

**SISTEMATIZACIÓN
DE LA
EXPERIENCIA EN LA FORMACIÓN CULTURAL
EN EL
CARIBE NICARAGÜENSE
2010 – 2012**

"Programa conjunto para la Revitalización Cultural y Desarrollo Productivo en la Costa Caribe de Nicaragua"

**Bluefields, RAAS
2012**

INDICE DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
1.1. Generalidades de la Costa Caribe	4
METODOLOGÍA DE LA SISTEMATIZACIÓN.....	7
LA SITUACIÓN INICIAL AL PROCESO DE FORMACIÓN CULTURAL	9
3.1. Factores de vulnerabilidad en la Costa Caribe	9
3.2. Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades (DAFO) para dinamizar la formación de gestores culturales en la región.....	10
EL PROCESO DE INTERVENCIÓN PARA LA FORMACIÓN CULTURAL.....	15
4.1. Formando formadores para la gestión cultural	19
4.2. ¿Hacia dónde orientar la formación cultural en su primera edición?.....	19
4.3. Iniciando el proceso de formación a gestores culturales.....	22
4.3.1. Público Meta	23
4.3.2. Debilidad en la selección del Público Meta	24
4.3.3. Superando las adversidades en la primera edición del Diplomado en Gestión Cultural	25
4.3.4. Aprendizajes de la primera edición del Diplomado en Gestión	27
4.3.5. Puesta en práctica de los aprendizajes para iniciar con la segunda edición del Diplomado en Gestión Cultural.	29
INTERVENCIÓN DEL PROGRAMA.....	34
<i>Evaluación de Impactos</i>	<i>34</i>
<i>Sostenibilidad</i>	<i>38</i>
LECCIONES APRENDIDAS Y BUENAS PRÁCTICAS.....	39
CONCLUSIÓN	43
LINEA DE TIEMPO.....	44
ANEXOS.....	46
<i>Lista de Gestores Culturales de la I Edición del Diplomado en la RAAN</i>	<i>46</i>
<i>Lista de Gestores Culturales de la I Edición del Diplomado en la RAAS</i>	<i>47</i>
<i>Lista de Gestores Culturales de la II Edición del Diplomado en la RAAN</i>	<i>48</i>
<i>Lista de Gestores Culturales de la II Edición del Diplomado en la RAAS.....</i>	<i>49</i>
<i>Directorio de docentes RAAN.....</i>	<i>50</i>
<i>Directorio de docente RAAS.....</i>	<i>50</i>
<i>Lista de entrevistados para la sistematización</i>	<i>51</i>
MEMORIA VISUAL DEL PROCESO	52
DE INTERVENCIÓN.....	52
BIBLIOGRAFÍA.....	63

SIGLAS

AECID -----	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo
BICU -----	Bluefields Indian and Caribbean University
CCC -----	Centro Comunitario de Cultura
CIC -----	Centro Integrado de Cultura
CRAAS -----	Consejo Regional del Atlántico Sur
CRAAN -----	Consejo Regional del Atlántico Norte
DAFO -----	Debilidad, Amenaza, Fortaleza y Oportunidad
ECA -----	Educación Cultura y Arte
EIB -----	Educación Intercultural Bilingüe
GRAAN -----	Gobierno Regional del Atlántico Sur
GRAAS -----	Gobierno Regional del Atlántico Norte
GURN -----	Gobierno de Unidad y Reconciliación Nacional
INC -----	Instituto Nicaragüense de Cultura
IPILC -----	Instituto para la promoción e Investigación de la Lengua y Cultura
MINED -----	Ministerio de Educación
ONG -----	Organismo No Gubernamental
PA -----	Partnership Agreement
PDCC -----	Plan de Desarrollo de la Costa Caribe
Prodoc -----	Documento del Programa Conjunto
RAAS -----	Región Autónoma Atlántico Sur
RAAN -----	Región Autónoma Atlántico Norte
SJ -----	San José
UNESCO -----	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
URACCAN -----	Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe de Nicaragua

INTRODUCCIÓN

1.1. Generalidades de la Costa Caribe



La Costa Caribe de Nicaragua, colinda con el Mar Caribe y se extiende por el norte hasta el curso inferior del Río Coco y hacia el sur el Río Indio. Abarca el 56% de la superficie territorial de Nicaragua y más del 20% de su superficie responde a territorios de propiedad comunal debidamente titulados y registrados, donde se concentran siete diferentes grupos étnicos, los Miskitus, los Ulwas, los Garífunas, los mestizos, los Mayagnas, los Creoles y los Ramas.

La Costa está dividida en 2 regiones: Región Autónoma Atlántico Norte (RAAN) y la Región Autónoma Atlántico Sur (RAAS), en donde cada una de ellas posee características físicas naturales y culturales muy propias y ricas en su extensión.

A pesar de la gran riqueza natural y diversidad cultural con que cuenta sus habitantes enfrentan situaciones de vulnerabilidad cultural debido a diversos factores de riesgo. (p.11 Prodoc).

En otros países Iberoamericanos como México, España, Brasil, Argentina y Chile donde la vulnerabilidad cultural también es un riesgo, la formación de gestores culturales es la iniciativa que han adoptado como alternativa que favorece la puesta en valor de la cultura, vinculándolo al desarrollo de su comunidad, desde una óptica sociocultural.

En Nicaragua la experiencia de formadores en gestión cultural, había resultado mediante seminarios regionales o cursos específicos, promovidos desde alguna de las principales universidades públicas en Managua o desde la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID). No fue hasta del año 2009 con la

implementación del programa conjunto “Revitalización cultural y desarrollo productivo creativo de la Costa Caribe de Nicaragua”, que se busca impulsar en Nicaragua, específicamente en la Costa Caribe, un programa universitario permanente en gestión cultural.

Mediante el programa conjunto para la revitalización cultural, auspiciado por el FODM de España y ejecutado por el Gobierno de Nicaragua, los Consejos y Gobiernos regionales; y el Sistema de Naciones Unidas, inicia este proceso bajo el liderazgo de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), como responsable de implementar dentro de la Costa Caribe un “programa innovador en gestión cultural para formar 100 personas activas en la cultura orientado a promotores culturales, líderes de organizaciones culturales, funcionarios de la cultura, guías turísticos entre otros”.

La UNESCO identificó a la Universidad URACCAN y formalizaron el compromiso de trabajar en conjunto con sus contrapartes nacionales (INC) y regionales (CRAAN, GRAAN, CRAAS y GRAAS), contando además de la ayuda de la Cátedra de Girona, y CENEAPAC.

Aunque conjuntamente logran diseñar un programa curricular para un Diplomado Comunitario de 276 horas, el mutuo entendimiento en muchas ocasiones tornó difícil el avance del proceso, pues cada contraparte tenía su propia perspectiva sobre el proceso de formación, aun cuando era evidente que en la región había poco conocimiento sobre el concepto de gestión cultural y su aporte al desarrollo sociocultural de los territorios.

El programa curricular que se logra diseñar contó con cuatro módulos dirigidos a la gestión, promoción y revitalización de las prácticas tradicionales, así como la afirmación de las buenas prácticas en promoción cultural de los gestores comunitarios. La particularidad del enfoque comunitario y multicultural exigió el reconocimiento de las necesidades y potencialidades de desarrollo del contexto, así como en la promoción de los recursos culturales de la Costa Caribe y su puesta en valor, en un marco de respeto y diálogo intercultural.

El proceso de formación de gestores culturales partió de un diagnóstico comunitario para conocer las expectativas y necesidades específicas de formación cultural desde las propias comunidades; sin embargo, los resultados del diagnóstico reafirman el desconocimiento existente sobre la gestión cultural, por lo cual UNESCO SJ inicia con un acompañamiento puntual hacia la Universidad; contratando directamente un técnico que funcionara como interlocutor entre URACCAN y UNESCO, de manera que influyera en la búsqueda de un mutuo entendimiento entre las contrapartes y segundo creando los

espacios correspondientes para generar un intercambio de conocimientos y debates sobre lo propio que debe estar dentro del modelo de gestión cultural para garantizar su sostenibilidad, bienestar colectivo, replicabilidad, pero sobre todo revitalización y promoción de las expresiones culturales de los pueblos y comunidades que habitan la región.

Con este esfuerzo se busca contar cómo se desarrolló a pesar de las diferencias y dificultades el proceso cultural; llegando al final a una reflexión analítica sobre la experiencia vivida durante y después del diagnóstico. Para ello el presente documento tiene como objetivo:

1. Recuperar lo sucedido en el proceso de formación de gestores culturales, para interpretar lo ocurrido y obtener un listado de lecciones aprendidas y buenas prácticas desde una amplia variedad de contextos.
2. Determinar los principales cambios que se dieron a lo largo del proceso de formación, por qué se dieron y que impactos tuvieron en los resultados esperados.
3. Construir una mirada crítica sobre lo vivido, de manera que se pueda orientar futuras formaciones, en especial el técnico superior en Gestión Cultural.

He aquí donde radica la importancia de presentar mediante una sistematización la experiencia vivida; pues sus resultados finales trascenderán de una evaluación de impacto u resultado, es decir, se tendrá un proceso de razonamiento, comparación y medición de los conocimientos prácticos adquiridos durante la experiencia de ejecución del Programa Conjunto de Cultura.

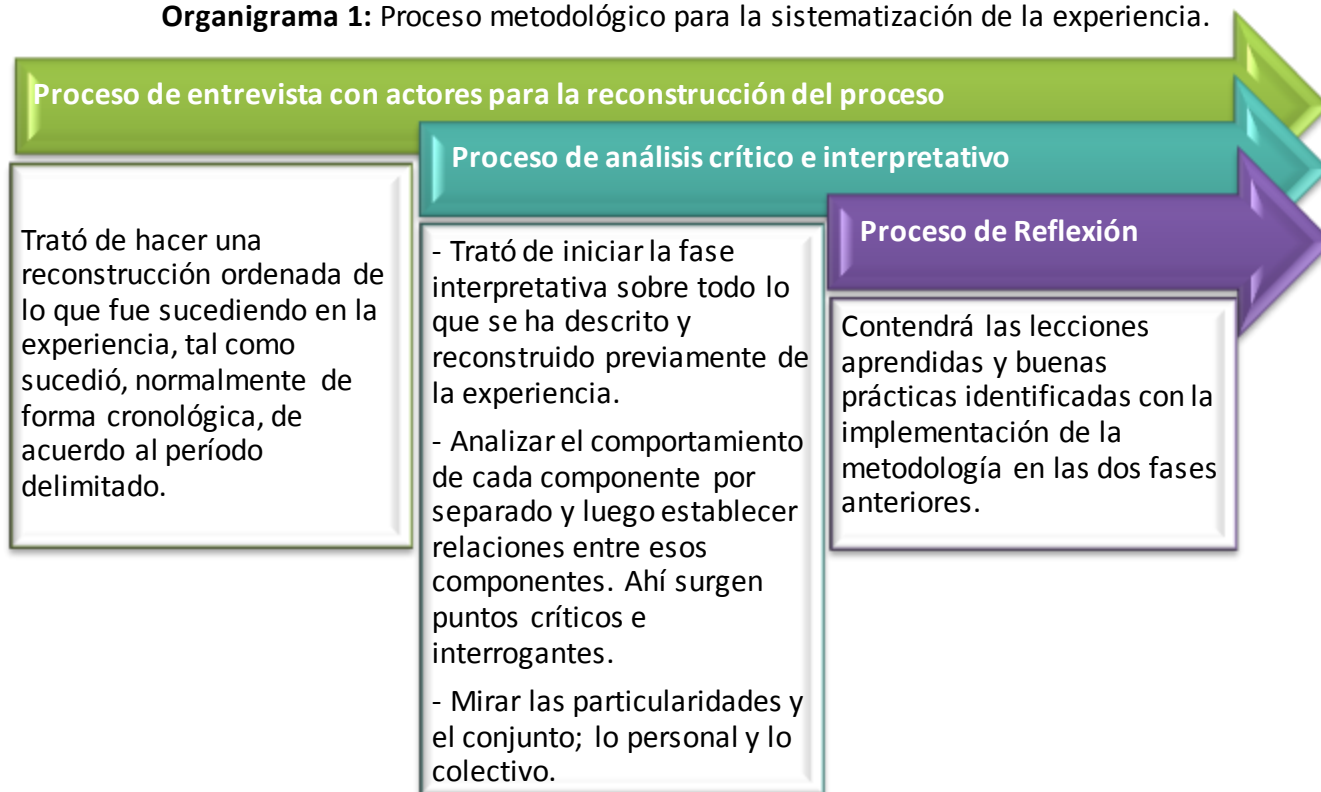
METODOLOGÍA DE LA SISTEMATIZACIÓN

Para reconstruir y saber lo que pasó y por qué pasó durante el proceso vivido de formación cultural, se procedió a sistematizar la experiencia, teniendo en consideración que sistematizar es una práctica que reconstruye procesos, tratando de ir más allá del hecho o la práctica analizada.

La sistematización buscó observar procesos históricos, procesos complejos en los que intervienen diferentes agentes, los cuales ocurren en un contexto económico social determinado y en un momento institucional del cual forman parte.

Para lograr sistematizar la experiencia que ha tenido la Universidad URACCAN, mediante el “Partnership Agreement” suscrito con UNESCO para la formación cultural en el Caribe Nicaragüense; se selecciona al azar a las personas que serían entrevistados/as para luego aplicar un proceso sencillo de triangulación de fuentes (actores) y métodos (entrevistas, reuniones con contrapartes y estudiantes egresados del Diplomado y/o cursos de difusión artística creativa).

Organigrama 1: Proceso metodológico para la sistematización de la experiencia.



Para lograr el objetivo planteado con la sistematización se presentó en forma analítica información sobre cuatro áreas temáticas:

1. Se describe y se hace una reflexión crítica sobre la situación inicial y su contexto.
2. Se describe y se hace una reflexión crítica sobre el proceso de intervención y su contexto.
3. Se describe y hace una reflexión crítica sobre la situación actual y su contexto.
4. Se describen las lecciones aprendidas y buenas prácticas, con la finalidad de generar nuevos conocimientos a partir de la experiencia sistematizada que pueden ser de utilidad para otros proyectos que están planificando llevar a cabo procesos parecidos.

LA SITUACIÓN INICIAL AL PROCESO DE FORMACIÓN CULTURAL

3.1. Factores de vulnerabilidad en la Costa Caribe

La pobreza como resultado de la exclusión y la discriminación, es el factor principal, aunque Birgitte Feiring (2006) cuestiona esta aseveración; y afirma que desde su perspectiva los pueblos Indígenas y comunidades afro descendientes no son pobres, pero la manera en que diseñan los indicadores para medir el índice de pobreza hace que los juzguemos como *“los ricos más pobres del mundo”*.

Independientemente de la lógica que tenga este planteamiento de Feiring sobre la verdadera situación de vida de los pueblos Indígenas y comunidades afro descendientes, sus impactos se agravan debido a los bajos niveles de capacidad de la población y las instituciones locales para desarrollar procesos de revitalización cultural y lograr hacer un uso sostenible de sus recursos culturales. (p.11 Prodoc)

Los pueblos perciben su problemática, así como sus oportunidades de desarrollo, a través del prisma de sus culturas particulares. Por consiguiente, plantean la revitalización cultural como un elemento esencial para su empoderamiento. (p.11 Prodoc)

En este proceso de revitalización cultural se propuso que la cultura se vea fortalecido a través de actividades de producción cultural y emprendedurismo, incluyendo rubros como las artesanías, culinaria tradicional y turismo, bajo la modalidad de turismo cultural. (p.15 Prodoc).

De manera transversal, esta formación cultural entre otros, buscaba:

- La revitalización, promoción y preservación de las distintas manifestaciones de la cultura y el arte propios de los pueblos indígenas y afro descendientes.
- La adecuación cultural de los enfoques de ejecución, a fin de diseñar, implementar y promover metodologías y tecnologías culturalmente sensibles.
- El desarrollo y fortalecimiento de las instituciones y capacidades regionales y comunitarias (autoridades regionales, gobiernos municipales, Gobiernos territoriales, comunidades, sector privado).

- El fortalecimiento de redes e instituciones ya existentes (asociaciones, organizaciones de base, etc.) y la implementación de actividades a través de instituciones regionales y comunitarias (universidades, asociaciones culturales, ONG's locales, etc.).
- El enfoque de equidad de género y edad en todas las acciones y mediciones de los resultados.
- La participación y empoderamiento de la mujer, dentro de su contexto cultural.
- La adopción del enfoque de derechos humanos individuales y colectivos en el desarrollo de las actividades.
- La viabilidad comercial de los emprendimientos e inversiones.
- La pertinencia cultural de las actividades que se desarrollen, particularmente las productivas.

Aunque se sabía algunos requerimientos en la región caribeña para revitalizar, fortalecer y valorar la riqueza cultural, de acuerdo al contexto, había un impedimento para iniciar a lo inmediato con el proceso. Se carecía de personal que desempeñara como agente de cambio (o gestores culturales) para dinamizar procesos culturales de su grupo y su entorno, pero a la vez contribuyera a la revitalización del patrimonio, como al fomento de las expresiones de la creatividad.

3.2. Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades (DAFO) para dinamizar la formación de gestores culturales en la región.

La transversalidad que se buscaba con el proceso de formación para la revitalización cultural de los pueblos desde un principio necesitaba del desarrollo socioeconómico como un elemento clave.

En este sentido, antes de desarrollar opciones de formación cultural, se tenía que hacer un análisis DAFO para determinar de qué manera se estaría haciendo este proceso de formación, de manera que fuese un proceso de empoderamiento y arraigo cultural el cual permitiría a mediano plazo promover el turismo cultural desde el contexto real de la región como opción económica para los pueblos indígenas y afro descendientes del Caribe (p.15 Prodoc).

Conforme el análisis DAFO, estas serían las principales **D**ebilidades y **A**menazas que se tenía que enfrentar con las mínimas **F**ortalezas y **O**portunidades para alcanzar la formación cultural, la cual sería la base para la promoción del turismo cultural como una alternativa económica.

Tabla 1: Análisis DAFO para la formación cultural en la costa caribe de Nicaragua.

Debilidades	Amenazas	Fortalezas	Oportunidades
Las comunidades Indígenas y Afro descendientes tenían poco acceso a los servicios básicos. Indicador que marca un alto índice de pobreza en estas regiones.	Para garantizar el sustento diario los integrantes de las familias se dedican a lo largo del año a la agricultura y la pesca; dejando en tercer y hasta cuarto plano el fortalecimiento de sus capacidades mediante diferentes modalidades de educación.	A pesar de sus limitantes, la memoria cultural era fuerte, lo que hacía que persistiera y se mostrara un potencial de revitalización cultural considerable.	Había disposición del Gobierno Nacional y Regional de mejorar y asegurar mediante proyectos y programas, las condiciones básicas para mejorar sus condiciones y que puedan aspirar a diferentes modalidades de educación para fortalecer sus capacidades de cara a la promoción de su cultura colectiva e individual.
		Había políticas y estrategias para promover la cultura, las cuales estaban encaminadas a fortalecer la identidad cultural de los pueblos y las comunidades.	
En materia de Educación, las Regiones Autónomas, registraban un índice inferior a los promedios nacionales de matrícula.	No había suficiente capacidades creadas, dentro de las comunidades para entender y promover la formación cultural.	La consolidación de la autonomía ha permitido desarrollar un modelo educativo propio a través del Sistema Educativo Autónomo Regional (SEAR), que data de 1997 y es constitutivo del sistema nacional a través del programa de Educación Intercultural Bilingüe (EIB).	Por orientaciones del Gobierno, el SEAR estaba entrando en un proceso de adecuación de la educación al contexto multi e intercultural y de autonomía, abarcando fuertemente cultura no sólo como alternativa económica, sino como un mecanismo de fortalecer su identidad.
		En ambas regiones existen centros universitarios surgidos en la costa: Bluefields and Indian Caribbean University (BICU) y la Universidad de las regiones Autónomas de	Ambas Universidades tenían la disposición de ampliar su cobertura y contribuir al fortalecimiento de las capacidades locales dentro de los territorios.

Conforme los resultados del análisis DAFO, se reafirma que la creación y fortalecimiento de capacidades locales, mediante la formación cultural era lo primordial para iniciar con la promoción del turismo cultural como alternativa económica, pero a su vez fortalecer la identidad cultural.

Las Debilidades y Amenazas para impulsar la gestión cultural eran superables considerando las Fortalezas y Oportunidades identificadas, siendo una de las principales, la disposición gubernamental y la presencia de centros educativos de nivel superior que pueden contribuir desde su experiencia y responsabilidad reglamentaria en la formación académica de la población caribeña.

En este particular uno de los centros de educación superior que había aportado con su experiencia y trayectoria como un espacio establecido por líderes Indígenas, Afro descendientes y mestizos costeños de las Regiones Autónomas de Nicaragua para hacer un ejercicio efectivo de sus derechos; era la Universidad URACCAN.

A través del IPILC¹, la Universidad URACCAN adquiere experiencia en procesos de revitalización cultural perpetradas con financiamiento de Organismos No Gubernamentales y Gubernamentales para diversos proyectos dirigidos a la investigación y revitalización lingüística.

URACCAN dispone además, de recintos en varios municipios, en congruencia con la dinámica social y cultural de la costa y gracias a lo cual, se hace viable el acceso al público meta de la formación: promotores culturales, líderes de organizaciones culturales, guías culturales, entre otros ligados directamente a diferentes rasgos de la vida cultural de cada uno de los pueblos que habitan la Costa Caribe de Nicaragua.

Éstas y otras, fueron las consideraciones que tomó en cuenta la UNESCO para seleccionar con previa concertación con las contrapartes nacionales (INC) y regionales (CRAAN, GRAAN, CRAAS y GRAAS), a la Universidad URACCAN como entidad ejecutora, para la creación de una oferta formativa capaz de responder a las necesidades y demandas en la Región, tomando en consideración que debe prevalecer el diálogo

¹ IPILC, son las siglas que lee: Instituto de Promoción e Investigación Lingüística y Revitalización Cultural. Es un Instituto adscrito a URACCAN que nace ante la necesidad de responder a un nuevo modelo de educación integral que URACCAN, como institución, asume en las Regiones Autónomas de la Costa Caribe de Nicaragua.

intercultural y la sensibilización sobre las oportunidades de desarrollo local desde la revitalización cultural.

La URACCAN estaba consciente de su compromiso y responsabilidad al ser seleccionado para la creación de una oferta formativa innovadora, pero faltó entender el cómo iniciarían con el proceso haciendo participé a cada contraparte y a su vez garantizar que la cultura trascendiera de ser percibida como danza, música y gastronomía. Lo que generó un retraso de varios meses en el inicio del proceso de formación cultural.

A raíz de ello, URACCAN, aún con experiencia en proceso de revitalización cultural específica, decide hacer su análisis DAFO para conocer sus principales debilidades y amenazas; y de qué manera podían equilibrar el escenario actual, aprovechando sus fortalezas y oportunidades para entender verdaderamente el concepto de gestor cultural como un sujeto de intervención en las regiones autónomas, quien aporta a la promoción y conservación cultural, pero sobre todo a la producción y difusión de espectáculos de distintos tipos.

Tabla 2: Análisis DAFO para la incursión de la Universidad URACCAN en el proceso de Formación cultural en la Costa Caribe de Nicaragua.

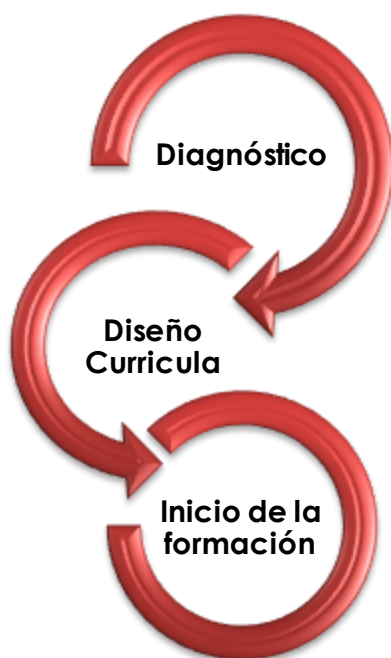
Debilidades	Amenazas	Fortalezas	Oportunidades
No tenía experiencia en la formación cultural.	El tiempo con que se contaba para la primera formación cultural era relativamente corto, considerando que era la primera experiencia en gestión cultural, pero sobre todo impartiendo cursos de difusión artística y creativa.	La Universidad tenía un personal que entendía la vida cultural, necesidades y demandas de los diferentes pueblos y comunidades dentro de la Región.	Dentro del programa conjunto de cultura se contempla un apoyo hacia la Universidad por parte de expertos en el tema de formación de gestores culturales y cursos de difusión artística y creativa, por ejemplo la cátedra de UNESCO en España y CENEAPAC del Pacífico de Nicaragua.
El tema de Gestión Cultural era nuevo para la Universidad y sus Autoridades.		Podían acreditar y/o certificar académicamente a los participantes.	
El tema de difusión artística no había sido visto por la Universidad de manera integral.			
No tenían personal que entendiera la cultura como arte que debe y puede ser promocionado y conservado de acuerdo	No había una claridad de cómo abordar el tema de la gestión cultural más allá de danza, música y gastronomía.		

a la accesibilidad de cada pueblo.			
Desconocían como iniciar el proceso para que fuese un tema innovador en la Región, pero a la vez con resultados directos hacia la revitalización cultural y sostenibilidad de las casas culturales.		Contaban con un Instituto adscrito a la Universidad que tenía experiencia trabajando temas de revitalización cultural. Este Instituto era el IPILC.	
No había expertos en el tema en Nicaragua, pues la experiencia registrada lo más cercano a Nicaragua era en Honduras.		Había una amplia experiencia elaborando diagnósticos para elaborar con sus resultados planes de estudios dirigidos a pueblos y comunidades de la zona.	

EL PROCESO DE INTERVENCIÓN PARA LA FORMACIÓN CULTURAL

Entendiendo las dificultades de la Universidad y la Región en general para incursionar en el proceso innovador de formación cultural, se traza una ruta metodológica para iniciar con la intervención del Partnership Agreement².

Organigrama 2: Ruta metodológica utilizada.



Conforme la ruta metodológica, un diagnóstico sería lo primordial para determinar cómo se trabajaría la formación cultural en la región.

Etapa 1 de la ruta metodológica:

Para comenzar el diagnóstico en el mes de noviembre del año 2009 se hizo una conceptualización para ver que entendían los pueblos con el concepto de cultura y patrimonio cultural.

El diagnóstico que finaliza el 18 de enero, 2010; logra como parte de

sus resultados finales:

- *La identificación de las personas activas en la cultura, creadores individuales y colectivos que potencialmente podían ser parte del programa de formación cultural.*

Los beneficiarios/as serían líderes y representantes de comunidades Indígenas y Afro

² El PA es un documento técnico –legal sellado en las Autoridades de URACCAN y UNESCO para determinar las fechas y los productos entregables dentro del marco del proceso de formación cultural.

descendientes quienes de una u otra manera se desenvuelven en el campo de la producción cultural, no obstante para su participación en el proceso se tenía que considerar las condiciones y características socioeconómicas de la Región, pues éstas se centran en actividades económicas de agricultura y pesca, lo cual imposibilita una participación exclusiva y continua en cursos de profesionalización, aunque así lo desearan.

- **Identificación colectivamente de los principios que deben guiar el currículo consensuado para la formación de gestores de la cultura, tanto en el nivel de diplomado como en el técnico superior.**

Con la identificación colectiva de los principios, se hace un bosquejo general que da inicio a la segunda etapa de la ruta metodológica, la cual consistió en el **diseño curricular** para un Diplomado de nivel comunitario y un Técnico Superior.

Tabla 3: Propuesta de contenidos para el Programa de formación a nivel comunitaria en Gestión Cultural.

Módulos	Contenidos
Curso introductorio	• Marco legal
	• Conceptos
	• Cultura, multiculturalidad, interculturalidad
	• Cultura y EIM en el marco del SEAR
Historia de la Costa Caribe Nicaragüense	• Historia de la Costa Caribe Nicaragüense
Lengua Autóctona	• Curso intensivo de las lenguas maternas....
Cultura y cosmovisión de los pueblos de la Costa Caribe Nicaragüense	• Arte y conocimiento indígena
	• Espiritualidad
	• Mitos, ritos y leyendas
Revitalización lingüística y cultural	• Estrategias de revitalización
	• Modelos de revitalización
	• Planificación
	• Monitoreo y evaluación
Turismo cultural	• Ecoturismo cultural
	• Geografía y patrimonio cultural
	• Emprendedurismo cultural creativo
	• Planificación turística

	• Marketing
Formulación y evaluación de proyectos	• Diagnostico cultural participativo (FODA)
	• Formulación de proyectos
Metodología de investigación cualitativa	• Investigación-Acción Participativa
	• Elaboración y aplicación de instrumentos
	• Análisis de información
	• Preparación de informes
Comunicación intercultural	• Producción
	• Animación
	• Mediación
Gestión cultural	• Liderazgo y desarrollo
	• Gerencia y administración cultural
	• Gestión y planificación
	• Gestión cultural comunal, territorial, regional.
Contabilidad básica	• Contabilidad básica
	• Computación
Expresiones y manifestaciones culturales específicas: práctica	• Gastronomía
	• Danza
	• Literatura oral y escrita
	• Canto y música
	• Teatro
	• Deporte

Basados en el desarrollo de la propuesta se propone organizar 3 Diplomados Comunitarios en Gestión Cultural:

1. Las Minas (Rosita) con estudiantes de las comunidades mayangna – panamawhka y twahka.
2. Bilwi con estudiantes de las comunidades miskitus de la RAAN
3. Bluefields con estudiantes de las comunidades multiétnicas de la RAAS – creoles, garífunas, ramas, Ulwas y miskitu.

La selección de los y las estudiantes sería responsabilidad de las comunidades a través de sus organizaciones y el Gobierno Comunal, retomando los criterios sugeridos en el diagnóstico y tomando en cuenta la equidad de género.

El presupuesto global aproximado para los tres Diplomados en Gestión Cultural era de USD 127,305.00

Etapas 3: Inicio del Proceso de formación cultural

Conforme la ruta metodológica, sólo restaba iniciar con la tercera etapa del proceso; pues según los resultados del diagnóstico después del diseño curricular con su público meta, la formación cultural era lo siguiente.

Para esta formación, aunque percibido dentro del diagnóstico como dos enfoques diferentes, en la práctica se distingue como un solo componente de formación, por lo cual se diseña una currícula para los cursos de difusión artística y la formación de gestores culturales.

La creación artística y creativa fue contemplada como un módulo (de expresiones y manifestaciones culturales) dentro de la currícula para la formación de gestores culturales.

A partir de ésta etapa del proceso es que la ruta metodológica empieza a recoger sugerencias para cambios en sus expectativas y propuesta como equipo del IPILC, el Instituto delegado por la Universidad URACCAN para abordar el tema de la formación cultural.

La expectativa era iniciar con la formación de gestores culturales una vez que la Secretaría Académica de la Universidad, aprobaba el diseño curricular con su público meta, pues los factores tiempo y clima eran limitantes es ésta formación innovadora. No obstante la expectativa cambia cuando se orienta que la currícula tendría que ser revisada y consensuada con las contrapartes del Partnership Agreement³.

³ Conforme el Prodoc, los partners de todo convenio serían las Secretarías de cultura (RAAS y RAAN) y el Instituto Nicaragüense de Cultura por parte del Gobierno Central.

4.1. Formando formadores para la gestión cultural

El proceso de revisión y adecuación curricular inicia el 05 de octubre del 2012 y finaliza el 07 de octubre del mismo año 2012.

A la actividad se le denominó ***“Taller de Formación a Formadores”***. Sus resultados representaron cambios dentro de las expectativas, pues aquí se constata que el esfuerzo de la Universidad carecía del verdadero enfoque de gestión cultural, sin embargo, no se le resta su contribución y productividad, pues con ella como base se logra reorientar la preparación curricular y elegir dentro de los seleccionados/as a los facilitadores de la primera edición del Diplomado en Gestión Cultural.

Al Taller asistieron ⁴más de 23 docentes de tres de los cuatro Recintos de la Universidad (Las Minas, Bilwi y Bluefields), líderes comunales, territoriales y municipales, además de funcionarios del Instituto Nicaragüense de Cultura (a nivel Central y Regional), CENEAPAC (a través de la señora Emilia Torres), la Secretaría de Cultura y por supuesto funcionarios de UNESCO, con la participación del Master Alberto Abelló y el Dr. Alfons Martinell de la cátedra de UNESCO en España.

4.2. ¿Hacia dónde orientar la formación cultural en su primera edición?

En el taller, los participantes concentraron sus esfuerzos en la reorientación curricular para iniciar la primera formación de gestores culturales.

Sin una metodología claramente definida para el “Taller de Formación a Formadores”, ésta inicia con la intervención de los especialistas de la Cátedra de UNESCO, buscando como dar a entender el rol y las cualidades de un gestor cultural; la cual durante su conceptualización genera una discusión, y marcó las pautas para iniciar la revisión y reorientación de la propuesta presentada de módulos y sus contenidos, para lo cual se conforman grupos de trabajo entre los participantes.

⁴ Ver en anexo la lista de participantes y su residencia.

Organigrama 4: Conformación de los equipos de trabajo para la revisión y adecuación de los esquemas de módulos para la formación de gestores culturales.



Los grupos de trabajo se conformaron tomando como única consideración la región donde reside cada participante. El grupo uno, por ejemplo lo conformaban los participantes de Bilwi (ellos veían el contexto de los Miskitus y los Creoles), mientras que el segundo grupo eran participantes del triángulo minero (Rosita, Siuna y Bonanza), quienes se enfocaban en los Mayagnas y los Miskitus; el tercer y último grupo estaba conformado por los participantes de Bluefields, quienes abarcaban a los Ramas, Ulwas, Garífunas, Creoles y Miskitus, probablemente la tarea más compleja por la gran diversidad en cuanto a costumbres, creencias y tradiciones.

Como primer resultado de los tres días de taller, los participantes se apropiaron del verdadero espíritu e intención de la formación de gestores culturales, logrando constatar que la gestión cultural era vista desde dos enfoques diferentes y que no necesariamente respondía totalmente a la política de Gobierno:

PRIMER ENFOQUE DE LA GESTIÓN CULTURAL	SEGUNDO ENFOQUE DE LA GESTIÓN CULTURAL
<i>Son agentes de cambio promoviendo la cultura en todos los aspectos pero enfatizando en el lenguaje, la danza y el arte. Deben conocer recursos primarios, los inicios de cada práctica cultural y el significado de cada una de ellas para poder transmitir su verdadero origen y su significado. Conocer no solo la historia política y económica, sino también la historia cultural y social</i>	<i>Se entiende por gestor cultural, aquel o aquella profesional quien motivado por la inquietud y el interés en la cultura, independientemente del área de conocimiento de su formación académica o incluso sin ella, opta por dedicarse a promover incentivar, diseñar y realizar proyectos culturales desde cualquier ámbito.</i> <i>El gestor cultural es quien hace que iniciativas a favor de la cultura y su puesta en valor se “gesten” en un contexto y periodo determinado. Para ello, debe tomar decisiones entre un conjunto de recursos, posibilidades, técnicas e instrumentos.</i>

El segundo resultado era el cambio de esquema con las unidades para la currícula y los módulos, pues aunque hubo cambios dentro de su estructura, estas al contrario de debilitar la experiencia empezaron a potenciarlo.

El nuevo esquema de unidades tendrían como objetivo trascendental dar a entender lo que en realidad es un gestor cultural y el rol que debe desempeñar en su comunidad, negociando e incidiendo ante las diferentes entidades de gobierno proyectos y programas que van acorde a la revitalización y valorización de sus expresiones culturales.

Este enfoque no se contemplaba dentro de la primera propuesta, no había una definición claramente establecida de lo que es y tenía que hacer un gestor cultural. Su trabajo final de evaluación se reducía a una investigación cultural, una propuesta que limitaba la capacidad de todo gestor cultural para la negociación e incidencia ante las diferentes entidades de gobierno para la aprobación e implementación de proyectos y programas culturales.

Por tal motivación, el enfoque de los módulos en unidades de trabajo queda reducido a cuatro, y se inserta como temas algunos que en la primera propuesta se contempló como módulo (ver tabla 4).

Esta iniciativa de propuesta curricular hecha por los participantes del “Taller de Formación a Formadores”, no sólo se ajustaba a la realidad contextual de la región y las necesidades de sus habitantes para entender y respetar la cosmovisión de cada pueblo y comunidad que reside en la región; sino que viene a contribuir demostrando la manera en que pueden revitalizarse representaciones ancestrales que casi no existen en la memoria cultural de un pueblo, pero que su riqueza puede conllevar a la promoción y puesta en práctica de un turismo cultural como actividad económica y más importante aún, el fortalecimiento de la identidad cultural.

La nueva orientación curricular viene a cumplir con la línea de política cultural, que busca el Gobierno Nacional (GURN), la cual trata de: *“Rescatar, validar, defender y promover, las tradiciones, lenguas, costumbres, ritos, creencias y manifestaciones todavía visibles y vivas, así como aquellas, relevantes para la identidad, de las que hemos venido siendo despojados, en el avance transcultural, propio de la invasión y dominación del modelo imperial; y propios también del abandono económico-social, y de la mal llamada Globalización, que derivan de ese modelo”*.

Tabla 4: Propuesta curricular antes y después del Taller de Formación a Formadores.

Módulos ANTES del Taller de Formación a Formadores	Módulos DESPUÉS del Taller de Formación a Formadores	Cambio en el Orden de los Módulos previo a iniciar la I Edición del Diplomado en Gestión Cultural
Curso introductorio	MÓDULO I. INTRODUCTORIO (Conceptualizaciones culturales).	MÓDULO I: El gestor cultural/sujeto de intervención
Historia de la Costa Caribe Nicaragüense	MÓDULO II: CONTEXTUALIZACIÓN DE LA HISTORIA, CULTURA Y COSMOVISIÓN	MÓDULO II: Contextualización de la historia, cultura y cosmovisión.
Lengua Autóctona		
Cultura y cosmovisión de los pueblos de la Costa Caribe Nicaragüense		
Revitalización lingüística y cultural	MÓDULO I. INTRODUCTORIO (Conceptualizaciones culturales).	MÓDULO III. Cultura y desarrollo en la gestión cultural
Turismo cultural		
Formulación y evaluación de proyectos	MÓDULO IV: TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN CULTURAL	MÓDULO IV: Técnicas de la Investigación cultural.
Metodología de investigación cualitativa		
Comunicación intercultural	MÓDULO III: GESTOR CULTURAL /SUJETO	
Gestión cultural		
Contabilidad básica	MÓDULO IV: TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN CULTURAL	
Expresiones y manifestaciones culturales específicas: práctica	MÓDULO III: GESTOR CULTURAL /SUJETO	

4.3. Iniciando el proceso de formación a gestores culturales

La primera edición del Diplomado en gestión cultural (en Rosita y Pearl Lagoon) dio inicio justamente después de la readecuación al diseño curricular y los módulos, la cual duró más de un mes de trabajo permanente (del 12 de octubre al 18 de noviembre, 2010); y que además estuvo integrado por docentes del Caribe Norte y el Caribe Sur del país para recoger los elementos históricos – conceptuales de cada Región y evitar en la medida de lo posible la exclusión de la información cultural de un pueblo y/o comunidad de la Región.

Con esta inauguración cambia completamente la expectativa de realizar un Diplomado y un técnico superior en gestión cultural, tal y como fuese trazado dentro del diagnóstico como mecanismo de trabajo en la Formación cultural, pues el presupuesto requerido para la realización de ambos cursos de educación continua sobrepasaba los cien mil dólares, en especial cuando se quiere impulsar en ambas regiones⁵; además el tiempo, la poca experiencia en formación cultural y las capacidades creadas dentro de la Región con vasta experiencia en revitalización de procesos culturales podían ser limitantes al momento de impulsar paralelamente ambos cursos de profesionalización.

En consideración a lo anterior y agregando que las actividades económicas de subsistencia en la Región (básicamente agricultura y ganadería) imposibilitan una participación exclusiva y continúa en cursos de profesionalización; la experiencia inicia con un Diplomado⁶ en Gestión Cultural para lo que se construyeron cuatro módulos en español con su currículo. La propuesta pedagógica estaba orientada a un perfil de gestor cultural comunitario que desarrolla su labor en un contexto multicultural y vulnerable desde el punto de vista económico y social.

El Diplomado por su particularidad y grupo meta se diseñó para tener una duración de 276 horas, distribuidas en tres encuentros, alternados por fases de campo para el seguimiento a la elaboración de proyectos culturales.

El primer y segundo encuentro tendrían una duración de 28 horas presenciales y 25 horas prácticas o no presenciales; el tercer encuentro se planificó a 89 horas presenciales y 97 horas prácticas.

4.3.1. Público Meta

Se tenía en consideración contar con la participación de los líderes y representantes Indígenas o de las poblaciones Afro descendientes y Mestizas. Aunque se sabía que debido a las condiciones de la historia reciente (de guerra y abandono gubernamental), muchos de los líderes y promotores culturales comunitarios no tenían el privilegio de contar con una educación que sobrepasara la elemental (entendiendo ésta de primero a sexto grado).

⁵ USD 127,305.00 (ciento veinte y siete mil trescientos cinco dólares con 00/100 centavos dólar).

⁶ Para la Universidad URACCAN, los Diplomados son una modalidad de educación continua que ofrece la universidad URACCAN, como alternativa de profesionalización y preparación continua, para que personas, sin distinción de afiliación étnica, religión y estatus social; que no han concluido sus estudios elementales puedan seguirse preparando sin mayores exigencias académicas.

Por tanto, para la aceptación de los estudiantes se iba a privilegiar su trayectoria y conocimientos prácticos sobre la cultura, por encima de su nivel académico.

4.3.2. Debilidad en la selección del Público Meta

Aunque definido y consensuado los requisitos de selección, pero conscientes de la realidad regional en cuanto a la educación, los candidatos/as fueron seleccionados/as únicamente por las contrapartes del Programa Conjunto excluyendo a la Universidad que había trabajado la propuesta académica basándose en los resultados de un diagnóstico; este proceso fue uno de los elementos que debilitaron la experiencia desde un inicio, dando origen a cambios significativos en la metodología de trabajo.

Se había acordado trabajar con líderes que están directamente involucrados y comprometidos con la promoción y revitalización de la memoria cultural de su pueblo como una primera alternativa hacia el ideal, la cual era crear capacidades locales en gestión cultural para que pudieran entre otras acciones fomentar el turismo cultural como actividad económica.

Sin embargo, la selección significó una debilidad para el equipo de trabajo, quienes en su momento se demostraron impotentes ante la adversidad presentada.

Público meta seleccionado:

1. No todos tenían un compromiso con su comunidad, muchos menos con sus habitantes, para con la promoción y revitalización de la memoria cultural de su pueblo.
2. Aunque se sabía de la realidad educacional limitada en la región, había un desequilibrio en este aspecto con los/as seleccionados/as, pues algunos tenían un nivel de técnico superior, otros de licenciatura, nivel primario, secundario y en casos extremos iletrados.
3. Muchos no tenían claramente definido su rol dentro del Diplomado y lo que se espera fuese su perfil de egresado.
4. Algunos seleccionados/as estaban siendo beneficiados/as por la Universidad y diferentes ONG's con otros programas de profesionalización y cuyas fechas de encuentro coincidían, acción que en parte hizo que la asistencia y participación no fuese la esperada.

Docentes seleccionados:

1. No todos podían hablar una segunda lengua, cuando algunos participantes sólo dominaban su lengua materna, esto dificultó la comunicación fluida para el entendimiento de los contenidos impartidos.
2. No todos tenían la habilidad de idear una o varias técnicas y/o estrategias metodológicas para alcanzar los resultados esperados independientemente del cambio ocurrido durante la experiencia con el público meta.

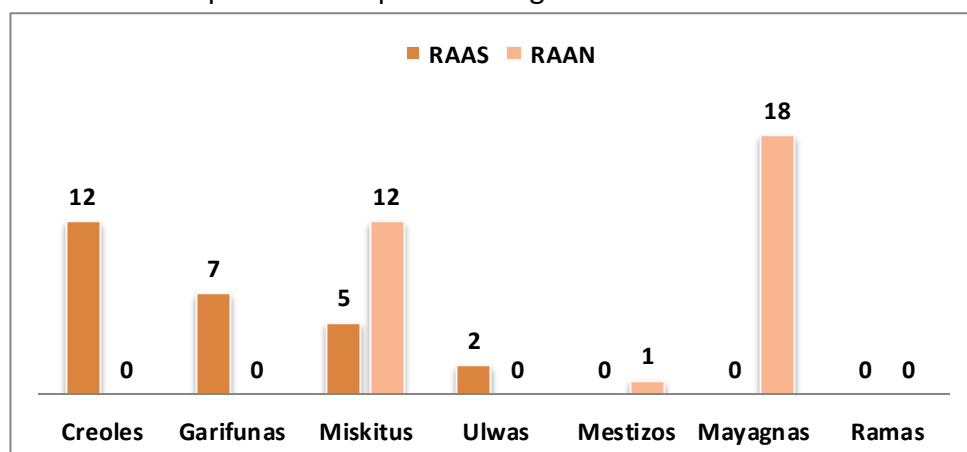
4.3.3. Superando las adversidades en la primera edición del Diplomado en Gestión Cultural

Aun así y a pesar de la debilidad desde la selección del público meta para la primera edición del Diplomado en Gestión Cultural, URACCAN, UNESCO y sus contrapartes inauguran el 22 de noviembre, 2010 el Diplomado en la Región Norte y en la Región Sur, asegurando que esta experiencia vendría a fortalecer las capacidades de los comunitarios anegados al mantenimiento de su memoria cultural, pero sobre todo de los funcionarios de URACCAN, quienes cada día tenían la tarea desafiadora de fomentar dentro de sus horas de clase el verdadero diálogo intercultural.

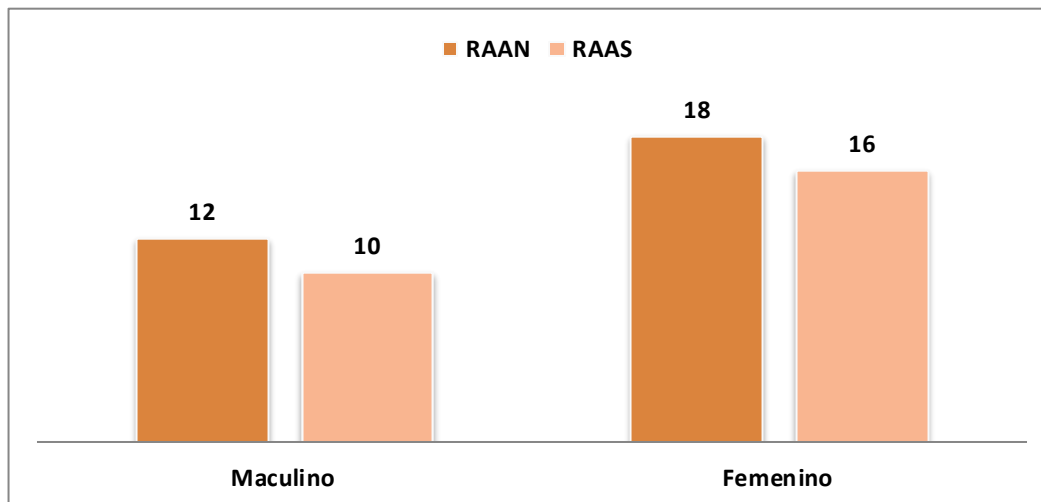
De los 60 (sesenta personas) convocados/as según la lista oficialmente emitida por las contrapartes para la primera edición del Diplomado en Gestión Cultural, 56 (cincuenta y seis personas) respondieron a la invitación; 30 (treinta personas) de la Región Norte y 26 (veinte y seis personas) de la Región Sur.

En la Región Autónoma del Atlántico Norte predominaron los participantes de la etnia Mayagna, mientras que en la Región Autónoma del Atlántico Sur, los participantes de la etnia creole (ver gráfica # 1).

Gráfica 1: Participantes del Diplomado según étnia.



Gráfica 2: Participantes del Diplomado según género



Las mujeres fueron las más favorecidas, aunque no necesariamente se podía percibir el relevo generacional entre los participantes seleccionados/as, pero independientemente de la afiliación étnica, residencia u género; se veló, a pesar de las adversidades para que mediante los contenidos impartidos, los estudiantes conocieran y construyeran sus propios conceptos culturales, hasta entender el rol y las funciones de un gestor cultural dentro de su comunidad, especialmente para la revitalización de expresiones culturales de su pueblo, las cuales con el paso de los años y por diversas razones se han ido perdiendo.

La ubicación de los gestores culturales en su ámbito funcional, se logra aún más con ayuda del segundo módulo, la cual explica los grandes hitos vivenciados en la región mediante líneas de tiempo; de manera que sean luego los participantes quienes determinaran la manera en que los mismos transformaron sus costumbres y tradiciones como Pueblos naturales de la Región.

Para aunar a lo impartido y llevar a la práctica los conocimientos teóricos adquiridos en los tres encuentros, el docente del módulo IV inicia su intervención explicando los tipos de investigaciones existentes y cómo un gestor cultural debe saber indagar, previo a la realización de actividades para revitalizar sus costumbres y tradiciones que por múltiples razones fueron transformados.

Con este ejercicio final se logra evaluar el nivel de apropiación de los contenidos en cada uno de los diferentes módulos diseñados, pero sobre todo permite conocer y entender qué cualidades necesita un gestor cultural para poder no sólo organizar eventos, sino gestionar y buscar la coordinación Institucional, comunal y gubernamental para llevar

a cabo su objetivo, la cual es: Promover a través de la revitalización cultural sus buenas prácticas tradicionales, pero sobre todo convertirla en actividades productivas desde el punto de vista económico y social.

4.3.4. Aprendizajes de la primera edición del Diplomado en Gestión

La primera edición en gestión cultural deja marcado un precedente en la costa caribe de Nicaragua, pues según revisión literaria la formación de gestores culturales ya sea mediante cursos de especialización cortas, Postgrados y/o Diplomados se reitera que era una experiencia con registros en las Regiones Iberoamericanas, como México, España, Brasil, Argentina y Chile.

A lo largo de la primera edición del Diplomado⁷, las evaluaciones fueron constantes (entre estudiantes y docentes) para determina las debilidades y revertirlas en aprendizajes que deben considerarse para mejorar los resultados de una segunda edición del Diplomado en gestión cultural.

Algunos de los aprendizajes fueron:

1. La Formación de gestores culturales, trasciende de la formación académica tradicional practicaba en Nicaragua, en donde el docente trasmite conocimientos a los estudiantes y lo evalúa al finalizar cada contenido para otorgarle una calificación. En esta formación la finalidad es dotar al promotor cultural, al guía cultural entre otros especialistas de la acción cultural con las herramientas necesarias para que puedan crear, comunicar, difundir, incidir, gestionar y compartir libremente la pluralidad de los rasgos y modos de vida tanto propios, como del colectivo de su comunidad y/o territorio; es decir: dinamizar la vida cultural de su comunidad.
2. Como se quiere dinamizar la vida cultural en las comunidades y dentro del Prodoc se prevee la construcción de casas culturales dentro de algunos Municipios, tanto los módulos como los proyectos culturales que preparan los estudiantes del Diplomado en gestión cultural deberían enfocarse al enriquecimiento de las agendas culturales de los CCC y CIC; logrando de esta manera alcanzar el producto esperado.

⁷ Primer encuentro RAAN – RAAS 22 – 26 de noviembre, 2010.

Segundo encuentro RAAN – RAAS 13 – 17 de diciembre, 2010.

Tercer encuentro RAAN 14 – 18 de febrero, 2011

Tercer encuentro RAAS 21 – 25 de febrero, 2011

3. A los participantes se les debe seleccionar conforme los requisitos de selección establecidos y garantizar que tienen una trayectoria reconocida promocionando de manera deliberada diferentes expresiones culturales, como alternativa de mantener la memoria y por ende la identidad cultural de su pueblo y/o comunidad.
4. Para dotar con estas herramientas y constatar su asimilación, es necesario que los módulos sean como un cuaderno de trabajo, acorde al nivel de Diplomado comunitario, en donde se orienten actividades que puedan ser desarrollados por los estudiantes dentro de sus comunidades; de esta manera se podrá evaluar mediante la práctica:

- 4.1. Planificación
- 4.2. Organización
- 4.3. Gestión
- 4.4. Incidencia
- 4.5. Comunicación
- 4.6. Innovación etc.



Al solicitar que los estudiantes desarrollen una actividad o que participen en alguna dentro de su comunidad, los docentes podrán evaluar si los estudiantes previo al desarrollo de la actividad hacen una planificación, si se organización para gestionar y hacer incidencia ante la comunidad para su desarrollo; y de qué manera se comunican entre si para la implementación de la actividad procurando siempre la creatividad y la innovación.

5. Para la selección del personal que impartirá los módulos, debe existir un balance entre sus habilidades y destrezas trabajando con pueblos indígenas y comunidades étnicas; el conocimiento y respeto a sus costumbres y tradiciones; pero sobre todo dominio de una de las lenguas ancestrales habladas en la Región, además del mismo conocimiento de cuanto implica la gestión cultural y el desarrollo de proyectos en cultura.
6. Debe existir un plan de evaluación y seguimiento para los estudiantes durante y después del Diplomado en gestión cultural; pues es necesario determinar la utilidad y aplicación de los conocimientos adquiridos en la incidencia de actividades desarrolladas dentro su comunidad/territorio para promover o revitalizar su cultura y generar iniciativas de difusión cultural que incidan en el desarrollo local.

4.3.5. Puesta en práctica de los aprendizajes para iniciar con la segunda edición del Diplomado en Gestión Cultural.

Selección del Público Meta:

Tomando siempre como referencia lo ocurrido al seleccionar el público meta para la primera edición, en esta ocasión la estrategia cambia para la II edición del Diplomado.

La convocatoria, no fue directa para esta edición, al menos en el caribe sur; muy al contrario que la primera ocasión, la experiencia orienta hacerla de manera abierta, haciendo uso de los medios de comunicación audiovisuales de mayor cobertura regional, las cuales daban a conocer los requisitos de ingreso:

1. Pertenecer a un pueblo indígena o afro descendiente, o tener una estrecha y comprobable relación con estos.
2. Presentar la siguiente documentación: partida de nacimiento y/o cédula de identidad, diploma o constancia de formación académica.⁸
3. Presentar carta que haga constar que se desempeña como líder/esa, productor/a, promotor/a o funcionario/a en el campo de cultura, emitida por su autoridad inmediata.
4. Presentar carta de su comunidad y/o organización comunitaria.

Para esta experiencia en particular la selección de los candidatos sería conjuntamente, participando la Delegación Regional de UNESCO, las Secretarías de Cultura de los Consejos Regionales Autónomos, la Delegación del Instituto Nicaragüense de Cultura y la Universidad URACCAN.

Hay que reconocer que los resultados fueron evidentes con el sistema de selección implementado:

1. Hubo participantes más involucrados y comprometidos con las actividades no presenciales asignadas, pues desempeñaban en su comunidad la función de, productor/a, promotor/a o funcionario/a en el campo de cultura.
2. Estaban conscientes del rol que desempeñaban dentro de su comunidad, por tanto el participar en el Diplomado sería una manera de afianzar sus conocimientos y poder seguir desempeñando con una mejor calidad sus quehaceres en pro de la promoción y revitalización cultural.
3. El seguimiento a los gestores culturales era menos complejo, la gran mayoría siempre estaban involucrados en diferentes actividades culturales.

⁸ En casos excepcionales este requisito se manejará con flexibilidad.

Fortalecimiento de las capacidades del equipo de trabajo:

Además de la redefinición del mecanismo para la selección del público meta, el fortalecimiento del personal docente era la siguiente etapa conforme los aprendizajes de la primera edición.

Debido a la ubicación geográfica de las comunidades que ahora serían beneficiados con la segunda edición del Diplomado, se tendría que contar con un nuevo equipo de trabajo por parte de la Universidad, de manera que pudieran abarcar con mayor facilidad el Municipio de Waspam y Bilwi.

Para ello se hace en 01 y 02 de septiembre, 2011; un intercambio de experiencia entre los docentes de la primera y segunda edición del Diplomado en gestión cultural.

El intercambio consistió en que cada docente según el módulo impartido, expusiera sus principales limitantes impartiendo el módulo y los mecanismos implementados para superarlos.

Durante el intercambio los cuatro docentes presentaron la manera en que los cuatro módulos se entrelazan y permite que los docentes asignen tareas conjuntamente para su evaluación.

Dentro del intercambio de experiencia se propone a un/a docente guía dentro de cada equipo, pues en las aulas de clase es necesario que un conocedor de la lengua predominante esté presente para ayudar a cada docente y alumno en la transmisión de información para hacer cumplir sus derechos conforme la Ley de lengua⁹ en su Artículo 7, la cual cita que “Las comunidades de la Costa Atlántica tienen derecho en su región a la educación en su lengua materna”.

La experiencia de la primera edición demostró que era necesario ciertos cambios con el personal docente para optimizar habilidades y destrezas, por tanto, para potenciar el aprendizaje se hace la selección del nuevo equipo basándose no sólo en la participación de ellos/as en el Taller de Formación a Formadores, sino que dominaran una segunda lengua, que fueran sensibles ante las costumbres y tradiciones de los pueblos y que conocieran y entendieran la cosmovisión del grupo meta seleccionado, para no demostrar exclusión y/o desestimación por un grupo determinado, pues la promoción del diálogo intercultural debe prevalecer.

⁹ La Ley 162 del 22 de Julio, 1993, también denominada Ley de Uso oficial de las lenguas de las comunidades de la Costa Atlántica de Nicaragua. Publicado en La Gaceta No. 132 de 15 de Julio de 1996

Ajuste de los módulos (10 de Julio – 10 de Agosto, 2011):

Los módulos tenían que ser una herramienta de utilidad no sólo para los participantes, sino también para otros espacios de capacitación de Nicaragua y de Centroamérica, pero para ello era necesario realizar ciertos ajustes a su contenido de manera que demostrara y diera a entender sobre la riqueza de la diversidad en la Región del Caribe de Nicaragua, dejando entrever las relaciones entre cultura y desarrollo como una oportunidad para el mejoramiento de la calidad de vida de nuestras poblaciones.

Esta consideración deja generalidades para cada módulo, las cuales sin duda permitirá al egresado contar con las siguientes capacidades:

1. Planificar, diseñar, implementar y monitorear acciones de revitalización cultural.
2. Elaborar y gestionar proyectos y programas culturales comunitarios.
3. Investigar sobre la cultura y cosmovisión de los pueblos indígenas y afro descendientes.
4. Aprender a aprender y a emprender.
5. Promover la revitalización cultural con enfoque integral comunitario.
6. Promover la producción cultural y el Emprendedurismo, abriendo espacios de participación de mujeres y hombres.
7. Promover la cooperación cultural.
8. Promover el diálogo, la mediación y la negociación entre agentes culturales
9. Gestionar fondos.
10. Administrar programas e infraestructura cultural de su comunidad o territorio.
11. Promover y divulgar sobre manifestaciones artísticas y productos culturales entre las comunidades, los actores y el público en general.
12. Mediar y negociar.
13. Elaborar planes e informes.

Generalidades de los módulos:

El gestor cultural como sujeto de intervención

¿En qué consiste el Módulo I?

Presenta las generalidades de la gestión cultural, asociadas a un sujeto con una identidad cultural y un quehacer vinculado con el mejoramiento de su comunidad.

En el módulo se describen las nociones contemporáneas sobre la gestión cultural, el perfil de esta profesión y el rol que debe desempeñar el Gestor Cultural en su contexto de intervención. Además, sitúa al participante como un agente de cambio, quien actúa en

la dinamización de los procesos culturales de su grupo, su entorno y puede contribuir tanto a la revitalización del patrimonio, como al fomento de las expresiones de la creatividad.

¿Para qué el Módulo I?

Para evidenciar la importancia y pertinencia social del gestor cultural, valorando aquellas cualidades e iniciativas que forman parte de la cotidianeidad de los participantes. Mediante la presentación de los temas y sus actividades se pretende responder a las siguientes interrogantes: ¿si ya somos activos en la cultura cómo la formación puede ayudarnos a serlo aún más?, ¿qué iniciativas podemos emprender si queremos trabajar a favor de la cultura?

El contexto multicultural como el campo de acción del gestor

¿En qué consiste el Módulo II?

Está basado en una recopilación de datos, hechos históricos y características de contexto que identifican a las diversas poblaciones de la Costa Caribe Nicaragüense.

¿Para qué el Módulo II?

Para situar a los Gestores Culturales en su intervención desde el conocimiento de su entorno y sus particularidades. Es por ello, que se inicia con la referencia a los hitos históricos que van desde los orígenes de los primeros pobladores hasta las conquistas del proceso autonómico; esto con el fin de evidenciar, la conformación multicultural como un hecho definitorio para la comprensión de las dinámicas socioculturales de la Costa Caribe.

El contexto multicultural como el campo de acción del gestor

¿En qué consiste el Módulo III?

Recoge algunos conceptos que permiten al gestor cultural comprender las relaciones entre cultura y desarrollo. Desde la presentación de este binomio, la cultura ha sido comprendida no sólo como el fundamento mediante el cual los pueblos son capaces de determinar sus propias vías de desarrollo (instrumento para la cohesión social y la afirmación identitarios); pero además, como la particular expresión de la creatividad de los pueblos y de sus propias respuestas ante las problemáticas sociales, económicas, políticas, ambientales de su entorno.

¿Para qué el Módulo III?

Para que el gestor cultural comprenda cómo la puesta en valor de los recursos patrimoniales permite su ingreso en una cadena de consumo mediante actividades económicas, tales como emprendimientos o turismo cultural.

La comprensión de estas nociones: cultura, identidad cultural, multiculturalidad, patrimonio, turismo cultural, etc. brinda al gestor cultural de la Costa Caribe un marco de acción mediante el cual se promueven iniciativas que favorecen el desarrollo local.

Herramientas básicas para la gestión cultural

¿En qué consiste el Módulo IV?

Con este módulo se facilitó las principales herramientas y técnicas metodológicas para el diseño de diagnóstico comunitario que permiten la formulación de proyectos culturales desde la cosmovisión de los pueblos indígenas y afro descendientes de la Costa Caribe de Nicaragua.

¿Para qué el Módulo IV?

Para que el Gestor Cultural conozca, domine y aplique las diferentes técnicas y herramientas que le permitan y diagnosticar los diferentes recursos tangibles e intangibles culturales de sus comunidades. Así mismo, a partir de los propios conocimientos que este gestor cultural logre construir, esperamos que pueda diseñar y gestionar proyectos culturales de relevancia y pertinencia para su contexto, de tal manera que se puedan potenciar las diferentes iniciativas y recursos existentes en sus comunidades y territorios.

La relación entre los módulos y la secuencia del modelo formativo puede visualizarse en el siguiente cuadro, pues la organización de los tres encuentros propone una lectura horizontal de los contenidos, cuyo grado de dificultad va en aumento de manera vertical.

Además, cada módulo aporta insumos para la elaboración del trabajo de campo, el cual tal y como se mencionó, apunta hacia la construcción y defensa de un proyecto cultural (misma que debe presentar vínculo con la casa de cultura, la revitalización de una expresión cultural específica, ser sostenible y de beneficio colectivo).

LA SITUACIÓN FINAL DESPUÉS DE LA INTERVENCIÓN DEL PROGRAMA

Al concluir dos fases de convenio entre URACCAN y UNESCO para la formación cultural en la Costa Caribe; muchos han sido los aprendizajes y avances evidentes, sin embargo, es necesario determinar mediante una evaluación de impacto si las evoluciones han contribuido a reducir las brechas de equidad en el desarrollo humano, cultural, social y económico de pueblos indígenas y afro descendientes de la Costa Caribe, a través de la revitalización cultural, el desarrollo productivo y la profundización en el conocimiento y el ejercicio de derechos vinculados a su patrimonio material e inmaterial.

Es por tal motivo que para instituir el grado de contribución que ha tenido el convenio entre URACCAN y UNESCO al programa conjunto de cultura, será necesario analizar el impacto de las actividades realizadas desde la perspectiva de los participantes directos, pues serán ellos quienes especifiquen la manera en que sus capacidades para la revitalización, gestión, producción y administración cultural han sido fortalecidos con la intervención del proyecto.

Evaluación de Impactos

Después de una experiencia en formación cultural, la Costa Caribe de Nicaragua cuenta con un equipo de docentes que entienden y tienen toda la habilidad de promover la gestión cultural desde todas las perspectivas artísticas y de difusión cultural.

Hay un total de ciento nueve (109) gestores culturales, distribuidos entre los diferentes municipios y territorios que conforman las regiones autónomas (ver gráfica 3).

Los gestores culturales que fueron acreditados, responden a miembros de organizaciones culturales, promotores comunitarios culturales, voluntarios de las naciones unidas y representantes de los gobiernos autonómicos que velan por las promociones culturales. En este particular se confirma serán personas comprometidas con la revitalización y promoción cultural, pero sobre todo con la verdadera valorización de los conocimientos ancestrales como parte de un legado a la identidad cultural.

Para entender las habilidades y destrezas desarrolladas entre los participantes de la formación cultural para continuar con su contribución al arraigo cultural en la región, se hará un análisis diferenciado entre los participantes de la I Edición y II Edición.

Tabla 5: Desempeño de los gestores culturales de la I y II generación.

INDICADORES DE DESEMPEÑO	I Edición	II Edición
	59 participantes	50 participantes
Han participado en más de 2 de eventos culturales en los que ha participado después de concluir el Diplomado en gestión cultural.	85%	96%
Han organizado, planificado y desarrollado después de cursar el diplomado en gestión cultural más de 2 eventos culturales.	64%	80%
Entre 1 – 3 autoridades comunales, territoriales, municipales e inclusive gestores culturales han tomado en consideración o al menos proponer su participación al momento de desarrollar actividades culturales	25%	60%
Entre 1 – 2 organizaciones e instancias han ido para presentar y/o buscar financiamiento para implementar su proyecto cultural.	03%	20%
Entre 1 – 2 actividades han desarrollado de su proyecto cultural dentro de la comunidad, sin necesidad de financiamiento externo.	03%	40%
Entre 1 – 3 medios y mecanismos de comunicación han utilizado para divulgar las actividades culturales que desarrollan dentro de su comunidad.	02%	40%
Entre 1 – 2 actividades culturales han promocionado desde las casas de cultura.	0%	04%
RANGO DE DESEMPEÑO	REGULAR	BUENO

La tabla cuyo resultado se obtienen al aplicar la guía de seguimiento y evaluación a los gestores culturales, evidencia que los egresados, en especial de la II edición están de una u otra manera haciendo:

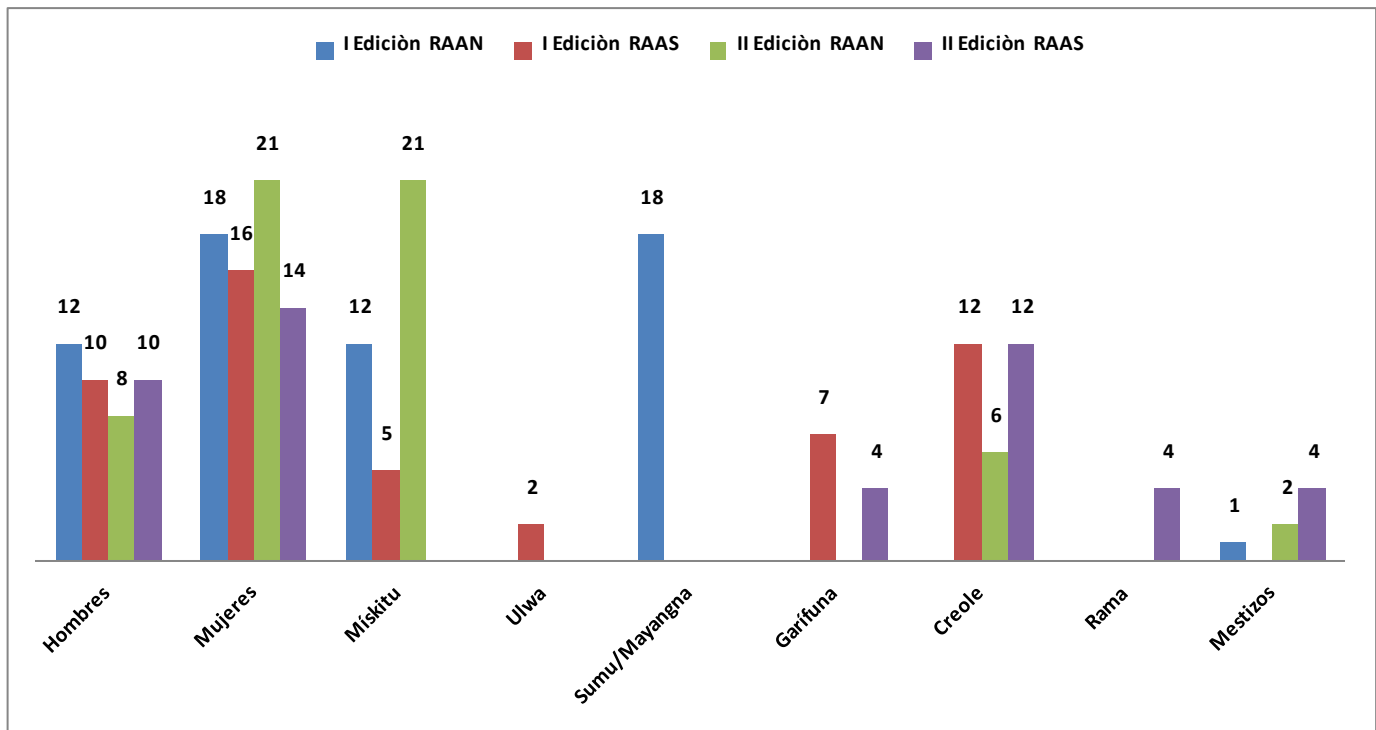
1. Acciones de cara a seguir promoviendo la revitalización cultural con enfoque integral comunitario.

2. Promoción de la cooperación cultural, integrando a las diferentes autoridades de gobierno para que entiendan que la cultura fortalece la identidad de un pueblo, pero también puede significar una fuente de ingreso al presupuesto de un territorio, sin la necesidad de folklorizar el mismo.
3. Formulación de proyectos con enfoque cultural.
4. Administración de la infraestructura cultural de su comunidad o territorio.
5. Divulgación de las actividades culturales que se preparan dentro de su comunidad o territorio.

El desarrollo de estas habilidades en los gestores culturales egresados, sea de la primera o la segunda edición del Diplomado, fue posible porque a raíz de la experiencia se cuenta con un Manual de formación cuyo contenido está orientado a la gestión cultural comunitaria; la cual responde a una política de Gobierno, la cual orienta a “Rescatar, validar, defender y promover, las tradiciones, lenguas, costumbres, ritos, creencias y manifestaciones todavía visibles y vivas, así como aquellas, relevantes para la identidad, de las que hemos venido siendo despojados, en el avance transcultural, propio de la invasión y dominación del modelo imperial; y propios también del abandono económico-social, y de la mal llamada Globalización, que derivan de ese modelo”.

La diferencia evidente entre los resultados de la primera y la segunda edición aduce a que en la segunda edición había participantes más comprometidos y activos culturalmente dentro de su comunidad, y en otro aspecto porque después de una primera experiencia había mayor claridad sobre el horizonte a trazar para que en realidad existieran agentes de cambio que gestionan, impulsaran y dinamizaran acciones relevantes para la identidad y producción económica.

Gráfica 3: Distribución según sexo y afiliación étnica de los participantes de la primera y segunda edición del Diplomado en gestión cultural.



A pesar de la complejidad que representa trabajar el tema de la diversidad cultural, las acciones dentro del Manual de formación marcan pautas para promover desde las diferentes temáticas y dinámicas la interculturalidad, evitando las divisiones étnicas y territoriales de manera que pudiera prevalecer la tolerancia y la interacción, es decir, la “experiencia compartida”.

Sostenibilidad

Con capacidades creadas y comprometidas en la Región para promover y revitalizar la memoria cultural de un pueblo, los impactos serán más durables, aunque las Instancias creadas en la Región para velar por el desarrollo de la vida cultural deberán de involucrar a los gestores culturales en las diferentes actividades programadas en su territorio.

Sólo ejerciendo su papel de gestor cultural, podrán desarrollar sus habilidades y destrezas, las cuales pueden generar impactos, sin perjudicar el medio que los rodea, al contrario; pueden contribuir a que las expresiones culturales se promuevan conforme costumbres y tradiciones; es decir, sin folklorizar para tratar de simpatizar a los visitantes, pues ellos/as han sabido promover por décadas la cultura inédita de su pueblo y/o comunidad.

Replicabilidad

Replicar la experiencia puede hacerse mediante diferentes alternativas que no necesariamente sea una tercera edición del Diplomado, porque se cree que la sostenibilidad no radica en formar cada año más gestores culturales, sino continuar preparando los existentes en la región y ubicarlos en puestos estratégicos del área cultural. No obstante si se tuviera que hacer una tercera edición su costo sería entre U\$ 3,800.00 y U\$ 4,200.00 ¹⁰ cada encuentro, y hay que tener presente que son tres encuentros, además de encuentros no presenciales que al igual incurren en gastos (U\$ 2,000.00 cada encuentro no presencial)

Involucrando a los gestores culturales en la organización de actividades dentro de sus territorios es una manera de replicar de manera indirecta sus conocimientos y el costo es menor.

¹⁰ Los rubros incluidos en cada encuentro básicamente son alimentación, alojamiento, refrigerio, boleto aéreo (en algunos casos) y pago a los docentes.

Otra alternativa para replicar la experiencia es mediante el técnico superior en gestión cultural, en donde algunos participantes del diplomado pueden optar a él, en dependencia de su desempeño durante y después del Diplomado.

LECCIONES APRENDIDAS Y BUENAS PRÁCTICAS

Lecciones Aprendidas

1. La gestión cultural era una nueva experiencia para la universidad URACCAN, las expresiones culturales en donde la Universidad tenía experiencia revitalizando era básicamente la expresión oral (con los Ulwas y los Garífunas), aun así asumen el reto y logran el diseño pedagógico para trabajar la gestión cultural como sujeto que tiene iniciativas a favor de la cultura y su puesta en valor se “gesten” en un contexto y periodo determinado, sin embargo, el alcance de este logro fue por el trabajo en conjunto, en especial cuando interviene el equipo de UNESCO SJO, la cátedra de UNESCO y CENEAPAC, dejando como lección aprendida que toda nueva iniciativa requiere de esfuerzo conjunto para el éxito de sus resultados. Como Universidad comunitaria, promover la gestión cultural, no fue labor espontánea, pues en todo momento se tuvo que velar por el respeto e inclusión de todas las opiniones de los diferentes grupos étnicos presentes en el Diplomado, porque de algo estamos conscientes; todos/as contribuyen a la riqueza cultural que resalta la Región caribeña.
2. URACCAN en múltiples ocasiones había diseñado currículos y módulos para Diplomados comunitarios, pero cuando la gestión cultural se convierte a raíz de su propuesta en una formación que trasciende de lo académico tradicional practicado en Nicaragua, el diseño pedagógico se torna compleja en especial cuando tenía que abarcar aspectos del Caribe Norte y el Caribe Sur. Es por tal razón que para el diseño de propuestas pedagógicas que deben ser aplicados en el caribe Norte y Sur, dos deberían ser los especialistas trabajando en su diseño, uno en representación del Caribe Norte y un segundo por el caribe Sur, precisamente para evitar la exclusión de información relevante de una región o un grupo étnico en particular. Si ésta exclusión se permite de manera consciente e inconscientes tendremos antipatía por algunos participantes desde el inicio del curso al no sentirse reflejados en el Manual.
3. Al no registrar experiencia en formación cultural dentro del Caribe, la selección del personal formador, se realizó en base a la ubicación de docentes residentes en la cercanía

del paraje donde se estaría desarrollando el Diplomado, pudiendo ser al igual una alternativa para reducir costos de inversión; no obstante uno de los pilares en la formación cultural son los formadores, quienes deberán conocer u hacer un esfuerzo de conocer el entorno y diario vivir de los grupos étnicos en la costa caribe; de lo contrario su rol dando seguimiento a las actividades no presenciales, a los proyectos culturales entre otras actividades de evaluación no podrán tener mayores aportes para beneficio del gestor como sujeto y como parte de un colectivo que busca mantener viva la memoria cultural de su pueblo y/o comunidad. Es por ello que el dominio de una sola lengua por parte del facilitador no es necesariamente una limitante, pues se puede resolver con un traductor dentro del aula de clase, pero el desconocimiento de la realidad regional no puede resolverse más que con la apropiación de información por parte del docente. Es por ello que se debe considerar estas necesidades previo a la selección:

- * Manejo de la lengua predominante entre los participantes y sensibilidad ante el uso del mismo.
 - * Poder dar atención individual y seguimiento en el campo con los estudiantes.
 - * Manejo previo del manual diseñado.
 - * Presentar cartera de cooperantes en cultura.
 - * Mayor participación de los gestores en actividades culturales
 - * Conocer historia de surgimiento de las comunidades.
 - * Poder promover el trabajo práctico, aprovechando las actividades en el municipio o territorio.
4. El diseño curricular, la coordinación interinstitucional y la selección del personal formador, no son todos los requerimientos para desarrollar con éxito un curso de especialización, hace falta la selección de los participantes, pues debería ser lo fundamental, pero sobre todo conforme requisitos de selección consensuados, pues si se desconoce el público meta, el diseño pedagógico, puede no favorecer al alcance de los productos esperados. Si no se hace una buena selección del público meta al momento de evaluar los impactos habrá mayor costo de inversión que beneficios alcanzados (en este caso capacidades creadas y/o fortalecidas).
5. El proceso de formación cultural en la costa caribe contemplaba la implementación de diplomados y cursos de difusión artística y creativa. Ambas actividades se pudieron desarrollar conforme indicadores de desempeño, sin embargo, la atención fue mayor hacia una de las formaciones. Independientemente del tipo de formación (cursos,

diplomados, talleres, etc.) esta deberían contar con diseños pedagógicos y proceso de continuidad para evaluar la asimilación y aplicabilidad

Buenas Prácticas

- 1.** Haber impulsado un diplomado en gestión cultural para beneficiar a los actores directos de mantener viva la riqueza y memoria cultural en nuestra región.
- 2.** Haber diseñado una propuesta metodológica incluyente, es decir, retoma aspectos relevantes de cada grupo étnico, dando así a conocer su importancia y aporte al desarrollo sociocultural y económico en la Región, sea como grupo mayoritario o minoritario.
- 3.** La propuesta metodológica fue diseñado de tal manera que puede ser utilizado como un material instructivo en otros espacios de capacitación de Nicaragua y de Centroamérica. Vislumbrando hoy las relaciones entre cultura y desarrollo como una oportunidad para el mejoramiento de la calidad de vida de nuestras poblaciones.
- 4.** La experiencia fomenta el diálogo intercultural desde las aulas de clase y con los agentes culturales de los diferentes territorios, para que entiendan que cada grupo aporta significativamente a la riqueza cultural en la Costa Caribe de Nicaragua.
- 5.** Iniciar la promoción de una nueva actividad económica en la región (como lo es el turismo cultural) mediante el fortalecimiento de las capacidades locales para que entiendan que el obtener recursos económicos, no implica perder la identidad cultural o exponer todas sus expresiones culturales, pues hay actividades muy propias de un pueblo, y ellos deciden si quieren o no compartirlas con agentes externos a su pueblo.
- 6.** Que las autoridades locales fueran los responsables directos del proceso, acompañado por las Universidades locales, pues es una manera de empoderarlos e involucrarlos en la búsqueda de soluciones innovadoras que tienen que ver con un compromiso asumido por ellos, mediante legislaciones especiales u internas, las cuales consisten en evitar que los pueblos y comunidades autóctonas de la región asimilen forzosamente otra identidad cultural, perdiendo la remembranza ancestral, la cual los ha mantenido como un pueblo que vive y depende de la colectividad social y económica.

7. El fortalecimiento de las capacidades locales asienta bases sólidas para la creación de una red local de promotores culturales en la región.
8. Ubicar a los gestores culturales en cargos decisivos para la cultura, coadyuva a que las actividades desarrolladas conjuntamente con las autoridades locales, municipales y territoriales, tengan el enfoque de revitalización y fortalecimiento de la identidad cultural.

CONCLUSIÓN

A raíz de la implementación del programa conjunto de cultura, se incursiona en una experiencia innovadora en formación cultural desde un nivel comunitario y autonómico, la cual deja como resultado de impacto un equipo de quince docentes preparados y con un manual didáctico acorde a las demandas y necesidades de las regiones caribeñas para trabajar el tema de formación cultural.

Ciento nueve (109) gestores culturales pertenecientes a los diferentes grupos étnicos y residentes entre ambas regiones del caribe; en su mayoría mujeres de las edades comprendidas entre veinte y cuarenta años de edad están habilitados/as para “Rescatar, validar, defender y promover, las tradiciones, lenguas, costumbres, ritos, creencias y manifestaciones todavía visibles y vivas, así como aquellas, relevantes para la identidad, de las que han venido siendo despojados, en el avance transcultural, propio de la invasión y dominación del modelo imperial; y propios también del abandono económico-social, y de la mal llamada Globalización”.

Las habilidades desarrolladas en los gestores es uno de los indicadores de resultado que justifica el cumplimiento de los resultados establecidos dentro del prodoc, las cuales están vinculadas al fortalecimiento de la identidad cultural y las capacidades de revitalización, gestión, producción y administración cultural en los pueblos y comunidades afro descendientes.

Sin duda alguna los resultados de impacto han contribuido con el cumplimiento del mandato presidencial, en donde gestores capacitados buscan como salvaguardar el arraigo cultural de sus pueblos y comunidades, para que sus costumbres y tradicionales sigan enriqueciendo la sabiduría de toda una nación.

Experiencias como la vivenciada en el proceso de formación cultural es lo que se requiere y se insta continúe para preparar continuamente a los gestores culturales quienes tendrán la difícil tarea para mantener viva la riqueza y memoria cultural en nuestra región.

LINEA DE TIEMPO

AÑO

Acontecimientos

2009

05 de Noviembre

Firma de contrato entre UNESCO y URACCAN para la elaboración de un diagnóstico que orientara la formación cultural en la costa caribe de Nicaragua.

2010

18 de Enero

URACCAN entrega Diagnóstico a UNESCO.

19 de Abril

Firma del I Partnership Agreement entre URACCAN y UNESCO para la formación cultural.

31 de Julio - 10 de septiembre

Elaboración de currículo y módulos para la formación cultural.

05 - 07 de Octubre

I Taller de formación a formadores

12 - 18 de Noviembre

Ajuste y redefinición de módulos para la formación cultural

24 - 26 de Octubre

Selección de los participantes para la I edición del Diplomado en Gestión Cultural.

13 de Noviembre

Selección de los docentes para la I Edición del Diplomado en Gestión Cultural.

22 de Noviembre

Inauguración de la I Edición del Diplomado.

22 - 26 de Noviembre

I encuentro de la I Edición del Diplomado RAAS

22 - 26 de Noviembre

I encuentro de la I Edición del Diplomado RAAN

14 - 18 de Febrero

II encuentro de la I Edición del Diplomado RAAS

2011

14 - 18 de Febrero

II encuentro de la I Edición del Diplomado RAAN

11 - 16 de Abril

III encuentro de la I Edición del Diplomado en la RAAS

11 - 15 de Abril

III encuentro de la I Edición del Diplomado en la RAAN

16 de Abril

Defensa de los proyectos culturales de la I Edición del Diplomado en Gestión Cultural RAAS

15 y 16 de Mayo

Defensa de los proyectos culturales de la I Edición del Diplomado en Gestión Cultural RAAN

17 de Abril

Graduación de los primeros gestores culturales en la RAAS

27 de Mayo

Graduación de los primeros gestores culturales en la RAAN

AÑO

Acontecimientos

2011



10 - 20 de Mayo	Evaluación de la I Edición del Diplomado en Gestión Cultural/Estudiantes
05 y 06 de Junio	Evaluación de la I Edición del Diplomado en Gestión Cultural/Docentes
15 de Junio	Firma de un II Partnership Agreement entre URACCAN y UNESCO.
10 de Julio - 10 de Agosto	II ajuste y redefinición de los módulos para la II edición del Diplomado en Gestión Cultural.
29 - 31 de Agosto	Planificación de la II Edición con contrapartes del Partnership en Managua.
01 - 02 de Septiembre	Capacitación de los docentes para la II Edición del Diplomado.
01 - 05 de Octubre	Convocatoria a los participantes de la II Edición del Diplomado en Gestión Cultural.
07 de Octubre	Selección de los participantes para la II edición del Diplomado en Gestión Cultural.
07 - 11 de Noviembre	I encuentro de la II Edición del Diplomado RAAS
10 - 14 de Octubre	I encuentro de la II Edición del Diplomado RAAN
21 - 25 de Noviembre	II encuentro de la II Edición del Diplomado RAAN

2012



13 - 17 de Febrero	II encuentro de la II Edición del Diplomado RAAS
19 - 23 de Marzo	III encuentro de la II Edición del Diplomado en la RAAS
26 - 30 de Marzo	III encuentro de la II Edición del Diplomado en la RAAN
24 de Marzo	Defensa de los proyectos culturales de la II Edición del Diplomado en Gestión Cultural RAAS
14 de Junio	Defensa de los proyectos culturales de la II Edición del Diplomado en Gestión Cultural RAAN
24 de Marzo	Intercambio entre gestores culturales de la I y II Edición.
08 de junio	Graduación de los primeros gestores culturales en la RAAS
15 de Junio	Graduación de los primeros gestores culturales en la RAAN
01 - 20 de Junio	Evaluación y seguimiento a los gestores culturales de la II Edición
18 y 19 de Junio	II Taller de formación a formadores como espacio de intercambio y debate entre lo propio y lo externo.
01 de Junio - 01 de Julio	Sistematización de la experiencia en formación cultura

ANEXOS

Lista de Gestores Culturales de la I Edición del Diplomado en la RAAN

No.	Nombre del estudiante	Residencia
1	Nolberto Serapio Frank	Sakalwas
2	Adela Mercado Frank	Sakalwas
3	Mandela Castillo Patrón	Musawas
4	Mancio Rufus Macario	Musawas
5	Erlinda Maybeth Bordas	Bonanza
6	Rosa Flores Johnson	Bonanza
7	Saray Benítez Damacio	Mukuswas
8	Dalicio Peralta	Españolina
9	Samuel Ignacio Alberto	Españolina
10	Larry Davis	Santa María
11	Álvaro Taylor Alvarado	Fruta de Pan
12	Maninia Meléndez Dixon	Wasakin
13	Armando Jhonny Bendlis	Wasakin
14	Emilio Thonson Manzequiel	Betania
15	Rebeca Ismael Poveda	Rosita
16	Marleni Nicasio Fenlis	Dibahil
17	Jacinta Bendlis Lencho	Fruta de Pan
18	Macario Díaz	Sikilta
19	Matilda Lacayo Indalecio	Sikilta
20	Silvestre Zuniga Pictan	Prinzapolka
21	Delvia Martínez Duarte	Prinzapolka
22	Elna Altamirano Sanchez	Prinzapolka
23	Rafaela Gradiz Vanegas	Prinzapolka
24	Melva Wilson Bendlis	Prinzapolka
25	Janneth Wilson Bendlis	Prinzapolka
26	Morris Zamora	Prinzapolka
27	Karen Angulo Richard	Prinzapolka
28	María Isabel Bustillo Rosales	Prinzapolka
29	Carlos Antonio Serrano	Prinzapolka
30	Yumari Simon Fendly	Wasakin

Lista de Gestores Culturales de la I Edición del Diplomado en la RAAS

No.	Nombre del estudiante	Residencia
1.	Cherrilee Bendliss	Pearl Lagoon
2.	Traida Jackson	Pearl Lagoon
3.	Gerda Bendliss	Pearl Lagoon
4.	Alexia Backman	Pearl Lagoon
5.	Dalky Allum	Haulover
6.	Lanny Fox	Haulover
7.	Nora Blandford	Tasbapaunie
8.	Maybelene Peralta	Marshall Point
9.	Margarita Lopez	Brown Bank
10.	Abraham Archibold	Awass
11.	Harry Sambola	Orinoco
12.	Yessenia Brown	Raitipura
13.	Carmela Baptis	Walpa
14.	Francisco Santiago	Karawala
15.	Alberto Young	Sandy Bay Sirpi
16.	Nereyda Martin	Sandy Bay Sirpi
17.	Celia Bendliss	La Barra
18.	Mildred Hall	La Barra
19.	Alicia Cristian	Kara
20.	Sulianita Beneth	Marshall Point
21.	Itzel Dixon	Marshall Point
22.	Erika Lewis	Orinoco
23.	Victoriano Sambola	Orinoco
24.	Lindel Solis	Orinoco
25.	Rendy Thomas	Orinoco

Lista de Gestores Culturales de la II Edición del Diplomado en la RAAN

No.	Nombre del estudiante	Residencia
1	Alexander Blandford A.	Bilwi
2	Alice Miranda StClaire	Bilwi
3	Byron Francis Castro	Bilwi
4	Cándida Reyes R.	Waspam
5	Carlos Wilson Antenor	Waspam
6	Claribel González P.	Bilwi
7	Denisse Archibol Alfred	Tuapi
8	Eleanor Woods White	Bilwi
9	Elvira Velásquez A.	Tuapi
10	Esperanza White D,	Bilwi
11	Fernando Sam Pereira	Waspam
12	Haydeé Reyes Forbes	Haulover
13	Isabel Ludwig Russell	Bilwi
14	Ivonne Céspedes B.	Bilwi
15	Jinatty Ortiz Domingo	Waspam
16	Joao Fernández R.	Waspam
17	Joiner Pereira Pérez	Waspam
18	Julián Cruz Brown	Waspam
19	Kenny Dixon McDonald	Waspam
20	Laurel Chavarría F.	Karata
21	Lidice Chávez Gammie	Bilwi
22	Margarita Reyes Z.	Waspam
23	Mireya Duarte R.	Wawa
24	Nereyda Chow Ruiz	Bilwi
25	Nicole Lindo	Bilwi
26	Ofelia Johnson Bengie	Bilwi
27	Teresa Johnson	Bilwi
28	Victoria ZunigaPicktan	Waspam
29	Wanda Waldan .Peters	Bilwi

Lista de Gestores Culturales de la II Edición del Diplomado en la RAAS

No.	Nombre del estudiante	Residencia
1	Sulvia Sambola	Bluefields
2	June Bryan	Corn Island
3	Vernan Ramos	Bluefields
4	Yasser Martínez	Rama Cay
5	Yadira Downs	Corn Island
6	Henry Ruiz	Rama Cay
7	Antony Omier	Rama Cay
8	Diana Collins	Bluefields
9	Fransheska Díaz	Bluff
10	Ilaura Ellis	Corn Island
11	Vanessa Almendares	Bluefields
12	Stephanie Sinclair	Bluff
13	Patricia Rivera	Bluefields
14	Rony Chapman	Corn Island
15	Jairon Bejarano	Bluefields
16	Jonathan Gutierrez	Bluefields
17	Shana Grandison	Bluefields
18	Norma Chavez	Bluefields
19	Joice Bejarano	Bluefields
20	Selma Clark	Bluefields
21	Laura Mairena	Bluefields
23	Chestor Downs	Corn Island
24	Sherelee Taylor	Corn Island
25	Abel Solano	Rama Cay

Directorio de docentes RAAN

Nombre y Apellido	Residencia	Correo	Teléfono	Módulo
Adrián Puertas	Siuna	adriansiuna@yahoo.com	89276965	II
Leonor Ruíz	Siuna	leoruiz_71@hotmail.com	86901476	IV
Andrew Leyman	Rosita	leymanand@yahoo.com	-----	I
Eloy Frank	Rosita	asangrarah@yahoo.com.mx	84133625	I
María Antonia Ríos	Rosita	riosmarian@yahoo.es	-----	IV
Teresa Granados	Rosita	teregranados2003@yahoo.com	-----	III
María Elena Watson	Bilwi	mwatsonp2002@yahoo.com	89000486	III
Ana Rosa Fagoth	Bilwi	fagoth@hotmail.com	-----	I
Marcos Padilla	Bilwi	kogaxoch@hotmail.com	-----	IV
Fidel Wilson Centeno	Bilwi	kiurufidel@yahoo.com	84148114	I

Directorio de docente RAAS

Nombre y Apellido	Residencia	Correo	Teléfono	Módulo
Dayanna Forbes	Bluefields	dayannafb@yahoo.com	89285486	III
Neydi Gutiérrez	Bluefields	neidygs@yahoo.com	89022975	IV
Melvin James	Bluefields	melvinmortonjames@gmail.com	86271105	I
Shanda Vanegas	Bluefields	shandava@gmail.com	88584195	I
Sofia Soza	Bluefields	sofiasfu@yahoo.com	89470683	II

Lista de entrevistados/as para la sistematización

Nombre y Apellido	Cargo	Residencia
Emilia Torres	APC	Managua
Gloria Bacon	INC	Managua
Lourdes Aguilar	Secretaria de cultura	Bluefields
Fidel Wilson	URACCAN	Bilwi
Vanessa Almendares	Gestor Cultura II Edición	Bluefields
Shana Bent Grandison	Gestor Cultural II Edición	Bluefields
June Bryan	Gestor Cultural II Edición	Corn Island
Lindell Solis	Gestor Cultural I Edición	Orinoco
Carmela Baptis	Gestor Cultural I Edición	Karawala
Alexia Brockman	Gestor Cultural I Edición	Pearl Lagoon
Alberto Young	Gestor Cultural I Edición	Sandy Bay
Claribel Gonzalez	Gestor Cultural II Edición	Bilwi
Norman Hendricks	Secretaria de Cultura	Bilwi
Adrián Puertas	Docente	Siuna
Neydi Gutierrez	Docente	Bluefields

MEMORIA VISUAL DEL PROCESO DE INTERVENCIÓN



Programa Conjunto de Cultura:
**"Revitalización cultural y desarrollo productivo
y creativo en la Costa Caribe de Nicaragua"**



Taller de formación a formadores:
05 – 07 de Octubre, 2010.
Auditorio de URACCAN – Recinto Bluefields



Programa Conjunto de Cultura:
**"Revitalización cultural y desarrollo productivo
 y creativo en la Costa Caribe de Nicaragua"**



Inauguración de la Primera Edición del Diplomado en Rosita:
 22 de Noviembre, 2010.
 Universidad URACCAN – Extensión Rosita



Programa Conjunto de Cultura:
**"Revitalización cultural y desarrollo productivo
 y creativo en la Costa Caribe de Nicaragua"**



Defensa de los proyectos culturales:
 15 y 16 de Mayo, 2011. Universidad URACCAN – Extensión Rosita
 16 de Octubre, 2011. Auditorio de FADACANIC en Pearl Lagoon.



Programa Conjunto de Cultura:
**"Revitalización cultural y desarrollo productivo
 y creativo en la Costa Caribe de Nicaragua"**



Graduación de los primeros gestores culturales



Programa Conjunto de Cultura:
**"Revitalización cultural y desarrollo productivo
 y creativo en la Costa Caribe de Nicaragua"**



**Evaluación con los gestores culturales
 de la I edición del Diplomado**



Programa Conjunto de Cultura:
**"Revitalización cultural y desarrollo productivo
 y creativo en la Costa Caribe de Nicaragua"**



Reunión con contrapartes en Managua:
29 – 31 de Agosto, 2011



Programa Conjunto de Cultura:
**"Revitalización cultural y desarrollo productivo
 y creativo en la Costa Caribe de Nicaragua"**



**Reunión para el II ajuste y redefinición de los módulos
 para la II edición del Diplomado en gestión cultural.**



Programa Conjunto de Cultura:
**"Revitalización cultural y desarrollo productivo
 y creativo en la Costa Caribe de Nicaragua"**



**Inauguración de la II Edición del Diplomado
 en gestión cultural.**



Programa Conjunto de Cultura:
**"Revitalización cultural y desarrollo productivo
 y creativo en la Costa Caribe de Nicaragua"**



**Defensa de los proyectos culturales
 de la II edición del Diplomado en gestión cultural**



Programa Conjunto de Cultura:
**"Revitalización cultural y desarrollo productivo
 y creativo en la Costa Caribe de Nicaragua"**



**Evaluación con los gestores culturales de la II
 Edición del Diplomado**



Programa Conjunto de Cultura:
**"Revitalización cultural y desarrollo productivo
 y creativo en la Costa Caribe de Nicaragua"**



Segundo taller de formación a formadores

BIBLIOGRAFÍA

Avilés, J. (2012). Informe preliminar de recomendaciones a las sistematizaciones.

Feiring, B. (2006). Indigenous Peoples and Poverty: The cases of Bolivia, Guatemala, Honduras and Nicaragua. 63 pág

Prodoc (2008). Programa conjunto del Gobierno de la Republica de Nicaragua y el sistema de las naciones unidas. "Revitalización cultural y desarrollo productivo creativo en la Costa Caribe de Nicaragua.

Romero, Germán. (1996). Historia de la Costa Atlántica. Managua, CIDCA-UCA.

URACCAN (2011). Informe de la primera edición del Diplomado en Gestión Cultural: Formación para la gestión de recursos culturales en las comunidades de la Costa Caribe Nicaragüense.