USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA

Iniciativa para la Conservación en la Amazonía Andina - ICAA

The Nature Conservancy
Conservando la naturaleza.
Protegiendo la vida.

INSTITUCIONALIDAD DEL ENFOQUE INTERCULTURAL EN EL GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI

Un diagnóstico situacional a partir de los servicios públicos prestados a pueblos y población indígena

(Noviembre, 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:
María Paula Távara Pineda

INSTITUCIONALIDAD DEL ENFOQUE INTERCULTURAL EN EL GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI

Un diagnóstico situacional a partir de los servicios públicos prestados a pueblos y población indígena

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 00458-2013**

La Iniciativa para la Conservación en la Amazonía Andina - ICAA es implementada por un consorcio de empresas y organizaciones como: Nacionalidad Originaria A´I Kofan Del Ecuador (NOA´IKE); La Coordinadora Indígenas de las Organizaciones Indígenas de la Cuenca Amazónica (COICA); 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.

Contenido

INTRODUCCIÓN 3
GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI 5
GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO ECONÓMICO 5
DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA- DRAU 6
GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA 7
GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL 11
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD 12
INSTITUTO DE DESARROLLO DE COMUNIDADES NATIVAS (IRDECON) 14
PROGRAMAS DE NIVEL NACIONAL ASENTADOS EN UCAYALI QUE ATIENDEN POBLACIÓN INDÍGENA 16
OFICINA DE ASISTENCIA DE SOPORTE PEDAGÓGICO INTERCULTURAL 16
MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL (MIDIS) 18
LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO 23
LA OFICINA DEFENSORIAL DE UCAYALI 24
PERCEPCIONES DE LA POBLACIÓN INDÍGENA 23
CONCLUSIONES 33

INTRODUCCIÓN

La región Ucayali se encuentra ubicada en el noroeste peruano. Es colindante al estado brasilero de Acre hacia el oeste, el departamento de Loreto hacia el norte, San Martín y Pasco hacia el este y las regiones de Cusco y Madre de Dios hacia el sur. Creado en 1980, es uno de los departamentos de más reciente conformación del país. Actualmente se encuentra integrado por cuatro provincias: Atalaya, Coronel Portillo, Padre Abad y Purús. De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística e Informática, el departamento alberga alrededor de 489,664 habitantes, de los cuales un 25.8% vive en situación de pobreza.

Ucayali concentra una importante proporción de población indígena amazónica. Según el Censo del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2007) la población indígena de Ucayali – estimada por el criterio de lengua materna - asciende a 42,649 personas, lo que representa el 12,2% de la población total. La situación de pobreza y los índices de desarrollo humano en peores condiciones se presentan en las provincias donde la población es, en su mayoría, indígena. De esta manera, el analfabetismo afecta cerca de la cuarta parte de la población de la provincia de Atalaya y a casi la quinta parte de la provincia de Purús.

En total, sobre la base de información del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal (COFOPRI) y el Censo de Comunidades Nativas del año 2007, el Ministerio de Cultura ha identificado once pueblos indígenas en la región: Amahuaca, Ashaninka, Cashinahua, Culina, Isconahua, Kakataibo, Marinahua, Mastanahua, Sharanahua, Shipibo-Konibo, Yaminahua, Yine. Asimismo, la región también se encuentra habitada por población en situación de aislamiento o contacto inicial, ubicadas en cuatro reservas territoriales: a) Isconahua (Coronel Portillo), b) Mashco-Piro (Purús), c) Kugapakori, Nahua, Nanti y otros (Atalaya) y d) Murunahua (Atalaya).

De la población indígena, 38,9% habita en la zona rural. La población de esta área es la que presenta menores tasas de asistencia escolar, mayor analfabetismo y mayores proporciones de indocumentación. Mientras que solo el 1.4% de la población hispanohablante no cuenta con partida de nacimiento, el 7.3% de la población indígena presenta la misma carencia. Otro ejemplo es la diferencia en alfabetización: mientras las tasas de analfabetismo en Ucayali alcanzan al 2.5% de la población hispanohablante, la población hablante de lengua nativa que vive en analfabetismo asciende al 22.2%. Asimismo, en términos de acceso a la salud, la población indígena presenta altas tasas de mortalidad materna e infantil, desnutrición, tuberculosis, infecciones de transmisión sexual y VIH/SIDA. Cabe mencionar que, la tasa de mortalidad infantil en las Comunidades Nativas (CCNN) de la Región Ucayali es de 51.7, mientras la tasa promedio regional es cerca de la mitad, 24,75.[1]

Las brechas entre la población indígena y no-indígena muestran que el Estado, ya sea a través de sus oficinas desconcentradas o descentralizadas, tiene mayores dificultades para brindar servicios a la población indígena. La atención de este sector de la población genera retos organizacionales al Estado: por una parte, para el caso de la Amazonía, las instituciones estatales deben desarrollar la capacidad para alcanzar a población dispersa en una vasta área

[1] Guevara Salas, Susana. Ucayali: análisis de situación en población. UNFPA, 2009

geográfica; por otro, debe desarrollar la capacidad para que los servicios que brinde se adecuen a las prácticas y modos de vida ciudadanos culturalmente diversos.

En su calidad de ente rector en la inclusión de la población indígena, el Viceministerio de Interculturalidad del Ministerio de Cultura impulsa una línea de investigación que busca medir las capacidades del Estado – desde sus dependencias desconcentradas y descentralizadas – para atender las necesidades básicas de los ciudadanos indígenas. La finalidad es poder identificar con claridad los principales desafíos que afronta el Estado en materia intercultural a fin de elaborar lineamientos, planes de acción y programas de incentivos para eliminar la brecha existente entre los niveles de vida y acceso a servicios públicos que en la actualidad existen entre la población indígena y el resto de la sociedad nacional.

El presente documento explora los desafíos y avances realizados por el Estado en la región Ucayali. El trabajo ha sido realizado sobre la base de información cuantitativa brindada por las entidades estudiadas y dos semanas de trabajo de campo en la cual se realizaron entrevistas a funcionarios públicos, prestadores de servicio, dirigentes indígenas y miembros de la sociedad civil. Adicionalmente, se realizaron tres grupos focales con población indígena en espacios urbanos y rurales.

El informe se divide en cuatro partes. La primera sección analiza las gerencias de Desarrollo Económico, Infraestructura y Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ucayali. La segunda presta atención a los programas nacionales que brindan servicios a la población indígena, relativos a educación y programas sociales. La tercera parte se encuentra dedicada a la Oficina Defensorial de Ucayali, mientras que la cuarta sección presenta brevemente los resultados de los grupos focales realizados con población indígena. El análisis demuestra que las dificultades comunes de las dependencias estatales están relacionadas a la falta de recursos humanos capacitados para asistir a los ciudadanos y ciudadanas indígenas, presupuesto específico para su atención y la elaboración de planes especializados. Finalmente, el estudio presenta conclusiones y recomendaciones para la elaboración de lineamientos permitan avanzar en la formulación de políticas con enfoque intercultural en la región.

GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI

El 2002 se inició una reforma descentralizadora en el Perú. Como parte central de estos avances se creó un nivel de gobierno medio entre el gobierno central y los gobiernos locales (provinciales y distritales): los gobiernos regionales. Si bien durante los años 1990 y 1992 funcionaron once regiones administradas por Asambleas Regionales elegidas democráticamente, luego del "autogolpe" de 1992 estas fueron disueltas y remplazadas por Consejos Transitorios de Administración Regional (CTAR) los cuales eran dependientes del Ministerio de la Presidencia.

En la década de los dos mil, siguiendo el modelo de las CTAR, las Regiones fueron conformadas sobre la base de las históricas divisiones administrativas (los departamentos) y estableció que un referendo – realizado en noviembre de 2005 – permitiría la conformación de "macro-regiones" que congregaran a dos o más departamentos como unidad política. No obstante, el abrumador triunfo del No en la consulta popular postergó de manera indefinida la creación de estos espacios.

Al igual que en todo el país, el Gobierno Regional de Ucayali (GOREU) fue creado el año 2002, año en el cual se celebraron la primeras elecciones regionales. Sus órganos políticos los conforman la Presidencia Regional y el Consejo Regional, todos ellos cargos de elección popular. En la actualidad, el Consejo está conformado por 8 consejeros, de los cuales 2 corresponden a consejeros electos por la cuota indígena (coincidentemente ambos fueron electos por la provincia de Atalaya), y cuenta con cinco (5) gerencias regionales, tres (3) gerencias subregionales y diez (10) direcciones regionales, todos órganos dependientes de la Presidencia de la Región.

El GOREU, como parte de la Gerencia de Desarrollo Social, cuenta con un organismo especializado para el trabajo con población indígena, el cual se denomina Instituto de Desarrollo de Comunidades Nativas-IRDECON. Es únicamente a través de este órgano que el GOREU trabaja explícitamente la atención a población indígena, en tanto los servicios brindados por el GOREU en otras áreas, se brindan también a las comunidades nativas de la región pero sin un enfoque directamente relacionado con la atención intercultural. Grafica esta situación el que, habiendo enviado oficios a todas las gerencias del GOREU respecto a las entrevistas a realizar para este estudio, cada una de ellas haya derivado estos a IRDECON.

A continuación se presenta el análisis de las gerencias de Desarrollo Económico, Infraestructura y Desarrollo Social.

Gerencia Regional de Desarrollo Económico

La Gerencia de Desarrollo económico es un órgano de línea del Gobierno Regional, cuenta con un presupuesto de 1'402,388 soles y con una plana de personal de 21 personas distribuidas en sus 3 subgerencias: Promoción de Inversiones, Supervisión y Ejecución de Proyectos y Estudios.

Esta Gerencia tiene además en su estructura la supervisión del trabajo de 6 direcciones regionales: Dirección Regional de Producción, Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo, la Dirección de Energía y Minas, Dirección Regional de Agricultura y la Dirección Exclusiva Forestal y Fauna.

La GRDE no cuenta con personal de origen indígena registrado (es decir, si tienen algún funcionario indígena no es de conocimiento de la gerencia) ni con personal que tenga manejo de lenguas nativas de la región. Del mismo modo, su presupuesto no contempla explícitamente las actividades realizadas con población indígena o comunidades nativas.

Esta gerencia reconoce no haber realizado trabajo directamente dirigido a la población indígena, pero sí considera haber incorporado a esta población en el marco de sus acciones dirigidas a población rural. En este sentido, son dos aspectos los que se han desarrollado: El primero de ellos es el apoyo en cuanto a la conciliación del proceso de titulación, el saneamiento físico legal, labor que realizan de la mano con la Dirección Regional de Agricultura.

En segundo lugar se encuentra la generación de proyectos productivos en las comunidades nativas. Este es un campo en el que la GDE desearía poder involucrarse más, pues ya trabaja ampliamente con otras comunidades rurales; sin embargo, la normativa nacional existente respecto a los proyectos de inversión pública en estos temas solicita trabajar con titulaciones independientes, mientras que estas comunidades cuentan con títulos colectivos de propiedad del territorio.

Dirección Regional de Agricultura- DRAU

La Dirección Regional de Agricultura es un órgano adscrito a la Gerencia Regional de Desarrollo Económico de Ucayali. Esta dirección cuenta con 3 direcciones especializadas y 4 Agencias, que son dependencias desconcentradas de la DRAU en las provincias de la región.

Su principal función es la de articular la oferta y demanda de servicios agrarios, para lo cual, en coordinación con el gobierno regional y con el Ministerio de Agricultura del gobierno central, brinda a la población los servicios de formalización de la propiedad de tierras, capacitación y asistencia técnica agraria, promoción de cadenas productivas, fortalecimiento de organizaciones de productores, asesoría empresarial, resolución de conflictos de tierras, alquiler de maquinarias, entre otros.

La DRAU no cuenta con personal de origen indígena registrado (es decir, si tienen algún funcionario indígena no es de conocimiento de la dirección) ni con personal que tenga manejo de lenguas nativas de la región. Del mismo modo, su presupuesto no contempla explícitamente las actividades realizadas con Comunidades Nativas.

En cuanto a los servicios que son brindados a la población indígena de la región, el principal es el que corresponde a la formalización de la propiedad de la tierra. Así, actualmente en Ucayali existen alrededor de 285 comunidades nativas, siendo que 45 de ellas se encuentra aún en proceso de titulación e inscripción como CCNN ante el GOREU. Este servicio se brinda en coordinación con el Ministerio de Agricultura, y ha sido asumido por estas entidades en enero del presente año 2013, habiendo estado antes a cargo de COFOPRI.

Debido a que esta es una nueva función para la DRAU, poco se ha avanzado en la titulación, pues su personal aún se encuentra adquiriendo las capacidades para el desempeño de esta competencia.

Otro servicio que brinda la DRAU a la población indígena es el apoyo en la resolución de conflictos de límites y propiedad de la tierra entre comunidades nativas, fundamentalmente mediante la provisión de mapas y de asesoramiento de técnicos de la Dirección a los líderes de las comunidades. Sin embargo, al no ser este un servicio ni institucionalizado ni permanente de la DRAU este servicio se brinda cuando las comunidades lo solicitan y está enfocado a dar los datos de referencias geográficas y delimitaciones con que cuenta la dirección.

Finalmente, aunque en menor medida, algunos agricultores de origen indígena o comunidades nativas se han visto beneficiados de los programas para la mejora de la producción agraria (producción de cacao y café, principalmente) así como de capacitaciones para la comercialización de productos.

Gerencia de Infraestructura

La Gerencia de Infraestructura es el órgano de línea encargado de desarrollar las funciones específicas sectoriales en materia de viabilidad, transporte, comunicaciones, telecomunicaciones, construcción, entre otros. Forman parte de la Gerencia, el Programa de Desarrollo Comunal, la Sub Gerencia de Estudios, la Subgerencia de Obras y el Programa de Desarrollo Vial.

- **Proyectos que se ejecutan en zonas con población indígena**

Entre los proyectos ejecutados en CCNN, está el desarrollado en la CN San Francisco. Allí se construyó un Centro de Salud. Entre las propuestas de la Gerencia se encuentra la construcción de la escuela secundaria, con el cual ya se cuenta con expediente técnico y un colegio inicial[2] pero que aún están en proceso de elaborar el perfil. Lo mismo ocurre con otras tres propuestas: la instalación de alcantarillado de agua y desagüe, la construcción de la carretera San José – San Francisco y la construcción del malecón turístico de Yarinacochas, el cual beneficiará a la comunidad nativa de San Francisco, por un lado porqué el lago es un eje de desarrollo y cuando crece el río Ucayali también crece el lago Yarinacochas y la única forma se trasladarse es mediante botes y por lo tanto se tiene que contar con un embarcadero. Esto también podrá ser utilizado como espacio recreativo y el malecón será un espacio donde la población indígena pueda vender sus productos: *"la única conexión que existe es por medio de bote para llegar a la comunidad tiene que haber un embarcadero y sirve también como para que la gente pasee claro".*

Además de la CCNN de San Francisco, en Coronel Porotillo también están trabajando en la CN. De Pomacaya, Juliaca del Caco en Tomacaya, Samaria, juliaca de caco en IPARIA. Las obras que están impulsándose en esa zona son principalmente relacionadas a educación, en algunos casos a nivel primario, secundario o inicial. *"(…) estamos abarcando lo que es educación pero no en los tres niveles, algunos en el primario, secundario en otros el inicial pero hay otro proyecto más grande que lo estamos evaluando es agarrar todo netamente el área de educación primaria y secundaria de todo Iparía"*

- **Sobre la articulación con otros sectores:**

[2] En la gestión anterior se construyó el colegio de primaria.

Para la realización de las obras se coordina con la DREU para que a través de la UGEL brinde información sobre la ubicación de los colegios, esto facilita el trabajo de la Gerencia de Infraestructura para identificar en qué situación están estos colegios. *"(...) entonces ya sabemos en qué comunidad están, para saber cuántos colegios hay en una comunidad a veces hay uno integrado, tres en uno solo a veces una comunidad están tres pero dispersados"*

En algunos de estos casos, principalmente aquellos en que las particularidades culturales son un elemento fundamental en el desarrollo del proyecto, se pide apoyo a la Gerencia de Desarrollo Social. Sin embargo, el Gerente sostiene que su función está directamente vinculada a infraestructura "*Mayormente cuando nosotros desarrollamos proyectos (...) piden en algunos casos, no en todos, una coordinación con la gerencia de desarrollo social (...) pero como te digo casi todo lo que es infraestructura, bueno nosotros no más somos los responsables directos (...)"*

- **Sobre la participación de la población indígena en el desarrollo de proyectos:**

Son principalmente los directores y los miembros de la Asociación de Padres de Familia (APAFA) los que intervienen en la elaboración del (perfil) en la fase de preinversión del proyecto, brindando información que requiere la norma del SNIP, la ficha del padrón, el título de propiedad y resolución de creación, si se tuviera. Además se solicita información sobre las necesidades del alumno. *"Más que todo la comunidad no interviene, lo que interviene son los directores y los de la Apafa son los que nos dan la información"*.

En relación a la posta de Salud en la CCNN de San Francisco, la población participa realizando seguimiento. Incluso el Gerente afirma que son muy involucrados y están pendientes a los avances que dé la Gerencia *"(...) porque ellos son así, cuando ellos toman la decisión yo he participado en reuniones en San Francisco son gente muy, qué te digo, perseverantes son en su gestión, son gente que no se cansan, son personas que están ahí, están siguiendo los pequeños detalles de su proyecto pero para mí es una gran satisfacción porque otros vienen presentan el documento por mesa de partes y esperan pues a ver cómo va su proyecto (...)"*

En esos casos la Gerencia apoya en la alimentación e incluso pasaje y hospedaje: *"apoyamos en todo lo que sea necesario, yo sé que de alguna u otra forma hacen mucho esfuerzo en venirse hasta (...) Un día vinieron (...) y tuve que darle hasta para su estadía acá, alimentación de alguna forma porque ellos hacen un gran esfuerzo en venir a averiguar sobre su proyecto (...) su atención es primero, por el tiempo que ellos demoran en venir a preguntar por su proyecto, entonces le damos esa prioridad, así es"*

- **Sobre Personal:**

Si bien la Gerencia de Infraestructura, y particularmente la subgerencia de estudios, ejecuta proyectos cuya población beneficiaria forma parte de Comunidades Nativas, ninguno de los 62 funcionarios domina alguna lengua nativa. Además, reconocen que el manejo del castellano y por lo tanto todas las coordinaciones se hacen en este idioma. Sobre esto manifiestan: "(…) cuando vienen en grupo ellos se comunican en su idioma, y cuando ya se expresan hacia nosotros en castellano, siempre hay dos representantes que hablan" *"(...) Solamente que cuando hablan en grupo les pedimos, yo siempre les digo, haber hablen en mi idioma para saber de repente que es lo que están queriendo para yo saber, porque si están hablando en su idioma a veces de repente que cosa me estarán diciendo (...)"*

La Gerencia de Infraestructura no desarrolla capacitaciones dirigidas a su personal ni tampoco han recibido de otra institución, sin embargo parte de la política del Gerente es brindar facilidades al personal para que estudien. *"Yo como gerente les doy las facilidades para que ellos estudien desarrollen otras carreras profesionales (...) tenemos como a 4 que están estudiando de acá de Ucayali que están haciendo ingeniería civil, otro derecho, ingeniería ambiental, había una señorita que tuvo que renunciar porque la carrera de ingeniería ambiental era en la universidad privada no alcanzaba la cantidad de alumnos para terminar la profesión y tuvieron que tomar la decisión de irse a Lima a culminar sus estudios"* Incluso, como una manera de fomentar el desarrollo profesional, entre los planes de la gerencia está volver a contratar a una ex trabajadora, que dejo su puesto para culminar sus estudios. *"(...) ella está ahorita sacando su título para poder venir y trabajar con nosotros (...) para nosotros es una gran satisfacción haber colaborado, apoyado desde su formación y ya ahora es una profesional".*

- **Participación y articulación con actores regionales:**

La Gerencia tiene como encargo el desarrollo de proyectos de infraestructura sin embargo no solo se encarga de la construcción del inmueble sino también de su implementación. Incluso en el caso del Centro de Salud de San Francisco se entregó "motocar" para el traslado de pacientes *"(...) funcionaban con enfermeros nativos y solo el doctor era de la ciudad, conocían su realidad entonces ellos son los que han formado la necesidad y hasta ellos los enfermeros en su idioma les atienden porque son ellos netamente nativos todos los enfermeros y ellos son los que armaron la necesidad del equipamiento juntamente con el doctor y más aún nosotros lo implementamos con respecto a qué se necesita, nosotros acá hacemos proyectos integrales (...) bueno pues hagamos el centro de salud y el equipamiento que es la parte fundamental (...) desarrollamos completo, en su totalidad hasta motokar tiene este para trasladar a uno porque el acceso es un poco complicado"*

En algunos casos, es fundamental la coordinación con otras instancia del gobierno regional, por ejemplo en el caso de ampliación de un Centro de Salud, la Gerencia no le corresponde contratar el personal sino directamente a la DIRESA. *"(...) entonces una de las características es que nos implementan de personal, uno o dos enfermeros y un médico más (...) el mantenimiento que les va a corresponder ya a la DIRESA".*

Además, en la fase del anteproyecto, el sector (salud, en el caso de un centro de salud) debe revisar y dar su aprobación. Recién con dicha aprobación se inician los trámites con la Oficina de Control Interno para darle vialidad al proyecto *"pero de todos modos tiene que llevar un visto bueno de ellos que indique que lo han revisado y que están de acuerdo y eso es lo que a nosotros nos hacen llegar"*

- **Articulación con el Viceministerio**

El Gerente de Infraestructura reconoce que es importante trabajar coordinadamente con el Viceministerio de Interculturalidad, pues necesitan contar con herramientas para establecer un diálogo con los pobladores de las comunidades nativas, que no se restringe, necesariamente, en aprender la lengua sino más bien, en reconocer las particularidades culturales y a partir de ello establecer un diálogo. *"Yo tuve la oportunidad de visitar Purús, algo sorprendente allá la gente tiene una costumbre de trabajar desde las 6 de la mañana hasta las 10 de la mañana, hasta las*

11 máximo de ahí se van a almorzar y de ahí ya no regresan a trabajar porque esa es su costumbre se van al campo 5 de la mañana terminan y ya están regresando a las 10 de la mañana a sus casas de ahí ya no hacen nada se dedican a la pesca, a la caza mayormente pero nosotros tenemos otro tipo de costumbre entonces cómo buscamos esa comunicación, esa coordinación esa relación con ellos (…)" Además, reconocen que es necesario hacer partícipe a la población para identificar las necesidades que la Gerencia de Infraestructura pudiera atender, pero para ello deben contar con herramientas para facilite este diálogo. Reconocen que estas diferencias podrían significar que no necesariamente se comparten los mismos objetivos ni modelo de desarrollo que busca impulsar la Gerencia de Infraestructura y el Gobierno Regional. *"(…) De repente necesitan otra cosa pero cómo hablamos un idioma de ellos (…) lo enfocamos desde el punto de vista técnico, desarrollamos pueblos de esa forma pero de repente ellos quieren otro tipo de desarrollo de repente no quieren concreto quieren otras cosas (…)"*

- **Logros de la Gerencia**

Los logros de la Gerencia están vinculados a Educación y Salud[3], pues los proyectos asociados a estos sectores, además de la construcción física también están equipados e implementados. *"nosotros acá todos los colegios que hemos desarrollado son colegios completamente integrales, en el distrito de Yarinacochas donde siempre vienen de las comunidades más cercanas que es San Francisco por ejemplo esos colegios son completos tienen salas virtuales, salas de cómputo, biblioteca, su comedor, aulas completamente equipadas, las áreas administrativas también y los centros de salud también completamente equipados el que está cerca también en el distrito de Yarinacochas que es centro américa es un centro de salud moderno equipado completamente y está cerca de San Francisco a media hora 45 minutos llegan"*

Otro de los logros de la Gerencia es contar con un banco de proyectos con expedientes técnicos listos pero con los que aún no se cuenta con el presupuesto para ejecutarlos *"En la comunidad nativa de Iparía tenemos 10 proyectos que no tienen presupuesto pero ahí están los proyectos, están los expedientes a la gestión del presidente (…) porque no vamos a esperar que llegue nuestro presupuesto para poder empezar a hacer las cosas, nosotros tenemos ya listo".*

La Oficina de Desarrollo Comunal liderada por el señor Reátegui se encarga de los proyectos de infraestructura, denominados de menor escala dirigido a los Asentamientos Humanos, como por ejemplo el arreglo de sus vías, alcantarillados. *"En un local comunal están enseñando a los niños y ese local comunal ya se cae su techo, está mal, entonces nosotros los apoyamos con calaminas y la mano de obra no calificada lo ponen ellos porque nosotros ponemos al maestro de obra para que dirija (…)"*

Además esta oficina impulsa el programa "La Minga de mi Barrio" que se realiza, de manera itinerante, los domingos, cada 15 días[4]. El objetivo de este programa es trasladar los servicios a los distritos marginales y generar mayor accesibilidad a la población. Además, se realizan obras focalizadas de infraestructura en donde se desarrolla la minga de mi barrio y se vende productos a bajo costo reducido. De acuerdo al encargado de la Oficina la participación es masiva, no solo va el presidente regional, sino los gerentes del gobierno regional, los directores regionales,

[3] La Gerencia de Infraestructura tiene actualmente 25 proyectos. En educación hay una inversión de 145 millones, en salud 20 millones y para vías, 200 millones aproximadamente.

[4] El domingo 15 se realiza la Minga del Barrio en el Centro Poblado San Pablo de Tushmo

alcaldes, en algunos caso fiscales. *"nos vamos todos los gerentes del gobierno regional y cada uno se va llevando sus actividades, por ejemplo salud se va llevando su hospital móvil, médicos afiliación al SIS" "PRODUCE va llevando su pescado fresco pero venden a un precio muy simbólico" (...) por ejemplo nos vamos a Yarinacochas, va estar el alcalde Edwin Díaz que también va a estar con sus maquinarias, él también va estar con sus actividades lo que es corte de cabello, desparasitación, todas esas cositas"*

- **Apoyo de otros actores**

El Programa de Desarrollo Comunal busca contar con alianzas para desarrollar los proyectos de infraestructura. Uno de ellos es la empresa privada que puede apoyar con combustible o con donaciones. "Ahorita las calles están en pésimas condiciones, ayer ha llovido, entonces yo ya fui al dueño de la empresa (…) no se puede pasar, los moto car atollados (…) yo le estoy pidiendo que apoye con combustible para yo traerle el afirmado y trabajamos los dos (…)". Otro de los actores que ha apoyado al Programa es la iglesia, quien ha brindado materiales para construir pozos tubulares en instituciones educativas en asentamientos humanos. "(…) por ejemplo acá hemos hecho 70 pozos tubulares en instituciones educativas, pero eso también lo hemos hecho con la Iglesia de los Santos de los Últimos Días de los mormones".

- **Participación de la población en el desarrollo e implementación de los proyectos**

La población no participa en el diseño de los proyectos, no gestiona la implementación, solo opera. Es decir se encarga de la mano de obra que se realiza a través de faena comunal, por lo tanto no se recibe un sueldo. "(…) nos apoyan con la mano de obra no calificada, por ejemplo para nosotros hacer las tuberías, todititos ellos hacen las zanjas obviamente con la dirección técnica de acá, de un ingeniero (…)"

Sobre la participación de la población indígena en el desarrollo e implementación de los proyectos, la respuesta del encargado del Programa es bastante general: *"Todos participamos ahí, trabajamos todos por eso dice la Minga de mi barrio, el Presidente se va con su volquete llevando el hormigón ripio (...)"*

Cabe precisar que el trabajo del Programa de Desarrollo Comunal no está dirigido a las CCNN sino más bien a los AAHH. "nosotros trabajamos más en los asentamientos humanos, las comunidades nativas más trabaja Margot, y eso cuando necesitan apoyo vienen y nos piden apoyo" No queda claro porque las CCNN no están dentro de su público objetivo, al parecer la distancia es un factor importante. Sin embargo, en algunas oportunidades si ha llegado el Programa"(…) *con las comunidades nativas no vamos porque las comunidades nativas están por río, están por tushmo (...)"*

Gerencia de Desarrollo Social

La Gerencia de Desarrollo Social es el órgano de línea a través del cual se integran las funciones regionales específicas de los sectores salud, educación, cultura, vivienda y saneamiento, entre otras. En tal sentido, es la gerencia encargada de promover el acceso a servicios claves para la población de la región y garantizar su integral desarrollo. En particular, la siguiente sección se central en la Dirección Regional de Salud de Ucayali y el Instituto Regional de Comunidades Nativas.

Dirección Regional de Salud

De acuerdo al ROF, las Direcciones Regionales de Salud dependen administrativamente de la Gerencia de Desarrollo Social pero mantienen dependencia técnica y funcional con el Ministerio de Salud. En ese sentido, los documentos técnico normativos de gestión (planes, procesos) deben contar con la opinión técnica favorable del Ministerio de Salud.

La DIRESA de Ucayali cuenta con 5 Direcciones Ejecutivas. En la Dirección Ejecutiva de Salud de las Personas y específicamente en la Dirección de Atención Integral y Calidad en Salud, se desarrolla la estrategia Sanitaria De Pueblos Indígenas, Estrategia Materno Neonatal y la Estrategia Atención Integral de Salud a Poblaciones Excluidas y Dispersas (AISPED)

En la Dirección Ejecutiva de Promoción de la Salud se encuentra la Unidad Técnica Derecho, Equidad de Género e Interculturalidad y como parte de esta Unidad, la estrategia de diálogo intercultural

Otros Servicios que son promovidos por estas Direcciones Ejecutivas se encuentran las Casas de Espera, Parto Vertical, capacitación a técnico de la salud, entre otros.

Si bien la documentación señala servicios focalizados en la atención de la población indígena, de acuerdo al Director Regional, las Direcciones regionales de Salud todavía no han podido satisfacer las demandas de la población indígena y esto debido, principalmente, a que los servicios no tienen un enfoque intercultural. El director Regional señala "*desde el ámbito de la salud lo primero que necesitamos es respetar su cultura, entender su cultura y acceder a sus conocimientos de la salud que tienen ellos, que es un valor (...) hoy en día ya no vemos con mucha facilidad sus plantas curativas, estos conocimientos los cuidan porque siempre que ven alguien que indaga sus conocimientos hay un temor de que vayan a ser despojados"*

Sin embargo, de acuerdo al testimonio de Milena Cueva de la dirección técnica funcional de derechos humanos equidad de género e interculturalidad, su rol es promover estilos de vida saludable desde la oferta, es decir la funcionalidad de los servicios y la demanda, promoviendo acciones preventivas, difundiendo e interrelacionando con el enfoque intercultural "*porque enfoque intercultural no es solo que trabajemos con poblaciones indígenas, intercambiando nuestras diversidades culturales que existen en nuestra región, entonces la gente que conozca esto y que se socialice respetando los derechos al ciudadano"*

- **Sobre las capacitaciones:**

En el año 2005-2006 se capacitaron 20 técnicos de la etnia ashánincas en el Instituto Superior Tecnológico. De estos 20, 16 fueron ubicados en centros de salud para la atención primaria y forman parte de la red de trabajo. "*que se tiene sobre todo en el primer nivel de atención y dentro ya de la misma DIRESA lo que hemos hecho es fortalecer la unidad técnica de derechos, equidad de género y la interculturalidad"*

En el año 2005-2006, una asistenta social logró un diploma que promovió la Universidad Cayetano Heredia y la municipalidad distrital de Sepahua la contrató como jefe de desarrollo social.

Actualmente se realizan capacitaciones vinculadas al fortalecimiento de capacidades en diferentes temas. Además a los Serumistas asignados para Ucayali (médicos, enfermeras, obstetras, odontólogos) se realiza un proceso de inducción y como parte ello un trabajo sobre el enfoque intercultural . *"(...) lo que es promoción de la salud entonces en ese marco es que se ha establecido primero recoger toda la parte de lo que es la política, la parte normativa realmente estuvo un técnico sanitario y había algunas debilidades entonces ahora se ha fortalecido con un profesional de la Salud, mayormente nosotros estamos trabajando más estrechamente con IRDECON (...)*

- **Sobre la articulación con actores locales, regionales y nacionales:**

El Centro nacional de salud intercultural Censi se relaciona directamente con la Estrategia Sanitaria de pueblos Indígenas (oferta) y la Unidad Técnica la unidad técnica de derechos humanos equidad de género e interculturalidad

A nivel regional se coordina con el Instituto Regional de Comunidades Nativas que está a cargo de la gerencia de desarrollo social, con la señora Margot Ramirez que es profesora y el Lic. Maynas, ambos son shipibos.

También se da una coordinación estrecha con entidades cooperantes y algunas ONGs, como por ejemplo GIZ, UNFA (Fondo de Población de las Naciones Unidas), UNICEF y Flora Tristán, esta última aborda temas vinculados a salud sexual y reproductiva, y se está focalizando en 4 comunidades nativas del distrito de Masisea en Coronel Portillo. *"Nosotros realizamos espacios de monitoreo, asistencia técnica por ejemplo. Actualmente venimos trabajando con apoyo porque no contamos con presupuesto asignado y tenemos el apoyo de algunos cooperantes que vienen reforzando lo que nosotros expusimos (...)"*

Con la RENIEC se está trabajando directamente lo relacionado a identidad, principalmente facilitar el certificado de nacido vivo en los centros de salud.

Los Gobiernos locales cumplen un rol fundamental, pues apoyan y promueven diversas iniciativas impulsadas por el sector Salud, por ejemplo el parto vertical, casas de espera. *"(...) lo importante de todo esto es que también los gobiernos locales en esa direccionalidad, también ellos se han preocupado en lo que es las casas de espera por ejemplo (...)"*

- **Sobre la articulación con el Viceministerio de interculturalidad**

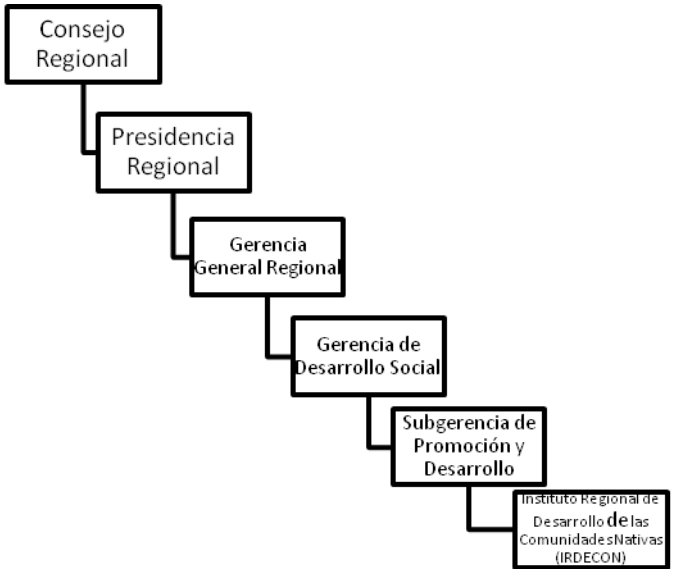
De acuerdo a los funcionarios entrevistados actualmente no existe una coordinación con el Viceministerio de interculturalidad para el desempeño de sus labores de identificación; sin embargo, existe una expectativa y apertura a que el VMI pueda brindar lineamientos, reforzar capacidades y brindar capacitaciones que mejoren su atención a la población indígena.

Además, los funcionarios del RENIEC desearían trabajar de manera articulada, específicamente en algunas zonas de Ucayali a manera de proyectos pilotos. *(...) Si nos pudieran dar los instrumentos para que nuestro personal de salud se empodere de este criterio de la interculturalidad y podamos nosotros acercarnos cada día más y de la mejor manera con nuestras comunidades nativas"*

Instituto de Desarrollo de Comunidades Nativas (IRDECON)

El Instituto de Desarrollo de Comunidades Nativas de Ucayali fue creado el año 1998 como un órgano adscrito al Consejo Transitorio de Administración Regional- CTAR y su creación se debió a un reclamo de las organizaciones indígenas de la región para contar con una representación de sus intereses. Así, con el proceso de descentralización iniciado el año 2001 IRDECON pasó a ser parte del Gobierno Regional, como unidad adscrita a la Gerencia de desarrollo social, en calidad de órgano de apoyo o asesoramiento.

Ubicación del IRDECON en la estructura orgánica del Gobierno Regional de Ucayali



Fuente: Elaboración propia en base al Organigrama del GOREU

IRDECON cuenta con un equipo de trabajo de 5 personas, 3 profesionales y 2 personas de apoyo. Con un presupuesto de 98'000.00 soles al año (el cual no se ha modificado en la presente gestión regional) actualmente las actividades de este organismo se reducen a la realización de talleres productivos para mujeres artesanas que se brindan 2 veces al año, pues el presupuesto antes mencionado cubre tanto los salarios del personal como la realización de estas actividades. La definición de las actividades que realiza IRDECON no se da en forma participativa, puesto que se considera que las demandas de la colectividad son mucho más grandes de lo que esta entidad está en capacidad de responder. Sin embargo, la realización de talleres productivos con mujeres artesanas sí se realizó en respuesta a una solicitud de estas.

Del mismo modo, al ser considerada por las organizaciones indígenas como su enlace o brazo en el gobierno regional, IRDECON recibe cada semana la visita de miembros de las comunidades nativas de la región, los cuales acuden a ellos tanto por apoyo para ser atendidos por funcionarios regionales como apoyo de carácter social para cubrir –principalmente- los costos de atenciones médicas de quienes son trasladados al hospital de Pucallpa y no tienen recursos económicos para cubrir esta atención.

IRDECON es el único órgano del gobierno regional que tiene a su cabeza a una funcionaria indígena (la directora de este instituto es una maestra de origen shipibo) y que cuenta con capacidades de comunicación en esta lengua originaria; sin embargo, por razones

presupuestales, no cuentan con ningún tipo de material impreso que les permita dar orientación en lenguas nativas.

PROGRAMAS DE NIVEL NACIONAL ASENTADOS EN UCAYALI QUE ATIENDEN POBLACIÓN INDÍGENA

Durante los años transcurridos desde el inicio del proceso de descentralización, el Gobierno Central a transferidos diferentes funciones (sobre todo relacionadas a la prestación de servicios) a los gobiernos regionales. No obstante ello, algunos programas específicos a sectores mantiene un modelo desconcentrado, como en los casos de Desarrollo e Inclusión Social y Cultura, o mantiene un modelo mixto por el cual ciertos programas, aunque realizados por las oficinas descentralizadas, son administrados directamente desde un ministerio. En los siguientes apartados analizaremos los casos de la Oficina de Asistencia de Soporte Pedagógico Intercultural y los programas sociales del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social.

Oficina de Asistencia de Soporte Pedagógico Intercultural

La Oficina de Asistencia y Soporte Pedagógico intercultural de Ucayali mantiene sus oficinas en la Dirección Regional de Educación, pero sus actividades responden a la Dirección General de Educación Intercultural, Bilingüe y Rural (DIGEIBIR) del Ministerio de Educación.

La propuesta pedagógica intercultural tiene como objetivo mejorar los niveles de aprendizaje de los niños, a través de sus propios conocimientos y actividades locales. Por eso, la propuesta pedagógica debe recoger los intereses, las necesidades y las problemáticas de los propios estudiantes. "*dentro de una comunidad entonces el niño tiene que recibir un aprendizaje significativo o sea ya no venir a imponer esto es así ya no, si no desde su propio aprendizaje desde las actividades cotidianas que tienen dentro de sus comunidades" (Jorge García)*

La propuesta pedagógica se enmarca en cinco enfoques: enfoque de derechos, enfoque democrático, enfoque pedagógico, enfoque intercultural y enfoque de buen vivir, tierra y territorio.

La Asistencia de Soporte Pedagógico Intercultural (ASPI) consiste en el acompañamiento de los procesos pedagógicos en el aula, apoyar a los docentes tanto en la planificación, en la elaboración de materiales educativos, como el desempeño en el aula. Además implica coordinar con los padres, mediante asambleas, para difundir e involucrar a los padres con la propuesta pedagógica intercultural, desarrollar capacidades en los padres de familia, líderes en el enfoque de derechos, en EIB, desarrollo infantil. *"(…) luego también trabajamos con los padres de familia no solo con el maestro de aula, porque dentro de la ruta del aprendizaje se considera también el trabajo de los padres de familia" (*Joann torres).

"(…) somos asistentes pedagógicos en el aula, monitoreamos específicamente el trabajo coordinado del docente en aula, para observar cómo se está cumpliendo los momentos pedagógicos en una actividad educativa y cómo el docente va trabajando la interculturalidad o sea la experiencia del niño de su propia vida de su propia vivencia y ahora ya en las clases el docente no está sentado dentro del aula ahora el docente tiene que salir, por ejemplo si tengo que trabajar una actividad con las plantas tengo que salir al campo y tengo que ver trabajando ahí en la chacra, cómo siembran el arroz y así vamos enmarcando las comunidades(…)" (Joann Torres)

En algunos casos también implica apoyar con recursos, por ejemplo la compra de algunos materiales como cartulinas, colores, temperas. La estrategia adoptada en el caso de Atalaya fue la elaboración de materiales por parte de los padres, enviar a Atalaya, a Lima y Huánuco para que a través del trueque, consigan los materiales anteriormente mencionados *" (...) pero aparte de eso también se necesita materiales como cartulinas, colores, témperas para que el niño también tengan otra forma de trabajo, entonces los padres de familia no tienen la economía necesaria y en grupo pensamos lo siguiente: que los padres elaboren materiales educativos y nosotros lo traemos a Atalaya (...) así estamos trabajando y ya tenemos pedidos ya (...)"*

Los Coordinadores, como es el caso de Joan Torres y Jorge García, tiene como principal función supervisar el desempeño de los ASPI con los docentes en el aula, apoyar a los docentes y coordinar con las autoridades y organizaciones indígenas para promover e impulsar la propuesta pedagógica

En el caso de Atalaya, el personal está compuesto por dos acompañantes pedagógicos que son Asháninca y la coordinadora, Joan Torres que es hispano hablante. El trabajo está orientado en 9 comunidades nativas de Atalaya, fundamentalmente en 9 escuelas de primaria, 5 PRONOIS y 2 instituciones de nivel inicial.

En el caso de Purús el personal está compuesto por tres asistentes de soporte pedagógico que son Shipibos y el coordinar, Jorge García. El trabajo está orientado a 12 instituciones educativas de primaria y 3 de educación inicial y 4 instituciones de PRONOI

Una de las dificultades que se encuentra tanto en las escuelas de Atalaya y Purús, es que algunas escuelas no cuentan con profesores bilingües e incluso en algunos casos, es posible que se trate de una comunidad Ahaninka pero el docente es Yine o por ejemplo, en la Comunidad Nativa San Marcos, en Purús que es un pueblo Sharanahua pero la docente de PRONOI es shipiba. *"(...) y si voy bajando (...) la profesora es Yine, el profesor es hispano y los niños son Asháninca y viceversa ese es un problema, no hay profesores asháninca, es un problema, los profesores son Yine por eso no aprenden esa es una realidad en esta zona" "(...) como nosotros hemos empezado a intervenir haciendo los diagnósticos socio lingüísticos correspondientes nos hemos dado la gran sorpresa que los niños son asháninca y el profesor es Yine, esa es la realidad porque las resoluciones que salen de las comunidades dice que son profesores bilingües Yines y cuando los contratan los profesores son Yines y la comunidad no es Yine, se ha perdido prácticamente lo que es de uno, se han castellanizado, los alumnos como no está aprendiendo ni en Yine ni en Asháninca aprende el castellano".*

Esto se debe principalmente en que no se cuenta con docentes que sean de las propias comunidades, por eso las plazas deben cubrirse con profesores monolingües o en algunos casos, con dominio de una lengua diferente a la jurisdicción de la escuela. *"(...) sufrimos acá la UGEL desde hace muchos años atrás, recién se están profesionalizando, recién están estudiando y eso que ya han salidos varios pero están en aulas y no dan para la cantidad de aulas, más del 80 % de unidades educativas son bilingües"*

Las Actividades de esta oficina se coordinan también con las Unidades de Gestión Educativa Local y los especialistas del PELA (Programa Estratégico de Logros de aprendizaje) Las capacitaciones que han recibido han sido impulsadas por la DIGEIBIR *"nos dieron una capacitación que fue en el mes de mayo luego un taller de capacitación de ese taller estamos trabajando en aulas todas las propuestas pedagógicas"*

- **Sobre los Informes**

Se elabora un informe mensual de la asistencia pedagógica brindada por docente, actividades, planes. Estos informes son reportados por los coordinadores directamente a la DIGEIBIR. En el caso de Purús, se entrega una copia a la UGEL. "La Ugel también tiene que conocer qué es lo que estamos haciendo y hasta donde avanzamos" (Jorge García)

- **Sobre las Capacitaciones:**

En el mes de mayo se realizó el primer taller de validación de la propuesta pedagógica, a fines de agosto se realizó el taller para la validación de las rutas de aprendizaje en la educación y el siguiente está programado para el mes de octubre pero depende del presupuesto**.** Entre los temas que se abordan en la capacitación se encuentra el conocer la propuesta pedagógica de Educación Intercultural, el perfil del director, del docente, cómo se tiene que trabajar con el padre de familia. " (…) por ejemplo nos dieron en la capacitación el enfoque de derechos, enfoque democrático, enfoque cultural, enfoque pedagógico, enfoque de buen vivir de territorio o sea todo lo que tenemos que trabajar en el aula todo lo que es intercultural, cuáles son sus características o sea cada etapa es fundamental que deben lograr los estudiantes al final del ciclo, cuál es el perfil del estudiante que queremos tener, en una parte también nos hablaron cómo organizar y planificar el trabajo en una escuela IB y al final cómo desarrollar los procesos pedagógicos en una escuela IB"

Costos a Purús: La distancia y los costos son elementos que dificulta la atención de la población de Purús. De acuerdo a los funcionarios, la única vía es la aérea y hay tres categorías de vuelos: el Vuelo cívico que sale dos veces al mes y está 50 soles y otra empresa que cuesta 140 soles pero solo vuela los lunes, miércoles y viernes. Otro vuelo es el que realiza la fuerza aérea pero solo se traslada pasajeros si hay carga. El pasaje está 280 soles. La última alternativa es alquilar de manera particular pero cuesta 12 a 13 mil soles. El hospedaje está 35 soles.

Cabe precisar que de acuerdo a ESCALE (Estadística de Calidad Educativa) hay 515 instituciones educativas EIB, entre inicial, primaria, secundaria.

Número de Escuelas Interculturales Bilingües en la Región Ucayali

Inicial	Inicial no escolarizado	Primaria	Secundaria	Total
82	78	275	80	**515**
Estas escuelas corresponden a educación en las lenguas: Amahuaca, asháninka, awajún, cashinahua, culina, kakataibo, mastanahua, sharanahua, shipibo, yaminahua, yine				

Fuente: Estadística de Calidad Educativa (ESCALE) 2013

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS)

Desde el 2012, el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS) cuenta con 20 coordinadores de enlace a lo largo del territorio nacional. Estos coordinadores están presentes en

18 departamentos: Arequipa, Amazonas, Apurímac, Abancay, Ayacucho, Puno, Cusco, Cajamarca, Lambayeque, La Libertad, Pasco, Piura, Huancavelica, Huánuco, Loreto, San Martín, Ucayali y Tumbes; y en dos ámbitos puntuales: Tacna-Moquegua y VRAEM.

De acuerdo al organigrama[5] las Oficinas Regionales son las encargadas brindar información sobre los programas sociales del MIDIS y promover y facilitar los procesos de articulación con otras instituciones.

Actualmente, en la región Ucayali se están implementando cuatro de los cinco programas sociales que ofrece el sector, estos son:

- Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social- FONCODES
- Pensión 65
- Cuna Más
- QaliWarma

En el caso del **FONCODES**, uno de los programas presentes en la región es "Compras a MYPerú", en la cual se otorga buzos, calzado, uniforme escolar para niños de nivel inicial y primaria de las zonas rurales. Además, se busca implementar el proyecto de desarrollo productivo "Mi Chacra Emprendedora - HakuWiñay", que tiene como objetivo "el desarrollo de capacidades productivas y de emprendimientos rurales en hogares rurales de extrema pobreza que contribuyan a la generación y diversificación de los ingresos; así como a la mejora del acceso a la seguridad alimentaria" (FONCODES 2013)

El programa **Pensión 65** llega a 15 distritos de la región y actualmente tiene 507 usuarios. Entre estos, no se distingue ni se focaliza la atención para la población indígena adulta mayor. Sin embargo, el Coordinador regional afirma que entre la población usuaria, dos son indígenas en aislamiento y contacto inicial de la Comunidad Nativa Isconahua. El coordinador regional afirma sobre el tema: *"(...) que es una etnia que ya está en extinción y aislamiento voluntario y hemos rescatado a dos de ellos y estamos por incorporar tres más (...)"*

Además del número mencionado, el programa Pensión 65 de Ucayali ha enviado 5 mil fichas de potenciales beneficiarios que se encuentran en evaluación, a través del Sistema de Focalización de Hogares (SISFHO), sistema que hará la calificación socioeconómica.

Complementario a la compensación monetaria, el programa Pensión 65 realiza campañas de salud en distritos dirigido a los beneficiarios y potenciales beneficiarios. El coordinador regional afirma que esto se hace cada mes en coordinación con la DIRESA.

El Programa **Cuna Más**, se viene implementando en esta región pero solo la modalidad de cuidado diurno (y no acompañamiento a familias) y para ello se cuenta con 17 comités de gestión. De este total, solo cuatro comités suministran micronutrientes o también denominados "chispitas" para combatir la desnutrición. Esto se realiza a través de un convenio con Unicef y algunos casos con la municipalidad distrital, como sucede en Yarinacocha. Además, es

[5] Ver: http://www.MIDIS.gob.pe/index.php/es/departamentos

responsabilidad del MINSA, a través de sus centros de salud, realizar un seguimiento del desarrollo y crecimiento del niño sano.

Cabe precisar que el programa llega a 1700 niños del distrito de Yarinacocha, Coronel Portillo y Contamana, este último ubicado en la región Loreto[6]. Pero de este total, 1500 pertenecen a la región Ucayali.

En el Centro Poblado de San Francisco, en Yarinacocha, se atiende aproximadamente a 50 niños, de los cuales un porcentaje es Shipibo Conibo. Sin embargo, a pesar de esta realidad el coordinador regional asegura que no cuentan con un registro que indique claramente el número de pobladores indígenas beneficiados con el programa.

En el caso de **QaliWarma**, este programa está presente en 15 distritos de la región y atiende a 90 mil escolares de nivel primario e inicial, brindándoles desayunos escolares. En algunos casos y de acuerdo a los niveles de pobreza, además de brindar desayuno también se da almuerzo escolar, como sucede en Iparía. De acuerdo al coordinador regional, entre los beneficiarios hay población nativa pero no se lleva un registro que visibilice su condición.

Los alimentos para los desayunos escolares (y en algunos casos almuerzos) son enviados por un equipo técnico del MIDIS, el coordinar regional afirma que llegan a todas la escuelas, incluídas las ubicadas en Purús. Para ello, son los CAES, Comités de Alimentación Escolar, conformados por el director o un representante del director de la escuela y dos padres de familia, los que recepcionan, reparten y preparan los alimentos. Cada Escuela tiene su CAE.
El equipo técnico del MIDIS capacita a los CAES en el manejo de los alimentos, en la supervisión y conformidad de la recepción de los alimentos, ente otros.

Sobre el equipo técnico y de apoyo:

Son los Monitores y Promotores los encargados de la implementación y la supervisión los programas sociales. Generalmente, los monitores y promotores son pobladores del lugar donde se implementa determinado programa.

En el caso de QaliWarma, se busca que los monitores y promotores tengan conocimiento de nutrición, o tengan como profesión el de enfermería pero con cursos de nutrición. El contratar personal de la misma localidad busca que los chicos no emigren a las grandes ciudades, brindándoles una oportunidad de trabajo para que se puedan desarrollar profesionalmente en su región.

Los monitores son generalmente profesionales de la salud, de nutrición, industria alimentaria o ingeniería industrial, los monitores son los encargados de controlar, hacer seguimiento. El monitor tiene a su cargo un número determinado de promotores. En Ucayali hay 7 monitores, uno en cada provincia y aproximadamente 36 promotores que están ubicados en sectores en cada distrito. En el caso de Pensión 65, el programa cuenta con aproximadamente 6 promotores que están distribuidos en las provincias pero no cuentan con monitores.
Del total de monitores y promotores que cuenta MIDIS en Ucayali, ninguno es indígena. Sin

[6] Cabe precisar que de acuerdo al mapa nacional de cobertura del programa Cuna Más, en Ucayali el programa se desarrolla en 8 distritos.

embargo, el coordinador regional afirma que en el caso de Atalaya y Purús siempre hay personas que pueden apoyar como intérpretes

Sobre las capacitaciones:

Los monitores y promotores han recibido capacitación antes de iniciar su gestión. Los monitores fueron capacitados en Lima y los promotores en la región.

La capacitación fue principalmente sobre del aspecto administrativo, técnico y sobre la zona de intervención en el que se desarrolla los programas. El coordinador territorial, afirma que debido a que se trata de programas nuevos, la capacitación ha sido fundamental. Él también ha sido capacitado. *"Todo lo que es el aspecto técnico administrativo, modalidad de intervención. En este caso, Pensión 65 porque también es un programa nuevo entonces a todos había que inducirlos, inclusive, quien habla también era nuevo entonces todos hemos sido capacitados sobre la modalidad de intervención, el programa, cómo interviene"*
Además de la capacitación de inducción, se tiene otras de manera periódica. El coordinador Territorial afirma que los monitores y promotores han tenido capacitaciones cada dos meses "*Se están capacitando constantemente, se hacen talleres con las experiencias vividas con la problemática"*

Sobre el registro de los casos:
Cada programa elabora sus propios registros de atención. Esta es enviada a la sede central y cada programa es quien evalúa el servicios que presta (calidad, número de atenciones, etc.), el coordinador territorial actúa como un enlace con los otros sectores y actores regionales "Cada programa tiene su evaluación de la calidad de servicio que presta, pero nosotros no manejamos esa base de datos puesto que esto es una oficina de coordinación de articulación con todos los sectores y de todos los servicios que prestan (…)"

Sobre la articulación con otros actores:
En relación a la articulación con el gobierno regional, esta se da principalmente con la Gerencia de Desarrollo Social, a través de la Dirección Regional de Salud para el suministro de los micronutrientes y en la lucha contra la desnutrición crónica.
Específicamente, en el caso de Qaliwarma cada Gerente de Desarrollo social de las municipalidades provinciales conforma los comités de compra de alimentos. En el caso de Pensión 65, los gobiernos locales son los que hacen la primera focalización de los posibles usuarios. Luego, es revisado por la coordinación territorial para realizar la evaluación socioeconómica y finalmente va a nivel de la sede central.
Con la DIRESA se realizan campañas de salud, principalmente con el programa Pensión 65. El MIDIS se encarga de la convocatoria de los usuarios y la DIRESA costea el traslado del personal de salud.

En el caso de la DREU, el coordinador territorial afirma que es fundamental la relación con este sector, pues la implementación del programa Qaliwarma involucra directamente a los directores de las escuelas porque son los que conforman los CAES. Dado, que es este Comité quien recibe, administra los alimentos, da conformidad al acta de entrega, el coordinador territorial afirma que es importante involucrar a las UGel. Por lo pronto, se coordinó con las Unidades la convocatoria para conformar los CAES y su capacitación.

A pesar de que entre los beneficios de los programas que brinda el MIDIS, está la población indígena, no se coordina con el IRDECON.

Otro actor importante en la implementación de los programas ha sido UNICEF, con el apoyo a Cuna Más y el suministro de las "chispitas". También lo ha sido la MCLCP, que cumplió el papel de veedor en los procesos que se llevan a cabo con QaliWarma, interviene desde la compra de los alimentos.

Con la RENIEC se trabaja en Atalaya y Yarinacocha para apoyar en las tareas de registro e identificación. El coordinador regional afirma que se trata de campañas generales, y no se realizan distinguiendo a la población indígena.

Sobre los logros del MIDIS en la región:
En relación a Qaliwarma el logro es dar asistencia a todas las escuelas de primaria y de inicial, entre los cuales son beneficiarios niños indígenas, aunque no se tenga claridad de cuantos son.
El logro de Pensión 65 es tener a 507 adultos mayores como usuarios.
En relación a Cuna Más, el logro es tener 1,500 niños de la región atendidos entre estos niños nativos shipibos conibo de la región Ucayali.

Sobre las dificultades del MIDIS en la región:
La principal dificultad que menciona el coordinador territorial es la distancia para realiza desplazamientos. Esto dificulta hacer seguimiento y monitorear a usuarios o escuelas que están en las orillas del rio. En algunos casos hay *desplazamiento "(...) hacer el seguimiento a los usuarios y potenciales usuarios que viven también a la orilla de los ríos que ocupan una escuela y al siguiente mes ya no los encuentras ahí los encuentras por otro lado y van cambiando inclusive las escuelas iniciales hoy los encuentras acá y otro día ya no están los encuentras en otro lado, el aspecto geográfico es bastante difícil de manejar"*
A esto se suma los costos del desplazamiento, pues a Purús y Atalaya no hay no hay vuelos todos los días y es caro. Lo mismo sucede con los gastos operativos, el coordinador territorial comenta asombrado *"imagínate una Coca Cola de 3 litros en Purús vale 20 soles, es por darte un ejemplo"*
Para dirigirse al distrito de Iparía, en Coronel Portillo se puede tomar una lancha en la que el viaje dura 12 a 14 horas o un deslizador que demora 4 horas y puede llevar 5 a 7 personas, pero consume 90 galones ida y vuelta. El programa FONCODES tiene un deslizador, al igual que el programa Qaliwarma. "*Una gran dificultad* [son] *los gastos operativos para el desplazamiento del personal inclusive cuando se formaron a principios de año los caes, teníamos que identificar donde estaban tales escuelas, ir a las escuelas y conformar los caes ahí, en verano el río crece y encontrabas una escuela a 200 metros lo veías a la escuela pero no podías entrar porque el agua te llegaba hasta la cintura, los promotores aunque te parezca mentira han llegado y la mayoría son señoritas*[7]*"*

Sobre la articulación con el Viceministerio de Interculturalidad

[7] El 90% de los promotores son de género femenino de la especialidad de enfermería.

Los programas sociales que impulsa el MIDIS en Ucayali no tienen una estrategia en la que se considere las particularidades culturales de su población, fundamentalmente de la PPII. Incluso, el proyecto Haku Wiñay de FONCODES está diseñado para una realidad andina, el coordinador territorial afirma que este se puede adaptar también a la costa, pero no a la selva *"pero la selva tiene otra realidad"*. El coordinador reafirman su posición con un ejemplo "*si vamos, por decirte, a Sepahua (...) poner un Cuna Más, ¿tú crees que el poblador de Sepahua va dejar a sus niños desde las 8 de la mañana hasta las 4 de la tarde? Difícil"* El coordinar sustenta su ejemplo señalando que la población indígena es arisca *"conociendo a nuestros nativos que son un poco recelosos, ariscos hasta cierto punto es otra realidad que cuna más no tendría éxito creo con la idea de intervención que tiene (...)"*

La articulación con el Viceministerio de Interculturalidad se asocia a eventos puntuales como la celebración del día internacional de la mujer y la participación en el Congreso de la Federación de la mujer amazónica, en el cuál se abordaron temas como los derechos de las mujeres nativas, de sus organizaciones y la labor del Estado y cómo interviene. "*para el 8 de marzo día internacional de la mujer participamos en un evento juntos en Atalaya (...) en el congreso que se hizo participó el MIDIS y el Ministerio De Cultura entonces tuvimos oportunidad de intercambiar ideas, de conversar, de escuchar lo que hacía el Ministerio de la Cultura y ellos escuchar la modalidad de intervención del MIDIS"*

Sobre el aporte del Viceministerio de Interculturalidad

El viceministerio de Interculturalidad podría aportar al trabajo que realiza el MIDIS, a través de un proceso de sensibilización a las comunidades nativas, pues de acuerdo al coordinador territorial *"muchos de ellos son reacios a la intervención del estado y a muchos de ellos los han engañado y no quieren saber nada pienso que a través de lo que es la interculturalidad a través del ministerio de cultura podríamos trabajar juntos en ese aspecto a la población"*
También menciona procesos de capacitación y sensibilización para funcionarios.

LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO

La Defensoría del Pueblo (DP) es unórgano constitucional autónomo y tiene como objetivo defender los derechos constitucionales y generar recomendaciones en las diferentes entidades del Estado. La institución fue introducida a la estructura del Estado peruano en la Constitución de 1993, pero solo fue activa a partir de 1996, cuando el Congreso eligió al primer Defensor del Pueblo. A la fecha, la Defensoría es la institución pública con mayores índices de aprobación por parte de la ciudadanía.

La Oficina Defensorial de Ucayali

En la región Ucayali, la DP está ubicada en la provincia de Coronel Portillo, donde se encuentra la capital de la región. Su jurisdicción abarca todo el departamento de Ucayali y la provincia Ucayali en el departamento de Loreto, esto debido a la cercanía que facilita el desplazamiento, sin embargo, no cuenta con módulos de atención distribuidos a lo largo del de su jurisdicción.

En la Oficina defensorial trabajan 14 personas. Sin embargo solo 6 de ellos son comisionados, y por lo tanto son quienes hacen la labor de supervisión, atención de quejas y consultas. Entre los comisionados, es el jefe defensorial y César García quienes abordan los temas vinculados a Pueblos Indígenas. Sin embargo para temas especializados, como salud intercultural y educación intercultural, lo abordan dos comisionadas respectivamente asignadas.

Cabe precisar que ninguno de los comisionados habla alguna lengua nativa. Sin embargo el jefe defensorial reconoce su importancia para relacionarse con los ciudadanos pero también justifica la carencia de personal con dominio de lengua nativa debido a la diversidad lingüística de la Amazonía. "*No hablamos ninguna lengua pero sería muy importante poder conocer una lengua para poder comunicarnos y tener de manera directa la información que nos pudieran proporcionar (...) es más fácil tener un comisionado que hable, por ejemplo, quechua en Puno o Ayacucho, en cambio en las regiones amazónicas digamos si optamos por una lengua tenemos que optar por todas las 49 etnias y ahí sí es un poco complicado"*

Para comunicarse e interrelacionarse con la población nativa, los comisionados recurren a intérpretes, quienes en su mayoría son docentes o jefes de la comunidad. Sin embargo, la reflexión planteada por el Jefe Defensorial, es que la mayoría domina el castellano y por lo tanto no hay mayor dificultad en realizar su labor. *"Mira en lo que es medios de comunicación no tenemos mayor inconveniente porque la mayor parte ahora ya domina el castellano en todo caso nosotros pedimos a los miembros de la comunidad si tenemos una charla a un intérprete para que pueda darles a conocer a la comunidad en su idioma que les estamos dando a conocer y a qué hemos ido si hay algún caso nos lo comentan hablan en el idioma y nos traducen por lo general es un profesor o el jefe de la comunidad".*

Si bien ninguno de los comisionados domina alguna lengua nativa, han recibido capacitación la cual es proporcionada por la DP (Central), a través de capacitaciones virtuales sobre diferentes ejes temáticos: ética, acceso a la información, consulta previa, educación, salud, entre otros. Sobre interculturalidad y comunidades nativas, la Defensoría en Ucayali aborda este eje debido a las demandas que se reciben vinculadas a pueblos indígenas. Sin embargo, a pesar de la

demanda existente, la Defensoría no ha recibido una capacitación sobre estos temas ni por parte de la entidad rectora (Ministerio de Cultura).

De acuerdo al Decimosexto Informe Anual de la Defensoría del Pueblo[8], en el 2012 la oficina de Ucayali atendió 4,261 casos, de las cuales el 12% fueron quejas, 12% petitorios y 76% consultas. Estos casos son conocidos por la Oficina Defensorial a través la denuncia directa de los ciudadanos, la denuncia de los medios de comunicación y a través de las visitas itinerantes, las cuales permiten supervisar los servicios que presta las instituciones del Estado y establecer alianzas estratégicas.

Las visitas itinerantes se realizan entre febrero y noviembre. En dichos meses, se programa realizar la visita a los distritos, una vez al año, pues las distancias hacen más costosos los traslados. Cabe precisar que los desplazamientos, por lo general son realizados solo por representantes de la DP, en la mayoría de los casos por dos representantes. Es decir, así la supervisión de los servicios estén directamente vinculados a Educación o Salud, esto no implica que se realicen con un representante del sector. Sobre esto el Jefe Defensorial plantea: *"nosotros solo lo hacemos como defensoría del pueblo, en algún momento se ha coordinado* (salida con otra institución) *se pero no es muy seguido…"*

Durante las visitas, se conversa con la población para identificar los problemas que los afecta pero también se brinda asesoría y capacitaciones sobre derechos humanos, derechos específicos de las CCNN. Además se aprovechan los desplazamientos para supervisar los servicios que se brinda a la comunidad. En el caso de educación se verifica si está el profesor, si es bilingüe y si efectivamente hable el idioma de la comunidad.

Las principales demandas que recoge la Defensoría, en las visitas itinerantes que realiza están vinculadas a la ausencia de profesores, a las casi nulas salidas de las brigadas de salud y quejas sobre la gestión del gobierno local y la ejecución de los presupuestos participativos.

- **Conflictos en la Región Ucayali**

El jefe Defensorial plantea que no hay conflictos medioambientales en Ucayali. Reconoce que hay denuncias de las organizaciones indígenas pero no llegan a ser reconocidos como conflicto social, *"son las propias organizaciones que no lo ponen en agenda y no te podría decirte porqué".* Una de las denuncia que ha recibido la defensoría, está vinculada a la desconfianza de la comunidad hacia algunos directivos de ella, esto principalmente a que se otorga licencia de extracción de madera a empresas privadas sin ser comunicado al resto. Inclusive, se ha registrado denuncias vinculadas a multas dirigidas a la comunidad, como titular de la madera, por sacar un mayor número al establecido. La multa cae no a la junta quien otorgó la licencia sino a la comunidad, cuyas cifras van de 40 o 50 mil soles. Los comuneros plantean que las juntas directivas están vinculadas/coludidas con la empresa.

A pesar de conflictividad, el jefe defensorial considera estos hechos como problemas internos de la comunidad *"un poco más de protesta porque no se está respetando los recursos de las comunidades, claro les hemos indicado que este es un problema interno de la comunidad y la comunidad al momento de entregar el poder tiene que hacerlo a una entidad de tal forma que no sea una extracción ilegal la que van a realizar en todo caso que la decisión la tome la misma*

[8]Ver: DEFENSORÍA DEL PUEBLO (2013) Decimosexto Informe Anual de la Defensoría del Pueblo al Congreso de la República. Enero – Diciembre 2012. Lima: Defensoría del Pueblo

asamblea comunal pero bueno son algunos problemas internos que se dan dentro de las comunidades"

Tampoco se registran denuncias frente a la presencia de petroleras. De acuerdo al jefe defensorial si los hubiera estos fueron resueltos entre la comunidad y la empresa y por ello la Defensoría no llega a tomar conocimiento sobre los casos. Sostiene: *"hay en estos momentos trabajos de aspersión sísmica que le llaman para ver si hay petróleo o no, pero no hemos tenido mayor información o en todo caso si los hay este tipo de conflictos lo han solucionado entre la comunidad y la empresa"*

Uno de estos casos mencionados por el jefe defensorial fue el de la Comunidad Nativa Canaan de Cachiyacu (Distrito de Contamana- provincia Ucayali- Loreto) y la contaminación que estaba produciendo la empresa Mapple Gas a la comunidad. La empresa y la comunidad tomaron el diálogo y de manera interna buscaron resolverlo.

De acuerdo a la información brindada por el jefe Defensorial, este hecho se registró como conflicto social debido a que se presentó violencia, por ejemplo se tomaron las instalaciones de la empresa y tuvieron que intervenir representantes de otras instituciones para mediar en el conflicto.

Otro caso que ha generado controversia pero que no se registra como Conflicto Social es el proyecto de la carretera de Puerto Esperanza-Iñapari en Purús, impulsado por el Congresista de Fuerza Popular Carlos Tubino. Este caso genera controversia pues se plantea como una solución al aislamiento y una oportunidad para el comercio, *"llegar a Iñapari, salir a la costa, salir a la sierra llevar productos",* pero también como una medida que impactará negativamente al medio ambiente. Ambas posiciones revela la controversia, caso que la Fiscalía[9] ya tiene conocimiento e hizo una intervención debido a la construcción de una trocha.

Para el jefe defensorial la carretera es una medida para no aislar más a la población e incluso para generar que los puestos, tanto de educación y salud no sean abandonados. Sobre el tema, el Jefe de la Oficina Defensorial opina: *"no hacemos la carretera pero como Estado ¿qué hacemos para no aislarlos?, ¿los vuelos cívicos? (...) los profesores no pueden ir porque están aislados y los médicos y personal de salud tampoco y los mantenemos aislados entonces si no vamos a construir la carretera que hacemos para no aislarlos, no excluirlos y si se va a construir la carretera que hacemos para que el medio ambiente no se afecte, por eso se tiene que hacer todas esas evaluaciones pero lo que sí es cierto que Purús está aislado totalmente y las condiciones económicas ahí no son atractivas para muchas personas para poder trabajar(...)"*

De acuerdo al jefe defensorial, durante el año 2013 no se han registrado conflictos sociales. Menciona algunos que podría considerarse como la demolición del mercado central de Ucayali, otro vinculado a invasiones de tierra por la carretera Pucallpa-aguaytia. Sin embargo, estos no se registran como conflicto "*conflictividad en algún momento hay mayor enfrentamiento con la policía pero no lo ponemos como conflicto porque lo solucionan en el acto de esa manera y no son pues conflictos latentes, pero ese tema del mercado lo vamos a tener que incluirlo"*

- **Trabajo con comunidades nativas**

[9]Fiscal de medioambiente.

Defensoría recoge como denuncia, el incumplimiento en la ejecución de los proyector priorizados en el PP. En algunos casos, se debe una dificultad en la comunicación entre las municipalidades y las comunidades y al poco conocimiento sobre el proceder del Presupuesto Participo. Por ejemplo, se da el caso en que la comunidad reclama la ejecución del proyecto, que afirman ha sido considerado en el PP, pero de acuerdo a la municipalidad esto no ha sido de tal manera. La municipalidad responde "*al parecer la comunidad lo toma como cuando uno va a las reuniones con su proyecto y como ya está presentado creen que se va ejecutar, como que no les informan el procedimiento que tienen que hacer"*

En el caso de las Comunidades Nativas y el PP, estas participan presentando un bosquejo, un croquis y esto es aceptado por la mayor parte de las municipalidades. "por ejemplo en la construcción de una vereda peatonal y les exigen un croquis sin muchas especificaciones algo simple esto lo presentan y esto lo evalúan". Cuando se acepta y se considera dentro del PP, lo que sigue es la elaboración del perfil y la ejecución. "*se puede considerar para ese año la elaboración del perfil y se queda ahí y para el próximo año se pueda aprobar la ejecución y esos son los mecanismos que se han adoptado, ha sido raro alguna vez que encontramos juntos la ejecución con el perfil*"

Para el jefe defensorial, la participación de las comunidades al PP, implica también un proceso de capacitación y reforzamiento de capacidades, pues muchas de ellas priorizan la construcción de lozas deportivas, ampliación de vereda pero no proyectos vinculados al mejoramiento de la educación y salud. "*falta un poco de fortalecimiento de capacidades en algún momento nosotros también decimos (que) es nuestro rol decirles que es lo que tienen que pedir, ¿cuál es la necesidad de ellos para el desarrollo? pueden pedir una loza deportiva, una vereda peatonal pero por qué no piden proyectos en relación a la educación, salud a quien le corresponde entonces (es) fortalecerlos a ellos en ese aspecto (...)"*

Los Comisionados abren un expediente por los casos que atienden, por ejemplo si se trata de la ausencia de un profesor se apertura un expediente y en él se manifiesta todas las acciones tomadas (oficios enviados, visitas, etc.) Todos los datos contenidos en los expedientes se ingresan al Sistema de Información de la Defensoría. En el sistema de información se encuentran registrados los casos, las quejas, los petitorios, consultas, entre otros. Este registro debe ingresarse máximo dos días después de realizada la gestión y una vez ingresado al sistema, este puede ser consultado a nivel nacional. De acuerdo al Jefe defensorial se trata de un registro que está en red e intercanectado a nivel nacional, de esta manera se puede saber los casos de otras oficinas. *"(...) a través de esto se puede ver cuántos casos hay en cada oficina, cuántos son quejas, petitorios, consultas si ya está concluido sale la información como fue infundada y como concluyó o a veces concluye sin solucionar puede ser por ejemplo un caso de educación que nos diga en una comunidad de la etnia Agueri nos digan que no hay un profesor bilingüe hacemos la queja tramitamos ante la UGEL y la ugel nos dicen ahí no hay profesor bilingüe entonces es una queja que no se ha podido solucionar porque no hay un profesor bilingüe".*

Los casos que se registran no se distinguen por etnia, es decir, no se diferencia si el caso fue denunciado o consultado por una Comunidad Nativa. El jefe defensorial plantea que los casos se distinguen por instituciones quejadas si es que es transporte, poder judicial, educación. Se distingue por sexo, por lugar de recepción donde se hizo la denuncia pero solo hasta nivel de distrito.

En Pucallpa hay distintas organizaciones no gubernamentales y organizaciones indígenas que mantienen relación con la Defensoría. El jefe defensorial plantea que coordinan con las diferentes organizaciones e incluso proporcionan información para el seguimiento de casos *"(…) ponen en conocimiento ausencia de profesores o de algún otro tema, contaminación o algún tema ambiental. Por ejemplo IBC que ve problemas de tierras, articulación de tierras en comunidades nativas y también coordinamos con algunos actores como les llamamos que pueden ser profesores, también de salud o algunos otros sectores que hacen desplazamientos a las comunidades"*

Sobre la articulación con las instancias del gobierno regional, la defensoría participa de las actividades que convoca el Gobierno regional y gobiernos locales, a través de ferias informativas, ferias de proyección a la comunidad, pero no hay un trabajo articulado ni en conjunto pues son decisiones que se toman a nivel central, y por lo pronto no hay convenio existente. Si bien la Función de la Defensoría es supervisar las instituciones del estado y los servicios que brindan, nunca han sido convocados en la presentación de rendición de cuentas ni de gestión. *"El día de mañana creo que hay una rendición de cuentas en aguaytía, nosotros podríamos ir pero no nos han convocado"*

En relación a los servicios que brinda el MIDIS, la defensoría verifica la entrega de los desayunos del programa QaliWarma, si las raciones llegan en las fechas acordadas y completas. En el caso del programa Pensión 65, se hace seguimiento a algunos casos, por ejemplo, la respuesta sobre la identificación de beneficiarios. *"(…)igual nos dicen [la población Adulta mayor['han venido la municipalidad, nos ha empadronado ya han enviado toda la información a Lima pero no sé si voy a recibir o no´, [la defensoría pregunta[¿cuándo ha sido eso? igual nosotros vamos pero no a decir oye califícalo y que reciba su pensión sino a ver qué es lo que está pasando en todo caso que informen si les va a corresponder o no (…)"*

El personal de la defensoría han recibido una inducción sobre el programa Pensión 65 y su procedimiento, de tal manera que cuando se realizan las visitas la defensoría puede absolver dudas referente a programas de otras entidades del Estado (como lo es Pensión 65) "*A nosotros también nos han explicado todo el procedimiento los del programa de tal forma que cuando salimos nosotros también les explicamos, no solo es afiliarse y uno ya va a recibir el dinero, sino que tienen que calificarlos y hacer un proceso de evaluación y eso les informamos también"*

Por lo tanto, el jefe de la defensoría de Ucayali, plantea que coordinan e interceden con los sectores, entre ellos el MIDIS, gobierno local, vaso de leche, entre otros.

Con la Dirección Regional de Cultura no ha habido acercamiento y menos para abordar temas vinculados a Pueblos Indígenas pero si consideran fundamental tener capacitaciones sobre el tema. "toda capacitación que nos den a nosotros bienvenido porque nos fortalece primero porque sabemos la visión misión de la institución que nos da la capacitación y también ver su ámbito de intervención y de qué manera poder trabajar con ellos (…) acá en Ucayali no hay los especialistas ni tampoco se imparten clases sobre esta temática.

PERCEPCIONES DE LA POBLACIÓN INDÍGENA

De manera exploratoria, el presente trabajo busca complementar las entrevistas realizadas a funcionarios públicos con grupos focales en dos localidades indígenas, una ubicada en el ámbito urbano y el otro en el ámbito rural. Por lo limitado de la evidencia, los grupos focales realizados no permiten establecer generalidades respecto a la situación de la población indígena en la Región Ucayali o la Provincia de Coronel Portillo; sin embargo, dan muestra de la percepción de la población indígena de los lugares donde éstos fueron realizados.

La Comunidad Intercultural Buna Jema – la primera locación visitada – es una comunidad de migrantes shipobo-conibo ubicada en la periferia del distrito de Yarinacocha, a treinta minutos del centro de la ciudad de Pucallpa. Formada a inicios de la década pasada, Buna Jema está integrada por migrantes de comunidades nativas del bajo, medio y alto Ucayali que decidieron establecerse en la ciudad para obtener mayores oportunidades de trabajo y de educación para sus hijos. Actualmente, la comunidad cuenta con aproximadamente mil habitantes. En Buna Jema se llevaron a cabo dos grupos focales el día 05 de noviembre de 2013 con hombres y mujeres, respectivamente.

El segundo lugar visitado, la comunidad nativa de San Salvador fue creada hace cerca de cuarenta años en un área que antes era fuera propiedad del Instituto Lingüístico de Verano. Perteneciente al pueblo shipibo, la comunidad se encuentra a una hora de distancia de la ciudad de Pucallpa y cuarenta y cinco minutos del complejo turístico de la Laguna de Yarinacocha en moto. No obstante, a pesar de su relativa cercanía a la ciudad, no cuenta con ninguno de los servicios básicos. La provisión de agua se realiza mediante pozos de extracción manual y la electricidad depende de generadores eléctricos que se alimentan de combustible. En dicha localidad se realizó un grupo focal a mujeres el día 07 de noviembre de 2013.

El cuestionario realizado en ambas comunidades contenía preguntas relacionadas a su experiencia como usuarios de los servicios del Estado y su percepción sobre el papel de las entidades públicas. Los resultados del diálogo son presentados brevemente en los siguientes apartados.

- **Comunidad Intercultural Bena Jema**

Buna Jema cuenta con servicio de luz eléctrica y telefonía, pero carece de servicios de agua potable y alcantarillado. Las calles no se encuentran asfaltadas. Gracias a las gestiones realizadas por la comunidad, cuentan con una Escuela Intercultural Bilingüe. Adicionalmente, cuentan con local comunal en el cual se realizan las asambleas y otros eventos.

- EDUCACIÓN

  En Buna Jema existe una Escuela Intercultural Bilingüe que tienen como lengua 1 el shipibo y lengua 2 el castellano. Esta es una escuela multigrado con 4 maestros, todos shipibos, y alcanza inicial y primaria. Pese a existir, la población manifiesta que la mayoría de materiales educativos son financiados por las familias y por la cooperación internacional. Esta escuela recibe complemento alimentario del programa Qali Warma, aunque en forma de insumos para la preparación, teniendo que cubrir ellos la preparación de los alimentos con leña, pues tampoco cuentan con una cocina a gas. Antes PRONAA llegaba a la escuela, más nunca llegó a las familias directamente.

Preguntados respecto a la calificación del servicio que brinda la escuela, los padres de familia calificaron con un número 2 en una escala del 1 al 5.

- IDENTIDAD

  RENIEC ha realizado en la zona campañas gratuitas de identificación para menores de (DNI de menores), encontrándose todos los niños y niñas registrados actualmente.

- SALUD

  De acuerdo con los entrevistados, la enfermedades más comunes presentadas en la comunidad son tuberculosos, dengue y diarreas. Los niños son especialmente propensos de esta última.

  No cuentan con un centro de salud en la comunidad pero existen dos centros de salud cercanos. El centro de salud América, ubicado a 1 kilómetro de la comunidad (15 minutos en moto), es al que acuden en primera instancia. Sin embargo, de acuerdo con los hombres consultados, está se encuentra abastecida de manera precaria y no son tratados con amabilidad – de acuerdo con los hombres y mujeres – por no tener recursos económicos. La atención es brindada exclusivamente en español, lo cual es un problema especialmente para las mujeres, cuyo dominio del castellano es limitado. De acuerdo con las mujeres entrevistadas, el tiempo de espera para la atención en el Centro de Salud es de alrededor de 4 a 5 horas. En el caso del Hospital de Yarinacocha, los entrevistados manifestaron que la hora de espera se extiende, teniendo que hacer cola para la atención desde horas de la madrugada.

  El maltrato y el excesivo tiempo de espera para la atención son dos de las razones que hacen que las madres prefieran atender ellas mismas a sus hijos, utilizando tanto medicina tradicional como medicina farmacológica. Por otra parte, son pocas las mujeres de la comunidad que dan a luz en centros médicos, ello debido a que sienten vergüenza de ser atendidas allí y no se sienten cómodas con los procedimientos médicos que se dan. Otro problema que se manifiesta es que acceder al centro de salud en pleno trabajo de parto es complicado debido a la falta de medios de transporte, por lo que a veces incluso deseándolo no es posible tener un parto con atención especializada. Los servicios de salud fueron calificados con 1 en una escala del 1 al 5.

- PROGRAMAS SOCIALES

  Con excepción del acceso a Qali Warma, ninguna de las entrevistadas o entrevistados es beneficiario de los programas sociales del Estado, manifestando que a los ancianos de la comunidad se les ha negado el acceso a Pensión 65, a pesar de haber presentado la solicitud de ser incluidos por los medios pertinentes. El único otro programa que reciben es el de Vaso de Leche, dependiente este de la Municipalidad de Yarinacocha.

  La zona no accede al programa Cuna Más. Las madres manifiesta que es esta la principal razón por la que no pueden trabajar más fuera de casa (la principal actividad económica de las mujeres de la comunidad es la producción y venta de artesanías).

- PERCEPCIÓN DEL GOBIERNO

  Existe una percepción de que el Gobierno Regional no ha atendido las necesidades de la comunidad ni de la población indígena en general. De manera similar, en relación al

alcalde distrital de Yarinacocha expresan su descontento por ser “marginados”. De acuerdo con ellos, la ausencia de “obras” en las comunidades nativas es percibida como discriminación por parte de las autoridades políticas. De acuerdo con el presidente de la comunidad: “yo toco la puerta [de las autoridades] y no me tratan como debe ser” Esto es compartido por el resto de los entrevistado, que manifiestan que a pesar de encontrarse en la propia ciudad no reciben la atención esperada en el momento de migrar. Varios entrevistados indicaron no encontrar mejorar sustanciales en relación a la vida que llevaban cuando vivían en una comunidad rural.

- **Comunidad Nativa San Salvador**

La comunidad de San Salvador, ubicada a las afueras de la ciudad de Pucallpa, ha recibido a migrantes shipibos del mediano y alto Ucayali desde los años setentas. En la actualidad, la comunidad se encuentra mayoritariamente compuesta por mujeres y niños pues los hombres de la comunidad han optado por buscar trabajo fuera de la comunidad, incluso en regiones lejanas como los valles agroindustriales de Ica. A pesar de su relativa cercanía a la ciudad de Pucallpa, la comunidad no cuenta con servicios básicos.

Durante el periodo de visita (noviembre de 2013) la municipalidad distrital realizaba trabajos de implementación de agua potable. En cuanto al servicio de electrificación, este les fue comprometido hace 3 años y aún no ha sido instalado. La falta de electricidad generará un problema mayor alrededor del servicio de agua potable, pues la distribución de esta requiere de electricidad. Para suplir esta dificultad se les entrega un generador de energía, que para ser utilizado requerirá de que los pobladores cubran los costos del combustible.

- EDUCACIÓN

  Existe una escuela bilingüe intercultural de aula multigrado, con dos profesores shipibos, de nivel inicial y primario. La infraestructura actual de la escuela fue construida en los últimos 5 años por el Gobierno Regional. El principal problema que manifiestan las pobladoras con respecto a la escuela tiene que ver con la asistencia de los profesores en tiempo de lluvias. En esos momentos los profesores no llegan a dictar clases, perdiéndose un número considerable de horas académicas. De acuerdo con la mujeres entrevistadas, el cambio de los profesores genera que estos cambien de métodos de ensañan, o se repitan lecciones que fueron previamente impartidas por el docente anterior.

  Durante el lapso de tiempo que el equipo de trabajo visitó la comunidad, los alumnos de escuela pasaron cerca de 1 hora con machetes cortando la grama. La escuela fue calificada con 2 en un rango del 1 al 5.

- IDENTIDAD

  En la comunidad de San Salvador, a diferencia de Buna Jema, no se han realizado campañas de entrega de DNI gratuito, más las señoras entrevistadas manifestaron contar todas con DNI, incluidos sus menores hijos. Para esto, cada mujer ha acudido a la RENIEC de la ciudad de Pucallpa, incurriendo en altos costos que, entre transporte, alimentación y trámite propio del DNI (transporte: 35 soles cada viaje, Alimentación 10 soles, fotos 5 soles, DNI 24 soles) alcanza un promedio de 120 soles por persona.

Para evitar los costos del transporte (que son los más significativos) las mujeres de esta comunidad caminan hasta la ciudad de Pucallpa, lo cual les toma 4 horas aproximadamente.

- SALUD
  Existe en la comunidad un anexo de la posta de salud de Cashibo donde se atiende tres veces por semana. La atención está a cargo de un obstetra y un técnico y cuentan con un conjunto de medicamentos básicos. Al no existir movilidad para salir de la comunidad las emergencias médicas deben esperar a llegada de un vehículo para poder ser auxiliadas. En el caso de alumbramientos es posible comunicarse con el obstetra por vía telefónica y este envía a la ambulancia realizar el recojo de la mujer en labor de parto. La atención de la posta y todos los servicios de salud son impartidos en español.

- PROGRAMAS SOCIALES
  San Salvador recibe el programa social Qali Warma. Sin embargo, de acuerdo con las madres entrevistadas, los alimentos que distribuye el programa son atípicos para los niños, como por ejemplo, el yogurt, el cual genera en los niños problemas digestivos[10]. Al igual que en Bena Jema, Qali Warma es el único programa que llega a esta comunidad. De la misma forma, se recogieron molestias por el alcance del programa Pensión 65, del cual nadie fue elegido como beneficiario dentro de la comunidad.

- PERCEPCIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL
  Se identifica a la gestión del Estado con las autoridades políticas. Para las ciudadanas entrevistas, era muy importante contar con la visita de la autoridades locales, sin embargo, manifestaron que los políticos "no aparecen ni cuando hacen campaña".

- **Ciudadanos indígenas frente al Estado**

Las visitas de campo realizadas a Buna Jema y San Salvador reflejan los avances señalados en secciones precedentes en relación a los sectores salud y educación. Si bien ambas comunidades muestran carencias similares en cuanto a servicios públicos, estos no estaban desprovistos de infraestructura en educación primaria y posta médica. En el caso de Buna Jema, aunque el Centro Médico no se encontraba en la misma localidad, se encontraba a solo quince minutos de distancia. No obstante ello, las entrevistas revelan la necesidad de brinda servicios de mayor calidad y adecuados para la población indígena. De no hablar español, es muy difícil que una ciudadana pueda indicar los síntomas de un malestar a un especialista hispanohablante.

Por otra parte, si bien las localidades visitadas se encuentran relativamente cerca a la ciudad de Pucallpa (incluso dentro del ella como Buna Jema) los servicios públicos son limitados. Las débiles capacidades del Estado repercuten la evaluación de los gobierno en todos sus niveles y genera una sensación de abandono en la población indígena. En tal sentido, es un objetivo primario la atención de población en situación de pobreza que, debido a sus características culturales, tiene menores oportunidades de acceder al Estado y al mercado.

[10] En una conversación posterior a estas entrevistas el jefe territorial de Qali Warma manifestó que esto ocurre porque la distribución del yogurt no se da en las condiciones de frío necesarias, produciéndose la fermentación del mismo.

CONCLUSIONES

Tal como se expuso al comienzo de este trabajo, el presente documento ha expuesto los desafíos y avances realizados por el Estado en la región Ucayali. La finalidad de este estudio es poder identificar los desafíos que afronta la región en materia intercultural a fin de elaborar lineamientos, planes de acción y programas de incentivos para eliminar la brecha existente entre los niveles de vida y acceso a servicios públicos que en la actualidad existen entre la población indígena y el resto de la sociedad nacional. A continuación, se expone brevemente las conclusiones que el trabajo nos permite inferir.

En primer lugar, las instituciones públicas de la región Ucayali aún cuentan con gran cantidad de deficiencias y vacíos para ofrecer servicios a las poblaciones indígenas. Por ejemplo, el mismo Gobierno Regional solo cuenta con un órgano que trabaja explícitamente la atención a población indígena, en tanto los servicios brindados por el GOREU en otras áreas, se brindan también a las comunidades nativas de la región pero sin un enfoque directamente relacionado con la atención intercultural. Esto refleja una situación alarmante ya que según la información del INEI, Ucayali tiene una población indígena de 12,2 %. Dentro de la población más pobre se encuentra un gran porcentaje de población indígena.

Por ejemplo su ***Gerencia Regional de Desarrollo Económico*** no cuenta con personal de origen indígena registrado (es decir, si tienen algún funcionario indígena no es de conocimiento de la gerencia) ni con personal que tenga manejo de lenguas nativas de la región. Del mismo modo, su presupuesto no contempla explícitamente las actividades realizadas con población indígena o comunidades nativas. De la misma manera, la ***Dirección Regional de Agricultura- DRAU*** no cuenta con personal de origen indígena registrado (es decir, si tienen algún funcionario indígena no es de conocimiento de la dirección) ni con personal que tenga manejo de lenguas nativas de la región. Del mismo modo, su presupuesto no contempla explícitamente las actividades realizadas con Comunidades Nativas. A la vez, dentro de su ***Gerencia de Infraestructura***, ninguno de los 62 funcionarios domina alguna lengua nativa. Tampoco desarrolla capacitaciones dirigidas a su personal ni tampoco han recibido de otra institución.

Esto plantea una preocupación ya que el servicio directo con el ciudadano es el contacto directo con lo que estos últimos consideran como el Estado. Además, no basta con la presencia de las instituciones estatales para lograr cumplir con las demandas de poblaciones con culturas distintas. Se necesita una especialización en temas interculturales.

En segundo lugar, dentro de otras instituciones fuera del Gobierno Regional también escasea los servicios interculturales. Un ejemplo es la **Gerencia de Desarrollo Social, donde** las Direcciones regionales de Salud todavía no han podido satisfacer las demandas de la población indígena y esto debido, principalmente, a que los servicios no tienen un enfoque intercultural. De la misma manera, la ***Oficina de Asistencia de Soporte Pedagógico Intercultural*** algunas escuelas no cuentan con profesores bilingües e incluso en algunos casos, es posible que se trate de una comunidad Ahaninka pero el docente es Yine o por ejemplo, en la Comunidad Nativa San Marcos, en Purús que es un pueblo Sharanahua pero la docente de PRONOI es shipiba.

Y el problema se agrava cuando las distancias y la accesibilidad a estas poblaciones es difícil. La presencia estatal en zonas de estas características es muy escasa. Por tanto, se vuelve aún

más difícil la presencia de servicios interculturales. Por ejemplo, la distancia y los costos a Purús son elementos que dificulta la atención de la población. De acuerdo a los funcionarios, la única vía es la aérea. De la misma manera, el programa **Pensión 65** llega a 15 distritos de la región y actualmente tiene 507 usuarios. Entre estos, no se distingue ni se focaliza la atención para la población indígena adulta mayor.

En tercer lugar, es importante reconocer los avances en materia de interculturalidad. Por ejemplo, dentro del Gobierno Regional los logros están vinculados a Educación y Salud, pues los proyectos asociados a estos sectores, además de la construcción física también están equipados e implementados. Por su parte, la Gerencia de Desarrollo Social se desarrolla la estrategia Sanitaria De Pueblos Indígenas, Estrategia Materno Neonatal y la Estrategia Atención Integral de Salud a Poblaciones Excluidas y Dispersas. Además en el año 2005-2006 se capacitaron 20 técnicos del pueblo asháninca en el Instituto Superior Tecnológico. De estos 20, 16 fueron ubicados en centros de salud para la atención primaria y forman parte de la red de trabajo. También se realizan capacitaciones vinculadas al fortalecimiento de capacidades en diferentes temas y se realiza un proceso de inducción y como parte ello un trabajo sobre el enfoque intercultural para médicos, enfermeras, obstetras, odontólogos.

Por otro lado, el **Instituto de Desarrollo de Comunidades Nativas** recibe cada semana la visita de miembros de las comunidades nativas de la región, los cuales acuden a ellos tanto por apoyo para ser atendidos por funcionarios regionales como apoyo de carácter social. Estos ejemplos sirven para reconocer que si hay posibilidades y disposición para trabajar el tema intercultural, pero que sin embargo, hace falta un mejor planeamiento y mayores investigaciones que permitan incrementar los logros en dicho tema.

Finalmente, este trabajo ha permitido evidenciar la necesidad de que las instituciones locales y regionales necesitan del apoyo y la asesoría del Ministerio de Cultura. Tal como se menciona en el trabajo, dentro de la Gerencia de Infraestructura del Gobierno Regional, el Gerente de Infraestructura reconoce que es importante trabajar coordinadamente con el Viceministerio de Interculturalidad, pues necesitan contar con herramientas para establecer un diálogo con los ciudadanos de las comunidades nativas, que no se restringe, necesariamente, en aprender la lengua sino más bien, en reconocer las particularidades culturales y a partir de ello establecer un diálogo intercultural. A la vez, dentro de la Dirección Regional de Salud, los funcionarios entrevistados reconocen que actualmente no existe una coordinación con el Viceministerio de Interculturalidad para el desempeño de sus labores de identificación. Existe una expectativa y apertura a que el VMI pueda brindar lineamientos, reforzar capacidades y brindar capacitaciones que mejoren su atención a la población indígena

Los grupos focales, en los cuales se evidencian las dificultades que enfrenta la población indígena acceder al Estado e interactuar con su burocracia, brindar mayor relevancia a los puntos de agenda que este trabajo propone.

TEINCE

COICA
COORDINADORA DE LAS ORGANIZACIONES
INDIGENAS DE LA CUENCA AMZONICA

FUNDACIÓN
SOBREVIVENCIA
COFAN

INSTITUTO DEL
BIEN COMÚN

CSF
Conservation
Strategy Fund