competencias profesionales necesarias para desempeño satisfactorio en el Museo de Sitio “Gallego Otero” en la localidad de “La Sierrita”.**

Para alcanzar la propuesta final se hizo uso del cuestionario, por ser una técnica que permitió acceder a la totalidad de los trabajadores, no impedía su jornada laboral, disponían de tiempo para realizarlo y esto conllevaba a pensar mejor las respuestas. El resultado se procesó mediante el paquete estadístico SSPSS versión 15. A pesar que con el mismo se obtienen datos cuantitativos, los mismos se interpretan de forma cualitativa. Es así como se complementa en la investigación ambos enfoques metodológicos.

El procesamiento del cuestionario arrojó que la edad promedio de los trabajadores del museo es de 40 años, predominando el sexo masculino por lo que 15 de los trabajadores son hombres y el resto 9, son mujeres. Esto se explica teniendo en cuenta las características del museo, donde la actividad de conservación fundamental de las colecciones es la agricultura.

La mayoría de los trabajadores cuentan con una experiencia de trabajo en el Museo entre 3 y 4 años, cuestión que es comprensible porque el museo lleva de fundado solo 5 años. En correspondencia con esto el 60 % de los trabajadores reconocen que a su llegada al museo no contaban con todos los conocimientos necesarios para su desempeño y estos los fueron adquiriendo durante la práctica y exponen que realmente el museo los ha enseñado mucho sobre todo en cuestiones de cuidados y conservación de las plantas medicinales.

En cuanto a las formas de evaluación de su trabajo y el cumplimiento de esta, el 100 % reconoce que durante el año si se les evalúa y la forma que más reconocen es la evaluación del desempeño.

Un dato significativo recopilado que demuestra que en este tipo de museo es más útil la experiencia práctica que el cumulo de conocimientos teóricos es el nivel de escolaridad, donde de los 24 trabajadores 2 presentan un nivel primario, 9 secundario, 11 preuniversitario o técnico y solo 2 son universitario.

Como forma de triangular los datos y verificar la importancia de las competencias propuestas pero en esta ocasión por número de prioridad, se solicitó en la última pregunta del cuestionario que le asignaran con sumo cuidado y de manera crítica un orden de prioridad a las competencias, fundamentalmente a las primeras 15, obteniéndose los siguientes resultados:

**Prio1**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1,00	11	44,0	45,8	45,8
	7,00	3	12,0	12,5	58,3
	14,00	1	4,0	4,2	62,5
	16,00	5	20,0	20,8	83,3
	19,00	1	4,0	4,2	87,5
	23,00	1	4,0	4,2	91,7
	24,00	1	4,0	4,2	95,8
	25,00	1	4,0	4,2	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

**Competencia # 1.** Compromiso con su medio sociocultural con un 44%

**Prio2**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	5,00	1	4,0	4,2	4,2
	10,00	1	4,0	4,2	8,3
	11,00	1	4,0	4,2	12,5
	15,00	2	8,0	8,3	20,8
	16,00	1	4,0	4,2	25,0
	18,00	5	20,0	20,8	45,8
	19,00	6	24,0	25,0	70,8
	20,00	3	12,0	12,5	83,3
	26,00	1	4,0	4,2	87,5
	30,00	2	8,0	8,3	95,8
	31,00	1	4,0	4,2	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

**Competencia # 2.** Conocimiento científico de la naturaleza, con un 24 %

**Prio3**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	8,00	4	16,0	16,7	16,7
	9,00	2	8,0	8,3	25,0
	10,00	1	4,0	4,2	29,2
	11,00	1	4,0	4,2	33,3
	15,00	1	4,0	4,2	37,5
	19,00	1	4,0	4,2	41,7
	22,00	1	4,0	4,2	45,8
	23,00	1	4,0	4,2	50,0
	25,00	6	24,0	25,0	75,0
	26,00	2	8,0	8,3	83,3
	27,00	1	4,0	4,2	87,5
	29,00	1	4,0	4,2	91,7
	30,00	1	4,0	4,2	95,8
	32,00	1	4,0	4,2	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

**Competencia # 3.** Capacidad para encontrar soluciones prácticas, con un 25 %

**Prio4**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	4,00	2	8,0	8,3	8,3
	5,00	1	4,0	4,2	12,5
	6,00	2	8,0	8,3	20,8
	7,00	1	4,0	4,2	25,0
	8,00	1	4,0	4,2	29,2
	11,00	2	8,0	8,3	37,5
	18,00	2	8,0	8,3	45,8
	19,00	2	8,0	8,3	54,2
	23,00	3	12,0	12,5	66,7
	25,00	3	12,0	12,5	79,2
	27,00	2	8,0	8,3	87,5
	30,00	2	8,0	8,3	95,8
	31,00	1	4,0	4,2	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

**Competencia # 4.** Capacidad para lograr una correcta sanidad vegetal, con un 12 %

**Prio5**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	3,00	1	4,0	4,2	4,2
	5,00	3	12,0	12,5	16,7
	8,00	4	16,0	16,7	33,3
	9,00	1	4,0	4,2	37,5
	10,00	1	4,0	4,2	41,7
	14,00	1	4,0	4,2	45,8
	16,00	5	20,0	20,8	66,7
	17,00	1	4,0	4,2	70,8
	18,00	1	4,0	4,2	75,0
	19,00	1	4,0	4,2	79,2
	24,00	1	4,0	4,2	83,3
	25,00	1	4,0	4,2	87,5
	26,00	1	4,0	4,2	91,7
	27,00	1	4,0	4,2	95,8
	31,00	1	4,0	4,2	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

**Competencia # 5.** Capacidad para aplicar conocimientos tradicionales, con un 20 %

**Prio6**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1,00	1	4,0	4,2	4,2
	3,00	2	8,0	8,3	12,5
	4,00	1	4,0	4,2	16,7
	5,00	1	4,0	4,2	20,8
	12,00	1	4,0	4,2	25,0
	15,00	1	4,0	4,2	29,2
	16,00	3	12,0	12,5	41,7
	17,00	1	4,0	4,2	45,8
	18,00	1	4,0	4,2	50,0
	19,00	2	8,0	8,3	58,3
	23,00	8	32,0	33,3	91,7
	26,00	1	4,0	4,2	95,8
	29,00	1	4,0	4,2	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

**Competencia # 6** Capacidad para la gestión y valoración del Patrimonio Natural y Cultural desde su totalidad, con un 8 %

**Prio7**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1,00	3	12,0	12,5	12,5
	10,00	6	24,0	25,0	37,5
	16,00	1	4,0	4,2	41,7
	18,00	2	8,0	8,3	50,0
	19,00	1	4,0	4,2	54,2
	21,00	1	4,0	4,2	58,3
	22,00	2	8,0	8,3	66,7
	23,00	1	4,0	4,2	70,8
	24,00	2	8,0	8,3	79,2
	25,00	2	8,0	8,3	87,5
	26,00	1	4,0	4,2	91,7
	27,00	1	4,0	4,2	95,8
	29,00	1	4,0	4,2	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

**Competencia # 7.** Toma de dediciones, con un 24 %

**Prio8**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	4,00	1	4,0	4,2	4,2
	5,00	1	4,0	4,2	8,3
	7,00	3	12,0	12,5	20,8
	8,00	1	4,0	4,2	25,0
	9,00	3	12,0	12,5	37,5
	10,00	2	8,0	8,3	45,8
	11,00	2	8,0	8,3	54,2
	16,00	1	4,0	4,2	58,3
	17,00	1	4,0	4,2	62,5
	22,00	5	20,0	20,8	83,3
	24,00	1	4,0	4,2	87,5
	25,00	2	8,0	8,3	95,8
	29,00	1	4,0	4,2	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

**Competencia # 8.** Capacidad para estudiar suelos, con un 20 %

**Prio9**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1,00	1	4,0	4,2	4,2
	2,00	1	4,0	4,2	8,3
	12,00	8	32,0	33,3	41,7
	13,00	1	4,0	4,2	45,8
	16,00	1	4,0	4,2	50,0
	17,00	1	4,0	4,2	54,2
	18,00	1	4,0	4,2	58,3
	24,00	3	12,0	12,5	70,8
	25,00	2	8,0	8,3	79,2
	26,00	4	16,0	16,7	95,8
	27,00	1	4,0	4,2	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

**Competencia # 9.** Capacidad de trabajar en equipo, con un 32 %

**Prio10**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	2,00	2	8,0	8,3	8,3
	7,00	1	4,0	4,2	12,5
	10,00	1	4,0	4,2	16,7
	14,00	8	32,0	33,3	50,0
	15,00	1	4,0	4,2	54,2
	16,00	1	4,0	4,2	58,3
	17,00	1	4,0	4,2	62,5
	23,00	1	4,0	4,2	66,7
	24,00	1	4,0	4,2	70,8
	26,00	1	4,0	4,2	75,0
	28,00	2	8,0	8,3	83,3
	29,00	1	4,0	4,2	87,5
	30,00	1	4,0	4,2	91,7
	31,00	2	8,0	8,3	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

**Competencia # 10** Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad, con un 32 %

**Prio11**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	16,00	3	12,0	12,5	12,5
	17,00	1	4,0	4,2	16,7
	22,00	1	4,0	4,2	20,8
	23,00	4	16,0	16,7	37,5
	26,00	4	16,0	16,7	54,2
	27,00	5	20,0	20,8	75,0
	28,00	1	4,0	4,2	79,2
	29,00	3	12,0	12,5	91,7
	31,00	2	8,0	8,3	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

**Competencia # 11** - Capacidad para gestionar recursos e información, con un 20 %

**Prio12**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	4,00	1	4,0	4,2	4,2
	5,00	3	12,0	12,5	16,7
	8,00	6	24,0	25,0	41,7
	13,00	2	8,0	8,3	50,0
	14,00	1	4,0	4,2	54,2
	15,00	1	4,0	4,2	58,3
	16,00	1	4,0	4,2	62,5
	28,00	1	4,0	4,2	66,7
	30,00	3	12,0	12,5	79,2
	31,00	1	4,0	4,2	83,3
	32,00	4	16,0	16,7	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

**Competencia # 12.** - Capacidad para comunicarse con personas no expertas en la materia, con un 24 %

**Prio13**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	3,00	6	24,0	25,0	25,0
	4,00	3	12,0	12,5	37,5
	5,00	1	4,0	4,2	41,7
	7,00	3	12,0	12,5	54,2
	9,00	1	4,0	4,2	58,3
	12,00	1	4,0	4,2	62,5
	16,00	1	4,0	4,2	66,7
	19,00	1	4,0	4,2	70,8
	20,00	1	4,0	4,2	75,0
	22,00	1	4,0	4,2	79,2
	24,00	1	4,0	4,2	83,3
	28,00	1	4,0	4,2	87,5
	30,00	1	4,0	4,2	91,7
	32,00	2	8,0	8,3	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

**Competencia # 13 y 14** Habilidades para la interpretación del Patrimonio Natural y Cultural, Habilidades investigativas en las áreas que exige la museología, museografía, conservación y programación y animación cultural, con 12 % respectivamente.

**Prio14**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	2,00	7	28,0	29,2	29,2
	3,00	2	8,0	8,3	37,5
	7,00	1	4,0	4,2	41,7
	8,00	1	4,0	4,2	45,8
	10,00	1	4,0	4,2	50,0
	13,00	2	8,0	8,3	58,3
	14,00	1	4,0	4,2	62,5
	15,00	1	4,0	4,2	66,7
	16,00	1	4,0	4,2	70,8
	19,00	1	4,0	4,2	75,0
	26,00	1	4,0	4,2	79,2
	28,00	2	8,0	8,3	87,5
	30,00	3	12,0	12,5	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

**Competencia # 15.** Conocimiento de las políticas y programa de desarrollo cultural, con un 28 %.

**Prio15**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	5,00	2	8,0	8,3	8,3
	9,00	2	8,0	8,3	16,7
	14,00	1	4,0	4,2	20,8
	17,00	1	4,0	4,2	25,0
	25,00	1	4,0	4,2	29,2
	27,00	7	28,0	29,2	58,3
	28,00	2	8,0	8,3	66,7
	29,00	8	32,0	33,3	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
	Perdidos	Sistema	1	4,0	
Total		25	100,0		

**Competencia # 16.** Dominio de procedimientos organizacionales de los Museos, con un 33 %.

Como resultado final se considera que la propuesta de competencias a tener en cuenta para el desempeño satisfactorio en el Museo de Sitio de Plantas Medicinales Gallego Otero, deben ser:

1. Compromiso con su medio sociocultural.
2. Conocimiento científico de la naturaleza.
3. Capacidad para encontrar soluciones prácticas.
4. Capacidad para lograr una correcta sanidad vegetal.
5. Capacidad para aplicar conocimientos tradicionales.
6. Capacidad para la gestión y valoración del Patrimonio Natural y Cultural desde su totalidad,
7. Toma de dediciones.
8. Capacidad para estudiar suelos.
9. Capacidad de trabajar en equipo.
10. Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad.
11. Capacidad para gestionar recursos e información.
12. Capacidad para comunicarse con personas no expertas en la materia.
13. Habilidades para la interpretación del Patrimonio Natural y Cultural.
14. Habilidades investigativas en las áreas que exige la museología, museografía, conservación y programación y animación cultural.
15. Conocimiento de las políticas y programa de desarrollo cultural.
16. Dominio de procedimientos organizacionales de los Museos.

Una vez obtenida esta lista más reducida de competencias, la misma se le presentó a la directora del museo, por ser la persona de más experiencia de trabajo luego de su fundación y al respecto Tania Otero concluye:

“ Las considero todas muy pertinentes y muy bien logradas, realmente creo que ganamos nosotros más que ustedes con la investigación, esto sin dudas va a mejorar el trabajo y la organización en papeles y en la práctica del trabajo en el museo a tono con lo que nos está exigiendo hoy el Centro Provincial de Patrimonio”

*CONCLUSIONES.*

## CONCLUSIONES.

- Existen varias clasificaciones de museo, pero la referida a los museos de sitio tiene una peculiaridad; y es que este se da en el lugar, in situ.
- El Museo de Sitio de Plantas Medicinales Gallego Otero, existe gracias a las condiciones medioambientales en las que se encuentra enmarcado. Considerando que sus colecciones, a diferencia de las tradicionales, son colecciones de plantas vivas.
- No existían competencias profesionales definidas para el trabajo en este tipo de museo y en este museo específicamente, por lo que se hacía necesario definir las para contribuir con esto a la mejora del desempeño de sus trabajadores y al alcance de un organigrama de trabajo acorde a las demandas del mundo actual.
- Concebir un grupo de competencias para el trabajo en este museo revela gran importancia puesto que: se logra superar el modelo de trabajo en habilidades por competencias, reorganizándose así el trabajo sobre la base de competencias lo que implica un cambio en la concepción del desempeño y por tanto una cultura organizacional a tono con lo que impone el mundo de hoy donde la relación competencia – desempeño favorece todo el proceso laboral y profesional.
- Una primera propuesta de competencias profesionales a tener en cuenta sería:
  1. Compromiso con su medio sociocultural.
  2. Conocimiento científico de la naturaleza.
  3. Capacidad para encontrar soluciones prácticas.
  4. Capacidad para lograr una correcta sanidad vegetal.
  5. Capacidad para aplicar conocimientos tradicionales.
  6. Capacidad para la gestión y valoración del Patrimonio Natural y Cultural desde su totalidad.
  7. Toma de decisiones.
  8. Capacidad para estudiar suelos.
  9. Capacidad de trabajar en equipo.
  10. Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad.
  11. Capacidad para gestionar recursos e información.

12. Capacidad para comunicarse con personas no expertas en la materia.
13. Habilidades para la interpretación del Patrimonio Natural y Cultural.
14. Habilidades investigativas en las áreas que exige la museología, museografía, conservación y programación y animación cultural.
15. Conocimiento de las políticas y programa de desarrollo cultural.
16. Dominio de procedimientos organizacionales de los Museos.

# *RECOMENDACIONES*

## **RECOMENDACIONES.**

1. Continuar los estudios sobre competencias profesionales, considerándola una novedad y necesidad del tema para el trabajo en el museo de sitio “Gallego Otero”.
2. Completar el proceso de evaluación de las Competencias Específicas para el Trabajo con el Patrimonio Cultural y Natural, tomando como muestra a los empleadores.
3. Una vez completada la evaluación de la Propuesta, presentar la misma ante el Centro Provincial de Patrimonio.
4. Evaluar las competencias específicas declaradas para el trabajo con el patrimonio de forma individual, para tener una visión general de cómo se comportan en el Museo de Sitio “Gallego Otero”.

# *BIBLIOGRAFÍA.*

## Bibliografía

(1998). Conferencia Mundial sobre la Educación Superior UNESCO. Paris.

(2008). Declaración mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: visión y acción. Retrieved from [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S086421412000000300006&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S086421412000000300006&script=sci_arttext),

Aguirre Raya, Dalia A. (2007). *Reflexiones acerca de la competencia comunicativa profesional*. Retrieved from [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S086421412005000300004&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S086421412005000300004&script=sci_arttext).

Alerm Gonzalez. A. (2008). *Contribución de la Inmunología a la calidad del Egresado en el desarrollo de las competencias*. Retrieved from [http://www.ucmh.sld.cu/rhab/vol6\\_num1/rhcm07107.htm](http://www.ucmh.sld.cu/rhab/vol6_num1/rhcm07107.htm).

Alvarez de Zayaz, C. (2008). *El Diseño Curricular en la Educación Superior Cubana*. Retrieved from. <http://revistas.mes.edu.cu/PedagogiaUniversitaria/articulos/1996/1/189496104.pdf>.

Brunner, José J. (2005). *Competencias para la vida: Proyecto DeSeCo*. Retrieved from. <http://ri.conicyt.cl/575/article-14208.html>.

Buendia, L. (1998). *Métodos de Investigación en Psicopedagogía*. España: Mc. Graw.

Cabezas Rodríguez, L. (2011). Presidente de la Comisión Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología. *Informe a la comisión de educación, cultura, ciencia y tecnología de la asamblea nacional del poder popular*. Retrieved from <http://www.uneac.org.cu/comunitario/?q=noticia/informe-la-comisi%C3%B3n-de-educaci%C3%B3n-cultura-ciencia-y-tecnolog%C3%AD-de-la-asamblea-nacional-del-pod>

- Cejas Yanes, E. (2007). *Formación de Capital Humano. Competencias Laborales*. Retrieved from <http://cidtur.eaeht.tur.cu/boletines/Boletines/Formacion/formacion%20dic%200. htm>,
- Cejas Yanes, E. (2008). *Habilidades y capacidades rectoras versus competencias laborales*. Retrieved from <http://www.ispetp.rimed.cu/pages/Revista/VOL1%20no3/articulo2cejas2.htm>.
- Cejas Yanes E. (2001). *La formación por competencias profesionales: una experiencia cubana*. Ciudad Habana: IPIAC.
- Cruz Baranda, S. (2006). *El diseño curricular de carreras universitarias en la concepción de la Educación Superior cubana*. Revista Pedagógica Universitaria.
- Cuba. Ministerio de Educación Superior. (2000). *Fundamentación de la Especialidad de Estudios Socioculturales*. MES.
- Díaz Álvarez, Yuniar Y. (n.d.). *Identificación de competencias en edición para los profesionales de la información*. Retrieved from <http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol.142206/aci2206.htm>.
- Díaz, Mario de M. (2005). *Modalidades de Enseñanza centradas en el desarrollo de competencias. In Modelo del Proceso Enseñanza- Aprendizaje*. Oviedo: Ediciones Universidad de Oviedo.
- Fernández, E. (n.d.). *Competencias y Desarrollo Gerencial*. Retrieved from <http://www.ehtpe.co.cu/sitiodid/BVINDEXT/Docs/DIRECCION/Competencias%20y%20Desarrollo%20Gerencial.pdf>.
- Fuentes, Beatriz S. (2006). EL MUSEO. Retrieved from <http://museosdevenezuela.org/documentos/3publicos/museosypublico005.shtml>

- Gallart, Maria A. (n.d.). *Competencias Laborales: tema clave en la articulación Educación -Trabajo*. Retrieved from <http://www.campusoei.org/oeivirt/fp/cuad2a04.htm>.
- García González, M. (n.d.). La formación profesional de los estudiantes de Universalización en la Universidad, una visión desde sus fundamentos filosóficos y sociológicos. Retrieved from <http://www.pr.rimed.cu/sitios/Revista%20Mendive/Num13/6.htm>.
- Gard Marshall, J. (n.d.). *Competencias para profesionales de la información del siglo XXI*. Retrieved from <http://www.sla.org/documents/competenciasespañol.doc>.
- Gómez, E. (n.d.). *Competencias profesionales para la formación en recreación*. Retrieved from <http://www.redcreacion.org/documentos/congreso9/CLGomes Es.html>.
- Gradailla, G. (n.d.). Metodología cualitativa. *Su importancia dentro de la investigación*. Retrieved from <http://www.tone.udea.edu.co/revista/mar98/linea.htm>.
- Hernández Díaz, A. (n.d.). Una visión contemporánea del proceso enseñanza-aprendizaje. Retrieved from <http://EPEC.h.cu/bibliomaestria/didacticauniversitaria/UNA%20Vision%20Contemporanea.doc>.
- Hernández Pina, F. (1997). *Métodos de Investigación en Psicopedagogía*. España: Mc Graw-Hill.
- Hernández Pina, F. (n.d.). *La Evaluación de los alumnos en el contexto de la Evaluación de la calidad de las universidades*. Revista de Investigación Educativa, 25-50.
- Hernández Sampier, R. (2003). *Metodología de la investigación I*. La Habana: Felix Varela.
- Horruitiner Silva, P. (2006). *La Universidad cubana: el modelo de formación*. La Habana: Felix Varela.

Huerta Amezola, J. (n.d.). *Desarrollo curricular por competencias profesionales integrales*. Retrieved from

<http://educacion.jalisco.gob.mx/consulta/educar/13/13Huerta.html> ,

Iñegos Bajos, E. (n.d.). *Emergencia y Actualidad de las Competencias Profesionales: Apuntes para su análisis*. Retrieved from

[http://www.dict.uh.cu/Revistas/Educ\\_Sup/022003/Art050203.pdf](http://www.dict.uh.cu/Revistas/Educ_Sup/022003/Art050203.pdf).

Linarez Pérez , Juan C. (2008). *El museo, la museología y la fuente de información museística*. Retrieved from

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1024-94352008000400005&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1024-94352008000400005&script=sci_arttext)

Museos de Cuba. (n.d.). . Retrieved from

[http://www.ecured.cu/index.php/Museos\\_de\\_Cuba](http://www.ecured.cu/index.php/Museos_de_Cuba)

Páez Costa, J. (2011). *Del coleccionismo universal y de los museos en Cuba y sus primeras colecciones*. Retrieved from

[http://www.cubarte.cult.cu/periodico/opinion/del-coleccionismo-universal-y-de-los-museos-en-cuba-y-sus-primeras-colecciones\\*/20095.html](http://www.cubarte.cult.cu/periodico/opinion/del-coleccionismo-universal-y-de-los-museos-en-cuba-y-sus-primeras-colecciones*/20095.html).

Rivière, G. (1993). *La Museología. Curso de museología / Textos y testimonios*. Madrid: Akal.

UNESCO. (2003). Oficina Regional de Cultura para América Latina y el Caribe. *Publicación para un mejor conocimiento y uso de la Convención de la UNESCO de 1970*. La Habana: UNESCO.

UNESCO. (n.d.). Oficina Regional. Proyecto Regional de la educación para América Latina y el Caribe. La Habana: UNESCO.

*ANEXOS.*

## Anexos.

### Anexo1. Tabla de frecuencia de datos generales.

#### Edad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	17,00	1	4,0	4,2	4,2
	19,00	1	4,0	4,2	8,3
	21,00	1	4,0	4,2	12,5
	23,00	1	4,0	4,2	16,7
	26,00	1	4,0	4,2	20,8
	28,00	1	4,0	4,2	25,0
	29,00	1	4,0	4,2	29,2
	32,00	1	4,0	4,2	33,3
	34,00	1	4,0	4,2	37,5
	37,00	1	4,0	4,2	41,7
	38,00	1	4,0	4,2	45,8
	40,00	2	8,0	8,3	54,2
	41,00	1	4,0	4,2	58,3
	44,00	1	4,0	4,2	62,5
	45,00	1	4,0	4,2	66,7
	47,00	1	4,0	4,2	70,8
	48,00	1	4,0	4,2	75,0
	50,00	1	4,0	4,2	79,2
	56,00	1	4,0	4,2	83,3
	58,00	1	4,0	4,2	87,5
	62,00	1	4,0	4,2	91,7
	69,00	1	4,0	4,2	95,8
	70,00	1	4,0	4,2	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

#### Género

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1,00	9	36,0	37,5	37,5
	2,00	15	60,0	62,5	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

**tdetrabajo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1,00	2	8,0	8,3	8,3
	2,00	4	16,0	16,7	25,0
	3,00	5	20,0	20,8	45,8
	4,00	6	24,0	25,0	70,8
	5,00	4	16,0	16,7	87,5
	6,00	1	4,0	4,2	91,7
	13,00	1	4,0	4,2	95,8
	20,00	1	4,0	4,2	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

**nivelescolar**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1,00	2	8,0	8,3	8,3
	2,00	9	36,0	37,5	45,8
	3,00	11	44,0	45,8	91,7
	4,00	2	8,0	8,3	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

**todosconocimientos**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1,00	15	60,0	62,5	62,5
	2,00	9	36,0	37,5	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

**nuevosconocim**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	2,00	24	96,0	100,0	100,0
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

**evaluación**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	2,00	24	96,0	100,0	100,0
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

## Anexo.2.

### Tablas de frecuencias de importancia de las competencias.

c1

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	2,00	1	4,0	4,2	4,2
	3,00	5	20,0	20,8	25,0
	4,00	18	72,0	75,0	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

c2

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1,00	2	8,0	8,3	8,3
	2,00	10	40,0	41,7	50,0
	3,00	7	28,0	29,2	79,2
	4,00	5	20,0	20,8	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

c3

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	2,00	8	32,0	33,3	33,3
	3,00	13	52,0	54,2	87,5
	4,00	3	12,0	12,5	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

c4

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1,00	1	4,0	4,2	4,2
	2,00	8	32,0	33,3	37,5
	3,00	11	44,0	45,8	83,3
	4,00	4	16,0	16,7	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

**c5**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	3,00	8	32,0	33,3	33,3
	4,00	16	64,0	66,7	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

**c6**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	2,00	4	16,0	16,7	16,7
	3,00	12	48,0	50,0	66,7
	4,00	8	32,0	33,3	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

**c7**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	3,00	11	44,0	45,8	45,8
	4,00	13	52,0	54,2	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

**c8**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	3,00	9	36,0	37,5	37,5
	4,00	15	60,0	62,5	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

**c9**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	2,00	3	12,0	12,5	12,5
	3,00	7	28,0	29,2	41,7
	4,00	14	56,0	58,3	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

**c10**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	3,00	11	44,0	45,8	45,8
	4,00	13	52,0	54,2	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

**c11**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	3,00	5	20,0	20,8	20,8
	4,00	19	76,0	79,2	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

**c12**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	3,00	1	4,0	4,2	4,2
	4,00	23	92,0	95,8	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

**c13**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	3,00	4	16,0	16,7	16,7
	4,00	20	80,0	83,3	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

**c14**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	2,00	4	16,0	16,7	16,7
	3,00	8	32,0	33,3	50,0
	4,00	12	48,0	50,0	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

**c15**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	4,00	24	96,0	100,0	100,0
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

**c16**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	4,00	24	96,0	100,0	100,0
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

**c17**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	2,00	3	12,0	12,5	12,5
	3,00	12	48,0	50,0	62,5
	4,00	9	36,0	37,5	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

**c18**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	4,00	24	96,0	100,0	100,0
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

**c19**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	4,00	24	96,0	100,0	100,0
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

**c20**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	3,00	6	24,0	25,0	25,0
	4,00	18	72,0	75,0	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

**c21**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	2,00	6	24,0	25,0	25,0
	3,00	14	56,0	58,3	83,3
	4,00	4	16,0	16,7	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

**c22**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	3,00	5	20,0	20,8	20,8
	4,00	19	76,0	79,2	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

**c23**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	3,00	4	16,0	16,7	16,7
	4,00	20	80,0	83,3	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

**c24**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	2,00	1	4,0	4,2	4,2
	3,00	8	32,0	33,3	37,5
	4,00	15	60,0	62,5	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

**c25**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	3,00	4	16,0	16,7	16,7
	4,00	20	80,0	83,3	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

**c26**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	2,00	7	28,0	29,2	29,2
	3,00	13	52,0	54,2	83,3
	4,00	4	16,0	16,7	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

**c27**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	3,00	12	48,0	50,0	50,0
	4,00	12	48,0	50,0	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

**c28**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	2,00	14	56,0	58,3	58,3
	3,00	7	28,0	29,2	87,5
	4,00	3	12,0	12,5	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

**c29**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	2,00	9	36,0	37,5	37,5
	3,00	9	36,0	37,5	75,0
	4,00	6	24,0	25,0	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

**c30**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	2,00	5	20,0	20,8	20,8
	3,00	14	56,0	58,3	79,2
	4,00	5	20,0	20,8	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

**c31**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	2,00	4	16,0	16,7	16,7
	3,00	7	28,0	29,2	45,8
	4,00	13	52,0	54,2	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

**c32**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	2,00	3	12,0	12,5	12,5
	3,00	14	56,0	58,3	70,8
	4,00	7	28,0	29,2	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

### Anexo 3.

#### Tablas de frecuencias de las prioridades de las competencias.

Prio1

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1,00	11	44,0	45,8	45,8
	7,00	3	12,0	12,5	58,3
	14,00	1	4,0	4,2	62,5
	16,00	5	20,0	20,8	83,3
	19,00	1	4,0	4,2	87,5
	23,00	1	4,0	4,2	91,7
	24,00	1	4,0	4,2	95,8
	25,00	1	4,0	4,2	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

Prio2

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	5,00	1	4,0	4,2	4,2
	10,00	1	4,0	4,2	8,3
	11,00	1	4,0	4,2	12,5
	15,00	2	8,0	8,3	20,8
	16,00	1	4,0	4,2	25,0
	18,00	5	20,0	20,8	45,8
	19,00	6	24,0	25,0	70,8
	20,00	3	12,0	12,5	83,3
	26,00	1	4,0	4,2	87,5
	30,00	2	8,0	8,3	95,8
	31,00	1	4,0	4,2	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

**Prio3**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	8,00	4	16,0	16,7	16,7
	9,00	2	8,0	8,3	25,0
	10,00	1	4,0	4,2	29,2
	11,00	1	4,0	4,2	33,3
	15,00	1	4,0	4,2	37,5
	19,00	1	4,0	4,2	41,7
	22,00	1	4,0	4,2	45,8
	23,00	1	4,0	4,2	50,0
	25,00	6	24,0	25,0	75,0
	26,00	2	8,0	8,3	83,3
	27,00	1	4,0	4,2	87,5
	29,00	1	4,0	4,2	91,7
	30,00	1	4,0	4,2	95,8
	32,00	1	4,0	4,2	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

**Prio4**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	4,00	2	8,0	8,3	8,3
	5,00	1	4,0	4,2	12,5
	6,00	2	8,0	8,3	20,8
	7,00	1	4,0	4,2	25,0
	8,00	1	4,0	4,2	29,2
	11,00	2	8,0	8,3	37,5
	18,00	2	8,0	8,3	45,8
	19,00	2	8,0	8,3	54,2
	23,00	3	12,0	12,5	66,7
	25,00	3	12,0	12,5	79,2
	27,00	2	8,0	8,3	87,5
	30,00	2	8,0	8,3	95,8
	31,00	1	4,0	4,2	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

**Prio5**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	3,00	1	4,0	4,2	4,2
	5,00	3	12,0	12,5	16,7
	8,00	4	16,0	16,7	33,3
	9,00	1	4,0	4,2	37,5
	10,00	1	4,0	4,2	41,7
	14,00	1	4,0	4,2	45,8
	16,00	5	20,0	20,8	66,7
	17,00	1	4,0	4,2	70,8
	18,00	1	4,0	4,2	75,0
	19,00	1	4,0	4,2	79,2
	24,00	1	4,0	4,2	83,3
	25,00	1	4,0	4,2	87,5
	26,00	1	4,0	4,2	91,7
	27,00	1	4,0	4,2	95,8
	31,00	1	4,0	4,2	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

**Prio6**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1,00	1	4,0	4,2	4,2
	3,00	2	8,0	8,3	12,5
	4,00	1	4,0	4,2	16,7
	5,00	1	4,0	4,2	20,8
	12,00	1	4,0	4,2	25,0
	15,00	1	4,0	4,2	29,2
	16,00	3	12,0	12,5	41,7
	17,00	1	4,0	4,2	45,8
	18,00	1	4,0	4,2	50,0
	19,00	2	8,0	8,3	58,3
	23,00	8	32,0	33,3	91,7
	26,00	1	4,0	4,2	95,8
	29,00	1	4,0	4,2	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

**Prio7**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1,00	3	12,0	12,5	12,5
	10,00	6	24,0	25,0	37,5
	16,00	1	4,0	4,2	41,7
	18,00	2	8,0	8,3	50,0
	19,00	1	4,0	4,2	54,2
	21,00	1	4,0	4,2	58,3
	22,00	2	8,0	8,3	66,7
	23,00	1	4,0	4,2	70,8
	24,00	2	8,0	8,3	79,2
	25,00	2	8,0	8,3	87,5
	26,00	1	4,0	4,2	91,7
	27,00	1	4,0	4,2	95,8
	29,00	1	4,0	4,2	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

**Prio8**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	4,00	1	4,0	4,2	4,2
	5,00	1	4,0	4,2	8,3
	7,00	3	12,0	12,5	20,8
	8,00	1	4,0	4,2	25,0
	9,00	3	12,0	12,5	37,5
	10,00	2	8,0	8,3	45,8
	11,00	2	8,0	8,3	54,2
	16,00	1	4,0	4,2	58,3
	17,00	1	4,0	4,2	62,5
	22,00	5	20,0	20,8	83,3
	24,00	1	4,0	4,2	87,5
	25,00	2	8,0	8,3	95,8
	29,00	1	4,0	4,2	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

**Prio9**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1,00	1	4,0	4,2	4,2
	2,00	1	4,0	4,2	8,3
	12,00	8	32,0	33,3	41,7
	13,00	1	4,0	4,2	45,8
	16,00	1	4,0	4,2	50,0
	17,00	1	4,0	4,2	54,2
	18,00	1	4,0	4,2	58,3
	24,00	3	12,0	12,5	70,8
	25,00	2	8,0	8,3	79,2
	26,00	4	16,0	16,7	95,8
	27,00	1	4,0	4,2	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

**Prio10**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	2,00	2	8,0	8,3	8,3
	7,00	1	4,0	4,2	12,5
	10,00	1	4,0	4,2	16,7
	14,00	8	32,0	33,3	50,0
	15,00	1	4,0	4,2	54,2
	16,00	1	4,0	4,2	58,3
	17,00	1	4,0	4,2	62,5
	23,00	1	4,0	4,2	66,7
	24,00	1	4,0	4,2	70,8
	26,00	1	4,0	4,2	75,0
	28,00	2	8,0	8,3	83,3
	29,00	1	4,0	4,2	87,5
	30,00	1	4,0	4,2	91,7
	31,00	2	8,0	8,3	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

**Prio11**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	16,00	3	12,0	12,5	12,5
	17,00	1	4,0	4,2	16,7
	22,00	1	4,0	4,2	20,8
	23,00	4	16,0	16,7	37,5
	26,00	4	16,0	16,7	54,2
	27,00	5	20,0	20,8	75,0
	28,00	1	4,0	4,2	79,2
	29,00	3	12,0	12,5	91,7
	31,00	2	8,0	8,3	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

**Prio12**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	4,00	1	4,0	4,2	4,2
	5,00	3	12,0	12,5	16,7
	8,00	6	24,0	25,0	41,7
	13,00	2	8,0	8,3	50,0
	14,00	1	4,0	4,2	54,2
	15,00	1	4,0	4,2	58,3
	16,00	1	4,0	4,2	62,5
	28,00	1	4,0	4,2	66,7
	30,00	3	12,0	12,5	79,2
	31,00	1	4,0	4,2	83,3
	32,00	4	16,0	16,7	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

**Prio13**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	3,00	6	24,0	25,0	25,0
	4,00	3	12,0	12,5	37,5
	5,00	1	4,0	4,2	41,7
	7,00	3	12,0	12,5	54,2
	9,00	1	4,0	4,2	58,3
	12,00	1	4,0	4,2	62,5
	16,00	1	4,0	4,2	66,7
	19,00	1	4,0	4,2	70,8
	20,00	1	4,0	4,2	75,0
	22,00	1	4,0	4,2	79,2
	24,00	1	4,0	4,2	83,3
	28,00	1	4,0	4,2	87,5
	30,00	1	4,0	4,2	91,7
	32,00	2	8,0	8,3	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

**Prio14**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	2,00	7	28,0	29,2	29,2
	3,00	2	8,0	8,3	37,5
	7,00	1	4,0	4,2	41,7
	8,00	1	4,0	4,2	45,8
	10,00	1	4,0	4,2	50,0
	13,00	2	8,0	8,3	58,3
	14,00	1	4,0	4,2	62,5
	15,00	1	4,0	4,2	66,7
	16,00	1	4,0	4,2	70,8
	19,00	1	4,0	4,2	75,0
	26,00	1	4,0	4,2	79,2
	28,00	2	8,0	8,3	87,5
	30,00	3	12,0	12,5	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

**Prio15**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	5,00	2	8,0	8,3	8,3
	9,00	2	8,0	8,3	16,7
	14,00	1	4,0	4,2	20,8
	17,00	1	4,0	4,2	25,0
	25,00	1	4,0	4,2	29,2
	27,00	7	28,0	29,2	58,3
	28,00	2	8,0	8,3	66,7
	29,00	8	32,0	33,3	100,0
	Total	24	96,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	4,0		
Total		25	100,0		

## **Anexo 5.**

### **Fotos de las áreas expositivas del museo**



**Figura 1. ÁREA EXPOSITIVA.**



**Figura 2. AULA DE MEDIO AMBIENTE**



**Figura 3. HUMUS DE LOMBRIZ**



**Figura 4. PRIMER DORMITORIO DEL GALLEGO.**



**Figura 5. CASA MUSEO.**



**Figura 6. ÁREA DE PIÑA**



**Figura7. JARDÍN DE MARGARITA**



**Figura 8. CASA VIVIENDA .**



**Figura 9. MÓDULO PECUARIO "MARÍA ANTONIA"**



**Figura 10. PLANTAS AMENAZADAS**



**Figura 11. CULTIVOS PROTEGIDOS**



**Figura 12. ÁREA DE CONSULTA Y CAPACITACIÓN**



**Figura 13. ÁREA DE BENEFICIO Y SECADO**

## Anexo 6.

### LOS PÚBLICOS DEL MUSEO

TIPOS DE PÚBLICOS	
SEGMENTO	PRODUCTO
Preescolar Educación Básica	Orientación- Información. Juegos. Salas de Inducción. Sala-Taller
Básica 1ª, 2ª, 3ª etapa	Visitas Guiadas. Juegos. Talleres. Videos. Paquetes Didácticos. Salas de Inducción.
Superior	Material Promocional. Catálogos. Visitas Guiadas. Cursos de Ampliación de Conocimientos. Pasantías. Asesorías a Docentes. Documentación. Información.
Especialistas	Material Promocional. Catálogos. Cursos de Ampliación de Conocimientos. Asesorías (con producto). Conferencias, Foros, Cátedra Libre. Asistencia Técnica. Información/Documentación.
Turistas	Coleccionables. Separata. Folletería Bilingüe. Catálogos, Afiches. Visitas Guiadas Bilingües. Expoventa. Sala de Inducción (videos). Café - Museo El Tarantatín de la Casa (de los dulces). Tours por la Ciudad/Estado.
Público en General	Catálogos. Talleres. Charlas. Conciertos. Videos. Expoventa. Conferencias.
Instituciones culturales,	Visitas Guiadas. Catálogos, Afiches. Talleres.

públicas, privadas y gremios profesionales	Información Conversión de Espacios, Préstamo de Mobiliario. Asistencia Técnica. Eventos Especiales.
Coleccionistas	Catálogos, Afiches. Visitas Guiadas. Charlas. Asistencia Técnica. Información, Documentación.
Comunidad	Plaza del Barrio. Programa Comunidad y Museo. Eventos Especiales.
Representaciones diplomáticas locales	Catálogos, Afiches. Visitas Guiadas. Material Promocional Conversión de Espacios, Préstamo de Mobiliario.
Patrocinantes Públicos y Privados	Publicidad. Catálogos, Afiches. Visitas Guiadas. Material Promocional. Conversión de Espacios, Préstamo de Mobiliario. Asistencia Técnica. Memoria.
Asesores	Catálogos, Afiches. Material Promocional, Documentación Cursos de Ampliación de Conocimientos. Talleres.
Ex funcionarios Funcionarios	Eventos Especiales, Conmemoraciones. Catálogos. Material Promocional. Cursos de Ampliación de Conocimientos. Talleres.
Consejo Asesor	Catálogos, Afiches. Material Promocional. Visitas Guiadas Eventos Especiales. Conmemoraciones.

	Memoria.
Medios de Comunicación	Material Promocional. Visitas Guiadas. Eventos Especiales. Asistencia Técnica.

## **Anexo 7. Guías de entrevistas.**

### **7.1 En profundidad en profundidad al Gallego Otero**

- ¿Cómo es que usted va adquiriendo todos los conocimientos?
- ¿Por qué se interesa en sembrar plantas medicinales en tierras que pueden ser utilizadas en otras siembras que económicamente le aporten más?
- ¿Qué cantidad de visitantes anuales promedio usted recibe?
- ¿Cómo surge la idea de hacer un museo?
- ¿Qué peculiaridad tiene el museo con respecto al resto de los museos?
- ¿Qué servicios brinda este museo?
- ¿Cómo llevan a cabo la sostenibilidad de las colecciones?
- ¿Considera que el medio es importante para la existencia del museo y del sitio en general?
- ¿Qué características usted cree que deben de tener sus trabajadores para considerarlos buenos trabajadores?
- ¿Qué formas usted tiene de evaluarles su trabajo?

### **Guía de entrevista a Tania Otero.**

- ¿Cómo surge la idea de hacer un museo?
- ¿Qué peculiaridad tiene el museo con respecto al resto de los museos?
- ¿Qué servicios brinda este museo?
- ¿Qué cantidad de visitantes anuales promedio usted recibe?
- ¿Cómo llevan a cabo la sostenibilidad de las colecciones?
- ¿Considera que el medio es importante para la existencia del museo y del sitio en general?
- ¿Qué características usted cree que deben de tener sus trabajadores para considerarlos buenos trabajadores?
- ¿Cómo realizan el montaje de diseños museográficos, teniendo en cuenta las características atípicas del museo.
- ¿Qué hacen para la conservación y salvaguarda del patrimonio natural y cultural?
- ¿Qué similitudes tiene con las funciones del resto de los museos?
- ¿Cómo funciona su organigrama de trabajo?

¿Cómo evalúan el desempeño de sus trabajadores, con qué criterios, formas etc.?

## **7.2 Guía de entrevista abierta.**

**Se le presenta la lista de competencias profesionales lograda a la directora del museo para que abiertamente emita su juicio luego de la pregunta:**

Lee cada una de las competencias logradas luego de la confrontación de los resultados y emite de cada una de ellas tu criterio personal teniendo en cuenta la importancia para el trabajo en el museo y la prioridad en que se encuentran ubicadas.

## Anexo 9. Cuestionario.

### Cuestionario de Competencias Profesionales para el desempeño en el Museo de Sitio de Plantas Medicinales

A continuación se presenta una serie de cuestiones que tienen que ver con las competencias que pueden ser importantes para el buen desempeño de los que laboran en el Museo de Sitio de Plantas Medicinales del gallego Otero.

Por favor conteste a cada una de las preguntas. Las respuestas pueden ser de gran utilidad para la mejora del organigrama de trabajo en dicho Museo.

Marque con una X la respuesta que considere oportuna:

Agradecemos sinceramente su colaboración.

Fecha\_\_\_\_\_

Ocupación actual:\_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_ Género: \_\_\_\_\_

Tiempo de trabajo en el museo:\_\_\_\_\_

Nivel de escolaridad: \_\_\_\_\_

Título (si posee):\_\_\_\_\_

1. Cuando comenzó a trabajar en el museo: ¿Tenía todos los conocimientos necesarios para desempeñar el trabajo?

Si:\_\_\_\_\_ No:\_\_\_\_\_ No todos: \_\_\_\_\_

2. En el tiempo que lleva trabajando: ¿Se ha apropiado de nuevos conocimientos que no poseía antes de trabajar en el Museo?

Si: \_\_\_\_\_ No: \_\_\_\_\_

A) Mencione, de manera simple, algunos de ellos:

---

---

---

---

(puede escribir al dorso de la hoja de no alcanzarle el espacio)

3. ¿Durante el año le realizan algún tipo de evaluación que mida la calidad de su trabajo y su capacidad como trabajador del museo?

Si: \_\_\_\_\_ No: \_\_\_\_\_

A) Mencione, de manera simple, algunos de las formas de evaluación que adoptan sus directivos para valorar su trabajo y su capacidad como trabajador:

---

---

---

(puede escribir al dorso de la hoja de no alcanzarle el espacio)

B) En caso de respuesta negativa: ¿De qué forma conoce que su trabajo está teniendo calidad y que como trabajador está obrando correctamente en todos los sentidos?

---

---

---

(puede escribir al dorso de la hoja de no alcanzarle el espacio)

4. Para cada una de las competencias que se presentan a continuación, indique por favor:

- La importancia que en su opinión tiene la competencia para el ejercicio de su profesión.

<b>Utilice por favor la siguiente escala</b>			
<b>1- Nada</b>	<b>2- Poco</b>	<b>3- Bastante</b>	<b>4- Mucho</b>

- Puede utilizar los espacios en blanco para incluir alguna competencia que considere importante y que no aparece en el listado.

COMPETENCIA	IMPORTANCIA
1- Compromiso con su medio sociocultural	
2-Conocimiento de las políticas y programa de desarrollo cultural.	
3- -Capacidad para la gestión y valoración del Patrimonio Natural y Cultural desde su totalidad.	
4- Habilidades para la interpretación del Patrimonio Natural y Cultural	
5- Compromiso ético	
6-Capacidad crítica estética museal	
7-Habilidades investigativas en las áreas que exige la museología, museografía, conservación y programación y animación cultural	
8- Capacidad para comunicarse con personas no expertas en la materia.	
9- Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones.	
10-. Toma de dediciones	
11-. Capacidad para sostener políticas de conservación y salvaguarda del Patrimonio Cultural y Natural.	
12- Capacidad de trabajar en equipo.	
13- Compromiso con la calidad del trabajo	
14- Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad.	
15 Compromiso con la preservación del medio ambiente.	
16- Capacidad para aplicar conocimientos tradicionales.	
17- Capacidad para inventariar, documentar, socializar.	
18- Conocimientos de agroecología	
19- Conocimiento científico de la naturaleza	
20-Responsabilidad social y compromiso con el trabajo	
21- Capacidad para desarrollar diseños museográficos acordes al medio.	
22- Capacidad para estudiar suelos.	
23-Capacidad para lograr una correcta sanidad vegetal.	
24- Capacidad para transformar e innovar elementos tangibles del entorno.	
25- Capacidad para encontrar soluciones prácticas.	
26- Capacidad de identificar, adaptar apropiar y transferir tecnologías.	
27- Capacidad para gestionar recursos e información	
28- Dominio del marketing social para promoción, animación y comunicación del patrimonio Natural y Cultural.	
29- Dominio de procedimientos organizacionales de los Museos.	
30- Capacidad de construir colecciones de museos	
31- Habilidades para elaboración de estrategias expositivas en cualquiera de sus dimensiones	
32- Capacidad para proyectar, implementar y evaluar programas educativos didácticos, interpretativos y de alfabetización patrimonial de museos.	

5. A cada competencia se le ha asignado un número. Haciendo uso de ese número ordene las competencias según el orden de prioridad que usted considere deben de tener para lograr un buen desempeño del trabajador en el Museo de Sitio de Plantas Medicinales.(si propuso alguna que no esté contemplada en la lista, debe asignarle el número consecutivo que le corresponde y ordenarla también según la prioridad que le concede)

Prioridades.	Números de las competencias
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	
31	
32	

# Museo de Sitio de Plantas Medicinales Gallego Otero - Mapa

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10
- 11
- 12
- 13
- 14
- 15
- 16
- 17
- 18
- 19
- 20

