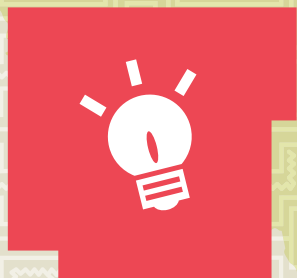


Diagnóstico sobre experiencias de formación en los pueblos indígenas:

Los casos de **San Martín** y **Ucayali**



*Diagnóstico sobre experiencias de formación en los pueblos indígenas.
Los casos de San Martín y Ucayali*

Primera edición digital: febrero 2017

**Iris Jave
Diego Uchuypoma**

© Pontificia Universidad Católica del Perú, 2017

**Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad
Católica del Perú**

Tomás Ramsey 925, Magdalena del Mar, Lima 17 – Perú

Teléfono: (51-1) 626-2000 anexo 7500 / 261-5859

<http://idehpucp.pucp.edu.pe/>

<https://www.facebook.com/IDEHPUCP/>

ideh@pucp.edu.pe

© MISEREOR, 2017

Mozartstrasse 9

52064 Aachen

Alemania

Teléfono: (49 0) 241-4420

www.misereor.de

<https://www.facebook.com/misereor>

info@misereor.de

Diseño de cubierta: Jorge Kajatt

Diseño y diagramación: Jaime Maraví

Libro digital disponible en <http://idehpucp.pucp.edu.pe/>

Este documento puede ser copiado y citado, total o parcialmente, siempre y cuando se mencione la fuente. Por favor envíenos copia de cualquier documento, artículo u otro que cite esta publicación.

JAVE, Iris y Diego UCHUYPOMA (2017). Diagnóstico sobre experiencias de formación en los pueblos indígenas. Los casos de la CODEPISAM (San Martín) y la ORAU (Ucayali.)

Iris Jave
Diego Uchuypoma

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	6
2.	METODOLOGÍA DEL TRABAJO	8
2.1.	Primera etapa: Diseño de diagnóstico participativo	8
2.2.	Segunda etapa: Elaboración de diagnóstico participativo	9
3.	LA COORDINADORA DE DESARROLLO Y DEFENSA DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS DE LA REGIÓN SAN MARTÍN (CODEPISAM)	11
3.1.	Las principales demandas de las federaciones de la CODEPISAM	16
3.2.	El desarrollo de los procesos formativos desde la sociedad civil y el Estado para la CODEPISAM	25
3.3.	Aprendizajes y metodologías en los procesos formativos de la Codepism	27

4.	LA ORGANIZACIÓN REGIONAL DE AIDSESP EN UCAYALÍ (ORAU)	35
4.1.	Las principales demandas de las federaciones de la ORAU	39
4.2.	El desarrollo de los procesos formativos desde la sociedad civil y el Estado para la ORAU	49
4.3.	Aprendizajes y metodologías en los procesos formativos de la ORAU	52

5.	RECOMENDACIONES	59
5.1.	De enfoques	59
5.2.	De temas	61
5.3.	De metodología	62

6.	BIBLIOGRAFÍA	63
----	---------------------	----

7.	ANEXOS	64
----	---------------	----

1

Introducción

Este documento contiene (i) una sistematización de las experiencias de formación en gobernanza e incidencia política de dos organizaciones indígenas amazónicas regionales, la Coordinadora de Pueblos Indígenas de San Martín (en adelante CO-DEPISAM) y la Organización Regional de AIDSESP en Ucayali (en adelante ORAU), y (ii) un análisis de cuanto éstas han aportado al ejercicio de la ciudadanía en la agenda pública regional (y nacional) de los pueblos indígenas. Este trabajo se realizó a partir de las opiniones, información y percepción de los líderes y lideresas de las organizaciones (federaciones) que hacen parte de ambas organizaciones.

El Diagnóstico sobre experiencias de formación en los pueblos indígenas. Los casos de la Coordinadora de Pueblos Indígenas de San Martín y la Organización Regional de AIDSESP en Ucayali se elabora en el marco del proyecto: Gobernanza Intercultural: Construyendo ciudadanía desde el fortalecimiento de capacidades y la incidencia en líderes indígenas amazónicos, que viene ejecutando el Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú (IDEH-PUCP) con apoyo de la fundación alemana MISEREOR, desde enero del 2016. El IDEH-PUCP elaboró este proyecto para aportar en la lucha contra la discriminación de los pueblos indígenas, a partir de la formación intercultural de capacidades para líderes indígenas en diálogo con funcionarios locales, regionales, autoridades políticas y actores económicos en las regiones amazónicas de San Martín y Ucayali. Para alcanzar este objetivo, se plantean tres componentes:

1. La elaboración de un diagnóstico participativo sobre experiencias de formación de organizaciones indígenas.
2. El desarrollo de una diplomatura en gobernanza indígena amazónica.
3. Proporcionar becas para estudiantes de la Maestría en Derechos Humanos de la PUCP.

El presente documento es el resultado del primer componente. Se sostiene en la recopilación de información, análisis y evaluación acerca de los procesos formativos recibidos y realizados con dos organizaciones indígenas, además de sus demandas y problemáticas -señaladas como prioritarias-, para que puedan ser integradas en nuevos procesos formativos. Con ello se busca el empoderamiento de capacidades de los líderes de dichas organizaciones, para realizar propuestas de incidencia política y de gobernanza en el espacio que conquistan cada día entre el Estado y la sociedad civil, en defensa de sus intereses.

El proceso de trabajo para la elaboración del presente Diagnóstico se planteó desde la presentación del proyecto como un proceso participativo con la CODEPISDAM y la ORAU. Así, el trabajo fue desarrollado como un trabajo conjunto, durante el recojo de información y análisis, mediante reuniones de presentación y entrevistas en profundidad con líderes y lideresas de sus federaciones; con funcionarios y autoridades de los Gobiernos Regionales de San Martín y Ucayali; de las municipalidades de Tarapoto, Lamas, Chazuta, Moyobamba, El Dorado, Shanao en San

Martín y; Coronel Portillo y Yarinacocha en Ucayali; así como con especialistas de organizaciones no gubernamentales que trabajan o han trabajado con estas organizaciones indígenas en programas de formación, durante los últimos quince años.

En ambos casos se eligió, inicialmente, un periodo de estudio entre los años 2001 y 2016; sin embargo, tomando en consideración el año de creación de la CODEPISAM en el 2007 y de la ORAU en 1999, se decidió registrar las experiencias formativas desde su creación; es decir en los últimos 9 años para CODEPISAM y los últimos 17 años para ORAU. El trabajo de campo fue realizado entre marzo y junio de 2016, dividido en tres viajes en los meses de marzo, abril y junio. La división del trabajo de campo tuvo como motivo desarrollar la

la Diplomatura sobre Gobernanza Indígena en los años 2017 y 2018, como parte del segundo componente del proyecto.

Este documento se encuentra dividido en tres partes. En la primera se presentan los objetivos, metodología de trabajo y las etapas del diagnóstico. La segunda aborda cada caso de estudio -CODEPISAM y ORAU-, mediante el análisis de los procesos formativos que se dividen en tres secciones a su vez:

- a. características de la organización indígena, que busca enmarcar cómo funciona y que procesos recientes de fortalecimiento organizacional se han producido en cada caso durante los últimos años;
- b. desarrollo de procesos formativos, que describe



metodología del trabajo planteado para elaborar el diagnóstico.

Finalmente, se decidió optar por un enfoque participativo con los líderes y lideresas, primero, para construir una relación de confianza entre la PUCP y las organizaciones convocadas, a través de la CODEPISAM y la ORAU; y posteriormente, con el objetivo de plantear un tratamiento democrático y equitativo entre ambas instituciones –una organizativa y la otra académica- que permita un aprendizaje mutuo para construir juntos el plan curricular que seguirán los líderes que cursen

los tipos de procesos formativos desarrollados por cada organización y otros actores del Estado o la Sociedad Civil;

- c. aprendizajes y metodologías de los procesos formativos, que aporta una mirada a los alcances y limitaciones de los procesos formativos, las metodologías y herramientas pedagógicas empleadas.

Finalmente, en la última parte se presentan las recomendaciones a las actividades que siguen de acuerdo a los componentes señalados.



Metodología de trabajo

2

Como parte de la metodología planteada para el desarrollo del diagnóstico el trabajo se desarrolló en dos etapas: (i) diseño del diagnóstico participativo y (ii) sistematización de experiencias formativas de cada organización indígena. El objetivo de dividir este trabajo en dos partes se basó en la necesidad de generar diversas relaciones de participación con las organizaciones indígenas, integrar sus

expectativas y necesidades para la recopilación de información, demandas y problemáticas alrededor de los procesos formativos desarrollados en los últimos años. Asimismo, se buscó generar un clima propicio para recoger recomendaciones con miras a un nuevo programa formativo. A continuación, se describen las actividades realizadas como parte de la elaboración de este diagnóstico.

2.1 Primera etapa:

Diseño de diagnóstico participativo

En primer lugar, se realizó una revisión bibliográfica acerca de los procesos de gobernanza e incidencia política que han tenido las organizaciones desde su creación. En ese sentido, se accedió a información oficial, en formato virtual, como informes de gestión o reportes de actividades.¹ Esta información fue confirmada en una primera visita de campo en la que se presentó el proyecto ante la junta directiva de la CODEPISAM y la ORAU, las autoridades de sus federaciones, representantes de organizaciones no gubernamentales, funcionarios públicos y autoridades regionales. La información permitió construir un marco contextual para analizar las experiencias de formación de la organización indígena, así como sus relaciones con actores estatales y de la sociedad civil en cada región. En segundo lugar, se buscó una relación directa con los actores, líderes de cada organización

indígena. Se realizaron dos reuniones, una con cada organización, en las cuales se explicaron los objetivos del diagnóstico y el plan de trabajo para su elaboración. En estas reuniones, que contaron con la participación de los miembros de la Junta Directiva de cada organización, se validó la metodología de trabajo, y se acordó realizar entrevistas a profundidad con los directivos de las federaciones de la CODEPISAM y la ORAU. Igualmente, con sus autoridades políticas locales con la finalidad de identificar las necesidades y dinámicas dentro de cada organización y no solo en su vínculo con actores a nivel regional o nacional. Asimismo, se validaron los instrumentos de recojo de información, tales como el cuestionario y la ficha de consentimiento y, finalmente, se acordó las fechas de las próximas visitas de campo.

En primer lugar, se realizó una revisión bibliográfica acerca de los procesos de gobernanza e incidencia política que han tenido las organizaciones desde su creación. En ese sentido, se accedió a información oficial, en formato virtual, como informes de gestión o reportes de actividades.¹ Esta información fue confirmada en una primera visita de campo en la que se presentó el proyecto ante la junta directiva de la CODEPISAM y la ORAU, las autoridades de sus federaciones, representantes de organizaciones no gubernamentales, funcionarios públicos y autoridades regionales. La información permitió construir un marco contextual para analizar las experiencias de formación de la organización indígena, así como sus relaciones con actores estatales y de la sociedad civil en cada región.

En segundo lugar, se buscó una relación directa con los actores, líderes de cada organización indígena. Se realizaron dos reuniones, una con cada organización, en las cuales se explicaron los objetivos del diagnóstico y el plan de trabajo para su elaboración. En estas reuniones, que contaron con la participación de los miembros de la Junta Directiva de cada organización, se validó la metodología de trabajo, y se acordó realizar entrevistas a profundidad con los directivos de las federaciones de la CODEPISAM y la ORAU. Igualmente, con sus autoridades políticas locales con la finalidad de identificar las necesidades y

dinámicas dentro de cada organización y no solo en su vínculo con actores a nivel regional o nacional. Asimismo, se validaron los instrumentos de recojo de información, tales como el cuestionario y la ficha de consentimiento y, finalmente, se acordó las fechas de las próximas visitas de campo.

En ese sentido, se acordó utilizar la herramienta de entrevista a profundidad debido a que esta permitiría conocer en detalle los procesos formativos, las necesidades y aprendizajes de las y los dirigentes indígenas durante las últimas décadas. Más aún, se consideró necesario e importante recoger esta información de los actuales dirigentes indígenas debido a que no existe mayor información estadística y oficial acerca de las problemáticas de los pueblos indígenas amazónicos. Asimismo, se consideró necesario realizar la entrevista a otros actores que suelen relacionarse con las organizaciones indígenas a partir de la implementación de políticas públicas y la ejecución de proyectos de desarrollo ya que ello permite complementar la evaluación de los programas formativos desarrollados en cada región con estas organizaciones. Esta triangulación de información permitió enfocar la evaluación de estos procesos formativos de manera evolutiva, con limitaciones y alcances, algo que será detallado en las siguientes secciones.

2.2 Segunda etapa:

Elaboración de diagnóstico participativo

Como parte de la elaboración del diagnóstico participativo se realizaron dos visitas de campo que permitieron entrevistar y presentar el proyecto a presidentes y vicepresidentes de las federaciones que conforman la CODEPISAM y la ORAU, así como algunos actores estatales y de la sociedad civil involucrados en los procesos formativos de estas organizaciones indígenas (Ver Anexo 1). Las entrevistas han tenido en

promedio una duración de 50 a 70 minutos y han sido registradas y codificadas en formato virtual. De igual forma, al momento de realizar cada entrevista se ha completado una ficha de consentimiento informado que permite seguir con los procedimientos de investigación académica regidos por el Vicerrectorado de Investigación de la PUCP.

¹ Se revisaron los reportes de actividades publicados en el portal web de la ORAU y la CODEPISAM:

<http://www.orau.com.pe/inicio/>

<https://codepisam.wordpress.com/2015/10/16/la-codepisam-quienes-somos/>



Para realizar las entrevistas, se organizaron directorios con los datos (nombres, apellidos, cargo, institución, teléfonos y correos) de los actores. Posteriormente, se visitó el distrito o provincia en la que se encuentra ubicada su federación o institución, con el fin de reconocer y acercarse a su entorno. Es así que se realizaron viajes dentro de San Martín a las ciudades de Tarapoto, Lamas, Chazuta, El Dorado, Moyobamba y Shanayo, dentro de Ucayali, a la ciudad de Pucallpa, aprovechando su presencia en el local de ORAU debido a coordinaciones internas que mantenían con su organización. Toda la información recogida ha sido transcrita y codificada en formato virtual, a partir de la que se han extraído las principales conclusiones que recoge este diagnóstico.

Como parte de la metodología participativa planteada en el plan de trabajo se realizó una validación de los resultados y de las recomendaciones para la diplomatura de gobernanza indígena que se ejecutará con las organizaciones indígenas. En ese sentido, las dos reuniones realizadas permitieron socializar los principales hallazgos del diagnóstico e incorporar las apreciaciones y sugerencias finales de, por un lado, los dirigentes de las federaciones y de la directiva de la CODEPISAM y la ORAU y, por otro lado, de los representantes de organizaciones no gubernamentales, autoridades y funcionarios públicos locales regionales de San Martín y Ucayali.



La Coordinadora de Desarrollo y Defensa de los Pueblos Indígenas de la Región San Martín (CODEPISAM)

Uno de los casos de estudio que ha incluido este diagnóstico es el de la CODEPISAM. Esta organización indígena es una asociación civil sin fines de lucro fundada en el 2007 en la ciudad de Moyobamba, departamento de San Martín. Esta conformada por líderes y lideresas indígenas, y tiene como objetivo principal promover el desarrollo de los pueblos indígenas y defender sus derechos a nivel regional y local. En ese sentido, sus acciones se focalizan en la incidencia para la formulación e implementación de normas, leyes o políticas públicas a favor de estos pueblos. La CODEPISAM forma parte de la Asociación Interétnica de Desarrollo de la Selva Peruana (AIDSESP), que representa sus intereses a nivel nacional.

3

A continuación, pasamos a describir sus principales características con la finalidad de identificar los procesos recientes de fortalecimiento organizacional que se han producido en su interior, sus demandas, así como relaciones con otros actores estatales o de la sociedad civil. Esto nos permitirá, posteriormente, precisar y describir los procesos formativos relacionados a los temas de incidencia política y gobernabilidad indígena amazónica desarrollados en la organización.

² Ver los objetivos de la organización en su portal web:

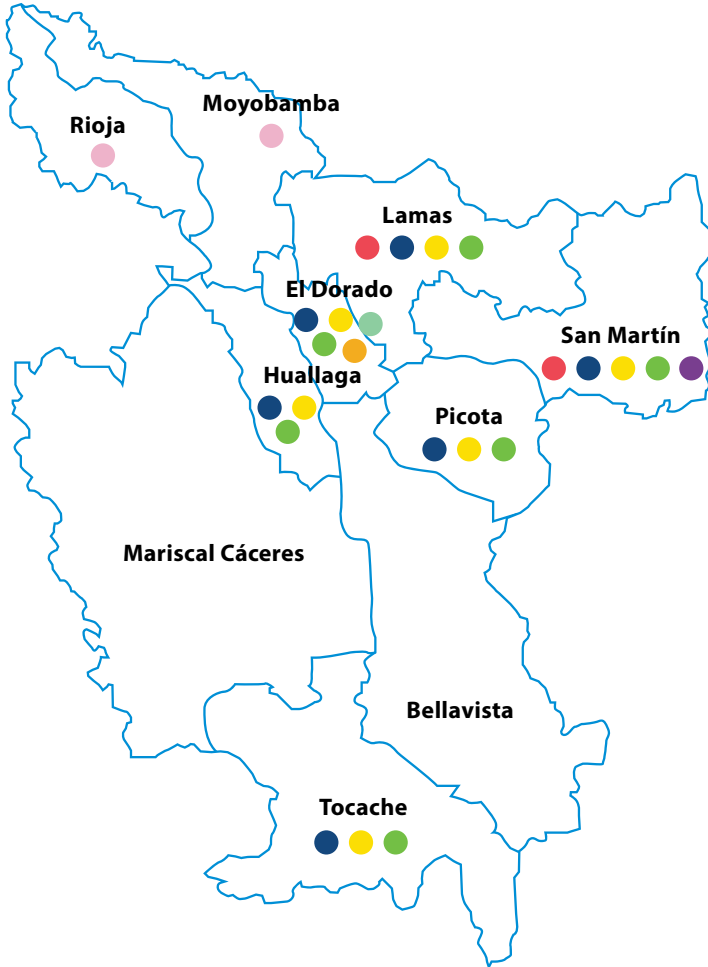
<https://codepisam.wordpress.com/2015/10/16/la-codepisam-quienes-somos/>

Principales características organizativas

Agrupamos a ocho federaciones que representan a tres pueblos originarios: Awajún, Kechwa y Shawi. Estas federaciones se encuentran ubicadas en siete provincias del departamento de San Martín: Rioja, Moyobamba, Lamas, El Dorado, Huallaga, Picota y Tocache.

Moyobamba, Lamas, San Martín, Picota, El Dorado y Huallaga. A continuación, presentamos un mapa de acuerdo a la ubicación de cada federación afiliada a CODEPISAM.

Gráfico 1: Ubicación de federaciones y pueblos indígenas de la CODEPISAM en San Martín



- | | | | |
|--------------|----|-------------|----|
| ● Ferisham | Sh | ● Fepikecha | Ke |
| ● Fepikresam | Ke | ● Fekihd | Ke |
| ● Cepka | Ke | ● Feriaam | Aw |
| ● Fepikhsam | Ke | ● Feconakid | Ke |

Pueblos indígenas en estas organizaciones:

Aw Awajún

Ke Kechwas

Sh Shawi

Fuente: Elaboración propia

La asamblea general de la CODEPISAM es la autoridad máxima de la asociación. Ahí se toman las decisiones importantes y se decide el plan de

trabajo anual. A continuación, presentamos un cuadro de la actual junta dirV de la CODEPISAM, elegida para el periodo 2016-2019.

Cuadro 1: Directiva CODEPISAM 2016-2019

Nombre y Apellido	Cargo
Jaime Tapullima	Presidente
Eli Tangoa	Vicepresidente
Francisco Sangama	Secretario de Actas y Archivos
Levi Tsamach	Secretario de Economía y Producción
Bequer Tuanama	Secretario de la defensa de los pueblos indígenas
Zoramida Tapullima	Secretaria de la Mujer
Oswaldo Juep	Secretario de la Juventud
Luis Sangama	Secretario de educación intercultural bilingüe
Limber Marichi	Secretario de salud y soberanía alimentaria
Walter Sangama	Secretario de organización, prensa y propaganda

Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo de campo



La creación y afiliación de las federaciones que conforman CODEPISAM

En sus primeros años, la CODEPISAM estuvo conformada por la Federación Regional Indígena Awajún del Alto Mayo (FERIAAM) y la Federación de los Pueblos Indígenas Kechwas de la Región San Martín (FEPIKRESAM). Posteriormente, se fueron sumando nuevas federaciones como el Consejo Étnico de los Pueblos Kechwas de la Amazonia (CEPKA), la Federación Regional Indígena Shawi San Martín (FERISHAM) y la Federación de Pueblos Indígenas Kechwas Bajo Huallaga San Martín (FEPIKBHSAM). Recientemente, se han afiliado otras organizaciones, como la Federación de Pueblos Indígenas Kechwa Chazuta (FEPIKECHA), la Federación Kechwa Indígena Huallaga Dorado (FEKIHD) y la Federación de Comunidades Nativas Kechwa Dorado (FECONAKED).

La lejanía geográfica de comunidades -que son la base de la organización regional-, así como evitar una posible centralización en la toma de decisiones desde las federaciones ubicadas en Lamas frente a las poblaciones indígenas de zonas más alejadas como Chazuta o El Dorado, significó la necesidad de afiliación de nuevas federaciones indígenas a la CODEPISAM. Este proceso resulta

revelador en el caso del pueblo indígena Kechwa, como lo señalan las entrevistas realizadas³, ya que permite comprender cómo existe una necesidad por representar problemáticas diferenciadas entre cada pueblo indígena. Por ejemplo, las necesidades del pueblo Kechwa, referidas a la titulación de tierras o el desarrollo de proyectos productivos, no necesariamente es la prioridad señalada por el pueblo Awajún, quienes al contar con todas sus comunidades tituladas, requieren una mejor gestión de estos territorios para incrementar sus ingresos económicos y la sostenibilidad ambiental.

Estas diferencias entre las demandas que tienen las federaciones que componen la CODEPISAM también remiten a una diferenciación en su fortalecimiento organizacional. Durante las primeras reuniones que se tuvo con la Presidencia y dirigencia de la CODEPISAM se señaló que el pueblo Kechwa se encuentra más fortalecido desde sus organizaciones frente a los pueblos Shawis y Awajún. Esto también genera que, por ejemplo, muchas de las organizaciones no gubernamentales decidan trabajar, mayormente, con los pueblos Kechwas que con los Shawis o Awajún.

³ Entrevistas realizadas a dirigentes de las 8 federaciones, entre el 1 de abril y el 15 de junio de 2016. Ver relación de entrevistas en Anexo N° 1.

FEPIKECHA se crea en el 2011, yo era afiliado a la federación FEPIKRESAM en Lamas, pero era una provincia de San Martín y cualquier apoyo que pedíamos, no nos podían atender desde ahí hasta acá. Tenía que renunciar, dije "no quiero ser como FEPIKRESAM" yo voy a hacer mi propia federación porque yo soy de Bajo Huallaga, de Chazuta y Lamas es más lejano y nosotros vimos que casi poco o no les interesaba.

Dirigente de FEPIKECHA

Surge por una necesidad de nuestros comuneros, nosotros antes pertenecíamos al Lamas, antes era CEPKA ¿No?, pero como todos quieren Lamas por la distancia, es lejos, no pueden venir... no pueden venir de Sisa, no solamente de Sisa, están pues por Santa Rosa, están por el fondo ¿No? Y no podían llegar y así el motivo de desafiliarnos como CEPKA y formar una nueva federación. Ese fue el motivo, porque hoy las invitaciones vienen directamente a la federación pues, ya no dependemos de Lamas.

Dirigente de FECONAKED

La población indígena Kechwas es la más fortalecida a nivel organizacional y de conocimiento de derechos. Los Awajún y Shawís no han tenido mayores capacitaciones por su lejanía y problemas internos de organización. Los Kechwas se concentran predominantemente en Tarapoto, los Shawís en el norte de la región y los Awajun en Moyobamba.

Funcionario de CODEPISAM

Sin embargo, este proceso también es percibido por los dirigentes de la organización de diversas formas: la división y creación de nuevas federaciones se percibe como positivo en tanto permite tener mayor representación en el territorio indígena y reforzar los esfuerzos de gestión y cabildeo cuando emprenden acciones de incidencia política en el ámbito regional y/o nacional.

También es necesario señalar que existen otros casos en los que se refleja la dinámica de creación y absorción de las federaciones indígenas. Por ejemplo, el caso de la FERIAAM, que unifica al pueblo indígena Awajún, a la que pertenecen 14 comunidades, tanto de la margen derecha e izquierda del río Mayo.

La federación viene más o menos hace mucho tiempo, más antes existían otras organizaciones, OAM y ORIAM; o sea, dos organizaciones habían, y había alejamientos dentro de sesiones, no había coordinaciones. Entonces, de ahí hemos hecho una asamblea para unificar a esos dos organizaciones, que se hagan una sola organización, porque otros estaban aparte; entonces, estaban por acá... no se entendía, hemos hecho una asamblea general con todas las comunidades nativas, tanto como margen izquierda, margen derecha, para unificar esto y entonces, se unifico hace más o menos 4, 5 años ahorita solamente existe una sola organización en San Martín como Awajún.

Dirigente de FERIAAM

3.1 Las principales demandas de las federaciones que conforman la CODEPISAM

A partir de las conversaciones y entrevistas con la presidencia y los directivos de las federaciones que conforman la CODEPISAM se ha podido identificar algunas demandas priorizadas por sus comunidades, muchas de las cuales vienen siendo atendidas por la organización a partir de estrategias de incidencia con los gobiernos locales, regional y nacional, así también por medio de la ejecución de proyectos o asesorías con la sociedad civil o la cooperación internacional.

Aunque no es motivo de este Diagnóstico atender a las demandas de las organizaciones, se presenta un listado para ser utilizado como un insumo para el diseño del programa de formación con organizaciones indígenas que realizará el Idehpucp más adelante. A continuación presentamos un cuadro resumen de las principales demandas referidas por los dirigentes de la CODEPISAM.

Cuadro 2: Principales demandas señaladas por la dirigencia de la CODEPISAM

1	Titulación de predios comunales
2	Medio ambiente y proyectos productivos
3	Participación y representación política indígena
4	Jóvenes e interculturalidad en la educación, la salud y la justicia

Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo de campo

1. Titulación de predios comunales

Una de las principales demandas que se ha identificado en las conversaciones con los dirigentes de las federaciones que conforman la CODEPISAM está referida a los procesos de reconocimiento y titulación de tierras. Este proceso se encuentra en diferentes niveles dependiendo de las federaciones y territorios que ocupen sus comunidades. Así, por ejemplo, en el caso del pueblo Kechwa, sus tierras han sido reconocidas pero aún se encuentran en proceso de titulación.

A partir de esta necesidad, las federaciones requieren una serie de conocimientos técnicos para desarrollar los procesos y requerimientos formales que les solicita el Estado. Es así que surge la necesidad de capacitaciones o de asesorías técnicas con otras instituciones como ONG para poder iniciar o continuar los procesos de titulación de tierras.

2. Medio ambiente y proyectos productivos

El proceso de titulación de tierras de las Federaciones de CODEPISAM está asociado también a su interés por desarrollar proyectos productivos o de preservación del medio ambiente. Es en la relación con otros actores, como

las ONG o el Estado, y en sus propias motivaciones que han surgido iniciativas como cooperativas dentro de las propias Federaciones, que permiten a las comunidades obtener ingresos económicos y revalorizar sus tierras.

O sea que son unidades económicas que es de la misma Federación, por ejemplo, mejor hace otra asociación para dedicarle a ese rubro de actividad. Bueno la cooperativa hace tres años que se formó, que se está elaborando un producto de Manchinga, como productor, y esa es una unidad económica que apalanca proyectos en temas productivos. Formamos la cooperativa, informamos a los Apus de unas reuniones, ¿Por qué no formamos una cooperativa para ver cómo vamos a hacer el estudio? Que es un acuerdo de Federación y ahí entonces decidimos que sean socios los de las comunidades ¿no? Porque no todos piensan igual, vamos haciendo ajustes y así hemos hecho las estrategias y los resultados están bien.

Dirigente de FEKIDH

Esta es una preocupación que también se ve reflejada por otros actores como la ORDEPISAM, que menciona que los líderes indígenas requieren dinamizar su economía, haciendo uso de sus tierras y formándose en carreras que les permita gestionar y comercializar su producción. Por otro

lado, los representantes de organizaciones no gubernamentales, menciona que luego de los procesos de titulación de las comunidades será presentarán nuevos retos para el tema productivo de las tierras.

Viven todos los años en este plan, taller de esto, taller de eso, pero la economía está muerta, no hay construcción, no se ha promovido la construcción de un sistema de producción que dinamice la economía. Nuestros jóvenes, nuestros pueblos necesitan técnicos comunales. ORDEPISAM. Hay tres proyectos ahora enormes que van a titular comunidades, como sea, mal o bien, pero las van a titular, se va a realizar. Entonces, la pregunta es, ¿qué va a pasar después que nos den los títulos?, y lo que decía Víctor, necesitamos un poco afianzar conocimientos en temas de planes de manejo, en temas de sacar de repente, temas comerciales o de producción.

Representante Paz y Esperanza

Más allá de la búsqueda de ingresos económicos, también se encuentra presente la preocupación por la deforestación o la contaminación ambiental. Las federaciones demandan una mayor

capacitación en temas de ordenamiento territorial y desarrollo sustentable que les permita planificar el uso de sus tierras, una vez que se ha realizado el proceso de titulación.

Nosotros como Awajún, la problemática que hemos encontrado, muchos han arrendado sus terrenos, algunas comunidades; entonces, nosotros ya empezamos ya, yo trabajé como jefe de la comunidad en mi pueblo y desde ello frené ya, ya vi que los paisanos estaban arrendados... recogían dinero y no invertían, ¿Sabes qué dije? Dije: "Ya, dinero fácil se acaba rápido, así que nadie va a tumbar mi montaña digo, vamos a preservar nuestros bosques, ya no a tumbar" Y ahí empezamos a frenar. Entonces, ese mismo idea nuestra federación queremos difundir, queremos comunicar a las autoridades; entonces, lo que queremos buscar nosotros es coordinar con las autoridades, con las universidades, ¿Para qué? Esos deforestados, hay que reforestar, hay que trabajar con medio ambiente, que ahorita tanto ya, hemos depredado suficiente. FERIAM

Sobre el tema de recursos sustentables de la Amazonia peruana o de la Amazonia de América Latina, por ejemplo, uno de los cursos podría ser el tema del control territorial o vigilancia territorial, que involucra todo un tema de vigilancia ambiental, del territorio de los pueblos.

Dirigente de FEPIKRESAM

3. Participación y representación política indígena

Las y los dirigentes entrevistados también señalan la necesidad de fortalecer sus capacidades en participación y representación política. Una primera problemática dentro de ello es que mecanismos como el de cuota indígena⁴, que debería promover la participación y acceso de

indígenas a cargos de representación política dentro de los gobiernos locales y regionales, termina siendo utilizada como relleno en las listas de candidaturas. Así, se genera una sensación de frustración en el uso de la cuota indígena.⁵

Se acercaban, pero por el voto, pero cuando llegaban al poder, nadie le ha dado preferencia a los nativos como somos indígenas nosotros. Siempre, para el proceso electoral, siempre buscan un poblador indígena cada partido político, pero, sin embargo, buscan representantes indígenas que llevan a ganar el partido para los últimos regidores, y nunca tenemos representantes de la provincia. Por eso nosotros vemos un tema muy importante, que, así como ellos van dos representantes: un titular y un alterno deben ir. FEPIKECHAW

⁴ La cuota indígena se instaure en el Perú desde el 2002 mediante, por un lado, la promulgación de la Ley 27734 (27 de mayo de 2002), que modifica la Ley 26864, Ley de Elecciones Municipales y, por otro lado, en lo establecido en la Ley 27683, Ley de Elecciones Regionales. En ambos casos se daba cumplimiento legal a lo estipulado en el artículo 191 de la Constitución Política del Perú. Este sistema de cuotas determina la presencia no menor de un 15% de representantes de las comunidades campesinas, comunidades nativas y pueblos originarios en las listas de postulantes a los consejos municipales provincial y regional de las circunscripciones que el Jurado Nacional de Elecciones haya definido previamente, en coordinación, con el Ministerio de Cultura.

⁵ Sumado al uso como "relleno" de las cuotas indígena también es usual el uso concurrente de las cuotas indígena, de género y joven a nivel subnacional (regional y local) con lo que se limita sus alcances como medida afirmativa frente a las desigualdades que sufren las poblaciones indígenas, las mujeres y los jóvenes para participar en el sistema político peruano (Zambrano, Gustavo; Uchuypoma, Diego, 2015; Jave, Iris; Uchuypoma, Diego, 2013).

De igual forma, se cuestiona que no existen espacios desde la institucionalidad estatal de los gobiernos locales y regionales para la participación política de la población indígena. Se menciona que los espacios son limitados y que, pese a existir una normativa⁶ y a tener una gran cantidad de población indígena en los distritos o provincias, no se han fortalecido estos espacios a través de creaciones de oficinas o áreas de políticas indígenas o cuando éstas han sido creadas, carecen de presupuesto⁷. Es el caso de la Oficina Regional de

Pueblos Indígenas de San Martín (ORDEPISAM), cuya relación con las demandas de la CODEPISAM ha resultado poco fructífera. Y es que por un lado, esta oficina no solo cuenta con escaso presupuesto sino que carece de decisión política en el Gobierno Regional. Esto genera dificultades para gestionar las diversas demandas de las comunidades de manera descentralizada y confirma una percepción de ausencia de representación política en sus gobiernos locales y regionales.

De acuerdo a la ley eso está contemplado en la constitución, que tiene que haber un representante indígena en la municipalidad y eso más bien yo puedo pedir, que tengamos representación en el distrito. Como federación tenemos, pero cuando nosotros venimos al distrito ¿Quién nos atiende en la municipalidad? Por parte del gobierno regional hasta la fecha todavía no se atiende nada, ni con la municipalidad todavía no, por eso yo sugiero que nosotros aquí en Chazuta como distrito. Es necesario que no solo hayan autoridades, sino que también haya una oficina dentro del poder ejecutivo del gobierno local, para que gestione y además tengan un presupuesto, porque a veces se crea la oficina pero la oficina no tiene una partida presupuestal, depende de otra oficina y al final no termina teniendo capacidad de decisión o cuando se plantean las propuestas en el consejo que finalmente donde deciden las normas, no se aprueban porque no hay representantes indígenas, entonces al gerente tampoco le hacen caso.

Dirigente de FEPIKECHAW.

⁶ Con la promulgación de la Ley de Bases de Regionalización, Ley 24650, en 1987 se crearon 12 nuevas regiones y con ello, las primeras oficinas regionales de “asuntos indígenas” en la Amazonía. Posteriormente, en el proceso de descentralización a inicios de la década del 2000 se promulga la Ley Orgánica de Gobierno Regionales, Ley 27867, mediante la que se señala, en el Artículo 60, como una de las funciones de estos gobiernos, formular y ejecutar políticas y acciones concretas para las comunidades campesinas y nativas en su jurisdicción (Espinosa, Oscar, 2016: 5-6).

⁷ Por ejemplo, en entrevistas con los funcionarios responsables de la sub gerencia de pueblos indígenas de la municipalidad provincial de Lamas se señala que la creación recién se realizó en el año 2011 a partir de pedidos de las organizaciones indígenas de Lamas (FEPRIKESAM, CEPKA) ya que había desconfianza, falta de comunicaciones y se requería recibir demandas y capacitaciones para las organizaciones. Se afirma que los subgerentes siempre han sido representantes de las organizaciones indígenas, en un caso FEPRIKESAM y en otro caso CEPKA. También mencionan que se requiere presupuesto para ejecutar las actividades ya que dependen de la Gerencia de Desarrollo Social. De igual forma, se señala los problemas de la cuota indígena para la elección de candidatos de las organizaciones indígenas por lo que se ha pensado postular un solo candidata o partido indígena para evitar esta discriminación en el ámbito político local.

La ORDEPISAM nació justamente en medio de una presión de las organizaciones por colocar sus demandas en el Gobierno Regional. Fue creada luego de diversas demandas realizadas por las organizaciones indígenas; sin embargo, limitaciones de tipo presupuestal o de personal han mellado su trabajo y el logro de sus objetivos iniciales. De

igual forma, esto genera que no se puedan articular mayores políticas indígenas desde el gobierno regional a los gobiernos locales, debido a que se presenta una situación similar con las oficinas de asuntos indígenas en las municipalidades provinciales o distritales.⁸

El Gobierno Regional la ha creado en el 2005, pero no la ha implementado porque no hay presupuesto, en la dimensión que las federaciones y los pueblos indígenas lo querían. Pero ha visto de alguna manera implementar en el 2011, pero como una oficina, primer año con trabajadores indígenas, pero que no tenían vínculo laboral con el Gobierno Regional. En el 2013 sí, para su operatividad, eso es lo que tenemos hasta ahora, para operatividad. Este año nos han agregado un poco para el pago de los profesionales, de dos profesionales indígenas. Esa es nuestra limitación. Y estamos ya, bueno, supuestamente esta oficina debería ser una oficina que sería parte de la gerencia general, pero lo han hecho cambios y cambios de rol, hasta dejarlo en la gerencia de desarrollo social, y la gerencia de desarrollo social, se deshace también creando una dirección regional de inclusión en igualdad de oportunidades y dentro de esa la ORDEPISAM, así que, más arrinconaditos estamos.

Funcionario de ORDEPISAM

Junto al cuestionamiento de las limitaciones para acceder a los espacios de gobierno local y regional, también se reafirma la necesidad de fortalecer las capacidades de liderazgo para acceder a la toma de decisiones en la gestión pública, en

representación política de los pueblos indígenas. Pero son conscientes que deben capacitarse para ello, hay una demanda para contar con líderes y lideresas que planteen propuestas y proyectos para el desarrollo de sus pueblos.

En estas experiencias falta formación en propuestas y acuerdos para aprovechar los espacios de participación política, para la incidencia y la negociación, para el seguimiento de los acuerdos con los gobiernos y las autoridades.

Presidente de CODEPISAM

Por ejemplo, hemos elegido una persona, la hemos hecho ganar y faltaba la capacidad de gestión, porque ahí ellos son el Estado y ella debe luchar por el pueblo ¿no? Decir: "Seños yo te planteo esto, mis comunidades tienen esto". No ha habido esta capacidad de gestión de los que nos han gobernado desde entonces. Eso a veces nosotros miramos y la gente de la sociedad civil: "Ya te soporto, pero no has hecho nada". ¿Y hasta uno, porque vas a apoyar a otro? Si va a ser igualito, y ya queda en la mente una visión negativa y para esto tienes que trabajar. Esto ya son ámbitos políticos y yo creo que esa parte nos falta.

FEKIDH

⁸ Sin embargo, es necesario ampliar la perspectiva para hacer una evaluación exacta acerca del caso de ORDEPISAM ya que como señala Espinosa (2015: 12), esta oficina logró generar un espacio de articulación entre autoridades políticas, funcionarios públicos y dirigentes de la CODEPISAM para elaborar una agenda regional de los pueblos indígenas que conforman San Martín logrando señalar estas demandas en el Plan de Desarrollo Concertado y el Presupuesto Participativo. En ese sentido, los alcances si bien son limitados, se encuentran por encima de otras experiencias regionales de oficinas con este mismo carácter.

Este problema también se percibe por parte de otros actores como la ORDEPISAM, que señalan que es necesario fortalecer las gestiones y gobernabilidad al interior de las comunidades. Se menciona que al contar con títulos y ser reconocidas, se requieren de los y las líderes indígenas se capaciten para poder gestionar sus tierras y hacer respetar sus derechos.



Para nosotros es muy importante que una comunidad que se organice, ejerza gobierno, lo que la mayoría de las comunidades no lo están haciendo, porque solamente las organizamos con su junta directiva y las dejamos ahí. Cuando ellos reciben su resolución directoral y donde le entregan, le están reconociendo como un pequeño Estado y les están dando su autonomía. Organicen su Estado, su sistema de producción, su sistema administrativo, su sistema económico, y ejerza gobierno, construya gobierno, eso implica varios componentes que eso no lo han desarrollado. Es muy importante que conozcan la política nacional, la política regional y sus políticas, que alcanza como derecho a este pueblo, sí, pero ellos tienen derechos y deberes, que esas no están claros porque no están ejerciendo.

Funcionario de ORDEPISAM

Esta problemática identificada por los dirigentes de la CODEPISAM parece señalar una necesidad de fortalecer las formas de participación política de sus pueblos en los gobiernos subnacionales (regional, provincial y local), así como en el gobierno comunal. Por un lado, se identifica que los mecanismos desarrollados por el Estado para promover su inserción en estas instancias de gobierno tienen limitaciones, entonces se requeriría elaborar estrategias para incidir en

reformar y fortalecer estos mecanismos. Por otro lado, se identifica que al llegar a estas instancias de gobierno no necesariamente se cuenta con las herramientas adecuadas para ejercer el liderazgo y la representación de las demandas de sus pueblos, es por ello que también mencionan la necesidad de obtener mayores conocimientos sobre la gestión pública y el uso adecuado de los mecanismos de participación y representación política.



4. Jóvenes e interculturalidad en la educación, la salud y la justicia

De igual forma, parte de las demandas de las organizaciones es fomentar la formación de capacidades de las nuevas generaciones de jóvenes indígenas. Se menciona por ejemplo, el tema del acceso a educación superior o técnica, así como fortalecer la educación pública (a nivel primario y secundario) y el enfoque intercultural en este sector.

Entonces, esas facilidades nos van a dar a nosotros visionar con los jóvenes, con las jóvenes mujeres, entonces eso pidiera, nos va a facilitar a nosotros cómo dirigir, promover a los jóvenes para seguir. Hay jóvenes que han terminado su primaria o secundaria, y por no tener la facilidad económica no pueden ellos aprender nada, y nos quedamos ahí. Pero si ustedes capacitan, nos dan facilidades para estudiar, o para reclamar, o ir a otro sitio, o buscar nuestros derechos; ellos van a tener una línea que nos va a llevar a un buen rumbo. Mi comunidad ya tiene colegio integrado, inicial, primario, secundario; pero nos falta, teníamos problemas de profesores que el Estado tiene que pagar una parte, la municipalidad otra parte, esa es una situación que también a nosotros no nos facilita, a veces quedamos sin profesores.

Dirigente de FEPIKECHAW

De parte de las organizaciones no gubernamentales se señala que es necesario que el enfoque intercultural tenga mejores resultados en la región y que estos permitan conocerse desde los funcionarios públicos, los y las docentes, así como las comunidades indígenas. Por otro lado, desde

la Unidad de Gestión Educativa de Tarapoto se menciona el enfoque de Educación Intercultural Bilingüe (EIB) en San Martín todavía mantiene diversas limitaciones debido presupuesto, acceso a comunidades y nombramiento y certificación de docentes EIB.

Si tú le dices a alguien, “educación intercultural bilingüe”, van a creer que solamente el profesor tiene que ser quechua, y que esté parado en el colegio, para que sea intercultural bilingüe. Y a veces, los propios padres de familia, no quieren, porque saben que el profesor mestizo tiene un mejor perfil, y el hermano quechua con las justas ha terminado secundaria, pero como tiene que ser intercultural, prefieren al hermano quechua. Entonces, el padre de familia dice, “pero si este profesor es muy bueno, solamente por ser intercultural bilingüe y que tiene que ser quechua, ¿voy a aceptar esto? Ya no quiero esta escuela intercultural bilingüe”.

Representante de Paz y Esperanza

Es necesario señalar que la Defensoría del Pueblo, en su informe “Avances y desafíos en la implementación de la Política de Educación Intercultural Bilingüe 2012-2013” muestra que en San Martín, pese a existir una población indígena mayor a 3000 personas, solo el 37% de esta población se encuentra matriculada en una institución educativa, es decir más de 1900 indígenas no cuentan con servicios educativos en la región (Defensoría del Pueblo, 2013: 105). Dicho informe señala también que, en el caso de las zonas amazónicas, un representante de las organizaciones indígenas debe conformar los Comités especiales para la identificación y registro de las instituciones educativas EIB; sin embargo, en muchos casos, estos puestos son asumidos por especialistas

o responsables de áreas de las Unidades de Gestión Educativa Local (Defensoría del Pueblo, 2013: 108). Las percepciones recogidas en este diagnóstico parecen confirmar las limitaciones señaladas en dicho informe defensorial acerca de la implementación de la EIB en el país.

Adicionalmente, la demanda por fortalecer la educación de los y las jóvenes, planteada por los dirigentes de la CODEPISAM y las autoridades educativas regionales, está relacionada a que esta también debe fortalecer su identidad como pueblo indígena a través de prácticas interculturales en el espacio educativo. Se reclama que los nuevos líderes y las nuevas lideresas indígenas deben aprovechar

las nuevas tecnologías o la educación recibida para promover el desarrollo de sus pueblos, visibilizando y respetando la diversidad cultural. Finalmente, el enfoque intercultural que se reclama en la educación de las nuevas generaciones, también

se solicita para otros servicios públicos como es el caso de la salud y la justicia. Se menciona que no se respeta la diversidad cultural por parte de los funcionarios públicos y las autoridades respectivas.

Estamos tan preocupados por nuestro nivel educativo, mayormente nuestra lengua, nuestro idioma que es el Kechaw, el Estado debe poner más énfasis a eso que es nuestra identidad; nosotros ganaríamos mucho si cultiváramos nuestra identidad, me refiero al idioma, ganaríamos dinero, porque los que vienen necesitarían un traductor para poder entendernos ¿no? entonces es así que el estado debe preocuparse en el tema educativo, de enseñarnos, porque nosotros hemos ido perdiendo nuestra cultura pero estamos rescatando por este tiempo.

Dirigente de FEPIKECHAW

Lo que nos falta acá es el fortalecimiento de nuevos líderes, poner buenos jóvenes, Nuevos liderazgos, por ejemplo, los jóvenes ahora, Porque antes era la diferencia por ende los comuneros no llegaban la luz, no conocían otras cosas que ahora tenemos a la mano, la juventud ya piensa otras cosas. ¿Cómo articulamos esas cosas tanto la ciencia que está viniendo?.

Dirigente de FEKIDH



La Federación de Mujeres Indígenas de la Región de San Martín (FEMIRSAM)

Un proceso particular que se ha desarrollado en los últimos años es el de la creación de una organización formada y especializada en mujeres, que aunque no tiene cabida en la organización tradicional de las federaciones que agrupa la CODEPISAM –estas son reconocidas por criterios geográficos- ha ido ganando un espacio de reconocimiento de la problemática de las líderes indígenas. La FEMIRSAM nace a partir del reclamo y el ímpetu de dirigentes indígenas mujeres en la región que buscan visibilizar las afectaciones particulares que sufren las mujeres indígenas y las limitaciones que encuentran para que sus demandas sean atendidas dentro de la CODEPISAM. La formación de la FEMIRSAM refleja, entonces, una respuesta institucional y organizada de estas mujeres para defender sus derechos y afrontar las desigualdades de género en la región.⁹

⁹ En países como Perú, Bolivia y México se han descrito procesos similares (creación de organizaciones “paralelas”) como uno de los caminos que tienen las mujeres indígenas para visibilizar sus problemáticas frente a estructuras patriarcales dentro de los propios movimientos indígenas (Rousseau, Stéphanie; Morales, Anahí, 2015: 27).

Un poco que flageábamos la federación de varones, no tenían esa capacidad o esa visión como nosotras, como mujeres vivíamos con las comunidades, le sentíamos las necesidades que teníamos, porque éramos las que más sufríamos. Porque nosotras cuidamos los hijos, vemos que necesidad tienen los hijos, a veces teníamos terreno y no podíamos trabajar; o sea, para nosotros eso era un enorme martirio, ¿Por qué? Porque no podíamos sembrar, no podíamos sustentar a nuestras familias con nuestros alimentos, a nuestros hijos más que todo en alimentación y en educación, no podíamos vender nuestros productos, porque ya no nos dejaban trabajar. En ese término, veíamos la capacidad, ya nos sentíamos capaces de formar una federación de mujeres, y nos formamos, somos 5 mujeres de diferentes comunidades que sí estamos viniendo haciendo incidencias en diferentes mesas técnicas ahorita. Aunque no nos ven bien a nosotras como federación de mujeres, porque somos las que más, como dicen, las que más molestamos, y las que más pedimos.

Dirigente de FEMIRSAM

Si bien la CODEPISAM cuenta con una Secretaria de la Mujer dentro de su Junta Directiva, este canal institucional todavía es limitado para atender las demandas específicas de las mujeres indígenas y promover su participación. Por ejemplo, las dirigientes entrevistadas señalan que el acceso y la participación de ellas en cargos directivos aún son limitados en las federaciones. De igual forma, la presidencia y directivos de la

CODEPISAM mencionan que si bien las mujeres tienen presencia dentro de la organización, no es usual que ellas participen de manera activa, ya sea en las federaciones o las comunidades.

Frente a esta situación, las dirigientes de la FEMIRSAM señalan que su organización busca complementar las acciones emprendidas en la Secretaría de la Mujer de la CODEPISAM y fortalecer su participación política en la región.

Hay presencia de mujeres indígenas en FEPIKRESAM y CEPKA, en Lamas. Y ahí una es secretaria y la otra es vocal. Por ejemplo, en CODEPISAM soy de la secretaria de las mujeres, aparte que soy la presidente de la FEMIRSAM también. Yo postulé como el bajo Huallaga, porque había tres candidatas, eran del Dorado, Lamas y el bajo Huallaga que es Chazuta; y dentro de los tres salí ganando. En las elecciones fueron un proceso muy discutible, pero al final de cuentas salí ganando, todos los presidentes me apoyaron, me dieron el voto de que yo debería quedarme. Siempre soy la que digo las cosas como son, y siempre lo hago sentir lo que yo pienso y lo que yo necesito, por ejemplo, en las comunidades.

Dirigente de FEMIRSAM

No existe una mayor presencia de mujeres indígenas en los cargos de las organizaciones. Su rol ha estado ligado al cuidado del hogar, persiste una dependencia económica y apoyo en la ganadería. El protagonismo de algunas dirigientes indígenas ha estado relacionado a su participación en el Vaso de Leche. Tienen voz y voto en las Asambleas de CODEPISAM pero no lo usan.

Dirigente de CODEPISAM

Frente a la creación de la FEMIRSAM, se menciona la necesidad de seguir fortaleciendo esta Federación con el objetivo de promover la participación política de las mujeres indígenas en San Martín. Si bien hasta el momento el trabajo

ha estado limitado a algunas dirigientes, se señala que es necesario trabajar desde las propias comunidades de base con miras a alcanzar, a corto o mediano plazo, cargos en los gobiernos locales y regionales.

Por ejemplo, la vida de las mujeres indígenas, porque en las comunidades a veces somos las que más tenemos miedo de participar. Estamos haciendo bastante incidencia política y nos gustaría a nosotras, más que nos capaciten para aprender, para poder ya asumir un cargo en el gobierno regional, que lindo sería que más adelante la mujer indígena sea una presidenta del gobierno regional o una congresista, o, por ejemplo, un consejero regional para la región San Martín, sería hermoso ver la participación de las mujeres indígenas. Nuestra idea es continuar con los estudios que tenemos con Paz y Esperanza, porque las mujeres que estamos del grupo, soy la única que no tengo secundaria completa, no he entrado a un colegio, quizás por motivos de mis papás que no pudieron hacerme estudiar. Más que todo por la discriminación, por la discriminación que existe. Por ejemplo, dicen: “¿Cómo va a ocupar ese cargo si es mujer? ¿Si no se siente capaz o no tiene la capacidad de manejar ese cargo?”; o sea, ese es el tema que hay, y muchos tienen miedo. Por el simple hecho a veces hay funcionarios públicos que te dicen: “Ella es una indígena, ¿Qué va a saber?” eso también. El tema indígena involucra a todos; o sea, no es decir “Es varón o es mujer”, tenemos el derecho y hay que saber para prevalecer y hacer valer nuestros derechos como indígenas que somos.

Dirigente de FEMIRSAM

Como han señalado los directivos de la CODEPISAM, la FEMIRSAM no ha podido ser incorporada dentro de la estructura interna debido a que esta se basa en la representación territorial (comunidades indígenas). Sin embargo, esto no niega la posibilidad de articular iniciativas para el desarrollo de los pueblos indígenas y las

mujeres indígenas de forma particular. En ese sentido, la FEMIRSAM es una de las estrategias desarrolladas por las dirigentes indígenas para visibilizar sus demandas y desarrollar proyectos que permitan afrontar problemas que las afectan directamente.

3.2 El desarrollo de los procesos formativos desde la sociedad civil y el Estado para la CODEPISAM

A partir de la información brindada por los dirigentes indígenas y representantes de la sociedad civil, se ha podido identificar algunos programas de formación que han sido relevantes para el fortalecimiento de capacidades de la CODEPISAM. Algunos de estos programas formativos han involucrado a la sociedad civil, ya sea desde las organizaciones no gubernamentales o el apoyo directo de la cooperación internacional, así como a distintas oficinas del Estado que se interrelacionan con el desarrollo de los pueblos indígenas en el país. Es por ello que estos programas han respondido, en muchos casos, a las problemáticas identificadas respecto a la defensa, promoción y acceso de los derechos de los pueblos indígenas en San Martín.

Es importante señalar, por ejemplo, desde la sociedad civil, el trabajo realizado por Paz y Esperanza y el Centro Amazónico de Antropología y Aplicación Práctica (CAAAP). Estas organizaciones de la sociedad civil han desarrollado proyectos ¿de qué han sido estos proyectos? en San Martín desde hace dos décadas. En el marco de los mismos han podido trabajar diversos temas, como los estándares internacionales de los derechos de los pueblos indígenas, la titulación de tierras y el ordenamiento territorial, la justicia y la educación intercultural, entre otros.

El trabajo realizado durante estos proyectos ha estado vinculado a las capacitaciones, talleres o reuniones de sensibilización con los dirigentes

de la CODEPISAM y sus federaciones, de forma particular con los pueblos Kechwas debido a su fortalecimiento organizacional, cercanía a Tarapoto, capital de San Martín, y la antigüedad de sus federaciones. Asimismo, en estos proyectos

se han podido desarrollar algunas estrategias de cabildeo o incidencia con autoridades y funcionarios públicos de gobiernos locales y regionales acerca de los temas antes señalados.

Gracias a "Paz y esperanza", que nos han capacitado dos veces nos han capacitado, y con eso yo a todo mi base, a mi equipo técnico, para irnos juntos allá, para poder ayudarnos ahí a nosotros, para cambiar nuestra situación, derechos constitucionales, leyes, supremo, leyes de interculturalidad, todo eso hemos aprendido y varias entidades que ellos conocen han invitado a la fiscalía, al juez, así que todos ellos han estado juntos a nosotros explicándonos que derechos tenemos.

Dirigente de FEPIKECHAW

Ellos han trabajado antes con "Paz y Esperanza", han trabajado con "CAAAP". Lo que han trabajado ellos, me imagino, solo han trabajo ordenamiento territorial más o menos, lo que es titulaciones, lo que es deslizamiento, poner hitos. Derechos de pueblos indígenas también, por ejemplo, CAAAP también han entrado ahí, derechos de pueblos indígenas.

Dirigente de FERIAM

ONG como "Paz y esperanza", como CAAAP, las entidades del gobierno central, gobierno regional, muchas veces nos han puesto obstáculos. El último que me acuerdo es que había un curso de 9 meses con "Paz y esperanza" dirigido hacia la juventud en el tema del periodismo.

Dirigente de FEPIKBHSAM



Este trabajo se contrasta con la asistencia técnica recibida por parte del Estado. Se señala, por ejemplo, que en los años recientes se han podido realizar capacitaciones por parte de oficinas públicas que suelen tener dentro de sus funciones un trabajo directo con las comunidades nativas. Por ejemplo, se menciona el caso de Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado (SERNANP) y de la Autoridad Regional del Ambiente del Gobierno Regional de San Martín (ARA), en el tema de ordenamiento territorial y conservación ambiental; o del Poder Judicial, en el tema de justicia intercultural. En menor dimensión, se han tenido iniciativas de creación de cargos u oficinas dentro de municipalidades para poder coordinar con las organizaciones indígenas.

Desde la ORDEPISAM, como institución encargada de elaborar las políticas referidas a las necesidades de los pueblos indígenas de San Martín, se ha señalado que se han gestionado asistencia técnica en proyectos productivos de manera limitada hasta el momento.

El Gobierno Regional apenas da para dar asistencia técnica una vez al año a las comunidades, y con eso no se garantiza. Nosotros estamos exigiendo, estamos planteando, y eso es una agenda pendiente del Gobierno Regional, nosotros queremos capacitar a técnicos comunales, que las comunidades elijan a sus jóvenes que tienen que especializarse en esos temas.

Funcionario de ORDEPISAM

Sin embargo, más allá de identificar, de forma general, algunos de los programas formativos que se han desarrollado con la CODEPISAM, ya sea desde el Estado o la sociedad civil, es necesario, de acuerdo con el objetivo de este documento, analizar los aprendizajes y metodologías de estos procesos para elaborar algunas recomendaciones en un trabajo a desarrollar con los dirigentes de dicha organización. La información brindada en este acápite permite afirmar que se han

desarrollado actividades, enmarcadas en proyectos de desarrollo por parte de la sociedad civil o acciones de entidades públicas relacionadas con los pueblos indígenas, que han buscado fortalecer algunas capacidades de los dirigentes indígenas; sin embargo, es necesario seguir analizando la información para determinar los efectos e impactos que estos procesos van teniendo en el fortalecimiento de la CODEPISAM.

3.3 Aprendizajes y metodologías en los procesos formativos de la CODEPISAM

Aspectos positivos de los programas formativos

A nivel general, la evaluación de los dirigentes de la CODEPISAM sobre el impacto de los programas formativos en los que se ha participado es positiva respecto a la defensa y promoción de sus derechos. En ese sentido, por ejemplo, se señala que cuentan con un mayor conocimiento sobre el contenido de sus derechos y sobre las formas de demandar su respeto frente al Estado, ya sea en aspectos como el ordenamiento territorial, la justicia, la educación, entre otros. Sin embargo, también identifican estos procesos como limitados, ya que es necesario impulsar mayores

procesos formativos que permitan no solo atender sino atender las diversas problemáticas que señalan los dirigentes de la CODEPISAM. Es así que si bien hay una valoración general y positiva por lo que se ha trabajado hasta el momento, no se deja de mencionar que existen limitaciones que se deberían mejorar en nuevos procesos o proyectos formativos, sobre todo dirigidos a elaborar propuestas que puedan ser asumidas por el aparato del Estado.

En el taller se tocó el tema de territorio y territorialidad, nos han hecho entender que no es igual territorio y territorialidad, no es igual Nación que Estado. Entonces, nosotros ya tenemos un concepto porque nosotros creíamos que la Nación y el Estado era igual pero son cosas diferentes, los poderes del Estado, qué es el Poder Ejecutivo, Legislativo, Judicial, cómo funciona. Con esta capacitación que hemos tenido ya sabemos que es el convenio 169, qué es vincular a la constitución, ahora tenemos criterio para discrepar de repente con los funcionarios. Cuando no tienes preparación no podrás participar, no sabes en que temas te involucras, mientras que cuando conoces el tema te explicas mejor en esas situaciones.

Dirigente de FEPIKECHAW

Todos somos iguales, porque más antes han sido marginados las comunidades nativas, poco; o sea, poco tomaban interés, si bien es cierto, nosotros formamos toda esa parte de Perú, tantos pueblos indígenas como mestizos digamos. A veces las autoridades poco nos han tomado interés, pero ahora ya conforme va educando la gente, vamos educando, ya vamos ya luchando también nosotros nuestros derechos por los indígenas. Por ejemplo, la consulta previa también existe ese convenio, 169 de OIT; todo eso nosotros ya conocemos. Entonces, ya tenemos derecho de reclamar nuestras necesidades, reclamar, por ejemplo, nuestros alimentos básicos, no tenemos en las comunidades nativas, no tenemos agua potable; para calidad de vida.

Dirigente de FERIAM

Asimismo, sostienen que han podido aplicar mejor sus conocimientos para desarrollar proyectos que benefician a sus comunidades,

sobre todo desde la gestión de sus territorios, creación de proyectos productivos o en las formas de organización como federaciones.

Lo que estamos hablando ahorita, de las capacitaciones, lo que he aprendido es ya tumbiar más bosques, ya no arrendar, algunos ya no arriendan; o sea, eso un poco que han aguantado ya, entonces, ahorita ya los mismos comuneros ya están sembrando sus productos, ya ellos mismos utilizan su terreno, ellos mismos ya cultivan, ya no están arrendando; o sea, algunas comunidades ya no quieren arrendar ya. Entonces, otra, las capacitaciones que nos han dado, sí nos han reflexionado, si nos han explicado.

Dirigente de FERIAM

Cuando las Federaciones se unen a nivel colectivo, nos planteamos que cosa nos hace falta aquí, como nos podemos capacitar en temas de justicia y ahí acordamos a nivel regional hacer un documento, las instancias, para que nos den charlas de capacitaciones en temas y algunos policías, abogados, no conocían nuestra realidad de nosotros. Como se puede trabajar con la ley de las comunidades nativas, Convenio 169.

Dirigente de FEKIDH

De igual forma, se ha valorado positivamente contar con la presencia de representantes de las entidades públicas con las que usualmente se vienen relacionando las organizaciones indígenas. Se menciona que es positivo contar

con información acerca de sus funciones y que el programa formativo se convierta en un espacio de dialogo entre los actores indígenas y los representantes del Estado.



Por ejemplo, venían participante del Ministerio de Interculturalidad, vinieron ellos, vinieron, los funcionarios del ARA, y las instituciones del gobierno regional de San Martín. También ellos nos explicaban cuántas comunidades se titulaban, cuántas están por reconocer, cuántas están reconocidos, todas esas explicaciones nos han dado los funcionarios del gobierno regional, y también tenemos representante del MINAM, representante de la OEFA, bueno, de varias instituciones del estado, así ha sido la capacitación.

Dirigente de FEPIKECHAW

Finalmente, se ha mencionado como positivo el uso de equipos multimedia, que permiten viabilizar los trabajos grupales, el trabajo práctico durante los programas de formación. Los equipos

deben complementar la formación haciendo uso de imágenes u otros recursos pedagógicos que permitan vincular la teoría con las necesidades de las organizaciones indígenas.

Hay que buscar mecanismos aparte que uno tenga por ejemplo proyector todo ese sistema, la gran mayoría de comunidades ya tiene energía eléctrica, porque la gran mayoría de nuestros hermanos no usan computadoras eso sí hay que ser sincero, pero el papel sí pueden guardar el dato que tienen disponible tiempo, leen; cuando atentan algún derecho contra él repasan.

Dirigente de FEPIKECHAW

Las opiniones de los dirigentes de la CODEPISAM permiten mostrar aspectos positivos que se han ido desarrollando desde los programas formativos en los que han participado. En cierta medida estos aspectos se han ido fortaleciendo en el aprendizaje interactivo que ha tenido la sociedad civil, mediante las organizaciones no gubernamentales y la cooperación internacional, así como las entidades públicas y los dirigentes

indígenas. Es por ello que es necesario recoger estas experiencias positivas, como son el conocimiento aplicado y referente a sus demandas previamente identificadas, el trabajo participativo y el uso de herramientas audiovisuales que contextualicen y den practicidad al conocimiento, para la promoción y desarrollo de nuevos programas formativos.

Limitaciones de los programas formativos

Los y las dirigentes de la CODEPISAM mencionan que es necesario que las capacitaciones recibidas sean replicadas o descentralizadas en las Federaciones que las conforman. Se señala que no es conveniente que las capacidades sean

focalizadas solo en los y las líderes indígenas regionales o en las ciudades principales como Tarapoto, Lamas o Moyobamba, sino que también esta pueda llegar a realizarse en las comunidades, con los apus o los dirigentes locales.

Nosotros quisimos de repente en el Dorado, porque le digo, porque tú sabes que en un taller deben ser parte también los fiscales, los juzgados, la policía. En Moyobamba, Tarapoto y Lamas no más. Es que no se descentraliza. Quisiéramos por provincia, para que las autoridades conozcan quienes son las nuevas federaciones y quienes son los dirigentes que puedes coordinar.

Dirigente de FECONAKID

Los que han estado sí han dado capacitaciones, pero solamente a los jefes, y los jefes algunos no han difundido a su población. Solo los Apus, pero yo quiero de repente, si seguimos trabajando, hacer una asamblea, no solamente acá, sino en cada comunidad e informarles de porque es malo y cómo debemos trabajar, cómo podemos ordenar nuestro territorio. O sea, tienen reunión acá, los capacitan y se van, y algunos no han hecho reuniones.

Dirigente de FERIAM

Esta dificultad es referida por los dirigentes de la CODEPISAM en tanto ya en otras oportunidades se ha contado con programas de diplomados con universidades que no han tenido mayor impacto

debido a las limitaciones como el acceso a las becas y la dedicación de tiempo para asistir. Estos factores se convierten en limitaciones para que estos puedan fortalecer sus capacidades.



También hay muchas dificultades por más que uno desea su superación, porque hay líderes que vienen de distintos pueblos. Si bien es cierto puede ser en Tarapoto o puede ser en Lamas donde se va a hacer este diplomado, pero podemos tener líderes que vienen desde muy lejos y para lleguen ellos tiene un costo regular; o sea, estamos hablando de más de 100, más de 200 soles solo para que vengan. En los pueblos hemos tenido la oportunidad de hacer algo similar a este diplomado en la Universidad Simón Bolívar del Ecuador, que fue un proyecto de la GLZ, donde se iban líderes a nivel de América Latina y, a nivel nacional, se postulaba a los líderes con título, sin título; y si postulaban 20 o 30, se iban 2 o 3 que lo lograban por diferentes aptitudes. Y te financiaban todos, pero ibas a estar encerrado, como dicen, en una universidad –se estudiaba en Quito- por un lapso de cuatro, cinco meses o seis para hacer toda la carrera de diplomado. Pero tenías que dejar todo, tenías que dejar a la familia, todo el trabajo que tenías, solo te solventaban un promedio de 55 o 70 dólares semanales, en Ecuador, para tu comida y todo lo que tenías que hacer; pero venías con un cartón aprobado cuando se presentaba un proyecto de tu región o de cualquier sitio. Pero han salido, en el Perú ha habido más de diez que han tenido su oportunidad, solo uno o dos están ejerciendo de repente, pero los demás están metidos en algún sitio porque, lastimosamente, en nuestro país no dan ese valor agregado, que hay un líder que se ha preparado y yo te necesito, o te seguimos apoyando para que continúes con tus organizaciones, más aún si eres de las más alejadas.

Dirigente de FEPRIKESAM

Frente a la dificultad de que los programas de formación no puedan realizarse en todo el territorio de la CODEPISAM, mencionan la necesidad de que los y las participantes asuman el compromiso de replicar y transmitir

los aprendizajes en sus propias comunidades. De esta forma, se menciona como necesidad fortalecer las estrategias pedagógicas para realizar replicas eficientes y eficaces.

Porque a veces de aquí para irnos, no tenemos la economía, de eso carecemos todos los Apus, todo el pueblo donde vivimos nosotros, venimos de lejos, faltando un día venimos acá y de aquí para allá, vamos a estar faltando casi dos días, casi dos días tenemos que estar de camino. Yo no trabajo individualmente, con egoísmo, si hago una cosa buena, ellos van a saber, si hago una cosa mala, ellos van a saber, para que ellos no digan, “El señor presidente de la federación hace lo que quiere, él solito se informa”. Nosotros podemos ir a socializar con proyector, con la máquina, en las comunidades y poder nosotros dar a replica; o sea, lectura y después interpretada la forma como nosotros estamos preparados para poder socializar la gente, porque de repente ustedes no pueden ir a cada base, pero nosotros va a ser más factible.

Dirigente de FEPRIKESAM

Junto a esta limitación también se señala que es importante que se pueda contar con una participación dentro de la Diplomatura del proyecto que combine los y las dirigentes indígenas y el equipo técnico de la CODEPISAM. Esta combinación permitiría intercambiar información y fortalecer propuestas que se

vienen elaborando dentro de la organización respecto a los derechos de sus pueblos. La participación de ambos grupos permitiría que los equipos técnicos puedan ir construyendo sus propuestas desde el espacio formativo y los dirigentes también puedan diseñar la estrategia de incidencia desde el conocimiento técnico.

Sugeriría a la CODEPISAM que si está previsto para esto, para líderes que no hayan ido a la superior, que se haga una combinación porque este es un momento para que la CODEPISAM pueda fortalecer también su equipo técnico. Entonces, considero que tendría que haber esa variante a fin de la CODEPISAM pueda fortalecer su equipo porque si va a ser solamente para líderes, que está bien que se mida la parte política, pero también se debería combinar la parte técnica.

Dirigente de CEPKA

También se han encontrado algunas limitaciones relacionadas a las estrategias pedagógicas desarrolladas por algunos programas formativos. Se señala problemas en la sostenibilidad de las acciones o el reconocimiento por la formación recibida. Por ejemplo, se menciona la ausencia de certificaciones o la obtención de experiencia laboral posterior a la capacitación recibida. Los dirigentes de la CODEPISAM parecen señalar que los recursos invertidos para participar de estos programas formativos no han sido del todo recompensados en algunas ocasiones debido a que no se ha previsto una mejoría en la inserción laboral posterior o la validez de la certificación

de la educación brindada. Es por ello que resulta recomendable evaluar los mecanismos de reconocimiento y los resultados que se esperan en cualquier programa formativo a desarrollar con esta organización. Si bien es cierto que, un programa no puede abarcar problemáticas generales como la inserción laboral de la población indígena, si debería, por ejemplo, permitir brindar capacidades para revertir esta situación ya sea desde una mejor capacitación, reconocida por centros educativos calificados, o la incidencia para mejorar las políticas laborales desde el gobierno central o los gobiernos subnacionales.

Concluyó el curso hace un año, era un trabajo de 9 meses de los cuales el taller entraba a tallar como federación, solamente era la oportunidad para hombres y mujeres, algunos apus de distintas comunidades, pero que pasa cuando termina el curso, por ejemplo yo siempre estoy preocupado por eso, aquí en la región San Martín, existe mucha prensa: radial, televisiva, escrita, pero nosotros por ejemplo aquí en Chazuta hay dos emisoras, es interesante que tengamos un programa radial en una radio y ¿cuánto cuesta ese poder en la radio? 150 soles 200 soles mensuales, para que la gente conozca el trabajo, cuales es su visión, como estamos trabajando, que están haciendo por los pueblos, falta eso en la radio por ejemplo y nosotros para pagar mensual no tenemos. Hay algunas cosas que no han funcionado como por ejemplo nosotros recibimos cursos de capacitación contantes, en temas de organización territorial manejo de GPS, lo que va por ahí y pasa ahí que a veces muchas de las capacitaciones que nosotros tenemos no están siendo reconocidas. Como me decía Carlos un curso de 6 meses lleva alguien por tema de locución, periodismo, pero que nadie lo reconoce como tal, la persona da su tiempo y la organización también invierte, pero de hecho no está quedando nada como reconocer al estudiante, por ejemplo, si ya sale por 6 meses de capacitación, deben darle un espacio.

Dirigente de FEPIKBHSAM

Otra de las limitaciones que se encuentra dentro de los programas formativos es la incorporación de un enfoque intercultural. De diversas formas, se señala que los programas deben adecuarse a la diversidad cultural de los pueblos de San Martín. Por ejemplo, se señala que los y las docentes deben adecuar el

contenido de sus capacitaciones a las necesidades reales de las comunidades en la región. De igual forma, se valoran prácticas como el uso de lenguas nativas para las capacitaciones, se menciona que ello permite amplificar el aprendizaje.

Algunos son personas indígenas que dan su voluntad de trabajo a veces hacia las comunidades. Tienen esas ganas de trabajar con los pueblos. Él no es nativo, sino que le gusta vivir y convivir con la gente de la Sierra o la Selva. Respetan eso y aprenden también de su cultura y todo eso. Nosotros tenemos un intercambio desde el tema educativo, acá hay dos niveles, tres: local, regional y nacional; y tenemos que tenerlas articuladas. Nosotros hacemos las actividades en la comunidad, invitamos a lo que estamos haciendo, revalorando nuestra cultura, revalorando nuestros conocimientos.

Dirigente de FEKIDH

También por supuesto, un intérprete que sepa interpretar los temas, que significa esto, que parte de los temas es importante. Tú vas a decir: "¿Tú sabes hablar español o castellano?", "Sí" dicen, pero más allá no pueden hablar, te van decir: "sí", "no", va mostrar. Sí pues, no pueden decir por esa parte, pueden decir: "Sí, yo" dicen, pero más al fondito ya no. Entonces, que se traiga traductores.

Dirigente de SHANAO

De esta forma, se percibe a la Diplomatura del proyecto como una oportunidad para fortalecer el enfoque intercultural en la formación universitaria frente a los problemas que se han tenido con los y las jóvenes que han podido acceder a becas por parte del Estado para estudiar en universidades ubicadas en otros departamentos. Sin embargo, también es necesario señalar que puede estarse gestando una tensión entre las expectativas que

mantiene la dirigencia de la CODEPISAM sobre la formación de capacidades de los jóvenes y el papel real que estos pueden asumir dentro de la misma organización. Esta tensión podría resolverse, por ejemplo, involucrando de forma activa a los jóvenes dentro de la reflexión y definición de los objetivos que debe plantear un programa formativo para el fortalecimiento organizacional y, dentro de ello, el rol que cumplirán los jóvenes para este objetivo.

Tenemos algunos alumnos que se fueron a estudiar a Lima y que, lastimosamente, por razones de sociedad, de la misma cultura o, también, porque no tenían un acompañamiento tan preciso en su momento, ellos se han regresado nuevamente, pero no es porque no han entendido, sino que el problema es que nuestra cultura es diferente al de una ciudad que es mucho preparada y no nos facilita eso, pero es política de gobierno. Entonces, cómo ustedes, como universidad, pueden facilitar para que estos muchachos puedan estudiar una diplomatura en su misma región.

Dirigente de CODEPISAM

Hay jóvenes que han pisado la universidad y la universidad los ha formado sin tomar en cuenta el contexto, el movimiento indígena, cuál es su causa, en qué se mueve. Por ejemplo, a mí me ha preparado la universidad y me ha preparado bajo su criterio, bajo otro contexto y cuando retornamos nosotros a nuestros espacios a veces es medio duro entrar, como dicen, en la onda del movimiento indígena.

Dirigente de CEPKA

Finalmente, una limitación mencionada acerca de los procesos formativos en los que se ha participado tiene que ver con las certificaciones que tienen dichos programas ya que se busca que las

capacitaciones también les sea útil para que puedan desempeñarse en la práctica, ya sea como asesores o especialistas en determinados temas relacionados al desarrollo de los pueblos indígenas.

Uno de los temas también es el derecho de los pueblos, que si bien es cierto manejamos, pero no hay una certificación que diga sí, él es especialista en este tema o tienen un diplomado en el tema de derechos de los pueblos. O sea, ver un proyecto netamente enfocado para pueblos con lo que tenemos acá y creo que sería bastante útil para la competitividad educativa que pudiéramos tener dentro de nuestro movimiento indígena, donde muchas veces te tienes que agachar cuando vas a un trabajo competitivo y te dicen que este tiene dos o tres maestrías o ya tiene diplomado y tú no. Si este que tiene dos o tres maestrías se sienta en mi delante, yo te manejo más información o más de lo que puede saber sin tener (esas maestrías); este ingeniero no maneja, solamente es letra, pero en práctica no.

Dirigente de FEPRIKESAM

Hay algunos hermanos que ya son profesionales, ¿qué tanta facilidad nos podría dar la universidad para que estos profesionales hagan su curso de diplomatura más adelante, por decir su licenciatura o su doctorado? Porque aquí en Lamas, en San Martín, hay muchos profesionales que ya son universitarios, hay una universidad acá en Lamas, están estudiando para abogados y eso no sé cómo lo están viendo ustedes como universidad para poder facilitar, porque hay muchos profesionales que son de bajos recursos económicos y lo podemos hacer.

Dirigente de CODEPISAM



4

La Organización Regional de AIDSESP en Ucayali (ORAU)



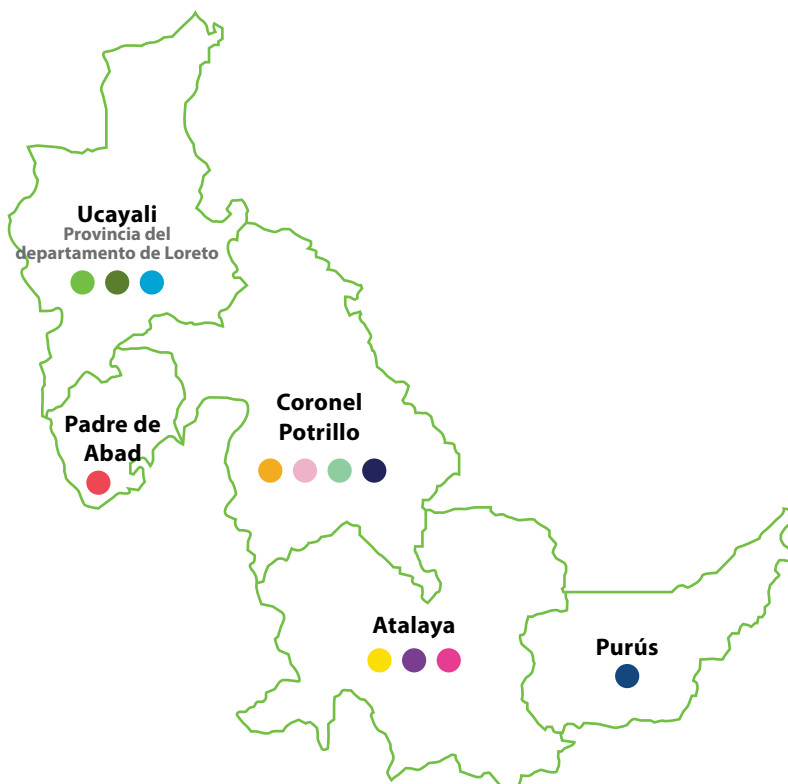
La ORAU es una asociación civil sin fines de lucro fundada en 1999 en la ciudad de Pucallpa, departamento de Ucayali. Esta organización, conformada por líderes y lideresas indígenas de Ucayali, Loreto y Huánuco tiene como objetivo principal promover el desarrollo de los pueblos indígenas y defender sus derechos a nivel regional y local. En ese sentido, sus acciones se focalizan en la incidencia para la formulación e implementación de normas, leyes o políticas públicas a favor de sus pueblos. Es por ello que también forma parte de la Asociación Interétnica de Desarrollo de la Selva Peruana AIDSESP, quien representa sus intereses a nivel nacional.

Principales características organizativas

La ORAU agrupa a catorce federaciones indígenas que representan a quince pueblos originarios. Estas federaciones se encuentran ubicadas en Ucayali y sus límites con Loreto y Huánuco. Presentamos un mapa de acuerdo a la ubicación de cada federación afiliada a ORAU.



Gráfico 2: Ubicación de federaciones y pueblos indígenas de la ORAU en Ucayali



- | | | | |
|---------------|----------|---------------|----------|
| ● Fenacoca | Ca | ● Feconashi | As |
| ● Feconapu | Cu Ma Ar | ● Aconamac | Sh |
| ● Ordeconadit | Sh | ● Feconadip | Sh |
| ● Feconbu | Sh | ● Fecidpam | Sh |
| ● Arpau | As | ● Feconacurpi | Sh |
| ● Feconau | Sh | ● Aconadiysh | Am As Ya |

Pueblos indígenas en estas organizaciones:

- | | | | |
|---------------------|---------------------|----------------------|--------------------------|
| Am Amahuacas | As Ashaninka | Cu Culinas | Sh Shipibo Conibo |
| Ar Aranawa | Ca Cacatalbo | Ma Mashcopiro | Ya Yaminahuas |

Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo de campo

La asamblea general de la ORAU es la autoridad máxima de la asociación

Nombre y Apellido	Cargo
Lizardo Cauper Pezo	Presidente
Gustavo Cordon Cauper	Vicepresidente
Grimaldo Villacorta Octavio	Secretario de Actas y Archivos
Reyder Charles Quinticuari	Secretario de Economía
Nelly Perez Ricardo	Vocal de la Mujer

Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo de campo



Asimismo, es necesario mencionar que la Junta directiva de la ORAU ha decidido asignar responsables dentro de su propia organización para diferentes programas o áreas prioritarias. El presidente, por ejemplo, es responsable de los programas PIACI e Hidrocarburos; el vicepresidente, del programa de Educación

Intercultural Bilingüe; el secretario de actas y archivos del programa de Veeduría forestal y comunicación; el secretario de economía del programa Territorio, bosques, biodiversidad y justicia intercultural; la vocal de la mujer, del programa de Asuntos de las mujeres indígenas.

De la protesta a la propuesta: el cambio de rol de los dirigentes indígenas

Una característica principal que quisiéramos resaltar en esta parte del documento está referida al cambio en el rol que cumplen los y las dirigentes indígenas frente a las relaciones que mantienen con el Estado y la sociedad civil, en general, percibido por ellos mismos durante las entrevistas y conversaciones.

Durante las últimas décadas, las y los dirigentes han desarrollado una serie de acciones dirigidas a visibilizar sus demandas en relación con el Estado

y la sociedad; en un primer momento se han mantenido relaciones de presión o conflictivas intentado colocar tales demandas; luego se ha transitado a un proceso de búsqueda de diálogo con relaciones propositivas y/o de negociación. Estos y estas dirigentes señalan que sus pueblos logran elaborar propuestas de políticas públicas o mantienen procesos de dialogo con funcionarios estatales sin necesidad de llegar a una situación conflictiva, en base a su desarrollo de capacidades de mayor participación e incidencia política.

Hubo líderes comunales que no tuvieron una formación técnica, ni de docentes, tuvieron una como líderes políticos, desde la cosmovisión indígenas, liderazgo que mantenían. Ahora la mayoría que asumimos, son con una educación más formal, digamos, somos técnicos, docentes, ya tenemos una carrera avanzada, pero de ahí me he dado cuenta que igual necesitamos, ahora las discusiones van técnicamente y políticamente también, a través de un análisis y una evaluación técnica de las propuestas; antes era una lucha de ejercicios de fuerza que le hacen decir al gobernante "Mira, aquí está mi pueblo y exigimos esto" y se quedaba ahí, pero no llevamos ninguna propuesta. En la actualidad no, nosotros presentamos la propuesta que vemos que incumple, no están de acuerdo o no hacen caso, la fuerza sale a exigir que implementen la propuesta que tienen los pueblos indígenas articulados a las políticas públicas, entonces, hay otro papel.

Dirigente de ORAU

El fortalecimiento de capacidades de líderes indígenas, en cuyos territorios estaban afectadas o amenazadas potencialmente por las actividades de las industrias extractivas. En el sentido de no agarrar e ir contra el Estado sino un instrumento que permita dialogar. Una de las principales debilidades que yo considero es que estamos frente a un Estado, actores del Estado y los pueblos indígenas no tenemos las herramientas y la información necesaria para debatir sobre un punto, entonces eso hace que los procesos de diálogo con el Estado o los actores del Estado se vuelve en desventaja porque ellos manejan información, tienen mucha información y nosotros llegamos generalmente a una mesa de diálogo con esa desventaja.

Dirigente de FECONAU

Sin embargo, peses a que señalan este cambio en el rol de la dirigencia, también señalan diversas problemáticas y algunas limitaciones en estos nuevos escenarios de incidencia y representación

de intereses de sus pueblos. En ese sentido, a continuación presentamos las principales demandas identificadas por los dirigentes que participaron de este diagnóstico.

4.1 Las principales demandas de las federaciones de la ORAU

A partir de las conversaciones y entrevistas con la presidencia y los directivos de las federaciones que conforman la ORAU se ha podido identificar algunas demandas priorizadas por sus comunidades, muchas de las cuales vienen siendo atendidas por la organización a partir de estrategias de incidencia con los gobiernos

locales, regional y nacional, así también por medio de la ejecución de proyectos o asesorías con la sociedad civil o la cooperación internacional. A continuación presentamos un cuadro resumen de las principales demandas referidas por los dirigentes de la ORAU.

Cuadro 1: Principales demandas señaladas por la dirigencia de la ORAU

1	Territorio, medio ambiente y proyectos productivos
2	Jóvenes e inclusión social
3	Interculturalidad en los servicios públicos
4	Representación y participación política indígena
5	Descentralización de recursos organizativos
6	Desigualdades de género

Fuente: Elaboración propia a partir de trabajo de campo

1. Territorio, medio ambiente y proyectos productivos

Una de las principales demandas que señalan las federaciones de la ORAU se refiere al reconocimiento y titulación de sus territorios comunales. Se menciona que no todas las federaciones cuentan con la titulación de sus comunidades y que todavía están en procesos técnicos para el reconocimiento de su territorio. En

ese sentido, una de las principales consecuencias de este proceso incompleto es el de las invasiones por parte de colonos o el arrendamiento informal de sus tierras. Esto genera que tengan que iniciar procesos legales para definir linderos de sus comunidades o que implementen iniciativas de vigilancia comunal para evitar las invasiones.

Lo que piden las comunidades es capacitación y asesoramiento. Lo que es tema territorio, siempre las comunidades carecen de este problema de invasión, hemos logrado porque tenemos 12 comunidades cacataibos, se avanzado de 7 comunidades que ya se ha hecho su delimitación territorial y actualizando sus puntos de geo referenciación que agricultores lo tienen. Esas comunidades prácticamente conocen sus tenderos de donde a donde es y este año pensábamos terminar. Así mismo hay comunidades que están solicitando ya casi 25 años su creación, su reconocimiento y su titulación de esa comunidad, que el Estado a través de las instituciones que están encargadas de la titulación no se les han atendido a esos hermanos.

Dirigente de FENACOCA

El tema que es promotores legales, vigilancia comunal porque tienen su título de propiedad, su territorio, el problema es que hasta ahora desconocen sus linderos. A veces los colonos invaden su territorio y una vez que invaden ese territorio, las comunidades no saben cómo va a enfrentar, que leyes. Si estos promotores capacitamos, implementamos, ya no necesitamos a un abogado de tema territorio, sino ellos ya ahí con sus leyes, mira esta ley, artículo y vigilancia comunal, toda la gente como vigila, ¿cómo hacer la vigilancia?, su territorio, de su cosecha a recursos naturales, todo el ámbito ¿no?

Dirigente de ORDIM

Otras necesidades vinculadas al territorio son referidas a la conservación de los recursos naturales o a los proyectos productivos que se podrían iniciar a partir de estos. Los y las dirigentes de las federaciones mencionan que es importante fortalecer sus capacidades para desarrollar estas iniciativas, así como contar con mayor control sobre su territorio con miras a preservar el medio ambiente e incluso generar mayores ingresos para sus comunidades.

La gestión de recursos se torna en una tensión permanente tanto para la preservación comunitaria, como para la generación de ingresos.

Se valoran iniciativas de participación en la gestión directa como las veedurías forestales, donde la organización ha adquirido una serie de capacidades pero se señala la falta de capacidades para potenciar la comercialización y la distribución de ingresos. En este escenario surge la pregunta acerca de qué proyectos o planes se tienen previstos luego de culminar los procesos de titulación de predios comunales. Estos proyectos deberían ser implementados de manera conjunta entre las comunidades, sus organizaciones y las oficinas del Estado, referentes al desarrollo productivo, al comercio o a la preservación ambiental.

En las comunidades tenemos los productos, pero, sin embargo, no hacemos técnicamente para comercializar, entonces, a pesar de producir no generamos la economía. Que sean capacitados para mejorar sus técnicas productivas, y en lo que es el autoempleo, quizás en elaborar un plan de negocios, porque nosotros vivimos de la agricultura, pero, sin embargo, no sabemos cómo comercializar, cómo sacar los cálculos, nuestros agricultores no saben dar un precio a un producto de lo que ellos producen.

Dirigente de FECONADIC

Si y justamente nosotros como organización estamos ya casi logrando algunos financiamientos pequeños para poder pues decir estas áreas de veeduría forestal y las comunidades solicitan que a través de veeduría llegue a las bases capacitar sobre la nueva Ley forestal, así mismo la comunidad está interesada en tema que ha salido, es una forma que un comunero puede sacar su maderita rápido y también la connotación de deuda que nos impone, hay comunidades que les han sancionado y ya no pueden tramitar su permiso forestal, están estancados y no pueden movilizar ningún tipo de trabajo. Eso es lo que las comunidades ha donde yo llego nos solicitan, pero nos limitamos porque no tenemos presupuesto netamente para este tipo de actividades.

Dirigente de FENACOCA

2. Territorio, medio ambiente y proyectos productivos

Otras de las necesidades principales señaladas por las federaciones de la ORAU están referidas a fortalecer a las nuevas generaciones para que se involucren en el desarrollo de sus comunidades y pueblos. Se estima que la población joven en Ucayali, alcanza el 24.5% de la región.¹⁰ Se señala la importancia de brindar capacitaciones

a los y las jóvenes indígenas acerca del uso de tecnologías para la protección de su territorio o para sus proyectos productivos, de alguna manera se deposita una mayor confianza en que los jóvenes pueden acceder y manejar de forma más ágil la tecnología.

Entonces a eso basamos y también capacitar también a los jóvenes en manejo de GPS ¿no? Instrumentos, sistemas de posicionamiento geo local, Porque a veces muchos en las comunidades no hay recurso económico, si hay, pero tú quieres contratar un ingeniero tienes que pagar para que haga todo tu linderamiento, si estos jóvenes capacitamos en manejo de GPS, ellos van a estar ahí trabajando con sus comunidades. En los jóvenes hay un programa de Beca 18 ¿no? Dentro del ámbito de Masisea no son pobres. Entonces, por eso los jóvenes ingresan a Beca 18 pero hay otros que ya están aprobados y quieren agilizar otro documento, el sistema ya no agarra, ellos quieren estudiar, no son ricos, pero en el sistema arroja que no son pobres ¿no? Es algo muy muy, que está trabajando ahora desde AIDSESEP nacional para ver cómo se puede dar oportunidad a los jóvenes indígenas, claro quieren estudiar, Hay algunos jóvenes que estudian con sus propios recursos ¿un año? ¿Dos años? En tres años el camino ya se queda.

Dirigente de ORDIM

Yo fui parte de la parte del trabajo, si pues he trabajado con jóvenes un poco yo compartiendo mi experiencia como fue en Ecuador, como fue en Bolivia, también un poco dándole las enseñanzas tradicionales que nosotros tenemos, cual era nuestra cultura, a pesar que busquemos ser profesional, no tenemos que olvidar lo que es nuestro, nuestra costumbre, un poco para no perder nuestra identidad.

Dirigente de CODEMIA

Esta demanda parece ser similar a la identificada en el caso de la CODEPISAM, en la que se presenta una tensión entre solicitar mayor inclusión de los jóvenes, principalmente desde los espacios educativos, con la finalidad de que puedan contribuir al desarrollo de sus pueblos; y, por otro lado, el rol que efectivamente ellos pueden asumir

dentro de la organización regional, en este caso la ORAU. Es necesario considerar que una reflexión de este tipo conlleva un diálogo conjunto entre los jóvenes de la organización y los dirigentes con la finalidad de llegar a un acuerdo acerca de los roles específicos que cumplirán los primeros para el fortalecimiento de la organización.

¹⁰ Secretaría Nacional de la Juventud (2015). Informe Nacional de las Juventudes en el Perú 2015. Lima: SENAJU y UNFPA, pp. 18.

3. Interculturalidad en servicios públicos

Los y las dirigentes entrevistados señalan que es importante fortalecer los servicios públicos que brinda el Estado con un enfoque intercultural. Se menciona que, la justicia y la salud son de difícil acceso a los pueblos indígenas debido no solo a las dificultades geográficas sino, sobre todo, a que no se atienden la diversidad cultural de cada pueblo, como pueden ser los casos de los Shipibos o los Ashaninkas. Este problema

genera desconfianza en la población indígena hacia los servicios brindados por el Estado. Por ejemplo, tanto en el caso de la educación, la salud y la justicia, se critica que se limite la incorporación del enfoque intercultural a contar con funcionarios públicos indígenas, sin tomar en cuenta la relación intercultural que se puede generar con otros funcionarios colonos.

En las comunidades hay puestos de salud desde organización nosotros venimos también a la DIRESA. Hay algunos centros de salud con muy poca presencia de indígenas, hay indígenas técnicos pero el Estado, el Gobierno no da prioridad. Se habla de interculturalidad, técnicos trabajando ¿para qué? hay madres indígenas que no acuden al puesto de salud porque tienen miedo de expresar, si hay presencia indígena, entonces va a decir donde le duele, más confianza.

Dirigente de ORDIM

En la parte de justicia tenemos muchos hermanos que están, que tienen problemas ante la justicia y que nadie pueda abogarles a ellos porque está bien que aquí están los hermanos shipibos pero un shipibo no puede entender a un hermano, no sé.

Dirigente de ARPAU

Que simplemente “ya, tú eres indígena, profesional, pero ya te pongo simplemente porque me has apoyado” sino ese nivel de capacidad, de competitividad “Yo soy indígena, pero voy a servir desde mis conocimientos a mi pueblo y así mismo al Perú, al país” por sus servicios profesionales que puede dar. Igual tenemos docentes, pero docentes egresados de un instituto que han llegado acá sus títulos y se quedó ahí, pero necesitamos avanzar más hasta el momento un indígena shipibo va a ser director general de educación, con una categoría de doctor de educación.

Dirigente de ORAU

En el caso específico de la Educación Intercultural Bilingüe (EIB) en Ucayali, los funcionarios del sector educación de Pucallpa señalan que todavía existen limitaciones para su implementación, por ejemplo, en las capacitaciones a docentes o en el material educativo. Aquí es donde hay una mayor participación de la ORAU en mesas de diálogo con

el Gobierno regional con el objetivo de fortalecer estas medidas en el tema educativo; sin embargo, pese a su participación en estos espacios, existen otros problemas que deben resolverse de forma articulada con las demás oficinas del sector educativo a nivel regional y local

Existen problemas de falta de docentes EIB, poca capacitación en EIB. El material de EIB ha sido validado con la ORAU mediante talleres, se contó con panelistas docentes de ORAU y se hicieron precisiones y ajustes referidos a usos de lenguas y contexto cultural. Sin embargo, se requiere mayor liderazgo de la ORAU en el tema de educación.

Representante de la Dirección Regional de Educación de Ucayali



Es necesario señalar que la Defensoría del Pueblo, en su informe "Avances y desafíos en la implementación de la Política de Educación Intercultural Bilingüe 2012-2013" muestra que Ucayali es la segunda región que cuenta con mayor población indígena matriculada en una institución educativa. Este departamento cuenta con una población indígena mayor a 28 mil 300 personas, y el 15% de esta población no se encuentra matriculada en una institución educativa. (Defensoría del Pueblo, 2013: 105). La cifra parece alentadora, sin embargo, como

también señala el informe, una de las principales dificultades para la implementación de la EIB está relacionada con la elaboración de materiales, en particular por falta de presupuesto y logística, así como un equipo docente capacitado para elaborarlos (Defensoría del Pueblo, 2013: 82). La falta de capacitación en los docentes y de materiales con enfoque intercultural dificultan el aprendizaje de los alumnos en una región donde precisamente la diversidad en la acción educativa es la base para la relación de diálogo y aprendizaje entre docentes y alumnos.

4. Participación y representación política indígena

Pese a que los y las dirigentes de las federaciones de la ORAU reconocen un cambio en el rol que cumplen frente al Estado; también señalan que el acceso a cargos de gobierno puede estar limitado por diversas razones. Una de estas razones se expresa en que los mecanismos de acción afirmativa, como la cuota indígena para postular

a cargos en el gobierno regional o provincial, se utiliza como una obligación formal, los líderes indígenas que deciden participar en la vida política son colocados como "relleno" en las listas o solo para cumplir el requisito de tener una persona de los pueblos indígenas en su lista de candidatos.

Hay una barrera de discriminación política muy fuerte y sistemática. El derecho a la participación política, en el Perú, no se ejerce para los pueblos indígenas y eso es una barrera muy fuerte. La ley de cuota llega solamente a los Gobiernos Regionales, pero el espacio donde se toman decisiones políticas como es el Congreso u otros espacios, ahí la exclusión política es distante, no hay una legislación. Entonces intentar tener representatividad en un esquema que no está diseñada para nosotros, barreras económicas, barreras raciales, culturales, es muy difícil. Cuando aquí los alcaldes generalmente son para rellenar a los miembros de las comunidades indígenas para decir que están representados.

Dirigente de FECONAU

Se ha visto la ausencia de profesionales indígenas de diferentes niveles o especialidades; Tenemos actualmente varios profesionales, pero se necesita fortalecer para empoderar los trabajos que tiene que hacer. Hasta ahorita no tenemos ningún indígena en una dirección regional, por ejemplo; no vemos en toma de decisiones. Entonces, ¿Qué es lo que falta? Sí tienen educación a nivel superior, en forestal, ambiental que necesitan los pueblos indígenas; seguimos ganando algunos espacios a través de gobernanza en políticas públicas, han sido alcaldes; pero no tuvieron equipo en administración, en contabilidad, en recursos humanos, en proyectos de desarrollo. Nuestros profesionales indígenas no sean solamente invitados por cuestiones políticas culturales, sino que sea de competencia, que sirva un indígena profesional.

Dirigente de ORAU

Otra de las limitaciones para lograr mejores resultado al ingresar en los cargos de gobierno se encuentra en las capacidades de gestión de los y las dirigentes indígenas. Se señala que estos han tenido graves problemas de administración de recursos cuando han ejercido un cargo en la organización, algunos de ellos incluso enfrentan acusaciones formales en el ámbito judicial, en otros casos, el desconocimiento de procesos de

formulación y gestión de políticas les deja escaso margen de decisión dentro de sus gobiernos. Estas razones les plantean la necesidad de una mejor capacitación para ejercer una mejor representación de sus intereses; en base a un mayor conocimiento del funcionamiento del Estado, de gestión pública e, incluso, de nuevas tecnologías de la información o el acceso a idiomas, tanto para un mejor manejo del castellano o del inglés.

El año pasado en Pozuzo no entro ningún regidor indígena, años anteriores sí. En Padre Abad hay dos. Había muchas limitaciones, los alcaldes a veces dicen que los indígenas no tienen capacidad, le falta y a veces hacen actividades, no les llaman solamente, le dejan a un lado, prefieren poner a su gente.

Dirigente de FENACOCA

Ha habido fracasos en la parte política justamente de que como que un grupo político aquí que conoce y como nosotros no conocemos, hoy vemos "tú vas a ser alcalde, pero yo te voy a dar la plata" al final, sale alcalde donde quiera, se van a la cárcel, que no debe ser, y ya hay un descontento, entre nosotros también decían "ya no voy a votar por ti", "paisanos ya no" ya no, porque no han hecho nada, eso es lo que veo que es un fracaso, que bueno sería pues terminar, es nuestra casa, viene otro, seguimos, porque es parte también de poder apoyar a las organizaciones, proyectos que pueden ser viabilizados por el Estado, tenemos que prepararnos.

Dirigente de ARPAAU

Tengo la experiencia de ser Regidor ahora en la Municipalidad de Yarinacocha y se utiliza mucho, se requiere mucha información del Estado en cuanto al tema presupuestal, los procesos de decisiones a nivel de Estado para el tema de presupuestos participativos, es una experiencia nueva para mí. Cuantos alcaldes están procesados, como está el tema de presupuesto, quienes están ejerciendo mejor el uso de su presupuesto, porque no se distribuye a los pueblos indígenas. Ahora el mundo globalizado, ya puedes viajar a Bélgica, a la Unión Europea, puedes viajar, lo digo de experiencia propia, ya se requiere de otros instrumentos, inclusive el idioma, no es suficiente el español.

Dirigente de FECONAU

5. Descentralización de recursos organizativos de la ORAU

Una de las principales demandas identificadas a nivel de las federaciones de la ORAU es la descentralización de los recursos con los que cuenta la organización regional, tanto económicos como de capacitación o acceso a información. En ese sentido, persisten limitaciones para que las comunidades más alejadas puedan acceder a cursos de formación o la atención de sus

necesidades de servicios. Sin embargo, también se menciona que hay mayor interés y esfuerzo por parte de las gestiones actuales para atender esta necesidad, en algunos proyectos específicos como los vinculados al tema forestal o de territorio, donde se está logrando una mayor interacción y comunicación con los líderes comunales y las federaciones locales.

En la Federación estamos coordinando con la organización regional. Ya por muchos años, los hermanos del pueblo Cacataibo pedían su presencia en los conflictos territoriales, en las invasiones, que muy poco se les ha atendido a estos hermanos; pero, con esta gestión ya hay más acercamiento, estamos vigilando en caso de conflicto territorial, tema forestal y así más problemas que existe, tema de invasión. Justamente estamos asesorando a la comunidad Mariscal Cáceres en tema de su permiso forestal. Las comunidades quieren que se les capacite, que la organización llegue a sus áreas que ellos tienen y se les visite y capacite.

Dirigente de FENACOCA

Nuestra organización nace por una necesidad exclusiva del pueblo asháninca en este caso acá en Ucayali en vista de que muchos años que casi la que predominaba era el pueblo shipibo entonces esto amerita que nosotros también como pueblos de ashánincas: ¿dónde estamos? ¿Qué hacemos? También somos de Ucayali tenemos comunidades nativas, tenemos organizaciones las cuales nació esa idea de formar esta organización netamente del pueblo asháninca. Más que nada yo fui porque en el año 89, en el levantamiento Puerto Bermúdez, yo estuve ahí mataron a mi cuñado, el caso del MRTA, entonces nos sublevamos, y frente a muchas amenazas y, ha hecho que, vivo por allá porque tengo familiares que están viviendo por Brasil y estoy viviendo por allá. Entonces, existen muchas organizaciones como: CECONSEC, CART, Tambo, OAGP, el gran Pajonal, Guara, todo lo que es río Ene, entonces esas organizaciones han hecho que también acá se forma, porque acá en Ucayali solamente era FECONAU, y ahí nos metían a nosotros en el saco, entonces a eso más dijimos "no", nosotros también vamos a organizarnos, lógico siempre vamos a estar coordinando acá.

Dirigente de ARPAU

Esta demanda parece ser similar al proceso identificado en la CODEPISAM respecto a la creación y absorción de nuevas federaciones indígenas. Sin embargo, en el caso de la CODEPISAM se ha identificado un proceso como consecuencia de la

débil descentralización de recursos organizativos. En el caso de la ORAU, según lo señalado por los dirigentes, pareciera encontrarse una mejoría en la repartición de estos recursos y que ello, no ha generado aún una creación de nuevas federaciones.

6. Desigualdades de género persistentes

Las desigualdades de género también se presentan como una de las principales necesidades reportadas por los y las dirigentes de las federaciones de la ORAU. Estas se manifiestan a través de diversas

limitaciones que tienen las mujeres indígenas de Ucayali para acceder a servicios básicos (educación o salud), así como las prácticas de violencia que todavía persisten desde las comunidades.

Yo he sido una mujer específicamente de la casa y yo empecé a convivir con mi pareja a la edad de 12 años así que todo el tiempo he vivido sujeta a la disposición de mi marido, pero gracias a las mujeres de las comunidades que me dieron varios espacios para asumir representándolas a ellas, entonces esos espacio me permitió para yo un poco ir abriéndome los ojos de donde yo estaba, entonces en el año 2002, entro a un espacio más político aun espacio social para asumiendo el cargo, en la secretaria de la mujer de FECONAU y en 2004 asumí el cargo en la secretaria de economía en ORAU esos 2 espacios me permitió ir viendo muchas cosas en el mundo, fuera de mi vivencia ancestral, con mis padres. Entonces en ese proceso que me iba capacitando con la invitación de varias instituciones, tanto ONG, el estado, la organización misma, me di cuenta que la participación de la mujer era muy mínima, las mujeres querían participar pero los hombres no permitían, muchas veces hablan pero nunca fue escuchado su voz.

Dirigente de CODEMIA

La ORAU cuenta con una Secretaría de la Mujer que tiene como finalidad visibilizar las necesidades particulares de las mujeres indígenas de Ucayali; sin embargo, su funcionamiento todavía se encuentra limitado por el acceso a recursos económicos, de personal y cómo los líderes deciden o no incluir a las mujeres en las instancias de toma de decisiones de la organización, más allá de la participación de la vocal de la mujer, por ejemplo, dentro de las directivas de las federaciones o las comunidades.

Esta diferencia se visibiliza no solo en la composición de la junta directiva, sino también en la gestión de proyectos y en los temas de relevancia que decide asumir la ORAU. Las limitaciones para las mujeres indígenas se producen de manera cotidiana, por ejemplo cuando dejan de ser convocadas para cursos de especialización en diversos temas, o dejan de ser designadas para representar a la organización, o no se da importancia a su voz para la toma de decisiones.



Lo que hacemos nosotros es que reclutamos por pueblos, mirando su perfil y ahí hacemos los perfiles, qué tipo de perfil queremos, si es mujer sin compromiso en la casa, porque tampoco queremos tener problemas después. De repente viene, se queda, son mecanismos culturales que hemos visto ahí; entonces, es que se ve cuál es el compromiso con su comunidad de llegar, en qué le sirvió y qué va a hacer. Hace 6 años que no, la otra dirigencia que pasaron, casi que no nos dieron el apoyo institucional para que se fortalezca, ahora le hemos dado. Estamos próximos de hacer un encuentro de mujeres de diferentes pueblos. Si hablamos de lideresas hay 15 pueblos indígenas, de los 15 pueblos, el pueblo shipibo, Ashaninka, Yine, y esos son los más visibles en mujeres empoderadas, y hay espacios creados, ya tenemos regidores, ya han sido consejeras; y está en diferentes. Tenemos la especialista mujer bilingüe. Pero ¿Qué pueblos? El shipibo, Ashaninka y Yine; pero faltan otros pueblos, ese nivel y eso es lo que queremos construir; o sea, de igualdad, el pueblo Amahuaca, no se ve casi escenario una mujer Amahuaca siempre está Ashaninka, Ashenika y shipibo más que todo. Ahora el trabajo que estamos haciendo es eso, mirar desde un proceso de cómo ellos también tiene que participar efectivamente, respetando las culturas, porque algunos pueblos ahí está fuerte el pueblo ya no permite que las mujeres estén en un proceso; entonces, ¿Cómo hacemos el trabajo ahí? Así como en algún momento fue el shipibo también, ashaninka igual; o sea, no hay ese género talleres de género que se hacen entender; ellos siempre todavía “Este es mi mujer y tiene todas las veces que estar abajo”.

Dirigente de ORAU

En este contexto, la acción de las mujeres busca nuevas estrategias para su visibilización y participación, desde el 2011, se ha creado la Coordinadora de Desarrollo de las Mujeres Indígenas de la Amazonía (CODEMIA), que agrupa a mujeres indígenas de Pasco, Huánuco, Loreto y Ucayali. Esta organización busca articular y fortalecer las capacidades de estas lideresas indígenas con la finalidad de visibilizar sus demandas particulares y las afectaciones a sus derechos a causa de las desigualdades de género que persisten dentro de los pueblos indígenas y la sociedad en general. Es importante señalar que una de las fundadoras de la CODEMIA, Cecilia Brito, ha sido dirigente de

la ORAU, asumiendo el cargo de Secretaría de la Mujer y la Presidencia, y de la AIDSESP, apoyando a la Secretaría de la Mujer; sin embargo, menciona que estos cargos todavía cuentan con una serie de limitaciones para luchar contra las desigualdades de género, principalmente referidos a recursos económicos. Es por estos motivos que decidieron crear la CODEMIA, como una organización específica que tenga como principal objetivo luchar por los derechos de las mujeres indígenas amazónicas del país¹³. Pese a ello, también es necesario señalar que la CODEMIA y ORAU trabajan en conjunto para fortalecer la consecución de sus objetivos organizacionales.

¹³ En países como Perú, Bolivia y México se han descrito procesos similares (creación de organizaciones “paralelas”) como uno de los caminos que tienen las mujeres indígenas para visibilizar sus problemáticas frente a estructuras patriarcales dentro de los propios movimientos indígenas (Rousseau, Stéphanie; Morales, Anahí, 2015: 27).

Y la mujer shipiba también sale a todas las regiones, provincias del país y de otros países llevando su artesanía, esas dos cosas me llamo me dio la decisión, para tomar la decisión que nosotros podemos dar otro tipo de iniciativa, entonces después de todo eso converse con una amiga, que es la hermana Priscila Meinas entonces yo compartí lo que yo vi todo eso entonces yo le dije mire, tenemos que organizar, en otros países hay muchas mujeres organizadas que están incidiendo bastante en temas políticos en todo espacio y a nosotros nos falta mucho en Perú mucho, bueno la parte andina si hay mujeres organizadas y esas experiencias también podemos hacer. Por eso doy esta iniciativa, por mi propia iniciativa nace esta organización, entonces yo he ido compartiendo con otros líderes con hombres con líderes históricos que todavía ahora existen algunos, algunos ya descansan entonces este bueno... octubre del 2010 ya lo puse en la mesa convoqué una reunión y así, ahí lo hice. Si acá los varones dijeron, es una buena idea porque no lo hacen de una vez, entonces con ese permiso de nuestros líderes, empezamos a formar una comisión, esa comisión empezó a trabajar la propuesta con un perfil del proyecto para buscar fondo, 2 años pasamos nunca hicimos nada. Entonces busquemos otra estrategia de coordinar con las municipalidades, agradecemos al gobierno regional y la municipalidad regional de coronel Portillo por habernos apoyado en la parte logística para reunir a 110 mujeres. por eso esta organización se crea políticamente el 23 de septiembre del 2011, en las instalaciones del pedagógico bilingüe de Yarinacocha con 110 mujeres, mujeres de diferentes pueblos y de las 4 regiones las regiones, las regiones son Pasco, Huánuco, Loreto y Ucayali. En este escenario evaluamos y analizamos los antecedentes históricos de la mujer indígena y del movimiento indígenas de los cuales nos damos cuenta que AIDSESP ya tenía más de 30 años que venía trabajando en defensa de los derechos colectivos de los pueblos indígenas del derecho de la tierra todo eso, y ¿nosotros las mujeres ahora que vamos a hacer? también hay que formar parte dentro del, bueno ya hemos dado parte dentro del proceso pero tan visible habrá que visibilizarlo así empezamos a trabajar.

Dirigente de CODEMIA

Como en el caso de la FEMIRSAM, la CODEMIA no ha sido incorporada dentro de la estructura organizativa de la ORAU dado que no cuenta con representación territorial indígena,; sin embargo,

existen necesidades similares que pueden ser afrontadas si es que se articulan acciones entre la Vocal de la Mujer de la ORAU y la CODEMIA.

4.2 El desarrollo de los procesos formativos desde la sociedad civil y el Estado para la ORAU

A nivel general, las federaciones de la ORAU mantienen una percepción positiva sobre los procesos formativos. Respecto a la sociedad civil, resaltan las acciones desarrolladas por el Instituto del Bien Común (IBC), del Centro Amazónico de Antropología y Aplicación Práctica (CAAAP) o de Derecho, Ambiente y Recursos Naturales (DAR). Otras iniciativas provenientes de universidades públicas, como la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, o universidades privadas, como ESAN.

Asimismo, suelen mencionar que estas acciones llegan a partir de coordinaciones con la organización regional, la ORAU; por lo que, esta organización es la encargada de convocar a las federaciones y sus participantes. Dentro de los temas que se han trabajado, los dirigentes señalan, por ejemplo, la titulación de predios comunales, el desarrollo agrícola, el liderazgo político, el derecho a la consulta previa y la gobernanza y vigilancia territorial.

Gracias al apoyo de una liado de IBC hemos logrado dar el avance para que estas comunidades puedan estar en lista de comunidades que van a ser tituladas este año. Lo que consistía el apoyo del IBC es que las comunidades no cuentan con financiamiento para contratar un equipo técnico, y eso tiene un costo. La IBC costeaba esas salidas de ese equipo técnico para que pueda estar presente tanto agricultura, la comunidad y así mismo, coordinamos con ellos.

Dirigente de FENACOCA

He recibido cursos de liderazgo, organización, también todo lo que es organización de empresas comunales, todo el lineamiento social en este caso, con ESAN, la universidad, hubo un programa antes. Gestión de administración de negocios, pero ahí continué, todo lo que es la parte social, gracias a esto nos ha permitido visualizar a lo que queremos ahora. Si, han sido externo, pero siempre ha sido canalizado por AIDSESEP en este caso, en aquel tiempo, porque AIDSESEP empezó firmando convenio, había un programa justamente de ESAN, porque antes era un instituto y yo soy promoción de eso, he tenido 344 horas.

Dirigente de ARPAU

Nosotros trabajamos con Derecho, Ambiente y Recursos Naturales (DAR). También trabajamos de exterior, que es Rainforest Alliance, que va en temas territorial y titulación de comunidades; también trabajamos con, no directamente, pero como aliados tenemos a ellos, con GIZ, Todo lo que es consulta previa. O sea, de una u otra forma están titulando. Tenemos convenio, tenemos convenio para hacer un diplomado también, que se llama Gobernanza Territorial Indígena. Pensamos hacer en septiembre, pero esa es una fecha tentativa todavía, estamos en búsqueda de financiamientos todavía, para ya implementar, con la UNIA.

Dirigente de ORAU

Respecto a los procesos formativos brindados desde el Estado, los y las dirigentes han señalado que existen algunas experiencias con Oficinas Descentralizadas del Ministerio de Cultura, Ambiente o Energía y Minas. También con Direcciones Regionales, como las de Educación o

Salud, así como con gobiernos locales de Ucayali. Los temas trabajados en estas acciones, señalados por los dirigentes, son los de desarrollo agrícola, educación intercultural bilingüe, titulación de comunidades, explotación de recursos naturales y derechos de los pueblos indígenas en general.

A través de agricultura no tenemos ningún taller que nos ha dado, sino nosotros como Federación a veces solicitamos un taller a un aliado, por decir a ORAU, y ORAU solicita su participación o una exposición de esas áreas, que trabajo hace y cuáles son sus funciones, eso nomas es lo que hemos realizado. Una exposición del trabajo que hacen. En tema de educación intercultural, en donde está la oficina de FENACOCA ahora todavía no hay un taller netamente para este tema, sino que cada año los profesores hacen una reunión para que puedan reiniciar el alfabeto Cacataibo a través del Ministerio de Educación. Talleres de validación con el Ministerio de Educación, con la DIRESA. Algún evento que hacemos solicitamos a las municipalidades que nos de algún apoyo y a veces la Municipalidad nos invita a algunos eventos. Participan, participan mucho.

Dirigente de FENACOCA

Nos invitan tanto el Gobierno Regional o Ministerio de Cultura, Ministerio del Ambiente, de Energías. Claro, justamente la semana pasada hemos tenido de Ministerio de Energía y Minas, que nos invitaron para un poco informarnos de los hidrocarburos, como están, que lote están explotando, trayendo el petróleo, todo eso. En territorio si hemos trabajado con Ministerio de Agricultura, tomando los puntos de su territorio, pero como organización no tenemos el recurso económico para poder hacer el lindero de las comunidades, hay ideas, pero como no hay para llevar a esos ingenieros, tenemos que buscar la parte logística, llevar todo.

Dirigente de ORDIM

En algunos casos, los y las dirigentes de las federaciones de ORAU han identificado que los procesos formativos han involucrado a funcionarios

u oficinas del Estado y cooperación internacional en temas como medio ambiente, titulación de tierras u otros.

En este caso, ahorita es el mismo Estado, el caso de lo que están viendo la zona frontera, es el Estado con una ONG en este caso que es Proporus, una financiera que es RainForest. RainForest, aja, esa institución es la que está viendo el caso del Perú, del financiamiento de la titulación de, en este caso mi comunidad, las comunidades que están allá.

Dirigente de ARPAU

Varios temas, más que todo sobre el tema del medio ambiente, conservación, protección; también tema de educación viene recibiendo los docentes, básicamente, el tema de salud. Actualización pedagógica viene implementando el mismo ministerio a través de sus diferentes programas que se han creado ahora, igual los ONG. Pero eso es basado en educación intercultural bilingüe.

Dirigente de ORAU

Asimismo, también es importante señalar que, según los y las dirigentes de las federaciones de ORAU, han existido experiencias propias de su organización para desarrollar procesos formativos. En ese sentido, se ha comentado la experiencia de la Escuela Amazónica de liderazgo de la ORAU,

que funcionó por un espacio de siete años, como una acción que permitió formar a los actuales dirigentes regionales y locales. También se señala que esta experiencia no se mantiene actualmente debido a que se encuentra en evaluación sobre los impactos que ha tenido en los liderazgos formados.

En lo de la escuela amazónica tuvimos un poco de saber de dónde vienen las grandes decisiones políticas y económicas a nivel global. Entonces para los líderes locales saber dónde se toman las decisiones económicas, dónde están los acuerdos de libre comercio, de dónde se toman y cómo eso el Estado Peruano implementa esas políticas que generalmente terminan afectando territorios indígenas. Entonces para los líderes indígenas es importante saber de dónde vienen esas políticas y eso llamamos nosotros como el proceso histórico de la Amazonia y las políticas del Estado, hacemos memoria de la época del caucho, la época de la extracción del caucho, madera, petróleo, minería ya hay una secuencia histórica. La Amazonia y las políticas de las instituciones financieras internacionales, porque al final lo que adoptan los estados son esas políticas económicas: vender tierras, vender recursos. La columna vertebral de esta capacitación ha sido enfocada derechos humanos, obviamente no hemos preparado abogados, pero los dirigentes que tengan capacidad en qué momento y cómo sus derechos están siendo vulnerados y nos enfocamos un poco más a la legislación nacional vinculado a derechos internacionales. Esto un poco para saber que una norma administrativa no puede ir de la Constitución o la Ley dice para saber en qué momento están vulneradas y como la afectación del medio ambiente, como vulnera varios derechos, el derecho ambiente, a la salud, hacemos también un análisis de cómo solamente afectar su medio ambiente afecta varios derechos, un pueblo líder tenga esa capacidad de analizar en qué formas y que derechos están siendo afectados. Y un tercer rubro que hemos incluido es un poco las herramientas de comunicación para la incidencia. Esto permite a los líderes colocar mejor su mensaje cuando hablan con tomadores de decisión, o sea ponte un ministro no tiene una hora para escucharnos.

Dirigente de FECONAU

Sin embargo, más allá de identificar, de forma general, algunos de los programas formativos que se han desarrollado con la ORAU, ya sea desde el Estado o la sociedad civil, es necesario, de acuerdo con el objetivo de este documento, analizar los aprendizajes y metodologías de estos procesos para elaborar algunas recomendaciones en un trabajo a desarrollar con los dirigentes de dicha organización. La información brindada en este acápite permite afirmar que se han

desarrollado actividades, enmarcadas en proyectos de desarrollo por parte de la sociedad civil o acciones de entidades públicas relacionadas con los pueblos indígenas, que han buscado fortalecer algunas capacidades de los dirigentes indígenas; sin embargo, es necesario seguir analizando la información para determinar los efectos e impactos que estos procesos van teniendo en el fortalecimiento de la ORAU.

4.3 Aprendizajes y metodologías en los procesos formativos de la ORAU

Aspectos positivos de los programas formativos

Dentro de los aspectos positivos que se ha valorado de los procesos formativos recibidos o desarrollados en ORAU, se ha mencionado los temas de trabajo en dichas actividades. Por ejemplo, se ha destacado incorporar temáticas como las de liderazgos, gestión de proyectos productivos y derechos de los pueblos indígenas.

Sobre todo, esto parece coincidir con las demandas señaladas anteriormente por los propios dirigentes, en ese sentido, que estos programas lo hayan incorporado, aunque no necesariamente en su totalidad, permita tener una percepción positiva de estas experiencias.

Es lo que se quiere, que haya talleres de liderazgo, capacitación en las comunidades, en tema de liderazgo, en tema también tanto que una vez yo participe tipo de evento que me gustó mucho, que para algunos ver cómo trabaja un líder, que es la función de un líder, más o menos por ahí. Hemos visto cuales son las necesidades para poder llegar nosotros como Federación. Muchas veces, conversamos con gente de la comunidad y no sabemos la realidad de esa comunidad y eso también nos ha facilitado para poder llegar a las comunidades, que se sientan fortalecidas y que verdaderamente su federación está asesorándolos. Trajeron folletos que decía que hace un líder, que hace un dirigente. Porque lo que hace un líder es diferente a lo que hace un jefe ¿no? Hubo personal netamente que conoce ese tema y nos capacito como en todos los talleres. El proyecto, porque de proyectos depende ¿no? Que uno se arma el perfil y así mismo resolución de conflictos, cuáles son sus derechos como pueblos indígenas.

Dirigente de FENACOCA

Más allá de haber incorporado las demandas prioritarias de la ORAU, se considera positivo que las formaciones recibidas hayan desarrollado formas aplicadas del aprendizaje. Por ejemplo, se ha mencionado como una buena práctica haber

recibido capacitaciones sobre liderazgo a partir de trabajos en los que las y los dirigentes han podido aplicarlo en sus propias comunidades. De igual forma, en el caso de la incidencia con sus propuestas en gobiernos locales o regionales.

Estuve en varios cursos, capacitaciones, inclusive ORAU había implementado una escuela de formación de líderes, para los siete años, a raíz de eso, ahora es que los dirigentes ya no son improvisados, vienen con un proceso de formación, conociendo qué es una organización. Desde el 2007 hasta 2014. Entonces, se ha capacitado en diferentes temas, módulos digamos. Pero era a nivel de la organización que hemos hecho a través de esos aliados como acaba de mencionar, que mandaba a sus profesionales para que nos capacite. Ahora no estamos haciendo como escuela, sino estamos haciendo bastante incidencia de nivel de gobiernos; o sea, las federaciones se fortalecen porque ya tienen un representante de ese nivel, ya pueden conversar con alcalde y proponer, ya ahora su plan estratégico y su plan de calidad de vida o institucional que ellos plantean.

Dirigente de ORAU

Hay dos niveles, algunos líderes indígenas que ya tienen formación académica y otras que por razones de oportunidad nunca han tenido la Universidad y ahí hay como mayor trabajo porque hay que tener herramientas y el equipo de facilitadores que más que profesores que lo llamamos, nosotros hemos considerado un criterio que deben ser profesionales que acompañen procesos ya de las organizaciones indígenas, no tanto como un profesor de aula, como un experto académico teórico, no era la idea nuestra esa, era alguien que está litigando un caso en una Corte Interamericana de Derechos Humanos, era para la incidencia en comunicación alguien que conoce el problema, de tal manera que eso ayudaba un poco a facilitar los procesos de discusión, más que venir a poner una caja vacía de conocimientos sino era un poco así de facilitar, a mejorar sus conocimientos ya existentes, fue una experiencia importante y cuando hablamos con los líderes les preguntamos: "¿Te sirvió la capacitación? Y dicen: "Me ayudo a mejorar y entender mejor mis procesos de liderazgo".

Dirigente de FECONAU

Limitaciones de los programas formativos

Una de las primeras limitaciones que se ha encontrado en los procesos formativos recibidos por los y las dirigentes de las federaciones de la ORAU es que las actividades no alcanzan a ser sostenibles en el tiempo. En algunos casos, las actividades no han tenido un impacto positivo, sino algunos resultados limitados. Así, por ejemplo, se señala que

existen problemas externos a los proyectos, que podría identificarse como estructurales, ya sea por capacidades económicas o reformas administrativas o legislativas desde niveles del gobierno central, que no permiten lograr los resultados esperados en estos procesos formativos.



IBC tenía un proyecto de resolución de conflictos. No rechazamos el proyecto que ellos tenían, pero si faltó bastante, quedo muchos vacíos, que nosotros como organización ahora si nos sentimos que nosotros tenemos la capacidad de dar este tipo de solución de problemas, porque ya estamos con 3 comunidades que se ha venido enfrentándose entre comuneros y entre comunidades durante 8 años, 13 años. Como FENACOCA para poder fortalecer a nuestras comunidades, a nuestras bases, nosotros la FENACOCA le falta financiamiento o ver proyectos para que vengan para las federaciones a través de. Hemos intentado con ICCA, continuar el proyecto con ICCA para poder la federación pueda fortalecerse a través de ese proyecto y llegar a las comunidades. Muchas federaciones se limitan porque no tienen presupuesto, no les llega para proyectos, y a veces tu sabes que como dirigentes no ganan sueldos y a veces ellos no pueden ir a un problema que existe.

Dirigente de FENACOCA

Frente a esta situación, por ejemplo, es interesante que los dirigentes de la ORAU hayan decidido evaluar su propio programa formativo de líderes para evaluar el impacto que ha tenido en el fortalecimiento de capacidades de liderazgo de los dirigentes indígenas de la región. Esta evaluación

permitirá, según la ORAU, definir nuevas estrategias para la formación a nuevas generaciones de dirigentes y adecuar o actualizar las necesidades prioritarias de su organización, como puede ser, por ejemplo, el rol como funcionarios públicos o autoridades políticas a nivel local o regional.

No está cerrado, sino que estamos evaluando. Estamos evaluando que categoría damos; o sea, a nivel de líderes ya hemos capacitado, ahora ¿Qué metas a vamos a plantear? En eso estamos, en una evaluación, si solamente es para formar líderes, o es también un encuentro que se puede hacer, también quiero ¿Qué están haciendo los que pasaron por esta escuela? ¿Dónde están? ¿Qué grado cumple? Claro, el impacto que queremos ver, entonces en esa evaluación todavía no hemos visto. Entonces, cuando les preguntamos es "Sí, nos sirvió bastante y lo estoy asumiendo este cargo, ya con la información" Entonces eso todavía lo estamos viendo ahorita, como programa sí. En la escuela aprendimos que si son 12 federaciones, uno por cada federación; pero, de acuerdo, hemos prácticamente elegido, porque lo que también tenemos experiencia es que cuando les damos facultad a federaciones, de repente su hermano está por ahí, sin pensar quién quiere aprender, ya mandan espacio a alguien, y casi no tuvimos el primero y segundo no hubo nada de resultado, porque su interés no era venir, participar y aprender cosas.

Dirigente de ORAU



Otra limitación que identifican las y los dirigentes de las federaciones de ORAU es que existen distintos niveles de capacitación que han alcanzado los líderes de acuerdo a la cercanía o lejanía de sus organizaciones regionales y locales. En ese

sentido, señalan que los dirigentes con un nivel de formación superior, requieren un tipo de capacitación diferenciada de aquellos o aquellas que no han culminado su educación básica regular.

Mira, es cierto que ustedes plantean, pero, si hacemos un diplomado, ejemplo en Purús, donde su nivel de formación todavía no está a nivel de secundaria, a nivel de primaria, y si hacemos ese tipo de consulta previa y ponen todo esto, ellos quieren ver a través de figuras, dibujos, tu enseñando, ellos al toque van a ir captando qué es lo que estamos tratando, pero si tú vas y dictas 4, 5 áreas "¿Entendido?" Te van a decir que sí, y luego lo dices, es complejo entender. Entonces, yo he discutido esto, está bien que le ha cumplido, pero pregúntale ahora si ha entendido. Pero ellos dicen "Pero hemos cumplido nuestro curso", claro, han cumplido lo que dice la ley, pero no está claro. Mañana mándale un petrolero va a generar conflicto.

Dirigente de ORAU

Estuve bien en lo que es el tema de la dinámica, la metodología que ellos lo hacen, lo desarrollan, porque o sea, a mí parecer o sea, como participante tenemos diferentes tipos de entender, diferentes tipos de entender; entonces, la metodología que ellos han aplicado no ha sido tan bien, entonces, algunos no se van. Otros participantes no se van muy fortalecidos, no se van a pesar de entender, o sea, no entiendes muy bien, porque la metodología que ellos tomaban era un poco que los participantes no le gustan. Parecía aburrido, además de eso también era técnica; o sea, no ya, para mí, yo soy técnico agropecuario, y como profesional nosotros ya tenemos esas nociones, tenemos ya el conocimiento de lo que son palabras técnicas, entonces, eso nosotros ya entendemos un poco; pero, sin embargo, hay líderes que ni siquiera no saben leer, no saben escribir, no saben lo que son las palabras técnicas, entonces, para ellos ha sido muy técnica la metodología de esta campaña de reforestación. La dinámica así, los juegos, y que la exposición sea un poco sencilla, que no sea muy técnica, si, videos, las presentaciones de PowerPoint, todo eso.

Dirigente de FECONADIC

De igual forma, se señala que sería importante que se puedan mezclar públicos, tomando como ejemplo a los y las jóvenes indígenas con los y las líderes indígenas que ya cuentan con larga trayectoria dentro de la organización. Esto permitiría el dialogo intergeneracional y fortalecer capacidades mutuamente. Asimismo, brindaría un espacio para reflexionar acerca de los roles de las mujeres indígenas y los jóvenes indígenas dentro de la organización y el desarrollo de sus pueblos.

Otra de las limitaciones principales identificadas está relacionada con la descentralización de las capacitaciones o programas formativos

desarrollados, y es justamente en los lugares más alejados de la capital donde se percibe la mayor carencia de formación en capacidades para la gestión y la incidencia tanto a nivel local como regional. En ese sentido, se demanda una proyección (de alumnos que podían capacitarse de forma permanente) para contar con mayor alcance en las comunidades alejadas de Pucallpa. De igual forma, esto supondría fortalecer el enfoque intercultural del programa formativo, en el sentido que debería incluir a representantes de los distintos pueblos indígenas e identificar algunas estrategias pedagógicas particulares.

También es ver el tema cultural, porque no va a venir solo un pueblo, vienen varios pueblos y tienen diferentes costumbres; entonces, nos permite también en la escuela aprendí que es diferente, en una sección veíamos puros shipibo, puros Ashaninka, puros Yanasha en un desayuno mismo, juntados. Entonces, no había una práctica de interculturalidad, hasta el mismo desayuno, en su mismo grupo de trabajo que hacemos; entonces, buscamos mecanismos de cómo unir. A los hermanos shipibos que ya conocía le decía "Tú tienes que hacer, conozca cómo es su comunidad, cómo es su costumbre"; desde allí empezamos a construir también; o sea, cada isla, cada pueblo es separado, tienen sus necesidades; o sea, no es conocido. Finalmente hemos hecho una evaluación y finalmente terminando el evento, vemos ya ahí, conociendo a varios pueblos y diferentes pueblos que existen. O sea, y no queda nuestro discurso solamente, pero sin saber. Durante un mes ni siquiera conocíamos de qué comunidad viene, cómo son, cómo son sus fiestas, cómo se casan, cómo pescan; a pesar de que son indígenas, claro, diferentes realidades.

Dirigente de ORAU

Justamente, se ha señalado como limitación entre los líderes entrevistados a la incorporación de un enfoque intercultural en los espacios de formación, que permita vincular los aprendizajes previos, culturales, sociales, con los nuevos contenidos que provee un curso. En ese sentido, se señala la necesidad de contextualizar los contenidos y las metodologías adecuándolos o creando nuevas herramientas para sus contextos, y así

conseguir resultados positivos en el aprendizaje de los y las dirigentes. No solamente se refiere a contextualizar los contenidos y metodologías, sino adecuarlas a necesidades particulares que puedan señalar los propios dirigentes o construir herramientas pedagógicas de forma participativa con representantes de cada pueblo que conforma la ORAU.

Por ejemplo, tratamos en derechos la escuela, traíamos un profesor que ha llevado el caso ante la corte, va a vivir su experiencia en procesos; por ejemplo, hemos traído una vez a Mario Melo de caso Sarayaku, él nos vino a explicar "Mira, estos son los procesos que he llevado, pero un proceso no es fácil", el pueblo indígena y el mismo abogado también aprendió las dos cosas. hay que mirar el perfil de cada participante que va a venir, eso es lo más importante que yo siempre protejo, con qué nivel de formación viene a este diplomado, para proponer una metodología que sí por qué todos los que van a participar no están al mismo nivel de hacer algún informe, un trabajo, un resumen tal vez. Entonces, eso yo siempre he pedido con una metodología audiovisual, un dialogo que existe. ORAU Estamos mucho utilizando el termino intercultural, la educación intercultural bilingüe siempre le he dicho a los colegas que están viendo tema de educación: "La mejor forma de fortalecer y reafirmar nuestra identidad no es la escuela, es la misma comunidad que es la escuela". Comunidad como escuela, no es la escuela de cuatro paredes que lo ve el Estado, ahí se aprende muy poco, pero es la propia comunidad como escuela que te enseña mucho, a pescar, a cazar, a sembrar vegetales, todos los conocimientos del pueblo están relacionado directamente al manejo de recurso, inclusive toma de decisiones para la buena gobernanza.

Dirigente de FECONAU

Un ejemplo, señalado por los dirigentes, respecto a la incorporación de jóvenes indígenas y un enfoque intercultural en los programas formativos, es el del Programa Beca 18, brindado por el Estado mediante becas para el acceso a estudios superiores o universitarios. Se ha mencionado que este Programa presenta barreras culturales o de discriminación étnica que no permiten potenciar los resultados, es por ello que se encuentran altas tasas de deserción universitaria. Es por ello

que resulta necesario incorporar el enfoque intercultural dentro de la Diplomatura del proyecto para tener mejores resultados y se reclaman formas de acompañamiento y/o tutoría que permita mitigar estas causas y fortalecer el compromiso por parte de los y las participantes para la culminación de sus estudios. Este ejemplo, también ha parecido presentarse en otros casos de un programa formativo desarrollado por una organización no gubernamental en Ucayali.

En realidad, es una realidad que cuando los estudiantes de las comunidades egresados van a estudiar a la universidad, se van en las regiones o se van a la capital. A mí me parece que la Beca 18 es una oportunidad, pero el Estado hubiera pensado en cuál va a ser el proceso de cómo los estudiantes indígenas tienen que estudiar; uno, el problema es el alojamiento, dos, la alimentación. El Estado les está proveyendo una suma y materiales, pero los muchachos que van a las universidades por ese apoyo, en primer lugar, no conocen la realidad de Lima, es diferente, están fuera de sus familiares, no hay comunicación, entonces se tiene que adaptar de cualquier forma para poder estudiar. Uno es que, cuando se van a Lima, tienen que tener una preparación previa, si no ellos no saben ni cómo encontrar.

Dirigente de ORAU

Tuvimos una experiencia, yo trabajo con el Centro Amazónico de Antropología y Aplicación Práctica, tenemos un convenio que se ha firmado con la Universidad Ruiz de Montoya en la que se dictaba una clase sobre gestión pública con enfoque intercultural; teníamos firmados también convenios con institutos superiores y con la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia. Ahí se ubicó a un grupo de jóvenes que tenían el perfil, se les otorgó becas y quiero recalcar un poco lo que acaba de decir el hermano, que es importante el compromiso que esos líderes puedan tener para poder llevar a cabo todo el año de estudio en el diplomado, puesto que a las finales fue un fracaso, porque esos jóvenes que se identificaron para que pudieran acceder al diplomado no llegaron a concluirlo, quizás por muchos factores que en su momento identificamos y discutimos, pero no llegaron a concluir y esto fue una pérdida y un gasto enorme para la institución.

Representante de CAAP

Otra problemática identificada en los procesos formativos se refiere a las desigualdades de género. En ese sentido, se menciona que las mujeres indígenas son convocadas en algunos casos específicos, pero no necesariamente esta acción estaría motivada por una búsqueda de

igualdad de oportunidades. Esto se visibilizaría al momento del desarrollo de las capacitaciones. Asimismo, se señala las limitaciones que se ha tenido para incorporar el enfoque de género en las metodologías de trabajo.



Mira las mujeres les falta mucho por ver nuestras organizaciones lideradas por los varones siempre trae a los varones no más a los talleres, no les dan preferencia a las mujeres y ellas son las que más permanecen en la comunidad, son las mujeres, por eso es que yo siempre ruego los dirigentes, porque ni siquiera traen 2 mujeres porque ellos juntándose pueden hacer la réplica, porque cuando yo llego a la comunidad todo el mundo desconoce que el cambio climático, que es la consulta previa, solamente porque viene a los líderes, los dirigentes viene y va y a veces los informa pero es bien difícil de entender los términos legales. Por supuesto porque siempre ahí cuando trabajan los hombres son ellos no más, entonces el trabajo tiene que ser de forma equitativa, en conjunto: hombres, mujeres, niños, jóvenes, hay que trabajar en conjunto. Fue bien difícil, no es, hay 2 escenarios, un escenario de todo en conjunto es bien difícil, pero trabajar con puras mujeres otra realidad, trabajar con puros varones otra realidad, he visto eso y trabajar con los jóvenes es también otra realidad. Aprenderé porque nunca vamos a dejar de aprender cada vez que reúno a grupo de mujeres, grupo de jóvenes, aprendo de ellos y ellos también aprenden de nosotras de las experiencias que hemos vivido.

Dirigente de CODEMIA

5

Recomendaciones para una propuesta de formación a los dirigentes indígenas de la CODEPISAM y la ORAU



5.1 De enfoques

Enfoque de género, la existencia de una organización formada y especializada en mujeres indígenas pone en evidencia las limitadas oportunidades que aún tienen estas dentro de sus organizaciones. Este fenómeno parece reflejar que “la esfera privilegiada para acceder al poder indígena [modificación propia] es urbana y masculina” (De la Cadena, 1992: 21) ya que pese a la existencia de un acceso a programas formativos por parte de la dirigencia indígena de la ORAU y la CODEPISAM, las mujeres indígenas enfrentan una serie de barreras para acceder a estos mismos recursos, pese a contar con oficinas o áreas encargadas de sus derechos dentro de la propia estructura organizacional.

Se recomienda que la Diplomatura ayude a visibilizar esas brechas y dotar de herramientas para revertir las afectaciones particulares que sufren las mujeres indígenas y las limitaciones que encuentran para que sus demandas sean atendidas tanto en la CODEPISAM y la ORAU como en su relación con los gobiernos locales y regional. De igual forma, la diplomatura puede ser un espacio que permita fortalecer los vínculos con las dirigentes de la FEMIRSAM y la CODEMIA, con la finalidad de diseñar estrategias conjuntas para la defensa de sus derechos.

Enfoque intercultural, proponemos pensar la interculturalidad basada en el reconocimiento de la diversidad cultural de los pueblos indígenas de San Martín y Ucayali. Esto implica considerar “las maneras de relacionarse, las formas de articulación y de convivencia” (Mujica, 2007: 33), pero también pensar el espacio de formación como un “espacio de debate mediante el cual se construyan nuevos saberes comunes” (Mujica, 2007: 33). Estas premisas permitirían generar una propuesta educativa que articule el objetivo de empoderamiento de los pueblos indígenas con su participación activa, brindando el espacio adecuado para la definición, diseño, ejecución y evaluación del programa formativo.

La incorporación del enfoque intercultural permitiría mitigar problemas vistos en otros

procesos educativos en los que la mala implementación termina reforzando viejos prejuicios y puede resultar altamente perjudicial para las poblaciones indígenas (Tubino, 2017: 104). Si bien se reconoce la existencia de una motivación inicial por parte de los dirigentes de la CODEPISAM y la ORAU para acceder a una educación superior, también es necesario prever que contenga elementos de calidad y pertinencia cultural con la finalidad de evitar posibles frustraciones en el proyecto. Se recomienda que los cursos de la Diplomatura deban adecuarse a la diversidad cultural de los pueblos de San Martín y Ucayali, en función de las necesidades reales de las comunidades en la región. Para esto se requiere considerar este enfoque tanto en el aprendizaje (relación docente-alumno), como en la metodología y las herramientas pedagógicas.



Enfoque generacionoal, en ambas organizaciones se ha encontrado la necesidad de fortalecer el trabajo con los y las nuevas generaciones de la población indígena, si bien estas poblaciones cuentan con un mayor acceso a la educación formal, no necesariamente se han obtenido los resultados esperados. Las limitaciones de la incorporación de un enfoque intercultural se identifican en la escuela y en la universidad, cuando los y las jóvenes indígenas acceden a becas del Estado. En concordancia con lo

planteado durante las validaciones de los diagnósticos preliminares, se recomienda incorporar un enfoque generacional que considere las necesidades y oportunidades de trabajar de con los y las jóvenes indígenas en cada región. Una medida en particular podría centrarse en agregar una cuota joven. De igual forma, se pueden desarrollar temáticas relativas a las problemáticas e impacto del acceso a la educación y sobre la identidad indígena en las nuevas generaciones.

5.2 De temas

Inclusión de temáticas a trabajar y su relación con la Gobernanza y la Gobernabilidad, Los temas identificados como prioritarios por los dirigentes de la ORAU y la CODEPISAM, así como algunas autoridades políticas, funcionarios públicos o representantes de organizaciones no gubernamentales, debería ser incluidos, no necesariamente como cursos, sino como temáticas a desarrollar de forma transversal, problematizándolas de forma participativa con los dirigentes, reflexionando sobre nuevas propuestas y estrategias de incidencia, así como fortaleciendo las capacidades de cada uno de ellos. Las temáticas así, podrían ser trabajadas como ejemplos en clases, presentados diagnósticos o desarrollando ejercicios aplicados.

Participación y representación política, se propone brindar un espacio de formación crítica acerca de los mecanismos que existen, cómo utilizarlos de forma adecuada y cómo exigir el respeto a sus principios, así como elaborar propuestas de fortalecimiento ante las instituciones encargadas de su implementación. Asimismo, plantear el reconocimiento de la participación política en forma amplia, es decir la representación es ejercida no solo cuando se inscribe en el sistema político (de elección formal) sino desde las propias organizaciones que representan a los pueblos indígenas, por ejemplo.

Reconocimiento y titulación de tierras, se propone explicar –o tomar como referencia y, mediante el uso de ejemplos), de forma trasversal,

en los otros cursos que pudieran estar vinculados a esta temática. Asimismo, se debe tener en cuenta que, de acuerdo al enfoque de género, este proceso origina implicancias diferenciadas entre hombres y mujeres. En ese sentido, por ejemplo, se podría trabajar el tema de la vigilancia forestal o de los proyectos productivos desde las diferencias de género que se desarrollan en estas actividades de la organización indígena.

Identidad, se hace necesario trabajar el tema de la identidad en función de los cambios que se producen en las nuevas generaciones, desde los signos de la modernidad, las nuevas relaciones sociales y culturales en la era digital y su impacto en sociedad y los asuntos de gobierno, cómo los jóvenes se inscriben en esta perspectiva.

La educación, así como en la agenda indígena el tema del territorio es una prioridad, al otro extremo tenemos que hay poca reflexión sobre la educación. En términos organizativos no existe una secretaría para ello, saben de la existencia del programa Beca 18 pero no tienen mayor alcance, lo ven como una oportunidad práctica – el educarse- para sus hijos pero no han analizado la dimensión de lo que puede significar para la gobernabilidad y la gobernanza. Los que estudian pedagogía salen del sistema apenas pueden porque en verdad no tienen vocación, y consideran que cualquier otra cosa tiene más prestigio que ser docente. Sería importante generar una reflexión sobre el impacto que tiene la educación, el formarse y las transformaciones de su identidad al estudiar y profesionalizarse.

5.3 De metodología

Recursos pedagógicos, aquí es fundamental partir del enfoque intercultural, aplicando relatos y prácticas que provengan de sus propios saberes, esa es la forma principal de acercarse a un tema o de generar “empatía” con los alumnos, así empieza su aprendizaje: tejiendo una relación de confianza y cercanía entre el docente y los alumnos.

En segundo lugar, es fundamental que los docentes que formen parte de la Diplomatura puedan contar con información previa de los proyectos recientes en los que se encuentran inmersos, así pueden dar referencias y colocar ejemplos que los conecten. La relación de los conceptos con la práctica resulta fundamental para el proceso de aprendizaje.

En tercer lugar, se debe priorizar el diálogo como un espacio de aprendizaje, donde el expositor es capaz de producir una conversación donde ambos, docente y alumnos exponen, comentan y dialogan a partir de sus propios saberes.

Herramientas de aprendizaje, se recomienda realizar una inducción –al inicio de la Diplomatura– con el entorno virtual de la plataforma PUCP y el uso de los equipos multimedia, para que los alumnos se puedan familiarizar con ese entorno. Igualmente, cuando se realizan trabajos grupales, utilizando el aula virtual para el trabajo práctico durante los programas de formación.

En segundo lugar, se recomienda utilizar imágenes y/o vídeos y analizarlos juntos –docentes y alumnos–, en un espacio de diálogo y reflexión. El aprendizaje no lo hacen “solos” sino siempre en grupo y en diálogo permanente, de tal forma que permitan vincular la teoría con las necesidades de las organizaciones indígenas.

En tercer lugar, se valora la diversidad de docentes, no solo especialistas de la PUCP, sino también líderes indígenas, funcionarios especializados del ámbito nacional o sub nacional, ello porque también el programa de formación se puede convertir en un espacio de diálogo entre los actores indígenas y los representantes del Estado.

En cuarto lugar, se recomienda elaborar materiales de los cursos, a modo de manuales, de tal forma que sirvan como refuerzo para el aprendizaje, pero también para impulsar cursos cortos que sirvan a modo de réplica de la formación recibida en aquellas federaciones, que debido a la distancia, es difícil acceder. La Diplomatura ha previsto un sistema de pasantías en las principales instituciones de Lima, para los alumnos más destacados, en contraprestación estos alumnos debieran regresar con el compromiso de realizar replicas en sus respectivas comunidades con el apoyo sustantivo de sus federaciones. Así, no solo los alumnos participantes asumen el compromiso de replicar y transmitir los aprendizajes en sus propias comunidades sino que de este modo, se fortalecen sus aprendizajes y conocimientos adquiridos.

Alianza con otras instituciones, algunas ONG han realizado programas de formación con las federaciones, particularmente con jóvenes y mujeres, sería importante contar con su apoyo e invitarlos a las sesiones para compartir conocimiento o validar lo avanzado en materia de formación.

Certificación, se garantiza la acreditación de la Diplomatura, de acuerdo al rendimiento (evaluación) y participación (permanencia) de los alumnos en la Diplomatura. La acreditación es dada oficialmente de acuerdo a los estándares de formación de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Compromiso de las organizaciones indígenas, el proceso de certificación debe implicar el compromiso por parte de los y las participantes de la Diplomatura. Nos referimos al compromiso de cumplir con el sistema de evaluación de dicho programa educativo y en la búsqueda del logro de sus objetivos. Como parte de este compromiso, por ejemplo, puede ser necesario no solo incluir la participación activa y el rendimiento académico, sino también la réplica de los aprendizajes a nivel local o comunal. En ese sentido, se podría descentralizar la formación brindada a los y las líderes indígenas dentro de sus organizaciones de base.

Bibliografía

- DE LA CADENA, MARISOL (1992) Las mujeres son más indias: Etnicidad y género en una comunidad del Cuzco. En: Revista ISIS Internacional, Ediciones de las Mujeres N° 16: Santiago de Chile.
- DEFENSORÍA DEL PUEBLO DEL PERÚ (2013) "Avances y desafíos en la implementación de la Política de Educación Intercultural Bilingüe 2012-2013. Lima: Defensoría del Pueblo.
- ESPINOSA, OSCAR (2016) Gobiernos subnacionales y pueblos indígenas en la Amazonía peruana. Cuaderno de Trabajo N° 23. Lima: Departamento de Ciencias Sociales de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- JAVE, IRIS y DIEGO UCHUYPOMA (2013) ¿Quién dijo que sería fácil? Liderazgo político de regidoras jóvenes en Lima Metropolitana. Lima: Instituto de Derechos Humanos y Democracia de la Pontificia Universidad Católica del Perú y Konrad Adenauer Stiftung.
- MUJICA BERMÚDEZ, LUIS (2007) Hacia la formación de las identidades. En: Educar en ciudadanía intercultural. Experiencias y retos en la formación de estudiantes universitarios indígenas. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Red Internacional de Estudios Interculturales de la Pontificia Universidad Católica del Perú y Universidad de la Frontera, pp. 11-36.
- SECRETARÍA NACIONAL DE LA JUVENTUD (2015) Informe Nacional de las Juventudes en el Perú 2015. Lima: SENAJU y UNFPA.
- STÉPHANIE ROUSSEAU y ANAHI MORALES (2015) Paths towards Autonomy in Indigenous Women's Movements: Mexico, Peru, Bolivia. Journal of Latin American Studies.
- TUBINO, FIDEL (2007) Las ambivalencias de las acciones afirmativas. En: Educar en ciudadanía intercultural. Experiencias y retos en la formación de estudiantes universitarios indígenas. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Red Internacional de Estudios Interculturales de la Pontificia Universidad Católica del Perú y Universidad de la Frontera, pp. 91-110.
- UCHUYPOMA, DIEGO y GUSTAVO ZAMBRANO (2015) Intersectando desigualdades. Participación política de mujeres indígenas a nivel subnacional en el Perú. Lima: Instituto de Derechos Humanos y Democracia de la Pontificia Universidad Católica del Perú y Konrad Adenauer Stiftung.

Anexos

Anexo 1 Lista de federaciones consultadas según organización indígena

CODEPISAM	1.	FERIAAM
	2.	FEPKRESAM
	3.	CEPKA
	4.	FEPKBSAM
	5.	FEKIHD
	6.	FEPKECHA
	7.	FECONAKED
ORAU	1.	FECONASHI
	2.	FECONAU
	3.	FENACOCA
	4.	FECONADIT
	5.	ARPAU
	6.	ORDIM
	7.	FECONASHI



Anexo 2 Lista de instituciones públicas y de la sociedad civil consultadas según departamento

DEPARTAMENTO	ESTADO	SOCIEDAD CIVIL
San Martín	1. ORDEPISAM	1. FEMIRSAM
	2. Dirección Regional de Educación de San Martín	2. Paz y Esperanza
	3. UGEL Tarapoto	4. CAJ
	5. Municipalidad Provincial de Lamas	5. Red de Comunicadores Indígenas
	6. Municipalidad Shanao	6. Conservación Internacional
	7. Municipalidad Moyobamba	
	Ucayali	1. IRDECOM
2. Dirección Regional de Educación de Ucayali		1. UNIA
3. UGEL Coronel Portillo		2. Red de Comunicadores Indígenas
4. Municipalidad Coronel Portillo		4. CAAAP
5. Municipalidad Yarinacochas		5. IBC

MISEREOR
MIR HILFSWERK

Mozartstrasse 9
52064 Aachen
Postfach 10 15 45
52015 Aachen
Alemania
Teléfono: (49 0) 241-4420
 www.misereor.de

 **idehpuep**
INSTITUTO DE DEMOCRACIA Y DERECHOS HUMANOS

Tomás Ramsey 925, Magdalena del Mar
Lima - Perú
Teléfono: 261-8576 Fax: 461-1141
www.idehpucp.pucp.edu.pe
 idehpucp
 @idehpucp