



USAID | ECUADOR
FROM THE AMERICAN PEOPLE



CONSERVACIÓN EN ÁREAS INDÍGENAS MANEJADAS

Biodiversity & Sustainable Forestry (BIOFOR) IQC
Task Order No. 817

USAID Contract No. LAG-I-00-99-00014-00

INFORME FINAL DE LA PLANIFICACION ESTRATEGICA AMWAE

Presentado por: Fundación Kantarida
A Chemonics International Inc.
BIOFOR Consortium

Subcontrato No. Convenio de Donación Obligación Fija No. 18
Fecha: 16 de Agosto de 2005



INFORME FINAL DEL PLAN ESTRATEGICO DE LA ASOCIACIÓN DE MUJERES WAORANI DE LA AMAZONÍA ECUATORIANA, AMWAE. ¹

KANTARIDA 2005

1. El Plan Estratégico de la Asociación de Mujeres Waorani de la Amazonía Ecuatoriana, AMWAE, fue posible mediante el apoyo provisto por la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID/Ecuador) bajo el Proyecto CAIMAN implementado por Chemonics Internacional, Inc. Las opiniones expresadas en este Plan, son fruto de varias jornadas de reflexión en talleres con la participación directa de miembros de AMWAE y no necesariamente representan la opinión de Proyecto CAIMAN

Contenido

1. MARCO REFERENCIAL.....	2
2. ANTECEDENTES.....	2
3. INTRODUCCIÓN.....	3
3.1. Ubicación geográfica.....	3
3.2. Población y territorio	5
3.3. Organización sociopolítica	5
3.4. Realidad actual del pueblo Waorani.....	5
3.5. La organización de las mujeres Waorani.....	6
4. PROPÓSITO	7
5. OBJETIVOS.....	7
6. METODOLOGÍA.....	7
7. RESULTADOS DEL CONVENIO.....	10
7.1. Dos talleres realizados para el desarrollo del Plan Estratégico	10
7.2. Plan estratégico desarrollado en forma participativa.....	13
7.3. Las socias de AMWAE participan activamente en el desarrollo de actividades y programas establecidos en el Plan Estratégico de la AMWAE.	13
7.4. Un evento público realizado para la presentación del Plan Estratégico de la Asociación.....	15
8. CONCLUSIONES.....	15
9. RECOMENDACIONES.....	16
ANEXO I: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA.....	17
ANEXO II: FODA Y ANÁLISIS FODA.....	31
ANEXO III: Reporte fotográfico	35
ANEXO IV: Trabajos escritos por las mujeres para encontrar problemas y definir objetivos.	45
ANEXO V: Listas de participantes de talleres y validaciones.	51
ANEXO VI: Carta a presidenta de AMWAE.....	63

1. MARCO REFERENCIAL

NOMBRE DEL PROYECTO: "Planificación Estratégica para AMWAE"

Convenio de Donación de Obligación Fija, Caiman # 18

ENTIDAD EJECUTORA: Fundación Kantarida

BENEFICIARIAS: Asociación de Mujeres Waorani de la Amazonía del Ecuador AMWAE

PLAZO DE EJECUCIÓN: 7 de marzo al 15 de agosto del 2005

FECHA DE INICIO DEL PROYECTO: 7 de marzo del 2005

2. ANTECEDENTES

La Asociación de Mujeres Waorani de la Amazonía Ecuatoriana, AMWAE, se concreta luego de un largo proceso de reflexión desarrollado por mujeres waos de varias comunidades, motivadas por tener una organización que las represente y a través de la cual puedan realizar acciones encaminadas a valorar su cultura y mejorar su calidad de vida.

Con el apoyo financiero del proyecto CAIMAN y el trabajo técnico de la Fundación Kantarida, se logró el reconocimiento de AMWAE en el Consejo Nacional de Mujeres, CONAMU, mediante resolución 825 del 7 de enero del 2005. El CONAMU, vía oficio fechado el 8 de marzo, notificó a AMWAE el registro de la Directiva.

El proceso de constitución y fortalecimiento organizacional de la Asociación de mujeres Waorani de la Amazonía del Ecuador emprendido en septiembre del 2004, motivó la necesidad de elaborar una Planificación Estratégica para la organización de mujeres a fin de que el trabajo sea organizado. La planificación es una labor de AMWAE sin embargo la dificultad que tienen las socias al no contar con instrumentos técnicos que fortalezcan una gestión étnica independiente hizo que instituciones como CAIMAN a través de Kantarida participemos como técnicos para trabajar y construir con las mujeres Waorani la Planificación.

Con este propósito el Proyecto CAIMAN y Fundación Kantarida firmaron un convenio para elaborar la Planificación Estratégica de AMWAE (PEA), el mismo que tuvo como insumo principal la participación activa de las dirigentas y socias.

El objetivo fundamental del PEA fue contar con un instrumento de negociación que permita a las mujeres gestionar proyectos en su beneficio y de sus familias a fin de obtener resultados en corto, mediano y largo plazo.

Fruto del trabajo de tres meses, se logró construir la PEA, con la participación activa de las dirigentas y lideresas Waorani; este proceso implicó reuniones previas al desarrollo de dos talleres entre socias y representantes de Fundación Kantarida con la finalidad de interactuar y valorar la trascendencia de contar con un Plan Estratégico.

En las reuniones se definió a las participantes de los dos talleres, quienes aportaron de manera significativa con elementos e información apegada a su realidad cotidiana descubriendo sus problemas y posibles soluciones.

La información obtenida en los talleres se sistematizó y fue validada con las socias de AMWAE, en su

sede, con el objetivo de no distorsionar lo expresado por las actoras directas y mantener fiel y objetivamente lo planteado.

Principalmente las integrantes de la directiva y varias socias de AMWAE están concientes de que la Planificación Estratégica se convertirá en un instrumento de negociación para establecer alianzas estratégicas con instituciones y organismos a fin de ejecutar proyectos que tengan como propósito mejorar su calidad de vida y de sus familias, de acuerdo con sus propias necesidades.



3. INTRODUCCIÓN

3.1 Ubicación geográfica

El pueblo Waorani ha ocupado tradicionalmente un extenso territorio que abarca desde el Río Napo, al norte, hasta el río Curaray, al sur. En la actualidad se asientan en la jurisdicción de tres provincias de la amazonía ecuatoriana Pastaza, Napo y Francisco de Orellana, ocupan alrededor de 700.0000 hectáreas del territorio nacional legalizadas en 1990 como territorio Wao.²

2. Wray, Natalia *Pueblos Indígenas y Actividad Petrolera en el Ecuador, Quito, 1999.*

3.2. Población y territorio

“Según el Diagnóstico de la Nacionalidad Huaorani realizado en 1999⁴, la población supera las 2 200 personas. Existen grupos fuera de contacto como los Tagaeri, Taromenani, que viven dentro del territorio legalizado. Actualmente, se encuentran organizados en alrededor de 32 comunidades.

“En su territorio el Estado ha declarado el Parque Nacional Yasuní como zona intangible, en el cual se encuentran asentadas las comunidades de Dícaro, Garzacocho, Ahuamuro, Kawymeno, Woanamo (Cononaco Bameno). No tienen título de propiedad sino un convenio de uso firmado con el INEFAN (hoy Ministerio del Ambiente):”⁵

3.3. Organización sociopolítica

La unidad básica tradicional o grupo doméstico es el “nanicabo”, constituido por familias ampliadas o múltiples compuestas por un número de seis a diez familias que habitan bajo un mismo techo o “maloca”; estos grupos domésticos son autosuficientes, autónomos y están organizados alrededor de un anciano o anciana de cuyo nombre se deriva el nombre del grupo doméstico. La unidad territorial o grupo local se denomina “huaomoni”, que es la unión de varios “nanicabos”; los “huaomoni” son de carácter endógamo, al interior del cual deben darse los matrimonios entre primos cruzados y las relaciones de alianza.

Existe una combinación de formas tradicionales con criterios nuevos de asentamiento semi-nuclear. Gran parte de las comunidades están formadas por dos o tres “huaomoni” de diverso origen. Una minoría vive ya sea en “malocas agrupadas” o en “grupos domésticos aislados”.

Su máximo organismo es el Consejo Byle Huorani, que es la Asamblea de toda la nacionalidad. La Organización mayor de representación externa es la Organización de la Nacionalidad Huaorani de la Amazonia Ecuatoriana, ONHAE, conformada a partir de los años 90. La ONHAE es miembro de la CONFENIAE y de la CONAIE.

3.4. Realidad actual del pueblo Waorani

Los Waorani son el pueblo indígena amazónico del Ecuador con la historia más reciente de contacto permanente con la sociedad nacional, los principales cambios ocurridos en la forma de vida de los Waorani se desarrollaron con la llegada del Instituto Lingüístico de Verano que generó cambios en los asentamientos, en la organización social, grupal y en los modelos de subsistencia de los Waos. En relación al resto de pueblos originarios del Ecuador los Waorani desde hace algunos años han experimentado cambios de manera vertiginosa, las actividades productivas las relaciones de parentesco, la transmisión de poder, la cosmovisión, es decir toda su cultura experimenta un cambio permanente, en poco tiempo se pierde su característica nómada y se vuelven sedentarios.

Tradicionalmente la nacionalidad Wuaorani era nómada; en la actualidad aún persisten las migraciones poblacionales temporales y otras comunidades están sedentarizadas.

Su economía es de subsistencia, mantienen en huertos temporales, además de la caza, la pesca y la recolección de frutos. El medio natural les provee de recursos para la construcción de viviendas, artesanía y la alimentación.

Algunos tienen contacto directo con el mercado, ya sea a través de la venta de fuerza de trabajo a las petroleras como de la venta de sus artesanías.

4. Ficha revisada en el CODENPE, Quito, 2002.

5. PRODEPINE, Diagnóstico de la Nacionalidad Huaorani, Puyo, febrero de 1999.

“Sufren un aislamiento económico, social, cultural y geográfico, generando pocas alternativas para la pesca, caza, artesanía, producción agrícola, turismo ecológico pero también de relaciones sociales con las demás culturas, etnias, organizaciones de mujeres, ambientalistas, entre otros. Consecuencia de esto, existe una muy débil organización social, deforestación y contaminación del ambiente, pérdida de identidad, valores y pocos ingresos económicos que no cubren las necesidades básicas de sus habitantes”⁶

Los Waorani son el pueblo menos conocido del Ecuador, hasta hoy su lengua es motivo de estudio lo que en parte explica que no se haya hecho trabajos concluyentes sobre su tradición oral, por ello poco se conoce sobre sus mitos, leyendas y tradiciones.

A medida que los Waorani se involucran en el mundo occidental, abandonan sus costumbres, el sistema educativo no considera su realidad en la implementación de los planes pedagógicos. Estos hechos nos llevan a considerar que el pueblo Waorani se está desestructurando progresivamente.

“A nivel general se podría decir que esto perjudica a las nuevas generaciones que pierden en parte las actividades productivas tradicionales”⁷ Sin embargo las mujeres Wao se muestran empeñadas en que sus hijos comprendan las costumbres, tradiciones, las respeten las mantengan.

3.5. La organización de las mujeres Waorani

La revalorización de su cultura, el rescate de la identidad, la mejora de la calidad de vida, la participación, cooperación y capacitación, son aspectos que las mujeres Waorani requieren fortalecer a través de la Asociación.

Muchas fueron las inquietudes que expresaron las mujeres Waorani antes de iniciar el proceso de fortalecimiento organizacional para conformar la asociación; vieron que es urgente contar con una organización donde las mujeres sean tomadas en cuenta en las decisiones, gestión y ejecución de tareas en beneficio mutuo.

En mayo del 2004, con el apoyo del Proyecto CAIMAN se realizó el encuentro de mujeres Waorani en Meñepare, provincia del Napo, con la idea de que se reconozcan y busquen mecanismos para organizarse; sin embargo, desconocían conceptos como liderazgo, organización, administración, ejecución de proyectos, aspectos que se superan con la realización de talleres y reuniones de trabajo los cuales formaron parte de la propuesta de fortalecimiento organizacional.

Este encuentro fue el principio de la conformación de una organización que representa actualmente a las mujeres, cuyo objetivo básico fue contar con una entidad sólida donde las mujeres de las diversas comunidades Waorani se encuentren, se reconozcan y proyecten a las futuras generaciones su cultura, tradiciones, costumbres para dinamizarlas e interactuar con otras culturas.

Una vez constituida AMWAE como persona jurídica, se desarrolló un proceso de fortalecimiento organizacional. Las condiciones propias del pueblo Wao hacen necesario reforzar continuamente en temas de planificación, elaboración, ejecución y gestión de proyectos, comunicación, y otros que tengan que ver con el desarrollo organizativo y sus relaciones interinstitucionales.

Se emprendió un proceso de trabajo con las mujeres Waorani con el objetivo de construir una planificación estratégica que permita visualizar de manera integral el futuro de la institución, su filosofía, misión, objetivos, metas, programas así como las estrategias necesarias.

6. Fundación Kantarida, *Primer encuentro de mujeres Waorani, mayo, 2004, Pag. 2*

7. Rodríguez, Marisabel, *Tesis de grado sobre la cultura Huaorani, Kawymeno, Universidad Central Del Ecuador, 2000, pag. 87*

Debemos apuntar que las mujeres wao tienen una autoestima elevada, que se expresa en sus relaciones cotidianas. En esta experiencia se observó que están al cuidado de sus hijos en forma constante, lo que significa un apego familiar y las responsabilidades que tienen sobre su crianza y educación.



Las cualidades y capacidades individuales de las mujeres Waorani deben potenciarse a través de la capacitación para mejorar su trabajo y liderazgo de tal modo que se fortalezca la organización.

4. PROPOSITO

Continuar con el proceso de organización y fortalecimiento de la AMWAE

5. OBJETIVOS:

- 5.5. Apoyar a la Asociación de Mujeres Waorani de la Amazonía Ecuatoriana para la identificación de las acciones estratégicas a ser adoptadas a mediano y largo plazo para el desarrollo y fortalecimiento de la asociación.
- 5.6. Fomentar el empoderamiento por parte de las mujeres Waorani en los procesos llevados a cabo por parte de la asociación.

6. METODOLOGIA

Previo al desarrollo de los talleres con las mujeres Waorani para elaborar la PEA, el equipo técnico de Kantarida definió la metodología de trabajo para que el proceso de Planificación se cumpla. Se tomó en cuenta los diferentes conceptos previos y la realidad de la cultura Waorani; se consideró el proceso de capacitación desarrollado anteriormente, lo que permitió tener competencia para tomar posición como sujetos de la organización y por tanto compartir sus ideas, aspiraciones, logros y frustraciones.

La metodología aplicada en el trabajo de construcción de la planificación fue participativa en todo el ciclo del proyecto; el juego y la imagen fueron herramientas metodológicas para conseguir la información necesaria.

La metodología usó recursos lúdicos e imágenes para explicar los conceptos teóricos y su aplicación a la realidad del mundo Waorani, puesto que al ser su sistema de comunicación oral fundamentalmente, nos apoyamos de estos recursos para obtener los insumos.

El manejo lúdico permitió usar elementos que facilitaron la participación de las mujeres, especialmente en las intervenciones. Se construyó un muñeco que representaba el uso de la palabra a quien lo poseía, con lo cual se logró que las intervenciones sean sobre los temas en discusión fomentando una práctica parlamentaria elemental.

La aplicación de la metodología implicó una introducción motivacional que facilitó el desarrollo del proceso. La motivación ayudó a desarrollar destrezas y habilidades a las participantes en la identificación de sus necesidades y potencialidades como parte de AMWAE.



Varias dinámicas de presentación, integración, recreativas y formativas se trabajaron con las participantes para elaborar la PEA, los juegos, videos proyectados y dinámicas aplicadas estuvieron acorde a la realidad de las participantes.

Se empleó la dinámica del árbol que permitió trabajar la matriz del FODA. Esta dinámica consistió en representar las partes de un árbol con los factores internos y externos relacionados con la organización, por ejemplo los frutos y las raíces representaban las fortalezas y las debilidades; las gotas de lluvia y los gusanos las oportunidades y amenazas, estas representaciones que están cerca a su vida cotidiana, ayudaron para que identifiquen de mejor forma sus problemas y opciones de solución.

La representación del árbol fue el hilo conductor del proceso participativo para elaborar el Plan Estratégico de AMWAE



Para la elaboración de los objetivos se utilizó los pétalos de una flor, cada pétalo era un objetivo de AMWAE, es decir que las mujeres el momento que identificaban el objetivo iban construyéndola. Este ejercicio ayudó a estructurar la misión y visión.

Cada validación del proceso se realizó luego de la sistematización de los datos. El mecanismo utilizado fue presentar en forma analógica el ciclo de vida natural para identificar cada una de las etapas que comprende la planificación lo que ayudó a recordar, reafirmar lo dicho y aportar con nuevos argumentos.

En los talleres se utilizó videos sobre la cultura Waorani que permitió a las participantes reconocerse y valorar su cultura. Esto dio paso a la reflexión sobre las necesidades urgentes de organización, capacitación y definición de estrategias, donde se respeta y se valore su cultura, conservando el ambiente natural, como un compromiso con las futuras generaciones.

Durante el proceso de construcción de la PEA se registró en fotografía y video las actividades que individualmente o en grupo desarrollaban, este material se presentó en jornadas posteriores utilizando sistemas informáticos de Data show para proyectar en forma ampliada las fotografías, esto dio lugar a que reconozcan el esfuerzo y tiempo que dedican para realizar un trabajo en favor de AMWAE así como los avances del tema.

Con la finalidad de visibilizar las metas a cumplirse en un período determinado y ubicar las actrices internas de AMWAE y actores externos, se consideró para el trabajo metodológico, la realización de varios sociodramas donde se representó la vida organizativa de las mujeres y de los hombres Waorani y su relación con otros grupos humanos.



Trabajar con las mujeres Waorani fue una tarea compleja dada la heterogeneidad del grupo y del idioma. Varias mujeres que al no hablar español, especialmente las de mayor edad, se expresaron en Waoterero para lo cual se requirió la participación de la traductora Meñimo Quemperi.

En suma, la metodología privilegió un enfoque cualitativo en el cual todas las mujeres aportaron con información para elaborar la PEA, este enfoque articuló en unos casos y visualizó en otros, las relaciones objetivas y subjetivas que tejen la existencia de las mujeres en su quehacer cotidiano, histórico, colectivo y personal.

7. RESULTADOS DEL CONVENIO

7.1. Dos talleres realizados para el desarrollo del Plan Estratégico

a) Actividad preparatoria a los talleres

Previo al desarrollo de los dos talleres, los representantes de la Fundación Kantarida conjuntamente con el Directorio y varias socias de AMWAE pertenecientes a las comunidades de Toñampari, No-



nenos, Gareno, Quiwaro, Tiwino, Wentaro, Nemompari, Yeyedo, Meñepari, Damointaro, Bameno, Dayuno, Queweruino, Enqueriro, Tarangaro, Dicaro, nos reunimos para reflexionar sobre la importancia de contar con una Planificación Estratégica que servirá a futuro como instrumento de negociación para impulsar los planes y proyectos de la Asociación.

Las mujeres respondieron positivamente la idea de que el Proyecto CAIMAN apoye la elaboración del Plan Estratégico, el cual según lo señalaron, les permitirá definir las áreas donde pueden intervenir y las personas e instituciones con quienes pueden establecer alianzas estratégicas.

Luego de la reflexión sobre la necesidad de tener una planificación, se explicó la metodología de trabajo para construir la PEA y se les solicitó que seleccionen a 20 mujeres para que participen en los dos talleres, además de definir las fechas de ejecución de los mismos.



Pese a que el taller estuvo diseñado para 20 personas, de acuerdo con el presupuesto de CAIMAN, la presidenta de AMWAE Alicia Cahuiya consideró necesaria la presencia de 28 mujeres: 10 de las comunidades y 18 que viven en la ciudad de Puyo y Shell.

Se gestionó para que Petrobrás cubra el costo de transporte, hospedaje y alimentación, rubros que estuvieron incluidos en el presupuesto.

Definir las participantes en los talleres con las involucradas de AMWAE fue fundamental porque fueron ellas quienes proporcionaron los insumos para elaborar la planificación; sin embargo, la preocupación de la directiva para que la participación de las socias sea masiva en los talleres es válida, pero los recursos fueron insuficientes para cubrir los costos, en todo caso la gestión con Petrobras ayudó a contar con un número mayor de participantes.

b) Desarrollo de los talleres

La elaboración de la PEA implicó la realización de dos talleres, los mismos que se desarrollaron en la ciudad de Puyo provincia de Pastaza los días 2,3 y 23 y 24 de abril del 2005; se eligió la ciudad de Puyo por ser el lugar donde funciona la AMWAE y contar con una radio de comunicaciones de propiedad de la ONAHE, para convocar a las participantes de las diversas comunidades.

Pese a que el número de participantes por cada taller era de 20, en los dos eventos se sobrepasó del número previsto, debido a la expectativa de las mujeres por conocer más sobre los talleres y aportar en el proceso de planificación.

Los temas trabajados en los dos talleres fueron los relacionados a conseguir la información para elaborar la PEA, el trabajo en grupo con las mujeres permitió que en el primer taller se haga un diagnóstico de la situación en la que se encuentran las mujeres Waorani y su organización, a través de la matriz FODA

Los materiales utilizados relacionados con su realidad ayudaron a descubrir desde su cotidianidad los problemas internos y externos que deben ser atacados; además identificaron la visión, misión, objetivos y políticas de la Asociación.

Definieron metas a cumplirse en un período determinado, ubicar las actoras de AMWAE y los actores externos, estos últimos, anotaron las participantes, podrían convertirse en aliados estratégicos.



En el segundo taller, se trabajó sobre la base de los objetivos, políticas y metas, las acciones estratégicas a seguir para aplicar los diversos proyectos a favor de las mujeres y comunidad Waorani.



Tanto la información del primero como del segundo taller fueron validadas con las actoras del proceso. Esto que permitió respetar fielmente lo expresado en los talleres y se pudo notar que se apropiaron del proceso y valoraron el documento escrito.

En cada validación insistieron en sus problemas y la necesidad de aplicar correctivos o buscar las soluciones para mejorar la calidad de vida; las interrogantes de las mujeres relacionadas con los convenios que podrían establecer con algunas instituciones fueron dilucidadas en el taller de validación, todas aprobaron la información sistematizada y mostraron estar de acuerdo.

7.2. Plan estratégico desarrollado en forma participativa (VER ANEXO 1 PLAN ESTRATEGICO)

7.3. Las socias de AMWAE participan activamente en el desarrollo de actividades y programas establecidos en el Plan Estratégico de la AMWAE.

Las mujeres mostraron interés por participar en los talleres, esto se evidenció con su presencia masiva, que sobrepasó el número propuesto en el convenio, incluso en el caso del segundo taller varias indígenas de diversas comunidades se movilizaron con sus propios recursos.

En el segundo taller las participantes pidieron que los talleres se incrementen en las comunidades porque hay la necesidad de capacitarse; pese a que no estuvieron presentes en el primer taller, con las explicaciones de los facilitadores trabajaron en grupos y reconocieron lo señalado por las participantes del primer encuentro.

La participación de la directiva y socias siempre fue activa, por ejemplo en el primer taller, a través de dinámicas de integración y motivación, vivenciaron la vida en la selva, identificando sus principales fortalezas. Se presentó luego un reportaje del programa La T.V, que lo dirige Freddy Elhers, material que sirvió para reflexionar sobre la importancia de mantener la cultura y cuidar el medio ambiente.



Una de las participantes, Dore Iteka, de la comunidad de Ñoneno, expresó el siguiente pensamiento: *"Toda la gente Wao, si no defendemos el territorio nos podemos morir."* Esa frase motivó para que las asistentes, en intervenciones en su propia lengua, reflexionen sobre la importancia de trabajar unidas, también recordaron algunos mitos que tenían hasta hace poco, según testimonio de Waare Paa, de la comunidad de Quiwaro, expresó su conformidad y su deseo de participar en los talleres que se programen, porque le ayuda mucho, recordó que: *"antes de conocer a otra gente, tenía miedo porque creía que los Kichuas me iban a comer"*.

El aporte de las mujeres en los dos talleres fue valioso ya que a través de la metodología aplicada, se pudo conseguir la información requerida para el proceso de elaboración de la PEA.



Cabe resaltar que varias mujeres Waorani que viven en comunidades lejanas sortearon dificultades especialmente de transporte y asistieron a los talleres, acompañadas de sus hijos pequeños, participaron activamente en todo el proceso de construcción de la Planificación.



7.4. Un evento público realizado para la presentación del Plan Estratégico de la Asociación.

En coordinación con la presidenta y socias de AMWAE se acordó que la presentación pública de la PEA sea el 25 de julio del 2005, sin embargo este acto no fue posible realizarlo por algunos compromisos adquiridos previamente por la presidenta Alicia Cahuiya, lo que ha provocado la postergación constante de la fecha del acto público.

La última insistencia la realizamos por escrito según consta en el oficio No 42, con fecha 10 de agosto del 2005, a la cual no hemos tenido una respuesta oficial.⁸

8. CONCLUSIONES

Luego de llevar adelante un proceso participativo para elaborar la Planificación Estratégica de AMWAE, arribamos a las siguientes conclusiones:

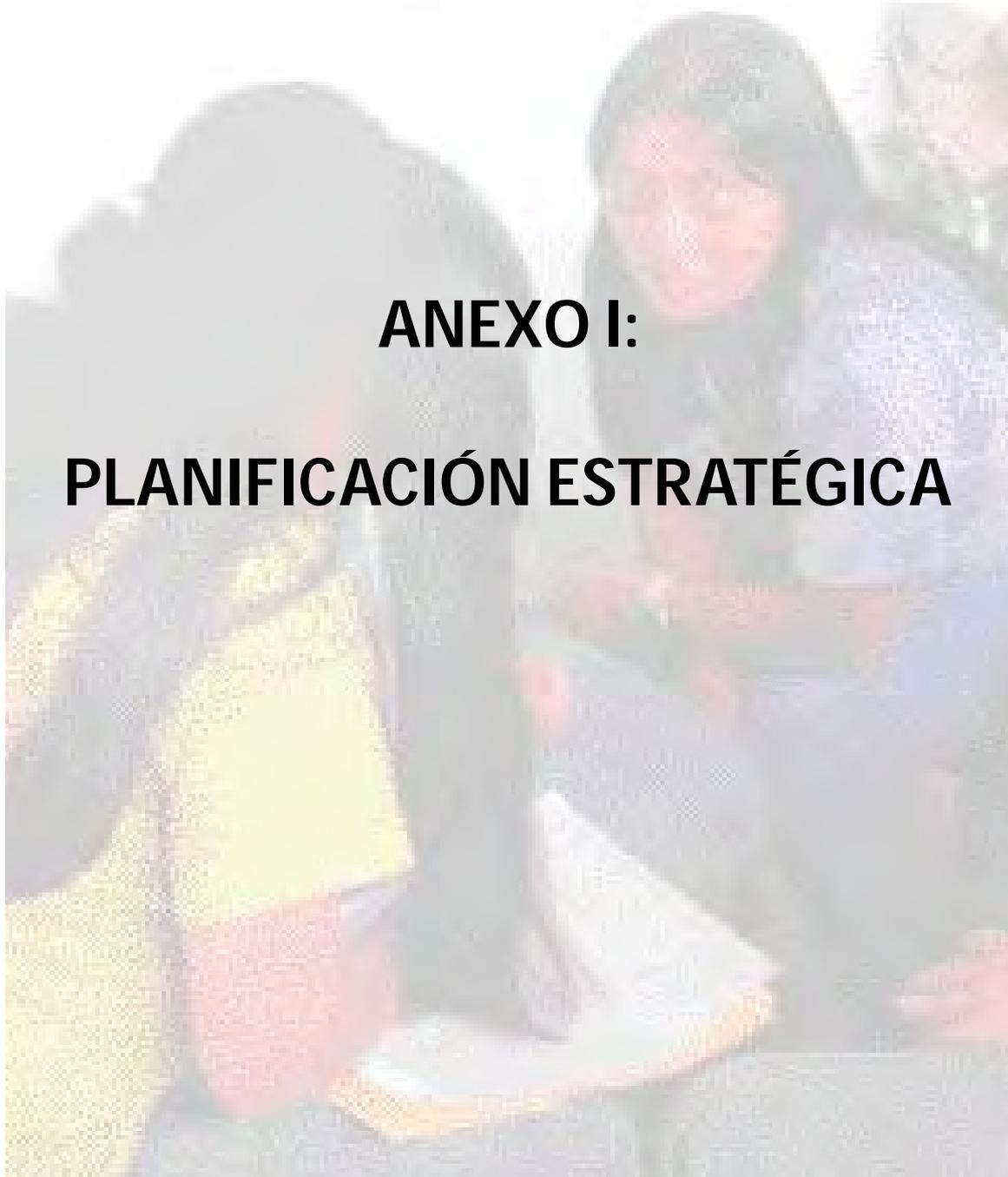
- l Seleccionar con las actoras del proceso, a las participantes de los talleres fue relevante porque de ellas salió los insumos para construir la planificación; sin embargo, la preocupación de la directiva porque la participación de la socias sea masiva en los talleres es válida, pero los recursos fueron insuficientes para cubrir los costos, más la gestión con Petrobras permitió la participación de más mujeres.
- l La ausencia de un manejo organizado y planificado en el trabajo de AMWAE da lugar a una serie de problemas identificados en la Planificación y se reconoció la posibilidad de resolverlos.
- l El Plan determina acciones estratégicas sostenibles que permitan a las mujeres liderar actividades que vayan en beneficio de la comunidad Waorani. Esto junto a estrategias de empoderamiento, social, fortalecimiento y potenciación de las capacidades individuales, que redunde en el mejoramiento de la condición y posición de las mujeres tanto en el ámbito familiar como en el ámbito público.
- l Las mujeres Waorani están concientes que la Planificación Estratégica se convertirá en un instrumento de negociación para establecer alianzas estratégicas a fin de ejecutar todo tipo de proyectos que tengan como propósito mejorar su calidad de vida.
- l Durante todo el proceso de Planificación, las participantes insistieron que AMWAE debe buscar recursos en instituciones que apoyen proyectos de artesanía, turismo, mejoramiento de la infraestructura en sus comunidades, en organizaciones que impulsen programas de salud, sin descuidar la medicina tradicional, educación basada en su cultura, respeto y solidaridad.
- l Las mujeres anhelan convertirse en entes productivas en sus comunidades para tener ingresos que sustenten a sus economías.
- l Las participantes en todo momento expresaron la necesidad de rescatar la identidad cultural y sus valores ancestrales.
- l Uno de los factores adversos que podrían limitar el desarrollo de la Asociación de mujeres Waorani es la práctica del rumor, que crea un ambiente de incertidumbre.
- l Fue satisfactorio trabajar en equipo la Planificación Estratégica, ya que mediante las dinámicas, las mujeres Waorani descubrieron sus problemas, necesidades, y posibles soluciones, que están plasmadas en el Plan.

8. Ver anexo V.

- l La presencia formal de AMWAE en el pueblo Wao, ha sido positiva, la nueva visión de organización de las mujeres ha llamado la atención en organizaciones internacionales. La Presidenta de AMWAE Alicia Cahuiya viajó a los Estados Unidos, atendiendo la invitación de un Organismo No Gubernamental, que patrocinó su presencia en el Foro Mundial de Pueblos Indígenas, en la sede de la Naciones Unidas.(ONU), en mayo del 2005.
- l Su lengua es poco conocida en el Ecuador lo que en parte explica que no se haya hecho un trabajo importante sobre su tradición oral, poco se conoce sobre sus mitos, leyendas y tradiciones.

9. RECOMENDACIONES

- l Que las mujeres que participen en talleres de cualquier índole se convierta en multiplicadoras de conocimiento a favor del resto de mujeres que habitan en las comunidades.
- l Que la AMWAE aplique el plan estratégico elaborado y cuente con la participación de todas las socias, a fin de que se apropien del mismo y logren un mejor desempeño en el trabajo.
- l Que las cualidades y capacidades de las mujeres Waorani se potencien con capacitación para mejorar su trabajo y liderazgo.
- l Que de conformidad con el plan estratégico, se impulse de manera urgente, los proyectos productivos de acuerdo a las acciones estratégicas propuestas.
- l Que la Planificación estratégica se convierta en un espacio de oportunidades de desarrollo que abra mecanismos de participación, comunicación, formación, capacitación, gobernabilidad y derechos para las mujeres, de suerte que se conviertan en actoras productivas, sociales, culturales y ambientales que aporten al desarrollo local.
- l Que se capacite en cultura organizacional, medios y mecanismos de comunicación y sugerir que las instituciones y organizaciones con las que tienen relación, mantengan comunicación con AMWAE, de acuerdo con los instrumentos de la Asociación.
- l Que la AMWAE fortalezca todas las áreas que constituyen la organización para lo cual es necesario continuar con el proceso de capacitación, sin descuidar los saberes, modos de pensar, sentir, costumbres y tradiciones.
- l Presionar con la planificación estratégica para que las instituciones estatales y privadas les incluyan en los planes y programas de tipo social para beneficio de las familias waorani.
- l Que se genere un sistema de comunicación en todas las comunidades para informar de las decisiones y propuestas a fin de que llegue a la mayor cantidad de mujeres.
- l Que se establezca un sistema de seguimiento para evitar que la capacitación se pierda y puedan consolidar un trabajo eficaz y eficiente de acuerdo con sus propios intereses.
- l Es necesario fortalecer su historia oral contada como mito, leyenda, para acercarse a su realidad y no dejar morir su cultura.
- l Que los recursos canalizados a través de la AMWAE en favor de las comunidades se distribuyan objetivamente sin priorizar intereses particulares o personales.



ANEXO I:
PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

PLAN ESTRATÉGICO

VISION

En cinco años la AMWAE, se constituirá en una organización fuerte y respetable dentro del pueblo Waorani y de la sociedad, conservaremos nuestras costumbres ancestrales, mejoraremos nuestra calidad de vida con el aporte de profesionales y técnicos propios, en un ambiente sin contaminación y propicio para el turismo.

MISIÓN

La AMWAE trabajará con la ONHAE, otras organizaciones indígenas, gobiernos locales y nacionales y ONG`s, en todo el territorio Waorani, para alcanzar una mejor calidad de vida y un desarrollo organizado en un ambiente libre y sin contaminación para beneficio de nuestras familias y toda la comunidad Waorani.

OBJETIVOS

POLITICO

1. Mantener la integridad del territorio Waorani.

SOCIO-CULTURALES

2. Establecer adecuados canales de comunicación internos y externos.
3. Preservar la cultura Waorani.

DE DESARROLLO

4. Impulsar proyectos productivos.
5. Procurar mayor calidad de vida

POLITICAS GENERALES

- a. Priorizar la capacitación a las mujeres Waorani en todos los proyectos que se emprendan.
- b. Alcanzar de las entidades públicas y privadas el apoyo para saneamiento, salud y educación
- c. Los Proyectos productivos inicialmente, serán relacionados con artesanía y turismo.
- d. Aprovechar los recursos ofrecidos por autoridades nacionales e internacionales, así como empresas y organizaciones no gubernamentales.
- e. Trabajar organizadamente.
- f. Rescatar las prácticas ancestrales

METAS

a. Del Objetivo 1: Mantener la integridad del territorio Waorani.

- 1) El 100 % del territorio Waorani delimitado y legalizado.
- 2) Información suficiente y oportuna acerca del territorio, usos y costumbres Waorani, en folletos, trípticos y otras herramientas de comunicación.
- 3) Existencia de por lo menos un centro de información en cada comunidad.
- 4) Todas las negociaciones con empresas petroleras y/o madereras deben ser conocidas por todos quienes hacemos la población Waorani.
- 5) Reducción drástica de los conflictos con nuestros vecinos.
- 6) Todos los proyectos deben buscar el beneficio de la mayoría de la comunidad Waorani.

b. Del Objetivo 2: Establecer adecuados canales de comunicación internos y externos.

- 1) Representación de por lo menos el 80% de las mujeres Waorani en la AMWAE.
- 2) Existe diálogo permanente con la ONHAE y los hombres Waorani, acerca de los problemas y necesidades de las comunidades.
- 3) Las mujeres Waorani nos sentimos satisfechas por las actuaciones de la AMWAE.
- 4) Una nueva percepción de la imagen del pueblo Waorani, por parte del resto del mundo.
- 5) Acceso del 100% del pueblo Waorani a la comunicación por radio.

c. Del Objetivo 3: Preservar la cultura Waorani.

- 1) Los niños y jóvenes Waorani reciben educación bilingüe, con formas de preservación de su cultura.
- 2) Todo el pueblo Waorani orgulloso de sí mismo.
- 3) El pueblo Waorani cuenta con historia, leyendas, usos y costumbres comprobadas, documentadas y difundidas.

d. Del Objetivo 4: Impulsar proyectos productivos.

- 1) Un mapa turístico Waorani bien desarrollado.
- 2) Infraestructura adecuada para recibir al turismo.
- 3) La comunidad capacitada y atendiendo al turista eficientemente, con la participación de por lo menos el 20 % de las mujeres Waorani.
- 4) El manejo íntegro de las actividades turísticas a cargo de pobladores Waorani con la participación de la mujer Waorani.

- 5) Producción de artesanías perfeccionadas, en la que se empleen por lo menos un 20 % de las mujeres de las comunidades Waorani.
- 6) Mercado nacional e internacional establecido para el turismo y las artesanías, con la participación de AMWAE.

e. Del Objetivo 5: Procurar mayor calidad de vida.

- 1) Servicios de salud eficientes y oportunos para al menos el 70 % de la población Waorani.
- 2) Conocimiento y práctica real de prevención de salud, higiene y saneamiento ambiental.
- 3) Infraestructura de mejoramiento de calidad de vida: agua potable, luz eléctrica, letrinas, etc., en un 60 % de las comunidades Waorani.
- 4) La ONHAE, y AMWAE tienen como premisa fundamental el servicio a toda la comunidad Waorani y no el servirse para fines personales o de grupo.

Las mediciones del alcance de estas metas se procesarán anualmente para realizar un seguimiento real de los programas y proyectos a implementarse y sus resultados serán utilizados en todas aquellas reuniones operativas que se consideren oportunas con el objetivo de establecer y planificar mejoras y rectificaciones a los Programas y Proyectos implementados, debiendo cumplirse completamente al término de cinco años.

ACCIONES ESTRATEGICAS

a. Objetivo 1: Mantener la integridad del territorio Waorani.

- 1) Apoyar la delimitación y legalización del territorio Waorani.
- 2) Crear y manejar Centros de Información acerca del territorio y la cultura Waorani.
- 3) Sugerir mejoras convenientes para nuestro pueblo y el cumplimiento de los términos de las negociaciones con las empresas petroleras.
- 4) Apoyar las medidas que se adopten para evitar la invasión y explotación del territorio Waorani, por parte de otras etnias indígenas, colonos o madereros.
- 5) Participación de la AMWAE, como representante de las mujeres, en los procesos de toma de decisiones, en todos los asuntos que sean de interés para la población Waorani.

b. Objetivo 2: Establecer adecuados canales de comunicación internos y externos.

- 1) Consolidar la organización AMWAE, a través de la capacitación a nuestras socias y la obtención de recursos que nos permita manejar permanentemente.
- 2) Elaborar un Plan de Comunicación integral para la AMWAE.
- 3) Dialogar permanentemente con la ONAHE y los hombres Waorani, para ayudar a encontrar soluciones a los problemas y necesidades de nuestras comunidades.
- 4) Promover el diálogo permanente con las socias y mujeres Waorani, dentro de las normas de credibilidad y equidad.

- 5) Difundir permanentemente a todas las mujeres sobre lo que se haga o se deje de hacer a favor de las comunidades Waorani, así como multiplicar todo lo que se vaya aprendiendo.
- 6) Mostrar la real imagen del pueblo Waorani con valores y costumbres ancestrales.
- 7) Mejorar el sistema de comunicación vía radio para que tengamos acceso al mismo todas las personas de las comunidades Waorani.

c. Objetivo 3: Preservar la cultura Waorani:

- 1) Alcanzar de las autoridades respectivas que la educación para los niños y jóvenes Waorani continúe siendo bilingüe, respete y preserve nuestras costumbres ancestrales.
- 2) Preservar por sobre todas las cosas el idioma Waorani en los niños y jóvenes.
- 3) Fomentar el orgullo de ser Waorani y pertenecer a una cultura ancestral.
- 4) Preservar y mantener dentro del pueblo Waorani el conocimiento sobre las medicinas no tradicionales.
- 5) Recoger, preservar e inculcar en toda la población las costumbres tradicionales de la población Waorani.

d. Objetivo 4: Impulsar proyectos productivos.

- 1) Apoyar y empoderarnos de los proyectos turísticos que se ejecuten, procurando una constante capacitación para manejar en forma organizada e integral a fin de beneficiar a todas las comunidades, desde el momento en que los turistas ingresen a la región oriental.
- 2) Formular proyectos para el desarrollo, perfeccionamiento y comercialización de las artesanías elaboradas principalmente por las mujeres Waorani.

e. Objetivo 5: Procurar mayor calidad de vida.

- 1) Procurar de las autoridades la creación de Centros médicos en todas las comunidades Waorani, los mismos que deben ser atendidos por profesionales permanentemente.
- 2) Mantener equipos médicos y odontológicos que visiten a todos los pobladores Waorani periódicamente.
- 3) Establecer, mantener y practicar normas de aseo y saneamiento ambiental.
- 4) Capacitar a todas las mujeres en salud preventiva para el hogar.
- 5) Procurar alcanzar de las autoridades locales y nacionales los servicios indispensables de agua potable, energía eléctrica, pozos sépticos, etc.
- 6) Mejorar la infraestructura de las comunidades sin provocar grandes daños al medio ambiente.
- 7) Procurar mantener independencia con respecto a partidos u organizaciones políticas.
- 8) Alcanzar el mejoramiento de la calidad y oportunidad de los medios de transporte, terrestre, aéreo y fluvial, especialmente cuando se presenten situaciones de emergencia.

PRIORIZACION

CORTO PLAZO:

1) Del Objetivo 1: Mantener la integridad del territorio Waorani.

- a) Participación de la AMWAE, como representante de las mujeres, en los procesos de toma de decisiones, en todos los asuntos que sean de interés para la población Waorani.

2) Del Objetivo 2: Establecer adecuados canales de comunicación internos y externos:

- a) Consolidar la organización AMWAE, a través de la capacitación de nuestras integrantes y la obtención de recursos que nos permita manejarse permanentemente.
- b) Elaborar un Plan de comunicación integral para la AMWAE.
- c) Dialogar permanentemente con la ONAHE y con los hombres Waorani para ayudar a encontrar soluciones a los problemas y necesidades de las comunidades.
- d) Difundir permanentemente el trabajo realizado y multiplicar los conocimientos adquiridos.
- e) Mejorar el sistema de comunicación vía radio para tener acceso al mismo todas las personas de las comunidades Waorani.

3) Del Objetivo 4: Impulsar proyectos productivos:

- a) Formular proyectos para el desarrollo, perfeccionamiento y comercialización de las artesanías elaboradas principalmente por las mujeres Waorani.

4) Del Objetivo 5: Procurar mayor calidad de vida:

- a) Capacitar a todas las mujeres en salud preventiva para el hogar.

MEDIANO PLAZO:

1) Del Objetivo 1: Mantener la integridad del territorio Waorani:

- a) Apoyar la delimitación y legalización del territorio Waorani.
- b) Crear y manejar Centros de Información y divulgación de la cultura Waorani.

2) Del Objetivo 2: Establecer adecuados canales de comunicación internos y externos:

- a) Sugerir las mejoras convenientes para nuestro pueblo y el cumplimiento de los términos de las negociaciones con las empresas petroleras.
- b) Promover el diálogo permanente con las socias y mujeres Waorani, dentro de las normas de credibilidad y equidad.

3) Del Objetivo 3: Preservar la cultura Waorani:

- a) Preservar y mantener dentro del pueblo Waorani el conocimiento sobre las medicinas tradicionales.

4) Del Objetivo 4: Impulsar proyectos productivos:

- a) Apoyar y participar en proyectos turísticos que se ejecuten, procurando que el pueblo Waorani se capacite y los maneje en forma organizada e integral en beneficio de todas las comunidades, desde el momento en que los turistas muestren interés por conocer la cultura Wao.

5) Del Objetivo 5: Procurar mayor calidad de vida:

- a) Procurar de las autoridades la creación de Centros Médicos en todas las comunidades Waorani, los mismos que deben ser atendidos por profesionales permanentemente.
- b) Mantener equipos médicos y odontológicos que visiten a todos los pobladores Waorani periódicamente.

LARGO PLAZO:

1) Del Objetivo 1: Mantener la integridad del territorio Waorani:

- a) Apoyar las medidas que se adopten para evitar la invasión y explotación del territorio Waorani, por parte de otras etnias indígenas, colonos o madereros.

2) Del Objetivo 2: Establecer adecuados canales de comunicación internos y externos:

- a) Mostrar el valor étnico cultural del pueblo Waorani.

3) Del Objetivo 3: Preservar la cultura Waorani:

- a) Lograr que el sistema educativo mantenga el carácter bilingüe con énfasis en la cultura Wao en todas las comunidades.
- b) Preservar por sobre todas las cosas el idioma Waorani en los niños y jóvenes.
- c) Fomentar el orgullo de ser Waorani y pertenecer a una cultura ancestral.
- d) Recoger, preservar e inculcar a toda la población la cultura Waorani.

4) Del Objetivo 5: Procurar mayor calidad de vida:

- a) Establecer, mantener y practicar normas de higiene y saneamiento ambiental.
- b) Procurar alcanzar de las autoridades locales y nacionales los servicios indispensables de agua potable, energía eléctrica, pozos sépticos, etc.
- c) Mejorar la infraestructura de las comunidades con el menor impacto ambiental.
- d) Procurar mantener independencia con respecto a partidos u organizaciones políticas.
- e) Alcanzar el mejoramiento de la calidad y oportunidad de los medios de transporte: terrestre, aéreo y fluvial, especialmente cuando se presenten situaciones de emergencia.

ORD	OBJETIVOS:	METAS:	ACCIONES ESTRATEGICAS	PRIORIDAD
01	Mantener la integridad del territorio Waorani.	<ol style="list-style-type: none"> 1) El 100 % del territorio Waorani delimitado y legalizado, hasta después de cinco años. 2) Información suficiente y oportuna en folletos, trípticos y otros medios de divulgación en tres años. 3) Por lo menos un centro de información en cada comunidad. 4) Dentro de un año las negociaciones con petroleras y/o madereras deben ser conocidas por todos. 5) En cinco años reducción drástica de los conflictos externos. 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Apoyar la delimitación y legalización del territorio Wao. 2,3) Crear y manejar Centros de Información y divulgación de la cultura Waorani. 4) Sugerir mejoras convenientes para nuestro pueblo y el cumplimiento de los términos de las negociaciones con las empresas petroleras. 5) Apoyar las medidas que se adopten para evitar la invasión y explotación del territorio Wao, por parte de otras etnias indígenas, colonos o madereros. 5) Participación de la AMWAE como representante de las mujeres, en los procesos de toma de decisiones, en asuntos de interés para la comunidad Wao. 	<p>Largo plazo. (5 años)</p> <p>Mediano plazo. (3 años)</p> <p>Corto plazo (1 año)</p> <p>Largo plazo. (5 años)</p>
02	Establecer adecuados canales de comunicación internos y externos.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Al término de 5 años, por lo menos el 80 % de las mujeres Wao se sentirán representadas por AMNWAE. 2) Después de un año existirá diálogo permanente con la ONHAE y los hombres Wao. 3) En un año las mujeres Wao se sienten satisfechas por las actuaciones de la AMWAE. 4) El resto del mundo tiene una buena imagen del pueblo Waorani. 5) La AMWAE posicionada en la comunidad nacional e internacional. 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Consolidar la organización AMWAE a través de la capacitación de sus integrantes y la obtención de recursos que le permitan manejarse permanentemente. 2) Dialogar permanentemente con la ONHAE y los hombres Wao para ayudar a encontrar soluciones a los problemas y necesidades de las comunidades. 3,4) Elaborar un Plan de Comunicación integral para AMWAE. 5) Promover el diálogo permanente con las socias y mujeres Waorani, dentro de las normas de respeto, credibilidad y equidad. 	<p>Largo plazo. (5 años)</p> <p>Corto Plazo. (1 año)</p> <p>Corto Plazo. (1 año)</p> <p>Corto plazo (1 año)</p>

ORD	OBJETIVOS:	METAS:	ACCIONES ESTRATEGICAS	PRIORIDAD
		6) Dentro de tres años el 100% del pueblo Waorani a la comunicación vía radio.	6) Mejorar el sistema de comunicación vía radio para que tengan acceso al mismo todas las personas de las comunidades Waorani.	Mediano plazo (3 años)
03	Preservar la cultura Waorani.	<p>1) En cinco años los niños y jóvenes Wao reciben educación bilingüe, orientada hacia la preservación de su cultura.</p> <p>2) En tres años todo el pueblo Wao orgulloso de sí mismo.</p> <p>3) En cinco años el pueblo Wao cuenta con historia, leyendas, usos y costumbres comprobadas, documentadas y difundidas.</p>	<p>1) Lograr que el sistema educativo mantenga el carácter bilingüe con énfasis en la cultura Wao en todas las comunidades.</p> <p>1) Preservar por sobre todas las cosas el idioma Waorani en los niños y jóvenes.</p> <p>2) Mostrar el valor étnico cultural del pueblo Waorani.</p> <p>2) Difundir permanentemente el trabajo realizado y multiplicar los conocimientos adquiridos.</p> <p>2) Fomentar el orgullo de ser Waorani y pertenecer a una cultura ancestral.</p> <p>3) Preservar y mantener dentro del pueblo Waorani el conocimiento sobre las medicinas tradicionales.</p> <p>3) Recoger, preservar e inculcar a toda la población la cultura Waorani.</p>	<p>Largo plazo. (5 años)</p> <p>Corto plazo (1 año)</p> <p>Mediano plazo (3 años)</p> <p>Largo plazo (5 años)</p>
04	Impulsar proyectos productivos.	<p>1) En tres años contar con un mapa turístico Wao bien desarrollado.</p> <p>2) En cinco años la comunidad capacitada y atendiendo al turista eficientemente, con la participación de por lo menos el 20 % de las mujeres Wao.</p> <p>3) En cinco años contar con una infraestructura adecuada para recibir turismo.</p> <p>4) En cinco años lograr el manejo integral de su propio turismo a cargo de la etnia Wao con la participación de la mujer.</p>	<p>1,2) Apoyar y participar en los proyectos turísticos que se ejecuten, procurando que el pueblo Waorani se capacite y los maneje en forma organizada e integral en beneficio de todas las comunidades, desde el momento en que los turistas muestren interés por conocer la cultura Wao.</p> <p>3,4) Conseguir recursos a través de proyectos para implementar una infraestructura turística en las comunidades Waorani.</p>	<p>Mediano plazo. (3 años)</p> <p>Largo plazo (5 años)</p>

ORD	OBJETIVOS:	METAS:	ACCIONES ESTRATEGICAS	PRIORIDAD
		5) En tres años la producción de artesanías con el empleo de por lo menos el 20 % de las mujeres Wao. 6) Mercado nacional e internacional consolidado para el turismo y artesanías con la participación de AMWAE.	5,6) Formular proyectos para el desarrollo, perfeccionamiento y comercialización de las artesanías elaboradas principalmente por las mujeres Waorani.	Mediano Plazo. (3 años)
05	Procurar mayor calidad de vida.	1) En cinco años contar con servicios de salud eficientes y oportunos para al menos el 70 % de la población Wao. 2) En cinco años tener el conocimiento y práctica real de prevención de salud, higiene y saneamiento ambiental. 3) En cinco años contar con infraestructura de mejoramiento de calidad de vida: agua potable, luz eléctrica, letrinas, etc., en las comunidades Wao. 4) Dentro de tres años la ONHAE, AMWAE y toda la población tienen como premisa el servicio a toda la comunidad Wao y no servirse para fines personales o de grupo.	1) Procurar de las autoridades la creación de Centros Médicos en todas las comunidades Waorani, los mismos que deben ser atendidos por profesionales permanentemente. 1) Mantener equipos médicos y odontológicos que visiten a todos los pobladores Waorani periódicamente. 2) Establecer mantener y practicar normas de higiene y saneamiento ambiental. 2) Capacitar a todas las mujeres Wao en salud preventiva para el hogar. 3) Procurar alcanzar de las autoridades locales y nacionales los servicios indispensables de agua potable, energía eléctrica, pozos sépticos, etc. 3) Mejorar la infraestructura de las comunidades con el menor impacto ambiental posible. 3) Alcanzar el mejoramiento de la calidad y oportunidad de los medios de transporte: terrestre, aéreo y fluvial, especialmente cuando se presenten situaciones de emergencia. 4) Procurar mantener independencia con respecto a partidos u organizaciones políticas.	Largo plazo (5 años) Largo plazo (5 años) Largo plazo (5 años) Mediano plazo (3 años)

ACTORES INTERNOS

ESTRUCTURA POLÍTICO - ADMINISTRATIVA

La Asamblea General es el máximo organismo de dirección de AMWAE, la misma que se integra con la mayoría de socias.

ASAMBLEA GENERAL

La Asamblea General es el máximo organismo de dirección de la AMWAE, se instala con la presencia de la mitad más uno de sus socias. Las decisiones se toman por mayoría simple de votos y está presidida por la Presidenta de la asociación.

Las facultades de la asamblea son:

- q Elegir a los miembros del Directorio
- q Reformar el Estatuto vigente y aprobar el Reglamento Interno de la Asociación.
- q Conocer y aprobar los informes administrativos y económicos, presentados por el directorio a través de la Presidenta
- q Remover o destituir a las representantes del Directorio en caso de incumplimiento de sus funciones y elegir a sus reemplazos.
- q Resolver en última instancia sobre las sanciones de expulsión impuesto por el directorio en contra de las socias

DIRECTORIO

El directorio está integrado por: Presidenta, Vicepresidenta, Secretaria, Tesorera, Vocales principales (3) y suplentes (3)

Las funciones del directorio son:

- q Elaborar el plan Anual de actividades y ponerlo a consideración de la Asamblea General
- q Elaborar el presupuesto Anual de gastos y ponerlos a consideración de la Asamblea General
- q Presentar a consideración de la Asamblea General el proyecto de Reglamento Interno
- q Elaborar y poner a consideración de la Asamblea General la Reforma del Estatuto y del Reglamento Interno.
- q Autorizar la compra o enajenación de bienes muebles e inmuebles de la asociación.
- q Aprobar la celebración de convenios y contratos con las entidades públicas y privadas, ONGs, Nacionales e internacionales.
- q Imponer las sanciones contempladas en el Estatuto y en el Reglamento Interno.
- q Nombrar comisiones
- q Resolver sobre el destino de los fondos económicos de la asociación.
- q Presentar cada año a la Asamblea General el informe económico y administrativo de la Asociación.
- q Resolver sobre la integración de las nuevas socias e informar a la Asamblea General

FUNCIONES DE LA PRESIDENTA DE AMWAE

- q Representar legal. Judicial y extrajudicialmente a la Asociación AMWAE
- q Convocar y presidir las sesiones de la Asamblea General y del Directorio
- q Suscribir y/o firmar acuerdos, convenios, contratos y otros documentos legales a nombre de la asociación, previa aprobación del Directorio

- q Abrir cuentas bancarias, girar cheques y en caso de ser necesario cerrar las cuentas, conjuntamente con la tesorera
- q Presentar un informe anual de actividades ante la Asamblea General de la Asociación o cuando ésta lo solicite
- q Suscribir conjuntamente con la Secretaria todo documento oficial de la Asociación así como las Actas de la Asamblea General y del Directorio
- q Demás funciones que le asigne el Estatuto o la Asamblea General

FUNCIONES DE LA VICEPRESIDENTA:

- q Subrogar a la Presidenta en todas sus funciones en caso de ausencia temporal o definitiva
- q Colaborar con el desempeño de las funciones de la Presidenta
- q Fomentar la unión y velar por el bienestar de las socias
- q Desempeñar las demás funciones que se le asigne el Estatuto o el Reglamento Interno.

FUNCIONES DE LA SECRETARIA

- q Llevar en forma actualizada un registro de todas las socias
- q Llevar y custodiar el libro de Actas de Asamblea General y Directorio
- q Convocar a petición de la Presidenta a sesiones de Asamblea General y de Directorio
- q Suscribir conjuntamente con la Presidenta las Actas de Asamblea General y de Directorio; así como todo documento oficial que emita la asociación.
- q Organizar y administrar el archivo de la asociación.
- q Las demás funciones que se asignen en el Estatuto y en el Reglamento Interno

FUNCIONES DE LA TESORERA

- q Abrir conjuntamente con la Presidenta cuentas bancarias, girar sobre ellas y cerrar las mismas en caso de ser necesario
- q Efectuar los pagos por servicios contratados por el Directorio
- q Llevar un inventario actualizado de todos los bienes muebles e inmuebles que pertenecen a la organización.
- q Administrar los fondos según las disposiciones del Directorio o de la Presidenta
- q Rendir cuentas de recursos financieros en forma escrita y verbal a la Asamblea General y al Directorio.
- q Las demás que le asigne el Estatuto, Reglamento Interno, Asamblea General y el Directorio.

FUNCIONES DE LAS VOCALES

- q Asistir con voz y voto a sesiones de Directorio
- q Presidir las comisiones que conforme el Directorio
- q Subrogar en caso de ausencia temporal o definitiva a los miembros del Directorio
- q Las demás funciones que se le asigne en el Estatuto y en el Reglamento Interno.

FUNCIONES DEL CONSEJO ASESOR

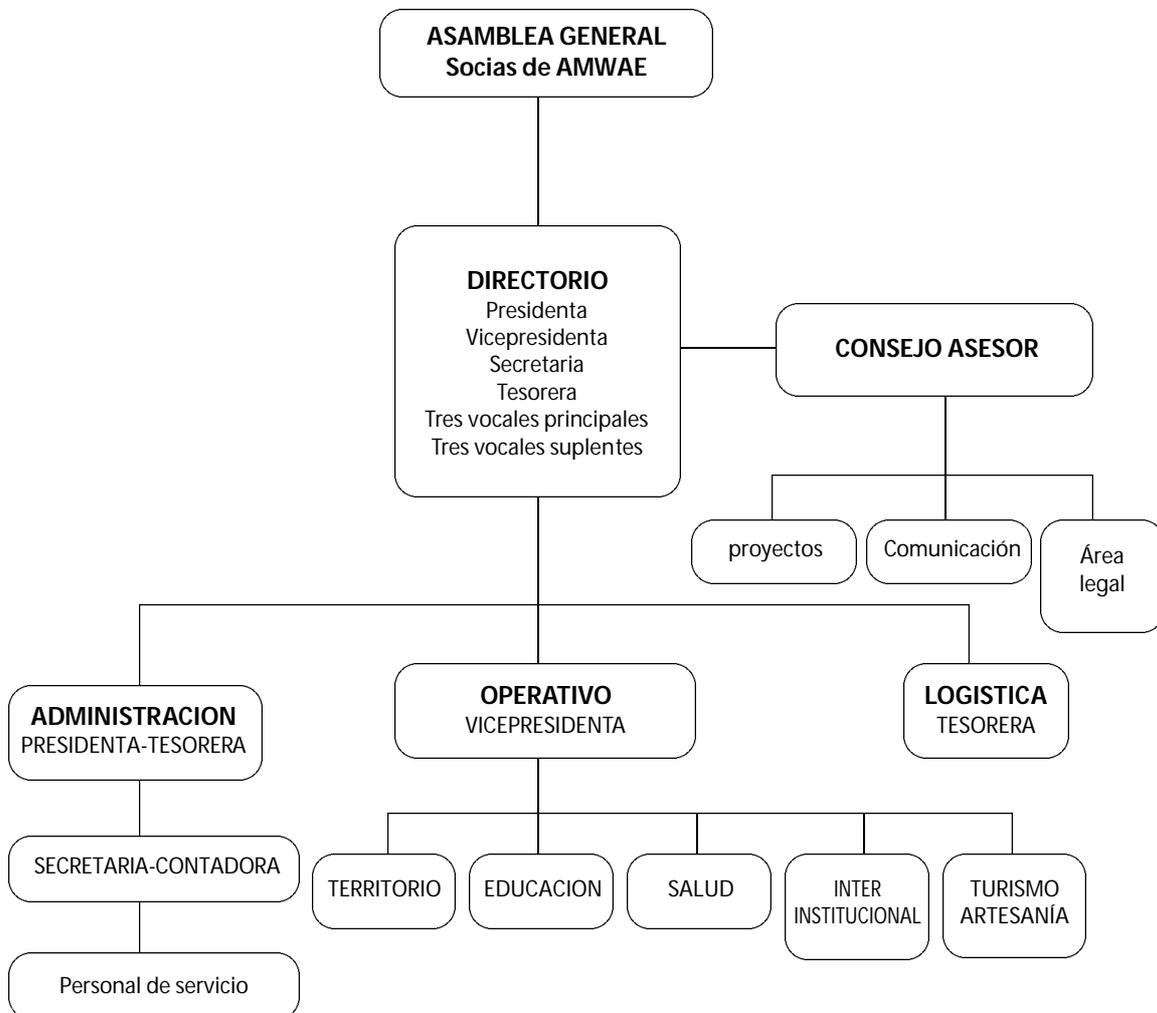
El Consejo Asesor tendrá relación directa con el Directorio y su función será apoyar y asesorar en las áreas de proyectos, comunicación, legal y otros de acuerdo con las necesidades de la organización.

ADMINISTRACION INTERNA

Financiero-administrativo: lo integran la secretaria-contadora y personal de servicios. La secretaria-contadora cumplirá la función de archivar documentos, otorgar citas y llenar calendarios de las mismas, preparar itinerarios de viajes, elaborar oficios, cartas, convenios, coordinar reuniones con las socias, para asambleas y directorio, manejar caja chica, roles de pago, distribución de correspondencia, redactar y responder correspondencia menor, llevar chequera, depósitos y adquirir suministros de oficina.

Operativo: Está área está coordinada por la Vicepresidenta de AMWAE. Coordinar el trabajo de las comisiones de territorio, salud, educación, turismo y artesanía.

Logística: Será coordinada por la Tesorera. Se encargará de proveer de los insumos y materiales para los distintos eventos que organice AMWAE.



ACTORES EXTERNOS

Se identifica a los actores externos y sectores involucrados que podrían contribuir al desarrollo de AMWAE:

- q Gobierno central (Ejecutivo, ministerios, direcciones nacionales, provinciales, instituciones y empresas públicas)
- q Organismos seccionales (municipios, consejos provinciales, juntas parroquiales)
- q Organismos no gubernamentales nacionales e internacionales
- q Empresas privadas
- q Medios de comunicación
- q Organismos multilaterales de crédito
- q Organismos internacionales y agencias de cooperación
- q Iglesia católica, cristiana.
- q Etnias originarias
- q Gremios artesanales
- q Colegios Profesionales
- q Movimientos sociales

Estos son los actores externos con los que la AMWAE podría realizar alianzas para emprender planes, programas y proyectos.

ANEXO II: FODA

FORTALEZAS	DEBILIDADES
Contar con una Asociación de Mujeres Waorani, reconocida legalmente.	Que el territorio Waorani no esté debidamente identificado
Cultura propia (WAOMONI), tradiciones, costumbres, comida (dodani bay), idioma, artesanía	Falta de formación en liderazgo
Tener territorio	Falta de apoyo de la ONHAE
Conocimiento de la selva	No hay comprensión de los hombres para que las mujeres se capaciten
Conocer las propiedades de las plantas y su uso medicinal	Dificultad por parte de la dirigencia para identificar los problemas fundamentales de los Wao y resolverlos. Diferentes intereses de los dirigentes. Los dirigentes varones se mueven más por el interés del dinero, que por las necesidades de las comunidades.
Habilidad para artesanías	Las mujeres Waorani carecen de formación profesional. No hay un programa de capacitación en áreas en las que pueden desarrollarse, como turismo, artesanía, contabilidad.
Ganas de impulsar proyectos productivos	No saben comercializar la artesanía Desconocimiento del uso de la tecnología
Contar con lideresas Wao	No se maneja muy bien el español Falta capacidad para gestionar y administrar recursos
Ganas de trabajar por todas las familias	Dificultades de comunicación entre la Directiva y las mujeres de las comunidades (no hay propuesta de comunicación)
Acceso que varias mujeres tienen a Educación Bilingüe	No hay colaboración por parte de las socias con la organización. Mala relación entre las mujeres (chisme)
Profesores y enfermeras Wao	Falta de manejo de salud preventiva No tener una planificación (no hay programas y proyectos) No hay atención médica permanente en las comunidades Deterioro de la salud de las personas Falta de saneamiento
	Falta de infraestructura
Facilidad de interrelación intercultural	Se están olvidando costumbres y tradiciones
Existe noción de turismo	Falta de recursos económicos propios
Buen sentido del humor	
Facilidad de sembrar productos agrícolas	Falta de trabajo para apoyar a la familia
Habilidad para el deporte especialmente la natación, fútbol, boley.	Falta calidad en la vivienda

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
Capacitación (en todos los campos, desarrollo de destrezas y habilidades)	Civilización
Tener educación	Empresas petroleras y madereras, misiones religiosas porque quitan territorio, contaminan ríos, árboles, dañan a la comunidad
Multiplicar los conocimientos en las comunidades	Gente de afuera que usa el nombre de los Waorani para beneficio propio
Tener buena salud	Gente extraña que manipula y roba nuestro dinero
Medicina occidental	Imagen equivocada de los Waorani
Intercambio de experiencias con otras culturas	Politiquería
Aprovechar el Turismo	Enfermedades que vienen de afuera
Apoyo de Autoridades. Instituciones gubernamentales y no gubernamentales	Las farmacéuticas por el uso que pueden hacer de las plantas medicinales.
Los recursos del Estado	Conflictos con otras nacionalidades y organizaciones indígenas, colonos
Recursos económicos de otras instituciones	Cambio en la cultura Wao desculturación
Organizaciones interesadas en nuestra artesanías	Comida chatarra
Hablar otro idioma	Alcoholismo
La selva da comida, plantas, los árboles brindan beneficios que se pueden aprovechar	Inundaciones
Transporte (aéreo y fluvial)	Animales peligrosos

ANALISIS DEL FODA

FORTALEZAS:

La Asociación de Mujeres Waorani de la Amazonía Ecuatoriana, AMWAE, tiene su fortaleza fundamental en el reconocimiento jurídico de la organización, aspecto que la habilita para realizar planes, proyectos, establecer convenios con instituciones nacionales e internacionales, que tengan como objetivo mejorar la calidad de vida de las asociadas y sus familias.

El reconocimiento jurídico garantiza también ser consideradas actoras en los procesos de diálogo que tengan que ver con su pueblo y con la sociedad.

Como parte del pueblo Waorani, que cuenta con territorio reconocido legalmente, AMWAE tiene como fortaleza el acceso a este bien para desarrollar actividades.

Como pueblo originario de la amazonía poseen un idioma propio, costumbres tradicionales, formas de alimentación propia, conocimiento profundo de la selva, plantas medicinales, senderos y rutas de comunicación, aspectos que definen otra fortaleza, a la que se añade que en el mundo actual sus objetos de uso tradicionales pueden considerarse como una forma de artesanía, que puede ser considerada un atractivo para los visitantes.

Varias mujeres Waorani se han capacitado en liderazgo y cuentan con bases para conducir los destinos de la Asociación, sumándose a ello la presencia de personas capacitadas en educación, enferme-

ría y nuevas actividades como el turismo, que si bien son una minoría se debe cuidar ese potencial.

Se debe considerar entre las fortalezas la facilidad para establecer relaciones interculturales con otros pueblos originarios y con organizaciones nacionales e internacionales interesadas en apoyar procesos de desarrollo.

El pueblo y las mujeres Waorani, son afectivas, tienen un fino sentido del humor que se expresa en las relaciones y en las reuniones donde las mujeres se reúnen para danzar y cantar las vivencias cotidianas.

Otra fortaleza es la condición innata para la práctica deportiva, puesto que se han destacado en varias competencias atléticas.

DEBILIDADES:

Una de las principales debilidades que tiene AMWAE es la falta de comprensión para entender el trabajo que realizan, tanto por parte de la ONHAE como por parte de algunos hombres que no comprenden el valor que tiene para las mujeres el formarse y capacitarse como líderes.

En este proceso se detecta que la falta de seguimiento en la formación de líderes, así como la formación profesional en diversas áreas constituye una limitación para desarrollar proyectos planearlos, dirigirlos y ejecutarlos.

Este hecho se evidencia aún más cuando se percibe la dificultad que existe en los niveles directivos para identificar los problemas fundamentales del pueblo Waorani y plantear sus soluciones.

Las socias de AMWAE consideran inapropiado que sea únicamente el interés por el dinero para uso personal, el que mueva a realizar acciones en nombre de todo el pueblo, peor cuando de las acciones de los directivos no se conoce nada en comunidades alejadas de la ciudad.

Contar con un territorio es positivo, pero la falta de identificación de sus límites y un sistema de información de las razones de su existencia como nacionalidad, debilita su presencia como pueblo con identidad propia.

El idioma propio es importante para la identidad de los pueblos, sin embargo, los hablantes de Wao Terero, al desconocer el idioma oficial del Estado, el español, ven limitada su posibilidad de intercambio de opiniones.

Para AMWAE, desconocer del uso y manipulación de aparatos modernos, utilizados regularmente en el trabajo organizativo como equipos de computación por ejemplo, marca una seria debilidad porque deben depender de los "juguri" (gente de afuera), para utilizarlos adecuadamente.

Otro aspecto señalado como debilidad por parte de AMWAE es el impacto que tiene para su mundo, la presencia cada vez más cercana de las ciudades y sus costumbres. Los efectos son: el olvido de tradiciones y la pérdida de identidad en hombres y mujeres Wao.

Para las mujeres Waorani cobra especial interés la salud, la infraestructura básica en los centros poblados y la calidad de sus viviendas, por ello consideran como debilidad la inexistencia de proyectos en estas áreas.

La falta de fuentes de trabajo también afecta a las mujeres Waorani, lo que impide satisfacer necesidades de alimentación, salud y educación, lo que se agudiza cuando no tienen claridad sobre la forma de obtener recursos económicos.

En este proceso de identificación de las debilidades, las socias de AMWAE creen que aún no conocen los aspectos fundamentales del funcionamiento de su organización.

OPORTUNIDADES:

En un mundo interrelacionado, donde los pueblos originarios son centros de atracción, la principal oportunidad que tienen las socias de AMWAE es capacitarse para responder a las demandas internas y externas, aprovechando el interés de varias instituciones por apoyar procesos de desarrollo de los pueblos originarios.

El territorio, el ecosistema, la flora y fauna, son elementos importantes que permiten advertir potencialidad turística, en la que pueden intervenir las socias de AMWAE, estableciendo relaciones y nexos de cooperación con instituciones públicas y privadas, así como ONG's que estén interesadas en participar en el proceso de desarrollo de las mujeres Waorani.

Las condiciones geográficas en la que está asentado el pueblo Waorani, se presenta como una oportunidad para que AMWAE intervenga con proyectos encaminados a cubrir las necesidades de transportación.

Para AMWAE es importante conocer y obtener recursos de instituciones del Estado y otras que se pueda utilizar en el mejoramiento de la calidad de vida, con mejor salud, acceso a la medicina occidental, a nuevos mercados para comercializar los productos artesanales y a nuevas relaciones con organizaciones de pueblos del Ecuador y del mundo para intercambiar experiencias y propuestas de mejora de las condiciones de vida.

Para las mujeres constituye también una oportunidad dominar otros idiomas, para explicar las costumbres, tradiciones y constituirse en las propias inductoras sobre su cultura a visitantes nacionales y extranjeros al territorio Waorani.

AMENAZAS:

El proceso mundial, marcado por la tecnología, hace que AMWAE considere a la civilización como una de las mayores amenazas contra su cultura, forma de vida y convivencia.

La presencia de empresas petroleras madereras, misiones religiosas, gente extraña que utiliza el nombre de los Waorani para obtener beneficios individuales, la contaminación y la pérdida de territorio, son otras amenazas detectadas que pueden afectar la vida de las comunidades y familias Waorani.

La manipulación política, la politiquería, la imagen equivocada que la gente de afuera tiene del pueblo Waorani y las enfermedades antes no conocidas en el pueblo Wao son otras amenazas a su forma de vida.

Según considera AMWAE, los conflictos con otras nacionalidades y organizaciones indígenas y de colonos son potenciales amenazas, a la que se agrega un proceso de desculturación, evidenciada en el consumo de comida chatarra, incremento del alcoholismo y costumbres extrañas, son otras formas de amenaza.

Aunque en menor escala, se debe considerar la presencia de fenómenos naturales como inundaciones y presencia de animales peligrosos, como elementos que pueden limitar un proceso de planificación y constituirse eventualmente en una amenaza para los pobladores Waorani.



ANEXO III:
REPORTE FOTOGRAFICO

REUNIÓN FUNDACIÓN KANTARIDA CON MUJERES WAORANI



PRIMER TALLER







SEGUNDO TALLER



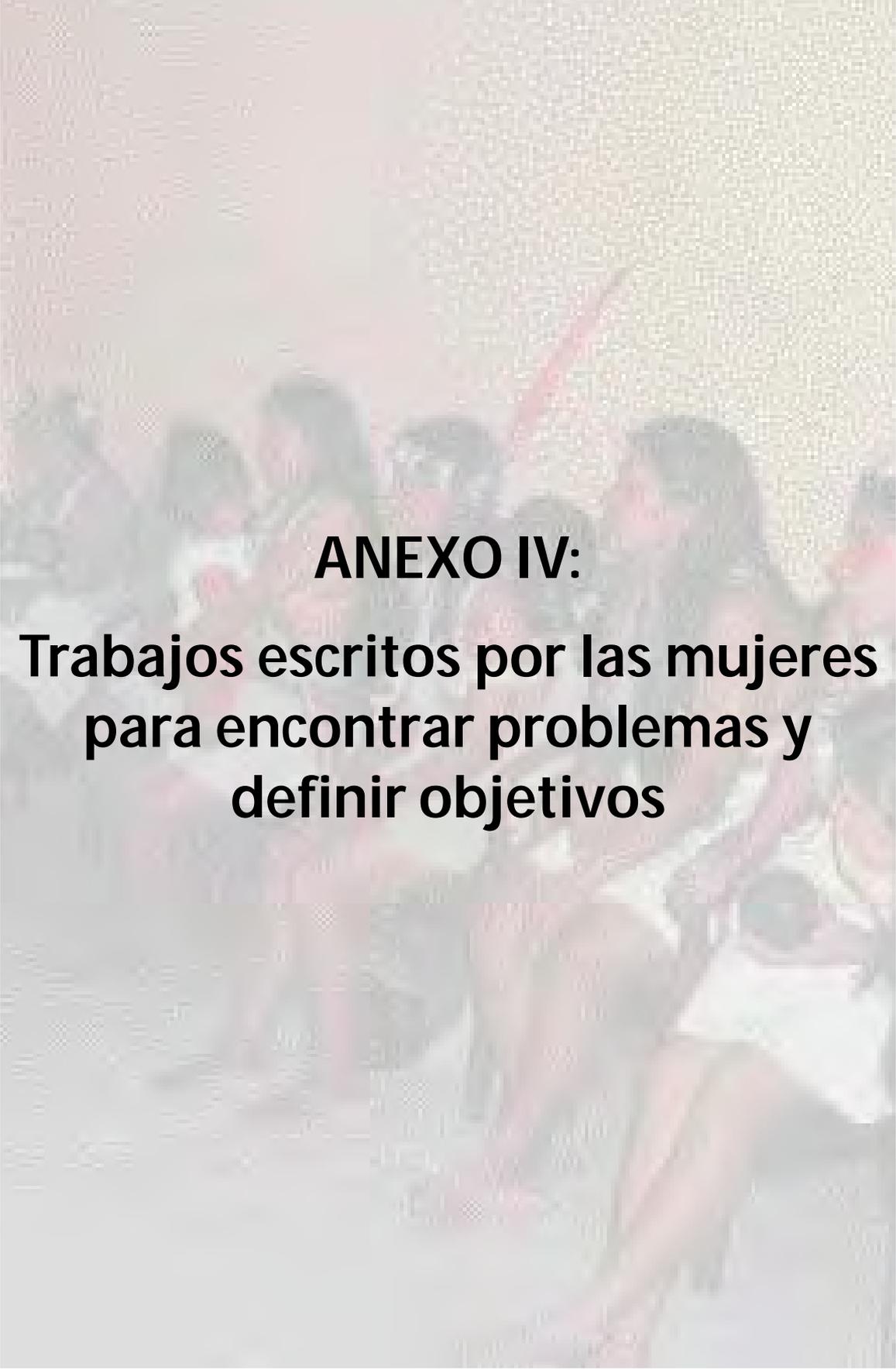




VALIDACIÓN





A group of women are sitting on the floor in a circle, engaged in a discussion or meeting. They are looking at each other and some are holding papers. The background is a plain wall.

ANEXO IV:
**Trabajos escritos por las mujeres
para encontrar problemas y
definir objetivos**



ANEXO V:
**Listas de participantes
de talleres y validaciones**



ANEXO VI
Carta a presidenta de AMWAE