GUÍA DE SENSIBILIZACIÓN ORGANIZACIONAL

(Octubre, 2013)

La presente publicación se elaboró para ser revisada por la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). La misma fue preparada por: ASOCIACION PARA LA INVESTIGACION Y DESARROLLO INTEGRAL - AIDER

APOYO A LA IMPLEMENTACIÓN DE ACTIVIDADES PRODUCTIVAS SOSTENIBLES EN LAS COMUNIDADES NATIVAS NUEVO SAPOSOA, PATRIA NUEVA Y CALLERÍA, UCAYALI

GUIA DE SENSIBILIZACION ORGANIZACIONAL

Esta publicación ha sido posible gracias al apoyo brindado por la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional en Ecuador y Perú, bajo los términos del contrato No. AM ANDINA 00199/2013 AIDER

La Iniciativa para la Conservación en la Amazonía Andina - ICAA es implementada por un consorcio de empresas y organizaciones como: La Federación de Organizaciones Indígenas del Ecuador (FEINCE); La Coordinadora Indígenas de las Organizaciones Indígenas de la Cuenca Amazónica (COICA); Fundación Sobrevivencia Cofán (FSC); Instituto del Bien Común (IBC); y Conservation Strategy Fund(CSF).

Descargo de Responsabilidad

Los contenidos y opiniones expresadas en este documento pertenecen al autor y no reflejan necesariamente las opiniones de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), el Gobierno de los Estados Unidos de América o TNC.

GUIA DE SENSIBILIZACION ORGANIZACIONAL

UTILIDAD DE LA GUÍA:

La presente Guía es una herramienta de trabajo metodológico y didáctico para el capacitador con ello se espera, garantizar el aprendizaje, la conducción metodológica y didáctica a fin de que el interlocutor no sólo reconozca y valore su tradición cultural, sino que también esté en capacidad de innovar su propia cultura a partir de su sensibilización organizativa, orientada hacia el desarrollo comunal con el que se comprometa a potenciar sus capacidades para el manejo de sus recursos.

Es propósito de AIDER garantizar la conducción metodológica y didáctica de cada acción capacitadora durante la organización de los talleres convocados para este propósito, por tal motivo (unido a la eficiencia y eficacia del aprendizaje) ha elaborado esta Guía del Capacitador que será rigurosamente utilizado durante todas las fases de la capacitación.

El capacitador podrá encontrar en esta Guía los contenidos básicos, las metodologías a utilizarse y los procedimientos didácticos para cada momento del aprendizaje de los interlocutores del proyecto. De igual forma, para mayor eficiencia en los resultados del aprendizaje, el capacitador podrá contar con las sugerencias en ejercicios de trabajos grupales e individuales como de grupos, donde se afirme los procedimientos del aprendizaje organizado.

Un propósito trascedente de esta Guía para la capacitación de adultos es que la metodología a desarrollarse no es intervencionista ni conductista, sino más bien creativa, argumentativa, productiva y significativa. Por eso mismo, su adecuación a las características particulares de cada zona y de los saberes previos de los participantes, es una constante en su manejo didáctico en cada taller de Sensibilización Social para mejor funcionamiento de las organizaciones comunales.

Para el logro de resultados a ser evaluados de acuerdo a lo propuesto por los especialista de cada tema, el capacitador debe seguir meticulosamente todo lo indicado con el propósito de enriquecer y lograr mayor eficacia en los momentos de los ejercicios y dinámicas demostrativas (a nivel de grupo) y directa (a nivel de participante), que son objetivos de cada una de las clases propuestas en el presente módulo de capacitación. Esto supone, por consiguiente, que el capacitador deba conocer todos los procedimientos teóricos de la capacitación desde sus fases hasta su aplicación evaluadora y de reforzamiento en sus etapas de seguimiento.

Hay que considerar que el interlocutor principal de este módulo son comuneros indígenas bilingües con menor preponderancia en la lengua castellana, por lo que sería recomendable que el capacitador tenga el shipibo como lengua materna o en todo caso, se cuente con un traductor que permita una mejor interpretación de los contenidos a formularse.

El capacitador, conjuntamente con el reforzamiento del traductor, tiene que leer la presente Guía antes de desarrollar cada clase para un mejor resultado del aprendizaje.

OBJETIVOS DE LA GUIA DEL CAPACITADOR:

- Contribuir a que los objetivos de capacitación del proyecto se cumplan respetando *la identidad* de los indígenas, motivándolos a que se sensibilicen en el

funcionamiento de sus organizaciones con miras al desarrollo de sus comunidades, con el manejo de sus recursos naturales.

- Garantizar el aprendizaje del interlocutor con adecuado manejo de la metodología y didáctica aplicada por el capacitador, sea en la organización como en el desarrollo de los talleres que componen cada módulo.

- Aplicar ordenadamente la metodología de las fases de la capacitación (antes, durante y después), con el propósito de afirmar las capacidades de los interlocutores en la comprensión que los temas de cada clase comprende.

UTILIDAD DEL TALLER

I- IDENTIFICACION DE LA PROBLEMÁTICA

Las comunidades nativas de la etnia shipibo konibo que conduce AIDER, tienen un común denominador que los convierte en frágiles en el manejo de sus recursos, esto es, sus líderes y dirigentes no están muy esclarecidos con respecto a sus capacidades y a la visión de futuro con relación a los recursos naturales de las comunidades que dirigen.

Esta debilidad en la conducción de las organizaciones genera inseguridad y falta de confianza, no sólo en las capacidades de los mismos dirigentes sino también en la relación con quienes comparten responsabilidades por el manejo de los recursos de la comunidad

Una cuestión que no permite confianza con las dirigencias y la desatención de los líderes, es la dificultad por llegar a ponerse de acuerdo por cuanto la organización carece de fortaleza y finalmente los dirigentes y la asamblea misma por falta de información real terminan cambiando una decisión por otra. Esta vacilación en los comuneros, ha creado conflictos que los líderes y dirigentes todavía no saben cómo hacer para lograr el desarrollo de sus comunidades.

Los hombres y mujeres indígenas tienen que analizar qué papel deberían asumir en el momento actual, para hacer que sus comunidades se respeten los recursos naturales de sus territorios comunales, ésta es una decisión que tiene que salir de una profunda reflexión por parte de los indígenas y sus líderes y dirigentes.

II- RESPUESTA A LA PREOCUPACION POR LOGRAR SENSIBILIZACION ORGANIZACIONAL PARA EL DESARROLLO COMUNAL:

Frente a esta situación de crisis organizacional interna que no permite conducir adecuadamente el manejo de los recursos de las comunidades nombradas, el proyecto que conduce AIDER con apoyo de TNC, se plantea motivar una actitud más sensible de los indígenas con respecto a su realidad comunal, y a la que está conduciendo los destinos futuros de sus bosques comunales.

Es muy importante motivar la sensibilidad de la población indígena con respecto a sus capacidades, para que asuman un rol mucho más activo en la defensa y manejo de sus recursos comunales, que sepan priorizar lo que les corresponde en el presente y lo que le toca al futuro, eso requiere de una definición mucho más clara, porque hasta ahora sólo se justifican para darle paso a quienes se aprovechan de sus recursos naturales.

Los líderes y los dirigentes son necesarios en las actividades productivas, pero requieren de un mayor y mejor compromiso con el manejo de sus recursos naturales proponiendo la organización empresarial, para lo cual, primero tienen que ser conscientes de lo que les falta para capacitarse y luego asumir su organización con total disposición.

Los líderes y dirigentes tienen que motivarse en función del futuro de sus pueblos y hacia eso apunta la propuesta de sensibilización con el presente modulo, sensibilizarlos en la identificación clara de sus problemas y en las capacidades que tienen, tanto como en la acción misma para el reforzamiento de sus organizaciones, con los cuales, deben actuar desde la comunidad y las empresas organizados por ellos mismos. Los líderes y dirigentes tienen que tenerse confianza entre ellos y ellos con los mejores cuadros de la comunidad, y los comuneros confiar en la honestidad de sus dirigentes, tanto por lo que dicen y lo que hacen, por la relación honesta con sus aliados y por la información que comparten con sus bases.

III- INFORME SITUACIONAL:

El Informe Situacional (IS) es una herramienta metodológica de apoyo al trabajo del capacitador, con ésta, podrá conocer previamente cuál es la situación de la comunidad con respecto al tema que trata el módulo de Sensibilización Organizacional. El tema de sensibilización es efectivamente muy sensible por las características que tienen los problemas y la forma como los actores la han venido tratando o ignorando.

Conocer el comportamiento de los indígenas sobre su realidad misma requiere primero saber qué piensan al respecto y que propuestas tienen, de forma individual, para luego llevarla al plano colectivo. El diálogo pedagógico del capacitador con los participantes, orientado a la conducta, tiene su soporte en la información previa facilitada por los mismos actores de la comunidad.

Para el concomimiento de esta información se sugiere las siguientes preguntas, previas al desarrollo del tema sensibilizador en el taller, el capacitador podrá adherir algunas otras:

- ✓ ¿Saben que especies no maderables y especies hidrobiológicos tienen dentro de su territorio comunal y cuánto es su valor?
- ✓ ¿Conocen el valor que tienen las especie en el mercado local y nacional?
- ✓ ¿Cuántas veces han intentado manejar las actividades de manejo de aguaje y cochas grupalmente y cuál fue la experiencia?
- ✓ ¿Los líderes y dirigentes están bien informados sobre el valor que tienen sus recursos?
- ✓ ¿Han recibido orientación de capacitación para organizarse empresarialmente en el manejo de sus recursos? ¿Cuál fue el resultado?
- ✓ ¿Estás contento de la forma que vives actualmente?
- ✓ ¿Qué le falta a tu familia y a la comunidad y por qué no se ha resuelto?
- ✓ ¿Hay entendimiento entre líderes?
- ✓ ¿Los dirigentes respetan a los líderes y les consultan?
- ✓ ¿Los beneficios de los recursos comunales son repartidos equitativamente?
- ✓ Cual tiene mayor valor ¿el gasto presente o la reserva futura?
- ✓ ¿Le dan importancia al ahorro o no les interesa?
- ✓ ¿En qué experiencias organizadas unitariamente han tenido buenos resultados?
- ✓ ¿Existe un líder forestal en la comunidad?

IV- ESTRUCTURA DEL TALLER

Para la motivación sensibilizadora el taller está compuesto por dos temas con los siguientes contenidos:

- **CLASE Nº 01: Solos no podemos**

El tema "solos no podemos" tiene que ver con la actitud personal de los mismos actores comunales con relación a sus problemas y las propuestas que hacen. Con este taller se tiende a sensibilizar a la comunidad, sus líderes y dirigentes con relación a sus recursos naturales, principalmente forestales. Que analicen el presente mirándose asimismo y planteen el futuro a partir de sus propias capacidades.

- **CLASE Nº 02: La unidad un principio para el desarrollo comunal**

Con este tema, se orientará a los participantes a conocer mejor sobre la importancia que tiene la unidad como principio y la forma como se debe abordar desde la responsabilidad de líderes y dirigentes. Si no hay unidad la organización carecerá de fuerza interna y respeto externo, sobre todo, no será posible el desarrollo de la comunidad, utilizando los recursos naturales que posee la comunidad. Despejarse del individualismo que hace daño a la unidad es la orientación sensibilizadora que contiene el tema a desarrollarse en el taller.

V- OBJETIVO GENERAL DEL TALLER SENSIBILIZACION ORGANIZACIONAL

- ✓ Motivar a los líderes, dirigentes y comuneros una actitud autocritica con respecto a su responsabilidad en el manejo de sus bosques comunales, sensibilizarlos a partir de lo que está ocurriendo en la misma comunidad, para que asuma conductas responsables de cambio y tome una decisión más activa con relación al desarrollo de capacidades que les permita organizarse mejor.

VI- ORIENTACION ESTRATEGICA DEL TALLER:

El tema que desarrolla este módulo está considerado como estratégico para la motivación de los comuneros respecto a su problemática y a la actitud que deben tener para superarlo. Es importante considerar el horizonte hacia donde apunta la sensibilización, en este sentido, tenemos que acentuar lo que más le produce a los indígenas controversia, por un lado, dicen defender los recursos naturales de sus territorios, pero por otro, lo entregan a los empresarios externos sin mayor consideración que el de unos cuantos soles, peor aún, sin saber si lo que han decidido está bien o no.

En este aspecto, los líderes no están cumpliendo una función de información veraz ni el de llevar a sus comuneros hacia la reflexión con respecto a sus capacidades, para desarrollarlas organizadamente y emprender una posición más digna con respecto al manejo de sus recursos naturales.
La estrategia sensibilizadora motivará al comunero a que mire su presente con agudeza y se plantee un futuro distinto, progresista y con una mentalidad de cambio.

En esta tarea sensibilizadora los líderes, dirigentes y comuneros tienen que ver su fortaleza en la unidad principista, no momentánea, y en la oportunidad que dan los aliados para el desarrollo de sus capacidades, en el manejo técnico y organizado que requieren sus recursos forestales.

Para este módulo, la estrategia tiene como base tres aspectos centrales: La conducta del participante (autocritica respecto al presente y futuro), su acción colectiva (en relación a su participación en la organización) y su comportamiento principista con respecto a la unidad para la acción; todo ello, apuntando a los recursos naturales de sus comunidades y para que la sensibilización no sea una actividad más en la vida de los comuneros, ellos tienen que culminar con una declaratoria que comprometa a los dirigentes y a las organizaciones, asumir una posición mucho más respetable con los derechos que tienen los indígena sobre el manejo de sus recursos forestales.

VII-REFUERZO GENERAL REQUERIDO POR LOS TALLERES

La sensibilización no es una actividad sencilla es complicada y tiene que ver con el comportamiento de las personas, éstas pueden llegar a resentirse o a asumir actitudes con críticas negativas. Por eso, el capacitador debe evitar, en todo momento, juicios personales y más bien debe dejar que los participantes digan todo lo que tienen por dentro, sólo se les orienta a que no se lastimen entre ellos.
Se sugiere al capacitador que no sólo cuente con el apoyo de un traductor indígena, sino que también convoque a los profesores para que apoyen en la orientación a los trabajos de grupo. Para ello se les prepara con respecto al tema y ellos por su formación educativa, también han estudiado algo de sicología, podrán dar un mejor apoyo. Claro, los profesores que participen del taller no deben haber sido cuestionados de inconductas por los indígenas, porque eso le quitaría solidez a la reflexión y al compromiso futuro.

Hay que recordar que los compromisos que asuman los participantes como parte del taller, no es para con las instituciones aliadas, sino para con ellos mismos, eso deben tenerlo bien claro, para que después los empresarios externos no los manipulen en contra de los resultados diciendo que eso es de los aliados, por eso sacan conclusiones a su favor. Cuando los empresarios externos lean la declaratoria del segundo taller van a querer distorsionar la realidad de las conclusiones y las capacidades de los comuneros, como la fidelidad de los aliados. Todo ello hay que tenerlo presente para evitar malas interpretaciones.

La estrategia sensibilizadora funcionara si hay coherencia con los planteamientos y la realidad misma a ser modificada por acción de los propios actores.

VIII- ADECUACION A LAS CARACTERISTICAS PARTICULARES DE CADA ZONA

El contenido temático, relacionado con la sensibilización organizacional, puede ser aplicado a cualquier comunidad nativa, no importa la etnia, porque los problemas con respecto a los recursos naturales son los mismos. Sólo tendría que adecuarse en el diagnóstico de la problemática y en Informe Situacional para el diálogo pedagógico, después es lo mismo.

La sensibilidad de los indígenas con relación a su territorio y la forma como lo desaprovechan para el desarrollo comunal, no solo es cuestión de los shipibo konibo, sino también de otras etnias; por ello, adecuar la propuesta sensibilizadora a cualquier otra comunidad, que no sea las conducidas por AIDER, será sencillo, sólo es cuestión de ver cómo se manejan en su conducta con relación al análisis del presente y sus compromisos futuros.

La particularidad de este módulo que lleva por dentro la necesidad de encontrase como individuo, frente a los problemas, y de asumir una conducta colectiva en las soluciones, le

da una aporte significativo al fortalecimiento de las organizaciones y al desarrollo de la comunidad; además, de inducir posiciones principista con respecto a la unidad. Así, estos, pueden ser asumidos por cualquier etnia que tenga necesidad de sensibilizar a sus paisanos.

IX- METODOLOGIA DEL TALLER

Los talleres de este módulo están dirigidos a toda la comunidad: jóvenes (hombres y mujeres) comuneros (hombres y mujeres) líderes y dirigentes (hombres y mujeres). Los pasos que se darán en ambas clases serán altamente motivadores.

- En la convocatoria se debe contar con el apoyo de las autoridades comunales, para la organización de los grupos de participantes.
- A las autoridades y a los dirigentes de las organizaciones existentes, se les hará una breve explicación de la metodología de trabajo en los talleres para que su apoyo sea efectivo.
- Organizar los grupos de acuerdo al horario y a la opinión de las autoridades
- Organizar al grupo de apoyo con tareas concretas, desde la alimentación hasta los apuntes y la conservación de los papelógrafos.
- Explicar la metodología del taller indicar con claridad que el aprendizaje no es el objetivo central sino la motivación a observar su propia realidad y su capacidad de afrontarla. El aprendizaje ya va implícito en el trayecto de los dos talleres.
- Explicación de los temas haciendo uso sólo 1 hora, porque el trabajo central será la de los grupos que tendrán mayor tiempo para llegar a conclusiones productivas para la comunidad.
- Distribución de las Guías del participante para que lo utilicen como respuesta a sus inquietudes.
- Presentar el IS como parte del trabajo de sensibilización y que cruce información con los resultados.
- Motivar a los dirigentes y líderes de la comunidad a que asuman un compromiso activo con los resultados del taller de sensibilización.

.

X- DESARROLLO DEL TALLER DE SENSIBILIZACION

Clase N°01: SOLOS NO PODEMOS

CARACTERÍSTICA DEL TEMA Nº 01

Esta clase está preparada para motivar a los comuneros indígenas en los propósitos de que miren hacia las potencialidades que tienen, en recursos naturales, sus comunidades. Sobre esta base de revalorización de sus recursos, los líderes y dirigentes medirán sus propias capacidades, junto a la de los comuneros, y determinaran cómo se deben preparar para el desarrollo integral de su comunidad.

Objetivo específico:

- ✓ Reconocer de forma activa y autocritica la realidad sobre sus recursos naturales y el nivel de vida que tienen los comuneros en la comunidad.
- ✓ Buscar en sus propias fuerzas y capacidades organizativas el compromiso de manejar sus recursos, aliándose con instituciones especializadas.

Esta clase de sensibilización permitirá al participante a encontrar mecanismos de motivación interior sobre su conducta, respecto a lo que tiene y a lo que podría tener. Le permitirá encontrarse consigo mismo y a partir de su análisis personal el futuro de

su familia unido a la potencialidad de los recursos naturales que existen en su comunidad. El participante aprenderá a auto valorar su propia capacidad y a proponer mejores condiciones de vida sobre la base de nuevos conocimientos y el apoyo de aliados para manejar técnica y empresarialmente sus propios recursos. Valorara, además, el papel que cumplen los líderes y dirigentes en el desarrollo de su comunidad, pero también, en la responsabilidad que le toca como comunero con mentalidad progresista.

SECUENCIA OPERATIVA EN LA APLICACIÓN DEL TEMA

Por ser la primera clase del módulo de sensibilización organizativa, no se puede llegar a la organización sin que antes la persona no se descubra asimismo como responsable de lo que está ocurriendo en su comunidad. Por tanto, la sensibilización que es más un dialogo interior consigo mismo será un encuentro de la realidad con el futuro, sobre esta propuesta se manejará la secuencia operativa del siguiente tema:

- Luego de aplicar las fases de la capacitación con el apoyo de las autoridades comunales, los líderes y dirigentes de las diferentes organizaciones de la comunidad, el capacitador organizará las ideas centrarles que arrojó el IS, para ponerlas en cartulina y sean mensajes pegados en la pared del local donde se desarrollara la clase.
- Los participantes para este tipo de clase es la comunidad en su conjunto, por tanto, el capacitador con el apoyo de dirigentes, tendrá que organizar los grupos que participarán de acuerdo a un tema en concreto. Por ejemplo, si es con las mujeres, el tema podría ser: “participación de la mujer en el desarrollo de la comunidad”, si es con los jóvenes; “participación de los jóvenes y su futuro”, si es con los comuneros: “Participación de los comuneros y el valor que tienen sus recursos naturales”, si es con líderes y dirigentes de la diferentes organizaciones: “responsabilidad de los líderes y dirigentes en el desarrollo de la comunidad” y una pregunta de fondo para todos ¿Por qué estoy viviendo así y si podría ser mejor?
- Introducción y desarrollo del tema por parte del capacitador, motivando de forma sensibilizadora del compromiso por descubrir sus propias conductas personales y colectivas frente a los problemas. La exposición debe ser para todos los grupos organizados anteriormente y ésta no debe ser mayor a 1 hora.
- El horario que se recomienda para este tipo de reunión de sensibilización organizativa y comunal es no más de 2 horas por grupo. En cada grupo el capacitador pondrá dos papelógrafos: en uno, desde la reflexión personal y luego grupal donde expliquen su problema principal con relación a los recursos naturales; en el otro papelógrafo, los grupos, con apoyo de su coordinador, pondrán las soluciones a la que creen deberían llegar a nivel de comunidad.
- Con los resultados de cada grupo se realiza la plenaria donde los coordinadores expondrán el problema central identificado por su grupo y la solución a la que han llegado
- El capacitador deberá contar con varios papelógrafos unidos para que todos los grupos vean el resultado al que han llegado.
- Es importante que a criterio del capacitador, en la plenaria puedan asistir todos los comuneros o si solo son delgados nombrados en cada grupo. Es decir, si la comunidad es grande la decisión podría ser por delegados para que las decisiones finales sean más manejables y operativas, pero si la comunidad es pequeña podrían ser todos los asistentes a la clase. Esto tiene que ver con el número de participantes ya criterio del capacitador.

RECOMENDACIONES:

Hay que considerar que toda la clase está proponiendo un nivel de sensibilización respecto a los problemas direccionados hacia los recursos naturales. Es decir, en toda comunidad hay muchos problemas y no se pueden abordar todos; sin embargo, todos si tienen una visión diferente sobre un solo tema que en este caso son los recursos naturales en la perspectiva del desarrollo de la comunidad.

Lo importante es que los participantes hagan un esfuerzo por hacer una mirada interior sobre su comportamiento con relación a la problemática que sobre los recursos naturales existen en la comunidad. Hay que evitar que en la autocritica ellos culpen a otros de sus propias responsabilidades, si esto ocurre entonces no se habría logrado sensibilizar al participante respecto a su actitud con relación a las soluciones.

Para el logro de este tema es importante involucrar a las autoridades comunales con el propósito de hacer que todos los comuneros disciplinadamente concurran de acuerdo a la convocatoria, lo miso tienen que hacer con los jóvenes que existen en la comunidad, si en la misma existe Colegio secundario hay que comprometer al director y profesores para que su asistencia sea sino total por lo menos selectiva a criterio de los docentes en acuerdo con el capacitador.

El tema de sensibilización es de tipo emocional y por tanto hay que motivar todas las fibras internas de la comunidad para que se sienta comprometida tanto en la mirada hacia dentro como en la necesidad de salir del estado en que están con apoyo de sus organizaciones y de aliados honestos.

EVALUACIÓN DEL CONOCIMIENTO ADQUIRIDO

El presente tema tal como ha sido elaborado es de tipo sensibilizador, por tanto no requiere de una evaluación personal ni grupal; sin embargo, los resultados a los que se aborden dirán mucho de lo que han entendido los participantes con respecto al tema y a su responsabilidad.

El capacitador deberá tomar nota del nivel de participación de los diferentes interlocutores para que los pueda reforzar en la reflexión final. No se trata de que cada participante oculte su responsabilidad que ha tenido en el momento de las decisiones sobre sus recursos naturales, pero si se trata de que en adelante ya no podrá actuar a espaldas de la comunidad y eso si es importante que se refleje en los resultados, ya sea a nivel de grupo como a nivel de plenaria.

Identificar en el mismo, el rol que han cumplido los líderes y dirigentes de las diferentes organizaciones, esto permitirá que en los resultados finales ellos se comprometan a asumir cambios en sus planes de trabajo, si así lo requieren las conclusiones, la clase no obligará a ello pero socialmente los participantes ya estarán motivados para que en su momento sepan expresarlo en sus asambleas, si el caso así lo requiere.
Todo ello deberá ser observado por el capacitador para el refuerzo final y la introducción al tema siguiente.

SOLOS NO PODEMOS

Introducción

Para saber la capacidad de respuesta a los problemas y necesidades de la comunidad, los indígenas deben conocer qué tienen como propio y qué necesitan para mejorar lo que poseen en sus territorios.

Ellos dicen que en la comunidad tienen bosques con recursos naturales: forestal con maderas valiosas, flora y fauna silvestre. Tienen chacras agrícolas para la producción de alimentos de subsistencia. Tienen cochas, quebradas y ríos con agua todo el año.

Afirman con total convencimiento que tienen una cultura solida que los identifica como etnia indígena originaria de las comunidades donde viven. Dicen que sus pueblos amazónicos tienen muchas riquezas y una historia propia cargadas de leyendas y también de tristezas, por el sufrimiento y luchas contra quienes esclavizaron a sus pueblos para explotar sus riquezas.

Esto empezó con el caucho, cuánto dolor y lágrimas, sudor y sufrimiento les causó el enriquecimiento voraz de los explotadores de la goma elástica que por su avaricia exterminaron a muchos pueblos indígenas: “fueron los “nahuas” avariciosos a quienes sólo les importó la ganancia”. Después vino la explotación de otros extractores llamados madereros ilegales, estos, por robar caoba, cedro y otras valiosas especies maderables atropellan a los indígenas desconociendo derechos y dignidades. Ahora tienen sobre sus vidas a las grandes empresas de hidrocarburos sedientos de petróleo y gas.

Los líderes indígenas siguen diciendo que para soportar a todos estos extraños “nahuas” en sus territorios, se hizo presente en la historia de sus vidas la religión occidental que les abrió camino a los extractores de riquezas naturales y desconoció, hasta ahora, su cultura y sus expresiones. Si bien los religiosos les trajeron herramientas y semillas, nunca les enseñaron a defender la riqueza de sus territorios.

En su memoria también existe la presencia de científicos botánicos y biólogos con el propósito de conocer la riqueza de la flora y fauna silvestre de la selva, llevándose lo que les pertenece, sin considerar el derecho legal de autoría que les corresponde por ser los descubridores del valor que tienen las plantas, animales e insectos. Y con cierto desconcierto aseveran que también los invadieron antropólogos extranjeros con los cuales terminaron más confundidos: entre lo que es su identidad cultural y la necesidad de desarrollo de sus pueblos. Sin descanso, en su historia, dicen que ahora ya son visitados por los llamados ambientalistas conservadores que los ven como si fueran un paisaje pintado sin posibilidades de desarrollo: “ellos se preocupan más por el aire de la humanidad y no por nuestras vidas”, los tratan como si fueran los culpables de la contaminación ambiental, cuando no tienen ni siquiera caminos para comunicarse entre sus nuestros pueblos y puedan conocer el mercado para los productos de sus comunidades.

Convencidos dicen que si no fuera por el Convenio 169 de la OIT*, “nuestros pueblos hubieran desaparecido como ha ocurrido con otras etnias de Iquitos”.*

El Estado peruano siempre estuvo ausente de las comunidades, si bien tienen una ley de comunidades nativas, mayor cantidad de normas legales tienen los “nahuas” a su favor para ingresar al bosque y llevarse los recursos forestales. Preocupados dicen: *“Ahora tenemos una ley de consulta previa para pronunciarnos sobre los derechos que nos*

corresponde, pero necesitamos capacitarnos para saber argumentar la defensa de los recursos de los bosques comunales".

Que habilidades y capacidades debemos tener:

Primero necesitan una actitud positiva de cambio que les permita reforzar su cultura, pero también traer desarrollo a las comunidades, la cultura no se congela también se va innovando conforme avanzan los pueblos. El desarrollo que quieren los indígenas no solo debe ser un discurso, sino también tienen que sentirlo en las fibras del cuerpo y en el palpitar de sus corazones. Si no lo sienten no servirá para nada porque así como llega lo moderno lo descuidaran y se perderá, al final les echaran la culpa de que no saben cuidar ni quieren progresar. Por eso, necesitan tener una actitud de cambio positiva que construya una vida sana para todos con mejores condiciones y calidad.

Los indígenas tienen tanto derecho como los mestizos de las ciudades a tener una buena escuela para sus hijos, una educación bilingüe pero de calidad y no de la que tienen hasta ahora que es solo por cumplir y hacer creer que se preocupan por su educación.

Necesitan tener agua potable como lo necesita todo ser humano que quiere vivir libre de enfermedades y no hasta ahora que tienen que seguir consumiendo agua de río, antes que ingresen las grandes empresas a explotar los recursos de las selva el agua del río era limpia, pero ahora es contaminada y *"nos trae muchas enfermedades".*

Necesitan aprender a utilizar las letrinas para las necesidades de la familia, pero en letrinas que sean decentes y de pozo séptico y no como los que les han construido que más bien parecen focos infecciosos, mal olientes que nadie quiere utilizar y más bien prefieren seguir utilizando el aire libre del campo, cuando en la comunidad ya hay mucha gente eso no es bueno porque se contaminan y los animales que lo comen también se enferman.

Necesitan tener medios de comunicación para no estar excluidos de las demás pueblos y las ciudades. Necesitan que también los incluyan pero no porque dan pena al considerarlos "pobrecitos" sino porque realmente lo merecen, y no solo una inclusión asistencialista o social, sino también con oportunidades económicas para crear empresas en sus comunidades.

Precisan que los gobiernos local y nacional den directivas que promocionen sus artesanías que representan a la cultura indígena y contar con mercado para su textilería artesanal, la bisutería artesanal, el tallado de madera y la cerámica con el que expresa y le dan continuidad a su cultura.

Los indígenas tienen que aprender a darle valor a los recursos naturales de sus bosques, no solo como defensa del territorio, sino también como manejo que requiere lo forestal en la línea maderable, demostrando que sí pueden manejar las diferentes especies maderables que hay en sus bosques. Los indígenas conocen todas las especies y saben de su calidad, eso es una gran ventaja que tienen, pero eso se lo están dando a los madereros "nahuas" y no para el trabajo que necesitan los jóvenes de la comunidad y para el sustento de sus familias.

Todo esto que necesitan y que no deben ser regalo asistencialista, sino esfuerzo propio de los indígenas con reconocimiento de la autoridad local, regional y nacional a las gestiones que realizan por la demanda de sus derechos. Para el argumento de estas gestiones los líderes y dirigentes requieren de preparación en el desarrollo de capacidades para los jóvenes hombres y mujeres, en los temas integrales orientados al desarrollo integral sostenible, donde ellos tengan no sólo libertad para vivir en armonía

con la naturaleza, sino que vivan como seres humanos donde no les falte nada en su salud, en su educación, en su trabajo, etc.

Los mismos indígenas tienen que valorarlo así, analizarse asimismo supone dejar de tener sólo una profesión de profesor bilingüe que al final queda con las mismas críticas que se les hace a los mestizos, despreocupados por la educación de los indígenas. Los profesores bilingües indígenas terminan peor porque no se identifican con su pueblo al no ser responsables y comportarse como cualquier individuo que sólo le interesa cobrar a fin de mes.

Tienen que dejar de pensar que solo eligiendo la profesión de abogado van a resolver los problemas de sus pueblos, según el comentario de sus mismos paisanos dicen: *"siendo abogado no resuelven los problemas, más bien se crean más, ¿Cuál es la diferencia de un abogado indígena con uno mestizo? Ambos quieren plata y mas plata y sólo defienden por dinero, entonces cómo quedamos en las defensa de los intereses de los indígenas, igual nomas, porque los hijos abogados indígenas no viven en las comunidades sino en la ciudad".*

Lo mismo dicen de sus hijos que eligieron la profesión de antropólogo, porque si bien es útil para mantener y saber explicar mejor su cultura, eso no les permite cambiar en nada, porque no les ayuda a producir sino a continuar igualito nomas. *"Desde que tenemos hijos con profesión de profesor, abogado y antropólogo en qué hemos superado como comunidad",* reflexionan en diferentes talleres porque no sólo es defensa de los derechos territoriales, sino también el manejo de los recursos naturales que abundan en los bosques comunales. Ellos dicen, con esas profesiones no vemos superación porque *"igualito nomas, nos dejamos engañar por empresarios mestizos que se llevan nuestros recursos dando centavos por una especie que vale mucho más ¿Quién defiende esto? El profesor no, el abogado, no el antropólogo no, ¿entonces? ¿Qué debemos hacer?"*

Nuestros hijos tienen que elegir otras profesiones más productivas

Si bien es cierto que necesitan tener sus propios profesionales, esto tiene que ser también de aquellas carreras que sirvan al desarrollo de la comunidad. Por ejemplo, ingeniero forestal, biólogo, administración de empresas, contador público colegiado, carreras técnicas en salud, agroindustrial y agroalimentaria. Técnicos en manejo y mecánica de motores, electricidad y otros como estudios de mercado que son útiles a la comunidad. Todo eso necesita una empresa que se organice en la comunidad y para eso tienen que prepararse, para que sus hijos tengan estudios realmente útiles al desarrollo de la comunidad y no sea como está ocurriendo hasta ahora, que cuando crecen se van de la comunidad, dejando vacío motivacional porque se fueron a buscar trabajo a otros sitios o porque sus profesiones de profesor o abogado ya no les permite regresar a la comunidad; *"eso no queremos, no queremos que nuestros hijos se vayan a buscar trabajo a otra parte, mientras los mestizos con sus empresas vienen a trabajar a nuestros bosques llevándose lo que ellos quieren y engañando a la comunidad".*

Los indígenas deben esforzarse por construir una mentalidad de superación, resguardando su cultura y asumiendo nuevos conocimientos. Es decir, necesitan habilidades nuevas con actitudes de progreso desarrolladas en su autoestima, pero también necesitan ser capaces de asumir nuevas responsabilidades desde las organizaciones, empezando por los líderes y dirigentes y continuando con toda la comunidad que desea salir de la forma de vida de atraso. Que no se les diga "los pobrecitos indígenas", eso no quieren, que no se diga los indígenas son irresponsables porque no valoran lo que se les da. Los indígenas quieren que se les respete por las capacidades que tienen en el manejo de sus propios recursos. Eso, porque también se sienten capaces, sólo necesitan de la oportunidad.

Construir alianzas con aliados honestos

Si los indígenas quieren superarse, no es suficiente asistir a talleres de capacitación, tienen que demostrar capacidad de cambio en sus actitudes y que el refuerzo de su cultura tenga también esos signos de cambio. Los líderes, dirigentes y comuneros, deben demostrar que quieren aprender a manejar sus recursos naturales y eso no lo pueden hacer solos, tienen que contar con aliados que los ayuden a capacitarse y tener la oportunidad de aprender las técnicas que necesita el manejo de economía propia y organizada basada en los recursos forestales y otros.

Después de tantos de años de insistencia y de pérdida de recursos técnicos y frustraciones humanas. A los aliados deben demostrarle esa capacidad y demostrarle que la oportunidad que quieren no es la misma del pasado, sino una que es reflejo de un futuro distinto, que saben respetar acuerdos y se comprometen a cuidar y usar los equipos y maquinarias que lleguen a sus comunidades porque son suyas y por derecho les corresponde aún siendo el resultado de gestiones realizadas con los aliados.

Tienen que demostrarles que su apoyo en las gestiones, con autoridades del gobierno, es porque realmente lo necesita la comunidad y no por oportunismo político que hizo mucho daño a los indígenas. Deben participar en las mesas de diálogo del Estado pero ya no como convidados de piedra o solo para levantar la mano, sino para participar y argumentar la solución a los diferentes problemas que tiene la comunidad; no solo forestal, no solo ambiental, no solo de salud, no solo de educación, sino todo lo integral que los rodea para superarse como comunidad, como población, como indígenas que también saben pensar y actuar.

La ley de consulta no será una paseada de formalismo, sino respeto a los derechos de los indígenas y además, una necesidad de desarrollo comunal. Los indígenas capacitados no querrán que se les consulte sólo para pedirles permiso y después sigan sentados, envenenando sus vidas de resentimiento y de contaminación o de culpabilidades entre los *"consultados".* Los aliados técnicos, científicos o financieros que se acerquen a los indígenas tienen que coincidir con los deseos de superación, desde el tratamiento integral de sus problemas, atendiendo las necesidades de acuerdo a sus capacidades y cultura, hasta gestionar con ellos proyectos y oportunidades de desarrollo para las comunidades.

Clase N°02: LA UNIDAD UN PRINCIPIO PARA EL DESARROLLO COMUNAL

CARACTERÍSTICA DEL TEMA Nº 02

La clase sobre la unidad ya viene motivada por la actitud asumida de los participantes en la clase anterior. Esto ocasionará un mejor desenvolvimiento de los interlocutores sobre el significado que tiene la unidad para abordar los problemas comunales, tanto como la importancia de la organización que lo necesita, Para garantizar que la unidad tenga resultados que trasciendan los momentos de entusiasmo, y pasen a ser la constante en toda acción a realizarse. La unidad para defender y la unidad para manejar lo que les corresponde para beneficio de la comunidad, tiene el principio relacionado entre los sentimientos y los hechos.

Objetivo específico:

- Que los participantes valoren el principio de la unidad a partir de las experiencias que se han dado en sus comunidades.

- Darle fuerza de funcionalidad a la organización a partir de la unidad, para abordar los problemas y soluciones en el manejo de sus recursos naturales.

SECUENCIA OPERATIVA EN LA APLICACIÓN DEL TEMA

Esta es la última clase y por consiguiente la sensibilización que promueve para el fortalecimiento de sus organizaciones tiene que ver con conductas personales y colectivas. En la clase anterior ya se vio el compromiso individual que asumen los participantes indígenas en el desarrollo de su comunidad, pero también elevando su autoestima para bregar por mejores condiciones de vida. Un aspecto importante en la necesidad en conseguir logros que beneficie a todos por igual, es la unidad pero desde su asimilación principista y no momentánea ni emotiva, sino consecuente para fortalecer a las organizaciones. Para esto, es importante que en la sensibilización se siga lo siguiente:

- Retomar los contenidos de IS en lo que se refiere a las experiencias logradas por la unidad en la comunidad y los errores que la debilitan.

- Presentar el resultado consolidado de la plenaria anterior con el propósito de seguir sensibilizando sobre los compromisos asumidos.

- Preguntar a los participantes qué entienden por unidad y fijar de modo constante su fundamento principista.

- Exponer la introducción del tema ligándola con los resultados de la clase anterior y dialogar con los participantes sobre los logros unitarios en la comunidad.

- Exponer el tema fijando dos aspectos centrales: el principio unitario que debe figurar en los estatutos de la organización comunal, y el carácter de la organización interna para conseguir objetivos contundentes, sean reivindicativos o de manejo empresarial con los recursos comunales.

- Formar tres grupos con sus respectivos papelotes y cada uno con la pregunta correspondiente: Un grupo con la pregunta **qué nos une**, el segundo con la pregunta **qué nos separa** y el tercero **cómo debería asumir la organización la práctica unitaria**.

- El capacitador al final, en la plenaria, relacionará los resultados de la clase uno y dos con el propósito de dejar establecido los resultados a los que ha llegado la sensibilización organizacional a partir de los mismos aportes hechos por los participantes.

- Al final, sería importante que los participantes formen un grupo de redacción y en una hoja escriban la declaratoria del taller con el compromiso firmado por las autoridades comunales de que serán llevados a Asamblea general para su aprobación e incluso incorporación de modificaciones al estatuto en asamblea extraordinaria de la comunidad.

- Una cuestión que debe quedar claro es respecto a la forma como se comprometen abordar el tema de sus recursos naturales desde la perspectiva que sean manejados por los mismos indígenas.

- La declaratoria de los participantes del taller funcionará como producto y evaluación del nivel de participación al que han llegado los asistentes al taller.

RECOMENDACIONES:

Este tema del último taller de sensibilización tiene que cuidarse mucho del llamado "intervencionismo", por parte de los organizadores del taller. No hay necesidad de aplicar bajo ningún concepto el método intervención que otros utilizaran para sesgar acuerdos, eso haría peligrar el objetivo central de los módulos que tienden a buscar en los participantes su desenvolvimiento autónomo, aun con los errores o vacios que puedan tener. Una cosa es la exposición del tema como algo que requiere llegar a sensibilizar a la persona en relación a los problemas que tiene y otra es quererlos manipular para decir que el taller fue exitoso. Si los resultados fueron exitosos que bien, la comunidad no necesitará mayor refuerzo, pero si no lo fueron y por el contrario fue dudosamente débil, el capacitador tiene que proponer estudiar con mayor preocupación sobre la forma de ver sus problemas y asumir sus soluciones. Todo ello lo tendrá que conducir ingresando al sentimiento y a la historia de los indígenas respecto a sus recursos naturales y el futuro que necesitan sus hijos.

El taller de sensibilización organizacional que propone el modulo Nº 02 tendrá dos productos: 1) el resultado de la primera clase que es un consolidado útil a las autoridades porque sabrán cómo piensa la población comunal y 2) es la declaratoria que representará al nivel de compromiso que asumen los comuneros con respecto a sus problemas. Ambos deberán ser entregados formalmente por el capacitador a las autoridades, para su relectura en asambleas próximas. Una cuestión nodal en este tipo de trabajo es que los líderes mas cuajados querrán levarlo a la interpretación política, no hay que permitirlo para evitar enfrentamientos o desánimo sobre los resultados del taller. Aquí la cuestión es de fondo y no un discurso, es de autocritica y de asumir compromisos erales sobre los compromisos que se vienen a la comunidad para salir del estado en que se encuentra o para reforzar lo que ya empezó a trabajar en beneficio de toda la población.

EVALUACIÓN DEL CONOCIMIENTO ADQUIRIDO

En este paso, no hay mucho de que evaluar, sin embargo, como este es la última clase del modulo, el Capacitador puede hacer algunas preguntas sobre quiénes son los que garantizan la unidad y como es que ésta funciona. Otro esta relacionado con los principios qué piensan de ello y como opera cuando de autonomía se trata. Aquí lo importante es la declaratoria, el nivel que asume y su aprobación consensuada.

LA UNIDAD UN PRINCIPIO PARA EL DESARROLLO COMUNAL

Introducción

La unidad es un principio y tiene que ser asumida por los indígenas como una necesidad, para enfrentar los problemas y resolver las necesidades que tienen como comunidad, como etnia y como pueblo.

Los indígenas necesitan de la unidad para desarrollar sus comunidades a partir de los recursos naturales que tienen sus bosques. Si no quieren permitir que otros se lleven la riqueza de sus pueblos deben ser capaces de unirse, no solo para la defensa, sino también para aprovechar técnica y empresarialmente el manejo del bosque comunal, de lo contrario ¿de qué les servirá unirse? Si solo lo hacen para la defensa del territorio, pero se dividen en el aprovechamiento de los recursos comunales, esa unidad no sirve de nada porque seguirán igual y siempre protestando cuando los "nahuas" invaden sus territorios.

¿Quién mantiene la unidad en la Comunidad?

En primer lugar los líderes y en segundo lugar los dirigentes de las organizaciones comunales, sociales, empresariales y deportivas. Esto ¿Qué significa?, significa que en

las comunidades los líderes tienen que dejar de ser individualistas, como hasta ahora en el que cada uno anda por su lado, cada líder apoyado por su familia y no por un grupo de personas distintas que tengan el mismo interés en desarrollar a la comunidad.

Si quieren lograr hacer realidad la unidad como fortaleza de la comunidad, los líderes deben dejar de ser individualistas representantes de sus familias y encontrarse más con su pueblo, que los reconoce por su conducta unitaria y por ser consecuentes con la defensa y el futuro de la comunidad. Si el líder no ve el futuro, es un líder flojo sin mayores perspectivas para su pueblo, es un líder solo de su familia pero no de la comunidad. El líder de la comunidad tiene que integrarse en los problemas de todo el pueblo y no sólo de su familia.

El líder para que mantenga el principio de unidad de la comunidad tiene que ser capaz de unirse con otros líderes, con los cuales, tendrá que buscar consenso y enfrentar los problemas de manera conjunta mirando al futuro, si el líder no es capaz de ponerse de acuerdo con otros líderes, mas difícil será ponerse de acuerdo con los sentimientos de la comunidad o con aliados que ven la problemática comunal de otra manera.

El líder de la comunidad tiene que ver los problemas con ojos y reflexión de su propio pueblo y no porque otros han venido a descubrirlo. Aún siendo los resultados de otras análisis buenos, el líder debe analizarlos con sus grupo y tomar decisiones, pero si sólo se limita a hacer lo que le dicen, ese no es un líder comprometido con los sentimientos de la comunidad, sino un líder ocioso que no analiza los problemas por él mismo y su grupo, sino que está detrás de lo que dicen los aliados o las autoridades. Así no se avanza y la dignidad indígena no se ve representada en ese tipo de líder convenido e individualista, que no sabe consultar ni analizar con quienes debe llegar a acuerdos unitarios para los demás líderes y la comunidad. La comunidad para su desarrollo necesita de líderes con mentalidad de cambio y con posiciones culturales propias e ideas innovadoras con visión de futuro.

De igual forma, si los líderes de la comunidad son dejados e individualistas, egoístas y envidiosos, los dirigentes también serán lo mismo y peor aún, los dirigentes harán lo que quieran porque los líderes no son capaces de fiscalizarlos y menos de demostrarles fuerza masiva de base; por eso, los dirigentes harán los que les venga en gana, no trabajarán en equipo y menos consultan con sus bases acuerdos que a veces realizan a espaldas de la asamblea comunal. Si los líderes son dejados, la corrupción ronda por la mesa de los dirigentes y eso es peligroso para el desarrollo comunal. Si los líderes son activos, también tendremos dirigentes activos y responsables, representando a la comunidad con dignidad como autoridad comunal, respetados por la efectividad de sus gestiones y por la honestidad con que manejan y representan los recursos de la comunidad.

Es decir, hay relación en el funcionamiento de las organizaciones de la comunidad, sean estas de tipo comunal que tiene su representatividad en el Jefe de la comunidad o de las organizaciones sociales como el del Vaso de Leche, los clubes de madres o comedores populares, los clubs deportivos, así como las pequeñas empresas de los indígenas: sean éstas de tipo forestal con el manejo de la madera, de tipo artesanal que representa a todos los artesanos de la comunidad o de tipo pesquero. Los dirigentes que administran estas organizaciones tienen amplia relación con el comportamiento de los líderes; por eso, su unidad está también relacionada entre los líderes, entre dirigentes y las organizaciones mismas. La unidad, pues, es un principio que tienen que practicar todos ellos empezando por sus líderes, ejecutados por los dirigentes y asumidos por las bases a las que representan cada organización.

En las comunidades, donde están los recursos naturales y también las capacidades para manejarlos, está el compromiso por la unidad para el desarrollo comunal. Solos no podrán con tan valiosos recursos y de necesidades, su manejo también compete a conocimientos y organizaciones empresariales de dimensiones técnicas rigurosas para su conducción; pero además, esta unidad no solo tiene que ser como parte de la unidad interna de la comunidad, sino también como nexo de relaciones unitarias externas con sus organizaciones de segundo nivel, las federaciones.

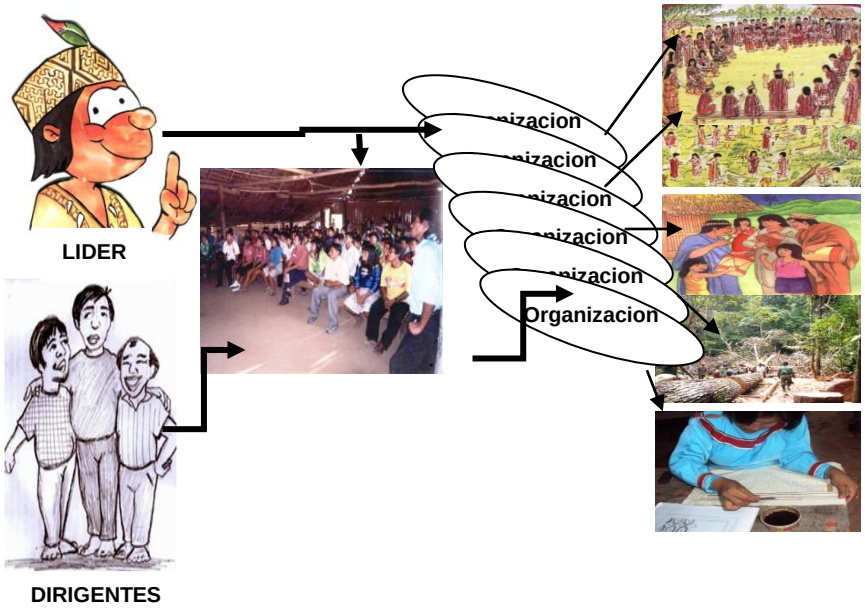
La unidad con las organizaciones de otros niveles

El principio unitario de los líderes tiene que ver con su conducta personal pero también con su disposición de capacitarse permanentemente, para tener siempre el argumento creíble que los lleve a persuadir a sus bases sobre decisiones progresistas.

Por el lado de los dirigentes, su convicción unitaria se canaliza como una corriente interna por las organizaciones de diferentes niveles, para los cuales, ellos también deben de capacitarse para estar al día de los problemas que enfrentan las organizaciones gremiales por el cumplimiento de sus demandas. Cada capacitación a los dirigentes tiene su propio nivel, los dirigentes de las comunidades nativas tienen un nivel básico, para los de la federación tienen un nivel de mayor conocimiento, para los dirigentes regionales su nivel es mayor y para las organizaciones nacionales el nivel de conocimiento es superior. Si los dirigentes no se capacitan y estudian permanentemente no tendrán una posición respetable dentro de la organización ni serán valorados por la capacidad de sus gestiones, ni como auténticos representantes de sus gremios. La unidad y el conocimiento van relacionados con las capacidades y la autonomía.

Por tanto, el principio de unidad está relacionado con las capacidades de líderes y dirigentes, con su nivel de información sobre los acontecimientos nacionales, regionales, distritales y comunales. El tema de la inclusión social, el tema de la consulta previa, el tema de los proyectos REDD, el tema de los asuntos socio-ambientales, el tema del manejo forestal maderable, el tema de la sostenibilidad económica para la comunidad, el tema del empleo para los comuneros, el tema del estudio para el trabajo de los jóvenes; entre otros, tienen que ver con la preparación de los principales responsables del desarrollo comunal, si ellos no están motivados las organizaciones carecerán de perspectivas de desarrollo.

Relación del impacto de la unidad para el desarrollo comunal



Los líderes y dirigentes son los responsables de la unidad y actores del impulso para el desarrollo comunal, a partir del manejo integral de sus recursos forestales y otras. Con asumir la unidad, el conocimiento y la autonomía en la conducta de los líderes y dirigentes, las organizaciones funcionarán mejor y las actividades en la comunidad tendrán mejores resultados. Lo mismo ocurrirá para lograr hacer las gestiones de las demandas comunales.

La unidad es garantía si la organizaciones de la comunidad así lo discuten, se ponen de acuerdo por encima de discrepancias entre líderes, y se fortalecen en todo propósito económico, social y cultural. Organizados todo es posible, unidos serán más fuertes y las gestiones por las demandas de las comunidades tendrán una mejor presentación ante las autoridades. La unidad tiene que ir parejo con las capacidades que tienen los comuneros por resolver los problemas, sobre todo, los que se relacionan con sus recursos naturales al que tienen que prepararse para ser manejados por los propios indígenas capaces.

El principio de unidad dirigido al desarrollo de la comunidad, tiene que estar relacionado con las capacidades de los que lo dirigen, esto, debe ser una norma comunal aprobada por Asamblea General de comuneros y expresa claramente en los estatutos de la comunidad. Así, los dirigentes que sean elegidos por el voto democrático tendrán que respetar este principio y su relación práctica. Así se evitará que cada dirigente haga lo que quiera y la unidad oscile peligrosamente entre las emociones individuales de cada dirigente y los líderes se mantengan al margen.

La organización será fuerte si la garantía de su funcionamiento interno tiene como herramienta principal el estatuto actualizado y consensuado por todos los comuneros sin excepción. La unidad y el desarrollo de la comunidad, con las capacidades de los que deben conducirlos, tiene que ser una constante preocupación por su actualización. En esta decisión, debe figurar el respeto por los recursos naturales y el estímulo a las organizaciones empresariales que hacen funcionar la producción de los trabajadores comuneros y comuneras. Para que la unidad sea garantía de la organización tiene que tener dirigentes honestos y consecuentes, no corruptos ni cuestionados por autoritarios o individualistas.

TEINCE

COICA
COORDINADORA DE LAS ORGANIZACIONES
INDIGENAS DE LA CUENCA AMZONICA

FUNDACIÓN
SOBREVIVENCIA
COFAN

INSTITUTO DEL
BIEN COMÚN

CSF
Conservation
Strategy Fund