

INSTITUTO DE ESTUDIOS Y DESARROLLO DE
LA AMAZONIA REGIONAL
IDEAR

DIAGNOSTICO ORGANIZACIONAL Y PROPUESTA DE
FORTALECIMIENTO DE LAS COMUNIDADES
DEL BAJO MADRE DE DIOS

INFORME FINAL

DICIEMBRE DE 2004.

*Es como si ellos nos hicieran
los zapatos y luego se molestan
porque no nos quedan*

Campesino Hondureño

AGRADECIMIENTOS

*Queremos expresar nuestro agradecimiento a Alejandro Pinedo por su apoyo como motorista
Al Antropólogo Raúl Pacheco por el apoyo en este trabajo y en el diseño del taller
A los miembros y encargados de la Casa ITA por la agradable estadia
A Inka Terra Asociación por la confianza depositada*

INDICE

PRESENTACIÓN.....	1
ANTECEDENTES DEL IDEAR.....	4
PLAN DE TRABAJO PROPUESTO.....	6
Términos de referencia	6
Antecedentes	6
Descripción	6
Primera Parte	7
Segunda Parte	7
Visitas de campo	8
Talleres	8
La problemática central a revertir	9
Objetivo general y resultados esperados	9
Resultado final	9
Lugar de ejecución	10
Estrategia de trabajo	10
Elaboración del informe	11
PLAN DE TRABAJO EJECUTADO.....	12
Detalle de actividades realizadas	12
Personal designado para el trabajo	13
PRIMERA PARTE . DIAGNOSTICO ORGANIZACIONAL.....	14
Antecedentes de las comunidades	14
Situación Organizacional actual	15
Debilidades y Fortalezas	18
Relación con ITA- CI	19
EL papel de AMARENAMAD	19
Relaciones con otras instituciones	22
Hechos saltantes	23
La participación de la mujer	25
SEGUNDA PARTE. PROPUESTA DE FORTALECIMIENTO.....	27
Introducción	27
Plan de fortalecimiento	28
Identificación de los ejes	28
A nivel comunal	29
A nivel ITA-CI-AMARENAMAD	32
A nivel de mujeres	34

CONCLUSIONES	36
BIBLIOGRAFÍA	37
ANEXOS	38
1. Lista de asistentes al taller	
2. Sugerencias de asistentes al taller	
3. Encuestas de salida del taller	
4. Entrevistas a personas clave	
5. Transcripción de papelotes del taller	

PRESENTACIÓN

Hablar del **Desarrollo** en estos tiempos nos obliga a tener una visión mayor, la sostenibilidad y el equilibrio entre el medio ambiente, lo social y lo económico han entrado a una nueva dimensión de análisis. La evolución del concepto y tratamiento de lo sostenible nos hacen ver gracias al pensamiento de Amartya Sen o Manfred Max Neef de un desarrollo humanamente sostenible. La tesis de Gaia en 1997 nos llevó a la hipótesis de que el planeta suele regenerar solo sus problemas, cuando la situación se torna complicada para el planeta, este produce glaciaciones o cambios climáticos que solucionan el problema; **en este sentido es la especie humana la que se encuentra en peligro.**

Hay un capital fundamental en el esfuerzo de las adecuadas relaciones entre el medio y los seres que la habitan, y es el capital social. Hace algunos años se veía al ser humano como una pieza mas en el hábitat y en los ecosistemas, hoy estamos convencidos de que es el principal protagonista y sujeto social de este; si conservamos , conservamos para el hombre y si buscamos desarrollo, lo buscamos para el bienestar de las poblaciones locales.

Es aquí que el concepto de *Desarrollo a escala humana* de Max Neef, adquiere la importancia en la que se basa el presente trabajo a nivel conceptual; es dándole esta dimensión al desarrollo que el trato con las poblaciones locales, adquiere la importancia debida.

Las poblaciones locales dejan de ser beneficiarias, no sólo son parte de los programas o proyectos, se convierten en protagonistas, en principales actores; sin embargo la naturaleza del hombre y su capacidad de crear cultura y tener una dimensión dinámica hacen que relacionarse con ellos, se convierta en una tarea nada simple y que requiere de un trato especial.

Los grandes errores en los proyectos en Áreas Naturales Protegidas, viene casi siempre por las malas relaciones entre las poblaciones locales y las ANPS, y las instituciones que las gestionan. Sería largo y fuera de contexto dar ejemplos en este momento; lo que si debe quedarnos claro es que metodologías como la de buscar a un líder, convocar a una reunión, tildarla de "*participativa*" y luego dirigir todo desde un escritorio , no es el método de intervención que deberíamos emplear.

Debemos en base a la especificidad de cada área, de la naturaleza de sus habitantes, de la capacidad de entender que no todos piensan o quieren lo mismo que nosotros, ni que todo lo que quieren las poblaciones es aquello

por lo que debemos luchar considerando la horizontalidad como un principio, entonces debemos aplicar en el amplio sentido de la palabra, es decir relaciones horizontales que impliquen diálogos constantes y claros, transparencia, respeto mutuo (salir del asistencialismo paternalista) exigir el máximo esfuerzo a ambos lados, sobre todo la participación protagónica.

Podemos señalar algunas líneas y acciones estratégicas que pueden contribuir a la solución de los problemas de las comunidades, dentro de su desarrollo organizativo, considerando sus problemas más sentidos y a partir de sus intereses, eligiendo a sus representantes más queridos y respetados por las comunidades. El desarrollo organizativo de las comunidades debe realizarse bajo el principio popular y efectivo de al gusto de las poblaciones.

El poco o ningún acceso de las y los pobladores a la salud, educación, empleo, servicios básicos, etc., o ante la negación o desconocimiento de sus derechos políticos y civiles, se debe desarrollar labor comunitaria de concertación encontrando consensos en la solución de sus demandas.

Se debe incidir en la definición y ejecución de las agendas de desarrollo de las comunidades, e incidir además en las políticas, programas y proyectos de la cooperación entre las comunidades, AMARENAMAD, ITA, CI.

Se debe socializar e internalizar el quehacer organizado de la comunidad, sus intereses y sus problemáticas, sus derechos y obligaciones en la relación con las otras instituciones, mediante eventos de concertación haciendo uso de la variedad de formas de comunicación que practican en las comunidades.

Es necesario impulsar un enfoque de género como un proceso teórico práctico que permita analizar diferencialmente entre hombres y mujeres los roles, las responsabilidades, los conocimientos, el acceso, uso y control sobre los recursos, los problemas y las necesidades, prioridades y oportunidades con el propósito de planificar el trabajo en las comunidades con eficiencia y equidad.

En cuanto a la capacitación, formación e investigación se debe desarrollar en el liderazgo comunitario capacidades teóricas, metodológicas y habilidades técnicas que le permitan promover y conducir adecuadamente y con rigurosidad a sus comunidades, formular propuestas alternativas ante situaciones de desarrollo de sus localidades, problemas políticos y/u organizativos.

También desarrollar capacidades locales en las y los pobladores para que se conviertan en protagonistas del desarrollo integral de sus comunidades.

Contribuir enseñándoles a la prevención y protección de las áreas protegidas, y en consecuencia al mejoramiento de las condiciones de vida de la población, a través del protagonismo activo en la toma de decisiones y programas de preparativos, prevención, protección y mitigación de las comunidades para generar e impulsar iniciativas locales de manejo de desastres y gestión de riesgo ante los desastres naturales, antrópicos y la desagradación ambiental.

Y finalmente, promover la defensa de los derechos políticos, sociales, económicos y civiles de los pobladores y las pobladoras, generando organización social, incidencia en los programas de desarrollo de las comunidades, buscando concertar con las instituciones privadas y del Estado, a fin de ejecutar acciones conjuntas en bien de las comunidades y protección del área.

Las áreas de trabajo que se debe impulsar prioritariamente en las diferentes comunidades se deben realizar pensando y aplicando algunas líneas y acciones estratégicas que proponemos, como:

- ✓ Organizar a las y los pobladores,
- ✓ Generar procesos de sensibilización del medio ambiente,
- ✓ Capacitar e informar al liderazgo,
- ✓ Gestionar los recursos necesarios que garanticen el éxito de los retos
- ✓ que nos proponemos y,
- ✓ Divulgar las acciones que de forma organizada impulsan las comunidades.
- ✓ Pero antes que nada, se debe promover la participación masiva y protagónica de las comunidades en la solución de sus propios problemas, generando conciencia sobre el desarrollo organizacional.

Bajo éstas premisas elevar el nivel de vida de los pobladores de las comunidades o asociaciones, desarrollando las áreas de: Salud Comunitaria, Economía Comunitaria,, Cultura y Deportes, Gestión de Riesgos, Niñez y Adolescencia, Educación, Vivienda e Infraestructura, Desarrollo Humano y Áreas Protegidas, participación ciudadana, Documentación e Información, y capacitación e Investigación.

Es con todas estas premisas que el IDEAR, asumió y asume la delicada responsabilidad de realizar este diagnóstico organizacional y plan de fortalecimiento organizacional con las comunidades del Bajo Madre de Dios y AMARENAMAD.

Esperamos que este esfuerzo no se quede en el papel, que entendamos el delicado papel de los pobladores locales, que así como es importante conservar una especie de aves o primates, cada persona, cada familia con la que nos relacionamos, es una historia diferente, es un cúmulo de experiencias de vida y expectativas.

Estamos seguros que lo aquí presentado, responde a un trabajo responsable y profesional, habiéndonos encontrado con muchos problemas y dificultades que se deben superar, pero también hemos encontrado una oportunidad de mejorar los clásicos modelos de trabajo. ITA tiene ahora esa oportunidad; que con mucho agrado esperamos ser parte del proceso.

ANTECEDENTES DEL IDEAR

I. ANTECEDENTES DEL IDEAR

En 1992, el Instituto de Estudios Amazónicos-Regionales (IDEAR), se crea como una unidad académica de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, con el objeto de promover, coordinar y realizar estudios, investigaciones y debates sobre nuestra amazonía regional y nacional en sus diferentes dimensiones, teniendo en cuenta las múltiples relaciones políticas, económicas y culturales que se han establecido entre los diferentes espacios regionales en el país; incidiendo en la construcción de una relación horizontal andino-amazónica en nuestra región.

Asimismo el IDEAR, desde su creación tiene como fines:

- a) Reunir la información y la documentación necesarias para la mejor comprensión de la realidad amazónica actual, sus antecedentes históricos y ponerlas al servicio de las instituciones y personas interesadas.
- b) Promover investigaciones sobre los diferentes escenarios social, cultural, político, económico, jurídico, empresarial, financiero, etc., en los que se lleva a cabo el proceso de desarrollo de la amazonía regional, así como sus repercusiones en el país y América Latina, procurando plasmar en publicaciones los resultados de estas investigaciones.
- c) Ofrecer una formación académica sistematizada sobre la problemática amazónica a los estudiantes, académicos, funcionarios y profesionales interesados en actualizar sus conocimientos sobre dicho proceso.
- d) Coordinar y canalizar las diversas formas de investigación y docencia que se llevan a cabo en las unidades académicas de la Universidad, en torno al conocimiento de la amazonía y su problemática, procurando centralizar esfuerzos y ofreciendo a los docentes y estudiantes los recursos y las instalaciones con que cuenta el IDEAR.
- e) Promover y desarrollar vínculos académicos y de cooperación, de investigación, con instituciones nacionales y extranjeras, así como con otros centros e institutos de investigación dedicados a temas similares, fuera y dentro del país, afines a la temática.
- f) Integrar en todo el proceso de investigación y propuestas de desarrollo, a los representantes de los pueblos indígenas de la amazonía regional (COHAR, CECONAMA, FECONAYY, COMARUS, ASHANINKAS, entre otros), quienes participarán como miembros

ordinarios en la toma de decisiones en todas las actividades integrales del Instituto.

Desde entonces el IDEAR ha venido desarrollando trabajos de investigación en la amazonia de la Región, sobre todo en la cuenca del Bajo Urubamba, trabajos de asesoramiento a las comunidades indígenas asentadas en la cuenca, así como trabajos de investigación y de fortalecimiento organizacional en salud y en educación.

El IDEAR cuenta con un equipo de profesionales que tienen experiencia de trabajo en la amazonia de la Región. El IDEAR pues, es una institución que trabaja con organizaciones originarias, así como de colonos, desde 1992. Tenemos convenios firmados con CECONAMA; COMARU Y FENAMAD (las tres principales organizaciones de la selva sur del Peru.

Desde 1998, venimos trabajando un programa de becas para estudiantes universitarios, mediante un convenio marco con la UNSSAC, y empresas que contribuyen en el aporte económico.

Asimismo como IDEAR, impulsamos la Conferencia Permanente de Pueblos Indígenas en el Perú, que actualmente viene funcionando. Asesora a distintas organizaciones desde la Universidad en temas como hidrocarburos, organización. Hoja de coca , educación, salud

PLAN DE TRABAJO PROPUESTO

II. DESCRIPCION DEL TRABAJO A REALIZAR:

TERMINOS DE REFERENCIA

ANTECEDENTES

INKATERRA ASOCIACION (ITA) viene ejecutando el Proyecto "Inkaterra una alianza para la sostenibilidad" en la Reserva Ecológica Inkaterra y en las comunidades aledañas. Este proyecto tiene 3 programas : Conservación, Comunal y Educativo. Dentro del programa Educativo se tiene prevista la actividad de **Fortalecimiento Organizacional – Liderazgo y Genero.**

AL inicio de las actividades del proyecto, se realizó los días 7 y 8 de agosto una reunión de planificación, la cual sirvió para evidenciar que uno de los principales problemas al interior de las comunidades es la desorganización interna de las comunidades y la falta de un trabajo comunal. Las juntas directivas en su mayoría son acéfalas y no realizan una labor concreta, suscitándose conflictos al interior de las mismas.

Ante esta situación fueron las comunidades quienes plantearon la necesidad de fortalecer su organización mediante distintas actividades, en este sentido, es que se plantea esta actividad ya no como uno o dos talleres sino como la elaboración de **"Diagnostico Organizacional Y Plan De Fortalecimiento Organizacional De Las Comunidades Del Bajo Madre De Dios"**

DESCRIPCION

Con este trabajo y ante la crítica situación estamos planteando un trabajo mucho más integral que combine la capacitación en organización a los pobladores, así como de un documento o diagnóstico organizacional el cual a su vez nos presente un plan de fortalecimiento institucional a un año para estas comunidades.

Para esto se plantean las siguientes actividades

- Revisión de documentos previos
- Realización de taller de capacitación en organización comunal
- Realización de taller en género y liderazgo
- Trabajo de campo de elaboración de Diagnóstico Organización y del Plan de Fortalecimiento Organizacional.

El IDEAR, ante la situación de desorganización en la que se encuentran las comunidades aledañas a la Reserva Ecológica INKATERRA, las comunidades de AMARENAMAD, propuso los siguientes puntos a desarrollar:

A. PRIMERA PARTE:

- Un diagnóstico de su organización.
- Historia del proceso de organización.
- Principales problemas, expectativas, FODA: fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas.
- Causas de sus debilidades
- Que esperan del Estado, que esperan de las ONGS y otras instituciones.
- Qué esperan de esta capacitación
- Cuáles son sus requerimientos

B. SEGUNDA PARTE:

- Explicación de propuestas de formas de organización.
- Revisión de documentos de organización y funcionamiento de las comunidades: Estatutos, Reglamentos, etc.
- Explicarles que beneficios se obtiene mediante la organización.
- Recomendaciones sobre los tipos de organización de acuerdo a las características y naturaleza de cada comunidad.
- Orientarles y sacar acuerdos
- Cómo deben organizarse las mujeres, considerando la perspectiva de género.
- Cómo convocar a sus asambleas, como llevar cuadernos de actas, como elevar documentos.
- Relación de las comunidades con la Defensoría del Pueblo, con el municipio, con las ONGs, Ministerios, entre otros.
- Que resultados se obtiene de cada instancia.
- Limitaciones en el acceso a petitorios a las diferentes instancias: Que no se debe pedir.
- Capacitación en elaboración de manejo de documentos principales: oficios, solicitudes, memoriales, etc.

Estos dos momentos del trabajo se realizarán mediante:

- a. Visitas de campo

b. Talleres: De organización y de género

- **VISITAS DE CAMPO:**

Se desarrollarán durante varios días, estableciendo diálogo con los pobladores, con los dirigentes de las cuatro comunidades. Este trabajo nos ayudará a tener una visión más completa de la problemática de las comunidades y poder elaborar su diagnóstico organizativo con mucha más precisión, focalizando los problemas principales.

Se tendrá entrevistas con Conservación Internacional, AAE, ITA , así como con la dirigencia de AMARENAMAD.

- **TALLERES:**

El Taller organizativo planteado se desarrollará durante un día y medio. El primer día se realizará el Taller organizativo con la participación de los dirigentes de las comunidades, que deben ser aproximadamente no más de 20. Se realizará por la mañana la parte del diagnóstico y por la tarde la parte de la propuesta.

El segundo día se realizará el Taller de Género, medio día, con la participación de igual manera de los dirigentes de las comunidades, fortaleciendo con la presencia mayor de mujeres.

Citamos algunos items del taller organizativo:

- ✓ Explicación de propuestas de formas de organización.
- ✓ Explicarles que beneficios se obtiene mediante la organización.
- ✓ Recomendaciones sobre los tipos de organización de acuerdo a las características y naturaleza de cada comunidad.
- ✓ Orientarles y sacar acuerdos
- ✓ Cómo deben organizarse las mujeres, considerando la perspectiva de género.
- ✓ Cómo convocar a sus asambleas, como llevar cuadernos de actas, como elevar documentos.
- ✓ Relación de las comunidades con la Defensoría del Pueblo, con el municipio, con las ONGs, Ministerios, entre otros.
- ✓ Que resultados se obtiene de cada instancia.
- ✓ Explicación sobre las limitaciones en el acceso a petitorios a las diferentes instancias: Que no se debe pedir.
- ✓ Capacitación en elaboración de manejo de documentos principales: oficios, solicitudes, memoriales, etc.

En el Taller de Género debemos considerar los siguientes ítems:

- ✓ Importancia de la organización de mujeres
- ✓ Como fomentar el liderazgo entre mujeres
- ✓ Formas de organización de mujeres
- ✓ Como combinar la labor organizativa con la domestica
- ✓ Cuales son los canales de representatividad
- ✓ Liderazgo- auto estima.

III. LA PROBLEMÁTICA CENTRAL A REVERTIR:

Por información de ITA, conocimos que las comunidades aledañas se encuentran en una desorganización interna y falta de un trabajo comunal. Que no funcionan sus cuadros directivos, generándose conflictos al interior de las mismas.

Las mismas comunidades sienten la necesidad de fortalecer su organización mediante distintas actividades, para lo cual se plantea intervenir estas comunidades y realizar procesos de capacitación en organización con los pobladores, y proponer un PLAN DE FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL de estas comunidades a ejecutarse en un periodo, que puede ser en el próximo año 2005.

La problemática central a revertir es pues el atraso como consecuencia de la desorganización en la que se encuentran.

IV. OBJETIVO GENERAL Y RESULTADOS ESPERADOS:

- ✓ Contribuir a la visualización de las principales debilidades que obstaculizan la organización de las comunidades y que impiden su desarrollo.
- ✓ Contribuir en la construcción de sus demandas, a través de una AGENDA DE DESARROLLO DE LAS COMUNIDADES ALEDAÑAS, a partir de la elaboración del Diagnóstico Organizativo y la Propuesta **de Plan de Trabajo.**

V. RESULTADO FINAL:

- ✓ **Resultado 01.** Diagnóstico Organizativo.
- ✓ **Resultado 02.** Promoción de líderes con perspectiva de género que garanticen un trabajo sostenido en las comunidades.

- ✓ **Resultado 03.** Elaboración participativa de un PLAN DE TRABAJO ANUAL 2005, documento de gestión y manejo de las comunidades que en convenio con las instituciones se debe desarrollar durante el próximo año.
- ✓ **Resultado 04.** Construcción participativa de una AGENDA DE DESARROLLO DE LAS COMUNIDADES, que contenga las estrategias, los mecanismos y acciones que contribuyan a revertir su situación actual.
- ✓ **Resultado 05.** Socialización de los resultados del proyecto entre los pobladores de las comunidades y las instituciones que intervienen en el presente trabajo.

VI. LUGAR DE EJECUCIÓN:

Puerto Maldonado, Comunidades del Bajo Madre de Dios.

VII. ESTRATEGIA DEL TRABAJO:

La estrategia considera como indispensables los siguientes criterios metodológicos en la organización y ejecución de la intervención:

- ✓ **Elaboración Del Diagnóstico Sobre La Base De La Investigación Vivencial, Participativa Y Aplicada.** Recojo De La Problemática De Los Pobladores De Las Comunidades, Partiendo De Su Realidad Cotidiana, Y Cubriendo Las Principales Esferas De Su Presencia Y Actuación En El Campo Organizativo, Laboral Y Familiar.
- ✓ **Promover En Las Comunidades La Sensibilización Organizacional, Promover El Debate,** La Comunicación E Incidencia De Las Principales Trabas Que Impiden Una Organización De La Comunidad, Lo Cual Traban , Obstaculizan El Desarrollo Comunal, De Sus Pobladores Y Mujeres.
- ✓ Priorización De Las Principales Trabas Que Se Den Con Mayor Incidencia En La Vida Cotidiana De Las Comunidades.
- ✓ **Fortalecimiento Organizacional De Las Comunidades, Con La Participación Creativa De Los Líderes Y Dirigentes, Con Perspectiva De Género Donde Participen También Las Mujeres.**
- ✓ Construcción De Sus Necesidades Y Una Agenda De Desarrollo Comunal Con Propuestas De Programas Y Actividades De Desarrollo.

VIII. ELABORACION DEL INFORME:

- ✓ El diagnostico organizativo, a nivel de diagnóstico más el componente analítico (FODA).
- ✓ Plan de fortalecimiento organizacional, que es un plan de trabajo, que debe incluir un programa de acciones a realizarse durante un año, para fortalecer organizacionalmente a las comunidades, el cual debe contener como prioridad talleres de capacitación para varones y mujeres.

PLAN DE TRABAJO EJECUTADO

DETALLE DE ACTIVIDADES REALIZADAS

Las actividades realizadas en el desarrollo de este diagnostico organizacional y plan de fortalecimiento han sido las siguiente :

1. Establecimiento de contacto entre ITA e IDEAR : 15 octubre – 1 noviembre
2. Envío de Términos de Referencia : 1 noviembre
3. Envío de documentación previa : 1 de noviembre
4. Presentación de primer plan de trabajo : 5 de noviembre
5. Aprobación de plan de trabajo : 8 de noviembre
6. Firma de carta de compromiso : 9 de noviembre
7. Definición de detalles y coordinaciones finales : 8-14 de noviembre

Inicialmente el inicio del trabajo de campo estuvo definido para el 15 de noviembre, por problemas de cupo en los vuelos aéreos, el viaje se realizó el día 17 de noviembre, siendo recibidos por el Antrop Raúl Pacheco de ITA

Las actividades realizadas en campo han sido :

1. Llegada a Puerto Maldonado : 17 de noviembre
2. Reunión de presentación con CI y AMARENAMAD : 17 de noviembre
3. Entrevistas y coordinaciones finales en Puerto Maldonado : 18 de noviembre
4. Traslado a la casa ITA : 18 de noviembre
5. Realización de entrevistas en Bajo Madre de Dios : 19-20 de noviembre
6. Diseño de taller y reunión con Antrop Raúl Pacheco : 21 de noviembre
7. Traslado a Puerto Maldonado, para preparación del taller y entrevistas a CI, AAE : 22 de noviembre
8. Retorno a casa ITA y continuación de trabajo de campo y convocatoria al taller comunal : 23 -24 de noviembre
9. Entrevista con Presidenta de Rolin y con la Profesora de Rolin : 24 de noviembre
10. Taller de Organización comunal : 25 de noviembre
11. Participación en calidad de observadores en el taller de Piscigranjas en casa ITA : 26 de noviembre

12. Entrevistas finales y sistematización del trabajo realizado : 27 de noviembre

13. Retorno a Cusco : 28 de noviembre

Para la realización del trabajo de campo, se contó con el apoyo de CI, en la persona del Sr Alejandro Pinedo, quien nos proporcionó su embarcación y sirvió de guía para realizar las entrevistas y la convocatoria al taller participativo del día 25 de noviembre.

Posteriormente la información recopilada ha sido sistematizada y organizada y los principales resultados se adjuntan en este informe

PERSONAL DESIGNADO PARA EL TRABAJO

El presente informe esta a cargo del IDEAR- Cusco, el cual se encuentra dirigido por la Econ Luz Boluarte Zegarra, (Directora encargada), quien designó a los siguientes profesionales para la realización del presente informe

- Dr Ramón Ugarte Vega Centeno .- Antropólogo y Doctor en Sociología
- Br David Boluarte Gutierrez- Bachiller en Antropología

PRIMERA PARTE

DIAGNOSTICO ORGANIZACIONAL ¹

A) ANTECEDENTES DE LAS COMUNIDADES

Las comunidades en las que se realizó el estudio son :

- Isla Rolín
- Micaela Bastidas
- Juan Velasco Alvarado
- Juan Pablo

Las cuatro comunidades en las que se hizo el trabajo, agrupan en total 66 familias y 286 habitantes como se muestra en el cuadro No 1. Como podemos ver, estas comunidades como tales han sido fundadas relativamente hace poco tiempo y en el caso de Rolín se pone la fecha de ocupación de la zona.

Cuadro No 1

Información General. Comunidades

Comunidad	No Familias	No de habitantes	Fundación	Salud	Educación
Juan Pablo	11	52	26/12/1998	No	No
Juan Velasco Alvarado	22	79	08/06/1990	No	No
Rolin	11	50	1950	No	Primaria
Micaela Bastidas	22	105	18/05/1990	No	No
TOTAL	118	486			1

Fuente : Memoria Taller Comunal- ITA 2004

Actividades Económicas.- En lo que se refiere a actividades económicas, tenemos la siguiente información :

- Agricultura : Arroz, plátano, yuca, verduras, carbón y plantas frutales
- Animales : Gallinas, chanchos, patos
- Pesca : Para consumo
- Artesanía : Algunos pobladores hacen carpintería
- Comercio: De algunos productos agrícolas
- Madera: Solo para subsistencia

¹ En los resultados referentes al taller, no consignamos datos de Juan Velasco, pues a pesar de participar en el taller se negaron a participar del mismo, como se adjunta en la carta en el anexo correspondiente

En ninguna de estas actividades cuentan con la asistencia, apoyo o asesoramiento necesarios por lo que la producción que obtienen no es la óptima.

B) SITUACION ORGANIZACIONAL ACTUAL

En términos generales el nivel organizacional de todas las comunidades es deficiente, aun cuando cuentan con una junta directiva y algunos cargos adicionales, excepto Rolin. Por esto una de las principales necesidades es la de tener que reforzar en ellos este aspecto

En el cuadro No 2 , podemos observar los cargos existentes, sin embargo, existe desunión entre los comuneros. La base de datos a nivel organizacional de las comunidades es como sigue

Cuadro No 2
Aspectos Organizacionales

Comunidad	Juan Pablo	Juan Velasco Alvarado	Rolin	Micalea Bastidas
Presidente	Pedro Guevara	Saul Quispe	Rosa Izquierdo	Carmelo Cachique
Tesorero	Betty Montero	Francisco Bancote	Jose Pio	*** falleció
Secretario	Juan Collca	Gil Castro	Maida Grifa	
Fiscal	Percy Cerillo			
Vocal	Adelfo Guevara			Jorge Mamani *
Tnte Gobernador	No	No	Lizardo Gonzáles	No
Coord junta vecinal	No	No	Jorge Gonzáles	No
Apafa	No	No	Alberto Palomino	No

Fuente : Memoria Encuentro Comunal ITA 2004

La situación actual a nivel organizativo, atraviesa por serias dificultades, tradicionalmente las comunidades del Bajo Madre de Dios, nunca han tenido una organización real, en el sentido que entendemos por organización y la noción de comunidad.

Para hablar de comunidad, debemos definir que entendemos por el término; para empezar las comunidades obedecen a patrones organizacionales tradicionales, donde el concepto de propiedad privada sobre la tierra no existe, la tierra está a nombre de la comunidad, y los comuneros usufructúan de ella según sus necesidades y este derecho está sujeto al cumplimiento de ciertas normas.

La comunidad, si bien es cierto, productivamente funciona de manera individual, es decir, cada comunero, o unidad familiar, tiene una actividad independiente, a nivel organizativo la noción comunal es la que determina la toma de decisiones. Para poder ser miembro de la comunidad, es esta la que tomara la decisión de su admisión para cada miembro. El incumplimiento a nivel organizativo de sus funciones, asistencia a asambleas pone en riesgo su rol de comunero y la permanencia en la comunidad.

Un hecho también determinante en la noción de comunidad, es que está requiere la permanencia en las tierras que se aprovechan; la ausencia o salida de una familia, por un periodo largo de tiempo, significará la pérdida de sus derechos sobre la tierra. Cualquier falta grave significará también que la comunidad pueda decidir la expulsión o castigo de uno de sus miembros, tener períodos de prueba, o permitir el ingreso de nuevos comuneros

Esto es lo que normalmente entendemos por comunidad y este el término que la ley reconoce, sin embargo muchas modalidades a través de estos tiempos han ido desvirtuando el concepto comunal.

Un ejemplo de esto es lo que sucede en las comunidades del Bajo Madre de Dios donde se ha desarrollado el trabajo, lo que hemos encontrado se aleja radicalmente de lo que entendemos por comunidad, por las siguientes características:

- Las comunidades del Bajo Madre de Dios, no tienen una ocupación tradicional de las tierras, debido a que su presencia obedece a procesos migratorios de hace 30 a 50 años. Los pobladores de las comunidades son personas que han nacido principalmente en la sierra sur del Perú como Cusco, Puno, y que han venido a Puerto Maldonado en busca de mejores condiciones de vida
- La forma mediante la cual accedieron a los terrenos que hoy ocupan fue mediante la ocupación de los mismos, los cuales los convirtieron en posesionarios; el derecho que les asiste es de tener la propiedad

de sus tierras en un espacio de 30 metros de ancho por 1000 de largo.

- Cada uno de los poseedores son entonces dueño de sus tierras, su propiedad después de otorgado el título no corre ningún riesgo, y nadie podrá sacarlos de allí, pues hablamos de propiedad privada.
- La organización entonces como "comunidad" es ficticia, podemos hablar entonces de una asociación de agricultores, de un grupo de productores, organizados para obtener beneficios comunes, pero de ninguna manera podemos hablar de comunidades.

Estas conclusiones iniciales nos muestran y nos dan una primera idea de lo complicado y difícil que representa el trabajo con estas "comunidades", la organización es sólo coyuntural y no representa el modelo comunal clásico. Nadie pone en riesgo la propiedad individual de sus territorios.

Debido a este hecho es que las personas de las comunidades sólo permanecen ocasionalmente en sus territorios y la demás parte del tiempo en Puerto Maldonado; donde tienen casa y ocupaciones adicionales

La situación actual en cada comunidad es :

JUAN PABLO . Se fundó en el año 1998, formando un grupo de agricultores , porque tenían una amenaza de invasión del albergue turístico eco amazonía. Tienen junta directiva desde 1998 y se reúnen regularmente cada tres meses y de manera extraordinaria cuando hay urgencias. La junta directiva se renueva cada dos años. Por parte del Estado, siempre ha apoyado el Ministerio de Agricultura y educación y en menor escala la ONG CI.

ISLA ROLIN . Se fundó en el año 1970 aproximadamente, con la agrupación de los primeros moradores, las familias Rolyn- Gonzales- Izquierdo- Vargas debido al crecimiento poblacional que se daba. Tienen juntas directivas desde 1985. La comunidad se reúne según sus necesidades o algún problema.:La junta directiva se renueva cada dos años.

Ninguna institución ha trabajado con ellos, excepto CI e ITA

MICAELA BASTIDAS. La comunidad se fundó en el año 1990, un 18 de Mayo, porque tenían necesidad de organizarse como comunidad para

trabajar y conseguir sus demandas, como la construcción de un Centro Educativo.

No están registrados en registros públicos y no tienen Estatuto. Tienen juntas directivas desde 1990 como comunidad se reunía cada fin de mes, cuando estaban organizados. Pero cuando los padres de familia y sus hijos ya pasaron a estudios secundarios, abandonaron la comunidad.

La junta directiva se renueva cada dos años. EL ministerio de educación es la única institución que trabaja con ellos

C) DEBILIDADES Y FORTALEZAS

El hablar de las debilidades y fortalezas de las comunidades del Bajo Madre de Dios nos lleva a una referencia metodológica de lo que conocemos como Análisis FODA; las diferentes experiencias en torno al trabajo con comunidades y poblaciones locales rurales nos han llevado a replantear metodológicamente esta herramienta y en la actualidad centrarnos principalmente en lo que es el análisis interno, es decir las fortalezas y debilidades

COMUNIDAD	FORTALEZAS	DEBILIDADES
Juan Pablo	<p>Haber logrado organizarse con carta de entendimiento, con CI, ITA y AMARENAMAD.</p> <p>Convenio con la ONG ANIA (Bosque de los Niños).</p> <p>Proyectos y Programas de chacras.</p> <p>Capacitación dirigenal o digerenal.</p> <p>Becas para guía de turismo de hijos de pobladores</p> <p>Proyecto piscigranjas.</p>	<p>No asistir a las reuniones de los socios.</p> <p>Por falta de conocimiento sobre organización.</p>

	<p>Convenio con el gobierno regional MDD (zocriaderos de zajinos).</p>	
<p>Isla Rolin</p>	<p>Se preocupa en reunir siempre a sus socios.</p> <p>Incorporarnos a las instituciones como CI, ITA.</p>	<p>La distancia de parcelas que son distantes y no están los verdaderos dueños. (Encargados).</p> <p>Que casi la mayoría vive en el pueblo porque no hay apoyo económico. Ejm: Préstamos.</p> <p>Porque no hay colegios.</p> <p>Por que no hay comunicación continua por falta de movilidad.</p>
<p>Micaela Bastidas</p>	<p>Que viene trabajando, pero no con todos sus integrantes.</p> <p>La reapertura de nuestro centro educativo</p> <p>La búsqueda de aliados para la ejecución de proyectos o trabajos comunales (CI, ITA, AMARENAMAD, ANIA y el Comité de Gestión).</p>	<p>La desunión de la J.D.</p> <p>Tenemos abandonado por falta de apoyo del gobierno.</p> <p>La poca participación de las familias en las actividades de la comunidad.</p>

Fuente : Taller organizacional IDEAR. 2004

D) RELACION CON ITA Y CI

Las poblaciones locales del Bajo Madre de Dios, agrupadas en estas cuatro comunidades, tienen principalmente relación con dos ONGs, que trabajan en la zona. Estas ONGs son :

- Inka Terra Asociación (ITA)
- Conservación Internacional (CI)

Antes de la llegada de estas instituciones, la relación con otras ONGs era inexistente, es en torno al proyecto relacionado al establecimiento de una reserva ecológica privada de 10000 has cedida a ITA para su manejo y conservación es que se inician las actividades

La relación con CI es mucho más antigua, y se establece a partir de un programa de manejo de fauna silvestre, que ya tiene 4 años, y por el cual se ha generado una base de datos que sirve y tiene mucha importancia a nivel de investigación.

CI ha desarrollado con los pobladores de las comunidades una relación que merece ser descrita, CI hace dos años impulsó y apoyo la formación de la Asociación para el Manejo de los Recursos Naturales de Madre de Dios (AMARENAMAD), organización que en su formación pretendió aglutinar a los pobladores de las comunidades, sin embargo la organización no ha sido la que se pretendía.

AMARENAMAD no ha logrado ser la organización en torno a la cual todos los pobladores se sientan representados

La relación establecida con ITA y CI por parte de las organizaciones comunales según información recogida del taller realizado es que hay buenas relaciones de entendimiento ya que CI asesora, e ITA apoyó moralmente en las piscigranjas y con AMARENAMAD, se han unido las tres comunidades y una asociación productora para trabajar en agricultura. Así como la construcción del CE y proyectos de reforestación

E) EL PAPEL DE AMARENAMAD

AMARENAMAD es una asociación civil sin fines de lucro que reúne a 25 familias de agricultores de las comunidades de Micaela Bastidas, Isla Rolin, Juan Velasco Alvarado y Juan Pablo, asentadas en el Río Bajo Madre de Dios, en la provincia de Tambopata, departamento de Madre

de Dios. AMARENAMAD fue creada en abril de 2002 y busca organizar e integrar a sus miembros, capacitándolos para el aprovechamiento sostenible de los recursos naturales mediante proyectos de desarrollo.

Desde 1998 AMARENAMAD vienen colaborando con el desarrollo de actividades de investigación y planificación del uso sostenible de la fauna silvestre en el territorio de las comunidades del Bajo Madre de Dios y viene capacitándose en el manejo de los recursos naturales a través de procesos participativos de capacitación y asistencia técnica y/o transferencia de conocimientos

Es esta la manera como AMARENAMAD se presenta y define, AMARENAMAD pretender organizar y ser un ente representativo de las comunidades, lamentablemente no ha podido aglutinar en torno suyo a los habitantes de las 4 cuatro comunidades, sin embargo esta es una función que no ha podido llevarse a cabo de la mejor manera.

Desde el inicio de sus actividades AMARENAMAD, no pudo nunca, integrar a los miembros de las cuatro comunidades, lo que ha logrado territorialmente es tener a parte de los pobladores dentro suyo y a otra parte no.

Uno de los principios al momento de crear organizaciones al interior de pobladores locales, es tener cuidado de nunca poner en riesgo la integración de las comunidades. EL objetivo es unir, nunca dividir, lamentablemente AMARENADAD ha tenido por un lado un rol en la conservación y el trabajo pero por el otro ha incrementado las brechas y las diferencias entre quienes no son sus miembros.

Las cuatro comunidades se encuentran "partidas" y divididas por miembros y no miembros de AMARENAMAD, quienes se encuentran divididos y además con acusaciones de malos manejos y falta de transparencia.

CI aparece como la ONG que auspicia y promueve a AMARENAMAD, este hecho es el mas grave, nunca y bajo ninguna circunstancia o metodología de acción una ONG debe aunque pueda o tenga la mejor de las intenciones auspiciar una organización de pobladores locales, ni ser su único referente, ni estar en todas sus reuniones.

EL papel de las poblaciones locales se ve limitado e impedido de producir la integración si hay una relación bilateral única. Todas las experiencias de ONGs detrás de organizaciones locales han traído consigo pésimas

consecuencias; por ejemplo en la Cuenca del Bajo Urubamba, el papel de CEDIA con COMARU es el mejor ejemplo, los machiguengas se encuentran divididos en dos centrales. En el bajo Madre de Dios, los pobladores se encuentran divididos entre quienes pertenecen y quienes no pertenecen a AMARENAMAD y AMARENAMAD es inmediatamente identificado con CI y es la única institución con la que trabaja.

Esto además por lo visto en el trabajo de campo, nos permite afirmar que en los últimos seis meses, después de iniciado el trabajo con ITA, nunca las convocatorias a talleres han sido integrales, sólo se ha convocado a los miembros de AMARENAMAD y no a los demás.

Es difícil prever un trabajo de éxito entre ITA – AMARENAMAD- CI si la situación continua como se está dando. No resulta claro el papel de CI y AMARENAMAD no integra, no confluye, lamentablemente divide.

Esto se complica debido a que por su parte cada comunidad cuenta con su propia junta directiva, las comunidades de Rolin, Micaela Bastidas y Juan Pablo pertenecen a AMARENAMAD, sin embargo la directiva de Velasco Alvarado se muestra totalmente contraria a esta organización. Nos preguntamos entonces, de que uso y manejo adecuado de los recursos podemos hablar si la situación organizativa se encuentra en el estado descrito y sin mayores visos de solución.

Si bien es cierto AMARENAMAD ha beneficiado a sus miembros y legitimizado en parte la labor de CI, ha contribuido a dificultar la relación entre sus miembros y la labor de ITA

Sin embargo en el taller los miembros participantes reconocieron que AMARENAMAD debe contactar con instituciones estatales y no estatales, en este caso con ONGs. Como CI, ITA y seguir buscando más apoyo para trabajar nuestros predios agrícolas en forma manejada, como para mejorar nuestra calidad de vida.

F) RELACIONES CON OTRAS INSTITUCIONES

Las comunidades no tienen relación con otras instituciones, al margen de CI que es la institución con la que laboran hace ya buen tiempo, no tienen relación con otras instituciones, sean estas del Estado, ONGs u otras instancias de organización.

Es a partir del trabajo con ITA que estas comunidades han desarrollado una relación en términos productivos con :

- Asociación Agricultura Ecológica (AAE)
- Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana (IIAP)

Sin embargo todas estas instituciones se relacionan con AMARENAMAD y CI como puerta de ingreso, esto hace que exista siempre un filtro obligatorio y necesario entre estas instituciones. Esto dificulta las labores.

Es necesario conocer también los beneficios concretos que la relación con estas ONGs les ha traído, al respecto las respuestas en el taller, nos arrojaron lo siguiente :

- Convenio con AAE, en agroforestería.
- También CI nos asesora en la organización.
- Nos contactó CI con INKATERRA para firmar carta de entendimiento para manejo de área agrícola y la reserva.
- La adopción de escuelas.
- Proyecto Bosque de los Niños.
- Agroforestería (AAE). Asociación Agricultura Ecológica.
- Piscigranjas.
- Convenio con el gobierno regional sobre criadero de zajinos.
- Proyecto de ecoturismo (Becas comunales).

Un hecho importante es que los comuneros de Isla Rolín manifestaron que Ninguno, porque todo está aún en proyecto. CI es quien asesora y coordina.

G) HECHOS SALTANTES

A lo largo del trabajo de campo realizado, hemos podido determinar algunos hechos saltantes y actuales que merecen ser mencionados pues creemos que su adecuado tratamiento deben de contribuir a mejorar la situación organizacional

1. Muchos pobladores, sobre todo de la comunidad de Velasco Alvarado, indican que los territorios de la REI superponen sus territorios comunales, al menos en 300 metros, debido a información recabada del Ministerio de Agricultura, INRENA y el PETT. Hasta la fecha sólo

que incremente las acusaciones de que Milton Salas es “testaferro” de ITA

Bajo ninguna circunstancia Milton Salas debe trabajar y permanecer laborando con ITA, debido a que esto solamente contribuye a incrementar la desconfianza de los pobladores locales.

4. En el curso de “Interpretación Socio Ambiental” organizado por ITA, las becas otorgadas han sido entregadas al hijo de Milton Salas y al hijo de Alejandro Pinedo (trabajador de CI en su programa de manejo de fauna). Estos hechos lo que hacen es seguir incrementando la desconfianza de los pobladores.
5. La mayoría de los pobladores manifiesta que CI es una institución que ha hecho grandes ofrecimientos y que ninguno de estos se ha cumplido.

H. LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER

El aporte de las mujeres en la organización comunal es reducido, los pobladores reconocen el apoyo de estas personas en lo siguientes puntos :

- Apoyo moral y material.
- Apoyo moral.
- Apoyo en el hogar.

Las mujeres no tienen mayor participación organizativa pues su rol es identificado con las labores domesticas y del hogar, que no se traducen en participación real. Sin embargo el papel de las mujeres en la organización comunal es fundamental y sumamente importante

Las mujeres no están organizadas porque no están permanentemente en la comunidad, por atender a los hijos en edad escolar en la ciudad de Puerto Maldonado. Además nunca ninguna institución se ha acercado para promover este trabajo.

La mujer a nivel organizativo es inexistente en la comunidad y no participa de ningún proceso real y su rol se circunscribe a lo meramente domestico.

Es importante poder revertir esta situación, para así poder incorporar a las mujeres en la organización de las comunidades. La única comunidad

donde las mujeres tienen una relativa participación es en Isla Rolín; comunidad en la cual la organización es mucho mejor que en las otras comunidades

SEGUNDA PARTE

PROPUESTA DE FORTALECIMIENTO

A) INTRODUCCION

El trabajo de campo y el taller desarrollado nos permiten tener en claro las acciones que debemos seguir para poder mejorar la situación actual y las relaciones entre AMARENAMAD, ITA y CI. Lo que presentamos a continuación son un conjunto de acciones, divididas en ejes específicos, responsables y actividades que nos permitirían tener una mejor relación entre todos los involucrados en este proceso en torno a la REI

La mejor manera de lograr la horizontalidad en las relaciones entre los diferentes actores en este proceso, la mejor manera de lograr la sostenibilidad y el equilibrio y generar el capital social es haciendo que el diálogo sea horizontal.

Las comunidades tienen una gran expectativa, pero también son conscientes de su necesidad de organización, eso lo explicamos en la amplia convocatoria que tuvimos en el taller desarrollado, considerando que fue un día particular y que inicialmente estuvo dirigido sólo a los dirigentes de las comunidades y las mujeres interesadas en impulsar acciones desde la perspectiva de género.

Un punto que debemos tener en claro si hablamos de fortalecimiento, debemos también que un trabajo con mujeres, nos permitirá tener una perspectiva mas amplia, excepto Isla ROLin, el papel de las mujeres es casi inexistente a niveles organizativos, sin embargo el potencial que estas encierran son fundamentales.

Hay metas y hay plazos que debemos cumplir, el éxito de los fines de conservación de la REI solo serán posibles, si las comunidades que lo rodean (incluidas las comunidades nativas) son beneficiarios reales, son socios consientes de este proyecto y para poder serlo deben estar realmente integrados y adecuadamente organizados. La cohesión es requisito indispensable, será difícil el éxito si el modelo de trabajo continua tendiendo a la división y no a la unión.

Que hacer para poder mejorar esta situación, es lo que pretendemos presentar a continuación, y representa fundamentalmente los pedidos

hechos por los propios protagonistas y pobladores locales de las comunidades del Bajo Madre de Dios

B) PLAN DE FORTALECIMIENTO

Un plan de fortalecimiento, es un conjunto de acciones, necesariamente identificadas participativamente, divididas en ejes de acción, con actores y responsables definidos, metas claras y costos aproximados que nos deben en conjunto permitir mejorar una determinada situación de desorganización, división, conflictos o indeterminación.

Un plan de fortalecimiento debe ser ejecutado de manera compartida entre las poblaciones locales y las instituciones involucradas, basados en los principios de :

- Construcción de capital social
- Transparencia
- Horizontalidad
- Equidad social (género y edad)

Todo plan de fortalecimiento organizacional debe pasar una elaboración sometida a consulta y por un compromiso de ejecución así como de informes periódicos, revisión de documentación y capacitación constante

Al cabo del año de ejecución del mismo, deberá nuevamente y de manera participativa evaluar lo logrado, y revisar los puntos logrados y continuar el trabajo.

Lograr objetivos con poblaciones locales no es un trabajo que se logre en periodos cortos sino pensado a largo plazo, donde lo importante finalmente son las poblaciones mas allá que las instituciones.

C) IDENTIFICACION DE LOS EJES

Los ejes identificados en el presente plan de fortalecimiento, han sido planteados principalmente de manera participativa por los pobladores en el taller realizado el día de noviembre de 2004 en las instalaciones de la casa ITA

Los ejes principales en torno a los cuales debe girar el plan de fortalecimiento son :

A.- A NIVEL COMUNAL

Este eje pretende mejorar la organización al interior de cada comunidad, para así poder cohesionarlas de mejor manera y superar los problemas existentes.

En el taller desarrollado los resultados obtenidos fueron los siguientes :

¿Qué debemos hacer y a que nos comprometemos las comunidades?

COMUNIDAD	QUE DEBEMOS HACER	A QUE NOS COMPROMETEMOS
Juan Pablo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Trabajar unidos. ➤ Estar organizados en género y liderazgo. ➤ Trabajar entre hombres y mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Asumir responsabilidades y tomar conciencia como miembro de mi comunidad.
Isla Rolin	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Trabajar unidos. ➤ Tener más apoyo de algunas instituciones para el agricultor. ➤ Que nos pongan técnicos de apoyo al agricultor. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ A trabajar con la ayuda que nos puede brindar algunas instituciones. ➤ Aceptar las ayudas que puedan venir de diferentes organizaciones.
Micaela Bastidas	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Estar organizados en liderazgo y género. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ En participar en todas las reuniones y buscar que el resto de participantes sean bien informados y que las instituciones comprometidas nos cumplan, con algo más concreto y ya no con mucho chamullo. ➤ Ahora la falta de participación es por la situación económica, es lo más difícil en nuestro hogar.

¿ En que nos deben apoyar CI e ITA?

	CUAL DEBE SER EL APOYO DE CI E ITA
Juan Pablo	<ul style="list-style-type: none">➤ Brindando talleres sobre organización comunal➤ Visitando continuamente a nuestra comunidad
Isla Rolin	<ul style="list-style-type: none">➤ Apoyo en talleres y capacitaciones y en el convenio que tenemos con CI, ITA y AMARENAMAD.
Micaela Bastidas	<ul style="list-style-type: none">➤ Capacitación de proyectos.➤ Asistencia económica en los días de trabajados como directivos y cursos y talleres

ACTIVIDADES PROPUESTAS:

A lo largo del proximo año planteamos las siguientes actividades:

- 1 taller anual de evaluación organizativa comunal en noviembre de cada año que nos permita evaluar y ver los progresos y avances a nivel organizativo de cada comunidad.
- 2 talleres anuales de capacitación en organización, participación ciudadana, derechos humanos, derechos mineros u otros temas similares. Esta actividad nos debe permitir capacitar a los pobladores de cada comunidad así como a sus líderes tanto en sus derechos como en sus deberes como parte de la sociedad civil
- Asesoramiento continuo sobre aspectos organizacionales :
 - o Llenado de libros de actas
 - o Elaboración de estatutos
 - o Convocatoria de reuniones y asambleas
 - o Distinción de instituciones de apoyo
- Realización de encuentros comunales, sean estos deportivos o con motivo del aniversario de las distintas comunidades

- Establecimiento de compromisos que deben ser cumplidos por los diferentes dirigentes de cada comunidad.
- Garantizar la renovación periódica y democrática de los cargos comunales, mediante elecciones de voto directo
- Promover mecanismos, como visitas, seguimientos, difusión de actividades para promover la mayor permanencia de los pobladores en las comunidades

RESULTADOS ESPERADOS

- Las comunidades deben estar mejor organizadas y fortalecidas superando la actual situación de desorganización y escasa articulación
- Las comunidades cuentan con directivas elegidas y renovadas, con la documentación en orden y sintiéndose parte de sus comunidades.

B.- A NIVEL ITA, CI, AMARENAMAD:

Este eje busca que mejorar la relación entre las tres instancias que actúan como socias del proyecto en torno a la REI. Debido a que hasta el momento las relaciones no han logrado plasmarse como deberían se debe buscar que hacer de esta una relación mas transparente

	QUE DEBEN HACER LAS COMUNIDADES	QUE DEBE HACER CI-ITA
Juan Pablo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Asistir a las reuniones convocadas por la asociación. ➤ Pedir más información 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mayor comunicación con las comunidades ➤ Mayor difusión sobre los objetivos, logros y dificultades.
Isla Rolin	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tener comunicación más continua. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cumplir con las cartas de compromiso firmadas.
Micaela Bastidas	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Siempre trabajar coordinadamente. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ITA y CI para mejorar su relación debe estar mas continuos en las visitas a las comunidades

Actividades propuestas

Para el próximo año las actividades propuestas son :

- Realización de encuentros comunales anuales con los miembros y no miembros de AMARENAMAD para mostrar los avances de los trabajos realizados en el proyecto
- Revisión de la carta de entendimiento firmada entre ITA – CI y AMARENAMAD, revisando los compromisos existentes entre estas instituciones, renovando y actualizando los puntos que se consideren necesarios
- Elaborar material informativo y de difusión de los logros y dificultades del proyecto, buscando que mostrar las bondades de dicha alianza.

- La presencia del personal de ITA en campo debe ser mas continua, los pobladores consideran que ITA realiza apoyo moral en muchas casos, dejando de lado el hecho de que es ITA quien financia las actividades.
- Exigir a CI que las convocatorias que realice sean amplias y no sólo a los miembros de AMARENAMAD
- Deben existir reuniones trimestrales formales de evaluación de los avances del proyecto entre la junta directiva de AMARENAMAD, CI e ITA en Puerto Maldonado, evaluando los avances logrados y las principales dificultades
- Deben programarse reuniones semestrales entre las direcciones ejecutivas de ITA y CI para evaluar el cumplimiento de sus acuerdos y carta de compromiso
- AMARENAMAD debe iniciar una agresiva campaña en aras de integrar en torno suyo a la mayor cantidad de familias, Si en un año esta organización no aglutina al menos al 75% de las familias de la comunidad, su existencia no se amerita y es mucho mas probable que su presencia termine siendo un obstaculo, antes que una ventaja.

RESULTADOS ESPERADOS

- La relación entre ITA – CI y AMARENAMAD se ha consolidado y el proyecto en torno a la REI y la carta de entendimiento entre estas instituciones cumple sus objetivos

C. A NIVEL DE LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER

	¿ Cómo deben organizarse las mujeres para mejorar su participación dentro de la comunidad o asociación?	¿ Cómo debe apoyar ITA y CI, para mejorar la organización de las mujeres:	LOGROS QUE DESEAMOS AL 2005:
Juan Pablo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Trabajando en grupos 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ayudándolos a formar nuestro club de madres ➤ Vaso de leche ➤ Comedor Escolar ➤ Club deportivo ➤ Talleres de Artesanías 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Construcción de la casa hogar ➤ Formar el Club de Madres ➤ Vaso de leche ➤ Club Deportivo reconocido ➤ Posta Médica Urgente ➤ Panel solar ➤ Pozos tubulares
Isla Rolin	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Primero formar una junta directiva. ➤ Luego ponerse a trabajar. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Capacitándolas ➤ Reuniéndolas. ➤ Brindarles algún tipo de ayuda 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ De acuerdo al apoyo que nos ofrezcan
Micaela Bastidas	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Las mujeres deben organizarse: ➤ En clubes de madres. ➤ En vaso de leche. ➤ En trabajos artesanales. ➤ En crianza de animales 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Debe apoyar en talleres de trabajo. ➤ Buscar financiamiento económico para la organización 	<ul style="list-style-type: none"> ➤

	menores y otros.		
--	------------------	--	--

Actividades Propuestas

Se debe generar un trabajo sostenido con mujeres que se plasme en la conformación de:

- Club de Madres
- Club deportivo
- Asociación de mujeres

Realizar capacitaciones trimestrales con las mujeres que se aglutinen en la Asociación de Mujeres del Bajo Madre de Dios

Crear el cargo de asuntos femeninos o de la mujer en las juntas directivas de cada comunidad y al interior de AMARENAMAD

Generar actividades específicas para mujeres a nivel de capacitación como de actividades productivas

Capacitar a las mujeres, esposas, e hijas sobre temas de : Derechos de la mujer, violencia familiar, micro empresa, escuela de padres

Difundir material educativo entre las mujeres de las comunidades para que tomen conciencia de su rol

Implementar alianzas con organizaciones especializadas en actividades con mujeres y su inclusión en la organización de las comunidades

RESULTADOS ESPERADOS

Las mujeres del Bajo Madre de Dios han salido de la situación de desorganización y son miembros activos en el desarrollo de sus comunidades. Se relacionan con los demás miembros de las comunidades de manera equilibrada

CONCLUSIONES

- 1.- No podemos hablar de Comunidades, pues los pobladores locales y habitantes del Bajo Madre de Dios no forman comunidades, sino asociaciones o grupos con niveles organizativos diversos, si seguimos considerándolas comunidades estaremos cometiendo serios errores de enfoque.
- 2.- Los pobladores se encuentran muy desorganizados, situación que no se podrá revertir si no aplica un plan de fortalecimiento claro y organizado a largo plazo.
- 3.- La existencia y presencia de las ONGs ITA y CI se presenta como una oportunidad, sin embargo la mucha ingerencia de CI y la poca presencia de ITA en campo se convierten en obstáculos para el logro de los objetivos.
4. La organización AMARENAMAD no aglutina a todos los pobladores y ha sido creada bajo el impulso y auspicio de CI por lo que el trabajo realizado con ellos esta sesgado y mal orientado.
- 5.- Es necesario revisar el convenio de entendimiento ITA- CI- AMARENAMAD y replantearlo buscando el trabajo con familias, tratando de incluirlas en el programa.
- 6.- Los canales de comunicación deben de mejorarse y sólo con una participación continua y transparente se podrán lograr los objetivos deseados.
- 6.- ITA debe buscar escuchar y reunirse con los NO miembros de AMARENAMAD y con los pobladores de Juan Velasco Alvarado por los problemas de las tierras, para recuperar la confianza y tener una legitimización en campo.

BIBLIOGRAFÍA

Amartya Sen. La construcción del capital Humano. Fondo Cultura Económica 1997.

Manfred Max Neef. Desarrollo a Escala Humana. Paidós. Mexico. 2000.

PNUD. Informe Desarrollo Humano. 2003.

ITA. Memoria Taller Comunal. Agosto 2004. Documento de trabajo.

ITA . Documentos de trabajo, Informes y Memorias de Talleres de Piscigranjas y visitas técnicas.

IDEAR. Informe de proyecto de apoyo interinstitucional. CECONAMA- 2002.

IDEAR. EL rol de las comunidades en los procesos de desarrollo. UNSAAC. 2004.

ANEXOS

Taller Participativo De Organización Y Género

LISTA DE ASISTENTES

Nro	Nombre	Edad	E. Civil	G Instrucción	Comunidad
1	Martina Licona Colque	47	Casada	3ro prim	ISLA Rolin
2	Alberto Palomino Catunta	49	Casado	1ro prim	ISLA Rolin
3	Agustina Castro Huarayo	40	Casada	3ro sec	ISLA Rolin
4	Sara Choque Zavala	28	Soltera	Superior	ISLA Rolin
5	Rosa Izquierdo Dias	43	Soltera	5 to sec	ISLA Rolin
6	Alejandro Fernandez Mamani	34	Soltero	4to prim	ISLA Rolin
7	Zilkey Gaona Castro	19	Soltera	Estudiante	ISLA Rolin
8	Zoyla Valer Caicho	33	Soltera	5to sec	ISLA Rolin
9	Maria Grifa Pinedo	42	Casada	Prim comp	ISLA Rolin
10	Valentina Colque Huillca	32	Conviviente	3ro sec	ISLA Rolin
11	Lizardo Gonzales Chavez	39	Casado	Prim comp	ISLA Rolin
12	Fatima Pizando Salazar	31	Casada	Superior	
13	Telly Mendoza Vera	25	Soltera	Superior	ISLA Rolin
14	Tereza Villaeta Eteje	49	Casada	3ro prim	Juan Pablo
15	Florencia Cruz Arana	38	Conviviente	1ro sec	Juan Pablo
16	Juan Colca Atayar	45	Conviviente	4to sec	Juan Pablo
17	Enrique Meyer Vias	56	Casado	3ro prim	Juan Pablo
18	Pedro Guevara Yumbato	45	Conviviente	5to sec	Juan Pablo
19	Antonio Guevara Chavez	78	Casado	3ro prim	Juan Pablo
20	Alejandro Pinedo Pinto	47	Conviviente	Primaria	Micaela Bastidas
21	Carmelo Cachique Bastohar	55	Conviviente	5to sec	Micaela Bastidas
22	Milton Salas Garcia	43	Casado	Superior	Juan Velasco

Nombre	Sugerencias
Martina Licona Colque	Que Haya Mas Talleres De Información Para Proteger Nuestro Bosque
Alberto Palomino Catunta	Que Haya Mas Talleres Dentro De La Sociacion Para Estar Mas Informados Y Aprender
Agustina Castro Huarayo	Apoyo Para Implementar Nuestra Comunidad. Materiales Didacticos Para Nuestra Escuela
Sara Choque Zavala	Lograr Mejorar La Organización Dentro De La Comunidad. Capacitacion En Cuanto A Temas Agrícolas
Rosa Izquierdo Dias	Que Tengamos Mejor Organización En Cuanto A La Directiva. Apoyo En Cuanto A Tecnicas Especializadas En Agricultura.
Alejandro Fernandez Mamani	Apoyo Comunal. Una Posta Medica. Otros
Zilkey Gaona Castro	Apoyo Amplio Para Que Las Demas Comunidades Trabajen En Conjunto, Para Que Toda Esta Zona Este Mejor Organizada.
Zoyla Valer Caicho	Mas talleres para informarnos mas
Maria Grifa Pinedo	Queremos Tener Mas Talleres Referentes A Toda Clase De Problematicas Que Existan En Las Cuatro Comunidades
Valentina Colque Huillca	Ayuda para organizarnos mejor
Lizardo Gonzales Chavez	
Fatima Pizando Salazar	Proyectos comunales
Telly Mendoza Vera	Organizar Mas Talleres Para Cooperar Con El Bienestar De La Comunidad Y Con Apoyo De Toda Su Directiva.
Tereza Villaeta Eteje	Brindar Ayuda Para Las Madres De Familia Con Aves, U Otros.
Florencia Cruz Arana	Promover Mas Cursos Talleres, Capacitacion Y Orientacion En Crianza De Aves Y Mas Apoyo A La Comunidad De Juan Pablo
Juan Colca Atayar	Promover Mas Cursos Talleres Orientacion Y Capacitacion En El Aspecto Agrícola
Enrique Meyer Vias	Tener mas reuniones
Pedro Guevara Yumbato	Mas reuniones continuas
Antonio Guevara Chavez	Apoyo Agrícola
Alejandro Pinedo Pinto	
Carmelo Cachique Bastohar	
Milton Salas Garcia	Reuniones cada mes

ENCUESTA DE SALIDA²

TALLER PARTICIPATIVO DE ORGANIZACIÓN Y GÉNERO

ENCUESTAS DE SALIDA

Casa ITA, 25 de Noviembre 2004

E-1.

1. ¿Se cubrió las expectativas en este taller?¿Creen que lo hecho hoy nos servirá?

- 80% se cubrió.
- Por su puesto (se cumpla lo acordado)

2. ¿Creen que la organización de las comunidades va a mejorar? ¿Cómo?

- Sí.
- Teniendo buena comunicación y participación.

3. Cómo calificas el desempeño o labor de:

	Bueno	Regular	Malo
ITA	x		
CI	x		
AMARENAMAD	x		

² Encuestas An

E-2.

1. ¿Se cubrió las expectativas en este taller? ¿Creen que lo hecho hoy nos servirá?

- Sí.
- Claro que sí.

2. ¿Creen que la organización de las comunidades va a mejorar? ¿Cómo?

- Sí.
- Con más talleres y orientación a nuestras juntas directivas para que ellos transmitan al resto de la comunidad para mejorar.

3. Cómo calificas el desempeño o labor de:

	Bueno	Regular	Malo
ITA		x	
CI		x	
AMARENAMAD		x	

E-3.

1. ¿Se cubrió las expectativas en este taller? ¿Creen que lo hecho hoy nos servirá?

- Sí.
- Sí.

2. ¿Creen que la organización de las comunidades va a mejorar? ¿Cómo?

- Yo sí creo, trabajando unidos y con el apoyo de todos.

3. Cómo calificas el desempeño o labor de:

	Bueno	Regular	Malo
ITA	x		
CI	x		
AMARENAMAD	x		

E-4.

1. ¿Se cubrió las expectativas en este taller?¿Creen que lo hecho hoy nos servirá?

- **Sí ha sido de mucha importancia. Yo como participante he quedado muy contento y con más conocimiento.**

2. ¿Creen que la organización de las comunidades va a mejorar? ¿Cómo?

- **Si tengo por seguro que mejorará con más talleres de participación.**

3. Cómo calificas el desempeño o labor de:

	Bueno	Regular	Malo
ITA	x		
CI	x		
AMARENAMAD	x		

E-5.

1. ¿Se cubrió las expectativas en este taller? ¿Creen que lo hecho hoy nos servirá?

- **Sí creo se cubrió.**
- **Por su puesto que nos servirá para más adelante.**

2. ¿Creen que la organización de las comunidades va a mejorar? ¿Cómo?

- **Creo que sí.**
- **Organizándonos para llegar a un mejor entendimiento, cooperación y coordinación de acuerdo a nuestra capacidad.**

3. Cómo calificas el desempeño o labor de:

	Bueno	Regular	Malo
ITA		x	
CI		x	
AMARENAMAD		x	

E-6.

1. **¿Se cubrió las expectativas en este taller?¿Creen que lo hecho hoy nos servirá?**

- **Sí, se cubrió.**
- **Sí, nos servirá.**

2. **¿Creen que la organización de las comunidades va a mejorar? ¿Cómo?**

- **Sí va a mejorar organizándonos.**

3. **Cómo calificas el desempeño o labor de:**

	Bueno	Regular	Malo
ITA		x	
CI		x	
AMARENAMAD		x	

E-7.

1. ¿Se cubrió las expectativas en este taller?¿Creen que lo hecho hoy nos servirá?

- **Sí.**

2. ¿Creen que la organización de las comunidades va a mejorar? ¿Cómo?

- **Sí, conversando claro y transparente como organización.**

3. Cómo calificas el desempeño o labor de:

	Bueno	Regular	Malo
ITA		x	
CI		x	
AMARENAMAD		x	

E-8.

1. ¿Se cubrió las expectativas en este taller?¿Creen que lo hecho hoy nos servirá?

- **Sí, se cubrió las expectativas.**
- **Claro que sí.**

2. ¿Creen que la organización de las comunidades va a mejorar? ¿Cómo?

- **Sí.**
- **Seguir trabajando como en este tipo de talleres para seguir mejorando en nuestra comunidad.**

3. Cómo calificas el desempeño o labor de:

	Bueno	Regular	Malo
ITA		x	
CI		x	
AMARENAMAD		x	

E-9.

1. ¿Se cubrió las expectativas en este taller?¿Creen que lo hecho hoy nos servirá?

- **Se espera que nos sirva a todos.**

2. ¿Creen que la organización de las comunidades va a mejorar? ¿Cómo?

- **Esperamos que mejore en gran manera, logrando mayor integración.**

3. Cómo calificas el desempeño o labor de:

	Bueno	Regular	Malo
ITA		x	
CI		x	
AMARENAMAD		x	

E-10.

1. ¿Se cubrió las expectativas en este taller?¿Creen que lo hecho hoy nos servirá?

- Sí.

**2. ¿Creen que la organización de las comunidades va a mejorar?
¿Cómo?**

- Sí, con más participación.

3. Cómo calificas el desempeño o labor de:

	Bueno	Regular	Malo
ITA		x	
CI		x	
AMARENAMAD		x	

E-11.

1. ¿Se cubrió las expectativas en este taller? ¿Creen que lo hecho hoy nos servirá?

- **Sí, claro que mejorará.**

2. ¿Creen que la organización de las comunidades va a mejorar? ¿Cómo?

- **Sí, participando directamente con un código de ética.**

3. Cómo calificas el desempeño o labor de:

	Bueno	Regular	Malo
ITA		x	
CI	x		
AMARENAMAD	x		

E-12.

1. **¿Se cubrió las expectativas en este taller?¿Creen que lo hecho hoy nos servirá?**

- Sí.

2. **¿Creen que la organización de las comunidades va a mejorar?
¿Cómo?**

- Sí.

3. **Cómo calificas el desempeño o labor de:**

	Bueno	Regular	Malo
ITA		x	
CI		x	
AMARENAMAD		x	

E-13.

1. ¿Se cubrió las expectativas en este taller?¿Creen que lo hecho hoy nos servirá?

- Sí.
- Servirá para reflexionar sobre las fallas y errores.

2. ¿Creen que la organización de las comunidades va a mejorar? ¿Cómo?

- Creo que sí va a mejorar el curso va a cambiar maneras de pensar de las personas.

3. Cómo calificas el desempeño o labor de:

	Bueno	Regular	Malo
ITA		x	
CI			x
AMARENAMAD		x	

E-14.

1. **¿Se cubrió las expectativas en este taller? ¿Creen que lo hecho hoy nos servirá?**

- **Sí se logró.**
- **Sí, me servirá como aprendizaje.**

2. **¿Creen que la organización de las comunidades va a mejorar? ¿Cómo?**

- **Organizándonos mejor cada vez, cumpliendo en las reuniones.**

3. **Cómo calificas el desempeño o labor de:**

	Bueno	Regular	Malo
ITA	x		
CI		x	
AMARENAMAD		x	

E-15.

1. ¿Se cubrió las expectativas en este taller?¿Creen que lo hecho hoy nos servirá?

- Si se cubrió todas las expectativas.
- Sí creo que nos puede servir.

2. ¿Creen que la organización de las comunidades va a mejorar? ¿Cómo?

- Se puede mejorar trabajando unidamente.

3. Cómo calificas el desempeño o labor de:

	Bueno	Regular	Malo
ITA	x		
CI	x		
AMARENAMAD	x		

E-16.

1. ¿Se cubrió las expectativas en este taller? ¿Creen que lo hecho hoy nos servirá?

- Sí.
- Sí.

2. ¿Creen que la organización de las comunidades va a mejorar? ¿Cómo?

- Sí, trabajando.

3. Cómo calificas el desempeño o labor de:

	Bueno	Regular	Malo
ITA	x		
CI	x		
AMARENAMAD	x		

E-18.

1. ¿Se cubrió las expectativas en este taller? ¿Creen que lo hecho hoy nos servirá?

- Sí.
- Sí.

2. ¿Creen que la organización de las comunidades va a mejorar? ¿Cómo?

- Sí, mancomunadamente unidos.

3. Cómo calificas el desempeño o labor de:

	Bueno	Regular	Malo
ITA	x		
CI	x		
AMARENAMAD	x		

E-17.

1. ¿Se cubrió las expectativas en este taller?¿Creen que lo hecho hoy nos servirá?

- Si se cubrió todas las expectativas.
- Si nos servirá.

2. ¿Creen que la organización de las comunidades va a mejorar? ¿Cómo?

- Si va a mejorar mucho más trabajando unidamente.

3. Cómo calificas el desempeño o labor de:

	Bueno	Regular	Malo
ITA	x		
CI	x		
AMARENAMAD	x		

ENTREVISTAS A DISTINTAS PERSONALIDADES

1. Nombre: Juan Loja (Responsable de CI)

1. ¿Conoces la historia de la organización de las comunidades y cuándo se formaron?

Micaela Bastidas y Juan Velasco Alvarado en 1973.
Juan Pablo y Rolin tienen 10 años.

2. ¿Desde cuándo tienen junta directiva?

No podría precisar.

3. ¿Cada cuánto tiempo se reúnen?

Cada año, no obstante la comunidad de Juan Velasco siempre ha tenido rencillas.

4. ¿Qué instituciones han trabajado con las comunidades?

Eco Amazonía (básicamente en eco turismo), Taricanya, ITA, CI, AMARENAMAD.

5. ¿Cuán importante es la relación de la junta directiva con las instituciones?

Con la comunidad de Juan Velasco no hay un entendimiento, con el resto hay una buena relación.

6. ¿Cuáles son los principales problemas en las comunidades?

Pobreza. No está el Estado. No ven a la comunidad como asociación de agricultores.

7. ¿Cuál es el rol de AMARENAMAD en el desarrollo de las comunidades y qué esfuerzos realiza para integrar a las comunidades?

Creo que agrupa a miembros de las cuatro comunidades, busca los beneficios basándose en planes de conservación y que están bien con las juntas directivas hasta que se reveló Juan Velasco.

Por otro lado, busca proyectos con Inka Terra; está en iniciativas de desarrollo. El 60% no están integrados al CI, tampoco a AMARENAMAD y al proyecto del Gobierno Regional.

8. ¿Qué beneficios concretos nos trae CI e ITA en el desarrollo de las comunidades?

Los miembros de las comunidades se benefician en la agroforestería, piscigranja, semillas, etc. Por otro lado, piensan algunos que Inka Terra les va a quitar el terreno a ellos para hacer eco turismo. Se ha detectado mediante el PETT la superposición de terrenos de Inka Terra y hacer los límites conjuntamente con las sugerencias de INRENA, el cual plantea una forma de contrato y luego arreglen el terreno.

Por otro lado, como beneficios podemos mencionar un plan de manejo de los recursos de fauna con los colonos mediante el CI.

Todos los cazadores colaboran con nosotros y finalmente nos podemos organizar mejor como AMARENAMAD.

2. Nombre: Fátima Pizango Salazar. Profesora de la Comunidad de Isla Rolin.

Ella ha contestado las mismas interrogantes en los papelografos, no obstante agregó los detalles siguientes:

- A nivel educativo, el apoyo de PRONAA, que es apoyo alimentario a los niños trimestralmente.
- ITA, Inkaterra da el apoyo de la nueva escuela.
- Por otro lado, ANILLA (Asociación para la niñez y su conservación del medioambiente) están contribuyendo con un bosque para los niños.
- La escuela es de primer grado a sexto, sólo primaria y cuenta con 10 asistentes.
- Se está trabajando a nivel comunal, su apoyo, su faena, como campo deportivo perimetrado de la escuela, en la cual nos colabora con materiales Inkaterra.
- La junta directiva que ha logrado representatividad se ha unido a AMANERAMAD y va a ver una reapertura del centro educativo.
- La APAFA está con el apoyo alimentario de PRONAA.
- Hay mucha participación y responsabilidad por parte de las mujeres y la respuesta es muy óptima en querer vernos organizados como Vaso de Leche y Club de Madres.
- Dentro de los problemas de la comunidad, hay poca participación de los varones.
- Por otro lado, no habría organización y se intenta reorganizar con el libro de actas, archivos y caja.
- Con el censo comunal los dueños no viven y están en Puerto Maldonado.
- Despreocupación de los padres por sus hijos.
- En las estrategias falta realizar trabajos en grupo.
- Dentro de los proyectos está la reforestación – piscigranja.
- Seguro que habrá una mayor participación.
- Por el machismo, las mujeres no están organizadas.

3. Nombre: Milton Ebson Salas García, presidente de AMARENAMAD y ex presidente de Juan Velasco Alvarado (tildado como traidor)

1. ¿Son comunidad o asociación?

Comunidad Juan Velasco Alvarado.

2. ¿Conoces la historia de la organización de las comunidades y cuándo se formaron?

El 8 de julio de 1990 con siete personas.

Amarenamad el 14 de junio del 2002.

3. ¿Desde cuándo tienen junta directiva?

Desde el 08 de julio de 1990.

4. ¿Cada cuánto tiempo se reúnen?

Esporádicamente, hay conflictos.

5. ¿Qué instituciones han trabajado con las comunidades?

CI en el levantamiento de deslinderamiento de terrenos.

TRANSCRIPCIÓN DE LOS PAPELOTES
DEL TALLER DE ORGANIZACIÓN COMUNAL Y GENERP

JUAN PABLO

HISTORIA DE LA ORGANIZACIÓN:

a) ¿ Son comunidad o asociación? Y cómo se llaman?

JUAN PABLO

b) ¿Cuándo y cómo se fundaron y por qué?

- Se fundó en el año 1998, formando un grupo de agricultores , porque teníamos una amenaza de invasión de eco amazonía

c) ¿Desde cuándo tienen juntas directivas?

- Desde que se inició en el año 1998.

d) ¿Cada cuánto tiempo se reúne la comunidad o asociación?

- Cada tres meses o cuando hay urgencias.
-

e) ¿ Cada cuánto se renueva la junta directiva?

Se renuevan cada dos años.

f) ¿ Qué instituciones han trabajado con ustedes?

- Por parte del Estado, siempre ha apoyado el Ministerio de Agricultura y en poca escala por parte de la ONG CI.
- Educación

ASPECTOS POSITIVOS A NIVEL ORGANIZACIONAL. (FORTALEZAS)

g) ¿ Qué de bueno tiene la Junta directiva y que cosas ha logrado?

- Haber logrado organizarse con carta de entendimiento, con CI, ITA y AMARENAMAD.
- Convenio con la ONG ANIA (Bosque de os Niños).
- Proyectos y Programas de chacras.
- Capacitación dirigencial.
- Becas para guía de turismo de hijos de pobladores
- Proyecto piscigranjas.

- Convenio con el gobierno regional MDD (zoocriaderos de Sajinos).
- h) ¿Cuán importante es la relación de la junta directiva con las instituciones? (CI, ITA, AMARENAMAD)
 - Buenas relaciones de entendimiento.
- i) ¿Cuál es el aporte de las mujeres en la organización? (Comunidad o asociación)
 - Apoyo moral y material.

CUALES SON LOS PRINCIPALES PROBLEMAS EN VUESTRA COMUNIDAD O ASOCIACIÓN A NIVEL ORGANIZACIONAL (DEBILIDADES)

- j) Causas a que se deben sus pr9oblemas:
 - No asistir a las reuniones de los socios.
 - Por falta de conocimiento sobre organización.
- k) ¿ A qué se debe que las mujeres no están organizadas?

Las mujeres no están organizadas porque no están permanentemente en la comunidad, por atender a los hijos en edad escolar en la ciudad de Puerto Maldonado.

ROL DE AMARENAMAD

- a) ¿Cuál es el rol de AMARENAMAD en el desarrollo de las comunidades o asociaciones y qué esfuerzo realizan para integrarlos?
 - AMARENAMAD es la organización de las 4 comunidades, como son:
Micaela Bastidas.
Isla Rolin
Juan Pablo y
Juan Velasco

Contactarnos con instituciones estatales y no estatales, en este caso con ONGs. Como CI, ITA y seguir buscando más apoyo para trabajar nuestros predios agrícolas en forma manejada, como para mejorar nuestra calidad de vida.

b). ¿Qué beneficios concretos nos traen CI e ITA en el desarrollo de las comunidades o asociaciones’

CI e ITA :

- Convenio con AAE, en agroforestería.
- También CI nos asesora en la organización.
- Nos contactó CI con INKATERRA para firmar carta de entendimiento para manejo de área agrícola y la reserva.

QUE PROPONEMOS:

I. A nivel comunal o asociación:

a). Qué debemos hacer para mejorar nuestra organización

- Trabajar unidos.
- Estar organizados en género y liderazgo.
- Trabajar entre hombres y mujeres.

b)En qué nos comprometemos para mejorar nuestra organización?

- Asumir responsabilidades y tomar conciencia como miembro de mi comunidad.

l) ¿ En qué nos puede apoyar ITA Y CI para mejorar nuestra organización (Capacitación y asistencia).

- Brindando talleres sobre organización comunal
- Visitando continuamente a nuestra comunidad

A NIVEL ITA, CI, AMARENAMAD:

a) Qué debemos hacer para mejorar nuestra relación con ITA, CI, y AMARENAMAD

- Asistir a las reuniones convocadas por la asociación.
- Pedir más información
-

b) Qué debe hacer ITA y CI para mejorar su relación con la comunidad o asociación.

- Mayor comunicación con las comunidades
- Mayor difusión sobre los objetivos, logros y dificultades.

A NIVEL DE GENERO:

a) ¿ Cómo deben organizarse las mujeres para mejorar su participación dentro de la comunidad o asociación?:

- Trabajando en grupos

b. ¿ Cómo debe apoyar ITA y CI, para mejorar la organización de las mujeres:

- Ayudándonos a formar nuestro club de madres
- Vaso de leche
- Comedor Escolar
- Club deportivo
- Talleres de Artesanías
- Etc.

¿ EN QUE NOS COMPROMETEMOS LAS MUJERES PARA MEJORAR NUESTRA ORGANIZACIÓN?

LOGROS QUE DESEAMOS AL 2005:

- Construcción de la casa hogar
- Formar el Club de Madres
- Vaso de leche
- Club Deportivo reconocido
- Posta Médica Urgente
- Panel solar
- Pozos tubulares

ISLA ROLIN

I HISTORIA DE LA ORGANIZACIÓN:

a. ¿ Son comunidad o asociación? Y cómo se llaman?

Comunidad ISLA ROLIN

b. ¿Cuándo y cómo se fundaron y por qué?

- Se fundó en el año 1970 aproximadamente
- Con la agrupación de los primeros moradores.
- Familia Rolin- Gonzales- Izquierdo- Vargas.

Por el crecimiento poblacional de la comunidad.

c). ¿Desde cuándo tienen juntas directivas?

Desde 1985.

d) ¿Cada cuánto tiempo se reúne la comunidad o asociación?

- Según la necesidad o problemática de la comunidad.

e. ¿ Cada cuánto se renueva la junta directiva?

De vez en cuando, cada dos años.

f) ¿ Qué instituciones han trabajado con ustedes?

- Ninguno. (CI, ITA).

II. ASPECTOS POSITIVOS A NIVEL ORGANIZACIONAL. (FORTALEZAS)

a. ¿ Qué de bueno tiene la Junta directiva y que cosas ha logrado?

- i. Se preocupa en reunir siempre a sus socios.
- ii. Incorporarnos a las instituciones como CI, ITA.

- b. ¿Cuán importante es la relación de la junta directiva con las instituciones? (CI, ITA, AMARENAMAD)
 - i. CI nos asesora,
 - ii. ITA apoyó moralmente en las piscigranjas
 - iii. AMARENAMAD, nos hemos unido las tres comunidades y una asociación prod. Y estamos trabajando en agricultura.

- c. ¿Cuál es el aporte de las mujeres en la organización? (Comunidad o asociación)
 - i. Apoyo moral.
 - ii. Apoyo en el hogar.

III. CUALES SON LOS PRINCIPALES PROBLEMAS EN VUESTRA COMUNIDAD O ASOCIACIÓN A NIVEL ORGANIZACIONAL (DEBILIDADES)

- a. Causas a que se deben sus problemas:
 - i. La distancia de parcelas que son distantes y no están los verdaderos dueños. (Encargados).
 - ii. Que casi la mayoría vive en el pueblo porque no hay apoyo económico. Ejm: Préstamos.
 - iii. Porque no hay colegios.
 - iv. Por que no hay comunicación continua por falta de movilidad.

- b. ¿ A qué se debe que las mujeres no están organizadas?
 - i. Las mujeres no están organizadas porque que casi no están en la asociación, motivo por los hijos que estudian en la ciudad.
 - ii. Además nunca ha habido unos incentivos de organización de ninguna institución.

IV. ROL DE AMARENAMAD

- a. ¿Cuál es el rol de AMARENAMAD en el desarrollo de las comunidades o asociaciones y qué esfuerzo realizan para integrarlas?
- i. Trabajar mancomunadamente en reunirnos para el bien de las comunidades y asociaciones.
 - ii. Pedir apoyo para los socios, para realizar talleres, en agricultura, piscicultura y extras.
- b. ¿Qué beneficios concretos nos traen CI, ITA en desarrollo de las comunidades o asociaciones?
- Ninguno, porque todo está aún en proyecto.
 - CI, nada más que sus asesoramientos y coordinaciones.

QUE PROPONEMOS:

A nivel comunal o asociación:

a). Qué debemos hacer para mejorar nuestra organización

Trabajar unidos.

Tener más apoyo de algunas instituciones para el agricultor.

Que nos pongan técnicos de apoyo al agricultor.

b) En qué nos comprometemos para mejorar nuestra organización?

A trabajar con la ayuda que nos puede brindar algunas instituciones.

Aceptar las ayudas que puedan venir de diferentes organizaciones.

c) ¿ En qué nos puede apoyar ITA Y CI para mejorar nuestra organización (Capacitación y asistencia).

Apoyo moral en talleres y capacitaciones y en el convenio que tenemos con CI, ITA y AMARENAMAD.

A NIVEL ITA, CI, AMARENAMAD:

- c) Qué debemos hacer para mejorar nuestra relación con ITA, CI, y AMARENAMAD

Tener comunicación más continua.

- d) Qué debe hacer ITA y CI para mejorar su relación con la comunidad o asociación.

Cumplir con las cartas de compromiso firmadas.

A NIVEL DE GENERO:

- a) Cómo deben organizarse las mujeres para mejorar su participación dentro de la comunidad o asociación?

- Primero formar una junta directiva.
- Luego ponerse a trabajar.

- b) Cómo debe apoyar ITA y CI para mejorar la organización de las mujeres?

- Capacitándolas
- Reuniéndolas.
- Brindarles algún tipo de ayuda

- c) En que nos comprometemos las mujeres para mejorar nuestra organización?

- De acuerdo al apoyo que nos ofrezcan

MICAELA BASTIDAS

HISTORIA DE LA ORGANIZACIÓN:

A. ¿ Son comunidad o asociación? Y cómo se llaman?

Comunidad MICAELA BASTIDAS.

No estamos registrados en los registro públicos.

También no tenemos Estatuto.

b. ¿Cuándo y cómo se fundaron y por qué?

- La comunidad de M.B. se fundó en el año 1990.
- Un 18 de Mayo, porque teníamos necesidad de organizarnos, como comunidad para trabajar y conseguir lo que nos proponemos, sobre todo la construcción de un Centro Educativo. Lo cual lo conseguimos.

c). ¿Desde cuándo tienen juntas directivas?

Desde el momento que nos organizamos, o sea desde el año 1990.

d) ¿Cada cuánto tiempo se reúne la comunidad o asociación?

Como comunidad nos reuníamos cada fin de mes, cuando estábamos organizados. Pero llegó el momento que cuando los padres de familia y sus hijos ya pasaron a estudios secundarios, ya abandonaron la comunidad.

e)¿ Cada cuánto se renueva la junta directiva?

Cada dos años.

f. Qué instituciones han trabajado con ustedes?

Educación.

V. ASPECTOS POSITIVOS A NIVEL ORGANIZACIONAL. (FORTALEZAS)

¿ Qué de bueno tiene la Junta directiva y que cosas ha logrado?

- Que viene trabajando, pero no con todos sus integrantes.

- La reapertura de nuestro centro educativo
- La búsqueda de aliados para la ejecución de proyectos o trabajos comunales (CI, ITA, AMARENAMAD, ANIA y el Comité de Gestión).

¿Cuán importante es la relación de la junta directiva con las instituciones? (CI, ITA, AMARENAMAD)

- i. Si, es muy importante porque en base a esas instituciones hemos logrado la ejecución de proyectos y trabajos comunales:
 - . Construcción del C.E.
 - . Ejecución de piscigranjas.
 - . Proyecto de reforestación

¿Cuál es el aporte de las mujeres en la organización? (Comunidad o asociación)

Poca participación por falta de organización.

CUALES SON LOS PRINCIPALES PROBLEMAS EN VUESTRA COMUNIDAD O ASOCIACIÓN A NIVEL ORGANIZACIONAL (DEBILIDADES)

b. Causas a que se deben sus problemas:

- La desunión de la J.D.
- Tenemos abandonado por falta de apoyo del gobierno.
- La poca participación de las familias en las actividades de la comunidad.

c. ¿ A qué se debe que las mujeres no están organizadas?

- Porque somos minoría.

ROL DE AMARENAMAD

e) ¿Cuál es el rol de AMARENAMAD en el desarrollo de las comunidades o asociaciones y qué esfuerzo realizan para integrarlos?

Unir las cuatro comunidades para buscar el desarrollo.
La disponibilidad del personal para reunir a las comunidades.

¿Qué beneficios concretos nos traen CI, ITA en desarrollo de las comunidades o asociaciones?

CI e ITA:

- La adopción de escuelas.
- Proyecto Bosque de los Niños.
- Agroforestería (AAE). Asociación Agricultura Ecológica.
- Piscigranjas.
- Convenio con el gobierno regional sobre criadero de zajinos.
- Proyecto de ecoturismo (Becas comunales).

QUE PROPONEMOS:

i. A nivel comunal o asociación:

a) Qué debemos hacer para mejorar nuestra organización

- Estar organizados en liderazgo y género.

b) En qué nos comprometemos para mejorar nuestra organización?

-
- En participar en todas las reuniones y buscar que el resto de participantes sean bien informados y que las instituciones comprometidas nos cumplan, con algo más concreto y ya no con mucho chamullo.
- Ahora la falta de participación es por la situación económica, es lo más difícil en nuestro hogar.

c) ¿ En qué nos puede apoyar ITA Y CI para mejorar nuestra organización (Capacitación y asistencia).

ITA y CI nos pueden ayudar, para mejorar nuestra organización.

- Capacitación de proyectos.

- Asistencia económica en los días de trabajados como directivos y cursos y talleres.

A NIVEL ITA, CI, AMARENAMAD:

f) Qué debemos hacer para mejorar nuestra relación con ITA, CI, y AMARENAMAD

- Siempre trabajar coordinadamente.
-

g) Qué debe hacer ITA y CI para mejorar su relación con la comunidad o asociación.

- ITA y CI para mejorar su relación debe estar mas continuos en las visitas a las comunidades.

A NIVEL DE GENERO:

Cómo deben organizarse las mujeres para mejorar su participación dentro de la comunidad o asociación?

- Las mujeres deben organizarse:
 - . En clubes de madres.
 - . En vaso de leche.
 - . En trabajos artesanales.
 - . En crianza de animales menores y otros.

Cómo debe apoyar ITA y CI para mejorar la organización de las mujeres?

- Debe apoyar en talleres de trabajo.
- Buscar financiamiento económico para la organización.

En que nos comprometemos las mujeres para mejorar nuestra organización?

Por el momento no asistieron a este llamado las mujeres.