

Universidad de Costa Rica
Facultad de Educación
Escuela de Administración Educativa

***Fortalecimiento de la Asociación de Marineros Artesanales San Luis de
Puntarenas por medio de herramientas para la gestión cultural, 2017***

Informe de Proyecto de Graduación para optar por el grado de Licenciatura en
Ciencias de la Educación con énfasis en
Administración de Programas de la Educación No Formal

Kenia Ugalde Murillo

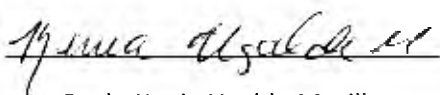
Ciudad Universitaria Rodrigo Facio

Julio, 2018

**Fortalecimiento de la Asociación de Marineros Artesanales San Luis de Puntarenas
por medio de herramientas para la gestión cultural, 2017**


Informe de proyecto de graduación sometido a consideración por la Escuela de Administración
Educativa de la Universidad de Costa Rica para optar por el grado de Licenciatura en Ciencias de la
Educación con énfasis en Administración de Programas de la Educación No Formal

Sustentante




Bach. Kenia Ugalde Murillo


Aprobada por




Dra. Adriana Venegas Oviedo
Presidenta del Tribunal Examinador



M. Sc. Saskia Salas Calderón
Directora del Trabajo Final de Graduación



Master Walter Hilje Matamoros
Lector



Licda. Marianela González Zúñiga
Lectora



Dra. Cecilia Díaz Soucy
Profesora Invitada

Agradecimientos

A la Asociación de Marineros Artesanales de San Luis por su tiempo, sus enseñanzas y su confianza.

A la profesora Saskia por acompañarme y guiarme desde el inicio de esta experiencia y los profesores Manuel, Walter y Nela por apoyarme.

A mi familia por el apoyo, el empuje y la confianza en todo este proceso.

A Ricardo por ser un excelente mentor y por creer siempre en mí.

A mis colegas Esther, Melissa y Eugenio; y a mis compañeras y gestoras culturales Natalia, Adriana M, Adriana S, Karol, Karol M, Ligia y Eduardo con quienes he caminado, aprendido y disfrutado del trabajo con comunidades, este logro también es de ustedes que me apoyaron de muchas formas para que fuera una realidad ¡gracias por su cariño y su amistad!

A las personas que me apoyaron y a las que no pudieron acompañarme hasta al final, a todas ¡muchas gracias!

Contenido

CAPITULO I	1
INTRODUCCIÓN	1
1. Justificación	1
2. Contextualización del estudio	2
2.1 CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DEL DISTRITO DE CHACARITA	3
3. Problema de investigación	7
3.1 INTERROGANTES DE LA INVESTIGACIÓN	8
4. Antecedentes	8
5. Objetivo general	15
5.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	15
CAPITULO II	16
MARCO TEÓRICO	16
1. Cultura	16
2. Gestión sociocultural	19
3. Herramientas para la gestión sociocultural	22
4. Las organizaciones	23
4.1 LAS ORGANIZACIONES Y SU ENTORNO	24
4.2 LA ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN.....	25
4.3 FUNCIONES DE LA ORGANIZACIÓN.....	26
5. La gestión sociocultural comunitaria y su relación con la administración de la educación no formal	28
CAPITULO III	31
ESTRATEGIA METODOLÓGICA	31
1. Definición del enfoque de investigación	31
2. Fuentes de información	31
3. Técnicas e instrumentos	32
4. Fases de la investigación	34
5. Alcances y limitaciones	37
6. Consideraciones éticas	37
CAPITULO IV	39
SISTEMATIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	39
1. Características de las personas que conforman la Junta Directiva de la Asociación de Marineros Artesanales de San Luis	39
1.1 LUGAR DE RESIDENCIA.....	39
1.2 EDADES DE LOS MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA	40
1.3 NIVEL EDUCATIVO	41
1.4 OCUPACIÓN PRINCIPAL	41
1.5 ACCESO A COMPUTADORA.....	42
1.6 INTERÉS EN CAPACITARSE.....	42
1.7 DISPONIBILIDAD DE TIEMPO	43

2. El contexto de la Asociación de Marineros Artesanales de San Luis	43
3. La Asociación Marineros Artesanales de San Luis como proceso	44
4. Estructura y funcionamiento de la Asociación de Marineros Artesanales de San Luis	47
4.1 PERFIL DE LA ASOCIACIÓN	47
4.2. LA ESTRUCTURA	47
4.3 LA JERARQUÍA	49
4.4 PROCEDIMIENTOS DE COORDINACIÓN	49
5. Funciones de la Asociación	50
5.1 LA ESTRATEGIA DE LA ASOCIACIÓN	50
5.2 LOS RECURSOS	51
5.3 LA LECTURA DE CONTEXTO	53
5.4 EL PLAN DE TRABAJO	53
5.5 LOS ESTATUTOS Y REGLAMENTOS	54
5.5 LA CAPACITACIÓN Y EL ACCESO A LA INFORMACIÓN	54
5.7 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE SUS PROYECTOS	55
6. Análisis de actores locales	56
7. Validación del diagnóstico	58
8. Validación de la propuesta de capacitación	60
CAPITULO V	63
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	63
1. Conclusiones	63
2. Recomendaciones	69
CAPITULO VI	73
PROPUESTA DE EDUCACIÓN NO FORMAL Y GESTIÓN SOCIOCULTURAL	73
1. Metodología	73
2. Aspectos logísticos de la propuesta	74
3. Descripción de los talleres	75
3.1 Objetivos generales de aprendizaje	75
3.2 Contenidos de los talleres	76
4. Efectos positivos de la propuesta	83
5. Cronograma	83
Referencias	85
13. Anexos	88

Indice de tablas

Tabla 1 Chacarita: Proyección de la distribución total de la población por provincia, cantón y distrito central de Puntarenas, 2017.....	4
Tabla 2 Chacarita: Distribución total de la población ocupada en la pesca,2011.....	5
Tabla 3 Definición de quién es el pescador y la pescadora artesanal del Pacífico Central, 2017.....	6
Tabla 4 Concepciones operativas de cultura.....	20
Tabla 5 Ejemplo de herramientas para la gestión sociocultural.....	35
Tabla 6 Resumen de actividades de trabajo de campo.....	43
Tabla 7 Análisis de situación de la Asociación de Marineros Artesanales de San Luis.....	54
Tabla 8 Capacitaciones recibidas por la Asociación de Marineros Artesanales de San Luis.....	56
Tabla 9 Actores locales con los que se relaciona la Asociación de Marineros Artesanales de San Luis, 2017.....	58
Tabla 10 Validación del diagnóstico con la Junta Directiva de la Asociación de Marineros Artesanales de San Luis 2017.....	60
Tabla 11 Validación de las problemáticas con la Junta Directiva.....	61
Tabla 12 Resumen de contenidos de la propuesta de capacitación.....	23
Tabla 13 Resumen de aspectos logísticos de la propuesta de educación no formal para la Asociación de Marineros Artesanales de San Luis.....	74

Indice de graficos

Gráfico 1 Porcentajes de la población del distrito de Chacarita por sexo, 2017.....	4
Gráfico 2 Asociación de Marineros Artesanales de San Luis: Lugar de residencia de los miembros de la Junta Directiva, 2017.....	40
Gráfico 3 Asociación de Marineros Artesanales de San Luis: Edades de los miembros de la Junta Directiva, 2017.....	40
Gráfico 4 Asociación de Marineros Artesanales de San Luis: Nivel educativo de los miembros de la Junta Directiva, 2017.....	41
Gráfico 5. Asociación de Marineros Artesanales de San Luis: Ocupación de los miembros de la Junta Directiva, 2017.....	42

Indice de figuras

Figura 1: Ubicación del distrito de Chacarita, Puntarenas.....	3
Figura 2: Dimensión socioeducativa de la educación no formal y los procesos de gestión sociocultura.....	30
Figura 3: Línea de tiempo de la Asociación de Marineros Artesanales de San Luis.....	45
Figura 4: Estructura de la Asociación de Marineros Artesanales de San Luis, 2017.....	48

Lista de abreviaturas

DINADECO	Dirección Nacional de Desarrollo de la Comunidad
IMAS	Instituto Mixto de Ayuda Social
INA	Instituto Nacional de Aprendizaje
INCOP	Instituto Costarricense de Puertos del Pacífico
INCOPESCA	Instituto Costarricense de Pesca y Acuicultura
INDER	Instituto de Desarrollo Rural
MINAE	Ministerio de Ambiente y Energía
PRONAE	Programa Nacional de Empleo
UCR	Universidad de Costa Rica
UNA	Universidad Nacional
UNED	Universidad Estatal a Distancia
UTN	Universidad Técnica Nacional

RESUMEN

Ugalde Murillo, K. (2018). *Fortalecimiento de la Asociación de Marineros Artesanales San Luis de Puntarenas por medio de herramientas para la gestión cultural, 2017*. Tesis para optar por el grado de licenciatura en Administración de Programas de Educación No Formal). Universidad de Costa Rica, San José, C.R.

Palabras clave: Educación no formal, organizaciones, gestión sociocultural

Profesora directora: M. Sc. Saskia Salas Calderón.

La siguiente investigación considera la gestión sociocultural como procesos de autogestión comunitaria orientados a objetivos que se relacionan con sus formas de participación, organización, relación con el entorno y con los medios de producción. Desde esta perspectiva se puede ubicar los procesos educativos no formales como un medio para propiciar el uso de herramientas específicas de gestión que permita en estas comunidades una lectura crítica de su realidad, de sus recursos, de sus necesidades, la reflexión sobre su propia utopía comunitaria o grupal y también el diálogo de conocimientos que les permita caminar hacia los objetivos que se plantean.

A partir de lo anterior, esta investigación se orienta en el quehacer de la Asociación de Marineros Artesanales de San Luis en Fray Casiano de Chacarita de la provincia de Puntarenas, con el objetivo de fortalecerla por medio de herramientas para la gestión cultural y contribuir al desarrollo sociocultural del sector de pescadores que la integran.

Esta investigación se desarrolla desde un enfoque cualitativo y participativo desarrollando en un primer momento un diagnóstico de la Asociación en la que se consideraron su trayectoria histórica, las características del funcionamiento y estructura de la Asociación, la relación con instituciones locales y las problemáticas actuales en su gestión, así mismo se priorizaron los temas de capacitación de acuerdo a sus necesidades. Los resultados de dicho diagnóstico la base para la propuesta de educación no formal en capacitación en gestión sociocultural para la Asociación mediante la técnica de “estudios de

caso” que permite el reconocimiento de la experiencia de la Junta Directiva y el reforzamiento con algunos elementos teóricos relevantes para cada tema. Posteriormente se señalan una serie de recomendaciones para realización de diagnósticos participativos y la elaboración de perfiles socioeducativos para el trabajo con asociaciones o grupos comunitarios.

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

1. Justificación

El nuevo contexto político en el cual la Dirección de Cultura del Ministerio de Cultura y Juventud desarrolla sus labores, pone a la vista una serie de oportunidades y retos en la forma de entender “la cultura”, la relación con los grupos comunitarios y el desarrollo de temas que surgen de las demandas de diferentes sectores en los distintos escenarios en que opera.

El programa de formación en gestión planteado en el Plan Nacional de Desarrollo “Alberto Cañas Escalante” (2015-2018), se cristaliza en uno de los ejes estratégicos de la Dirección de Cultura: “Fortalecimiento de grupos, organizaciones y redes que trabajan con expresiones culturales”, donde la propuesta de trabajo de graduación aporta elementos desde las herramientas de la educación no formal y la gestión sociocultural para identificar los contenidos de dicho proyecto en las diferentes organizaciones comunitarias a las que se dirige. De acuerdo con Luján (2010), se favorece en este sentido, un cambio de la lógica de una planificación autoritaria y jerarquizada a una planificación participativa “desde adentro”.

Se proyecta entonces a partir del diagnóstico, que los funcionarios y funcionarias de la Dirección de Cultura contarán con información más clara y completa para conocer y reconocer el trabajo comunitario de la Asociación Marinos Artesanales de San Luis. Así mismo, las personas que integran la Asociación podrán hacer una lectura crítica de su quehacer que les permita orientar sus acciones. Igualmente, la propuesta de contenidos permitirá que la institución tenga más claridad sobre las metas a proponerse y por tanto orientar los recursos humanos y económicos (públicos) para el cumplimiento de los objetivos del proyecto.

Todo lo anterior, permite ver que una propuesta inspirada en la gestión de la Educación no Formal posibilita el encuentro para poner en diálogo a ambas

partes: la institución y la comunidad en el marco de la política pública. Este espacio es un medio para llevar el diálogo a una propuesta concreta, congruente y estructurada para el fortalecimiento de esta organización comunitaria.

En este documento la gestión cultural es entendida desde la gestión social de la cultura, es decir son procesos de autogestión comunitaria orientados a objetivos que se relacionan con sus formas de organizarse, de relacionarse con el entorno y con los medios de producción, lo que aporta una perspectiva para vincularse con las comunidades fortaleciendo sus capacidades organizativas.

2. Contextualización del estudio

La “Política Nacional de Derechos Culturales 2014-2023” consigna como objetivo “Promover el ejercicio efectivo de los derechos humanos culturales y la participación efectiva de las personas, grupos y comunidades en la vida cultural del país, para que puedan expresar libremente su diversidad cultural y potenciar la contribución de la cultura al desarrollo sostenible, en los niveles local, regional y nacional en el periodo 2014-2023” (Ministerio de Cultura y Juventud, 2013, p.11).

A partir de lo anterior, el Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018 “Alberto Cañas Escalante” señala para el sector “Cultura y Juventud” una serie de estrategias sectoriales, entre estas la que indica el “Programa Nacional de Gestión Cultural Comunitaria”, cuyo objetivo consiste en “generar procesos participativos y articulados de gestión cultural local y regional, para fortalecer el ejercicio de los derechos culturales” (MIDEPLAN, 2014, p. 273).

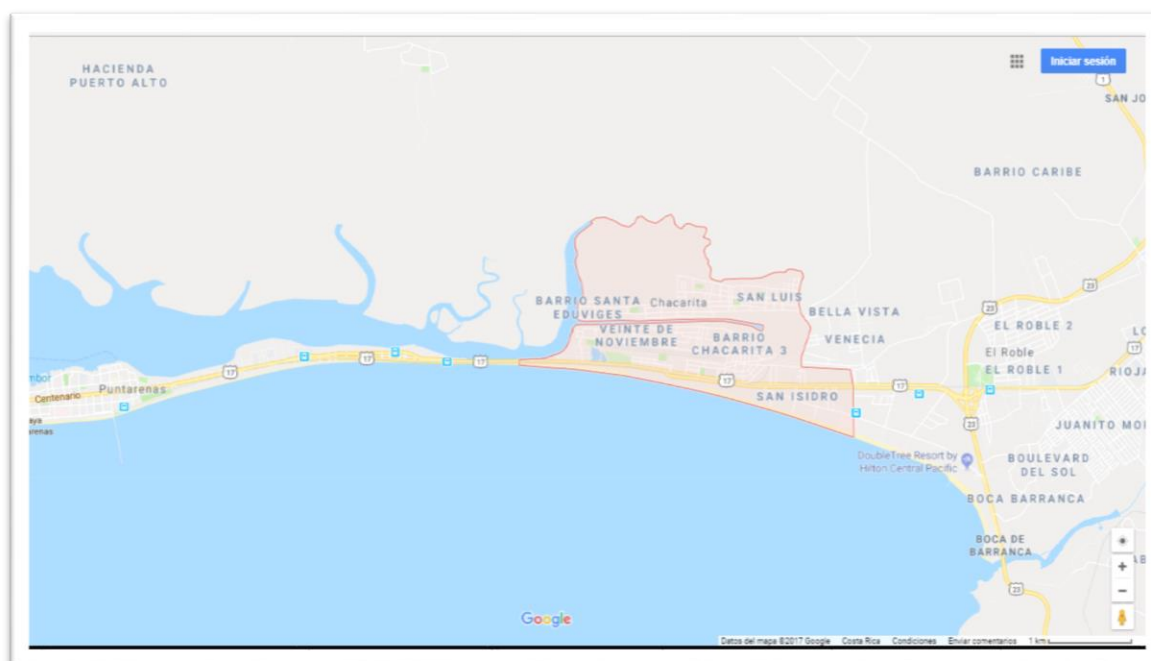
Consecuentemente con lo señalado, la Dirección de Cultura como programa del Ministerio de Cultura y Juventud (MCJ), tiene como visión “Ser la entidad del MCJ especializada y reconocida en gestión social de las culturas, mediante el fomento de metodologías participativas y la articulación con el sector público, el privado y la sociedad civil, para el fortalecimiento de la diversidad cultural y de la capacidad de autogestión de las comunidades” (Ministerio de Cultura y Juventud, 2014, p.15). Para conseguir esto, la Oficina de Gestión Cultural de Puntarenas mantiene un contacto cercano con distintas organizaciones del Pacífico Central para acompañar y fortalecer sus gestiones,

por lo que esta investigación busca un acercamiento con la Asociación de Marineros Artesanales de San Luis, de manera que se pueda indagar en sus experiencias de trabajo y así conocer sus necesidades de capacitación para la elaboración participativa de una propuesta de formación desde un enfoque de gestión sociocultural.

Se trata de la ejecución de la propuesta de la Dirección de Cultura por medio del diagnóstico y la planificación participativa con personas que integran esta asociación de pescadores y pescadoras de Chacarita de Puntarenas.

2.1 Características sociodemográficas del distrito de Chacarita

Figura 1
Ubicación del distrito de Chacarita de Puntarenas.



Fuente: Google Maps (2017).

Chacarita es uno de los 15 distritos del cantón central de Puntarenas. Por su ubicación cercana a la cabecera de cantón cuenta con características urbanas, entre ellas una de las mayores concentraciones de la población con 10.051 habitantes, solo superada por los distritos de El Roble (10.084) y de

Barranca (18.480 habitantes). La distribución de la población se muestra a continuación:

Tabla 1
Chacarita: Proyección de la distribución total de la población por provincia, cantón y distrito central de Puntarenas, 2017.

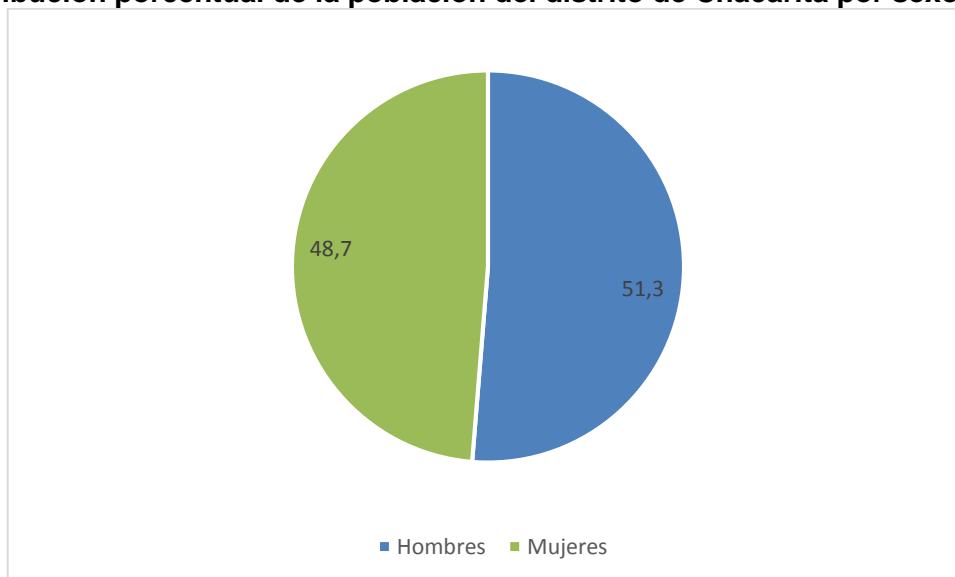
Provincia/ cantón/ distrito	Totales
Puntarenas (provincia)	246.041
Puntarenas (cantón)	68.897
Chacarita	10.051

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos, Costa Rica: Población proyectada al 30 de junio del 2017.

La tabla muestra que para el año 2017 la población total de la provincia de Puntarenas es de 246.041 habitantes, en el cantón de Puntarenas 68.897 habitantes y en el distrito de Chacarita 10.051, un 51% mayor a la cantidad de población que el distrito de central de Puntarenas.

Con respecto a la distribución de la población del distrito de Chacarita por sexo se detalla la siguiente información:

Gráfico 1
Distribución porcentual de la población del distrito de Chacarita por sexo, 2017



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos, Población proyectada al 30 de junio del 2017.

Como se puede observar en el gráfico, para el año 2017 el total de hombres es de 51,3% (10.051 hombres), mientras que la cantidad de mujeres es de 48,9% (9.546 mujeres), es decir, la cantidad de hombres supera por 505 personas a la cantidad de mujeres que habitan en el distrito de Chacarita.

Al analizar la información del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2011), sobre la ocupación principal de las personas de 15 años o más que habitan en este distrito, se encuentran los datos que corresponde al grupo de “Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros” definidos como:

Quienes cultivan y cosechan campos, recogen frutas y plantas silvestres, alimentan y cuidan animales, producen una cantidad de productos provenientes de la cría de animales, cultivan, conservan y explotan bosques, alimentan o capturan peces, cultivan o recogen otras formas de vida acuática con el fin de proporcionar alimento, abrigo e ingresos para ellos y sus familias. (INEC,2011, p.32)

Por otro lado, también incluye el grupo de “Ocupaciones elementales” definido como aquellas que “Implica la realización de tareas sencillas y rutinarias que pueden requerir la utilización de herramientas manuales y un esfuerzo físico considerable” (INEC,2011, p.33); a este grupo pertenece el subgrupo de “Peones agropecuarios, pesqueros y forestales”. A continuación, se presentan los datos de ambos grupos.

Tabla 2
Chacarita: Distribución total de la población ocupada en la pesca, 2011.

Ocupación	Relativo	Absoluto
Trabajadores forestales calificados, pescadores y cazadores	6,5	384
Peones agropecuarios, pesqueros y forestales	5,8	338
Total	12,3	722

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos, X Censo Nacional de Población, 2011.

Se puede observar en la tabla que, al momento del censo de 2011, en el distrito de Chacarita había en total un 12,3% (722) personas dedicadas a la pesca, 682 de ellas eran hombres y 40 mujeres, lo que muestra que el trabajo de la pesca es tradicional y mayormente realizado por hombres. Es importante

señalar que la información de la tabla 2 se refiere a la actividad principal que desarrollan las personas, por tanto, no refleja la cantidad de personas para las que es una ocupación secundaria. Por ejemplo, algunas mujeres de la Junta Directiva señalan ser “amas de casa” pero en algunos momentos trabajan en el mar también. Las personas que se definen como “Trabajadores forestales calificados, pescadores y cazadores” son en total un 6,5% (384), mientras que pertenecen al grupo de “Peones agropecuarios, pesqueros y forestales” representa el 5,8% (338), es decir 43 personas menos que en el grupo anterior.

Es importante señalar que la Junta Directiva de la Asociación de Marinos de San Luis se auto reconoce como una Asociación de peones pesqueros y lo definen en relación con la propiedad de las embarcaciones, es decir son pescadores artesanales pero trabajan para las personas propietarias de las embarcaciones; desde este punto de vista se encuentran en el grupo “Peones agropecuarios, pesqueros y forestales”, sin embargo se mostraron los datos de ambas categorías para enmarcar el contexto del distrito. Otro aspecto importante es que estos datos no distinguen si la pesca es artesanal, industrial y otras características de la actividad; sin embargo, en un taller realizado por la Dirección de Cultura con pescadores y pescadoras artesanales, entre ellos miembros de la Asociación de Marinos de San Luis, se definieron las siguientes características:

Tabla 3
Definición de quién es el pescador y la pescadora artesanal del Pacífico Central, 2017

Características	Descripción
Tipo de embarcaciones	Son de fibra de vidrio con una longitud de hasta 10 metros y con motores de diferente caballaje dependiendo de la longitud de la lancha, unas son abiertas y otras tienen casetilla. Las embarcaciones pertenecen a los concesionarios que van acompañados por colaboradores.
Tiempo que dedican a la pesca	Algunos de lunes a sábado y otros de lunes a lunes.
¿Qué se pesca y en qué cantidad?	Aguada, chatarra, camarón jumbo (3 kilos aproximadamente), corvina, pargo, róbalo, bagres. Cantidad: 2 lances dependiendo de las mareas y la luna; lo máximo pueden ser 90 kilos en un día bueno.
¿Qué se hace con lo que se pesca?	Se lleva al receptor para entregarlo limpio, ahí ellos se encargan de venderlos.

¿Por qué es importante la pesca artesanal?	Es pesca responsable y el producto es de mejor calidad porque está más fresco y no se maltrata tanto. Utilizan carnada y mallas.
--	--

Fuente: Dirección de Cultura, Encuentro de pescadores costeños de Puntarenas, 2017.

Según la descripción anterior, este tipo de pesca se diferencia de la pesca industrial pues no se habla de grandes cantidades o embarcaciones de gran tamaño y sofisticación. Tampoco es pesca de subsistencia, es su actividad económica principal y el producto se comercializa para el consumo local. Las herramientas que utilizan son artesanales y tienen que ver también con un conocimiento que se transmite de generación en generación como el conocimiento de las lunas, las mareas, ciertos nombres de los peces, jerga particular y conocimiento del espacio entre otros. No utilizan tecnologías como podría ser la localización satelital, por ejemplo.

3. Problema de investigación

La Asociación Marinos Artesanales de San Luis de Puntarenas se compone por pescadores y pescadoras principalmente del distrito de Chacarita del cantón de Puntarenas. Mediante el trabajo voluntario sus integrantes ejecutan varios proyectos de pesca responsable y reforestación de manglares apoyados por instituciones como el Instituto Costarricense de Pesca y Acuicultura (INCOPECA). Esta investigación se dirige a conocer la parte propiamente organizativa o sociocultural del trabajo pesquero, de manera que las personas cuenten con herramientas para fortalecer sus gestiones. Es decir, las organizaciones comunitarias cuentan con formas de resolver y de accionar propias y en algunos casos empíricas para conseguir sus objetivos; en ese sentido, no se trata de un intento colonizador de la gestión organizativa, si no que mediante recursos o herramientas que pueden relacionarse con planificación estratégica, mapeos comunitarios, elaboración de proyectos, redacción de documentos entre otros, puedan negociar con otras instituciones y personas en los mismos términos pudiendo comunicar exactamente lo que es de su interés. De acuerdo a lo anterior la pregunta que dirige esta investigación se refiere:

¿Cómo fortalecer a la Asociación Marinos Artesanales de San Luis de Puntarenas por medio de la elaboración de una propuesta de capacitación desde el enfoque de gestión cultural comunitaria?

3.1 Interrogantes de la investigación

Las interrogantes de investigación se dirigen a conocer la trayectoria de la Asociación y las necesidades de capacitación de una manera participativa.

- ¿Cómo se conformó la Asociación?
- ¿Cuáles son las experiencias de trabajo?
- ¿De qué forma se establecen las relaciones de trabajo en la Asociación?
- ¿Qué necesidades identifican los grupos en su quehacer y cómo las priorizan?
- ¿Cuentan con herramientas para desarrollar sus ideas o proyectos?
- ¿Cómo plantear participativamente una estrategia para el fortalecimiento de las organizaciones comunales?
- ¿Cómo se pueden atender las necesidades identificadas desde el enfoque de gestión cultural?

4. Antecedentes

Para esta investigación, se revisaron fuentes bibliográficas que proporcionaran una visión general sobre el abordaje del tema y que permitieran orientar la propuesta metodológica, conceptual y contextual de este trabajo final de graduación.

En primer lugar, se debe referenciar la investigación elaborada por Cordero y Ugalde (2002), denominada “Diagnóstico de necesidades de capacitación del programa Hogares Comunitarios del Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS) en el distrito San Miguel de Desamparados”. Ellos sitúan el proyecto como “investigación aplicada” pues trata de encontrar y proponer soluciones inmediatas a problemas concretos. El estudio buscaba analizar la fase de diagnóstico de necesidades de capacitación que se realizaba con las madres de hogares comunitarios en el Instituto Mixto de Ayuda Social, así como diseñar un modelo de diagnóstico de necesidades de capacitación que involucre los niveles operativos, de supervisión, directivo, ejecución y evaluación de dicho programa.

Recurre a una metodología participativa, que implica tomar en cuenta los miembros en diferentes niveles del programa. Para esto utilizó técnicas como la observación participante, la entrevista, el cuestionario y las biografías. Se elaboró un autodiagnóstico, para lo que se plantean etapas que son complementarias: la búsqueda de información, la selección de madres lideresas a quienes explicaron la utilidad y objetivos del autodiagnóstico, y la detección de temas de capacitación o necesidades. Posteriormente se seleccionan las estrategias de capacitación, se elabora la propuesta y se evalúa, luego esta pasa por una aprobación por parte de los participantes y por último se plantean mecanismos de supervisión del proceso y una estrategia de evaluación basada en metodología de impacto social, entendido como cambios o variaciones observables en los destinatarios del proyecto.

Esta investigación se centra en la elaboración de un diagnóstico por lo cual contiene un desarrollo detallado teórico y metodológico de los pasos y las características del mismo.

El proyecto de graduación titulado “Diagnóstico de necesidades de capacitación del cuerpo de policía del Ministerio de Seguridad Pública y propuesta del diseño de capacitación” (Arce, 2003), fue de interés por realizarse también en una institución pública. Este proyecto se orienta a detectar las necesidades de capacitación de los policías del Ministerio de Seguridad Pública para el posterior diseño de una propuesta de capacitación institucional, entendiendo estas necesidades como la diferencia entre los conocimientos y competencias que tiene el trabajador y las que debería tener para desarrollar su trabajo de manera satisfactoria. Utiliza metodología de investigación participativa y los métodos y las técnicas se caracterizan por ser flexibles. Se seleccionó una muestra del 5% (348) del total de policías del país para elaborar el diagnóstico mediante talleres participativos en los que se discutió sobre temáticas específicas relativas a las labores del Cuerpo Policial. En este caso la definición de “necesidades” aporta pistas para el desarrollo de los objetivos especialmente en el de diagnóstico.

Luego de esta revisión de antecedentes metodológicos, se aprecia que en ambas experiencias que el enfoque cualitativo y participativo ha sido considerado

más pertinente para este tipo de investigación, ya que permite mayor involucramiento de las personas. Así mismo se demuestra la importancia de la elaboración de diagnósticos que sustenten las propuestas educativas; en este sentido el autodiagnóstico se plantea como una manera en que las personas involucradas se apropien de los procesos que se plantean, por lo que se considera muy favorable desde un enfoque de gestión sociocultural. Las técnicas como entrevista, observación, encuestas y talleres han sido las herramientas más utilizadas para la recopilación de la información según objetivos planteados en cada investigación.

En relación con los antecedentes sobre formación en gestión cultural, se encontró en el ámbito iberoamericano el documento elaborado por Martinell (2005) para Iberformat, denominado “La formación en Gestión Cultural en Iberoamérica: reflexiones y situación”. En él se describen las propuestas de formación en gestión cultural en la región a partir de encuentros y datos recuperados por Iberformat. En este documento se señala que ha habido una ampliación de propuestas formativas correspondiente a los diferentes contextos, así como una “cierta dispersión y lectura sobre la gestión cultural” (Martinell, 2005, p.73), acompañada por una falta de sistematización de las experiencias en esta área.

En algunos países las ofertas de formación en Gestión Cultural se realizan por medio de encuentros, talleres y cursos y se ha ido avanzando a propuestas más formales como diplomados, licenciaturas y posgrados. En algunos casos estos programas son producto del interés de las universidades para relacionarlos con proyectos de extensión cultural; en otros países la oferta es insipiente y dirigida a personas vinculadas con el ámbito artístico y/o cultural; también se parte de la descentralización o apoyo a redes provinciales. En este sentido la oferta se dirige tanto a gestores culturales tanto en el ámbito institucional como comunitario. Según el documento se ve en la región una ausencia de ofertas universitarias en gestión cultural, aunque en algunos casos se incluye como complemento de otras carreras definiendo así su orientación y donde los requisitos no necesariamente son flexibles para la participación de personas interesadas.

Sobre las políticas culturales como propiciadoras de los procesos de formación, son excepciones en las que integran este tema en sí, y en su lugar se refieren más a eventos formativos que a una propuesta a mediano o largo plazo (Martinell, 2005, p.75).

Se plantea también, la discusión en torno a la figura “gestor”, “promotor”, “animador”, “productor”, cuyo contenido cambia según países y contextos por lo que alude a la posibilidad de puntos de encuentro dentro de esta diversidad que ayuden a consolidar la profesión.

El mismo autor, consigna que para la elaboración de propuestas de formación en gestión es fundamental la discusión sobre los perfiles que debe tener el gestor como punto de partida, considerando los contextos, así como propuestas de educación continua para los cambios en estos.

Sobre las instancias que asumen la formación en gestión cultural se encuentran las que se orientan desde la educación no formal por iniciativa de organizaciones civiles y públicas que descubren la necesidad ante la ausencia de intervención de los organismos públicos de la cultura, así como la falta de reconocimiento de su importancia por parte de las instituciones formativas a nivel técnico y superior (Martinell, 2005, p.82).

En lo que respecta a la estructura de los programas formativos, estos varían según la definición del objetivo de formación, desde talleres o cursos que no están acreditados y por tanto se pueden ubicar como no formales, según el autor, en algunos casos convirtiéndose en formales. Propuestas desde la administración pública han organizado formaciones que han sido reconocidas por la educación pública a nivel de técnicos y diplomados. En otros casos han surgido de los mismos ministerios dada la necesidad de capacitación interna y en respuesta a las demandas de la propia política dando paso a que las universidades públicas planteen sus propuestas. Es decir, las propuestas son muy diversas y se plantean desde las necesidades locales, regionales y es asumida por gran variedad de actores como ministerios, organizaciones no gubernamentales, universidades, etc, permitiendo que se desarrollen diferentes énfasis y temáticas.

Los contenidos que contemplan los programas de formación en gestión cultural en Iberoamérica van dirigidos principalmente a seis temas: formación conceptual y teórica, formación sobre el contexto y el entorno, formación en bases y técnicas de gestión, formación jurídico institucional, formación sobre los diferentes ámbitos de gestión cultural y formación para práctica profesional. Por su parte las metodologías no se han discutido en la región y en su lugar se utilizan las de otras disciplinas, por lo que el autor insta a elaborar las propias correspondientes al contexto.

El texto de Martinell pone sobre la mesa cuestiones que encuentran eco en el país; primero, la falta de claridad entre términos como animación, promoción y gestión, así como la lectura a veces monomial de arte y cultura, lo que se abordará en el apartado teórico y desde una perspectiva social, ya que la combinación de estos elementos orienta el enfoque de la formación, el papel del gestor y gestora, la metodología de trabajo y los resultados. Por otro lado, la referencia que hace a las políticas públicas como gestoras de estos procesos o actividades formativas es de mucha relevancia en el contexto político actual del país, ya que la “Política Nacional de Derechos Culturales 2014- 2023”, aprobada en diciembre del 2013, plantea acciones que se podrían implementar por medio de procesos formativos a nivel municipal, comunal y grupal, por ejemplo, rescatando la idea de definir el perfil del gestor para la elaboración de una propuesta formativa, se considera pertinente que se desarrolle en el marco de dicha política.

Un documento que aporta una perspectiva a nivel nacional es el “Diagnóstico para la formación en gestión cultural en Costa Rica (2008-2009)”, elaborado por Rodríguez y Protti (2009) con financiamiento del Centro Cultural de España, el Programa Nacional para el Desarrollo de las Artes Escénicas (PROARTES) y la Asociación Cultural Giratablas. El objetivo principal de esta investigación es “realizar un diagnóstico a nivel nacional, para determinar las características, posibilidades y condiciones para implementar planes de formación en gestión cultural, dirigidos a la profesionalización de diferentes agentes culturales” (Rodríguez y Protti, 2009, p.41).

Como parte de los resultados que son de interés para el presente trabajo, están los temas de capacitación que los gestores entrevistados señalaron haber recibido: 21% en gestión cultural, 19% en diseño de proyectos y 16% en producción artística. En este diagnóstico se presentan como principales carencias de capacitación (con 20% cada uno) los temas de gestión, producción y administración, comunicación (19%) y formación artística (15%). Para Protti y Rodríguez estas carencias visualizan “una necesidad de formación, que les permita fortalecer la organización y dominar herramientas para los procesos” (Protti y Rodríguez, 2009, p. 65). La investigación señala que los encargados académicos apuntan a la dificultad de formular nuevas carreras debido a la burocracia y a la falta de recursos por lo que no hay política curricular en este tema.

Entre las conclusiones generales de este trabajo se indica que en Costa Rica existen condiciones para crear propuestas de formación en Gestión Cultural, tanto desde la educación no formal como de posgrado universitario. Señala que hay una demanda de formación debido a la existencia de gran cantidad de gestores empíricos y pragmáticos que justifican la demanda social, así como gran cantidad de instancias dedicadas a la producción cultural.

Otra conclusión importante es que los gestores comunitarios manifiestan que, al elevar su nivel de conocimiento con respecto a la gestión cultural, las organizaciones culturales podrían mejorar el desarrollo de proyectos. En este punto hay una concordancia con la presente propuesta en cuanto se reconoce la importancia del manejo de herramientas y conceptos que potencien los procesos de los gestores y gestoras culturales.

Un punto de desencuentro es la percepción de que el gestor o gestora se define desde su relación con lo artístico y la producción artística y no tanto desde los liderazgos en las comunidades, probablemente motivado por la muestra seleccionada para el proyecto más que por una invisibilización de estos. Por otra parte, se insiste en profesionalizar a estas personas más que en capacitar para las acciones concretas que los grupos desarrollan, es decir considerando contextos y objetivos más específicos. Uno de los principales aportes de este trabajo, es que se elabora un contexto histórico que muestra cómo los modelos

de desarrollo han transformado la institucionalidad en las últimas décadas y por tanto la relación con los diferentes sectores sociales. Así mismo, señala cómo también se han transformado los objetivos y las formas de organización en la actividad cultural en el país. Se debe destacar es que este documento se elaboró cuatro años antes de la aprobación de la “Política Nacional de Derechos Culturales”, es decir que plantea una necesidad que existía y que se ratificó con el diagnóstico elaborado como insumo para la redacción de la política.

El documento “Recuentos de una gestión cultural y participativa 2011” elaborado por el Ministerio de Cultura y Juventud (2011), recoge la experiencia de la Dirección de Cultura en capacitación en promoción y gestión cultural. Se refiere específicamente a la experiencia del Programa de Formación en Gestión Cultural que desde el modelo que implementó entre el 2009 y el 2016, desarrolló procesos de educación no formal en varias comunidades en las provincias del país.

Este programa concibe la gestión socio cultural como “un proceso que se construye de forma democrática, mediante la acción concertada de miembros de las comunidades con gestores (as) externos que recurren a metodologías interactivas, con el propósito de generar la participación organizada de los miembros de la comunidad” (Programa de Formación en Gestión Cultural, 2011, p.7).

Para el trabajo con las comunidades se describen algunos supuestos de gestión, como: la capacidad de las organizaciones comunales para tomar decisiones, la delegación de tareas, el hecho de que los representantes comunales pueden dirigir sus propuestas conceptuales, metodológicas y la referencia a lo “participativo” donde la responsabilidad de estos procesos es asumida por las organizaciones y el gestor o gestora de la institución acompaña al mismo.

Los procesos participativos se realizan mediante reuniones y talleres que provoquen el diálogo y la reflexión sobre la realidad de las comunidades de forma que permita generar un proyecto consensuado. Los talleres se proponen en cinco etapas: la inauguración del proceso, análisis de realidad sociocultural,

planificación, realización de módulos complementarios (atinentes al proyecto que se plantee en cada comunidad) y clausura del proceso (evaluación). El documento muestra la experiencia de los procesos de educación no formal que realiza este programa, el papel del gestor (a) y de las organizaciones de referencia y herramientas teórico metodológicas de interés para el desarrollo de esta propuesta.

Tanto Martinell (2005) como Protti y Rodríguez (2009) señalan la importancia del contexto para la construcción y transformación de los abordajes conceptuales y prácticos de la gestión cultural, así como una transformación de las demandas y necesidades de los sectores vinculados al quehacer de la gestión cultural y su relación con el Estado, algo que se considera central en este trabajo de investigación.

Los antecedentes muestran que la gestión cultural como tal tiene un desarrollo muy incipiente en cuanto a actividades o procesos formativos, muy amplios y diversos con respecto a los contenidos, la población de trabajo y los objetivos y mayormente desarrolladas desde procesos educativos no formales. También es evidente cómo la labor de los gestores y gestoras se alimenta de herramientas de otras disciplinas como las ciencias sociales, económicas y artísticas entre otras.

5. Objetivo general

Fortalecer a la Asociación Marinos Artesanales de San Luis de Puntarenas por medio de herramientas para la gestión cultural.

5.1 Objetivos específicos

- Conocer las experiencias de trabajo de la Asociación Marinos Artesanales de San Luis.
- Identificar participativamente las necesidades de formación en gestión cultural de la Asociación Marinos Artesanales de San Luis.
- Elaborar una propuesta de capacitación desde el enfoque de gestión cultural para la Asociación Marinos Artesanales de San Luis.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

Para el abordaje de la propuesta, es necesario esclarecer los elementos de referencia, tales como organización, gestión cultural y procesos educativos no formales.

1. Cultura

Según señala Canclini (2005), “Uno de los pocos consensos que existe hoy en los estudios sobre cultura es que no hay consenso” (p.5). Y es que si en algo hay acuerdo es que los significados y las prácticas que se le den a la palabra “cultura” tienen que ver con un proceso epistemológico: quién y para quién los construye, los intereses de clase que los inspiren, valores de la época y las condiciones del contexto en que se elaboran, entre otros. Así, por ejemplo, en la Política Nacional de Derechos Culturales (Ministerio de Cultura y Juventud, 2013) se menciona que el concepto se relacionaba hace unos 300 años con la idea de sembrar la tierra, durante la ilustración con la idea de sembrar el espíritu, en la modernidad se correspondía con las bellas artes y es a partir del siglo XX, por efecto de la industrialización, los cambios en estilos de vida y el surgimiento de actores sociales y políticos, que se empieza a relacionar con identidad. Por último, señala que en la actualidad hay una perspectiva de derechos humanos y el reconocimiento de las diversidades culturales (Ministerio de Cultura y Juventud, 2013).

La Dirección de Cultura, instancia del Ministerio de Cultura y Juventud, apunta cuatro perspectivas conceptuales de cultura (Ministerio de Cultura y Juventud, 2008, p. 10):

- **La tradicional**, donde se incluyen las manifestaciones hegemónicas de arte, filosofía y literatura, maneras y hábitos de vida frecuentemente inspirada en las clases dominantes.
- **La popular**, donde la cultura es producida por el pueblo, donde todas las personas son creadoras y portadoras de cultura por medio de sus prácticas,

hábitos y creencias cotidianas, destaca la existencia de un tipo particular de cultura: la cultura popular tradicional, conocida como folklore.

- **La de masas**, que es producida por sectores hegemónicos para el pueblo donde este es solamente portador, hay una imposición de hábitos y creencias compartidas popularmente por parte de los medios de comunicación, disqueras, productoras de cine y televisión, etc., siendo una cultura de consumo.
- **La antropológica**, donde se afirma que todas las personas tienen la capacidad de crear y ser portadoras a la vez de cultura, por lo cual se considera que es aprendida socialmente; además está en constante evolución y en cada sociedad tiene características propias.

Repasando lo anterior, se puede entender que en el concepto tradicional prevalece un sentido de distinción, es excluyente y elitista, las personas “cultas” son las que tienen acceso a esos recursos y hay una suerte de pasividad del que “recibe la cultura”. Es común ver como lo cultural y lo artístico se mimetizan en la práctica y en el discurso, por ejemplo, cuando se hace referencia a las “actividades culturales” que resultan ser artísticas.

En el segundo caso ya se reconoce a todos los sujetos como productores, pero se puede caer en la tentación de relacionarlo casi automáticamente con lo ancestral, lo campesino y lo tradicional. La acepción que se refiere a “las masas” pasa inadvertida como una propuesta (o producto) de medios o sectores, más que como una propuesta con contenido ideológico que se puede asumir y vivenciar. Y en el último caso estaríamos frente a una concepción más amplia que se refiere al producto de la relación de los seres humanos con su entorno y por tanto no riñe con las otras formas de entender la cultura, sino que las incluye.

Institucionalmente, se puede ejemplificar cómo estas formas de concebir la cultura se reflejan en las áreas de atención del sector público, donde el 56% de la gestión cultural pública se dirige a lo artístico y 25% a la gestión patrimonial; la gestión cultural representa un 6% (Ministerio de Cultura y Juventud, 2013, p.20). Es decir, en la práctica se ve como hay un mayor peso en la inversión en lo artístico y lo patrimonial como resultado de visiones de cultura dominantes.

Para esta propuesta de investigación se parte de una concepción antropológica de la cultura, según la cual comprende "todas nuestras costumbres, usos y hábitos. Es decir, todo nuestro comportamiento es cultural" (Ministerio de Cultura y Juventud, 2008, p.12).

Al respecto Geertz señala que la cultura denota "un sistema de concepciones heredadas y expresadas de forma simbólica por medios de las cuales los hombres se comunican, perpetúan y desarrollan su conocimiento sobre las actitudes frente a la vida" (Geertz, 2003, p.88). Desde esta perspectiva son los sentidos con que se da significado a la vida cotidiana. Así mismo, agrega que la cultura es pública porque su significado lo es, es decir que es compartida y no pertenece a alguien en particular; también es dinámica y cambiante.

La Política Nacional de Derechos Culturales, enfatiza en cinco puntos principales refiriéndose a la cultura:

- La cultura es portadora de identidad y es un proceso permanente de construcción de subjetividades, intersubjetividades y significados.
- Es una característica esencial de la humanidad, la cual es diversa por sus características étnicas, geográficas, económicas, sociales, de género entre otras.
- Es un factor de cohesión social y dinamizador de los aportes simbólicos y materiales, es central en la vida política, económica y social, y por tanto central en el bienestar humano.
- Es la base de los procesos creativos, por lo que permite imaginar, comunicar, difundir ideas, conocimientos y aprendizajes.
- Por lo anterior, se reconocen los derechos humanos culturales y se establece la responsabilidad de los Estados de garantizarlos y el de las personas, grupos sociales, las comunidades y pueblos para defenderlos y exigirlos (Ministerio de Cultura y Juventud, 2013, p.28).

Como se aprecia, esta concepción desarrollada por el Ministerio tiene concordancia con una visión de cultura con elementos aportados desde la

antropología cultural y el reconocimiento de la diversidad, lo determinante del contexto y con ello el sentido de cambio constante, la acción de las personas para crear, producir, transmitir sus contenidos y el derecho de exigir que esto sea posible en las sociedades. Con base en lo anterior, cabe imaginar que los procesos de educación no formal para la gestión sociocultural pueden impulsar la apropiación de saberes y conocimientos de las comunidades y los grupos que fortalezcan a su vez el ejercicio de sus derechos.

2. Gestión sociocultural

La gestión cultural y su reconocimiento como tal es reciente y de acuerdo con lo expuesto sobre el concepto de cultura, sabemos que su gestión puede ser muy diversa dependiendo del concepto de referencia.

Sobre el concepto de gestión, Muñoz (2009) señala que es parte de las nuevas teorías de producción social que ponen el énfasis en "... el proceso y los objetivos más amplios de producción, en vez de situar su análisis en las mecánicas propias de la administración de esta" (p. 4), es decir, se contraponen a visiones rígidas y orientadas a la productividad. La misma autora señala más adelante que "se reconoce el conocimiento como la base de la mejora continua del proceso de producción y se establece la autonomía de criterio y la responsabilidad directa sobre los resultados, como ejes fundamentales para el desarrollo del conocimiento y creatividad" (Muñoz, 2009, p. 4).

Por su parte Bernárdez (2003), relaciona el concepto de gestión con el de administración de recursos (definidos como culturales en este caso) a modo de un "conjunto de reglas, procedimientos y métodos operativos para llevar a cabo con eficacia una actividad empresarial tendiente a alcanzar objetivos concretos" (Bernárdez, 2003, p. 7). Señala que la cultura es igual que cualquier otro bien de la economía, pero con una limitación desde el punto de vista del mercadeo relacionada con la nula capacidad del gestor o gestora cultural sobre el diseño (creación) del producto (o bien cultural). Conceptos como marketing, producto, diseño y empresas tienen mucha presencia en su documento, lo que nos hace saber que se enfoca en las empresas culturales y una proyección de lo artístico desde una lógica de mercado.

Mac Gregor (2002), hace referencia a la promoción cultural como una “actividad que estimula la creación, difusión y la reproducción de fenómenos culturales como actos que permiten un conocimiento y una comprensión más allá de las posibilidades individuales” (p. 13); destaca la importancia de las personas como creadoras y una visión más abierta de la cultura. El autor plantea también que el perfil del promotor cultural (específicamente en México) es muy diverso en cuando a su procedencia, clases sociales, profesiones u ocupaciones, son personas con vocación social y en su mayoría parten de sus afinidades personales, desarrollando empíricamente sus propuestas. Finalmente, propone un fortalecimiento de las aptitudes en el manejo teórico-conceptual que enmarca la práctica de la promoción, propiciando una mayor eficiencia y calidad en los resultados, llegando así a la gestión cultural. Un elemento importante es que reconoce que las personas son promotoras sin importar el grado de conocimientos que tengan y con la posibilidad de potenciar sus propuestas con herramientas concretas.

Los ejemplos descritos anteriormente muestran distintas prácticas en gestión cultural y los perfiles de los gestores y las gestoras culturales. La Dirección de Cultura (2008) lo desarrolló en la siguiente tabla:

Tabla 4
Concepciones operativas de cultura

Concepto tradicional de cultura (académica, elitista y hegemónica)	Cultura Popular (pueblo)	Cultura de masas (de consumo)	Concepción antropológica de cultura
Manifestaciones más elevadas del arte, la filosofía y la literatura.	Producida por el pueblo.	Producida por los sectores hegemónicos para el pueblo.	Contempla referentes de las anteriores concepciones
Manifestaciones de creadores y portadores.	Todos los individuos tienen capacidad de ser creadores y portadores culturales.	El pueblo es portador, únicamente.	Todos los individuos tienen capacidad de ser creadores y portadores culturales
Prácticas, pautas y hábitos refinados de vida.	Práctica, pautas, hábitos y creencias cotidianas.	Imposición de pautas, hábitos y creencias, y compartidas popularmente.	Contempla referentes de las anteriores concepciones
Gestión: Democratización de la Cultura	Gestión: Promoción de lo autóctono.	Gestión: Industrias culturales para las masas	Gestión: Democracia cultural.

Fuente: Dirección de Cultura, 2008.

Concentrando la atención en la visión antropológica y la democracia cultural, la gestión cultural:

Debe ser un proceso que genere la participación de los miembros de las comunidades en el quehacer cultural, y se puede enmarcar dentro del ámbito de la democracia cultural, donde la solidaridad de las personas en la creación, valorización, revalorización, rescate, identificación e intercambio de manifestaciones culturales; se realiza mediante las tomas de decisión, control comunal del objeto de trabajo por parte de los dirigentes, y con ello, la ejecución de acciones con el mayor número posible de personas. (Ministerio de Cultura y Juventud, 2008, p.6)

Un concepto más operativo es el elaborado por Guédez y Meléndez (1994)

La gestión cultural es el conjunto de acciones que potencializan, vitabilizan, despiertan, germinan y complejizan los procesos culturales, dentro de su particularidad y universalidad. Es un trabajo organizado, es decir, con sentido. Hace referencia a la animación, la mediación, la promoción, la administración, la habilitación y el liderazgo de los procesos culturales. (Guédez y Meléndez, 1994; citados por Bayardo, s.f., p.3)

Algunos puntos de encuentro entre los autores mencionados son:

- La existencia de prácticas en torno a la promoción, animación y gestión de lo cultural.
- La realización de las propuestas desde una planificación orientada al cumplimiento de objetivos.
- Mayor atención en el proceso para llegar a un fin que en el producto en sí mismo.
- Propiciar la conciencia crítica de la realidad, la participación y la autonomía de las personas involucradas.
- Cuando se habla de procesos socioculturales, se hace referencia a un nivel de participación de las personas involucradas en todas las etapas del proceso y del proyecto comunitario.

De acuerdo con este repaso, se puede afirmar que la gestión sociocultural es un encuentro entre la práctica y la teoría; es el proceso mediante el cual las personas participan, dan forma y materializan sus ideas, requiere un trabajo reflexivo y propositivo, es sistemático, pero no necesariamente lineal,

requiere compromiso, perseverancia y (de nuevo) visión de proceso. Rompe con una visión de evento o actividad como fin y si es necesario los ubica como un medio, permite también liberarse de la angustia del producto, porque para eso se construye y se vive un proceso.

Ahora bien, esta propuesta enfatiza en la gestión cultural comunitaria, es decir que se enfoca en los recursos existentes humanos, institucionales y materiales en las comunidades específicas para el apoyo a la gestión organizativa. Causse (2009) señala que hay dos dimensiones del concepto de comunidad: la dimensión estructural que se refiere a la delimitación geográfica regida por organizaciones políticas y sociales, y la dimensión funcional, refiriéndose a las necesidades objetivas e intereses comunes de quienes la integran. Destaca el sentido de pertenencia que tiene un carácter histórico y da identidad a las personas que forman parte de ella, quienes comparten elementos históricos, políticos, lingüísticos y culturales. De acuerdo con lo mencionado, lo comunitario debe considerarse para este trabajo, tanto en su componente estructural, considerando el espacio y las instituciones, como en la dimensión funcional en cuando a los rasgos identitarios comunes de las personas que habitan en las diferentes comunidades.

3. Herramientas para la gestión sociocultural

Hay una amplia gama de temas que se pueden fortalecer desde el enfoque de gestión sociocultural para la organización comunitaria. Estos pueden vincularse meramente con expresiones artísticas como la danza, el teatro o las artes plásticas; también pueden referirse a la revalorización de tradiciones locales como tradiciones orales, culinarias, celebraciones, modos de producción e incluso formas de organización específicas. Estos temas descritos anteriormente son gestionados de diferentes formas por los miembros de las comunidades aun cuando ellos y ellas no se reconozcan a sí mismos como “gestores y gestoras culturales”. La gestión tiene que ver con una serie de acciones y decisiones que nacen con una idea y finalizan con la consecución de sus objetivos. A continuación, se toman algunas concepciones de cultura y se hace referencia a las herramientas con las que se podría fortalecer el trabajo de los grupos comunitarios:

Tabla 5
Ejemplos de herramientas para la gestión sociocultural según
concepciones operativas de cultura.

Concepto de cultura	Finalidad de la gestión	Herramientas
Tradicional	Democratización de la cultura	Instrucción de las técnicas (danza, teatro, por ejemplo) Generación de espacios para la creatividad
Popular	Promoción de lo autóctono	Elaboración de recetarios Mapeos de tradiciones y de personas que tengan conocimientos tradicionales. Conversatorios o talleres sobre historias locales, tradición oral, lugares históricos
De masas	Industrias culturales para las masas	Producciones con fines lucrativos Producción de contenidos de radio, editoriales, cine, entre otros. Producción de objetos en grandes cantidades.
Antropológica	Democracia cultural	Mapeos Diagnósticos Planes de trabajo Planificación Redacción, ejecución y evaluación de proyectos. Análisis de actores

Fuente: Elaboración propia, 2018.

El concepto de “democracia cultural” está ligado con la participación de las personas en la creación y generación de sus proyectos en todas las etapas: diseño, ejecución y evaluación. Es por esta razón que esta propuesta de educación no formal se diseña desde el método didáctico participativo, pues permite que el grupo reconozca y valide los conocimientos que ha adquirido en su práctica y en su contexto, así como poner en práctica los conocimientos complementarios para el desarrollo de su trabajo.

4. Las organizaciones

Para Miguel Sobrado (2011, p.75) la historia de la humanidad ha sido la historia de la organización; “buscando satisfacer necesidades de los seres humanos han creado formas de organizarse ante cada situación, tanto para cazar un mamut, para lanzar trasbordadores y sondas al espacio”.

Existen diferentes acercamientos teóricos al tema de los seres humanos dentro de grupos como las organizaciones, entre ellos están: las teorías clásicas,

las teorías de las relaciones humanas, las teorías sistémicas y las teorías institucionales; se encuentra bibliografía relacionada con organizaciones con fines lucrativos en mayor cantidad que las que se refieren a organizaciones comunitarias.

Para Lucas y García (2002, p. 67) "...las organizaciones son grupos o asociaciones de personas relacionadas con las funciones básicas de la sociedad (comunicación, fijación de fines, producción y reparto de bienes y servicios, etc.)". Por su parte, Hernández (2007) señala que "Una organización es un grupo de personas que se reúnen usualmente a través o mediante una estructura formal para hacer algunas acciones o actividades con las que esperan cumplir las metas u objetivos que se han propuesto" (Hernández, 2007, p. 94).

Según lo anterior, en el primer caso refiriéndose más a organizaciones económicas y en el segundo a comunitarias, se hace referencia a un grupo de personas que deciden trabajar juntas para lograr objetivos que probablemente no lograrían mediante esfuerzos aislados; estos objetivos se relacionan con necesidades y situaciones comunales y sociales muy diversas. De acuerdo con esto, se reconoce la diversidad de formas que toman estos grupos según su nivel de estructuración, formalidad, informalidad e intereses específicos, pero se rescatan cuatro rasgos principales al definirlos: la organización como grupo de personas, la organización como estructura, es decir en cuanto a la división de tareas, la organización como proceso, es decir con un origen y desarrollo en un contexto determinado y por último la organización como un resultado planeado conjunto.

A continuación, se retomarán los puntos que caracterizan a las organizaciones según los autores mencionados.

4.1 Las organizaciones y su entorno

El entorno de las organizaciones es determinante toda vez que estas responden a necesidades o intereses sociales diversos particulares, sean éstas constituidas por adultos mayores, personas con discapacidades, mujeres, gestores culturales o campesinos; el contexto plantea una serie de condiciones en las que se desarrolla su actividad. Se refiere al espacio geográfico y sus

variables socio económicas, al contexto político y las relaciones entre los distintos grupos, instituciones y las personas en general.

De la misma manera que los seres humanos dentro de un tejido social están supeditados a presiones sociales provenientes de la familia, la religión, la educación y el sistema económico, las organizaciones también viven presiones sociales del entorno, de los factores y agentes sociales con quienes se relacionan, incorporan prácticas, políticas y acciones socialmente aceptadas y dentro de la representación que las personas tengan de cómo debe ser y hacer una organización.

Hernández (2007) también hace referencia a la importancia del contexto en una organización, en relación a la lectura que hacen las organizaciones de su entorno para fundamentar sus planes y definir los recursos. Al respecto se refiere a la diferencia entre una lectura ingenua o de sentido común, y una lectura analítica, crítica y propia de la realidad.

En contraste Van Dam (1982) utiliza el concepto de “conciencia organizativa” refiriéndose a la capacidad

...que tiene un individuo de identificar los problemas de su grupo social, analizar sus causas y percibir que, mediante acciones planificadas desarrolladas a partir de estructuras orgánicas eficientes, en función de los intereses y de los objetivos del grupo, es posible superar dichos problemas. Es la conjugación de un conocimiento del fenómeno organizativo y de una práctica organizativa real. (p.10)

Se diferencia de la conciencia crítica que lleva a “identificar los factores responsables de sus problemas, sus enemigos de clase, pero sin percibir la necesidad de organizarse como única forma de enfrentarlos” (Van Dam, 1982, p.10).

Un diagnóstico, permite conocer participativamente el contexto en el que las asociaciones y los grupos desarrollan sus actividades como punto de partida y a su vez detectar como se construyen esas apreciaciones.

4.2 La estructura de la organización

Lucas y García (2002), y Hernández (2007), se refieren a las relaciones internas de la organización como “estructura social” o como las relaciones de los

“recursos humanos”, es decir, como la forma en que los miembros establecen relaciones para trabajar juntos. Ambos puntualizan las siguientes variables:

División del trabajo: distribución de tareas y responsabilidades, remite a la especialización como medio para alcanzar la eficacia.

Jerarquía de autoridad: consiste en conocer quién o quienes tienen la autoridad para llevar el rumbo de la organización.

Procedimientos de coordinación: son las reglas que delimitan como se llevan a cabo las diferentes tareas y operaciones dentro de la organización, son las normas públicas o protocolos de comportamiento, acción, desempeño y decisión.

Las relaciones informales: es lo referente al conjunto de relaciones afectivas, emotivas y de transmisión de información, además de alianzas e intereses ajenos a la organización (Lucas y García, 2002).

Hernández (2004) señala que la red de las relaciones establecidas en una organización se puede generar de dos formas que son de interés para este estudio: primero, mediante relaciones de cohesión o de relaciones primarias que tienden a convertirla en una especie de familia, y segundo, mediante niveles de estructura pre establecidos, o por medio de reglamentos o procedimientos institucionalizados que van estableciendo distancia entre los integrantes de la organización.

4.3 Funciones de la organización

Un punto importante a rescatar dentro de esta temática es la participación comunitaria, la cual se entiende como “...el proceso mediante el cual los individuos se transforman de acuerdo a sus propias necesidades y las de su comunidad, adquiriendo un sentido de responsabilidad con respecto a su propio bienestar y el del grupo, contribuyendo conscientemente y constructivamente en el proceso de desarrollo” (Linares, Mora y Correa, 1996, p. 54). Esto conlleva conocer cuál es la forma en que las organizaciones entienden la articulación de su trabajo y cómo este se relaciona con las necesidades o demandas comunitarias.

En cuanto a este apartado, se hace referencia a los elementos señalados por Hernández (2004) sobre las funciones de las organizaciones. En primera instancia, se debe poner atención a los objetivos de las organizaciones, es decir, a la situación o interés que motiva a las personas a trabajar juntas y organizarse. La importancia del objetivo de trabajo, según Hernández (2004), radica en que “cada organización construye un grupo de ideas propio, cada organización da continuidad, ante sus integrantes, a la razón de ser que la originó. A la vez va conformando su personalidad, su perspectiva de la realidad, inclusive su estrategia de acción o de lucha” (p.27).

Las organizaciones deben ir a la acción, requieren de una forma de gestión que les permita el logro de objetivos. Entre los elementos que se deben de tomar en cuenta Hernández (2004) señala los siguientes:

- **La estrategia implícita o explícita:** entendida como el proceso que les permite definir lo que es y lo que espera llegar a ser, mediante ella puede orientar su presente y su futuro.
- **Lectura de contexto o entorno:** como se mencionó anteriormente, las organizaciones requieren tener una lectura propia, analítica y crítica como base de su trabajo.
- **Plan de acción,** o la forma en la que operan, por ejemplo, planificación estratégica, metas y actividades que realizan durante algún tiempo, se refiere a un plan de acción ante el contexto.
- **El plan de trabajo** de la organización es la forma en la que las asociaciones operativizan su misión o propósito a futuro.
- **Los recursos** que pueden ser de varios tipos: de infraestructura, información, monetarios, humanos y alianzas.
- **Legalidad particular:** son las formas de proceder, los mecanismos, los valores, derechos y deberes que definen la cultura de la participación en las organizaciones.
- **Los estatutos y los reglamentos:** según Hernández (2004), son las normas y procedimientos de la organización y son establecidos por acuerdos de asambleas, definen criterios de pertenencia, procedimientos de elección y de participación, derechos, deberes entre otros.

- **La capacitación y el acceso a la información:** esta, así como los espacios de reflexión, son instrumentos o estrategias para reforzar la conciencia organizativa. No sólo se refrescan los conocimientos, sino que sirve para promover la participación y el compromiso en las metas de trabajo y de quienes integran la organización.
- **Seguimiento y evaluación,** esto permite que los logros puedan ser visibles y plantear los ajustes o replanteamientos necesarios para el cumplimiento de objetivos.

5. La gestión sociocultural comunitaria y su relación con la administración de la educación no formal

La educación no formal “Es toda actividad organizada, sistemática, educativa realizada fuera del marco del sistema oficial, para facilitar determinadas clases de aprendizaje a subgrupos particulares de la población, tanto adultos como niños” (Coombs y Ahmed, 1975, citado por Vásquez, 1998, p.27). Surge con el fin dar respuesta a las necesidades específicas de distintos sectores de la población, que están fuera de propuestas educativas formales, entendiendo a estas últimas como las que se encuentran en un sistema “altamente institucionalizado, cronológicamente graduado y jerárquicamente estructurado, que se extiende desde los primeros años de la escuela primaria hasta los últimos años de la universidad” (Coombs y Ahmed, 1975, citado por Vásquez, 1998, p.27).

Si entendemos por gestión sociocultural un proceso que genera la participación, que se realiza mediante la toma de decisiones, control comunal del objeto de trabajo y la ejecución de acciones con el mayor número posible de personas (Ministerio de Cultura y Juventud, 2008), podemos ubicar la educación no formal como un medio para propiciar el uso de herramientas específicas de gestión que permita en estas comunidades una lectura crítica de su realidad, de sus recursos, de sus necesidades, la reflexión sobre su propia utopía comunitaria o grupal y también el diálogo de conocimientos que les permita la puesta en marcha de estrategias de trabajo sólidas. Al respecto Vásquez (1998) señala que “La educación no formal exige una relación directa con los contextos (políticos, sociales, culturales, laborales) en el que se incluyen los individuos” (p.19), por

tanto puede vincularse a gran variedad de escenarios y personas, desde grupos comunitarios particulares, movimientos sociales, entre otros.

Se puede dilucidar la articulación de la educación no formal con la propuesta formativa de gestión sociocultural desde dos líneas: la primera se refiere a su dimensión administrativa (Luján, 2010) haciendo referencia a diversas fases, como la planificación, la organización y ejecución, el monitoreo y la evaluación. Estos elementos orientan, en este caso, la vinculación de la Oficina de Gestión Cultural de Puntarenas con la planificación del plan de formación para la Asociación de Marineros Artesanales de San Luis. Luján (2010) indica que “la administración que requiere la educación no formal es una con características específicas definida por el tipo de planes, programas y proyectos socioeducativos, esencialmente por los contextos socioculturales y económicos de las poblaciones que atiende” (p.107). En este sentido la dimensión administrativa orienta la propuesta contenida en la política pública a un diálogo con las comunidades. Más precisamente y en lo que respecta a este trabajo, se realiza un diagnóstico participativo que permite crear conjuntamente condiciones para un mayor aprovechamiento de la propuesta formativa, como parte esencial del proceso de planificación, así como en el marco de procesos de gestión comunitaria.

La segunda línea corresponde a la dimensión socio educativa, para la cual Luján (2010) expone dos momentos: “la consideración de las necesidades y de las características concretas de la población y del diagnóstico de sus expectativas” (p. 113), y la planificación de las “acciones socioeducativas para el caso de los diseños de capacitación y desarrollo de personal propiamente, desde una perspectiva instrumental, funcional y operacional” (p. 114). Al respecto, la consideración de los resultados del diagnóstico son los que determinan los contenidos de las propuestas formativas, que es lo que se desarrolló en un segundo momento de este trabajo.

En síntesis, esta propuesta se enmarca en términos de administración de la educación no formal en la etapa de planificación para la ejecución y en su dimensión socioeducativa desde el reconocimiento de las características y necesidades de los grupos comunitarios para la elaboración de la propuesta formativa en gestión cultural.

Las dimensiones administrativa y socioeducativa de la educación no formal, permiten plantear los procesos de formación en gestión sociocultural desde el siguiente modelo:

Figura 2
Dimensión socioeducativa de la educación no formal y los procesos de gestión sociocultural.



Fuente: Elaboración propia

De esta forma hay una serie de etapas que van desde el acercamiento y coordinación con los grupos de las comunidades, hasta las etapas administrativas de proyectos educativos como lo son el diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación. No se trata de un ciclo cerrado, pues los cierres pueden ser el inicio de nuevas iniciativas de gestión que se pueden acompañar desde propuestas educativas no formales. La dimensión socioeducativa es un eje transversal, en tanto dota al proceso de las características concretas y específicas del contexto en que se desarrolla, dando como resultado una propuesta particular para las necesidades detectadas.

Se debe reconocer que la “Política Nacional de Derechos Culturales” (Ministerio de Cultura y Juventud, 2013) hace referencia a acciones para fortalecer dichos derechos, que pueden ejecutarse mediante procesos de formación en gestión cultural para los sectores involucrados. Dirigiéndose la política a sectores tan amplios y diversos de la población costarricense y desde su perspectiva de participación y descentralización, la educación no formal se convierte en el medio idóneo para orientar planes macro a proyectos contextualizados y pertinentes. La política puede romper de esta forma con visiones colonizadoras y vincularse desde lo local.

CAPITULO III

ESTRATEGIA METODOLÓGICA

1. Definición del enfoque de investigación

Considerando los objetivos planteados, se estima que el análisis estadístico de datos para establecer patrones de comportamiento sería inadecuado para esta investigación. No se trata de medir, sino de descubrir cualidades y particularidades que permita saber lo que las personas dentro de la organización conocen y piensan sobre su situación, lo que permite el enfoque cualitativo. Ruiz (2006) señala que las investigaciones con enfoque cualitativo llevan “a seleccionar estrategias y métodos que permiten a quién investiga, un acercamiento a la situación que se desea conocer para captar la creación compartida de la realidad que hacen las personas y también sus subjetividades” (p. 20).

Los objetivos de esta investigación buscan conocer las experiencias del trabajo de la Asociación Marinos Artesanales de San Luis e identificar participativamente las necesidades de capacitación como base de la propuesta formativa, es decir que la información clave está en lo que las personas de los grupos puedan contar sobre su experiencia a lo cual se puede acceder por medio de un enfoque cualitativo de investigación. Este enfoque “recurre a la comprensión de los fenómenos desde la perspectiva de las personas que los protagonizan, o los viven, en otras palabras, consideran que la realidad no es independiente de quien la vive y la piensa y, por lo tanto, es relativa; o sea, depende de quien la vive y quien la piensa” (Ruiz, 2006, p.20).

2. Fuentes de información

La información para el diagnóstico se obtuvo por medio de dos fuentes: documentos y personas participantes. Los documentos de interés son los que el grupo ha generado como parte del desarrollo de su trabajo (acta constitutiva, libro de actas y cédula jurídica).

Por otro lado, se encuentran las personas participantes, que en este caso son las siete personas que integran la Junta Directiva. En este caso particular, dicha Junta se ha mantenido por dos periodos consecutivos a la cabeza de la Asociación y se decidió trabajar con ellos precisamente porque manejan más información y han estado presente desde las primeras reuniones en las que empezó a constituirse la Asociación. Esto resultó de gran importancia ya que mucha información que se buscaba no ha sido documentada.

3. Técnicas e instrumentos

Como método de investigación se seleccionó el diagnóstico, pues “nos permite analizar la realidad para conocerla profundamente en su totalidad o aspectos significativos de ella con el fin de descubrir posibles soluciones o para tomar decisiones sobre las distintas alternativas que se nos presentan” (Díaz, 1995, p.3). Así mismo, Ruíz (2006) señala que el diagnóstico permite “...expresar un juicio fundamentado de acuerdo con la situación encontrada frente a la situación ideal y orientar la intervención correspondiente” (Ruíz, 2006 p.3). Así, los grupos pueden describir la forma en la que han llevado a cabo sus acciones y también hablar sobre su propia utopía, el ideal de su trabajo, lo que permitiría delinear la capacitación correspondiente. Según lo mencionado, el diagnóstico es un momento que antecede a la acción.

Este trabajo plantea que las decisiones para la acción se precisaran por medio de un autodiagnóstico que se define como “una actividad de la comunidad, que se organiza para conocer a fondo los principales problemas que le toca vivir y para descubrir posibles soluciones. Le permite saber con qué recursos cuenta, qué recursos faltan, dónde y cómo obtenerlos” (Díaz, 1995, p.21).

En consonancia con lo anterior, el diagnóstico se define como participativo, pues “involucra a las personas relacionadas e interesadas en la situación o problema que se diagnostica, más allá de la acción de consultarlas sobre cómo perciben y viven dicha situación” (Ruíz, 2006, p 10). La autora indica la importancia de trabajar la participación en el diagnóstico local no solo como un medio o recurso metodológico, sino como un ejercicio de la ciudadanía. La participación puede darse de diferentes maneras, por ejemplo, intercambiando

información, expresando opiniones, discutiendo resultados, rutas de acción, soluciones o fiscalizando.

El diagnóstico realizado es de naturaleza socio educativa, representando un punto de partida para la acción; lo que permitió dialogar, compartir y propiciar momentos de escucha que permitió la lectura crítica de la realidad del grupo, pero también la creatividad para la transformación de la misma.

Para la recolección de la información se aplicaron las técnicas e instrumentos que se describen a continuación.

- **Entrevista estructurada:** esta técnica se apoya en un enfoque cuantitativo y su propósito es “describir o explicar situaciones o fenómenos” (Ruiz, 2016, p.127), así mismo “puede ser útil en un diagnóstico local para recopilar información sobre la edad de la población, su escolaridad, su ocupación, los servicios públicos a los que tiene acceso, el número de hijos entre otros aspectos” (Ruiz, 2016, p.128). Se aplicó una guía de entrevista para conocer las características de las personas que componen el grupo, tales como lugar de residencia, ocupación principal, nivel educativo, disponibilidad de medios electrónicos, entre otros (anexo 1).

La importancia de esta información es que permite conocer las características socioeconómicas de las personas, aportando datos a considerar en el diseño de los talleres, como el tiempo disponible de quienes participan y el tipo de recursos didácticos que se pueden utilizar, por ejemplo. Se escogió esta técnica ya que la información que se requería era muy puntual y el cuestionario podía ser llenado en la primera sesión de trabajo por los participantes. Para facilitar su aplicación, el mismo fue leído y llenado con los miembros de la Junta Directiva para aclarar dudas mientras lo leían. Esto se realizó en la primera sesión del 19 de setiembre, al igual que la obtención del consentimiento informado. Los datos obtenidos fueron sistematizados en Excel y se presentan gráficamente en los resultados de la investigación.

- **Grupos de discusión (o de diálogo):** esta técnica permite “elaborar criterio conjunto sobre un asunto de interés en el marco de una conversación en la cual se espera conformar consensos a partir de la discusión de los criterios individuales, o bien reconocer diferentes posturas frente a un tema, problema o

situación” (Ruíz, 2006, p. 134). La discusión se realizó a partir de una “Guía de discusión para la caracterización del grupo” (anexo 2), que se centró en la forma en que la Junta Directiva de la Asociación funciona y cómo se estructura su trabajo. Se utilizó también una “Línea de tiempo del grupo”, que consistió en dibujar en papel periódico una línea que permitió reconocer su recorrido, sus logros y dificultades; permitió también determinar si dichas dificultades se relacionan con su estilo de organización, planificación o seguimiento de sus proyectos.

Así mismo, se realizó un “Análisis de situación del grupo”, para esto se dibujó en papel periódico una tabla en que se indicaban las principales problemáticas, causas y posibles soluciones de la Asociación y en el se anotaba lo que el grupo discutía. Así se reconocieron las condiciones actuales e identificaron participativamente necesidades para el fortalecimiento (anexo 3).

También se elaboró en papel periódico un listado de instituciones con los que la Asociación ha gestionado diferentes recursos y proyectos. Las técnicas e instrumentos seleccionados buscaron que la decisión sobre el tema de interés para la capacitación proviniera de un diálogo y de una lectura crítica de su realidad como organización. En este caso los temas identificados y priorizados por la Junta Directiva tienen correspondencia con los resultados del diagnóstico. Este trabajo fue realizado en la sesión del 26 de setiembre del 2017.

4. Fases de la investigación

En este apartado se entiende que en investigación social las etapas no se ajustan necesariamente a una secuencia lineal de acciones, sino que estas fases pueden traslaparse y encontrarse en distintos momentos.

Fase 1: Primer contacto con la Junta Directiva de la Asociación.

En un primer momento se contactó telefónicamente a quien preside la Junta Directiva de la Asociación para presentar los objetivos y la propuesta de trabajo, así como solicitar información documental disponible. Se acordó que ellos se encargarían de convocar a los demás miembros de la Junta Directiva para realizar el primer taller. En un segundo momento y como inicio del trabajo con los miembros, se explicó lo más sencillamente posible el objetivo, la utilidad

del diagnóstico y la forma de trabajo en los talleres, obteniendo a su vez los formularios de consentimiento informado y la aplicación del cuestionario.

Fase 2: Investigación documental

Se hizo una revisión de los materiales facilitados por los miembros de la Asociación, como el Acta Constitutiva. Vale la pena mencionar que el trabajo de campo coincidió con el nombramiento de la Junta Directiva y la renovación de la cédula jurídica de la organización, por lo que los libros de la Asociación no estaban disponibles y no había otros documentos de trabajo. Se revisó la información del Instituto Nacional de Estadística y Censos para elaborar el contexto del distrito de Chacarita.

Fase 3: Trabajo de campo

En lo que se refiere al acercamiento al grupo para aplicar las técnicas seleccionadas para recopilar y registrar la información, se realizaron 3 visitas a la comunidad de San Luis de Fray Casiano. La tabla que se muestra a continuación resume las actividades realizadas durante las visitas (se anexan bitácoras).

Tabla 6
Resumen de las actividades realizadas en el trabajo de campo

Fecha	Objetivo	Instrumentos
13 de setiembre	Presentación de la estudiante y la Asociación, así como exponer los objetivos del trabajo para contar con su consentimiento informado.	Formulario de consentimiento informado. Cuestionario para la recolección de datos socioeconómicos.
19 de setiembre	Aplicar los instrumentos para conocer los datos socioeconómicos de los miembros de la Junta Directiva y la historia de la Asociación.	Cuestionario para la recolección de datos socioeconómicos (las personas que se integraron en esta sesión) Línea de tiempo de la Asociación.
26 de setiembre	Conocer la estructura, funcionamiento de la Asociación. Conocer los actores locales con los que se relaciona la Asociación. Priorizar temas de capacitación.	Guía para la discusión grupal Análisis de situación de la Junta Directiva Análisis de actores locales
6 de marzo	Validar los resultados del diagnóstico y la propuesta de capacitación.	Matriz resumen para la discusión.

Fuente: Elaboración propia, 2018.

Fase 4: Transcripción y análisis de la información

En este caso se procedió a la transcripción de la información de los tres talleres (aproximadamente 3 horas y media de grabaciones), se ordenó la información obtenida de acuerdo con los objetivos planteados y posteriormente se describieron explicaciones e interpretaciones que permitieron conocer tanto la forma en que la Asociación ha estructurado su trabajo, como las necesidades identificadas por los mismos. La información de tipo cuantitativa correspondiente a las características socioeconómicas de los y las participantes, se sometió a un análisis de frecuencias. Posteriormente, se confrontó la información recopilada con los aportes teóricos para obtener conclusiones que dieron línea a la propuesta de capacitación.

Fase 5: Elaboración de la propuesta de formación

A partir de los resultados del diagnóstico se elaboró una propuesta de capacitación acorde con las necesidades identificadas y con los recursos disponibles.

Fase 6: Validación de los resultados y la propuesta de capacitación con los grupos

La sesión de trabajo del 6 de marzo tuvo como objetivo repasar con las personas de la Junta Directiva los resultados del diagnóstico elaborado en las sesiones de noviembre, para esto se utilizó una matriz resumen de la información que se fue discutiendo y en la que se incluyó un espacio para las anotaciones de las personas participantes, Seguidamente se presentó la propuesta de capacitación para la que se explicó la forma en la que se procedería (metodología) y los temas que se desarrollarían en atención a los resultados del diagnóstico. Los aportes de las personas participantes se consideraron en la propuesta final de capacitación que se presenta más adelante.

Fase 7: Elaboración del informe final

En este se incluyen los resultados del diagnóstico y la propuesta de capacitación que se diseñó de acuerdo con lo planteado en los objetivos de la investigación y el proceso seguido.

5. Alcances y limitaciones

Con la elaboración del diagnóstico y la propuesta participativa, se puede generar un modelo metodológico para trabajar con las otras organizaciones comunitarias que se relacionan con la Oficina de Gestión Cultural de la Dirección de Cultura de Puntarenas, de esta forma las propuestas de capacitación pueden ser pertinentes a las realidades y necesidades locales. En esta misma línea cabe decir que los resultados de este trabajo no son aplicables a ningún otro grupo u organización comunitaria, pues cada caso se representa únicamente a sí mismo.

Esta propuesta brindó herramientas para el fortalecimiento de la Asociación de Marineros Artesanales de San Luis de Puntarenas mediante actividades de capacitación concretas; sin embargo, desde el punto de vista de procesos de gestión comunitaria, es de gran importancia el acompañamiento al grupo durante la ejecución y evaluación de sus proyectos, no solo por un asunto de empoderamiento, si no de sostenibilidad. Así mismo, se vislumbraron varios temas de capacitación, pero se debe considerar que el recurso del que dispone la Oficina de Gestión Cultural de Puntarenas en cuanto a tiempo y dinero es muy concreto, de ahí que fuera importante considerar los objetivos de dicha oficina y también las alianzas locales, para determinar el aporte concreto y distintivo que podían aportar.

6. Consideraciones éticas

Esta investigación buscó brindar herramientas para el fortalecimiento de la Asociación Marineros Artesanales de San Luis, por medio de una propuesta de capacitación en gestión cultural. Para la realización, en un primer momento se facilitó y se revisó conjuntamente la “Formulario de consentimiento informado”, que contiene los siguientes apartados: propósito del proyecto, explicación sobre lo que se hará, riesgos para las personas participantes, los beneficios, los contactos para la atención de dudas sobre el trabajo y la garantía de la participación voluntaria y confidencial de las personas. Se detalló en la explicación sobre los objetivos, la dinámica de trabajo y los resultados esperados a quienes participaron de los talleres, así mismo se atendieron las consultas de las personas de los grupos a fin de conseguir su consentimiento voluntario para participar en esta investigación. Se mencionó a las personas participantes que

podían abandonar las sesiones de trabajo en el momento que lo desearan; esto sucedió una sola vez cuando algunos miembros de la Junta Directiva atendieron una reunión, pero se integraron posteriormente.

Se indicó a quienes participaron en el proceso que tenían el derecho de limitar el acceso a su información personal a otros y que no será revelada sin su consentimiento. Los datos obtenidos se presentan en este documento, pero guardando el anonimato de las personas y refiriéndose a ellas como “marinos” pues es el nombre con el que se autoreferencian.

No existió hacia las personas participantes durante el desarrollo de este trabajo ningún tipo de discriminación por razones de etnia, género, preferencia u orientación sexual, creencias religiosas, filiación política u otra.

CAPITULO IV

SISTEMATIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

Este capítulo presenta la sistematización de la información obtenida mediante los instrumentos utilizados para conseguir los objetivos de investigación. Primeramente se presenta la información correspondiente a las características socioeconómicas de las personas que conforman la Junta Directiva de la Asociación Marinos Artesanales de San Luis; en un segundo momento se presenta la “Línea de tiempo” elaborada desde la experiencia de dicha Junta; seguidamente los resultados de la discusión grupal sobre la estructura y funcionamiento de la Asociación, posteriormente del listado de actores con los que la Asociación se relaciona y por último el análisis de situación trabajado participativamente.

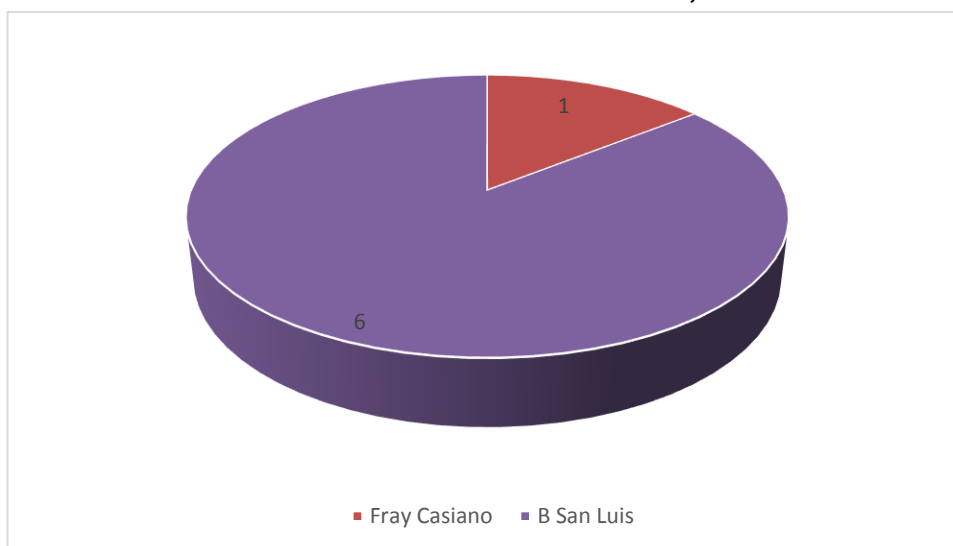
1. Características de las personas que conforman la Junta Directiva de la Asociación de Marinos Artesanales de San Luis

La guía de entrevista estructurada utilizada consta de 8 preguntas que indagan sobre algunos datos socioeconómicos generales que permitan caracterizar a las personas de la Junta Directiva de la Asociación (7 personas en total), esto con el fin de considerar los datos a la hora de diseñar la propuesta de capacitación considerando las condiciones y los medios adecuados a sus características. La información obtenida se presenta a continuación siguiendo el orden del cuestionario.

1.1 Lugar de residencia

Las personas que componen la Junta Directiva de la Asociación Marinos Artesanales de San Luis, son residentes de las comunidades de San Luis y Fray Casiano del distrito de Chacarita del cantón central de Puntarenas, como se puede ver en el siguiente gráfico:

Gráfico 2
Asociación de Marineros Artesanales de San Luis: Lugar de residencia de los miembros de la Junta Directiva, 2017.



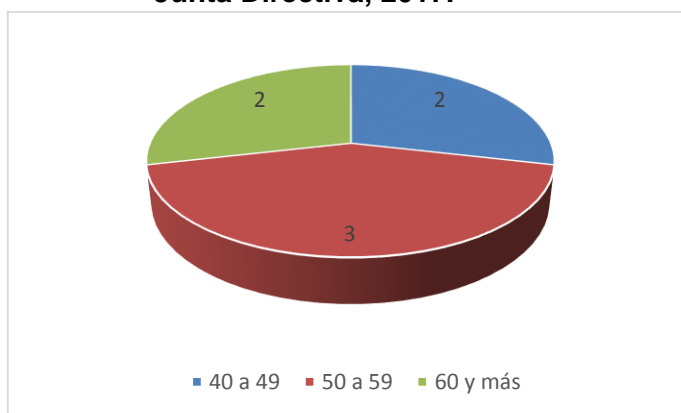
Fuente: Encuesta a miembros de la Junta Directiva de la Asociación de Marineros Artesanales de San Luis, setiembre 2017.

Según esto, comparten el espacio geográfico de una comunidad pesquera con características urbanas.

1.2 Edades de los miembros de la Junta Directiva

Las edades de las personas que integran la Junta Directiva de la Asociación, se encuentran entre los 41 y 71 años y se distribuye de la siguiente manera:

Gráfico 3
Asociación de Marineros Artesanales de San Luis: Edades de los miembros de la Junta Directiva, 2017.



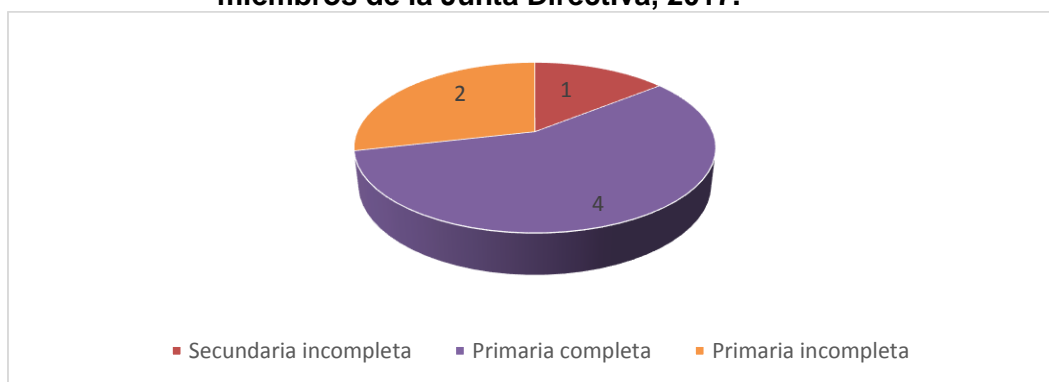
Fuente: Encuesta a miembros de la Junta Directiva de la Asociación de Marineros Artesanales de San Luis, setiembre 2017.

El gráfico muestra que 2 personas tienen entre 40 y 49 años, 3 están entre los 50 y 59 años y dos cuentan con más de 60 años.

1.3 Nivel educativo

En lo que respecta a los niveles educativos una persona cuenta con secundaria incompleta, 3 miembros finalizaron la educación primaria y 2 personas tienen primaria incompleta.

Gráfico 4
Asociación de Marineros Artesanales de San Luis: Nivel educativo de los miembros de la Junta Directiva, 2017.

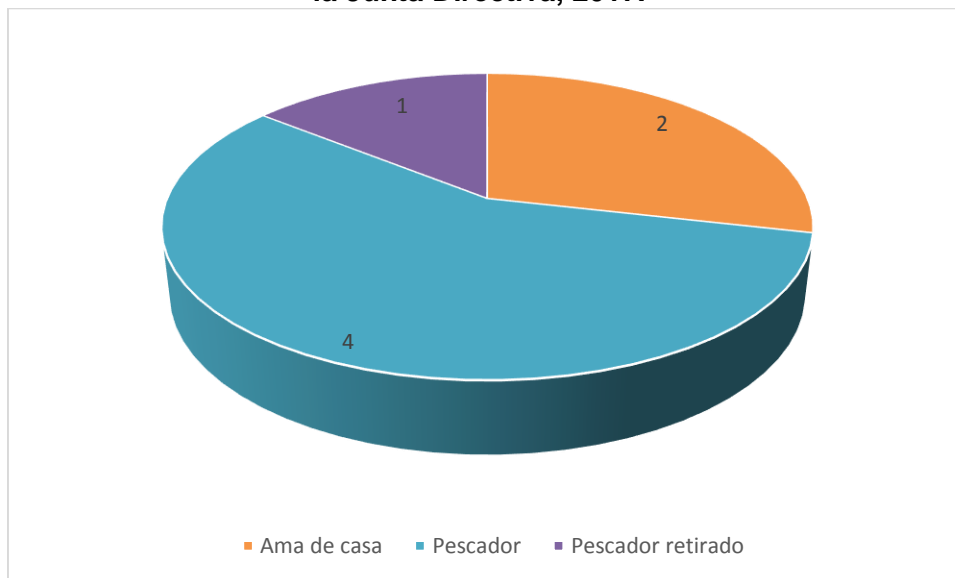


Fuente: Encuesta a miembros de la Junta Directiva de la Asociación de Marineros Artesanales de San Luis, setiembre 2017.

1.4 Ocupación principal

Según las personas consultadas, 4 de ellas se dedican a la pesca artesanal, las 2 mujeres que integran la Junta Directiva son amas de casa y hay una persona adulta mayor con la edad para pensionarse, pero que aún no cuenta con pensión.

Gráfico 5
Asociación de Marineros Artesanales de San Luis: Ocupación de los miembros de la Junta Directiva, 2017.



Fuente: Encuesta a miembros de la Junta Directiva de la Asociación de Marineros artesanales de San Luis, setiembre 2017.

1.5 Acceso a computadora

Se consultó sobre el acceso a computadora para conocer si este podía ser un medio para la coordinación con las personas de la Junta Directiva y ver la posibilidad de que pudiera ser un medio la entrega de materiales entre las partes en el momento de la investigación y en el momento de la ejecución de las sesiones de capacitación. Al respecto la totalidad de los miembros señalaron que no cuentan con acceso a estas, por lo que se descarta el uso de dicha herramienta en la propuesta formativa. Se evidencia durante los talleres que usan los teléfonos celulares, pero en ocasiones depende de que tengan saldo o que estén en labores de pesca donde no se tenga señal.

1.6 Interés en capacitarse

Al preguntar sobre el interés de los miembros de capacitarse en temas para el desempeño de la Asociación, todos los miembros de la Junta Directiva dijeron que sí, lo que valida la potencialidad de planificar y ejecutar una propuesta desde la educación no formal para fortalecer sus acciones. De hecho, muchas de las gestiones de la Junta Directiva van en esa línea tal como se mostrará más adelante.

1.7 Disponibilidad de tiempo

Se le preguntó al grupo de personas sobre el tiempo semanal que disponen para capacitarse. La respuesta del grupo fue que dependía del tema de las capacitaciones, por lo que se acordó que esa pregunta se retomaría una vez que fuera presentado el diseño de las capacitaciones en gestión cultural. Así, el acuerdo fue de 3 horas semanales.

2. El contexto de la Asociación de Marineros Artesanales de San Luis

La tabla para el análisis de situación actual de la Asociación buscaba que las personas de la Junta Directiva mencionaran cuales eran las principales problemáticas que desde su perspectiva enfrentaba la Asociación, esto podía dar cuenta de las dinámicas de gestión:

Tabla 7
Análisis de situación de la Asociación de Marineros Artesanales de San Luis, 2017

Problemáticas	Causas	Soluciones
Escasez de pescado que hace que no haya producción.	Sobre pesca y técnicas inadecuadas de pesca.	Que la Asociación tenga proyectos de trabajo alternativos.
Falta de dinero	No hay entradas	Futuros proyectos como el de reciclaje de leña del mar.
Falta de comunicación: relaciones humanas y expresarse mejor	Falta de saldo telefónico que impide convocar oportunamente	Que cada compañero tenga la tarea de que otro quede informado (ir si no se consigue por teléfono)
Equipo	Falta de recursos	(hablan nuevamente de proyectos que les generen ingresos)
Falta de claridad en las funciones (Junta Directiva)	No mencionan	Capacitación para cada puesto

Fuente: Junta Directiva de la Asociación de Marineros Artesanales de San Luis, taller del 19 de setiembre.

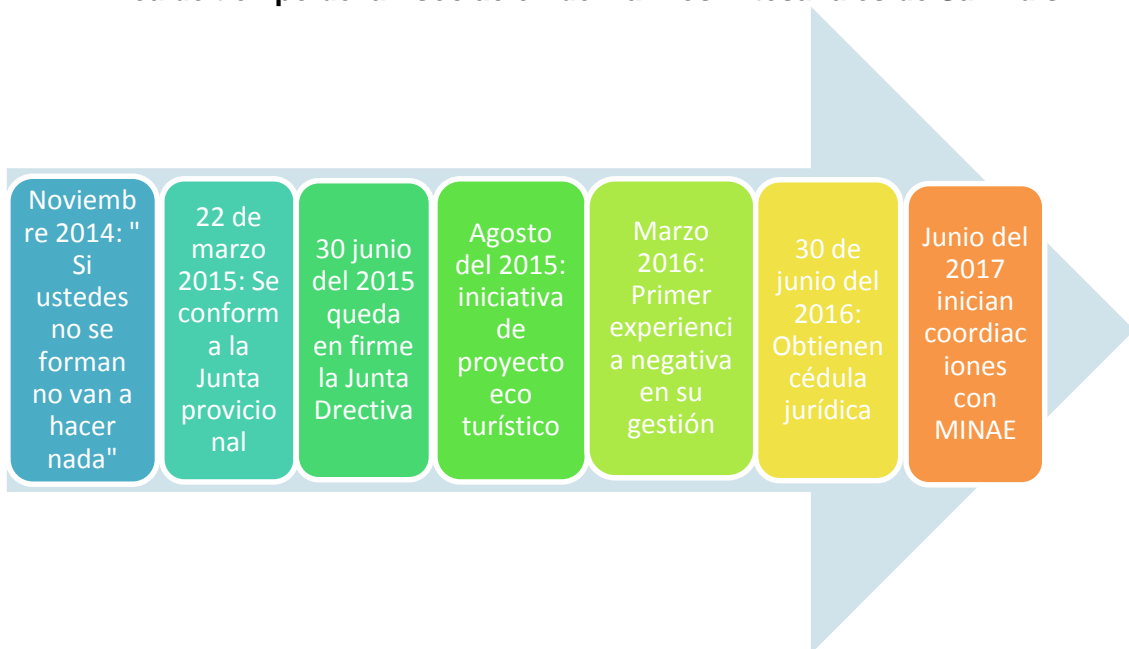
Según la tabla, el primer problema mencionado tiene que ver con su actividad productiva principal que a su vez es lo que determina la razón de ser de la Asociación y ante la cual plantean como solución el desarrollo de otros proyectos productivos que han venido gestionando con algunas instituciones locales. Las otras cuatro problemáticas mencionadas tienen que ver con situaciones que atañen directamente a su labor en la Junta Directiva: la falta de

dinero y de equipo que tiene que ver con la gestión de recursos; la falta de comunicación, que se refiere tanto a la dificultad de hacer convocatorias eficientes como al poder expresar mejor sus ideas cuando hablan con otras instituciones, por ejemplo. Por último, mencionan la falta de claridad en las funciones de cada miembro de la Junta, lo que podría asociarse con otras tareas que competen a la totalidad de los miembros como Junta Directiva y que se complementan con la información que se desarrolla más adelante.

3. La Asociación Marinos Artesanales de San Luis como proceso

La elaboración de la línea del tiempo de la Asociación tenía como propósito conocer el proceso o la trayectoria histórica de la misma, recuperando los momentos que fueron clave para sus miembros. En el mes de setiembre del 2017 se dio un cambio de la Junta Directiva se visualizaba que al compartir la información histórica las personas nuevas conocieran y validaran la trayectoria de la Asociación, sin embargo, no hubo variación en cuanto a los integrantes de la Junta. Se solicitó a las personas participantes en la sesión que ubicaran en la línea momentos que consideraban importantes en su trayectoria, partiendo de cuando se inició con la idea hasta las acciones que se realizaron durante el 2017. El resultado se muestra a continuación:

Figura 3
Línea de tiempo de la Asociación de Marineros Artesanales de San Luis



Fuente: Junta Directiva de la Asociación de Marineros Artesanales de San Luis, taller del 19 de setiembre.

Según lo expuesto por los miembros de la Junta Directiva, la idea de agruparse surgió porque varios pescadores del distrito de Chacarita son “no permisarios”, es decir que no son propietarios de las embarcaciones que se utilizan para la pesca, lo que convierte a estas personas y a sus familias en grupo vulnerable pues no cuentan con ciertos beneficios o derechos como estar asegurados o tener apoyos institucionales en épocas de veda.

Esta lectura de su contexto es la que les motivó a buscar alternativas y apoyo con instituciones locales, pero fue el 14 de noviembre del 2014 durante una visita de funcionarios de distintas instituciones a la comunidad, que un Regidor Municipal les planteó que “si ustedes no se forman no van a hacer nada, tienen que tratar de formarse, de luchar por los ideales que ustedes tienen” (Marino1, taller del 19 de setiembre). A partir de este momento el grupo empezó a realizar reuniones en las que cada vez se fueron uniendo más personas conformando una Junta Provisional en marzo del 2015. El 30 de junio del mismo año se realizó una asamblea en la quedó en firme la Asociación y el 30 de junio del 2016 obtienen la cédula jurídica por medio de la Ley de Asociaciones (Ley N° 218, del 8 de agosto de 1939). El nombre “Marinos de San Luis” se da

justamente porque es el lugar en que ocurrieron esas actividades y en la que se firma el acta constitutiva, sin embargo, incluye a pescadores y pescadoras de otros poblados del distrito de Chacarita.

En la línea de tiempo ubicaron también experiencias positivas y negativas que marcaron su aprendizaje como Asociación: la primera se refiere a la presentación de la lista de personas asociadas ante el Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS) que buscaban contar con el beneficio por la temporada de veda y la segunda a la negociación de un proyecto con el Ministerio de Trabajo.

...para nosotros ese fue un éxito de llevar 150 pescadores y que le devuelvan 3, ¡es un éxito! Luego también hemos tenido decepciones porque por medio de este programa de PRONAE “Trabajo por desempleo” del Ministerio de Trabajo, supimos nosotros lo que fue pelear un proyecto de dos meses con una dama de PRONAE, todavía nos acordamos del nombre de ella perfectamente, se llama (...), mire nos puso una de trabas que esa señora no nos quería. Y cada vez que íbamos, vea fuimos con INCOPECSA y fuimos con todo el apoyo de (...) que es como un ministro porque es el Director Ejecutivo de INCOPECSA, ¡que es el ente en todo Costa Rica!, es el Director Ejecutivo de INCOPECSA, y aún así la señora era “no, no, no”. Cuando vino a hacernos el estudio aquí a Puntarenas nos humilló, pero como Asociación le ganamos la pelea. Entonces son éxitos para la Asociación por que pelear con una institución alguien que es tan pequeño como nosotros y ganarles... (Marino 1, Taller del 19 de setiembre 2017)

Desde el 2015 y hasta la fecha la Asociación ha sostenido negociaciones con diferentes instituciones públicas presentes en la zona y uno de los logros más significantes para ellos y ellas es contar con el apoyo del Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS) para las personas asociadas en las épocas de veda. Otros proyectos en los que están trabajando actualmente son el de limpieza y reforestación del manglar y el de recorridos turísticos en coordinación con instituciones públicas y empresa privada, como se mostrará más adelante en este documento.

Si bien el recorrido de la Asociación es relativamente corto, permite verla como un proceso: “con un origen o comienzo, y un desarrollo o crecimiento por etapas, fases o momentos, en un marco de relaciones, con un contexto que le sirve de escenario y la potencia o la limita” (Hernández, 2007, p.97).

4. Estructura y funcionamiento de la Asociación de Marineros Artesanales de San Luis

En este apartado se presenta la información obtenida mediante la guía de discusión grupal que tenía como propósito conocer la forma en la que la Junta Directiva se organiza (estructura) y ejecuta (funcionamiento) su trabajo.

4.1 Perfil de la Asociación

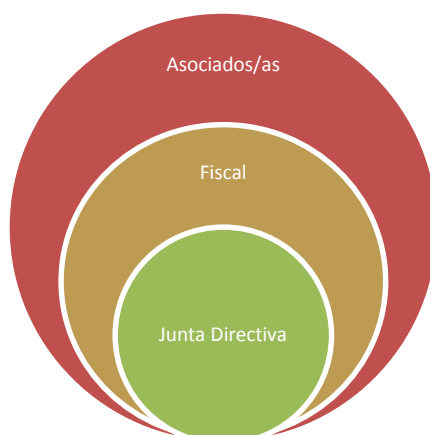
La Asociación de Marineros Artesanales de San Luis constituida por medio de la Ley de Asociaciones (Ley N° 218, del 8 de agosto de 1939) es una Asociación de pescadores “no permisarios” o “peones” del Pacífico Central. Según el Acta Constitutiva sus asociados “deberán ser pescadores activos como tales, los armadores y los tripulantes de las embarcaciones, así como los cónyuges de estos” (Asociación de Marineros Artesanales de San Luis, 2015, p. 8). Actualmente cuenta con aproximadamente 231 personas asociadas, 59 mujeres y 172 hombres. La Junta Directiva se reúne cada 8 o 15 días, según su disponibilidad, en el Salón Comunal de Barrio San Luis o en la casa de alguna persona de la Junta Directiva.

4.2. La estructura

La estructura se refiere a la forma en la que las personas de la Junta Directiva se organizan para hacer el trabajo. Aquí se pone atención a la división del trabajo, la jerarquía de autoridad, los procedimientos de coordinación y las relaciones informales.

La Asociación de Marineros Artesanales de San Luis se conforma, según lo establece la Ley de Asociaciones (Ley N° 218, del 8 de agosto de 1939), por Junta Directiva, fiscal y asamblea de personas asociadas.

Figura 4
Estructura de la Asociación de Marineros Artesanales de San Luis, 2017.



Fuente: Junta Directiva de la Asociación de Marineros Artesanales de San Luis, taller del 19 de setiembre

La Junta Directiva está formada por 7 miembros: presidente, vicepresidente, tesorera, secretaria y tres vocales, así como un fiscal; todos los puestos se eligen cada dos años. No cuentan con comisiones de trabajo. Al respecto mencionaron que por petición de unas estudiantes de la Universidad Nacional que hacían su práctica profesional, conformaron un grupo de apoyo; sin embargo, no les parece que haya sido una buena experiencia: “Cometimos el error y nombramos los 5 miembros y al otro día eran más que la Directiva: mandaban a la gente, le gritaban a los que estaban trabajando y vieras que cosa más tremenda” (Marino 1, taller del 26 de setiembre). Como aprendizaje de esa experiencia uno de los miembros de la Junta señaló la importancia de definir el alcance y las funciones de las personas que apoyen las actividades: “Yo siempre he opinado por un comité de apoyo, pero es para esto, esto y esto y no para [que] se crea una persona más que...” (Marino 2, taller del 26 de setiembre).

Con respecto a la división de tareas, paralelamente a aquellas formales que las personas cumplen dentro de la Junta Directiva, hay una delegación de funciones basada en la confianza y el diálogo entre sus miembros. Por ejemplo, cuando tienen varias actividades al mismo tiempo como reuniones y talleres, se reúnen previo para discutir los temas a tratar y la posición de la Asociación ante estos y luego se dividen para atender las diferentes actividades; esto se pudo constatar durante los talleres.

4.3 La jerarquía

Hay una jerarquía formal que se desprende del modelo de Junta Directiva tradicional, encabezado por la presidencia y posteriormente los otros puestos directivos. En la dinámica de la Junta la persona que preside la Asociación juega un papel muy importante, no solo en lo que atañe a su función como tal, sino que es quién guía las discusiones, hace las propuestas y promueve la participación del resto de los miembros de la Junta.

Se pudo observar durante los talleres que él tenía un mayor manejo de la información o más facilidad para expresarla, a la vez que el resto de los miembros tenían mayor timidez al participar tanto al hablar como al escribir en el papel periódico lo que se solicitaba. Se observó también que quien funge como presidente motiva a los otros miembros a participar, así como al diálogo y el consenso en la toma de decisiones. Cuando se habló de este tema en la sesión de validación las personas de la presidencia y la vicepresidencia reconocieron esta dinámica pero también (partiendo de su propia experiencia) la enmarcaron como un proceso de aprendizaje de las personas participantes mediante el cual estas van conociendo las dinámicas y "aprenden a soltarse".

4.4 Procedimientos de coordinación

Sobre la toma de decisiones y los procedimientos de coordinación, manifiestan tomarlas grupalmente y guiados por el presidente: "siempre toca al presidente de la Asociación hablar y explicar cuál es tema que hay, a donde hay que ir y que es lo que hay que hacer y ahí nos vamos en votación" (Marino 1, taller del 26 de setiembre).

Así mismo sucede con el seguimiento a las actividades de los proyectos, por ejemplo, con la limpieza del manglar en la que conforman 7 equipos con las demás personas participantes para que cada integrante de la Junta Directiva pueda acompañar a cada equipo en las actividades: "si se pone a cargo a una persona sola y el proyecto se cae el problema es para toda la Junta y no solo para la persona que lo maneja. Mejor siempre estamos punzante con las personas, detrás de ellos, dándoles vueltas. Y casi todo el tiempo pasamos en el proyecto porque hay que cuidar los "huevitos de oro", los "huevitos de la gallinita de oro". (Marino 1, taller del 26 de setiembre).

5. Funciones de la Asociación

5.1 La estrategia de la asociación

Toda Asociación tiene una razón de ser, un problema o situación que quieren cambiar. En este sentido se recuperan los valores, el objetivo de la Asociación y la visión y misión que guían su trabajo.

Durante el primer taller las personas participantes enfatizaron en los valores que orientan su trabajo como la fe y la espiritualidad como guía del grupo, el diálogo entre ellos y ellas, con las personas de la comunidad y con las instituciones, y el valor del trabajo, es decir que no están a la expectativa de subsidios de las instituciones, sino de oportunidades productivas de las que sus habitantes puedan beneficiarse para mejorar su calidad de vida. Desde su punto de vista esto marca la diferencia con otras asociaciones de la región.

En lo que se refiere a la claridad de objetivos uno de los miembros de la Junta manifiesta: “Es que nosotros extrañamente tenemos un norte y una filosofía más o menos similar, en algunas cosas él o el otro no está de acuerdo, pero en cierta forma viera que se camina con un rumbo más o menos” (Marino 3, taller del 26 de setiembre). En concordancia con esta idea, en la primera sesión de trabajo con la Junta Directiva, durante la dinámica de presentación las personas asistentes hicieron referencia a la situación concreta de su condición como peones pesqueros y la Asociación como un medio para conseguir mejoras para las personas asociadas y la comunidad. Según consta en la Cédula Jurídica de la Asociación, su objetivo consiste en:

Organizar y brindar información a los pescadores de Barrio San Luis de Fray Casiano de Puntarenas. Contribuir al desarrollo de los asociados en sus actividades de pesca y actividades afines, promover actividades de capacitación que conduzcan a un mejor desempeño de los asociados en sus labores para lograr mayores rendimientos en sus actividades pesqueras, así como concientizar al pescador sobre la necesidad de aprovechar de manera sostenible los recursos del mar. (Registro Nacional, 2016, p.1)

Como parte de la sugerencia que les brindó una persona del Instituto Costarricense de Acuicultura (INCOPECA) y con el apoyo de un grupo de estudiantes de la Universidad Nacional (UNA), elaboraron participativamente la

misión y la visión de la Asociación, razón por la que no se trabajó “el horizonte” que se incluía inicialmente en las técnicas de este trabajo.

La visión de la Asociación consiste en “Ser una Asociación ejecutora de proyectos productivos que genere desarrollo económico y social al distrito de Chacarita.” (Junta Directiva, taller del 26 de setiembre).

En concordancia con la “visión” se desarrolla la siguiente “misión” de la Asociación:

Somos la Asociación de Marineros Artesanales de Puntarenas que busca beneficios integrales reflejados en la calidad de vida de sus socios (pescadores, mujeres y jóvenes) mediante proyectos productivos en conjunto con las instituciones públicas y privadas con el fin de generar desarrollo en las comunidades del distrito de Chacarita. (Junta Directiva, taller del 26 de setiembre)

Como se puede observar, entre el objetivo mencionado en la cédula jurídica y la visión hay un cambio importante que tiene que ver con el desarrollo de la misma Asociación: el primero estaba netamente vinculado con las actividades pesqueras y el segundo es mucho más amplio en su alcance, incluso refiriéndose a otras formas de generar ingresos para el distrito.

5.2 Los recursos

Al consultar sobre los recursos con los que cuentan, señalan que sus principales recursos son ellos mismos. En este sentido es importante señalar que la Asamblea eligió a la misma Junta Directiva del periodo pasado, lo que ha permitido un grupo muy cohesionado y facilita los diálogos y las tomas de decisiones.

En cuanto a los recursos económicos o en infraestructura mencionaron que ha sido una limitante importante, incluso a la hora de tener que ir a reuniones y pagar pases o alimentación. Señalan que:

... ha sido muy duro porque hay veces no hemos tenido dinero ni para los pases, ni tan siquiera para poder decir que vamos a comprar un almuerzo para poder estar ahí en una reunión. Al principio mis compañeros han tenido que ir a reuniones y repartirse un pedazo de guayaba entre todos, ¡ha sido demasiado duro! (Marino 4, taller del 26 de setiembre)

Desde su punto de vista, el hecho de ser una Asociación privada ha sido determinante en este sentido:

...eso es lo que nos mata: que somos una Asociación que no nos llega fondos de ningún lado porque si fuéramos por la Ley de DINADECO, tienen que pasarnos un 2% cada seis meses y nosotros pues al no ser de DINADECO y ser privada pues... Lo único es que somos una Asociación sin bienes de lucro. (Marino 1, taller del 26 de setiembre)

Según lo estipulado en el Acta Constitutiva de la Asociación (Asociación de Marineros Artesanales de San Luis, 2015, p. 8) los recursos pueden obtenerse por medio de:

a) Las cuotas de ingresos anuales de los asociados que se fijará en la Asamblea general. La cuota anual de cuatro mil colones, sin embargo, comentan que a veces ni el 30% de ellas pagan la cuota.

b) Donaciones, que no ha habido por el momento.

c) Subvenciones, partidas específicas del Estado y legados. En este caso se menciona el proyecto de limpieza y reforestación del manglar:

...negociando con diferentes instituciones, digamos Ministerio de Salud nos da guantes y bloqueadores y las universidades nos dan guantes, bloqueadores, bolsas para coger basura. La Municipalidad nos da 60 kilos de bolsas, el INDER también. Si es ya lo que es buscar presupuesto para los proyectos ya buscamos a correr con la gente del PRONAE, que son los que siempre nos han aportado el dinero. (Marino 1, taller del 26 de setiembre)

d) Los ingresos que generen las actividades de la Asociación en beneficio de los pescadores de la zona.

Actualmente están gestionando tres proyectos. El primero con el Programa Nacional de Empleo (PRONAE) del Ministerio de Trabajo y consiste en reutilizar la leña de la playa convirtiéndola en leña para vender a polleras o en supermercados, en un primer momento a nivel nacional y posteriormente se verá la posibilidad de exportarlo. El segundo proyecto es el de operadores turísticos con un hotel de la zona, en el que estarían a cargo de llevar a los turistas a los lugares del Golfo de Nicoya y del manglar, contando sus historias. El tercer proyecto es el de la limpieza de toda la ribera desde la punta hasta el manglar, donde posteriormente se haría un corredor biológico que funcionaría como destino turístico; en este caso están empezando conversaciones con el Ministerio de Ambiente y Energía (MINAE).

Como se muestra, por el momento no hay una generación de ingresos que solvente las necesidades de la Junta Directiva como materiales,

equipamiento y viáticos; lo que se consiguió por medio de las cuotas de los asociados durante el 2016, se utilizó para pagar los servicios legales para la inscripción y renovación de la cédula jurídica.

5.3 La lectura de contexto

En este sentido no se parte de una lectura metódica o estructurada; la misma génesis de la Asociación de Marineros Artesanales de San Luis parte de una lectura propia de la realidad de los pescadores artesanales no permisarios o “peones”:

...el pescador no permisario tiene un abandono total de lo que es socialmente, no tenemos seguro, no tenemos este ningún beneficio en ese sentido. Hemos sido abandonados de los derechos de nosotros han sido violentados. Yo les he contado que en la veda a veces el beneficio lo agarraba otro. Un montón de derechos que en realidad nos han marginado al no permisario. (Marino 3, taller del 26 de setiembre)

Esta fue en primera instancia lo que les llevó a conformarse como comité y luego como asociación, delineando poco a poco su estrategia, así “la organización es un esfuerzo que viene como consecuencia de una realidad sentida por el grupo como injusta o que requiere resolverse o superarse” (Hernández, 2004, p.95).

A finales de setiembre del 2017 se supo que unas estudiantes de la Universidad Nacional estaban haciendo un diagnóstico de la comunidad de Fray Casiano que los incluía como actores comunitarios y esta sería una fuente de información de la que podrían valerse en su trabajo.

5.4 El Plan de trabajo

La Junta Directiva no cuenta con un plan de trabajo anual, su trabajo está guiado por los proyectos que ejecutan (con PRONAE, por ejemplo). Las otras actividades tienen que ver con la atención a las coordinaciones con otras instituciones o con la comunidad como reuniones, giras o capacitaciones, por citar algunas. Por ejemplo, si están coordinando un proyecto, esto se da sobre la marcha y no responde a un plan específico con un detalle de actividades y tiempos. Un dato interesante es que en el primer taller una de las personas participantes mencionó: "todo se logra en papel, pero nada se avanza" (Marino

3, taller del 13 de setiembre), lo que puede indicar la necesidad de priorizar las necesidades internas, lograr que los planes más generales que tiene la Asociación se operativicen en actividades más concretas que les permita ver la línea de avance a seguir, los recursos y monitorear el proceso.

5.5 Los estatutos y reglamentos

En el Acta constitutiva de la Asociación (Asociación de Marinos Artesanales de San Luis, 2015) se enuncian los fines, las actividades para el cumplimiento de los fines, los recursos operativos con los que puede contar la Asociación, los criterios de pertenencia de los integrantes y las categorías de asociados, la forma de afiliación, las causas y el procedimiento para dejar de pertenecer a la Asociación, los derechos y los deberes de las personas asociadas, los órganos de la Asociación, los tipos de Asamblea y procedimientos de votación, las atribuciones de la Asamblea ordinaria y extraordinaria, atribuciones de la Junta Directiva y de la fiscalía, la forma de modificación de los estatutos y el procedimiento para la disolución de la Asociación.

Todos estos elementos forman el marco de acción de la Asociación de Marinos de San Luis, de acuerdo con las disposiciones de la Ley de Asociaciones (Ley 218 del 8 de agosto de 1939).

5.5 La capacitación y el acceso a la información

Se indagó en las capacitaciones que la Asociación ha recibido lo siguiente:

Tabla 8
Capacitaciones recibidas por la Asociación de Marinos Artesanales de San Luis, 2016- 2017.

Institución u organización	Capacitaciones
INCOPESCA	Capacitaciones sobre pesca
UNED	Cursos de cómputo Cursos para terminar bachillerato y escuela. Charlas sobre pesca y ambiente
INA	Manipulación de mariscos Atención al cliente Emprendedurismo Curso Básico de Embarque (Zafarrancho)
UCR	Capacitaciones para niños

Fuente: Junta Directiva de la Asociación de Marinos Artesanales de San Luis, taller del 26 de setiembre.

La información de la tabla muestra que han sido principalmente las sedes de las universidades públicas las que han brindado apoyo mediante capacitación, principalmente en la línea de pesca, servicios y educación. Estos ciertamente se relacionan con los objetivos de la Asociación en cuanto a mejorar la calidad de vida de sus miembros, pero no atienden temas que atañen directamente al quehacer de la misma y de la Junta Directiva más específicamente. Dado lo anterior se consultó a las personas de la Junta Directiva cuáles podrían ser los temas de capacitación que les podría facilitar su trabajo y mencionaron las siguientes:

- Aprender a hablar: “saber expresarse”, “saber bien lo que uno va a decir”.
- El quehacer de la Junta Directiva (funciones de cada puesto).
- Emprendimientos: si bien se ha llevado con el INA, el requisito es tener tercer año de colegio aprobado, lo que solo una persona de la Junta cumple.

Mencionaron también lo relacionado con la elaboración de proyectos, pero no lo priorizaron porque lo están negociando con el INA y desde su experiencia señalan que:

...digamos que no sería mucho lo que nos tendrían que enseñar porque ya nosotros hemos aprendido cómo manejar un proyecto... nosotros mismos lo hacemos y le damos la idea como ahora cuando hicimos este proyecto fuimos a donde (...) -una muchacha del Ministerio de Trabajo- y más bien cuando le presentamos todo dijo “por qué no cerraron el proyecto ustedes?, ustedes están capacitados”. Lo que pasa es que nosotros buscamos a alguien que tenga el conocimiento de palabras que nosotros no podemos definir bien. (Marino 1, taller del 26 de setiembre)

Por otra parte, buscan que el INA les certifique sus conocimientos en manejo de manglares “que tenemos la capacidad de ir a dar clases a todo lado sobre lo que es reforestación de manglar” (Marino 1, Taller del 26 de setiembre).

5.7 Seguimiento y evaluación de sus proyectos

Sobre este punto mencionan que el seguimiento se hace por medio de los cinco libros que maneja la Junta Directiva: libro de actas, libro de diario, libro de asambleas, libro de asociados llevados por la secretaria y el libro de contabilidad llevado por la tesorera según estipula la Ley de Asociaciones (Ley N° 218, del 8

de agosto de 1939). Hablan de un libro que tiene la Asociación donde llevan el control del proyecto de reforestación “en el que se lleva el control de cuántas semillas, cuanto se siembra diario, quien llegó a trabajar y quién no” (Marino 1, taller del 26 de setiembre). Es decir, se hace un seguimiento en este caso porque los resultados se deben entregar al Ministerio de Trabajo, pero no hay evaluación sistemática de sus actividades. Esto tiene relación directa con la ausencia de un plan de trabajo propio.

6. Análisis de actores locales

Se recopiló con los miembros de la Junta Directiva la información sobre las diferentes articulaciones con instituciones del cantón con las que han trabajado, esto con el fin de reconocer los recursos locales en sus proyectos

Tabla N 9
Actores locales con los que se relaciona la Asociación de Marinos Artesanales de San Luis, 2016- 2017

Institución u organización	Recursos
INCOPESCA	Capacitaciones sobre pesca Apoyo en la constitución de la Asociación con el contacto abogado, por ejemplo. Listados en las vedas de las personas que reciben ayuda social. Enlace con el IMAS Recomendaciones para sus gestiones.
UNED	Cursos de cómputo Cursos para terminar bachillerato y escuela. Charlas sobre pesca y ambiente
INA	Manipulación de mariscos Atención al cliente Emprendedurismo Curso Básico de Embarque (Zafarrancho)
UTN	Apoyo en proyectos con materiales (matas, por ejemplo)
UCR	Capacitaciones para niños
Ministerio de Salud	Guantes, bolsas y bloqueador para cuando hacen las limpiezas.
IMAS	Apoyo económico durante los 3 meses de veda.
MINAE	Supervisa los proyectos de reforestación de manglares y el de la recuperación de leña de la playa.
Municipalidad de Puntarenas	Para las limpiezas de las playas: bolsas, transporte de basura y desechos sólidos. Gasolina para transporte de plantas.
INCOP	Financian la limpieza del estero
Cámara de Turismo	Permisos para el proyecto de los recorridos turísticos.
Hotel Puerto Azul	Equipo de pangas para los recorridos turísticos una vez que entren a trabajar.

Restaurante Cocos	Materiales para la limpieza del estero.
----------------------	---

Fuente: Junta Directiva de la Asociación de Marineros Artesanales de San Luis, taller del 26 de setiembre.

Como se puede apreciar, una de las fortalezas de la Asociación de Marineros Artesanales de San Luis es la cantidad de alianzas públicas y privadas que han logrado establecer desde el inicio de su conformación (2015). Estas alianzas son principalmente con instituciones públicas con presencia en el cantón de Puntarenas y se ha tratado de recursos en materiales, capacitaciones o asesoría técnica. Esta información permite cotejar cuáles de las necesidades de capacitación identificadas pueden tener respuesta en estas instituciones y cuáles no, en este caso las que quedan fuera de las ofertas existentes se pueden abordar desde la Oficina Regional de Cultura de Puntarenas desde su objetivo de fortalecer a grupos comunitarios. Dado lo anterior la propuesta de capacitación busca que la relación entre las instituciones y la asociación puedan darse de manera más horizontal, así como un trabajo de gestión más organizado que contribuya a maximizar los recursos.

Los resultados expuestos en este apartado permiten conocer a la Asociación de Marineros Artesanales de San Luis como grupo, como proceso y como resultado que permiten orientar las áreas a fortalecer en su trabajo. Como grupo se adaptaron a las exigencias externas de cómo “debe ser y hacer” una Asociación delineando así su perfil. Se evidenciaron elementos propios de la gestión sociocultural comunitaria como lo son las características geográficas y ambientales del lugar donde opera, los medios de producción local que en este caso determinan la existencia de la Asociación, las alianzas que son meramente locales, la búsqueda de la inclusión y la participación en los proyectos sociales, así como los recursos humanos con los que cuentan. Lo comunitario en este caso se define geográficamente y funcionalmente por medio el entorno y de las actividades productivas.

Como parte del proceso de planificación de la capacitación se realizó una sesión de trabajo con la Junta Directiva para validar los resultados del diagnóstico y de la propuesta de capacitación, los resultados se muestran en el siguiente apartado.

7. Validación del diagnóstico

La sesión de validación se llevó a cabo el día 6 de marzo del 2018, en el Salón Comunal de Barrio San Luis, en Chacarita de Puntarenas. Participaron cuatro personas de la Junta Directiva y cuatro personas de un comité de apoyo que se conformó en el mes de febrero. Para la validación del diagnóstico se facilitó a cada persona una tabla resumen impreso con un espacio adicional para que anotaran las observaciones; cada característica fue discutida grupalmente y se anotaron las observaciones correspondientes.

Tabla 10
Validación de resultados del diagnóstico de la Asociación de Marinos Artesanales de San Luis, 2017.

	Resultados	Observaciones del grupo
Estructura	Asociación: Junta Directiva, asociados y fiscal Junta Directiva: presidencia, vicepresidencia, tesorería, secretaria y tres vocales. No hay comisiones de trabajo	Hay una nueva comisión cuya función es acompañar a la Junta Directiva en las diferentes actividades de coordinación. Una de las actividades fue la limpieza de Isla San Lucas lo que les permitió ganar la “Bandera Azul Ecológica” en eventos especiales.
División de trabajo	En base al diálogo y la confianza entre los miembros. La presidencia tiene liderazgo a la hora de guiar las decisiones grupales y a la hora de hablar, motiva a que otros participen.	Todos hablamos, a veces es que les da pena pero ya se van soltando. A uno le da pena cuando hay que hablar con gente “preparada”.
Procedimientos	Claridad en la razón de ser de la Asociación. Objetivos de cédula jurídica se centra en la actividad pesquera. Misión y visión (2017) se centra en proyectos alternativos (leña, turismo). El seguimiento de los proyectos la hacen los miembros de Junta.	
Funcionamiento	Según la ley de Asociaciones (los libros.) Según lo que piden las instituciones con las que trabajan. No hay plan de trabajo propio. Hay 3 proyectos en camino.	Si tenemos un plan de trabajo como capacitarnos, por ejemplo (no está escrito).
Lectura de realidad	Fue la que impulsó la creación de la Asociación. Diagnóstico de estudiantes de la UNA.	Las estudiantes entregaron en cd la información (Ninguno de los miembros cuentan con computadora).

Recursos	<p>Recursos humanos. Cuotas: hay dificultad para que los asociados paguen. Los que consiguen con las instituciones. Se gestionan 3 proyectos. Debilidad: No se tiene acceso a fondos fijos como sería por medio de DINADECO.</p>	Los proyectos están enfangados.
Capacitación	<p>Las instituciones han dado sobre pesca, educación y servicios. Les interesa: funciones de los miembros de la asociación, saber hablar y emprendimientos (INA).</p>	Están esperando inicio de cursos con el INA (zafarrancho, servicio al cliente por ejemplo).
Relación con las instituciones	<p>Vertical en algunos casos (les dicen qué hacer y el diálogo no es bueno). Tienen aliados importantes en las instituciones.</p>	<p>Han sido la única manera de avanzar. El INDER nos ha fallado, nos ofrecieron y por una simpleza de un funcionario se retiraron. Llevaron a las muchachas de la universidad y ahora se van. El INDER tiene mucho poder pero en la tierra, desperdiciamos dos años de nuestro proceso porque ahora les dicen que están en el área urbana no rural. Les habían aprobado un presupuesto el año pasado para proyectos y ya dijeron que no. Ha habido acercamiento de parte del alcalde de Puntarenas y hay posibilidad de que se les asigne el cuidado de la Isla San Lucas. Este proyecto se está redactándolo para la Municipalidad. Las muchachas de la UNA se dejaron decir que ellas eran las que iban a escoger quienes entraban en el proyecto y quienes no, se enojaron porque la Asociación se negó a esto.</p>

Fuente: Elaboración propia y de las personas participantes en el taller.

La tabla muestra que las observaciones del grupo reafirman los resultados de diagnóstico, especialmente en el tema de las relaciones verticales de las instituciones hacia la Asociación. Fue central en la validación del diagnóstico el contexto de las elecciones presidenciales en el país, pues los resultados determinan cuáles compromisos adquiridos por las instituciones públicas durante el 2017 se ejecutarán realmente durante el próximo gobierno. Enfatizaron en el trabajo realizado con el Instituto de Desarrollo Rural (INDER) durante dos años y que ahora queda infructuoso porque la comunidad de San Luis es urbana.

Se presentó también la información del análisis de la problemática de la Asociación y se recalcó la importancia de los proyectos como estrategia para solucionar las situaciones internas.

Tabla 11
Validación de las problemáticas principales identificadas por la Junta Directiva de la Asociación de Marineros Artesanales de San Luis, 2017.

Problemáticas	Soluciones
Escasez de pescado que hace que no haya producción.	Que la Asociación tenga proyectos de trabajo alternativos.
Falta de dinero	Futuros proyectos como el de reciclaje de leña del mar.
Falta de comunicación: relaciones humanas y expresarse mejor	Que cada compañero tenga la tarea de que otro quede informado (ir si no se consigue por teléfono)
Equipo	
Falta de claridad en las funciones (Junta Directiva)	Capacitación para cada puesto

Fuente: Junta Directiva de la Asociación de Marineros Artesanales de San Luis, taller del 19 de setiembre

Al respecto mencionaron que la coordinación y ejecución de proyectos con las diferentes instituciones ha sido la forma en la que han logrado avanzar, por lo que es central para el grupo. Pese a que presentan proyectos a las instituciones, no consideran importante la elaboración de planes de trabajo ni a lo interno de la Junta Directiva ni para la articulación con las instituciones que trabajan.

8. Validación de la propuesta de capacitación

Para validar la propuesta de capacitación se presentaron en papel periódico los temas priorizados por medio del diagnóstico:

1. Claridad en las funciones de los miembros de la Junta Directiva
2. Hablar eficazmente
3. Emprendimientos

Se explicó que en el momento del diseño de los ejes de la capacitación se incluyó el tema del plan de trabajo pero que se modificaría en razón de lo discutido en la validación, se presentó este eje de igual manera pues estaba incluido en el material impreso facilitado a las personas participantes en la sesión

de validación. Así la propuesta presentada a la Junta Directiva el 6 de marzo, se componía de la siguiente manera:

Tabla 52
Resumen de contenidos de la propuesta de capacitación.

Eje	Objetivos de aprendizaje	Contenido
Funciones de la Junta Directiva	1. Identificar las experiencias funciones que han desempeñado las personas que asumen los diferentes cargos de la Asociación de Marinos Artesanales de San Luis. 2. Distinguir las funciones asignadas en el acta constitutiva a la Junta Directiva.	Funciones de la presidencia, vicepresidencia, tesorería, secretaria y vocalías.
Elaboración del plan de trabajo	1. Conocer los elementos necesarios en un plan de trabajo: objetivos, actividades, cronograma, recursos y responsables. 2. Elaborar participativamente un plan de trabajo semestral de la Asociación de Marinos Artesanales de San Luis, para uno de los objetivos elaborados.	Objetivos, actividades, recursos, responsables y cronograma.

Fuente: Junta Directiva de la Asociación de Marinos Artesanales de San Luis, taller del 19 de setiembre, 2017.

Se explicó que las sesiones de capacitación tendrían cuatro momentos:

- Escuchar las experiencias e inquietudes de cada persona en su cargo (fase preliminar).
- Espacio para hacer comentarios, sugerencias o preguntas a lo expuesto por los miembros de la Junta Directiva (fase eclosiva).
- Enlistar los elementos más importantes de las etapas anteriores (fase de síntesis).
- Conocer lo que asigna el acta constitutiva para cada caso y elaborar una propuesta de cómo hacerlo si es necesario (conceptualización).

Así mismo se explicó que el plan de trabajo se elaboraría a partir de una lluvia de ideas y priorización de necesidades y actividades.

Como resultado, expresaron estar de acuerdo con el tema de las funciones de los miembros de la Junta Directiva, sin embargo, el tema del plan de trabajo no es de su interés pues señalan que su plan es capacitarse y generar proyectos (lo que hacen de una forma informal y no documentada que les ha

dado resultado), por lo que no les parece que sea una necesidad prioritaria a la par de otros temas como la claridad de funciones de los miembros de la Junta Directiva y el de emprendimientos. El interés en el tema de emprendimientos se debe a que en la mayoría de los casos es la única forma en la que pueden acceder a este, dado el requisito de escolaridad mínima que requieren con otras instituciones que facilitan el tema y por el provecho que tendría de cara a los proyectos que están gestionando como el de operadores turísticos y el de recuperación de leña del mar.

Con respecto a la metodología, estuvieron de acuerdo en la forma en que se abordarían los temas pues también permitiría que las personas voluntarias se empapen del quehacer de la Junta Directiva. Se debe considerar que al referirse a otros talleres que han tenido mencionaron: “seguro creen que somos tontos, nos pusieron a hacer unos juegos el día que presentaron algo” (Marino 1, taller del 6 de marzo). Esto quiere decir que las dinámicas lúdicas no son bien recibidas, sobre todo cuando pasan todo el día reunidos o vienen de pescar; si se usan deben justificarse debidamente.

Un dato importante es que señalaron la necesidad de gestionar capacitaciones para que las personas de la comunidad terminen su educación formal: “lo que más queremos es capacitaciones que permitan que la gente tenga su diploma de primaria o secundaria. El INA va a dar Zafarrancho solo a personas con título de sexto grado, en adelante se va a tener que pagar por aparte si no lo tienen” (Marino 3, taller del 6 de marzo). El “zafarrancho” se refiere a técnicas de embarque que, según dicen, es un requisito legal para poder trabajar en el mar por lo que se convierte en un tema principal para la Asociación.

En atención a los resultados de la validación, se modificó la propuesta inicial manteniendo el tema de capacitación en las funciones de la Junta Directiva, eliminando la construcción del plan de trabajo e integrando el tema de emprendimientos considerando que no se podía cubrir por otras instituciones por el requisito antes mencionado.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Este trabajo propone fortalecer a la Asociación Marinos Artesanales de San Luis por medio de la elaboración de una propuesta de capacitación desde el enfoque de gestión cultural, para lo que en un primer momento fue necesario indagar sobre las experiencias de trabajo de esta Asociación y posteriormente identificar, en conjunto con los miembros de la Junta Directiva, las necesidades de formación desde el enfoque de gestión sociocultural. A continuación, se presentan las conclusiones y recomendaciones del trabajo realizado.

1. Conclusiones

La Asociación de Marinos Artesanales de San Luis se ubica en el distrito de Chacarita que pertenece al cantón central de Puntarenas. La génesis de la Asociación en el año 2014 atiende a la situación socio económica que vivían los pescadores artesanales determinada por sus labores productivas como peones pesqueros, que desde su punto de vista les ha llevado a estar excluidos de derechos y beneficios, como estar asegurados y contar con un aporte económico estatal en las épocas de veda. Así, después de una serie de reuniones con pescadores y pescadoras de la zona, lograron en junio del 2016 inscribirse como Asociación mediante la Ley de Asociaciones (Ley N° 218, del 8 de agosto de 1939). Desde entonces y hasta la actualidad se ha ido perfilando su razón de ser y la forma en la que se organizan para realizar su trabajo.

Lo anterior muestra una lectura crítica de sus condiciones socioeconómicas como punto de partida de una construcción constante de su conciencia organizativa, es decir una práctica organizativa orientada a los intereses de las personas pescadoras. Así mismo, se observa su evolución de una organización de lucha, es decir que se propone “reivindicar los derechos y beneficios aún no consagrados en los marcos institucionales vigentes” (Santos de Morais, 1973, p.23), a una organización de estabilización social que busca “hacer uso de los derechos o beneficios ya consagrados o reconocidos en marcos institucionales prevalecientes” (Santos de Morais, 1973, p.24).

Un logro muy importante es justamente que las personas asociadas accedan a los beneficios del Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS) durante los meses de veda. Como se puede apreciar, es una Asociación de conformación reciente y de un avance importante en cuanto a los logros y las articulaciones a nivel local; esto tiene relación directa con el objetivo que les convoca: la atención de necesidades básicas de las personas que se dedican a la pesca artesanal y sus familias. En este sentido otro elemento determinante es la ubicación de la Asociación, pues colinda con el cantón central de Puntarenas donde hay representación de las instituciones con las que han apoyado su trabajo y han logrado un trabajo de incidencia a “cuenta gotas” pero constante.

La estructura de la Asociación está determinada, según lo establece la Ley de Asociaciones (Ley N° 218, del 8 de agosto de 1939) por una Junta Directiva, un fiscal y las personas asociadas. Así mismo, la Junta Directiva está conformada por seis personas con las funciones de presidencia, vicepresidencia, tesorería, secretaría y dos vocales, así mismo una persona con funciones de fiscalía. Las personas que ocupan esos cargos han conocido cómo desempeñar sus funciones en el propio ejercicio de las mismas (educación informal), razón por la cual señalaron en el análisis de situación de la Asociación la “falta de claridad en sus funciones”.

Lo anterior llama la atención pues las personas que pertenecen a la Junta Directiva actual, también conformaron la Junta Directiva del periodo 2015-2017, lo que ha fortalecido las relaciones formales e informales de sus miembros para realizar sus tareas, pero por otra parte muestra la dificultad para la incorporación de liderazgos nuevos.

Con respecto a los perfiles de las personas que pertenecen a la Junta Directiva de la Asociación, se trata de personas cuya actividad económica principal es la pesca; esto es de interés si se retoma a Santos de Morais (1973) al indicar que “lo esencial reside en el nivel de la organización de los obreros agrícolas, que varía según el grado de división social del proceso productivo. Si la empresa tiene una compleja estructura de producción sus obreros también pueden crear y desarrollar un mecanismo social de compleja estructura orgánica”. Es decir, la labor de pesca tiene una división de trabajo poco compleja, habitualmente van en parejas a trabajar en el mar y la forma en la que se

organizan muestra un liderazgo principalmente de dos miembros de la Asociación que se apoya con labores de los otros miembros, esto explicaría también la capacidad de diálogo y escucha pues la actividad les lleva a pasar días en el mar acompañándose y llegando a acuerdos mientras desarrollan sus labores.

Sobre la delegación de funciones formales e informales se debe decir que ambas tienen como base la confianza y el diálogo entre los miembros de la Junta. Hay un liderazgo importante de la persona que preside la Asociación que tiene que ver con el manejo de la información y con la facilidad de expresarla; esta persona motiva a que sus compañeros participen en igual medida, pero se nota cierta timidez de parte de los demás integrantes.

Un indicio de lo anterior es que cuando se trabajó participativamente las problemáticas de la Junta Directiva y cuando se dialogó sobre los temas de capacitación, mencionaron la necesidad de “aprender a hablar bien” a la hora de interactuar con las personas y las instituciones. Por otro lado, es importante mencionar el sentimiento de corresponsabilidad de los miembros, pues entre todos asumen el seguimiento a las actividades y a los proyectos, pero esto también tiende a encapsular la responsabilidad en la Junta Directiva. Al respecto mencionaron que se conformó un grupo de apoyo pero que este no cumplió con sus expectativas, en este sentido hay una dificultad de integrar a nuevas personas, pero se relaciona con temas de falta de claridad en el para qué y el cómo de esta integración.

En la misma línea, y en lo relativo a los procedimientos para la realización de sus tareas, se observa por un lado que se basan en lo que consignan el Acta Constitutiva (Asociación de Marineros Artesanales de San Luis, 2015), en total correspondencia de la Ley de Asociaciones (Ley N° 218, del 8 de agosto de 1939), y por otro, son los que solicitan las instituciones con las que trabajan, es decir que los procedimientos están definidos desde afuera de la Asociación. A lo interno se organizan a nivel informal y atendiendo situaciones inmediatas con la comunidad o las instituciones, por ejemplo, una reunión específica, recolección de víveres para unas familias afectadas por inundaciones; sin embargo, no hay un plan interno definido.

En este sentido, la teoría de las organizaciones aporta una herramienta teórico-metodológica para el análisis de las organizaciones desde estas prácticas, políticas y formas de actuación. Se encuentran dos prácticas en particular, como lo presentan Lucas y García (2002):

- Isoformismo coercitivo: consecuencia de las presiones formales e informales por parte de otras organizaciones de las que depende.
- Isoformismo mimético: en condiciones de incertidumbre en el entorno y de ambigüedad en sus fines y objetivos, las organizaciones tienden a copiar, a imitar las maneras de hacer de otras organizaciones de su mismo ámbito.

Con respecto a las funciones de la Asociación, se puede ver como al inicio de su conformación procuraba la mejora en la calidad de vida de sus asociados por medio de objetivos relacionados netamente con la actividad pesquera; a partir de la elaboración de su planificación estratégica (2017) se proyecta como una Asociación ejecutora de proyectos productivos alternativos. Consecuentemente, el análisis de la situación de la Asociación señala la gestión de proyectos como medio para solventar las principales problemáticas internas de la Asociación, como la falta de dinero y la falta de equipo. Es decir, la Junta Directiva está centrando su atención en la gestión de proyectos como medio principal para atender tanto las necesidades de las personas asociadas como sus necesidades internas.

En este sentido, es importante la experiencia que la Junta Directiva ha adquirido a la hora de redactar y ejecutar proyectos, pero no han elaborado un plan de trabajo que permita que otros elementos, como la consecución y manejo de recursos propios, el seguimiento a los planes con plazos de tiempo y conformación de comisiones, entre otros, se reconozca como algo importante para el cumplimiento de los objetivos que persiguen. Al respecto, parece que el “proyecto” desde su práctica se entiende desde una lógica instrumental de trabajo (que puede venir de sus experiencias laborales) más que de una relación de cooperación que genere autogestión.

Al respecto, Santos de Morais (1976), apunta a la división social del trabajo que constituye “la categoría fundamental para analizar las diversas

estructuras económicas, para explicar los distintos comportamientos ideológicos de los individuos que participan en esta estructura y para caracterizar las posibilidades organizativas de estos individuos en relación a un cambio social necesario y deseado” (Santos de Morais, 1976, p. 100), es decir q la división social del trabajo en los diferentes estratos (artesanos, obreros, semiobreros y lumpen) determina en alguna medida los procesos dentro de una organización.

Se puede observar que hasta ahora la atención ha estado hacia afuera, por un lado, aprovechando las alianzas que han podido conseguir con las instituciones de la zona y por otro lado atendiendo situaciones concretas de la comunidad más en el orden de socorrer a alguno de sus miembros ante una situación puntual. A lo interno de la Asociación y la Junta Directiva el trabajo que se ha hecho fue por medio de un enlace entre el Instituto Costarricense de Pesca y Acuicultura (INCOPECA) con estudiantes de la Universidad Nacional para elaborar un diagnóstico de la Asociación. Cabe mencionar que no hicieron referencia a la información elaborada participativamente y solo se refirieron a la dinámica vertical que desde su punto de vista tenían las estudiantes con ellos.

En lo que se refiere a la relación de la Asociación con otras instancias, se identifican instituciones públicas relacionadas con la actividad pesquera, académicas y turísticas con presencia en el cantón de Puntarenas. Se evidencia por un lado una relación vertical de éstas con la Junta Directiva, desmotivando en algunos casos las iniciativas existentes, haciéndolos ajustarse a sus tiempos sin que quede del todo claro “por qué” o “para qué” de las decisiones que se toman sobre sus asuntos.

En este sentido parece que la dinámica de la relación de las instituciones con las comunidades tiene un enfoque de promoción social, de trabajo “en” y no “con” los grupos comunales y no desde un enfoque de gestión o cogestión en la que las personas se apropien de sus propios procesos; es decir, van más en la línea de cumplir los objetivos de las instituciones en sí. Del mismo modo, según lo relatado por las personas de la Junta, es posible que quienes tienen a cargo el contacto con las comunidades no tengan experiencia en el trabajo con ellas, dando la sensación de tomar posturas intransigentes con poco espacio para el diálogo.

A pesar de esto, una de las fortalezas de la Asociación es haber encontrado personas aliadas en las instituciones que han sido clave para su constitución y la formulación de proyectos; en este sentido los miembros valoran mucho el apoyo del Instituto Costarricense de Pesca y Acuicultura (INCOPESCA). Llama la atención que no hicieron mención a otras asociaciones de pescadores de la zona, salvo para indicar que estas tienen una estrategia más confrontativa de la que ellos se han querido diferenciar como estrategia para relacionarse con las instituciones locales.

En temas de capacitación han sido principalmente las sedes de las universidades públicas las que han brindado apoyo en la línea de pesca, servicios y educación formal. Éstas ciertamente se relacionan con los objetivos de la Asociación y han beneficiado a las personas asociadas en general, pero no trabajan temas que atañen directamente al quehacer de la Junta Directiva. Dado lo anterior, se consultó a las personas de la Junta Directiva cuáles podrían ser los temas de capacitación que les podría facilitar su trabajo y mencionaron las siguientes:

1. Fortalecer el conocimiento de las funciones que cada miembro de la Asociación debe llevar a cabo.
2. Aprender a “hablar bien”, es decir, poder expresar con claridad una idea (de la asociación) a la hora de hablar con las contrapartes o miembros de la asociación.
3. Emprendimientos, pues si bien este es facilitado por el INA tiene como requisito tener tercer año de colegio lo que excluye a seis de los siete miembros de la Junta.

Los temas mencionados son atinentes al fortalecimiento de la Asociación desde el punto de vista de la gestión sociocultural comunitaria por lo que cabe dentro de las competencias de la Dirección de Cultura del Ministerio de Cultura y Juventud (MCJ), cuya oficina destacada en el Pacífico Central incluyó en su planificación anual el trabajo con la Asociación de Marineros Artesanales de San Luis en consideración de los resultados de este diagnóstico.

En conclusión, la información muestra que existe un proceso de gestión sociocultural en cuanto son las condiciones socioeconómicas del contexto las

que han llevado a un grupo de personas a conformarse para superar las dificultades que les aquejan, llevando posteriormente a ir construyendo formas de trabajo en que se va acrecentando el control sobre la toma de decisiones, alcances y la participación, es decir, una conciencia organizativa. Por otro lado, es un proceso de gestión comunitaria, pues echa mano de los recursos locales existentes, no solo en las ideas de proyectos, sino que hay un cuerpo de instituciones locales que han contribuido en la definición de la estructura y funcionamiento de la Asociación mediante regulaciones que le otorgan cierta legitimidad y con las que han logrado tener incidencia.

2. Recomendaciones

Con respecto a la realización de diagnósticos participativos y la elaboración de perfiles socioeducativos para el trabajo con asociaciones o grupos comunitarios, se sugiere considerar los siguientes elementos:

- Es recomendable que las personas a cargo estén sensibilizadas con el trabajo con las comunidades y que tengan claridad de una visión de trabajo “con” y no “en” las comunidades, es decir; desde un enfoque participativo.
- Aproximarse a conocer las características socioeconómicas de las personas que componen el grupo, pues estas determinan las posibilidades, los intereses, la dinámica y los medios adecuados para la implementación de acciones mediante procesos educativos no formales.
- Procurar un conocimiento de las dinámicas del grupo y de la comunidad que potencian o no los proyectos que se gestionen y adecuar en conjunto con las personas participantes las acciones necesarias para alcanzar los objetivos definidos.
- Considerar las relaciones socioproductivas de las personas del grupo u organización, ya que estas determinan en gran medida los modelos mentales de organización (Santos de Morais, 1973).
- Conocer el desarrollo de la conciencia organizativa de los grupos o asociaciones, es decir, qué les mueve (o no) a pasar de una

“organización de lucha” a una “organización de estabilización social”.

- Conocer y valorar los relatos de las personas participantes como una fuente de información, atendiendo lo que se dice y lo que no se dice.
- El repaso histórico del grupo u organización puede dar cuenta de cuáles son las dinámicas, los puntos de quiebre y los puntos de éxito presentes en sus gestiones.
- Todo lo anterior debe tener como eje transversal una escucha activa de las personas participantes, lo que quiere decir “que corresponde a la introducción de las pausas necesarias para el intercambio, para el ejercicio de la memoria, para la significación de la experiencia, para la creación de posibilidades de acción, y en el mejor de los casos, para la aparición de un proyecto” (Salazar, 2002, p. 107).

Con respecto a los hallazgos de esta investigación en lo que se refiere a capacitación, si bien hay una selección de temas que se priorizaron hay otros que quedan por fuera y que son centrales para la sostenibilidad de los proyectos de la Junta Directiva. La propuesta de capacitación atiende el tema de las funciones de las personas que conforman la Junta Directiva y nociones básicas de emprendimientos desde las que pueden crear sus proyectos, sin embargo; temas de la administración de proyectos como la sistematización de la información, el monitoreo y la evaluación de sus actividades es una tarea necesaria. Al aludir en la capacitación al marco legal de referencia de la Asociación y al reconocer las funciones de la Junta Directiva, estos temas pueden salir a la luz y plantearse como una de las áreas a trabajar en el 2019 o por medio de algún recurso que logren conseguir.

Por otro lado, hay temas de capacitación vitales para la comunidad, como la conclusión de los estudios formales y la conclusión de Educación General Básica, pues esto determina que tengan acceso a otras capacitaciones con el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), por ejemplo, se sugiere acercarse a las oficinas del Ministerio de Educación Pública para ver si es posible facilitar alguno

de los programas de educación para adultos en Fray Casiano que pueda ser compatible con la realización de sus actividades laborales.

Sobre las metodologías de educación no formal a emplear para las capacitaciones, se recomienda que las sesiones sean presenciales, participativas, se utilice lenguaje sencillo y que se le de valor al conocimiento que ya las personas tienen, a su capacidad creativa a la hora de proponer y se complemente con la información que es deseable que se maneje en cada caso, pues por su experiencia hay resistencia con posiciones más verticales de trabajo en las que no se consideren sus aportes. Así mismo, se recomienda considerar los meses de veda (que cambian cada año) a la hora de coordinar las fechas de las sesiones de capacitación.

A la Junta Directiva de la Asociación de Marineros Artesanales de San Luis, se les recomienda trabajar en la delegación de tareas y de los liderazgos, de manera que no haya desgaste de las personas de la Junta Directiva. Por otro lado, proponer alternativas para generar los fondos necesarios para sus gastos operativos básicos, una opción pueden ser las actividades culturales, recreativas y deportivas que se contemplan en el Acta Constitutiva (Asociación de Marineros Artesanales de San Luis, 2015) pero que no han sido desarrolladas.

Por otra parte, se propone a la Asociación aprovechar el planteamiento de objetivos estratégicos definidos en el 2017 y formular los objetivos operativos correspondientes, para un mayor control de la Junta Directiva sobre su trabajo, los recursos y los avances. Actualmente la falta de claridad en las funciones y de un plan de trabajo impide visualizar la posibilidad de la delegación de funciones en comisiones para asuntos específicos, así como en iniciativas para lograr una mayor recaudación de fondos.

A las instituciones que consideren trabajar en Fray Casiano de Chacarita se les sugiere considerar que, por las características sociales y la ubicación cercana al distrito central de Puntarenas, la comunidad ha sido intervenida por muchas instituciones, situación que a la postre desgasta a la Junta Directiva. En esta misma línea se debe considerar que los miembros de la Junta Directiva han mostrado inconformidad con el trabajo de las instituciones pues modifican en muchos casos los planes que ellos tienen, tienden a querer manejar sus proyectos o generan expectativas que no cumplen después. Por lo anterior se

recomienda a las instituciones con representación local, reforzar el diálogo con las personas de la Junta Directiva y encontrar los puntos de encuentro entre los objetivos institucionales y los objetivos de la Asociación que permitan construir conjuntamente propuestas de trabajo, además explicar con claridad el porqué de las decisiones que se toman sobre los temas que se trabajen con ellos.

En lo que se refiere a la Oficina de Gestión Cultural de Puntarenas, se recomienda continuar el proceso de fortalecimiento de la Asociación que iniciará en el 2018, con el fin de trabajar y acompañar a la Asociación en diferentes temas ligados a sus proyectos, por ejemplo trabajar otros temas de fortalecimiento de la Junta Directiva en administración de proyectos señalados anteriormente, memoria social y tradición oral pesquera vinculado al proyecto de operadores turísticos, o bien el tema de emprendimientos culturales por medio del “Programa Emprendimientos Culturales y Creativos” del Ministerio de Cultura y Juventud. Estos temas pueden ser un primer momento para el desarrollo de otras vertientes relacionadas como los derechos culturales, la protección del patrimonio tangible e intangible y la economía social solidaria, por citar algunos.

CAPITULO VI

PROPUESTA DE EDUCACIÓN NO FORMAL Y GESTIÓN SOCIOCULTURAL

En este apartado se describe la propuesta de capacitación en gestión sociocultural elaborada para la Asociación de Marineros Artesanales de San Luis a partir de los resultados del diagnóstico y de la validación realizada. Primero se muestra la metodología a implementar, seguidamente los aspectos logísticos a considerar, luego la descripción de los talleres y por último un cronograma de referencia para el desarrollo de las capacitaciones.

1. Metodología

Se opta por las técnicas de “estudio de casos” y “lluvia de ideas” ya que permite incorporar la experiencia de cada miembro de la Junta Directiva en cada puesto como punto de partida, complementarla con otros elementos que refuercen su trabajo y motivar también la creatividad y la toma de decisiones en equipo de las personas participantes. La técnica de estudio de casos consiste en “proporcionar una serie de casos que presenten situaciones problemáticas diversas de la vida real para que se estudien y analicen. De esta manera, se pretende entrenar a los alumnos en la generación de soluciones” (Instituto tecnológico y de estudios superiores de Monterrey, s f, p. 3). La técnica de “Estudios de caso” elaborada por Colbert y Besberg (1996) sigue las siguientes fases:

- **Fase de preliminar:** Se trata de la exposición del caso.
- **Fase eclosiva:** las personas participantes hacen consultas, opiniones, sugerencias u observaciones.
- **Fase de análisis:** se vuelve a los hechos y a la información disponible y se elabora una síntesis entre todos los miembros.
- **Fase de conceptualización:** Se elaboran conceptos operativos o de principios concretos de acción orientados a la situación actual.

A estas etapas se añade la revisión o diseño de materiales necesarios que las personas participantes consideren para la ejecución de sus funciones. Esta técnica permite que se conozca la experiencia de las personas de la Junta

Directiva en su contexto, el reforzamiento con otros conceptos y la comprensión contextualizada de la información por parte de los miembros de la Junta Directiva, así mismo exige que las personas expongan y hablen, se hagan preguntas con lo que se puede trabajar paralelamente el tema que priorizaron de “hablar bien”.

La selección de estas técnicas responde a las características del grupo, de las personas y del ambiente; por ejemplo, la exposición puede parecer cansada y no aprovecharía lo que las personas tengan que contar de su experiencia. Igualmente, mediante una capacitación dirigida a cada puesto, en la que cada quién conozca sus propias responsabilidades, funcionaría mejor en organizaciones lucrativas con procesos y procedimientos más estructurados y con una jerarquía bien definida, lo que dista del comportamiento de las organizaciones comunitarias y principalmente si se da rotación de puestos entre los miembros de la Junta Directiva en distintos periodos.

2. Aspectos logísticos de la propuesta

A continuación, se describen algunos aspectos correspondientes a la logística para la realización de los talleres con la Asociación de Marinos Artesanales de san Luis

Tabla 6
Resumen de aspectos logísticos de la propuesta de educación no formal para la Asociación de Marinos Artesanales de San Luis

¿Qué?	Fortalecimiento de la Junta Directiva de la Asociación de Marinos Artesanales de San Luis por medio de herramientas de gestión sociocultural
¿Cómo se hará?	Por medio de metodología participativa con la técnica de estudio de casos y lluvia de ideas.
¿Cuándo?	Se propone que la capacitación se desarrolle entre mayo y julio que son los meses de veda, sin embargo, no se puede tener certeza del momento en que la Oficina de Gestión Cultural de Puntarenas cuente con los recursos.
¿Cuánto?	9 talleres de 3 horas semanales. En época de veda puede ser en la mañana, de lo contrario se debe coordinar con la Junta Directiva de manera que no intervenga con su horario de trabajo de pesca.
¿Dónde?	Salón Comunal de San Luis de Fray Casiano en Puntarenas, este se solicita en préstamo a la Asociación de Desarrollo Integral. El lugar no cuenta con pizarra ni video beam, hay mesas grandes y sillas. Tiene capacidad para 80 personas aproximadamente.

¿Quiénes?	Oficina de Gestión Cultural de Puntarenas como facilitador de los materiales y la contratación de la persona facilitadora. Persona facilitadora. Junta Directiva de la Asociación de Marineros Artesanales de San Luis (7 personas). Grupo de mujeres peladoras de camarón (4 personas).
¿Con qué?	Papel periódico, marcadores, cinta adhesiva, papel bond. Luego de cada sesión se facilitarán esquemas con la información obtenida en los talleres.

Fuente: Elaboración propia

La propuesta está diseñada para ser desarrollada por una persona con experiencia en gestión sociocultural comunitaria y desarrollo de técnicas participativas. Los talleres deben ser participativos, de manera que se construya colectivamente el conocimiento; se espera que las relaciones sean horizontales entre las personas participantes y la persona que desarrolla la propuesta, por lo que se debe motivar la participación de cada una de las personas durante las sesiones de trabajo. En este sentido los “talleres” se entienden como un espacio de encuentro para el diálogo, la escucha y la construcción colectiva (lejos de una dinámica magistral). El papel de las personas facilitadoras consiste en guiar el proceso y el diálogo, complementando con algunos elementos teóricos y técnicos que faciliten la síntesis de lo trabajado en grupo.

Con respecto a las personas participantes, la Junta Directiva decidió invitar a un grupo de mujeres peladoras de camarón, ya que ellas tienen la intención de conformarse como asociación y han estado compartiendo experiencias con la Junta Directiva.

3. Descripción de los talleres

A continuación, se presentan las matrices que resumen cada taller con las respectivas actividades

3.1 Objetivos generales de aprendizaje

a. Reconocer la experiencia de la Junta Directiva de la Asociación de Marineros de San Luis como punto de partida para el fortalecimiento en la ejecución de sus funciones.

b. Distinguir las funciones contenidas en el Acta Constitutiva y su forma de aplicación.

c. Identificar elementos básicos de emprendimientos.

Para el inicio del trabajo con la Junta Directiva es importante llevar a cabo las siguientes actividades:

- Presentación de las personas participantes.
- Toma de acuerdos sobre los días, horas y dinámica de las sesiones.
- Exposición de los objetivos y alcances de la capacitación.
- Exposición sobre el marco legal de referencia de la Asociación.

3.2 Contenidos de los talleres

3.2.1 Taller 1

Objetivos de aprendizaje:

1. Identificar las experiencias sobre las funciones que han desempeñado las personas que asumen la presidencia, la vicepresidencia y la secretaría de la Asociación de Marineros Artesanales de San Luis.

2. Distinguir las funciones asignadas en el acta constitutiva a la Junta Directiva.

Contenidos	Actividades	Tiempo	Materiales
Fase preliminar: Funciones de la presidencia y la vicepresidencia	Las personas que ostentan la presidencia y la vicepresidencia exponen cuáles son las funciones a su criterio y cuál ha sido su experiencia ejecutándolas. Se van anotando en fichas.	20 min	Papel periódico Marcadores Cinta adhesiva
Fase de eclosión	Las personas participantes plantean dudas, opiniones u observaciones a partir de lo expuesto.	10 min	
Fase de síntesis	Se toman los hechos y los aportes de las personas participantes y se hace una síntesis.	10 min	
Fase de conceptualización	Se retoman en una matriz las funciones establecidas en el acta constitutiva contrastando con las anotadas en las fichas en la fase preliminar y a la par se elabora el “cómo” de las mismas.	30 min	Papel periódico Marcadores Cinta adhesiva Fichas
	Receso	15 min	

Fase preliminar: Funciones de la secretaría: libro de actas, control de correspondencia, mantener los libros de actas actualizados, llevar el archivo actualizado.	La persona que tiene a cargo la secretaría expone cuáles son las funciones a su criterio, cómo las ha ejecutado y cuál ha sido su experiencia ejecutándolas. Se van anotando en fichas.	20	Papel periódico Marcadores Cinta adhesiva Fichas
Fase de eclosión	Las personas participantes plantean dudas, opiniones u observaciones a partir de lo expuesto y se anotan en el papel periódico.	10	
Fase de síntesis	Se toman los hechos y los aportes de las personas participantes y se hace una síntesis. Esto se anota en el papel periódico.	10	
Fase de conceptualización	Se retoman en una matriz las funciones establecidas en el acta constitutiva, se contrastan con la fichas de la primera etapa y a la par se elabora el “cómo” de las mismas	30	

3.2.2 Taller 2

Objetivos de aprendizaje:

1. Describir las experiencias sobre las funciones que ha desempeñado las personas que asumen la tesorería de la Asociación de Marineros Artesanales de San Luis.
2. Identificar el trabajo que le realizan las vocalías.
3. Distinguir las funciones asignadas en el acta constitutiva a la Junta Directiva.

Contenidos	Actividades	Tiempo	Materiales
Fase preliminar: Funciones de la tesorería: custodia de fondos, elaborar informe anual para asamblea general, llevar inventarios al día, girar las sumas acordadas por la junta directiva o la asamblea general, presentar los libros a las personas afiliadas o de la junta cuando se	La persona que tiene a cargo la tesorería expone cuáles son las funciones a su criterio, cómo las ha ejecutado y cuál ha sido su experiencia ejecutándolas. Se van anotando en fichas.	20 min	Papel periódico Marcadores Cinta adhesiva Fichas

soliciten. Cuáles son los contenidos del informe económico.			
Fase de eclosión	Las personas participantes plantean dudas, opiniones u observaciones a partir de lo expuesto	10 min	
Fase de síntesis	Se toman los hechos y los aportes de las personas participantes y se hace una síntesis	10 min	
Fase de conceptualización	Se retoman en una matriz las funciones establecidas en el acta constitutiva y a la par se elabora el “cómo” de las mismas.	30 min	
	Receso	15 min	
Fase preliminar: Funciones de las vocalías: ayudar en las tareas que le encomiende la Junta Directiva y sustituir en forma temporal cuando se ausente algún miembro de la Junta Directiva a excepción del presidente.	Uno o dos miembros exponen cuáles son las funciones a su criterio y cuál ha sido su experiencia ejecutándolas. Se van anotando en fichas.	20 min	Papel periódico Marcadores Cinta adhesiva Fichas
Fase eclosiva	Las personas participantes hacen observaciones, opinan, muestran sus inquietudes sobre las funciones.	10 min	
Fase de análisis	Se toman los hechos y los aportes de las personas participantes y se hace una síntesis.	10 min	
Fase de conceptualización	Se retoman en una matriz las funciones establecidas en el acta constitutiva y a la par se elabora el “cómo” de las mismas.	20 min	

3.2.3 Taller 3

Objetivo de aprendizaje:

1. Describir las experiencias de la Junta Directiva en el desempeño de sus funciones.
2. Distinguir las funciones asignadas en el acta constitutiva a la Junta Directiva

3. Conocer las experiencias en la conformación y el trabajo con comisiones de trabajo

4. Sintetizar la forma en la que se pueden integrar comisiones de trabajo a la Junta Directiva de Asociación.

Contenidos	Actividades	Tiempo	Materiales
Fase preliminar: Funciones de la Junta Directiva: cómo se elige, cuáles son sus funciones (ejecuta acuerdos de asamblea general, elabora plan de trabajo, rendir cuentas a asamblea general, representar a la asociación ante organismos públicos y privados, aprobar afiliación y desafiliación, convocatoria a asambleas, aprobación de gastos), cuáles son las obligaciones.	Uno o dos miembros exponen cuáles son las funciones a su criterio y cuál ha sido su experiencia ejecutándolas. Se van anotando en fichas.	20 min	Papel periódico Marcadores Cinta adhesiva Fichas
Fase eclosiva	Las personas participantes hacen observaciones, opinan, muestran sus inquietudes sobre las funciones.	10 min	
Fase de análisis	Se toman los hechos y los aportes de las personas participantes y se hace una síntesis.	10 min	
Fase de conceptualización	Se retoman en una matriz las funciones establecidas en el acta constitutiva y a la par se elabora el “cómo” de las mismas.	20 min	
	Receso	15 min	
Fase preliminar: Las experiencias de trabajo con comisiones. ¿Qué son los comités de trabajo? ¿para qué sirven? ¿cuáles son las funciones?	Las personas de la Junta Directiva y las personas del comité de apoyo exponen cuáles han sido sus experiencias, cómo las ha ejecutado y cuál ha sido su experiencia ejecutándolas. Se van anotando en el papel periódico.	40 min	Papel periódico Marcadores Cinta adhesiva
Fase de eclosión	Las personas participantes plantean dudas, opiniones u observaciones a partir de lo expuesto	15 min	

Fase de síntesis	Se toman los hechos y los aportes de las personas participantes y se hace una síntesis	20 min	
Fase de conceptualización: que pasos podemos seguir para conformarlos	Se elabora una matriz en la que participativamente se diseñe el procedimiento para constituir y trabajar con las comisiones.	40 min	Papel periódico Marcadores Cinta adhesiva

3.2.4 Taller 4

Objetivo de aprendizaje:

1. Reconocer términos clave en torno a los emprendimientos

Contenidos	Actividades	Tiempo	Materiales
Términos de referencia: emprendimiento, mercadeo, marca, diseño	Se divide al grupo en parejas y se reparten los conceptos para que los elaboren o citen ejemplos que conozcan. Se discuten los resultados en grupo. Se definen los conceptos y sus características principales.	60 min	Hojas blancas Papel periódico Cinta adhesiva Marcadores
	Receso	15 min	
Características del emprendimiento que se quiere desarrollar	Reflexionar y discutir en grupo las siguientes preguntas: ¿Qué somos como organización? ¿Qué nos distingue como grupo? ¿Qué producto tenemos?	60 min	Papel periódico Marcadores Cinta adhesiva

3.2.5 Taller 5

Objetivos de aprendizaje:

1. Reconocer elementos de la identidad de la comunidad que sean constitutivos del emprendimiento que se quiere desarrollar.

Contenidos	Actividades	Tiempo	Materiales
Reflexión sobre la identidad local	Se divide al grupo en tres subgrupos y cada uno elabora lo siguiente	60 min	Papel periódico Marcadores Cinta adhesiva

	<p>1. Mapa de la comunidad en la que se incluyan las actividades productivas.</p> <p>2. Historia de la comunidad. Se escriben en el papel periódico los hechos más importantes iniciando por el más antiguo que les pudo haber transmitido alguna persona mayor.</p> <p>3. Tradición oral: En el papel periódico anotan leyendas, dichos, nombres de objetos que se usen particularmente en esa comunidad.</p> <p>Plenaria</p>		Hojas blancas
	Receso	15 min	
Definición del producto servicio que se quiere trabajar	Repasar los proyectos de interés de la Asociación y elegir uno para trabajar como emprendimiento	30 min	Papel periódico Marcadores Cinta adhesiva
Diseño con identidad: Calidad del producto identidad y diferenciación, innovación, diseño, procesos productivos, calidad del producto, materia prima	<p>Lluvia de ideas:</p> <p>¿Es importante que nuestro emprendimiento muestre nuestra identidad? ¿Por qué?</p> <p>¿Qué características tienen los productos similares en la zona?</p> <p>¿Qué particularidad tiene nuestro producto con respecto a otros similares?</p> <p>¿Cómo refleja el producto lo que somos como grupo?</p> <p>¿Cómo refleja lo particular de nuestra identidad como personas que trabajamos en la pesca?</p>	40 min	

3.2.6 Taller 6

Objetivos de aprendizaje:

1. Determinar las características del mercado en el que se quiere participar.
2. Describir los procesos y las materias primas necesarias para la elaboración del producto.

Contenidos	Actividades	Tiempo	Materiales
Perfil del Mercado	<p>Lluvia de ideas: Identificar las características de las personas que consumirían el producto.</p> <p>¿Quiénes son? (edades, ocupación, ingreso, nivel</p>	40 min	Papel periódico Marcadores Cinta adhesiva

	académico), ¿Qué buscan cuando compran?, ¿Cuál es su motivación para comprar? Entre otras		
	Receso	15 min	
Describir detalladamente los momentos y los materiales y los conocimientos que se requieren para que el producto esté acabado.	Se divide el grupo en dos, un subgrupo hace un sociodrama donde muestre el proceso para la elaboración del producto. El otro grupo debe de ir anotando en un papel periódico los procesos y los materiales. Se realiza una plenaria y se complementa la información con los aportes de todas las personas participantes	60 min	Papel periódico Marcadores Cinta adhesiva

3.2.7 Taller 7

Objetivo de aprendizaje:

1. Determinar los recursos necesarios para el emprendimiento

Contenidos	Actividades	Tiempo	Materiales
Elaborar los costos estimados en el proceso de producción y margen de ganancia.	Discusión grupal: a partir del proceso y los materiales descritos en el taller anterior el grupo asigna el costo de materiales y mano de obra necesaria.	60 min	Hojas blancas Marcadores Papel periódico Cinta adhesiva
	Receso	15 min	
Análisis del entorno Sociedad civil e institucional Clusterización Encadenamientos productivos Comercialización.	Enlistar las personas, instituciones o comercios de la zona que se relacionen con el proceso de elaboración del producto que se ofrece, determinar cuáles son aliadas, cuáles son competencia y cómo se podrían vincular al proyecto de emprendimientos.	60 min	Hojas blancas Marcadores Papel periódico Cinta adhesiva

Es importante realizar una sesión de cierre en la que se puedan repasar los principales alcances del proceso, los principales retos de la Asociación a partir de lo trabajado en el 2018, así como evaluar los contenidos y la metodología del proceso.

4. Efectos positivos de la propuesta

- Con respecto al objetivo de reconocimiento de la experiencia de la Junta Directiva de la Asociación de Marineros de San Luis se espera una mayor visualización y sistematización de la información de la Junta Directiva sobre su quehacer.
- Sobre el objetivo que refiere las funciones de la Junta Directiva contenidas en el Acta Constitutiva se espera que se obtenga mayor claridad y desempeño de las funciones de cada miembro y de la Junta en su totalidad.
- En relación con el tema de emprendimientos se espera dejar la base de un proyecto para que la Junta Directiva pueda gestionar según sus intereses.
- Propicia un espacio de diálogo entre las personas participantes.
- Elaborar propuestas de trabajo partiendo del contexto y del conocimiento de las personas integrantes de la Junta Directiva.
- Las personas pueden sentir más seguridad a la hora de asumir sus funciones contando a su vez con el respaldo de las demás personas que conforman la Junta Directiva.
- Los resultados son una guía para aplicar en otros problemas.
- Las técnicas proporcionan herramientas analíticas.
- Se fortalece la autogestión comunitaria en un proceso mediante el cual se desarrolla la capacidad de una comunidad para identificar sus intereses y necesidades culturales y eventualmente resolverlas por ella misma mediante la auto organización social y comunitaria.
- Se presentan los contenidos básicos del tema de emprendimientos considerando los elementos identitarios como diferenciador y particular del diseño del emprendimiento.

5. Cronograma

A continuación, se presenta el cronograma de trabajo con la propuesta de fechas de ejecución de las actividades de capacitación.

Cronograma de trabajo

Meses	Mes 1				Mes 2				Mes 3			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Coordinación y acuerdos con la Junta directiva	x											
Taller 1: Funciones de la presidencia, vicepresidencia y secretaria.		x										
Taller 2: Funciones de la tesorería y las vocalías.			x									
Taller 3: Funciones de la Junta Directiva y de las comisiones.				x								
Taller 4: Términos clave de emprendimientos.					x							
Taller 5: Identidad y emprendimientos.						x						
Taller 6: Identificación del mercado y del proceso de producción							x					
Taller 7: Costos y recursos								x				
Cierre del proceso									x			
Acompañamiento		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

Fuente: Elaboración propia

Considerando que los talleres inicien la segunda semana del mes 1 y realizando un taller una vez por semana las sesiones finalizarían la última semana del mes 2. Se dispusieron dos encuentros más por si la Junta directiva requiere reforzar algún tema de los trabajados ya en la práctica y la realización de una sesión de cierre del proceso, donde se valides los alcances de la capacitación y las propuestas de la Asociación para el desarrollo de su trabajo en el año 2019.

Referencias

- Acuña Navarro, G.; Díaz Valverde, P.; Rony Villavicencio, R.; Valerio Zamora, A.; Vásquez Rodríguez, O.; Villalta Molina, I. (2006). *Perfil de competencias de responsables de programas de Educación No Formal ofrecido por instituciones públicas y privadas de Costa Rica*. (Seminario de graduación para optar por el grado de licenciatura). Universidad de Costa Rica, San José, C.R.
- Arce Navarro, M. (2003). *Diagnóstico de necesidades de capacitación del cuerpo de policía del Ministerio de Seguridad Pública y propuesta del diseño de capacitación*. (Tesis para optar por el grado de licenciatura). Universidad de Costa Rica, San José, C.R.
- Asociación de Marineros artesanales de San Luis. (2015). *Acta Constitutiva*. Registro Nacional
- Bernárdez López, J. (2003). *La profesión de la gestión cultural: definiciones y retos*. En Portal Iberoamericano de Gestión Cultural. Tenerife, España.
- Colbert, J., Trimble, K. y Desberg, P. (1996): *The case for education contemporary approaches for using case methods*. Allyn and Bacon. USA.
- Cordero, P. Ugalde, K. (2002). *Diagnóstico de necesidades de capacitación del Programa de Hogares Comunitarios del Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS) en el distrito de San Miguel de Desamparados*. (Proyecto de graduación para optar por el grado de licenciatura). Universidad de Costa Rica, San José, C.R.
- Díaz, C. (1995). *El diagnóstico para la participación*. San José, Costa Rica: Centro de Estudios y Publicaciones ALFORJA
- Geertz, C. (2003). *La interpretación de las culturas*. (12 ed). Barcelona, España: Editorial Gedisa, S.A.
- Glomi C. y Nanze, F. (2005). *La gestión local asociada en la construcción de un nuevo concepto de lo público*. Memoria del Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública. Santiago de Chile. 18-21 octubre 2005.
- Hernández, J. (2007). *Organizaciones rurales de Costa Rica: Retos y propuestas* (1era ed). San José, Costa Rica: Editorial Universidad Estatal a Distancia
- Lucas, A., García, P. (2002). *Sociología de las organizaciones*. Madrid, España: Editorial McGraw Hill.
- Martínez R, R (1992). *Trabajo cultural, organizado y voluntario en el sector de la provincia de Heredia que pertenece a la gran área metropolitana 1990-1991*. Tesis de grado en Licenciatura en Antropología. Universidad de Costa Rica.
- Ministerio de Cultura y Juventud. (2008). *Conceptos de referencia, operativos e interpretativos*. Dirección de Cultura. Material sin publicar.
- Ministerio de Cultura y Juventud (2011). *Recuentos de una gestión cultural y participativa, 2011*. Dirección de Cultura, San José: Costa Rica: Programa de Formación en Gestión Cultural.

- Ministerio de Cultura y Juventud (2013). *Política Nacional de Derechos Culturales 2014-2023*. San José, Costa Rica: Imprenta Nacional.
- Ministerio de Cultura y Juventud (2014). *Documento de planificación estratégica de la Dirección de Cultura*. Dirección de Cultura. Material sin publicar.
- Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica. (2014). *Plan Nacional de Desarrollo 2015- 2018: Alberto Cañas Escalante*. San José, Costa Rica: MIDEPLAN.
- Muñoz, M. (2009). *Capacitación de artistas y gestores locales en desarrollo local e interculturalidad*. San José, Costa Rica: Fondo para el Logro de Objetivos del Milenio.
- Protti, G., Rodríguez E. (2009). *Diagnóstico para la formación en gestión cultural en Costa Rica*. Costa Rica: PROARTES.
- Registro Nacional. (2016). *Certificado de Personería Jurídica número RNPDIGITAL-7739647-2017*. San José, Costa Rica.
- Ruíz, A. (2006). *Diagnóstico de situaciones y problemas locales*. (1era ed). San José, Costa Rica: Editorial Universidad Estatal a Distancia.
- Salazar, C. (2002). Intervención: trabajo sobre lo negativo. *Tramas*, volumen (18-19), 99-111.
- Santos de Morais, C. (1976). Apuntes de Teoría de la Organización (TO). Recuperado de <http://www.agronicaragua.org/?p=948>
- Sobrado, M. (2011). Desarrollo local y ajuste organizacional. *Universidad en diálogo*, volumen (1), 73-103.
- UNESCO. (2005) *Convención sobre la protección y promoción de la diversidad de las expresiones culturales*. París, Francia.
- Vásquez, G. (1998). La Educación No Formal y otros Conceptos Próximos. En Serramona, J., Vásquez, G., Colom, A. (Eds.). *Educación no formal* (pp.11-25). Barcelona, Editorial Ariel, S.A.

Documentos electrónicos

- Asamblea Legislativa de Costa Rica. (1939). *Ley N 218: Ley de Asociaciones*. Consultado en setiembre, 2017, en http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_resultado_simple.aspx?param1=NER¶m2=1¶m3=FECHA¶m4=DESC¶m5=ley%20218
- Bayardo, R. (sf). *Cultura, artes y gestión. La profesionalización en Gestión Cultural*. Recuperado de http://sic.cultura.gob.mx/ficha.php?table=centrodoc&table_id=53&disciplina=
- Causse, M. (2009). *El concepto de cultura desde el punto de vista socio-histórico, cultural y lingüístico*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181321553002>> ISSN 1027-2887

- Instituto Nacional de Estadística y Censos (2011). X Censo Nacional de Población y V de Vivienda. Recuperado de <http://www.inec.go.cr/censos/censos-2011>
- Licona, W. (1997). *La gestión cultural... ¿Y eso con qué se come?*. Recuperado de <http://clubedacultura.com/cgi-bin/index.cgi?action=printtopic&id=10&curcatname=Comunicados%20&img=comunicados>
- Linares, C. Mora, P. Correa, S. (1996). *Participación: ¿Solución o problema?* La Habana: Centro de Investigaciones y Desarrollo de la Cultura Cubana Juan Marinello. Recuperado de <https://investigacionubv.wordpress.com/2012/03/11/la-participacion-solucion-o-problema/>
- Luján Ferrer, M. E. (2010). *La administración de la educación no formal aplicada a las organizaciones sociales: Aproximaciones teórico-prácticas*. *Educación*, 34(1): 101-118. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44013961006>
- Martinell Sempere, A. (2005). La formación en Gestión Cultural en Iberoamérica: reflexiones y situación. En UNESCO/Iberformat. (2005). *Formación en Gestión Cultural y Políticas culturales: Directorio Iberoamericano de Centros de Formación* (pp 27-50). Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001386/138686s.pdf>

ANEXO 1

“Diagnóstico para el Fortalecimiento de organizaciones comunales”

Cuestionario para recolección de datos socioeconómicos

El presente cuestionario busca conocer las características generales de las personas que participan en la Junta Directiva de la Asociación Marinos Artesanales de San Luis, con el único fin de que sean consideradas a la hora de planificar los talleres. Le agradecemos su colaboración para contestar las preguntas que siguen a continuación, cualquier consulta no dude en hacerla a la persona encargada de este cuestionario.

1. Nombre completo
2. Lugar de residencia (Cantón, distrito, barrio)
3. Edad en años cumplidos
4. ¿Cuál es su nivel educativo?
 Ninguno
 Primaria incompleta
 Primaria completa
 Secundaria incompleta
 Secundaria completa
 Universidad incompleta
 Universidad completa
 Educación técnica
5. ¿A qué se dedica usted?
6. ¿Cuenta con acceso a computadora?
7. ¿Le interesaría capacitarse para el desempeño de la organización en la que participa?
8. ¿Cuántas horas por semana puede disponer para asistir a capacitación?

¡Gracias por su colaboración!

ANEXO 2

Diagnóstico para el fortalecimiento de grupos comunitarios Guía para la discusión grupal

El propósito de este documento es guiar la discusión grupal con respecto a los temas de funcionamiento y estructura de la Asociación Marinos Artesanales de San Luis.

1. Perfil de la Organización

- Nombre de la organización
- Descripción de la organización
- Estatus jurídico.
- Breve reseña de la organización.
- Cantidad de miembros.
- Periodicidad de reuniones y lugar

2. División de trabajo

- ¿Cómo se organizan para trabajar?
- ¿Cómo se reparten las tareas?
- ¿Quiénes dan seguimiento a las acciones acordadas?

3. Procedimientos

- ¿Elaboran minutas, notas, acuerdos, estatutos?
- ¿Cómo se llevan los informes de presupuesto?
- ¿Cómo se comunican entre ellos?
- ¿Cómo se registra el trabajo que hacen?

4. Funcionamiento

- ¿Cuáles son los objetivos?
- ¿Cómo se generaron esos objetivos? (en base a análisis, consensuado, por necesidad detectada por observación, por consulta grupal)

5. Recursos

- ¿Cómo consiguen los recursos necesarios para sus proyectos?
- ¿Con cuales recursos humanos, económicos o materiales cuentan para sus proyectos y funcionamiento?
- ¿Cómo se administran esos recursos?

6. Capacitación

- ¿Qué capacitaciones han recibido y por parte de que institución?
- ¿Qué áreas consideran que necesitan fortalecer? (este dato se confirmará con el análisis de situación y resultados generales del diagnóstico).

ANEXO 3

Análisis de situación de la Asociación de Marineros Artesanales de San Luis

1. Esta tabla sirve para discutir cuales son las principales situaciones que enfrenta la asociación, para esto podemos tomar en cuenta la relación con la comunidad y otros actores (as).

Problemas	Causas	Soluciones

Cada grupo expone y se realiza plenaria con priorización de temas.

2. . Elaboración del Horizonte grupal

Se discute grupalmente cuál es el ideal de la asociación.

ANEXO 4

Análisis de recursos comunitarios

Para realizar nuestros proyectos comunales es importante que reconozcamos los insumos o recursos que tenemos a nuestro alrededor, esto nos permite potenciar los recursos que tenemos y unir esfuerzos.

1. Recursos comunitarios

La siguiente tabla nos permitirá ordenar la información de los diferentes actores (as) sociales con el aporte que podrían brindar a nuestro proyecto. Se pueden tomar en cuenta instituciones públicas, privadas, comunales, comercio, artistas, artesanos, grupos, vecinos, recursos materiales, infraestructura y otros.

Institución- organización- grupo etc.	Recurso del que dispone

ANEXO 5

Bitácoras de trabajo de campo

Bitácora de trabajo 1	
Investigación dirigida: Fortalecimiento de la Asociación Marinos de San Luis de Puntarenas por medio de herramientas de gestión cultural, 2017.	
Estudiante: Kenia Ugalde Murillo	
1. Información general	
Fecha: 13 de setiembre	Lugar: Salón Comunal de San Luis de Fray Casiano, Chacarita.
Fase: Diagnóstico	Actividad: Taller 1
Objetivo de la sesión: Presentación de la estudiante y la Asociación, así como exponer los objetivos del trabajo para contar con su consentimiento para realizar la investigación.	
Instrumentos: Formulario de consentimiento informado Cuestionario para la recolección de datos socioeconómicos Línea de tiempo de la asociación	
2. Desarrollo de la actividad	
<p>Nos reunimos 5 personas de la Junta Directiva y yo. Nos presentamos y comentaron principalmente por qué les gusta ser parte de la Asociación, mencionaron cosas clave como "solo formados podemos ser escuchados" refiriéndose a estar asociados/as, "todo se logra en papel pero nada se avanza" por ejemplo. Luego de mi presentación les conté de que se trata la investigación, leímos entre todos y comentamos punto por punto el consentimiento informado, los cuales procedimos a firmar.</p> <p>En el transcurso de la reunión me di cuenta que no tenía mi teléfono ni la billetera por lo que no pude continuar con los otros instrumentos. Se acordó continuar el martes 19 en la casa de Lorena.</p>	
3. Observaciones	
<p>Hay un grupo de estudiantes de Planificación Social de la UNA haciendo su práctica con el INDER que el semestre pasado hicieron un diagnóstico a la asociación y en este momento están trabajando planificación estratégica con ellos. Se habló por teléfono con una de las estudiantes pero dijo que no se podía facilitar ninguna información hasta final de semestre y que había que pedir autorización al INDER. A las personas participantes no quieren escribir en el papel periódico, por lo que voy a apuntando lo que van diciendo manteniéndolo a la vista para que puedan agregar o modificar la información.</p>	

Bitácora de trabajo 2	
Investigación dirigida: Fortalecimiento de la Asociación Marinos de San Luis de Puntarenas por medio de herramientas de gestión cultural, 2017.	
Estudiante: Kenia Ugalde Murillo	
1. Información general	
Fecha: 19 de setiembre	Lugar: Casa de Lorena en San Luis de Fray Casiano, Chacarita.
Fase: Diagnóstico	Actividad: Taller 2
Objetivo de la sesión: Trabajar los instrumentos para conocer los datos socioeconómicos de los miembros de la Junta Directiva y la historia de la Asociación	

Instrumentos: Cuestionario para la recolección de datos socioeconómicos Línea de tiempo de la Asociación
2. Desarrollo de la actividad
Nos reunimos en el patio de la casa de doña xxxx. Se explicaron los instrumentos de trabajo y su utilidad. Llenamos el cuestionario explicando una a una las preguntas. Empezamos a trabajar la línea de tiempo con la participación de todas las personas presentes.
3. Observaciones
Están asociados por la Ley 218 no por DINADECO. La Asociación no se limita a San Luis si no que incluye pescadores de Barranca y Chacarita, su nombre se debe a que fue en San Luis donde se firmaron los papeles para constituirse como asociación. La asamblea realizada en setiembre eligió a la misma Junta Directiva actual.

Bitácora de trabajo 3	
Investigación dirigida: Fortalecimiento de la Asociación Marinos de San Luis de Puntarenas por medio de herramientas de gestión cultural, 2017.	
Estudiante: Kenia Ugalde Murillo	
1. Información general	
Fecha: 26 de setiembre	Lugar: Salón Comunal de San Luis de Fray Casiano, Chacarita.
Fase: Diagnóstico	Actividad: Taller 3
Objetivo de la sesión: Conocer la estructura y funcionamientos de la Asociación	
Instrumentos: Guía para la discusión grupal Análisis de situación de la Junta Directiva Análisis de actores locales Priorización de temas de capacitación	
2. Desarrollo de la actividad	
Al llegar al Salón Comunal el grupo se estaba poniendo de acuerdo pues estaban convocados a otra reunión con INCOPECA, distribuyeron quienes iban a ir a esa reunión y conversaron sobre la posición de la Asociación en esa reunión	
3. Observaciones	
Hablaron de como su relación con las estudiantes de la UNA ha sido incomoda pues "llegan a decir que hacer", desde lo que comentan se entiende que tampoco les explican el "por qué" de lo que solicitan o cómo hacerlo.	