



EN DEFENSA DE NUESTROS DERECHOS

Líderes y Lideresas Indígenas
en la Amazonía Peruana



*Paz y
Esperanza*

Apasionados por la justicia

En Defensa de Nuestros Derechos Líderes y Líderesas Indígenas en la Amazonía Peruana

Editado por:

© Asociación Ministerio Diaconal Paz y Esperanza
Oficina Nacional Administrativa - ONA
Jr. Hermilio Valdizán 681, Jesús María, Lima - Perú
T +51 1 - 4633300

Oficina Regional de San Martín - ORSM
Jr. Oscar R. Benavides 317 – 323, Moyobamba, San Martín - Perú
T +51 42 - 562118

Autora

Mechthild Bock (GIZ)

Revisión, coordinación y edición de contenido

Mechthild Bock (GIZ)

Transcripción de entrevistas

July R. Astolingón Nuñez

Revisión de estilo

Anna María Lauro

Diseño y diagramación

Tarea Asociación Gráfica Educativa
Pj. María Auxiliadora 156, Breña, Lima - Perú

Fotografías de interiores

Archivos Paz y Esperanza, GIZ / Mechthild Bock

Fotografías de carátula y contracarátula

Paz y Esperanza

Primera edición

Mayo de 2018
Documento digital

La publicación de este documento ha sido posible gracias al apoyo de:

Cooperación alemana para el desarrollo, implementada por la
Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH
ProTierras Comunes, Programa Global de Política de Tierras Responsable – Perú
Av. Los Incas 172, piso 6, San Isidro, Lima - Perú
T +51 1 441 2500
www.giz.de/peru

Se autoriza la reproducción total o parcial de esta publicación, bajo la condición de que se cite la fuente.

Contenido

Lista de Abreviaciones	4
Prólogo	5
1. Introducción	8
2. Objetivos y metodología	11
3. Procesos de formación de líderes y lideresas promovidos por Paz y Esperanza	14
3.1. Paz y Esperanza y los procesos de formación	14
3.2. Líderes y lideresas capacitados por Paz y Esperanza y otras ONG	17
4. El Programa de Formación de Operadores Legales Indígenas	18
4.1. Los objetivos del programa de ICAA y de su Unidad de Apoyo	18
4.2. La experiencia de Ecolex de Ecuador y cómo se implementó en San Martín	20
4.3. La coordinación con las organizaciones indígenas para la planificación y selección de los líderes y lideresas	22
4.4. Los dos procesos de capacitación y sus impactos	25
4.4.1 Los dos cursos de capacitación	27
4.4.2 Visitas a entidades públicas y la participación de expositores externos	37
4.4.3 Productos elaborados como apoyo para la capacitación	40
4.4.4 Insumos metodológicos para un futuro programa de formación	41
4.4.4.1 Idioma, lenguaje, tiempos y celos como obstáculos para la participación	43
4.4.4.2 La convivencia entre los diferentes pueblos	45
5. Impactos del programa de capacitación	46
5.1. La valoración de los líderes y lideresas en su entorno	46
5.2. Logros destacados por los líderes y lideresas	48
5.3. El cambio que la capacitación ha provocado en la vida de los participantes	50
5.4. ¿También ha provocado cambios en la vida de los funcionarios?	53
6. Las lecciones aprendidas	56
7. Bibliografía	62
8. Anexos	64

Lista de Abreviaciones

Aidesepe	Asociación Interétnica de Desarrollo de la Selva Peruana
ARA	Autoridad Regional Ambiental
Cepka	Consejo Étnico de los Pueblos Kichwas de la Amazonía
Codepisam	Coordinadora de Desarrollo y Defensa de los Pueblos Indígenas de la Región San Martín
DTRTYCR	Dirección de Titulación, Reversión de Tierras y Catastro Rural
Feconakid	Federación de Comunidades Nativas Amazónicas Kichwas Dorado
Fekihd	Federación Kichwa Huallaga Dorado
Femirsam	Federación de Mujeres Indígenas de la Región San Martín
Fepikbhsam	Federación de Pueblos Indígenas Kichwas del Bajo Huallaga San Martín
Fepikecha	Federación de Pueblos Indígenas Kechwas Chazuta
Fepikresam	Federación de los Pueblos Indígenas Kichwas de la Región San Martín
Feriaam	Federación Regional Indígena Awajun del Alto Mayo
Ferisham	Federación Regional Indígena Shawi San Martín
GIZ	Agencia de implementación de la cooperación alemana para el desarrollo - Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH
GPS	Global Positioning System; Sistema de Posicionamiento Global, en castellano
ICAA	Iniciativa para la Conservación en la Amazonía Andina, proyecto de USAID
Odajup	Oficina de Apoyo a la Justicia de Paz e Intercultural, adscrita al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
Onajup	Oficina Nacional de Justicia de Paz e Intercultural, adscrita al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
Onamiap	Organización Nacional de Mujeres Indígenas Andinas y Amazónicas del Perú
ONG	Organización No Gubernamental
Ordepisam	Oficina Regional de Desarrollo de los Pueblos Indígenas de San Martín
ORSMPyE	Oficina Regional San Martín Paz y Esperanza
PyE	Paz y Esperanza
Reniec	Registro Nacional de Identificación y Estado Civil
Sunarp	Superintendencia Nacional de los Registros Públicos
USAID	Agencia de Cooperación del Pueblo de los Estados Unidos - U.S. Agency for International Development



Prólogo

Todo proceso de empoderamiento nos genera diversos retos, retos compartidos con varones y mujeres de diversos pueblos; en este caso, Kichwa, Shawi y Awajun de San Martín, Amazonas y Loreto (Yurimaguas), respectivamente, confluyendo dos promociones en un proceso conjunto de reconocimiento y ejercicio de derechos.

Esta sistematización es un esfuerzo por describir, en términos generales, parte importante de este proceso, recogiendo información con las voces de algunos de los actores. Agradecemos a la cooperación alemana para el desarrollo, implementada por la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, a través del proyecto ProTierras Comunales, por acompañarnos en el reto de recordar aprendizajes y facilitarnos compartir parte del mismo con todas las personas interesadas en los procesos de desarrollo en la Amazonía.

Para el equipo de Paz y Esperanza ha sido importante marcar vidas y el desarrollo de las comunidades con el reconocimiento y ejercicio de derechos. Los derechos sobre la tierra y el territorio pasan por crear ciudadanos y ciudadanas que vivan plenamente como tales. Una importante lideresa, como menciona el presente documento, indicaba, por ejemplo que *“(..) ha cambiado bastante nuestra vida, tanto de nuestros comuneros y de uno. Por ejemplo, se venía ejecutando proyectos en las comunidades. En mi comunidad se ejecutó un proyecto y las mismas autoridades ya pedían rendición de cuentas porque ya conocían los derechos, en ese aspecto se ha visto que sí ha cambiado bastante nuestras vidas como persona y como comuneros en la comunidad.”*¹

En esa visión, esperamos haber dejado huella, formando ciudadanía, una que mira sus derechos en una visión intercultural y de derechos humanos. Creemos también que hemos dejado

¹ Zoramida Tapullima, Secretaria de la Mujer de Codepisam y presidenta de la Federación de Mujeres Indígenas de San Martín.

EN DEFENSA DE NUESTROS DERECHOS

Líderes y Lideresas Indígenas en la Amazonía Peruana

una marca en medio de la vida de diversos funcionarios, tal vez muchos pasajeros por la forma en que está organizado nuestro Estado y muchos hoy están en otros espacios más allá de la Amazonía, pero, sabemos que han salido de aquí conociendo a hombres y mujeres indígenas, exponiendo conscientemente cuáles y cómo se ejercen sus derechos sin violencia y con pleno uso de nuestra constitucionalidad democrática.

A cada uno de los lectores de la presente publicación, lo llamamos a conocer más sobre los pueblos indígenas en el Perú; pero, sobre todo, en la Amazonía y en particular en San Martín, territorio modelo y emprendedor en muchos sentidos. Agradecemos con este documento la entrega de cada líder y lideresa y a sus respectivas comunidades, que han sabido emprender desafíos mucho más allá de lo

aprendido con nosotros y que están fortaleciendo hasta hoy sus familias, comunidades y federaciones.

Del mismo modo, saludamos a los diversos miembros del Estado que participaron del programa, compartieron sus perspectivas y apoyaron los diversos procesos de gestión de las comunidades indígenas con las que aprendieron a reconocer varios derechos, de los cuales nunca antes habían esperado escuchar, pero que son parte de nuestro sistema de gobierno y de un Estado que está aprendiendo a reconocer la diversidad de sus ciudadanos.

Jorge Arboccó Gallardo

Director Regional de la Oficina Regional
de San Martín

Agradecimientos

Para esta sistematización colaboraron con entusiasmo los líderes y lideresas indígenas y otras personas que, en diferentes formas, han aportado para este proceso de capacitación brindándome su tiempo e información. Gracias al equipo de Paz y Esperanza por compartir sus experiencias e impresiones, especialmente a Rubén Ninahuanca y a Jorge Arboccó. A Anna Maria Lauro por la cuidadosa corrección de estilo y a Luis Carranza y el equipo de Tarea Gráfica por su valioso apoyo para hacer accesible este documento. Y, por último, pero no por eso con menor reconocimiento, van mis agradecimientos a la cooperación alemana para el desarrollo, implementada por la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH que, a través del proyecto ProTierras Comunales y a la predisposición y apoyo de su asesora principal, Sondra Wentzel, hicieron posible el aporte técnico y financiero para esta sistematización y su publicación digital.

¡A todos y todas Ustedes, y a los que quizás no mencioné explícitamente, quiero expresar mi gratitud por colaborar!

Mechthild Bock (GIZ)

1.

Introducción²

El movimiento indígena en San Martín es relativamente joven, en comparación con la formación de organizaciones indígenas en otras regiones de la Amazonía. Mientras que algunas pocas federaciones indígenas de San Martín empezaron a formarse en los años 90, la mayoría se fundó a partir de la década actual. Hay una historia –y un presente– de desigualdades y discriminación, mencionaremos aquí solo un ejemplo al respecto que, en un pasado no tan lejano, ha marcado la socialización de los jóvenes kichwa, a quienes, de niños, se les prohibió hablar en su idioma e, incluso, recibieron golpes y otros castigos de parte de los profesores mestizos que los escucharon hablar en su lengua. Esta experiencia es comentada especialmente por ancianos.

Hoy en día, las comunidades nativas de San Martín y sus organizaciones representativas enfrentan innumerables retos con relación a sus tierras

y territorio, medio ambiente, gobernabilidad, identidad, justicia e integridad física, entre otros. Las organizaciones están en un proceso de consolidación, ante nuevas exigencias de parte de sus bases y de los gobiernos regionales y nacional, como también de parte de la cooperación internacional y otros. Durante muchos años, por ejemplo, el proceso de titulación de tierras quedó estancado por falta de financiamiento, pero hoy en día, con la presencia de varios proyectos que disponen de considerables sumas destinadas a la titulación, los indígenas deben de estar preparados y formados en este tema, así como en la multiplicidad de asuntos que los reta.

Se constata que los terribles sucesos de Bagua han sido un punto de quiebre para muchos indígenas en la zona. A pesar que dos años antes, aproximadamente, de la fatídica fecha del 5 de junio del 2009, había protestas de los indígenas de San Martín, estas no estaban muy articuladas.

² Nota: Hacemos la salvedad de que, en el texto, para una lectura ágil, salvo el caso de los términos líderes y lideresas y funcionarios y funcionarias, cuando se usa el género masculino se alude a mujeres y hombres.

EN DEFENSA DE NUESTROS DERECHOS

Líderes y Lideresas Indígenas en la Amazonía Peruana

Sin embargo, lo que sucedió en Bagua, para muchos indígenas organizados y también no organizados, ha sido un comienzo de concientización sobre su situación como indígenas en la Amazonía peruana.

Es de destacar que, en San Martín, sigue habiendo un proceso de autorreconocimiento indígena hasta hoy en día; no obstante, en muchas comunidades, centros poblados y caseríos hay discrepancias entre los que se autoidentifican indígenas y quiénes no. El censo nacional de octubre de 2017, que incluyó el tema de la autoidentificación³, puede contener revelaciones interesantes, a pesar de que hay mucha

incertidumbre en la población a raíz de opciones no muy coherentes que divergen entre la pertenencia a algún pueblo indígena hasta al fenotipo de una persona.⁴ De todas maneras, estos cuestionamientos pueden apoyar un proceso de desarrollo de identidad que es importante para el futuro del movimiento indígena, como también para el de la identidad de la sociedad peruana.

Es en este contexto que la ONG Paz y Esperanza, desde su oficina regional en San Martín y con el apoyo financiero de la Iniciativa para la Conservación en la Amazonía Andina – ICAA, de la agencia de cooperación del pueblo de los



Foto: Paz y Esperanza

³ Al respecto una interesante reflexión de Zambrano, Gustavo: *Censo Nacional: ¿Por qué es importante la pregunta sobre la autodeterminación étnica?* Recuperado de <http://idehpucp.pucp.edu.pe/analisis/censo-nacional-por-que-es-importante-la-pregunta-sobre-la-autodeterminacion-etnica/>, publicado el 16 de octubre de 2017.

⁴ Rosel, Omar: *Entrevista a la congresista Tania Pariona Tarqui*, publicada el 18.10.2017. Recuperada de <http://noticiasser.pe/18/10/2017/entrevista/hay-una-interpretacion-errada-de-la-pregunta-de-autoidentificacion>



Estados Unidos – USAID, toma la iniciativa de desarrollar y ejecutar un proyecto de formación de líderes y lideresas indígenas con el título de “Programa de Formación de Operadores Legales Indígenas en la Amazonía Peruana.”⁵ El programa se inició en el año 2014 con el siguiente objetivo: “25 representantes, varones y mujeres, de organizaciones indígenas con competencias adquiridas en el manejo de marcos legales, procedimientos administrativos y legales, metodologías de incidencia en la formalización de tierras y protección de recursos naturales.”⁶ El proyecto había sido elaborado a fin de “promover la capacidad de las comunidades indígenas para defender sus derechos y deberes legales y para aplicarlas en la protección y conservación de los recursos naturales de sus territorios, contando con la participación de las federaciones indígenas de las regiones de San Martín, Loreto y

Amazonas, pertenecientes a las etnias Kechwas, Shawis y Awajún.”⁷

El proceso de capacitación de líderes y lideresas indígenas es el foco principal de la presente sistematización; sin embargo, se incluye, en lo posible, las experiencias de capacitación de los años anteriores realizados por Paz y Esperanza en San Martín, con diversos actores de la región. Los resultados de la sistematización servirán para conocer el impacto que ha generado la capacitación de los líderes y lideresas indígenas, conocer de qué manera están aplicando sus conocimientos e identificar lecciones aprendidas con respecto a la ejecución de las capacitaciones. Estos insumos serán útiles para el diseño de futuras actividades formativas dirigidas a líderes y lideresas indígenas.

⁵ Respecto a los términos utilizados para las personas capacitadas por el proyecto de referencia, acotamos que en la solicitud del proyecto dirigida a ICAA/USAID se habla de operadores legales comunitarios o indígenas. La metodología se basa en los proyectos de capacitación de la ONG Ecolex del Ecuador que utiliza el término “paralegales”. Este término despierta una asociación de tendencia negativa, sobre todo en Colombia, pero también en el Perú, por lo que formalmente se habló de operadores legales comunitarios. Sin embargo, Paz y Esperanza no utilizó este término durante las capacitaciones, porque es un término muy largo, difuso e inadecuado para utilizarlo en el contexto peruano. Paz y Esperanza utilizó la denominación de líderes indígenas, lo que se trata de replicar en este trabajo.

⁶ Paz y Esperanza – Oficina Regional de San Martín: *Diseño del Programa de Operadores Legales Indígenas*; Proyecto “Programa de Formación de Operadores Legales Indígenas en la Amazonía Peruana”, Moyobamba, julio 2014.

⁷ ORSMPyE: *Conservación y los derechos de los pueblos indígenas: Lecciones aprendidas en los procesos de titulación de comunidades nativas, informe*. San Martín: ORSMPyE, junio 2015, capítulo I, s/p.

2. Objetivos y metodología



La nota conceptual para la sistematización, consensuada en febrero de 2017, consideraba el siguiente objetivo: “La sistematización de las experiencias con el proyecto de los operadores legales debería servir para evaluar el impacto que ha generado y para utilizar los resultados como insumo para el diseño de las capacitaciones, especialmente en el caso de aquellas dirigidas a los indígenas.”

La metodología de la sistematización consiste en una combinación de la revisión de la documentación, realización de un grupo focal integrado por participantes indígenas de las capacitaciones del proyecto de referencia, entrevistas semiestructuradas a ellos y otros representantes indígenas de sus respectivas organizaciones, y funcionarios y funcionarias que habían participado en la formación. En algunos

pocos casos, se ha podido recoger testimonio sobre el desempeño de los capacitados en sus comunidades.

El proceso seguido ha sido el siguiente: Al inicio, en enero del año 2017, se ha revisado la documentación, existente en Paz y Esperanza que consistía, sobre todo, en las solicitudes del proyecto, documentos de trabajo para la conceptualización del mismo, guías metodológicas, los módulos y cartillas de capacitación e informes⁸, como también otros documentos y publicaciones de Paz y Esperanza. En base a ello y con algunas primeras entrevistas realizadas sobre todo a funcionarias y funcionarios públicos, se ha elaborado un concepto de trabajo que fue presentado al equipo de Paz y Esperanza del cual se recibió una retroalimentación.

⁸ La revisión de la documentación ha sido un tanto difícil por el robo que ha sufrido la oficina de Paz y Esperanza en Moyobamba, en el mes de mayo de 2016. En este, se perdió una buena parte de la información digital y física, así que para esta sistematización no se ha tenido acceso a la información documentada completa; sin embargo, se ha tratado de recuperarla con entrevistas a las personas que han acompañado los procesos, desde los inicios, en Moyobamba.

EN DEFENSA DE NUESTROS DERECHOS

Líderes y Lideresas Indígenas en la Amazonía Peruana



Varias instituciones del Estado han participado activamente en los procesos de formación, dando charlas sobre temas específicos y entrando en diálogo con los líderes y lideresas indígenas. Entre ellos se puede mencionar el Ministerio de Cultura, el Poder Judicial con la Escuela de Justicia Intercultural de la Corte Superior de Justicia de San Martín y la Dirección General de la Defensa Pública y Acceso a la Justicia del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, la Defensoría del Pueblo, el Ministerio de Agricultura, la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (Sunarp) y otros representantes a los cuales se ha entrevistado.

En varias instituciones ya no trabajaban los mismos funcionarios que habían apoyado en el transcurso del proyecto, por lo que, a veces, ha sido difícil recuperar información. Otros tenían muy presente que Paz y Esperanza hacía una importante labor en la capacitación, pero entre

sus múltiples tareas no se acordaban de eventos específicos o de haber recibido a los líderes capacitados en sus despachos.

Mucho más reveladoras y ricas en información han sido las entrevistas a los líderes y lideresas capacitados. La mayoría de ellos relató con entusiasmo cómo se había dado el proceso de la capacitación y su desempeño personal al reclamar sus derechos ante el Estado y la opinión pública. Para ello, se ha visitado, en su comunidad, a algunos líderes y lideresas capacitados y se aprovecharon diversas oportunidades para reunirse.

Las preguntas guía para las entrevistas (Anexo 2) y para el grupo focal (Anexo 3) sirvieron para realizar las entrevistas semiestructuradas. No en todos los casos se aplicó el cuestionario completo, dependiendo de la fluidez del proceso de la entrevista, las expectativas de los líderes y lideresas y de la entrevistadora, en el caso específico. La mayoría de las entrevistas grabadas con audio han sido transcritas.

Parte de la metodología de sistematización ha sido la organización de un taller de reforzamiento de conocimientos, dirigido a un grupo selecto de los dos cursos⁹ de líderes y lideresas capacitados, que fue moderado por el abogado de Paz y Esperanza, quien fue el encargado de las capacitaciones del proyecto. El taller se realizó del 1° al 2 de junio de 2017, en el territorio de la comunidad nativa El Wayku, en la provincia de Lamas, con apoyo del proyecto ProTierras Comunales de la cooperación alemana.¹⁰

⁹ El Programa se había desarrollado en dos fases; la primera consistía en una capacitación profunda, como había sido conceptualizado inicialmente, y la segunda, para la cual ICAA/USAID proporcionó fondos adicionales para repetir la experiencia exitosa, se realizó en un plazo de tiempo menor.

¹⁰ ProTierras Comunales es un proyecto del programa global "Política de Tierras Responsable" de la cooperación alemana para el desarrollo, implementada por la GIZ, que aporta a que las comunidades nativas, en regiones seleccionadas de la Amazonía peruana, tengan derechos de propiedad y de uso de sus tierras más seguros.

EN DEFENSA DE NUESTROS DERECHOS

Líderes y Lideresas Indígenas en la Amazonía Peruana

Esta actividad de reforzamiento permitió tener una buena visión sobre el desempeño de los líderes y las lideresas en una situación de laboratorio, observar su participación y aprendizaje, su relacionamiento con un funcionario público y, entre estos, compartir momentos de reflexión acerca de su representación en las federaciones y la coordinadora. Asimismo, permitía observar el grado de preocupación por sus avances y logros en la defensa de sus derechos, siempre con una prioridad en los derechos sobre la tierra y el territorio. Además, este taller ofreció la oportunidad de trabajar con la metodología del grupo focal al sintetizar y completar información que, de esta manera,

en algunos casos, ha surgido más precisa que con las entrevistas.

Por otro lado, se pudo conversar con dos de los entonces responsables de ICAA para este proyecto, mediante entrevistas en skype, que permitieron conocer sus apreciaciones desde su perspectiva.

A partir de la información recogida, y sobre todo de las entrevistas, se hizo el trabajo de gabinete. Si bien la presente sistematización se concentra en el programa de capacitación de operadores legales indígenas, se contextualiza en la visión y misión de Paz y Esperanza.



3.

Procesos de formación de líderes y lideresas promovidos por Paz y Esperanza



3.1. Paz y Esperanza y los procesos de formación

La asociación Paz y Esperanza se fundó en el año 1996 en el Perú, inspirada en principios y valores cristianos. Trabaja *“junto a los pobres en el Perú, para que sean libres de distintas formas de violencia e injusticia.”*¹¹ Desde sus orígenes, tiene el compromiso con la defensa y promoción de los derechos humanos y los derechos colectivos. Tiene una larga trayectoria de acompañamiento a personas y colectivos en procesos de empoderamiento. En este sentido, ha apoyado a diversas organizaciones de la sociedad civil en la defensa de sus derechos y ha contribuido a una mayor inclusión social fortaleciendo la democracia en el Perú. Decididamente,

Paz y Esperanza se define como una institución de promoción de derechos humanos.

Según Jorge Arboccó, director de la Oficina Regional San Martín de Paz y Esperanza - ORSM-PyE, cada oficina regional tiene su especialidad. Desde que la ORSM-PyE inició su actividad, en 1999, trabaja con población diversa: víctimas de violencia política, de violencia familiar y de abuso sexual, poblaciones en vulnerabilidad frente al tráfico de personas, niños y niñas con discapacidad diversa, últimamente con niñas y niños sordos. En el caso de los indígenas, las capacitaciones incluían a los tres pueblos, Kichwa, Awajun y Shawi, de San Martín, Amazonas y Loreto, respectivamente, y a rondas campesinas. También se trabajó en talleres con el Estado,

¹¹ <http://www.pazyesperanza.org/pe/conocenos/#quienes-somos>

EN DEFENSA DE NUESTROS DERECHOS

Líderes y Lideresas Indígenas en la Amazonía Peruana

seminarios y pasantías con todo tipo de funcionarios y funcionarias de los sectores de justicia, educación, salud, ambiente y agricultura.

Respecto a la motivación de Paz y Esperanza para apostar por la capacitación, el director regional explica que esta responde a demandas de cada región. Al inicio, a partir del año 1999, el trabajo en San Martín se concentró en las víctimas de violencia política y de violencia familiar. *"Estando aquí recibimos casos, después salieron otros casos, había bastante demanda y continuamos de manera permanente."* Al tema indígena, Paz y Esperanza se acercó de diferentes lados. Cuando se trató el tema de la violencia familiar había varias denuncias de mujeres indígenas maltratadas quienes buscaban atención. Mediante un proyecto de saneamiento físico legal de tierras, que se ejecutó conjuntamente con el Gobierno Regional de San Martín, parte del equipo se especializó en el manejo de GPS¹² o en elaborar mapas. A partir de 2004, se enfrentaron cada vez más con situaciones de poblaciones indígenas no reconocidas, especialmente en las zonas del pueblo indígena Kichwa. Decían *"soy Kichwa"*, pero no querían decir que eran indígenas, relata el director regional. Las personas, entonces, se definían según su procedencia, pertenencia a una u otra comunidad, *"pero no tenían una identidad en común"*.

Igualmente, los funcionarios y funcionarias dudaban de la identidad de los indígenas. *"En ese tiempo los funcionarios poco conocían el Convenio 169 o la legislación internacional en relación con pueblos indígenas. Había una discusión sobre derechos individuales, pero no querían reconocer derechos colectivos."*

En este contexto de búsqueda de orientación y autoidentificación, Paz y Esperanza ayudó a que los pueblos indígenas se organicen en federaciones. Pero, según el director regional, los pueblos indígenas habían perdido su historia o no entendían su propia historia, no sabían de dónde venían.

Durante estos procesos de organización, los indígenas iban a pedir la titulación de sus tierras y territorio, pero a menudo se dirigían a instancias equivocadas, por ejemplo, al gobernador o al alcalde, sin tener éxitos con su gestión. *"Hemos respondido a la demanda"* menciona el director regional; *"Había una gran confusión si era mejor reclamar derechos individuales o colectivos. Era todo un proceso."*

Ante estas circunstancias, Paz y Esperanza empezó con un proceso participativo, de preferencia en el propio idioma de los participantes, discutiendo los problemas con los líderes y lideresas, evaluando los avances de cada paso. Para ello, se consideró básico el acceso a la



¹² GPS: Siglas en inglés para "Global Positioning System"; "Sistema de Posicionamiento Global", en castellano. Es un sistema de navegación basado en satélites que permite el posicionamiento, a través de coordenadas, de puntos o personas. Instrumento de mucha utilidad para la medición y monitoreo de los territorios indígenas.

EN DEFENSA DE NUESTROS DERECHOS

Líderes y Lideresas Indígenas en la Amazonía Peruana

información de parte de los pueblos indígenas, asociado a la capacitación y aplicación práctica de los aprendizajes.

Es por ello que la capacitación se convirtió en una actividad importante en la institución y, a efectos de la presente sistematización, se decidió indagar más a fondo sobre el tema. Mediante la entrevista, se preguntó al director regional si Paz y Esperanza se basaba en un concepto específico pedagógico o cuál era la filosofía o motivación desde la cual Paz y Esperanza emprendía los procesos de formación,

a lo cual el director regional respondió que *"apostar por la capacitación y formación de líderes y lideresas tenía rasgos prácticos más que filosóficos. La formación de líderes y lideresas era una necesidad ante las circunstancias. No se quiso ofrecer solo un servicio, sino poner las personas en la situación que ellos mismos pueden hablar por sí mismo, y pueden defenderse a sí mismos."*

El director regional destaca que los colaboradores de Paz y Esperanza vienen de diferentes escuelas y no utilizan un modelo específico



EN DEFENSA DE NUESTROS DERECHOS

Líderes y Lideresas Indígenas en la Amazonía Peruana

de capacitación. Prevalece que, en primer lugar, se identifica una necesidad y se decide qué se puede ofrecer como equipo de Paz y Esperanza ante esta necesidad. A pesar que para formar parte del equipo de Paz y Esperanza no es obligatorio pertenecer a una cierta iglesia o religión, *“para el personal es importante tener una cierta mística”*, dice el director regional, *“una conexión y un compromiso con los principios y valores cristianos de Paz y Esperanza”*. Personalmente, siente que ha sido formado con el lema de *“quien no vive para servir no sirve para vivir”* y concluye *“lo que hacemos, lo hacemos por un tema de servicio.”*

Mientras el director regional tiene una visión muy amplia de lo que es la formación y capacitación de líderes y lideresas, a quienes Paz y Esperanza ha formado a lo largo de los años mediante el compromiso de la institución y un acompañamiento cercano, para el abogado Rubén Ninahuanca, quien dirigió el proyecto y proceso de formación de operadores legales comunitarios o líderes y lideresas indígenas, lo más importante es abrir espacios de diálogo con funcionarios y funcionarias del Estado, para lo cual los indígenas fueron preparados para poder tener una interacción de igual a igual o “en pie de igualdad”.

3.2. Líderes y lideresas capacitados por Paz y Esperanza y otras ONG

Desde que Paz y Esperanza empezó a operar en San Martín, ha empujado varios procesos sociales y ha formado innumerables líderes y

lideresas de diferentes áreas. Ellos participaron en diversas capacitaciones y fueron acompañados por la institución en su formación, sin que se haya podido llevar un registro de las personas capacitadas. Lamentablemente, no se dispone de este indicador, lo cual no permite valorar en todos sus aspectos el proceso formativo de Paz y Esperanza que, sin embargo, mantiene el contacto con muchos de estos líderes y lideresas, lo que se puede comprobar con la respuesta a los diversos eventos que la institución convoca y que reúne a muchas de las personas capacitadas.

A lo largo de los años, varias ONG han colaborado con Paz y Esperanza (y viceversa) en el tema de capacitaciones a líderes y lideresas indígenas en San Martín, como el Centro Amazónico de Antropología y Aplicación Práctica – CAAAP, el Instituto de Defensa Legal – IDL, el Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú – IDEHPUCP y otros. Paralelamente a la capacitación de los operadores legales indígenas de Paz y Esperanza en San Martín, estaba en curso el proyecto PARTICIPA (desde fines de 2014 hasta inicios de 2016), ejecutado por la Comisión Andina de Juristas – CAJ, que tenía como finalidad empoderar a las organizaciones indígenas; en este se capacitó a 30 jóvenes kichwa en temas de participación y representación política en gobiernos locales, regional y nacional. Había conocimiento de ambas iniciativas –sea de parte de Paz y Esperanza que de la Comisión Andina de Juristas– pero, aparentemente, no se había identificado una necesidad de mayor coordinación.¹³

¹³ Información del entonces coordinador regional de PARTICIPA, Edgar Alarcón, y del líder indígena responsable del Cepka, Marco Sangama Cachay.

4.

El Programa de Formación de Operadores Legales Indígenas



4.1. Los objetivos del programa de ICAA y de su Unidad de Apoyo

La Iniciativa para la Conservación en la Amazonía Andina – ICAA es un programa de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional – USAID, que suma e integra los esfuerzos de más de 40 organizaciones socias, locales e internacionales, para fortalecer la conservación y gestión de los recursos naturales en la Amazonía de Colombia, Ecuador y Perú.¹⁴

ICAA inició su labor, en una primera fase, entre 2006 y 2011, mientras que la segunda fase corrió a partir de 2011 y terminó en marzo de 2016. “El

objetivo de ICAA es construir capacidades locales y compromisos para la conservación y el aprovechamiento sostenible de la biodiversidad y los servicios ambientales en la región.”¹⁵

Los objetivos específicos son los que se detallan a continuación:

Objetivo 1: Contribuir con la reducción de la tasa de deforestación y la pérdida de biodiversidad.

Objetivo 2: Lograr que los aspectos clave de gobernanza de recursos naturales funcionen de manera más efectiva.

¹⁴ Iniciativa para la Conservación en la Amazonía Andina – ICAA: *Amazonía Andina, Pueblos, conservación y desarrollo*, Lima: SPDA, 2011.

¹⁵ *Ibíd.*

EN DEFENSA DE NUESTROS DERECHOS

Líderes y Líderesas Indígenas en la Amazonía Peruana

Objetivo 3: Mejorar la calidad y la sostenibilidad de los medios de vida de las poblaciones amazónicas.¹⁶

"Para ello, ICAA concentra sus esfuerzos en el fortalecimiento de las capacidades de los gobiernos y la sociedad civil en cuatro temas principales: manejo sostenible de paisajes, gobernanza de recursos naturales, incentivos económicos para la conservación, comprensión de problemas ambientales y posibles soluciones. También prioriza cinco temas transversales que permiten potenciar los resultados esperados: política, género, pueblos indígenas, desarrollo de capacidades y fortalecimiento de instituciones regionales."¹⁷

El entonces coordinador comentaba que para los financiadores de los Estados Unidos no era suficiente capacitar a la gente, sino "[...] que sirva para algo más concreto. No querían que los participantes solamente asistan a un taller, sino que se apliquen los conocimientos, que se generen cambios en las personas." Y continúa: "En los tres países se trabajó con seis módulos intensos de trabajo y en cada país se aplicó en el tema que se decidió era el más importante, lo que -en el caso de Perú y a propuesta de Paz y Esperanza- ha sido identificado como 'tierras'". Lo que también ha sido una exigencia de ICAA era "que las personas iniciaran algún trabajo concreto para ayudar a recuperar sus tierras."¹⁸

ICAA funcionaba mediante cuatro consorcios y una Unidad de Apoyo¹⁹, que era una especie de secretaría para coordinar con los diferentes

consorcios. Esta Unidad de Apoyo manejaba cuatro temas, entre los cuales Gobernanza y Políticas era el referente para el presente proyecto. El ente contable y administrativo para el Perú era la Sociedad Peruana de Derecho Ambiental – SPDA, por el cual fueron contratados el coordinador Gonzalo Varillas y la especialista en Gobernanza y Políticas, Valeria Biffi, la que coordinó en forma más directa las actividades con Paz y Esperanza.²⁰



Este Programa de la Unidad de Apoyo tiene como objetivo mejorar las capacidades de representantes indígenas para manejar las normas y procedimientos administrativos y legales referidos al ejercicio de derechos de los pueblos indígenas como tenencia de la tierra y el uso de los recursos naturales.

¹⁶ Véase Anexo 1, Paz y Esperanza, Programa de Formación de Operadores Legales Comunitarios en San Martín, Perú, Términos de referencia, s/f.

¹⁷ Ibíd.

¹⁸ Información de Gonzalo Varillas, entrevista por skype el 24.06.17.

¹⁹ La Unidad de Apoyo (UA) está conformada por International Resources Group (IRG) y sus socios: Sociedad Peruana de Derecho Ambiental (SPDA), Corporación de Gestión y Derecho Ambiental (Ecolex), Fondo Patrimonio Natural, Conservation Strategy Fund (CSF) y Social Impact (SI).

²⁰ Según información de Valeria Biffi por skype, el 22.06.2017.



Posteriormente, se concedió una segunda fase para el seguimiento de casos, de trámites de reconocimiento y titulación de comunidades nativas, que duró pocos meses, pero que permitió que Paz y Esperanza pudiera organizar un segundo curso de operadores legales indígenas en un tiempo reducido.

Cabe notar aquí que los entonces responsables de la Unidad de Apoyo señalaban que, entre los tres países, Perú tuvo el mayor éxito en el programa. Por ello recibieron la visita de un alto funcionario de ICAA de los Estados Unidos, Doug Pool, quien pudo conocer la experiencia del programa de formación de cerca.²¹

4.2. La experiencia de Ecolex de Ecuador y cómo se implementó en San Martín

En el año 1993²², Ecolex, una organización ecuatoriana de abogados ambientales, tomó la iniciativa de capacitar a representantes de áreas rurales como paralegales comunitarios para la defensa del territorio y los recursos naturales. Los paralegales son representantes comunitarios y debían servir como nexo entre poblaciones rurales y funcionarios públicos.

“El Paralegal, es un líder comunitario reconocido y validado por su organización local, que se capacita en el manejo de principios jurídicos relacionados

²¹ Información de Gonzalo Varillas y Valeria Biffi mediante entrevistas por skype, los días 24.04.2017 y 22.06.2017, respectivamente.

²² Según el texto descriptivo del video de Ecolex: *20 Años de Paralegales Comunitarios – Ecolex*, publicado el 15 de diciembre de 2014. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=Vl0gTJCM77c>
La guía metodológica de Ecolex indica el inicio de la iniciativa para el año 1998: Morales, Manolo: *Guía metodológica para la formación de paralegales comunitarios*, Quito: Corporación de Gestión y Derecho Ambiental, ECOLEX, 2004.

EN DEFENSA DE NUESTROS DERECHOS

Líderes y Líderesas Indígenas en la Amazonía Peruana

al medio ambiente, la realidad agraria y la organización comunitaria para asesorar en la vigencia y respeto de los derechos humano [sic], ambientales y de la naturaleza.”²³

La iniciativa surgió para empoderar a ciudadanos rurales, facilitar el acceso a la justicia, democratizar el derecho y conocer las obligaciones, mejorar su calidad de vida y para que la población rural disponga de personas capacitadas, de su mismo pueblo, para asumir la defensa de sus derechos. *“Recordemos que ellos se enfrentan a manejar leyes, a conocer trámites, a entender competencias institucionales, a tener esa facilidad de poder asesorar a las comunidades por lo cual tienen que hacer análisis permanente es decir que la capacitación no basta. Posteriormente, ellos se dirigen a las comunidades, realizan los talleres que denominamos regionales, donde tienen la oportunidad de fijar aún más lo que han aprendido en el taller central, transmitiéndolo, ayudando con la capacitación a su propia gente, lo que además contribuye a que el paralegal vaya desarrollando destrezas en organización, ejecución y evaluación de talleres que es importante para un paralegal en el futuro.”²⁴*

Varios paralegales ecuatorianos dan testimonio de que los comuneros confían en sus compañeros capacitados y los prefieren, sobre todo en primera instancia, a un abogado externo. Estiman la orientación que les pueden brindar los paralegales y saben que estos tienen un mejor conocimiento de la realidad. Además, se evita gastos innecesarios²⁵, argumentos parecidos que se conoce de la evaluación sobre las ventajas que puede brindar la administración de la justicia indígena en comparación con la justicia ordinaria.

El proyecto de paralegales ha sido financiado – entre otros– por USAID, agencia norteamericana al desarrollo, que apoyó para que esta iniciativa y aprendizaje se difundiera en otros países. Gracias a este emprendimiento de USAID, se pudo replicar y adaptar las experiencias en el Perú (ver apartado 4.1.). La Unidad de Apoyo de ICAA - USAID convocó a un concurso que, en el caso de Perú, fue ganado por Paz y Esperanza para ejecutar el Programa de Formación de Operadores Legales Indígenas en el departamento de San Martín, con el fin de facilitar a nivel local el acceso a los sistemas administrativos y legales. Los otros ganadores fueron Ecolex para Ecuador y una ONG colombiana para el caso de dicho país.

Poco después de la adjudicación del premio, los ganadores fueron invitados a Ecolex en Quito para conocer de cerca la experiencia con los paralegales y ser capacitados en la metodología aplicada por Ecolex. De parte de Paz y Esperanza participaron el director regional y el abogado. Durante esta pasantía se tuvo la oportunidad de conocer el equipo de Ecolex, la experiencia de su trabajo y se pudo entrar en contacto con los paralegales, experiencias muy valiosas para el diseño del programa que se tuvo que adaptar a la realidad de San Martín.

La guía metodológica de Ecolex era la base del diseño de las capacitaciones con detallados e innumerables indicios para un proceso exitoso. Ecolex realizó las capacitaciones en la capital ecuatoriana, lejos de la realidad de los pueblos indígenas del oriente del país; en cambio, la oficina regional de Paz y Esperanza optó por organizarlas en lugares apartados de Moyobamba

²³ <http://www.ecolex-ec.org/index.php/proyectos/paralegales>

²⁴ Morales, Manolo: *20 Años de Paralegales Comunitarios – Ecolex*, Video min. 04:52-05:37.

²⁵ <https://www.facebook.com/groups/553396304767089/> Paralegales –Ecolex, publicado el 22.12.14.

EN DEFENSA DE NUESTROS DERECHOS

Líderes y Lideresas Indígenas en la Amazonía Peruana

y Tarapoto lo cual, a la larga, se convirtió en una gran ventaja justamente por situarse más cerca de la realidad indígena.²⁶

4.3. La coordinación con las organizaciones indígenas para la planificación y selección de los líderes y lideresas

La mayoría de las organizaciones indígenas de San Martín afiliadas a la Codepisam se han formado apenas en la presente década; se identificó la necesidad de fortalecer sus capacidades conjuntamente para que conozcan más sobre sus derechos como personas y como comunidad. Se consideró importante que tengan un mayor manejo de la legislación nacional e internacional relacionada a su realidad social, cultural, económica, territorial y ambiental y disponer de herramientas de defensa y propuestas ante las autoridades públicas.

Cuando Paz y Esperanza ganó el concurso para ejecutar el primer proyecto de capacitación, convocó a las organizaciones indígenas para coordinar el proceso.²⁷ Una de las primeras acciones fue reunirse con los representantes de las organizaciones indígenas, con quienes se acordó los contenidos de capacitación requerida. Por otro lado, Paz y Esperanza disponía de amplia información sobre la realidad de las comunidades por su largo trabajo en la región y mantenía una buena relación con las organizaciones; no

había la necesidad de hacer convenios con ellas, menciona el director regional.

Se estipuló que como participantes fueran considerados mujeres y hombres, líderes y lideresas indígenas de comunidades nativas y/o federaciones, de máximo 45 años. Se preveía incluir jóvenes y personas con trayectoria en el liderazgo para aprovechar los conocimientos de los últimos y para que los jóvenes puedan aprender de ellos y viceversa. Se estableció criterios mínimos de preparación: contar con estudios primarios completos, tener al menos capacidades básicas de lectura y escritura y tener habilidades de comunicación y facilidad para hablar en público.

Era necesario tener una actitud abierta y reflexiva, saber escuchar y dialogar y tener interés para aprender nuevas cosas. Los candidatos debían contar con conciencia y preocupación por los problemas socio-ambientales de los pueblos indígenas y responsabilidad e iniciativa para solucionarlos. Por ello era esencial tener un compromiso con su pueblo y comunidad. Además, debían tener una predisposición y compromiso para retribuir sus conocimientos. Estos criterios se repitieron finalmente para el segundo curso.

La convocatoria del primer curso se había dirigido a los tres pueblos indígenas, Kichwa, Awajun y Shawi, de las regiones de San Martín, Amazonas y Loreto, dando prioridad en San Martín a las zonas del Bajo Huallaga, Alto Mayo y del Pongo de Caynarachi. Las federaciones y comunidades

²⁶ Comentario de Valeria Biffi, mediante entrevista por skype, el 24.06.2017.

²⁷ Para la reunión de planificación, los días 21 y 22 de julio 2014 en Moyobamba, fueron convocadas los representantes de las siguientes organizaciones: Organización de Desarrollo de los Pueblos Indígenas del Alto Amazonas (Ordepiaa) de la región Loreto, la Organización Regional de los Pueblos Indígenas de la Amazonía Norte del Perú (Orpianp) de la región Amazonas, la Federación de los Pueblos Indígenas Kichwa del Bajo Huallaga de la región San Martín (Fepikbhsam), la Federación de Comunidades Nativas Amazónicas Kichwa de El Dorado (Feconakid), la Federación Regional Indígena Shawi de San Martín (Ferisham) y la Coordinadora de Desarrollo y Defensa de Pueblos Indígenas de San Martín (Codepisam).



habían sido invitadas para proponer los primeros 25 participantes que debían contar con la aprobación de las asambleas de las comunidades. Generalmente, fueron dos representantes por comunidad, de preferencia un varón y una mujer. Sin embargo, finalmente resultaron elegidos más varones que mujeres. Asimismo, los entrevistados mencionan que, aparentemente, tampoco se pudo prestar la debida atención al criterio de la edad porque las personas elegidas, por diversos motivos, no siempre contaban con la edad que se quería.

El diseño de la capacitación ha sido elaborado de una manera muy participativa, recogiendo la información entre las diferentes organizaciones indígenas y con la participación de los 25 candidatos para la capacitación, dijo el abogado, *“para poder identificar cuál era la problemática que se generaba en las regiones, hicimos mapas parlantes, donde podíamos dibujar el territorio, donde podíamos identificar conflictos, actores,*

*había muchas coincidencias, en el tema territorial, por ejemplo. Algunos pedían reconocimiento, otros [pedían] titulación. Superposición, áreas naturales protegidas que no les dejaban utilizar su territorio de forma eficiente, lotes petroleros, consulta previa ha sido un tema importante, plan de vida. ¿Si mañana nos titulan, qué vamos a hacer? Este primer taller nos ayudó de identificar los temas grandes.”*²⁸

Generalmente, los participantes fueron elegidos de forma voluntaria y democrática por las comunidades para garantizar de esta manera también el compromiso de los operadores y su rol en las respectivas comunidades. Para el primer curso fueron elegidos en un 80% jefes de las comunidades, dijo el abogado, pero para el segundo curso las comunidades habían elegido también a otros representantes con habilidades de liderazgo de los cuales varios, por su buen desempeño, pudieron asumir luego la dirigencia de una comunidad. En ese sentido, Jaime Tapullima, el presidente de la Codepisam, destacó

²⁸ Compárese el diseño participativo de los contenidos de los cursos con los temas de los programas reportados en el Anexo 4.

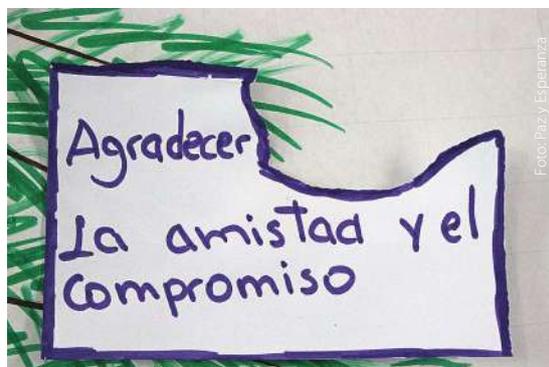
EN DEFENSA DE NUESTROS DERECHOS

Líderes y Lideresas Indígenas en la Amazonía Peruana

que "los líderes han dicho que no debemos ser solamente nosotros, sino los jóvenes y mujeres que deben aprender."

Consultando a los líderes y lideresas, la mayoría dijo que había sido elegido en asamblea de la comunidad, y otros han sido avisados, propuestos o recomendados directamente por Paz y Esperanza. Comentaron que en algunas asambleas se habían presentado los presidentes de la federación y a veces fueron acompañados por Paz y Esperanza, quienes explicaron sobre el proyecto de formación de los líderes y lideresas. En el caso del segundo curso, había muy poco tiempo entre la aprobación del proyecto y el comienzo del módulo –como se describió arriba–, pero en ese caso ya era conocido el tema de la capacitación y los interesados sabían de ello con anterioridad y habían comunicado su interés a las directivas de la comunidad y federación con anticipación. Como ya se conocía del proceso de la promoción del primer curso, se había despertado mucho interés. La mayoría de los líderes y lideresas tuvieron experiencias de liderazgo y/o fueron jefes de la comunidad en ese entonces. El motivo de su participación era en primer lugar el de capacitarse, en general, sin poder especificar a qué aspiraban con ello; algunos decían capacitarse para ser buenos profesionales, que haya líderes más profesionales y que quisieran conseguir un trabajo con lo que han aprendido. Otros tenían claro el motivo de servir a su comunidad y pueblo y el de la defensa de los derechos indígenas. Algunos eran hijos o hijas de líderes o profesores, pero como el movimiento indígena en la región es reciente, solo eran algunos casos de esta descendencia.

Consideraron que en ese tiempo había pocas oportunidades de participar en cursos y les interesaba prepararse más. Varios líderes y lideresas



mencionaron que era un proceso transparente y se les había informado que eran cursos de mucha intensidad y requerimiento de tiempo y compromiso. Como generalmente fueron considerados un varón y una mujer, el segundo candidato fue propuesto por la asamblea sin que tenga el mismo compromiso del que postuló por su propia iniciativa. Para la sistematización solamente se había sostenido entrevistas o contacto con los líderes y lideresas que habían culminado el proceso de capacitación, y algunos de ellos comentaron que los seleccionados por la asamblea no concluyeron los cursos.

Obviamente, es difícil de seleccionar a los candidatos cumpliendo con todo lo exigido por el proyecto entre la formación escolar, edad,



EN DEFENSA DE NUESTROS DERECHOS

Líderes y Líderesas Indígenas en la Amazonía Peruana

género, compromiso, tiempo, disponibilidad, etc., y finalmente que las comunidades preseleccionadas, conjuntamente con las federaciones de las zonas más necesitadas por conflictos territoriales, elijan a dos personas.

4.4. Los dos procesos de capacitación y sus impactos

El proceso de capacitación que aquí se presenta, en realidad, consiste en dos proyectos entrelazados, interesándonos sobre todo la parte de la capacitación. El primer proyecto es el “Programa de Formación de Operadores Legales Indígenas” que inició el 24 de mayo de 2014 y culminó el 25 de mayo de 2015. Consistía en seis módulos de capacitación que se organizaron entre el 23 de julio de 2014 y el 23 de enero de 2015, cada módulo de cuatro días de duración. Cada módulo de aprendizaje²⁹, o módulo de capacitación, como lo llamó Paz y Esperanza, tenía un tema específico, como se puede comparar en los cuadros a continuación, y para cada módulo se preparó una cartilla con el mismo título que tuvo el módulo. Concentrándonos en la capacitación, se utiliza el término “curso” para este primer complejo. Cuando se trata de un día específico durante cada módulo o evento, se utiliza el término “jornada” o “sesión”. Durante y a continuación, el proyecto de ICAA, ejecutado por Paz y Esperanza, brindaba un acompañamiento a los participantes para iniciar y promover diferentes gestiones.

Poco antes de que termine el Programa ICAA a nivel de la cuenca amazónica, en marzo de 2016, se presentó la posibilidad de ampliar el trabajo

con los operadores legales, lo que culminó en un segundo proyecto que se inició el 08 de enero y culminó el 29 de febrero de 2016, con el título: “Programa de Operadores Legales Comunitarios en Derechos Humanos”. En este proyecto se realizó dos módulos de capacitación entre el 25 de enero y el 26 de febrero 2016, de cinco días de duración cada uno. Igualmente, Paz y Esperanza dio acompañamiento y seguimiento a las gestiones que realizaron los participantes. Este complejo de capacitación se entiende como el segundo curso.

Aliados en el proceso de capacitación para ambos proyectos eran la Oficina de Apoyo a la Justicia de Paz e Intercultural (Odajup) –parte de la Oficina Nacional de Justicia de Paz e Intercultural (Onajup), adscrita al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos– y la Escuela de Justicia Intercultural de la Corte Superior de Justicia de San Martín para la elaboración y ejecución de las capacitaciones; la Dirección Regional Agraria por el objetivo común de la formalización de tierras, y la Defensoría del Pueblo como veedor durante el desarrollo del proyecto.



Foto: Paz y Esperanza

²⁹ En el presente proyecto de capacitación se trabajó primordialmente en base a los componentes de enseñanza y el conocimiento del alumnado.



Antes de entrar en la descripción y el análisis de los resultados, se debe mencionar que no se levantó actas o memorias sobre el desarrollo de cada módulo de capacitación, por lo que la presente sistematización se basa, primordialmente, en las guías metodológicas y la información recogida en las entrevistas sobre el desarrollo de los módulos. Parcialmente, dan cuenta al respecto algunos informes que son breves, según lo estipulado por ICAA, y no están completos por los problemas anteriormente descritos.

Respecto al análisis de indicadores, se debe señalar que los exigidos por ICAA son cuantitativos y muy formales, pero fueron alcanzados satisfactoriamente según los responsables del programa³⁰. Para el primer proyecto se midió lo siguiente:

- a) incremento de conocimientos en manejo de recursos naturales y/o conservación de la biodiversidad, con la siguiente formula:

$$\begin{array}{l} \text{\% personas que} \\ \text{incrementan sus} \\ \text{capacidades} \end{array} = \frac{\text{N}^\circ \text{ Participantes que tienen} \\ \text{diferencia positiva entre la prueba de} \\ \text{entrada y de salida}}{\text{N}^\circ \text{ Participantes}} \times 100$$

con que se confirmó un incremento en 60,97% (=75/123) X 100.³¹

³⁰ Según entrevista por skype a Valeria Biffi y Gonzalo Varillas, 22.06.2018 y 24.06.2018, respectivamente.

³¹ Paz y Esperanza: *Iniciativa para la Conservación en la Amazonía Andina*, informe. Unidad de Apoyo, 25 de mayo de 2015.

EN DEFENSA DE NUESTROS DERECHOS

Líderes y Líderesas Indígenas en la Amazonía Peruana

b) El número de horas/persona de capacitación en manejo de recursos naturales y/o conservación de la biodiversidad es de 600 horas/persona; el mismo que se obtiene de la siguiente manera:

Desarrollo de los módulos: El número de horas que se desarrollan en cada módulo es de 24 horas.

La fórmula para calcular horas/persona es la siguiente:

H/P= Horas de capacitación realizadas x número de personas que completaron el curso

$$600 \text{ H/P} = 24 \times 25.^{32}$$

No se disponía de datos sobre el cumplimiento de los indicadores del segundo curso para esta sistematización.

Con la confirmación del cumplimiento, tanto de los resultados como de los indicadores y ante la ausencia de documentación completa, no se puede profundizar aquí el análisis del cumplimiento de los indicadores; además porque, para esta sistematización, es mucho más relevante la apreciación cualitativa del proceso.

4.4.1 Los dos cursos de capacitación

El proceso de la planificación y la convocatoria, como el de la selección de los participantes para el **primer curso**, ha sido detallado en el apartado 4.3, ya que presenta el inicio del

Programa de Formación de Operadores Legales Indígenas.

En el primer proyecto de capacitación de operadores legales indígenas de 2014 a 2015, se había considerado la participación de 25 líderes y lideresas indígenas de San Martín, Loreto y Amazonas, sin embargo, participaron al menos 33 personas, entre ellos 9 mujeres (27%)³³ y 24 varones (73%), que se habían sumado a lo largo del proceso, porque el interés en la capacitación era grande y distinto a lo anteriormente conocido. Así que varios interesados que se habían enterado del buen desempeño de los capacitados, quisieron entrar en la capacitación pero no fue posible por la dinámica del proceso y el riguroso aprendizaje que exigió una participación continua. En este curso participaron representantes de los tres pueblos: Kichwa (19 personas o 58%), Shawi (8 personas o 24%), Awajun (5 personas o 15%) y una campesina (1 persona o 3%). La mayoría de los participantes vino de San Martín (26 personas o 79%), 6 personas de Loreto (18%) y 1 persona de Amazonas (3%). El rango de la edad varía entre 17 y 58 años, con un promedio de 32,2 años. Como un núcleo de personas capacitadas en ese periodo se podría definir un número de 21 personas, entre ellas 7 mujeres y 14 varones, quienes participaron al menos en cuatro de los seis módulos de capacitación y finalizaron con los exámenes aprobados.

Para el primer curso, Paz y Esperanza elaboró seis módulos de capacitación que correspondían a un evento cada uno. Los primeros módulos fueron elaborados después del evento de capacitación; pero, a partir del segundo módulo, se elaboraron antes.

³² Ibid.

³³ Cifras porcentuales redondeadas aquí y a continuación en este apartado.

EN DEFENSA DE NUESTROS DERECHOS
Líderes y Líderesas Indígenas en la Amazonía Peruana

Cuadro N° 1

Módulos	Objetivos	Resultados esperados
<p>Módulo 01: Reconocimiento de la Comunidad Nativa</p> <p>23 al 26 de julio del 2014, Casa Fundo "Rumipata", Moyobamba, San Martín.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer las capacidades de representantes indígenas respecto del procedimiento del reconocimiento de comunidades nativas. • Fortalecer las capacidades de los representantes indígenas respecto de metodologías de facilitación y participación en el manejo de grupos sociales. • Fortalecer las capacidades de los representantes indígenas respecto de las metodologías de incidencia política. 	<p>25 participantes cuentan con capacidades para liderar efectivamente metodologías de manejo de grupos sociales y normas técnicas sobre el proceso de reconocimiento de comunidades nativas.</p>
<p>Módulo 02: Demarcación y Titulación de las Comunidades Nativas</p> <p>25 al 28 de agosto del 2014, Casa Fundo "Rumipata", Moyobamba, San Martín.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer las capacidades de representantes indígenas respecto del procedimiento de titulación de comunidades nativas. • Fortalecer las capacidades de los representantes indígenas respecto de metodologías de facilitación y participación en el manejo de grupos sociales. • Fortalecer las capacidades de los representantes indígenas respecto de las metodologías de incidencia política. 	<p>25 participantes cuentan con capacidades para liderar efectivamente metodologías de manejo de grupos sociales y normas técnicas sobre el proceso de titulación de comunidades nativas.</p>
<p>Módulo 03: Planes – Programas de Conservación Ambiental y los Derechos de los Pueblos Indígenas</p> <p>16 al 19 de septiembre del 2014, Casa Fundo "Rumipata", Moyobamba, San Martín.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer las capacidades de representantes indígenas respecto de los planes y programas de conservación y servicios ecosistémicos en el Perú. • Fortalecer las capacidades de los representantes indígenas respecto de metodologías de facilitación y participación en el manejo de grupos sociales. • Fortalecer las capacidades de los representantes indígenas respecto de las metodologías de incidencia política. 	<p>25 participantes cuentan con capacidades para liderar efectivamente metodologías de manejo de grupos sociales y normas técnicas sobre el proceso de titulación de comunidades nativas.</p>

EN DEFENSA DE NUESTROS DERECHOS
Líderes y Lideresas Indígenas en la Amazonía Peruana

Módulos	Objetivos	Resultados esperados
<p>Módulo 04: Ordenamiento Territorial (OT), Zonificación Económica y Ecológica (ZEE) y Políticas Territoriales</p> <p>14 al 17 de octubre del 2014, Casa Fundo "Rumipata", Moyobamba, San Martín.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecer las capacidades de representantes indígenas respecto del Ordenamiento Territorial (OT), Zonificación Económica y Ecológica (ZEE) y Políticas Territoriales. 	<p>25 participantes cuentan con capacidades para liderar efectivamente metodologías de manejo de grupos sociales y normas técnicas sobre el Ordenamiento Territorial (OT), Zonificación Económica y Ecológica (ZEE) y Políticas Territoriales.</p>
<p>Módulo 05: Derecho a la Consulta Previa, Libre e Informada a los Pueblos Indígenas</p> <p>25 al 28 de noviembre del 2014, Casa Pastoral, Tarapoto, San Martín.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar los contenidos, principios, características y etapas del proceso de consulta previa, libre e informada. Realizar un balance sobre el ejercicio del derecho a la consulta previa, libre e informada en las regiones de Loreto, Amazonas y San Martín. 	<p>25 participantes cuentan con capacidades para liderar efectivamente metodologías de manejo de grupos sociales y normas técnicas sobre el Derecho a la Consulta previa, libre e informada.</p>
<p>Módulo 06: Planes de Vida Plena en la Amazonía Peruana</p> <p>20 al 23 de enero del 2015, Recreo Ecoturístico Milán, Moyobamba, San Martín.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Socializar los contenidos del Plan Amazónico de Vida Plena y el Plan de Acción desde la cosmovisión indígena. Recuperar el proceso histórico y administrativo de los planes de desarrollo para la Amazonía concertados entre el Estado peruano y los pueblos indígenas. 	<p>25 participantes cuentan con capacidades sobre el Plan Amazónico de Vida Plena y el Plan de Acción desde la cosmovisión indígena y los planes de desarrollo para la Amazonía concertados entre el Estado peruano y los pueblos indígenas.</p>

Cuadro: Elaboración propia.

EN DEFENSA DE NUESTROS DERECHOS

Líderes y Líderesas Indígenas en la Amazonía Peruana

La metodología de desarrollo de los seis módulos³⁴ fue la misma y se realizó en cinco momentos:

- (1) **Inicia con puesta en común de conocimientos previos**
- (2) **Se desarrollan los marcos normativos (convenios, constitución, leyes y sus reglamentos; normas regionales)**
- (3) **Se abordan los procedimientos legales y administrativos**
- (4) **Se desarrollan las metodologías de incidencia**
- (5) **Se evalúa el desarrollo de capacidades, actitudes y competencias adquiridas**



Como resultado del primer curso, Paz y Esperanza destaca que los operadores mejoraron sus capacidades y conocimientos en derecho ambiental y derecho de los pueblos indígenas. Como resultados específicos resalta que dos operadores legales lograron el reconocimiento oficial de sus comunidades nativas. Así también, los líderes y lideresas indígenas lograron la firma de un acuerdo con el gobierno regional de San Martín mediante el cual este se comprometió a brindar presupuesto para el saneamiento físico legal de comunidades. Finalmente, los operadores legales tramitaron alrededor de 30 expedientes, referidos principalmente a saneamiento físico legal de comunidades.³⁵

Los resultados alcanzados según el informe final³⁶ de Paz y Esperanza son las siguientes:

1. 25 representantes, varones y mujeres, de organizaciones indígenas cuentan con competencias en el manejo de marcos legales, procedimientos administrativos y legales, metodologías de gestión en la formalización de tierras y protección de recursos naturales.
2. Comunidades indígenas han iniciado, con apoyo de un operador legal indígena, la gestión de formalización de tierras y protección de recursos naturales en la Amazonía Nor Oriental del Perú.³⁷

³⁴ La metodología fue descrita en las *Guías metodológicas de los módulos 1 al 6* en la cual consta que se siguió el mismo esquema para los seis módulos del primer curso.

³⁵ En Contexto/Antecedente de Paz y Esperanza: *Activity Proposal Form*, N° 89, 21 de diciembre 2015, respecto a la solicitud del segundo proyecto.

³⁶ Paz y Esperanza: *Iniciativa para la Conservación en la Amazonía Andina*, informe. Unidad de Apoyo, 25 de mayo de 2015.

³⁷ El segundo resultado no había sido mencionado en el diseño del proyecto.

EN DEFENSA DE NUESTROS DERECHOS

Líderes y Lideresas Indígenas en la Amazonía Peruana

De los logros mencionados, en el mismo informe se presentan aquí los más relevantes, según el orden de Paz y Esperanza:

- Cinco comunidades lograron su reconocimiento³⁸ oficial como comunidad nativa, asimismo han presentado su expediente para la demarcación y titulación de su comunidad.
- 25 líderes indígenas, 18 hombres y 7 mujeres, se encuentran capacitados en temas de reconocimiento y titulación de comunidades nativas, ordenamiento territorial y mecanismos de conservación de los recursos naturales.
- Los operadores legales de la Amazonía peruana ayudaron a dos comunidades nativas a presentar su solicitud de reconocimiento a la dirección regional de agricultura de San Martín.
 - o Con la ayuda de los operadores legales seis comunidades nativas han logrado presentar su expediente de titulación ante las Direcciones Regionales de Agricultura (cinco en San Martín y uno en Loreto) y dos comunidades nativas han logrado elaborar su expediente para el reconocimiento de sus comunidades.
 - o Los operadores legales realizaron gestiones en las instituciones públicas (Juez de Paz, Dirección Regional Agraria, Registros Públicos) por un número de 33 gestiones legales.
- Paz y Esperanza generó 25 materiales³⁹ de capacitación y comunicación en total en el marco del programa de Formación de Operadores Legales Indígenas en la Amazonía Peruana.⁴⁰



Foto: Paz y Esperanza

³⁸ El reconocimiento de cinco comunidades se logró con el apoyo del equipo técnico, mientras que arriba se menciona que el reconocimiento de dos comunidades era por la gestión de los mismos operadores legales indígenas.

³⁹ Los productos están detallados en el apartado 4.4.3.

⁴⁰ Paz y Esperanza: *Iniciativa para la Conservación en la Amazonía Andina*, informe. Unidad de Apoyo, 25 de mayo de 2015.

EN DEFENSA DE NUESTROS DERECHOS

Líderes y Líderesas Indígenas en la Amazonía Peruana

En el informe Paz y Esperanza destaca dos historias de éxito logradas por los operadores legales indígenas:

El primero es el caso de Hugo Majuash Allui de la comunidad de Bichanak en Loreto y demuestra en qué forma y cómo en base a su conocimiento pudo intervenir:



El día 30 de setiembre de 2014, el Operador Legal Hugo Majuash Allui se constituyó a la Oficina Registral – Yurimaguas con la finalidad de presentar su expediente para calificación registral, la misma que permitiría inscribir su Estatuto y Junta Directiva, requisitos indispensables para el trámite de titulación de comunidades nativas.

El Registrador Público, al momento de fedatear los documentos presentados, observó que el acta contenía algunos errores y no podría fedatearla por ese motivo. El Operador Legal le señaló que su observación no se adecuaba a la norma vigente y además que la naturaleza del fedatear un acto no significaba la calificación de su contenido sino simplemente la verosimilitud del documento, exigiendo que se cumpla con el trámite.

Desde el Programa de Operadores Legales se acompañó y asesoró el proceso. Se contribuyó a facilitar su traslado y otros gastos que se originaron en el trámite para el logro de la inscripción de los actos solicitados.

El Programa de Operadores Legales recomendó iniciar una queja en la Defensoría del Pueblo por el incumplimiento de funciones del registrador debido a la demora en la calificación del expediente presentado. La misma que fue declarada fundada y se obtuvo una respuesta favorable de la entidad.

Se logró inscribir el estatuto y la Junta Directiva de la comunidad Nativa Bichanak.

Asimismo, el operador legal ejerció sus conocimientos sobre las competencias de las entidades del Estado (Defensoría del Pueblo) que tutelen sus derechos ciudadanos. Esta situación resulta relevante porque es una muestra de sostenibilidad en los trámites futuros.

La evaluación del procedimiento es positiva debido a la demostración del conocimiento del operador legal frente a un funcionario público. Asimismo, la activación de otras instancias del Estado para salvaguardar su derecho.

Evidencia: Vigencia de poder de Hugo Majuash Allui como Jefe de la Comunidad Nativa Bichanak y la Copia Literal del Asiento Registral de la Comunidad Nativa Bichanak.”⁴¹

41 Ibid.

EN DEFENSA DE NUESTROS DERECHOS

Líderes y Lideresas Indígenas en la Amazonía Peruana

Hugo Majuash contó este caso también durante la entrevista y se pudo notar con que destreza y conocimiento manejaba los temas legales y la terminología correspondiente. Es un caso del cual también comentaron otros operadores legales considerando la actuación de Hugo Majuash como un gran logro que les había dado mucho

ánimo y perspectivas para continuar su formación.

El segundo caso es el logro de las mujeres, representadas por Gineth Amasifuen Pizango y Zoramida Tapullima Panaifo quienes, incentivadas por sus compañeros y compañeras, crearon una federación de mujeres de la región San Martín:

“ La participación y permanencia de las mujeres en el Programa de Operadores Legales fue un desafío debido a los patrones culturales respecto del género.

Para las mujeres indígenas permanecer más de cinco días fuera de casa representaba generar problemas conyugales por lo que era necesario generar confianza entre la familia de los Operadores Legales.

Se convocó a las parejas de las personas que tenían conflictos conyugales a formar parte del Programa de Operadores Legales.

Se generó procesos reflexivos con los participantes del programa de operadores legales respecto de los roles de género en la comunidad.

Con estas actividades se logró la permanencia de las mujeres en el Programa de Operadores Legales, así como la reflexión sobre los roles de la mujer y el varón en las relaciones familiares.

Los varones participantes del Programa de Operadores Legales las motivaron para que formen una federación de mujeres que permita tener un espacio para ellas respecto de los problemas territoriales y su influencia en los demás aspectos familiares.

Las mujeres del Programa de Formación de Operadores Legales conformaron la Federación de Mujeres Indígenas de la Región San Martín (FEMIRSAM) que agrupa a mujeres indígenas shawi, kechwa y awajun. Actualmente, se encuentra conformada por mujeres pertenecientes a siete comunidades nativas, logrando participar e incorporarse en los espacios públicos.

*La presidenta de la Federación de Mujeres es Zoramida Tapullima Panaifo.”*⁴²

La iniciativa y constitución en sí es un gran logro. Cabe mencionar que era la decisión explícita de las mujeres de crear su representación en la forma de una federación, mientras que Paz y Esperanza les había recomendado

que la representación mejor se constituya como una asociación, según el comentario del director regional de Paz y Esperanza. Hasta hoy, la Femirsam no está reconocida como la novena federación de la Codepisam y recibe

42 Ibid.



muchas observaciones de parte de la última.⁴³ Es muy frecuente que las organizaciones de mujeres indígenas reciben fuertes críticas de los varones que aparentemente se sienten amenazados por una presencia organizada de las mujeres.

Respecto al **segundo curso**, Paz y Esperanza señala en el informe final del segundo proyecto⁴⁴ que no se logró tener una reunión de planificación en forma conjunta con la Codepism y las federaciones por el poco tiempo que había entre la aprobación del proyecto y la realización de los módulos de formación y la agenda recargada de cada una de ellas. Sin embargo, el día 10 de enero del 2016, Paz y Esperanza se reunió con los presidentes de la Codepism, Cepka y Fekihd y los días 11 y 12 de enero del 2016, con los presidentes de Fepikbhsam, Ferisham y Fepikecha para socializar los objetivos del proyecto e identificar a los posibles participantes. En cada una de las reuniones se logró el acuerdo de participar en el desarrollo

del proyecto y concertar un cuadro temático que contenga la problemática de los derechos humanos de los pueblos indígenas de la región San Martín, adjuntándose posteriormente la lista de participantes por cada federación.

En el segundo curso participaron 48 líderes y líderes de San Martín, entre ellos 12 mujeres (25%) y 36 varones (75%), de los cuales 25 participaron en ambos módulos, mientras que los resultados esperados estipularon 25 participantes. En este último proceso participaron representantes de dos pueblos: 44 Kichwa (92%)⁴⁵, tres Shawi (6%) y un campesino (2%). En los registros para este curso no se encontró la referencia a los años de edad de las personas.

Para el segundo curso de capacitación sirvieron las mismas cartillas que fueron entregados al inicio de los módulos respectivos. Por el tiempo reducido en comparación con el primer curso, no se pudo profundizar tanto los

⁴³ Una de las principales críticas de parte de la directiva masculina de Codepism es que la Femirsam, como federación, no representa un territorio, como sería el caso de las ocho federaciones. Además, consideran que Femirsam sería influenciada por la Organización Nacional de Mujeres Indígenas Andinas y Amazónicas del Perú – Onamiap que desde la perspectiva de dicha directiva dividiera el movimiento indígena amazónico y estuviera en oposición al Programa Nacional Mujer, Niñez, Adolescencia y Ancianos de la organización indígena nacional Aidesep al cual pertenece la Codepism.

⁴⁴ Paz y Esperanza: *Formación de Operadores Legales Comunitarios en Derechos Humanos*, informe II, 29 de febrero de 2016.

⁴⁵ Cifras porcentuales redondeadas aquí y a continuación en este apartado.

EN DEFENSA DE NUESTROS DERECHOS
Líderes y Lideresas Indígenas en la Amazonía Peruana

temas y se dio un mayor enfoque en derechos humanos, derechos territoriales y ambientales y derechos indígenas al nivel internacional.

Cuadro N° 2

Módulo	Objetivos	Resultados esperados
<p>Módulo 01: Los Derechos Humanos de los Pueblos Indígenas. Derecho a su Territorio</p> <p>25 al 29 de enero 2016, Casa Fundo Rumipata, Moyobamba, San Martín.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecer las capacidades de representantes indígenas respecto de los derechos humanos y los derechos de los pueblos indígenas. Fortalecer las capacidades de representantes indígenas respecto al procedimiento de reconocimiento y titulación de comunidades nativas. 	<p>25 participantes, mujeres y hombres, cuentan con capacidades para liderar efectivamente procedimientos de reconocimiento y titulación de comunidades nativas.</p>
<p>Módulo 02: Planes de Conservación, Deberes y Derechos Territoriales de los Pueblos Indígenas</p> <p>22 al 26 de febrero 2016, Casa Fundo Rumipata, Moyobamba, San Martín.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Realizar cinco sesiones de formación e intercambio de experiencias con líderes y lideresas de las poblaciones Kichwa y Shawi de San Martín. Informar a los y las participantes sobre los Planes de Conservación promovidos en la región. Reforzar los aprendizajes sobre los derechos y deberes territoriales que asisten a los pueblos originarios, normados y ratificados por el Perú. Aprender sobre las funciones y competencias de las entidades públicas en materia de consulta ambiental y forestal. 	<p>25 líderes y lideresas indígenas se informan y aprenden las herramientas para el fortalecimiento de sus capacidades de gestión e incidencia en el proceso de reconocimiento y titulación de sus comunidades.</p>

Cuadro: Elaboración propia.



Los contenidos del segundo curso son, en su esencia, muy parecidos a los del primero, con la diferencia que en este curso solo se pudo hacer dos eventos, de cinco días de capacitación, por el marco dado del financiamiento y por la duración del proyecto, además se dio un enfoque especial en el tema de derechos humanos y se trató el tema de los convenios y tratados internacionales sobre derechos de los pueblos indígenas.

En ambos módulos participaron varios expositores externos y la capacitación se entrelazó con el Foro “El Territorio Indígena desde una Mirada Intercultural”, al final del segundo módulo, que terminó con la entrega de los certificados.

El objetivo del segundo proyecto que, adicionalmente a la capacitación, incluía las gestiones referidas a la tenencia de la tierra y al uso de los recursos naturales, era “Mejorar las capacidades de representantes indígenas para manejar

las normas y procedimientos administrativos y legales referidos al ejercicio de derechos de los pueblos indígenas como tenencia de la tierra y el uso de los recursos naturales.” Sus resultados fueron los siguientes:

- Entre 20 y 25 operadores legales comunitarios con capacidades fortalecidas para manejar las normas y procedimientos administrativos y legales para el ejercicio de derechos de los pueblos indígenas relacionados con la tenencia de la tierra y el uso de los recursos naturales.
- Por lo menos 2 organizaciones indígenas inician con el apoyo de un operador legal comunitario alguna gestión referida al ejercicio de derechos de los pueblos indígenas relacionados con tenencia de la tierra y el uso de los recursos naturales.

EN DEFENSA DE NUESTROS DERECHOS

Líderes y Líderesas Indígenas en la Amazonía Peruana

4.4.2 Visitas a entidades públicas y la participación de expositores externos

En el primer curso, se hizo visitas a entidades públicas a partir del tercer módulo para establecer relaciones con el personal encargado de reconocer y titular comunidades nativas en la región San Martín, entre ellas a la Dirección de Titulación, Reversión de Tierras y Catastro Rural – DTRTyCR de la Dirección Regional de Agricultura de San Martín – Drasam, la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos – Sunarp y también a otras entidades, si los participantes lo requerían, para realizar trámites referidos a educación, salud, infraestructura y otros.

En el cuarto, quinto y sexto módulo se invitó expositores externos para tratar temas específicos según su competencia. Cabe mencionar que según Paz y Esperanza siempre participaron las entidades invitadas, si por alguna razón no pudo participar el o la titular correspondiente delegaron a otro funcionario.

Así participaron, en el **cuarto módulo**, las siguientes instituciones:

- ✓ ONG **Amazónicos por la Amazonía – AMPA** con el tema “Instrumentos Técnicos para el Ordenamiento Territorial”,
 - ✓ **Autoridad Regional Ambiental – ARA** con el tema “El Ordenamiento Territorial y su implicancia en el Cambio Climático” y “Corredores de Conservación en el Perú”,
 - ✓ **Centro de Conservación, Investigación y Manejo de Áreas Naturales -Cordillera Azul - CIMA** con el tema “Participación de los Pueblos Indígenas en las Áreas Naturales Protegidas”,
 - ✓ **Proyecto Especial Alto Mayo – PEAM** con el tema “Compensación por Servicios Ecosistémicos”,
 - ✓ **Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento de Moyobamba - EPS** con el tema “Experiencia por Servicios Ecosistémicos”,
 - ✓ **Escuela de Justicia Intercultural** con el tema “Procesos Judiciales y los Líderes Indígenas”.
- En el **quinto módulo** participaron representantes de
- ✓ la **Defensoría del Pueblo** con el tema “El Derecho a la Consulta Previa, Libre e Informada a los Pueblos Indígenas”,
 - ✓ la **ONG Oxford Committee for Famine Relief - Oxfam** con el tema “El derecho a la consulta previa, libre e informada y los procesos de desarrollo”,
 - ✓ el **Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo - PEHCBM** con el tema “El Proceso de Consulta Previa del ACR Cordillera Escalera”,
 - ✓ el **Ministerio de Medio Ambiente** en San Martín con el tema “El proceso de Consulta Previa del Reglamento de la Ley Forestal y de Fauna Silvestre”,
 - ✓ la **Dirección Regional de Cultura** con el tema “El Rol del Ministerio de Cultura en el Ejercicio del Derecho a la Consulta Previa Libre e Informada a los Pueblos Indígenas”,
 - ✓ la **Escuela de Justicia Intercultural** sobre “Las Acciones de Garantía Constitucional y el Derecho a la Consulta” y
 - ✓ la **Dirección de Saneamiento Físico Legal de la Propiedad Agraria -DISAFILPA** de Loreto sobre “Avances en los procesos de titulación de comunidades nativas en la Región Loreto”.

EN DEFENSA DE NUESTROS DERECHOS

Líderes y Líderesas Indígenas en la Amazonía Peruana

En el **sexto módulo** participaron

- ✓ **Consejeros Regionales de San Martín** sobre “**Políticas Públicas respecto de los Derechos Indígenas en la Región San Martín**”,
- ✓ la **ONG Oxfam** sobre “**El Paquetazo Ambiental y el Desarrollo Económico Sostenible en la Amazonía**”,
- ✓ la **Escuela de Justicia Intercultural** sobre “**Las Acciones de Garantía Constitucional y los Derechos de los Pueblos Indígenas**”,
- ✓ el **Colectivo Territorio Seguro “Acciones de Garantía Constitucional respecto a la Ley N° 30230”** y
- ✓ la **Asociación Interétnica de Desarrollo de la Selva Peruana – Aidesep** sobre “**Planes de Vida Plena Indígena.**”

Los temas tratados por los expositores externos del **segundo curso, durante el primer módulo**:

- ✓ Para el tema de los **derechos humanos y derechos internacionales de los pueblos indígenas** se invitó a una **expositora externa**.
- ✓ El expositor de la **Escuela de Justicia Intercultural** explicó sobre **los sistemas de justicia ordinaria y de justicia indígena y su relacionamiento**.
- ✓ El **ingeniero ambiental de Paz y Esperanza** dio un curso de **georreferenciación y demarcación** que es una herramienta importante para las gestiones de los participantes.
- ✓ Con la representante de la **Drasam** se pudo debatir sobre los avances de **los procesos**



EN DEFENSA DE NUESTROS DERECHOS

Líderes y Líderesas Indígenas en la Amazonía Peruana

de reconocimiento y titulación de las comunidades nativas.

- ✓ A continuación, el funcionario de la **Sunarp** explicó sobre los **requisitos para la inscripción de actos de las comunidades nativas**.
- ✓ El presidente de la **Codepizam** dio un balance sobre **los procesos de reconocimiento y titulación de comunidades nativas en el Perú y los esfuerzos de la organización indígena a nivel nacional** al respecto.

Los temas tratados por los expositores externos del **segundo módulo**:

- ✓ En el segundo módulo se repasó, con diferentes dinámicas y momentos lúdicos, lo aprendido en el primer módulo, para después analizar y debatir el tema de las Áreas Naturales Protegidas que presentan un conflicto grave respecto a las superposiciones con los territorios indígenas.

- ✓ Nuevamente se trató el tema de **reconocimiento y titulación de las comunidades nativas** con un representante de la **Drasam**.
- ✓ Posteriormente, se pudo conocer algunos **ejemplos prácticos sobre linderamiento y superposición** de parte de un representante del **Instituto del Bien Común – IBC**.
- ✓ El representante de la **Defensoría del Pueblo** explicó sobre el **rol y las competencias de la Defensoría del Pueblo en temas relacionados con la vulneración de derechos de pueblos indígenas** y su rol en procesos de **Consulta Previa, Libre e Informada**.
- ✓ El representante del **Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – OEFA** informó sobre el **rol y funciones de dicho organismo en relación con daños ambientales**.



EN DEFENSA DE NUESTROS DERECHOS

Líderes y Lideresas Indígenas en la Amazonía Peruana

- ✓ La representante del **Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre – Serfor**, socializó los contenidos sobre la **Ley Forestal y de Fauna Silvestre y su reglamento** sobre los pueblos indígenas.
- ✓ La última tarde del módulo los líderes y lideresas indígenas participaron en el **Foro organizado por Paz y Esperanza y la Escuela de Justicia Intercultural** que abarcaron los temas de **“La casación de la Corte Suprema y el trato preferente respecto de las comunidades nativas y rondas campesinas”, “El desarrollo de la Justicia Indígena en San Martín”** y los **“Procesos de Diálogo Intercultural en San Martín. Avances y perspectivas.”**

El día terminó con la entrega de certificados a los participantes del curso.

En varias oportunidades, hubo debates acalorados ya que se trató de contenidos que afectaban a las comunidades nativas de manera directa y existencial. Los temas presentados por los expositores externos ayudaron mucho a los participantes a entender la materia específica, relacionarse con los funcionarios públicos y conocer más de cerca las intervenciones de otras ONG.

Sin embargo, varios participantes mencionaron que su lenguaje les había sido a veces muy difícil de entender, lo que fue confirmado por el director regional y el abogado de Paz y Esperanza. Algunos funcionarios y funcionarias solamente vinieron, dieron su presentación, muchas veces en Power Point y con muchos gráficos, y se fueron, sin haberse preparado para una presentación comprensible para el público y sin dar oportunidad a un debate. Esto explica en parte que algunos funcionarios y funcionarias no se acordaban que ellos mismos o

sus antecesores habían participado en las capacitaciones, es decir que tampoco había una memoria institucional o una política difundida hacia la atención a pueblos indígenas, de lo que se dio cuenta mediante las entrevistas para esta sistematización. Por otro lado, también había funcionarios y funcionarias muy sensibles al tema quienes trataron de entender la problemática de los indígenas o trataron de orientarlos en sus gestiones posteriores.

Cuando las presentaciones de los funcionarios y funcionarias han sido muy teóricas, se trató de hacerles preguntas lo que motivó el debate y la discusión, mencionaba el director regional de Paz y Esperanza.

4.4.3 Productos elaborados como apoyo para la capacitación

Los líderes y lideresas indígenas capacitados mencionan que las cartillas o módulos de capacitación les han servido mucho para entender y repasar los temas que han tratado durante los eventos de capacitación y que los siguen utilizando como consulta hasta ahora, cuando tienen alguna inseguridad.

Casi no se trabajó con proyecciones en Power Point, pero sí mucho con presentaciones gráficas, por ejemplo, explicando el rango de las diferentes legislaciones, una jerarquía de normas, empezando con la Constitución Política de Perú, Tratados Internacionales, etc. El procedimiento de titulación igualmente se plasmó como un camino de manera gráfica para su mejor entendimiento, siempre utilizando un lenguaje sencillo, con repeticiones. Han sido elaborados varios productos para fomentar la capacitación, que son los siguientes:

EN DEFENSA DE NUESTROS DERECHOS

Líderes y Lideresas Indígenas en la Amazonía Peruana

- ✓ **Cartillas de capacitación:** se ha elaborado seis cartillas, que corresponden a la temática tratada en cada módulo de capacitación.
- ✓ **Dos rotafolios:** 1. Reconocimiento de la comunidad nativa; 2. Demarcación y titulación de la comunidad nativa, que fueron entregados a las comunidades como ayuda para las réplicas.
- ✓ **Franelógrafos:** con imágenes desplegadas en sábanas que ayudaron a reconstruir historias, uso en las réplicas.
- ✓ **Mapas:** se elaboró cuatro mapas, p.e. sobre el Catastro de las Zonas de Protección, etc.
- ✓ Un **informe** sobre el Estado de los Territorios Indígenas respecto de las Superposiciones con las Áreas Naturales Protegidas, Bosques de Producción Permanente y Zonas para la Conservación y Recuperación Ecosistémica.
- ✓ **Microprogramas** de radio y spots radiales para garantizar una mayor difusión de los temas tratados durante los talleres y para crear incidencia ante el Estado.
- ✓ **Notas periodísticas** sobre los avances de la titulación con el impulso y la formación de los operadores legales indígenas, eventos realizados y acontecimientos en las comunidades.
- ✓ **Videos:** con entrevistas de los capacitados, en los cuales se daba cuenta de sus aprendizajes y reflexiones.

4.4.4 Insumos metodológicos para un futuro programa de formación

En el presente proyecto de capacitación se trabajó primordialmente en base a los componentes de enseñanza y el conocimiento del alumnado, lo que ilustra bien la siguiente definición: *“El aprendizaje basado en proyectos (ABP o PBL -Project-based learning-) es una estrategia de enseñanza basada en el alumnado como protagonista de su propio aprendizaje. En esta metodología, el aprendizaje de conocimientos tiene la misma importancia que la adquisición de habilidades y actitudes.”*⁴⁶

La metodología alternaba fundamentalmente entre los componentes de enseñanza o la transferencia de conocimientos sobre normas y procedimientos, y la inclusión de los conocimientos de los líderes y lideresas que aportaron con sus vivencias y experiencias en la gestión de sus territorios. Para ello, se incluyó la cosmovisión indígena y los conocimientos ancestrales como fuente de información y de desarrollo de la capacitación. Se hizo también las pruebas de entrada y salida⁴⁷ que daban cierta información sobre el conocimiento formal de los participantes. Los elementos “duros” de enseñanza se turnaban con elementos lúdicos y de esparcimiento. En los momentos lúdicos se introdujo temas de liderazgo, valores y actitudes, sobre lo que se reflexionó posteriormente. *“Por ejemplo, en el juego del barco, que se hunde, solo se pueden salvar algunos, sacan a la mujer, al más viejo, [...] pero había otras soluciones [...] De todo reflexionábamos”,* menciona el abogado.

Las dinámicas, generalmente, servían para crear lazos de confianza, sensibilizar sobre la unidad

⁴⁶ https://es.wikipedia.org/wiki/Aprendizaje_basado_en_proyectos

⁴⁷ En el apartado 6, de las Lecciones Aprendidas, se proporciona una breve observación de las pruebas de entrada y de salida.

EN DEFENSA DE NUESTROS DERECHOS

Líderes y Líderesas Indígenas en la Amazonía Peruana

en los procesos sociales y promover la cohesión del grupo. Se trabajó con sociodramas y títeres para que los participantes puedan ponerse en los “zapatos de los otros”, para entender mejor la posición y el interés de las otras personas, sean funcionarios públicos, migrantes u otros. La metodología de los talleres se enriqueció con varios elementos más, entre ellos el uso de videos que trataron sobre temas ambientales y políticos, mapas parlantes y otros dibujos, la elaboración de solicitudes y actas incluyendo el llenado de formularios para los diversos trámites; respecto a la georreferenciación y demarcación se incluyó un taller de manejo de GPS con aplicación práctica y se proporcionó indicaciones para las réplicas que los participantes dieron, posteriormente a cada taller, en las comunidades. El “noticiero matinal” también ha sido importante ya que era un incentivo para estar atento durante el día de capacitación y presentar los contenidos al día siguiente ante sus compañeros del curso. En el noticiero matinal no solo se debió presentar los contenidos, sino incluir también notas graciosas, vivencias y comentarios que ayudaron a los participantes a memorizar y abstraer mejor lo aprendido. Para muchos esto era un reto, hablar libremente en público.

Paz y Esperanza hizo un listado de los aprendizajes obtenidos del primer curso que se resume a continuación con algunas ampliaciones:

- A.** El proyecto propició la coordinación entre entidades gubernamentales encargadas de los procesos de reconocimiento y titulación de comunidades nativas, destacando que muy al inicio se evidenció que la Drasam y la ARA no utilizaban la misma base gráfica para los procesos de reconocimiento y titulación de las comunidades. A raíz de notar esta divergencia, ambas instituciones empezaron a coordinar y agilizar los procesos.
- B.** Hacer participar a las organizaciones indígenas en el diseño de los cursos generó legitimidad y pertinencia del proyecto.
- C.** La combinación de la teoría y la práctica o “Aprender Haciendo” profundizó el aprendizaje de los participantes ya que podían aplicar lo aprendido en la práctica, por ejemplo, haciendo trámites en favor de su comunidad, que a la vez elevó su satisfacción.
- D.** Propiciar un relacionamiento entre las funcionarias y los funcionarios públicos y los participantes indígenas era también un buen aprendizaje para los primeros, conociendo más de la realidad de los pueblos indígenas.
- E.** La participación de representantes de diferentes pueblos y regiones enriqueció los procesos de aprendizaje e intercambio para ambos lados.
- F.** Ya que varias mujeres participantes tuvieron problemas por sus largas ausencias en las capacitaciones, se decidió invitar a sus esposos. Cuando la pareja reconoció la importancia de las capacitaciones tanto para su par como en favor de la comunidad, tuvo mayor comprensión.
- G.** La importancia que se dio al programa de capacitación por parte de las organizaciones indígenas, el reconocimiento oficial, la dinámica y cohesión del grupo de capacitados motivó a la mayoría a culminar el proceso completo de capacitación.
- H.** El lugar apartado de capacitación y el buen funcionamiento de la logística aumentaron la cohesión del grupo y dio comodidad y confort para un buen aprendizaje.

EN DEFENSA DE NUESTROS DERECHOS

Líderes y Lideresas Indígenas en la Amazonía Peruana

Paz y Esperanza recomienda que los materiales de capacitación sean elaborados a continuación de cada módulo para poder incluir los aportes y opiniones de los participantes. También mencionó que los largos tiempos para los trámites registrales no coincidían con la dinámica de los cursos, lo que se debería tomar en cuenta, en el futuro, para conciliar mejor esos tiempos.⁴⁸

4.4.4.1 Idioma, lenguaje, tiempos y celos como obstáculos para la participación

La mayoría de los participantes tuvo un buen manejo del idioma español en el cual se ha realizado la capacitación, especialmente los Kichwa y los Awajun. En el caso de algunos Shawi, el idioma y la formación escolar presentaron un problema para la comprensión de los contenidos de la capacitación.

La comprensión del lenguaje de las leyes y la complejidad de sus contenidos han sido mencionados por la mayoría de los líderes y lideresas como uno de los retos más difíciles. El idioma presentaba una barrera para algunos participantes. Los talleres se dieron en castellano, sin traducción, sin embargo, los líderes y lideresas, entre ellos, se ayudaron después de las clases para explicar la materia a los que tuvieron problemas con la comprensión, sea por el idioma o la complejidad del tema. El operador legal Hugo Majuash destaca la manera de trabajar juntos, a pesar de tener diferentes idiomas maternos: *"... entre los Shawi era un poco difícil, porque ellos están recién entrando en un mundo, la educación es demasiado baja. [...] buscar la manera de ayudarnos y trabajar como equipo, claro que hablamos*

diferentes idiomas, en todo el trabajo siempre hemos trabajado como una familia."



Foto: Paz y Esperanza

Los capacitadores, por su lado, confirmaron que el idioma era un problema para varios participantes, que solo se podía reducir con la ayuda entre ellos mismos. Como los talleres fueron dirigidos a representantes de tres pueblos indígenas diferentes, el único idioma que podían tener en común era el castellano. No había traducción a los idiomas respectivos y hubiera sido muy difícil de traducir los contenidos complejos a los otros idiomas, ya que tampoco hay traductores capacitados en la temática. Las capacitaciones en un idioma dominante es un problema que no se ha resuelto y es uno de los problemas generales de enseñanza y aprendizaje intercultural.

En el caso del primer curso, los seis módulos de capacitación duraron cuatro días cada uno, en un lapso de seis meses. El segundo curso, se resolvió la capacitación con dos módulos de

⁴⁸ Con ampliaciones, en base a: Paz y Esperanza – Oficina Regional San Martín: *Conservación y los derechos de los pueblos indígenas: Lecciones aprendidas en los procesos de titulación de comunidades nativas*, informe de Lecciones Aprendidas. San Martín: ORSMPyE, junio de 2015.



Foto: Paz y Esperanza

cinco días de duración. Esto significaba un alto esfuerzo para los participantes, quienes tuvieron que ausentarse de su familia, comunidad y sus respectivos compromisos y obligaciones. Algunos participantes tuvieron que emprender un largo viaje de ida y vuelta por participar en los módulos que pudo significar una ausencia de un total de ocho a diez días por cada módulo. Ha sido admirable la persistencia de los líderes y lideresas a pesar de sus diversas obligaciones con su familia, hogar y chacra, entre otros.

En general, los participantes –a pesar de tener que liberarse de sus otras obligaciones, que a veces significaba un gran sacrificio– consideraron el tiempo de duración de cada módulo como apropiado para aprender. *“Para mí sí, para muchos líderes que desean aprender, está bien el tiempo que se ha tratado, cuanto más tiempo programado, aprendemos un poco más.”*, dice Hugo Majuash.

Especialmente las mujeres tuvieron que lidiar con los problemas de desconfianza y celos hacia sus personas, de parte de su pareja, padres u otros familiares, sintiéndose cuestionadas en muchas ocasiones. En varias oportunidades se

mencionó que los celos de su pareja las hicieron dudar de seguir asistiendo. En algunos casos, esto ha llevado a que abandonaran el proceso de formación, como también ha ocurrido en el caso de algunos hombres, por los mismos motivos. Otra razón de abandono del curso eran la falta de tiempo o de compromiso al haber sido seleccionado por la comunidad “sin querer”, por ejemplo, por la presión de la asamblea.

Es frecuente que en la población se creen chismes y comentarios sobre supuestas infidelidades que puedan ocurrir durante las capacitaciones, especialmente si los eventos duran varios días y están lejos del lugar de residencia. Estas preocupaciones pueden llevar a que, especialmente las mujeres, desistan de su participación, porque sus parejas se lo prohíben o porque la mujer prefiere evitar problemas en el hogar. El abogado dijo que valoraba mucho la madurez de las y los participantes y que nunca se había tenido problemas al respecto, ya que también podría haber perjudicado a la ONG Paz y Esperanza como organizador de la capacitación, si se confirmara una ocurrencia.

EN DEFENSA DE NUESTROS DERECHOS

Líderes y Lideresas Indígenas en la Amazonía Peruana

4.4.4.2 La convivencia entre los diferentes pueblos

Para algunos participantes era la primera vez que interactuaban con personas de otros pueblos indígenas y los capacitadores mencionaron que, especialmente al principio de las capacitaciones, no había mucho intercambio entre los participantes. Esto se pudo notar al inicio, durante las comidas, cuando se sentaron según su procedencia y pertenencia étnica.

Los obstáculos iniciales de cohesión del grupo fueron superados con el tiempo por la dinámica de los talleres y las actividades que hicieron conjuntamente en el marco de la capacitación. El fútbol – mixto, entre hombres y mujeres– que se jugó a veces en las noches y otras actividades de esparcimiento, han sido el motor para una mayor cohesión, como testificaron varios participantes. Las capacitaciones de una duración de cuatro y cinco días se realizaron en lugares apartados de la ciudad de Moyobamba y Tarpoto donde incluso no había señal de celular u otros medios de distracción. Solo excepcionalmente algún participante se haya ausentado

en las noches por cumplir otros compromisos, por lo que el grupo ha pasado todo el tiempo junto. Los participantes no relataron de ninguna discrepancia de importancia que pudo haber surgido entre ellos respecto a su convivencia social durante los talleres.

Los participantes evaluaron positivamente las experiencias durante los talleres, los lugares apartados que permitieron un ambiente de estudio y de convivencia armoniosa. Describieron el aprendizaje como un reto difícil por la materia, los tiempos y las consecuentes ausencias de sus otros deberes, pero lo evaluaron como la mejor forma para conseguir los objetivos propuestos por el proyecto y compartidos por ellos mismos.

Todos destacaron el compañerismo entre los estudiantes y los que tuvieron más problemas de comprensión comentaron que siempre habían recibido el apoyo de sus compañeros, quienes les explicaron los temas que no habían entendido en su totalidad. Mencionaron también que se habían visto enriquecidos al conocer las realidades de otros pueblos y conocer su problemática.



Foto: Paz y Esperanza

5.

Impactos del programa de capacitación



5.1. La valoración de los líderes y lideresas en su entorno

“En el tema de valoración por el trabajo en mi comunidad, quizás el 60%, 70% quizá muchos comuneros no te entienden que te vas a hacer tus réplicas de lo que tú has hecho, y esa es la razón; en mi cuenca he sido líder de muchos años, autoridad de muchos años también, y de todas maneras como autoridad nos valoran, no tanto el 100%” afirma Quefer Mosqueda y menciona que la gente a veces no entiende por qué ellos se han ido a capacitar y que lo hicieron sin recibir remuneración, sino ofreciendo su tiempo en beneficio de la comunidad.

Marcelino Vilela, por otro lado, reflexiona acerca de que la gente desconfía mucho y no llega a entender claramente lo que se está haciendo en las capacitaciones, ni los resultados posteriores que se alcanzan con esta; sin embargo, sí, se siente valorado y lo nota en que la gente

lo sigue, cuando él llama para hacer un trabajo, cumplen, y para Marcelino eso es un indicador de valoración hacia su persona. *“En mi comunidad por lo menos el 90% [me valora], solo algunos [son los] que dicen: es el presidente, está por Lamas, por Moyobamba, por Tarapoto, no sé adónde. Ya se va con la plata de la comunidad, por eso está gordo; si ellos quizás vinieran acá y supieran a veces lo que pasamos, a veces no es así la situación.”*

Elías Sinti afirma que la gente ha reconocido que él ha sido capacitado y ha adquirido conocimiento porque le consultan o avisan por cualquier problema que se suscita en su cuenca y comunidad: *“En cualquier incidencia, cuando hay filtros o cualquier introducción que haya en el territorio están consultándonos, hacen llamada telefónica, qué hay, qué no hay, ¿sabes de esto?, ¿hay documentos?, ¿hay facultad?, ¿conoces esto?, están entrando al territorio, tenemos estos problemas.”*

EN DEFENSA DE NUESTROS DERECHOS

Líderes y Lideresas Indígenas en la Amazonía Peruana

Maribel Guerra comenta que la gente tiene confianza en ella y le consultan: *"siempre acuden para preguntar, o qué hay, cuánto de esto y siempre vas informando, esa información que siempre llega, veraz y se siente más cuando te dicen: sí me apoyaste, me ayudaste a solucionar mi problema, te sientes más valorada en ese momento."* Pero señalaba también que la gente es muy desconfiada y ella teme perder su confianza si no puede solucionar el problema que le presentan. *"Si esa confianza defraudas, sabiendo, conociendo, siempre hay ese celo todavía, como decir yo le apoyo y después le defraudo, después ya no vuelven a confiar en ti, pero seguimos haciendo insistencia, para eso nos hemos preparado."*

Zoramida Tapullima señala que sí, la aprecian, y lo nota cuando la llaman si se presenta algún problema: *"Veo que nos valoran, como líderes representas a tu comunidad, aunque primero es difícil ganarse la confianza de los moradores. Pero ahora sí porque cualquier cosa o cualquiera, por ejemplo, cuando han entrado los guardaparques, primerito lo que ha hecho la comunidad es llamarme y decirme esto está pasando, cualquier cosa o cualquier funcionario que se va a la comunidad me llaman, ya están comunicándome, ya están diciéndome cómo pueden hacer o qué decisiones pueden tomar, y yo también al presidente*



Foto: Pazy Esperanza

de la federación le estoy avisando, y comunicando y sí se ve la valoración." A la pregunta de si sería algún obstáculo el ser mujer, ella contesta: *"Ya no, lo contrario, se está viendo que más están confiando en líderes mujeres que en los hombres, eso se está viendo en la comunidad que yo represento."*

Orlando Marichi también se siente muy apreciado y dice que en su comunidad todos ayudan, no solo esperan ayuda de parte de él. Menciona la desconfianza hacia la gente extraña y le buscan a él, viéndole como a alguien quien les proporciona el contacto hacia afuera: *"Si llega algún extraño de frente corren hacia mi persona, para ver qué es lo que necesitan, de qué institución vienen."*

La mayoría de los entrevistados se siente valorada, algunos tratan de expresarlo en porcentajes. Es perceptible el orgullo que tienen los líderes y lideresas por haber tenido la oportunidad de capacitarse exitosamente, pero les queda como una espina el ser conscientes que hay gente que desconoce sus habilidades, les envidia o desprestigia, mientras, aparentemente, lo aceptan con resignación diciendo *"así son la gente"*.



Foto: Pazy Esperanza

EN DEFENSA DE NUESTROS DERECHOS

Líderes y Líderesas Indígenas en la Amazonía Peruana

5.2. Logros destacados por los líderes y lideresas

Hay un caso en que intervino el operador legal Hugo Majuash y cuenta la experiencia que tuvo en defensa de su paisano en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil – Reniec de Moyobamba:

“ Una experiencia que le cuento. En registro civil Reniec había un comunero de una comunidad que vino a hacer su trámite de DNI y no entendía bien el castellano, entonces la señora lo ha mirado mal y lo ha agredido psicológicamente y verbalmente y lo ha carajeadado y lo ha alzado la voz y justo estuve llegando y me vio a mí y le dije, intervine. El señor se ha puesto diferente con la forma que le han tratado, le alzó la voz, un abuso de autoridad. Entonces le digo, maestro que pasó. [El señor me dijo:] No sé qué me ha dicho, pero al parecer está molesta y no me quiere atender. [Le dije:] Está bien, no te preocupes, le llamé directamente a la Defensoría [del Pueblo], que había un abuso de autoridad, intervinieron ahí y como tengo contactos con la Defensoría, entonces intervinieron, en ese momento. Han hecho una conciliación y la señora se disculpó y lo atendió. Entonces si yo no hubiese sabido de qué manera, que hay un maltrato psicológico verbal, hay daños inmateriales y materiales, entonces yo no sabía y gracias a esta capacitación aprendí mucho y cuánto de derechos tenemos una persona, ese caso no es difícil para mí para yo intervenir casos como este tipo de conducta de los funcionarios. Si no me atienden a la hora, ahorita hay las leyes de no discriminación dentro de la inclusión social.”

Además, Hugo Majuash está contento que se recupere la administración indígena propia en su comunidad ya que, de esta manera, las discrepancias y los conflictos se pueden tratar en la misma comunidad:

“ Muchísimo he resuelto, y hasta el momento nadie quiso que se le transfiera su juicio, uno, hace perder tiempo, otro, por tema de fondo y del proceso, es demasiado larguísimo, en la comunidad se investiga a un par de personas, testigos y se resuelve, las posibilidades del caso, de acuerdo al reglamento se da sanciones, y respetando el derecho de las personas se aplica, eso es en la comunidad. Respecto a la ciudad antes de que yo me capacite había mucha discriminación por muchas entidades y como no tenía conociendo me he callado en varias oportunidades, pero esta formación me sirvió muchísimo, como le contaba que tenía que intervenir personalmente cuando había ese tipo de abusos, entonces ahora me respetan bastante. Muchos funcionarios me conocen, cuál es mi posición, que puedo hacerlo, quizá por el temor me atienden más a mí o mejor a comparación de otros comuneros que desconocen y quizá puede ser igual en trato, mientras uno no reclama sus derechos no te reconozcan quién eres, el derecho no sirve para nada.”

EN DEFENSA DE NUESTROS DERECHOS

Líderes y Lideresas Indígenas en la Amazonía Peruana

Hay varias intervenciones pequeñas en que los líderes y lideresas han incidido, mientras aquí se resaltan las más significativas. El caso de Hugo Majuash, en que reclama un derecho a un registrador público en Yurimaguas, ya ha sido mencionado en un informe de Paz y Esperanza y, a la vez, es muy conocido entre los líderes y lideresas indígenas. Igual de conocida es la creación de la Femirsam, también mencionada anteriormente. La mención múltiple de Hugo Majuash se debe a que es uno de los capacitados más elocuentes, con una sólida formación escolar y mucho compromiso con los pueblos indígenas. Le llena de cierto orgullo que sus compañeros lo llamen 'abogado' o 'doctor' por su buen manejo de la legislación, el uso del lenguaje correspondiente

y su persistencia en la defensa de los derechos; sin embargo, él está consciente que formalmente no puede asumir esa función.

Hugo Majuash finaliza la entrevista con un agradecimiento a Paz y Esperanza por permitirle crecer con independencia, correspondiente al objetivo de Paz y Esperanza que mencionaba el director regional con respecto a 'poner a las personas en la situación que ellos mismos puedan hablar y actuar por sí mismos'. En palabras de Majuash: "Más bien agradecer a las cooperantes, a Paz y Esperanza, a los responsables que me han dado esa facilidad de llegar de aprender más de lo que yo no sabía y poder hacer las cosas sin tener necesidad de la compañía de ellos."



Buscando quizás el cambio, de nuestra propia vida, nos hemos encontrado en un momento difícil, aparte que hemos tenido varias capacitaciones, durante largos diez años, pero no estábamos capacitados ni cimentados, ni conocíamos algunas cosas de la legislación. En ese sentido, conocíamos nuestros derechos a nuestra forma de pensar, a nuestro modo de vivir, pero no nos hemos ligado a una situación legal, a una constitución política, de cómo estas reformas han venido suscribiéndose, asentándose como leyes. En ese sentido hoy, después de los desniveles, o de nuestros aprendizajes y el correr del tiempo, en la necesidad que tuvimos en algún momento, nos encontramos con Paz y Esperanza hace tres años, ya con este año cuatro. Justamente para nosotros es un despertar, es un camino largo que queda, y por eso siempre nos acordamos en la cuenca, que Paz y Esperanza, su propio nombre lo dice, es nuestra esperanza, que nos ha regalado un tiempo de nuestras capacidades, preparatoria en el tema de la legislación, por eso es que hoy tenemos ese resultado. Hemos perdido el temor un 10 % y hemos aprendido en todo lo que se ha trabajado en los diferentes niveles, sentarnos con el gobierno, sentarnos con Sunarp, sentarnos con los jueces y fiscales, sentarnos con el gobierno nacional. Nuestra primera fuente, nuestra primera pieza indispensable, nuestro primer aliado ha estado con la organización Paz y Esperanza." (Elías Sinti, grupo focal, 04.06.17)

EN DEFENSA DE NUESTROS DERECHOS

Líderes y Líderesas Indígenas en la Amazonía Peruana

5.3. El cambio que la capacitación ha provocado en la vida de los participantes

El presidente de la Codepizam, Jaime Tapullima, destaca que pudo notar un gran cambio en los participantes de la capacitación y lo compara con años anteriores, cuando *“nadie opinaba, pero he visto que [ahora] todos quieren hablar, todos participan bien, en el tema, centrado, es decir que no hay miedo, esto es bastante rescatable. ¡Sí hay éxitos!”*

“Nos sentimos ahora como una persona, que sí valemos”, dice Elías Sinti, con lo que expresa el sentir de muchos operadores legales indígenas, que se sentían sin ser tomados en cuenta, sin ser escuchados, sin importancia.

El tema de los miedos de hablar en público, defender lo que piensan, lo expresa Marcelino Vilela diciendo: *“quitarme los nervios para salir al frente a hablar, porque nos han hecho participar.”*

“ *Conocer nuestros derechos prácticamente nos ha servido de mucho porque nos ha fortalecido, porque antes de conocer todo esto cualquiera nos podía decir algunas cosas, como no conocíamos nos quedábamos callados, pero ahora ya no, le hacemos frente a cualquier que es parte del gobierno y cualquier institución estamos ahí, y defendiendo nuestros derechos, no solamente de nosotros como líderes, sino de todas nuestras comunidades, de todos los campesinos y no solamente quizás a nivel de comunidad, sino ahora ya a nivel de valles, a nivel regional, incluso enfrentamos el reto de que nos hace el gobierno central, el gobierno regional, nos enfrentamos a los gobiernos locales también que mucho nos discriminan a nosotros, pero conociendo más nuestros derechos nos ha fortalecido y en cualquier campo nos podemos desenvolver conociendo todo esto. Nuestra vida ha cambiado, [...] cualquiera ya nos llama, nos pregunta cómo es esto y podemos desenvolvernos y explicarle a alguien de lo poco que hemos aprendido [...] Bueno creo que, en esa situación, el primer tiempo hemos comenzado a aprender, medios tímidos pero una vez que hemos empezado a aprender ya nos hemos soltado un poco más pero al tiempo ahora nos está cayendo pesado todo esto porque estamos implicados en una cosa, en otra y los problemas se nos vienen encima, pero con todas las capacitaciones tenemos energía, tenemos capacidad para defendernos y seguimos adelante y no tenemos miedo”,* opina Marcelino Vilela.

También Deisy Sangama comenta que para ella la capacitación significaba un gran cambio en su

vida. Antes no se atrevía a hablar ante el público, pero ahora sí:

“ *No, no lo podía hacer, tenía ese temor, esa timidez de participar en algunas reuniones en mí misma comunidad, no podía, no lo hacía, ahora es gracias a Dios por las participaciones o por las capacitaciones.”* Ella identifica su tarea como *“orientar a las mujeres y dar más animo de participar, no tener esa timidez, no tener ese temor, salir adelante como mujer, como indígena y más bien dar ánimos y fuerzas a todas las mujeres que todavía no saben sus derechos y no van a capacitaciones como nosotras.”*

EN DEFENSA DE NUESTROS DERECHOS

Líderes y Lideresas Indígenas en la Amazonía Peruana

Preguntando a su mamá, la señora Virginia Sangama, si ella estaba de acuerdo con que su hija participe en las capacitaciones, la señora Virginia respondió “Porque no sé yo.” Y Deisy complementa: “Mi mamá siempre estaba de acuerdo porque a veces, para poder aprender más como de hija, anteriormente no tenían la oportunidad de estudiar, antes solo varones estudiaban, las mujeres no, y por eso mi mamá dijo que tienes ese derecho, puedes irte a donde, que yo estoy con esas órdenes, puedes irte y más bien tú puedes salir adelante.”

Así también se nota un cambio generacional, que las mujeres mayores toman conciencia que sus hijas aprenden.

“En este tema de conocimiento, estoy más decidido, [...] antes ha sido el tema de la timidez, a veces no quería participar, tener errores, con este tipo de talleres tú tienes ya la capacidad, he aprendido a hablar más, participar más”, señala Quefer Mosqueda.

“Hemos hecho otro carácter frente al gobierno, frente a cualquier ámbito y después también la misma familia. Sabes cómo actuar y también algo viene contra tu familia, sabes qué es lo que vas a hacer, bueno también en cualquier momento conoces ya lo que vas a hacer, es un poco diferente. Las personas también ya te ven de otro nivel, personas que nunca han sido preparadas, no saben qué van a hacer, en la realidad sí ha cambiado nuestra vida quizás no al 100%, pero ha diferenciado a los demás en tiempos pasados”, dice Segundo Guillermo Panaifo Satalaya.

“ Sí, ha cambiado bastante nuestra vida, tanto de nuestros comuneros y de uno. Por ejemplo, se venía ejecutando proyectos en las comunidades. En mi comunidad se ejecutó un proyecto y las mismas autoridades ya pedían rendición de cuentas porque ya conocían los derechos, en ese aspecto se ha visto que sí ha cambiado bastante nuestras vidas como persona y como comuneros en la comunidad”, comenta Zoramida Tapullima.

“Más libre, tener más libertad después de todo, sueltos, particularmente lo mío pueden decir: yo tengo varios procesos y no tengo mucho miedo, me siento confiado de lo que he aprendido y dar quizás algunas soluciones a algunos problemas que se encuentran dentro de la comunidad o dentro del valle, por eso es que nosotros, particularmente la cuenca, el valle o la propia familia confía, vamos a un ejemplo: a Elías le levantaron la policía; que lo lleven, él sabe qué hacer, sabe cómo se defiende; lo van a amarrar, lo van a encarcelar, eso no va a pasar, porque sabe al menos cómo defenderse, sabe qué va a aplicar”, dice Elías Sinti.

“Al conocer nuestros derechos, claro que ha cambiado nuestras vidas, nos sentimos más seguros, en darle a conocer y hacerle sentir más seguro a nuestra comunidad haciéndoles valer sus derechos y todo eso y creo que al conocer todo esto nos sentimos más fortalecidos en todos los ámbitos”, señala Meguith Linares.

Normith Tuanama Tapullima ha sido, en el 2010, la primera jefa de su comunidad y probablemente también la primera de una comunidad kichwa de la región, liderando ella el proceso de demarcación de su comunidad; ella misma cuenta de su empoderamiento, a partir de la capacitación realizada por Paz y Esperanza:

EN DEFENSA DE NUESTROS DERECHOS

Líderes y Líderesas Indígenas en la Amazonía Peruana

“ Sí, ha cambiado algo en mi vida, [soy] otra persona. [...] ¿Quién ha pensado que Normith iba a asumir un cargo dentro de la comunidad? [...] Yo toda la vida he sido una mujer tímida. [...] Antes en nuestra escuela nos hacían formar y en cada formación de cada aula se salía a dar poesía. [...] A medio dar de la poesía yo me ponía a llorar. No sé qué sería, pues eso es ser tímido. No te sientes capaz de expresarte hacia el público. [...] ¿Quién ha pensado que yo iba a llegar a liderar, a hablar frente al público? Yo era así desde pequeña. Yo he crecido tímida. Pero llega un momento que tú decides que este miedo, este temor que tengo se tiene que salir. Porque si el temor se empodera de ti no puedes expresarte, no puedes decir lo que tú sientes, lo que Usted vive dentro de tu pueblo. De lo cual Usted es quién sabes, quien vives, quien conoce la realidad. Eso es la realidad del indígena, de la mujer indígena. Siento como una historia que pasó.”

“Sí, ha cambiado nuestra vida y nuestros derechos porque tenemos el conocimiento de cuáles son nuestros derechos, cualquier cosa tú pasas error si tienes derecho cómo arreglar tu problema, tienes derecho cómo defender tu vida, cómo defender tus derechos, igual en las mujeres, porque en mi comunidad pasa que los moradores dicen: las mujeres no tienen derecho, pero sí tienen derecho en dar su palabra, porque si cada uno sabemos cuáles son nuestros derechos”, dice Orlando Marichi.

“ [...] no tenemos temor a nada y con más confianza podemos ir a cualquier lugar y conociendo ya el deber de nosotros como persona y defender a nuestros hermanos de nuestra federación o de nuestras comunidades porque ellos a veces no saben, no conocen. Pero para eso también estamos nosotros para enseñarles a ellos, explicarles la información para que ellos también estén más informados y eso es lo que nos da más el valor a nosotros”, explica Julio Yaicurima.

“Ahora digamos que estamos más seguros, tenemos conocimiento, podemos defendernos con base y eso es lo que estamos haciendo ahora”, menciona Herminia Panaifo.

Hugo Majuash sigue estudiando en un instituto. Le gustaría ser profesional, quizás abogado “para tener la capacidad de apoyarlos con la necesidad que tienen, muchas veces la comunidad se calla porque no tienen quién les explique con términos simplificados para que ellos puedan pedir un apoyo o acudir en alguien.”



Foto: Pazy Esperanza

EN DEFENSA DE NUESTROS DERECHOS

Líderes y Lideresas Indígenas en la Amazonía Peruana

“ Para mí como persona conocer mis derechos ha sido un tema interesante en mi vida social, que quizás en la escuela, en primaria te enseñan tus deberes, tus compromisos, tus valores, pero no te enseñan un valor colectivo en tu vida social, porque la educación colectiva no existe en la educación, en la currícula educativa. La educación colectiva la haces en la calle, la hacen en la lucha social, la haces en el pueblo, la haces con tus compañeros, la lucha colectiva para mí y conocer mis derechos ha hecho que conozca de dónde sale mi cosmovisión, cuáles son mis raíces, qué tengo que visionar depende de cómo yo he encontrado en ese camino de un andar diario. La vida es un aprender, la vida es una escuela, la vida es una universidad. Quizá la poca experiencia que tenemos nosotros con nuestros derechos en la vida real ha cambiado, que empezemos a ayudar a los uno y los otros, también no mediocremente. Si la mediocridad existe dentro de nosotros como líderes no vamos a triunfar. Si para nosotros como líderes existe egoísmo, tampoco vamos a lograr nuestros objetivos, el trabajo tiene que ser colectivo social, una visión muy diferente y por lo tanto para mí, conocer mis derechos, ha sido una gran oportunidad, ha sido una fortaleza, ha sido una gran ventaja que conozcamos nuestra realidad en la vida social. Si nosotros no conociéramos nuestros derechos no estaríamos invirtiendo nuestro tiempo en aprender en capacitarnos, porque cualquiera no invierte su tiempo, porque cualquiera no pone su tiempo en 3 o 4 días para defender o defender intereses sociales, intereses de otros, [...] nos hemos dado cuenta que estando en frente no te trae riqueza, te trae sed, hambre y necesidad; lo que ustedes aportan con nosotros en una pequeña pepita para cuidar nuestras tierras, eso no es un pago ni tampoco es una recompensa, eso es una pequeña ayuda, para capacitarnos. [...] Invertíamos nuestra plata para entrar a capacitarnos y esa es la gran oportunidad que tenemos ahora compañeros”, dice Prudencio Guerra.

5.4. ¿También ha provocado cambios en la vida de los funcionarios?

A pesar de que no era un objetivo explícito, ha sido deseado que el relacionamiento entre los funcionarios públicos y los indígenas mejore. Esto parcialmente se ha logrado, aunque se hubiera deseado un mayor involucramiento de parte de las y los empleados públicos puesto que estos no dieron la misma importancia al interaprendizaje que los representantes indígenas. Obviamente, no se ha trabajado de la misma manera con ambas partes ya que los objetivos de los procesos de capacitación han sido enfocados en los indígenas. Por otra parte,

debido a la alta fluctuación de los funcionarios públicos, ha sido difícil ubicar a los que habían participado en las capacitaciones; además, varios de ellos fueron solamente a dar sus charlas, cumplieron de esta manera con su obligación, pero no se involucraron en el proceso.

Líderes y lideresas indígenas comentan frecuentemente que, en algunos casos, era un obstáculo que los funcionarios y funcionarias no hablaran el idioma indígena y, finalmente, hicieron entender que no era tanto el idioma en sí, sino más el difícil lenguaje que utilizaban muchos de ellos al tratar temas técnicos administrativos que no eran entendidos por los indígenas. Aquí

EN DEFENSA DE NUESTROS DERECHOS

Líderes y Líderesas Indígenas en la Amazonía Peruana



Foto: Paz y Esperanza

se puede observar otro obstáculo de comunicación intercultural. El director regional de Paz y Esperanza hizo referencia a los protocolos de adecuación intercultural que se han creado para humanizar el trabajo en el sector salud, los que podrían tener mucha utilidad también para otras áreas del Estado.⁴⁹

Avances en un mejor entendimiento ha habido en algunos operadores de la justicia ordinaria, especialmente de la Oficina de Apoyo a la Justicia de Paz e Intercultural – Odajup, que eran parte del presente proceso y con los que Paz y Esperanza ha llevado un proyecto que acompañaba la Escuela de Justicia Intercultural que concluyó su fase presencial en el mes de mayo del 2017. A pesar de que hay algunos acercamientos e intercambios entre los representantes indígenas y los magistrados, todavía sigue siendo grande

la brecha entre ambos lados. En el último taller de la Escuela de Justicia Intercultural, en Sisa, en el mes de mayo 2017, se llegó a una mejor interacción y cordialidad entre los magistrados y los indígenas que llegó a expresarse, mayormente, en las actitudes circunstanciales, pero importantes también. Lo más destacable ha sido que las intervenciones de algunos participantes kichwa-hablantes fueron traducidas al castellano por la propia iniciativa de los magistrados que conocían el idioma. Esto ha sido valorado mucho por los indígenas y brindó un reconocimiento especial a dichos magistrados, también entre sus colegas de trabajo. Por otro lado, el haber organizado este evento en una comunidad nativa, ha llevado a un mayor acercamiento entre ambas partes, ha permitido conocerse un poco más y mostrar, desde otra perspectiva, aunque sea puntual y de corta duración, la realidad de los indígenas. Por supuesto había también magistrados que por su trabajo inmediato con las comunidades tenían mayor conocimiento de la problemática de coordinación entre ambas jurisdicciones y pudieron dar ejemplos de buenas coordinaciones. Sin embargo, quizás con algunas excepciones, el impacto en ellos ha sido menor en comparación con los representantes indígenas. Para un mayor involucramiento de los magistrados y otros empleados públicos se deberá evaluar quizás otras experiencias de interaprendizaje.

Un dirigente shawi mencionó varias situaciones de una atención muy deficiente de parte de las

⁴⁹ Para el caso de salud, véase: Ministerio de Salud, *Adecuación cultural de la orientación/consejería en salud sexual y reproductiva*, documento técnico. Ministerio de Salud, Dirección General de Salud de las Personas, Estrategia Sanitaria Nacional de Salud Sexual y Reproductiva. Lima: Ministerio de Salud, 2008.

Para el caso de justicia, véase: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos *et al.*: *Protocolo de Atención y Orientación Legal con Enfoque Intercultural dirigido a funcionarios de Ucayali y Loreto*. Lima, 2014; véase también Poder Judicial Consejo Ejecutivo del Poder Judicial: *Protocolo de Atención y Orientación Legal con Enfoque Intercultural dirigido a Funcionarios del Sistema Estatal de Justicia*. Lima, 2015. Recuperado de <http://www.onajup.gob.pe/wp-content/uploads/2015/09/Protocolo-Orientaci%C3%B3n-y-Asistencia-Legal-Texto-Final-aprobado-CEPJ.pdf>

EN DEFENSA DE NUESTROS DERECHOS

Líderes y Líderesas Indígenas en la Amazonía Peruana

y los funcionarios públicos y recordó una situación específica que él presencié cuando los indígenas no fueron atendidos; solo cuando fueron acompañados por un equipo de prensa con grabación visual, cambió la actitud de la persona a cargo y se les dio el trato correspondiente.

El abogado de Paz y Esperanza relata los cambios positivos de actitud de los funcionarios y funcionarias, en algunos casos, ya que se había creado una suerte de preocupación de parte de estos al tener un mejor conocimiento de la realidad indígena, gracias a los lazos de trabajo que se habían desarrollado; por tanto, ofrecieron mayor flexibilidad y apertura, por ejemplo, al tomar en cuenta las distancias largas y las dificultades que tienen los indígenas para llegar a la ciudad. Asimismo, por iniciativa propia, buscaron la posibilidad de contar con un traductor y, a la vez, mostraron otras actitudes de colaboración activa. Sin embargo, el abogado mencionó también reacciones contrarias: había funcionarios y funcionarias que, al percatarse de la buena preparación de los indígenas y su capacidad de reclamo, dijeron que se victimizaban para conseguir sus objetivos.

A pesar de las reacciones contrarias, Paz y Esperanza logró despertar la inquietud de algunos funcionarios y funcionarias enfrentándolos con situaciones que no habían considerado anteriormente y mostrándoles que la realidad de los pueblos indígenas merece una especial atención. También se pudo mejorar los conocimientos de las y los empleados públicos que al inicio del proceso desconocían normas nacionales e internacionales con relación a pueblos indígenas como, por ejemplo, el Convenio 169 de la Organización Internacional de Trabajo – OIT, básico para trabajar con los pueblos indígenas, o la Declaración de los Derechos de los Pueblos

Indígenas de la Organización de Naciones Unidas – ONU, otro instrumento de gran importancia para ese fin.

Actualmente, la única oficina en el Gobierno Regional que incluye expresamente a profesionales indígenas es la Oficina Regional de Desarrollo de los Pueblos Indígenas de San Martín – Ordepisam. No hay otra entidad del Gobierno Regional que exige, por ejemplo, el requisito de hablar el idioma del pueblo indígena de la zona donde se localiza su trabajo, requisito que sí existe, por ejemplo, en el caso de los magistrados en el Cuzco, que deben hablar el idioma quechua de la zona.

Aunque no esté normado aún, uno de los líderes capacitados exigió que la persona encargada del Área de Comunidades Nativas de la Dirección de Titulación, Reversión de Tierras y Catastro Rural –DTRTyCR– la entidad de la Dirección de Agricultura del Gobierno Regional, que es la responsable para la titulación colectiva de las áreas de las comunidades nativas, sea indígena, para poder atender en un idioma nativo, estar más familiarizada con la realidad de las comunidades y para poder brindar un mejor servicio y atención. Este cargo ha sido ocupado anteriormente, en una oportunidad y ahora nuevamente, por una persona indígena.

En resumen, se puede decir que, en algunos casos, especialmente en el caso de los funcionarios y funcionarias del Poder Judicial, de la Sunarp y algunos otros, no ha habido quizás un cambio profundo en su comprensión del mundo indígena y su problemática, pero sí podemos afirmar que ha habido un cambio en la actitud de estos empleados públicos hacía la población indígena, cambio en el que habría que insistir y dar continuidad.

6.

Las lecciones aprendidas



Foto: Paz y Esperanza

A continuación, se organizan las lecciones aprendidas bajo los siguientes criterios:

Metodología

A pesar de que la iniciativa de **entrelazar la teoría con la práctica**



no es necesariamente innovadora, fue muy fructífera para el proceso de formación de líderes y lideresas indígenas y la experiencia resulta destacable, especialmente si se observa la impresionante adquisición, retención y aplicación de conocimientos de los líderes y lideresas.

Para los participantes, han sido **eventos de capacitación muy intensos**, que los han retado mucho y han sido muy exigentes, pero, por otro lado, han estado combinados con muchos componentes lúdicos, con retos de convivencia entre diferentes pueblos. Las **tareas que tuvieron que solucionar** entre una y otra capa-

citación han sido a veces difíciles, pero a la vez prácticas para solucionar problemas o avanzar con gestiones administrativas que les facilitaron mucho el aprendizaje.

La **aplicación práctica de lo aprendido** ha sido muy destacada por parte de los líderes y lideresas. Tuvieron que elaborar expedientes e ingresarlos a las entidades correspondientes. Cuando los expedientes fueron observados, debieron **subsananlos**. En el siguiente módulo lo analizaron. Para ello, recibieron el continuo acompañamiento del abogado de Paz y Esperanza.

Marco Sangama reconoce la **combinación de lo teórico y lo práctico** en el proyecto de capacitación de Paz y Esperanza y recomienda que también futuros proyectos de capacitación tengan un **acompañamiento** de parte de los capacitadores: “[...] a todo proyecto lo que falta es, si bien es cierto capacita, prepara, pero le falta un componente a los proyectos, el de acompaña-

EN DEFENSA DE NUESTROS DERECHOS

Líderes y Lideresas Indígenas en la Amazonía Peruana

miento, no basta con capacitarlo y ya estás preparado y listo, yo creo que para ejercer tiene que haber un proceso de acompañamiento a sus líderes o personas a fin de que ves en la misma práctica si realmente cómo resulta esto. [...] consideramos necesario que este acompañamiento se dé, porque hay muchos líderes, pueden haberse capacitado, pero a veces, dar el primer paso en la práctica muchas veces es complicado, entonces ahí es necesario el acompañamiento."

Valeria Biffi, responsable del monitoreo del proyecto de parte de ICAA, percibió que la **variedad de metodologías de aprendizaje** que se empleó ayudaba porque para cada participante había una manera que correspondía a su forma de aprendizaje. Al respecto, Paz y Esperanza resalta que para la construcción de la metodología fue muy importante la flexibilidad que mostró ICAA en el empleo de los fondos de este rubro ya que permitió adaptarla a algunos requerimientos que solo se presentaron en el transcurso de los cursos.

Asimismo, los responsables de ICAA manifestaron que el **conocimiento de la realidad de los pueblos indígenas**, haber compartido tiempo con ellos y **estar cerca**, era una importante ventaja para Paz y Esperanza para un buen desarrollo del proyecto.

Las cartillas de capacitación, generalmente, han sido elaboradas previamente a la realización de cada módulo y se basan en las normas legales y los procedimientos. Paz y Esperanza recomendaría desarrollarlas después de cada

capacitación para incluir en estas tanto los conceptos e interpretaciones normativas de sus derechos como también las recomendaciones y observaciones de los participantes para que sean "**materiales educativos contruidos en forma participativa y conjunta**, no resultando impositivos."⁵⁰

Un problema en las comunidades es el difícil acceso a **medios de comunicación**. A varios líderes y lideresas les hubiera gustado tener más conocimientos de computación para escribir textos, para manejar programas como el AutoCAD o para buscar información en Internet. En muchas comunidades lejanas solo hay una cobertura deficiente de celular e Internet o no hay, por lo que era difícil que los capacitados practicara. Sin embargo, esta situación está cambiando progresivamente y en un futuro se podría proponer un proceso que incluya esta formación.

Aprendizaje y empoderamiento

Lo que más resalta en las respuestas de los participantes es que ellos no solamente han adquirido conocimientos, sino que ahora tienen argumentos con que defenderse.

Antes, según ellos, les faltaban herramientas, pero después **aprendieron a argumentar o a debatir con argumentos** y se sentían preparados para enfrentarse a un problema.



⁵⁰ Paz y Esperanza – Oficina Regional San Martín, *Conservación y los derechos de los pueblos indígenas: Lecciones aprendidas en los procesos de titulación de comunidades nativas*, informe de Lecciones Aprendidas. San Martín: ORSMPE, junio 2015, última página, s/n.

EN DEFENSA DE NUESTROS DERECHOS

Líderes y Lideresas Indígenas en la Amazonía Peruana

Según el abogado de Paz y Esperanza, muchas veces los líderes y lideresas se sentían confundidos entre lo que habían aprendido en los módulos y lo que los funcionarios les decían ante un problema, lo cual les generaba dudas, a veces, sobre lo que habían aprendido. Al ver eso, él los invitó a reflexionar sentándose conjuntamente para revisar la legislación respectiva y **detectando que ellos habían argumentado correctamente** y era el funcionario el que estaba equivocado. Esto, al parecer, **les habría dado fuerza y valor** para regresar y plantear el asunto en cuestión nuevamente ante el funcionario, pudiendo argumentar con un conocimiento reforzado y planteando cómo debía ser la gestión del problema. *“Tener la ley en la mano, era como tener un poder y entender lo que se estaba leyendo, era también algo más creíble [...] identificar eso en el convenio, identificar eso en las leyes nacionales, identificar esa interpretación en la sentencia de la Corte o del Tribunal Constitucional y que lo leyera terminó convenciendo [...]”*. Según el abogado, esto ha sido un punto de quiebre que empoderó realmente a los líderes y lideresas al ver el éxito que podían alcanzar con el conocimiento, la habilidad de argumentar y la superación de la barrera de hablar ante autoridades del Estado.

Líderes y lideresas dialogaron sobre su **timidez**, que tuvieron sobre todo al inicio de las capacitaciones. Tenían cierto temor ante las autoridades y de no comprender materias difíciles como las leyes. Así que varios comentaron que les gustaría tener más habilidades en oratoria, poder hablar libremente, ante un público diverso.

Aprendizaje de los funcionarios

A raíz de las capacitaciones, algunos **funcionarios y funcionarias han dado una nueva lectura a sus normas y trataron de flexibilizarlas**, como ha sido en el caso de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos - Sunarp⁵¹, de Tarapoto, con los que se mantiene una buena coordinación de trabajo. Al respecto, resaltó la apertura de un funcionario de la Sunarp, quien participó en el evento de reforzamiento en junio del 2017 y pudo atender muchas preguntas de los participantes, llegando a entender muy bien sus dificultades, a pesar de que los trámites siguen siendo complicados.



Adecuación intercultural

Marco Sangama indica que el lenguaje, especialmente, ha sido un problema para entender a los funcionarios: *“Y la otra cosa que siempre le hemos sugerido, es que las capacitaciones dependiendo el nivel que se encuentra la población beneficiaria, tener el lenguaje apropiado, en este caso las temáticas ajustarlo a las dinámicas de los participantes.”* Este era un mensaje muchas veces mencionado por los diferentes líderes y lideresas, sobre todo con relación a las exposiciones de las funcionarias y los funcionarios públicos.



⁵¹ Ante este organismo descentralizado autónomo del Sector Justicia y ente del Sistema Nacional de los Registros Públicos, se inscribe la personería jurídica de las comunidades nativas. En julio 2014, la Sunarp publicó la *Guía General para la Inscripción de Actos y Derechos de las Comunidades Nativas*, un manual didáctico que explica los pasos de las diversas inscripciones.

EN DEFENSA DE NUESTROS DERECHOS

Líderes y Lideresas Indígenas en la Amazonía Peruana

Aquí se debería tratar de preparar mejor los contenidos con los expositores y dar pautas para el lenguaje a utilizar. Los protocolos de **adecuación intercultural** del sector salud y del sector justicia podrían ser un ejemplo a seguir también para otros sectores, siempre y cuando se dé un seguimiento a su aplicación.

Interaprendizaje

La formación del grupo seguramente ha sido un reto, pero se cumplió el objetivo del **interaprendizaje** al combinar e intercambiar experiencias y habilidades de representantes de los diferentes pueblos, entre personas de diferente nivel de educación escolar, de género y generacional, es decir la participación de varones y mujeres, de jóvenes y líderes antiguos, con diferente trayectoria de liderazgo y formación escolar.



Fortalecer la ayuda mutua entre los capacitados para activar las capacidades de las personas para apoyarse unos/as a otros/as. Se destacó las habilidades de algunos participantes para ayudar a otros, por ejemplo, por sus habilidades técnicas en el uso del GPS, así que se pudo recurrir a destrezas del mismo grupo capacitado.

Ha sido muy destacado de parte de Paz y Esperanza haber creado un **espacio de los líderes y lideresas de diferentes zonas en la región**, que no se conocían anteriormente. Son contactos perdurables que se mantienen hasta hoy en día. De esta manera se han **establecido lazos entre el Bajo Huallaga y El Dorado**. Además, hubo la posibilidad de que **algunos participantes perfilaran sus habilidades de liderazgo**, como por ejemplo de Zoramida Tapullima del

Bajo Huallaga quien, a partir de esas capacitaciones, asumió varias responsabilidades directivas.

El director regional de Paz y Esperanza mencionó que era muy importante contar con la participación de **otros líderes fuera de la región de San Martín que tenían mucha experiencia en el tema de organización**, especialmente los de Amazonas.

Medición del aprendizaje

Para cada evento de capacitación se ha tomado un **examen de entrada y salida**, requerido por ICAA. Se ha descartado incluir, en esta sistematización, los resultados de estos exámenes como instrumento de medición del aprendizaje porque son difíciles de evaluar en contextos interculturales, especialmente en el caso de participantes de diferentes edades y formación escolar. Revisando las respuestas se notó que en muchas oportunidades las preguntas no habían sido entendidas por los participantes. Al parecer, eran demasiado complejas como para captar el sentido, especialmente al no tratarse del idioma materno de los participantes o no corresponder al lenguaje utilizado en el área rural. Esta observación ha sido compartida por el abogado del proyecto. Al respecto, sería interesante identificar otras formas de **medir el aprendizaje**.



Género

La **participación de las mujeres** en las capacitaciones ha sido a veces difícil, por la responsabilidad en su hogar y los celos de la pareja. Al **incorporar a**



EN DEFENSA DE NUESTROS DERECHOS

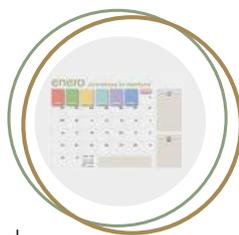
Líderes y Líderesas Indígenas en la Amazonía Peruana

las parejas de los operadores en las jornadas de capacitación, se pudo mejorar esta situación. Al respecto es conveniente **prever el cuidado de niños** pequeños, a pesar de que en muchos casos no se quedan con una niñera, si es una persona extraña.

La Codepisam tiene actualmente, entre sus diez directivos, solamente a una mujer, que ocupa el cargo de Secretaria de Mujer y Juventudes en la secretaría del mismo nombre, asumido por la presidenta de la Femirsam⁵². En el año 2017, dentro del marco del fortalecimiento de la Codepisam y la planificación estratégica, se inició un **apoyo a la Secretaría de Mujer para fortalecer su representación y operatividad** que tendría su seguimiento en el año 2018 a cargo de ProTierras Comunales y otras instituciones. Como el objetivo es fortalecer la participación activa de las mujeres en los diversos espacios privados y públicos, se debería evaluar qué representación sería la más adecuada y, en este contexto, reflexionar si la constitución como federación es la más apropiada o priorizar otra figura.

Duración del curso

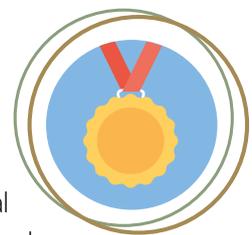
El primer curso de capacitación se ejecutó durante seis meses, con seis módulos de cuatro días cada uno, el segundo curso se desarrolló durante menos de dos meses con dos módulos de capacitación de cinco días cada uno. El volumen de lo aprendido ha sido mayor en el primer curso, sin embargo, Paz y Esperanza comentaba que era poco tiempo para procesos participativos, los temas de



planificación, organización de la logística para que los participantes puedan asistir cómodamente a los módulos, elaboración de las cartillas y otra información, como también la preparación de cada jornada. De parte de Paz y Esperanza como también de algunos participantes del segundo curso, se mencionaba que este era muy denso. Sin embargo, habría sido una excepción ya que al finalizar el programa de ICAA sobraron fondos por lo que se ofreció a Paz y Esperanza organizar un segundo curso, pero en menos tiempo. Había acompañamiento en las gestiones de los líderes y lideresas, como parte del proyecto, especialmente mediante el abogado de Paz y Esperanza, sin embargo, hubiera sido **mejor disponer de más tiempo y/o personal** para garantizar un mejor acompañamiento.

Certificación

Los participantes recibieron un **certificado** por su participación y aprobación de los cursos, que ha sido emitido por la Escuela de Justicia Intercultural de la Corte Superior de Justicia de San Martín. Esta certificación se considera importante como reconocimiento por el esfuerzo y la aprobación de los cursos y les puede servir para futuros trabajos.



Proceso interno de Paz y Esperanza

El ingeniero ambiental del equipo de Paz y Esperanza, que había participado activamente en las capacitaciones,



⁵² Sobre la creación de la Femirsam véase también la "historia de éxito" en el apartado 4.4.1.

EN DEFENSA DE NUESTROS DERECHOS

Líderes y Lideresas Indígenas en la Amazonía Peruana

mencionó que el proyecto de capacitación de los líderes y lideresas indígenas había sido un **proceso integral e institucional, por decir transversal e integrador**, ya que todo el equipo ha participado de una u otra manera, y sin su apoyo no hubiera sido posible. Ha sido un aprendizaje para toda la institución, por los contenidos, el monitoreo y el acompañamiento y, además, ayudó a fortalecer los lazos de confianza entre la institución y los participantes, que son un importante grupo de líderes y lideresas indígenas en San Martín, con sólidos conocimientos de sus derechos y la voluntad y capacidad de defenderlos.

Cabe acotar, como punto de reflexión, que a pesar de que el tema de capacitación acompaña a Paz y Esperanza desde sus inicios en San Martín, siempre ha estado sujeto a financiamiento externo.

Asimismo, antes de finalizar, señalamos que, lamentablemente, no se dispone de mayor información sobre la evaluación del proyecto de Ecolex, habría sido interesante comparar el impacto de ambos, ya que aparentemente Ecolex está más exclusivamente dedicado al tema de capacitación, con larga experiencia también en el acompañamiento de los operadores legales.



7.

Bibliografía



Ecolex: *20 Años de Paralegales Comunitarios – Ecolex*, publicado el 15 de diciembre de 2014. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=Vl0gTJCM77c>

Iniciativa para la Conservación en la Amazonía Andina - ICAA: *Amazonía Andina, Pueblos, conservación y desarrollo*. Lima: SPDA, 2011.

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos et al.: *Protocolo de Atención y Orientación Legal con Enfoque Intercultural dirigido a funcionarios de Ucayali y Loreto*. Lima, 2014.

Ministerio de Salud: *Adecuación cultural de la orientación/consejería en salud sexual y reproductiva*, documento técnico. Ministerio de Salud, Dirección General de Salud de las Personas, Estrategia Sanitaria Nacional de Salud Sexual y Reproductiva. Lima: Ministerio de Salud, 2008. Recuperado de http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1062_DGSP263.pdf

Morales, Manolo: *Guía metodológica para la formación de paralegales comunitarios*. Quito: Corporación de Gestión y Derecho Ambiental, ECOLEX, 2004.

Morales, Manolo: *20 Años de Paralegales Comunitarios – Ecolex*, Video min. 04:52-05:37.

Oficina Regional San Martín de Paz y Esperanza - ORSMPyE: *Conservación y los derechos de los pueblos indígenas: Lecciones aprendidas en los procesos de titulación de comunidades nativas, informe*. San Martín: ORSMPyE, junio 2015.

Poder Judicial, Consejo Ejecutivo del Poder Judicial: *Protocolo de Atención y Orientación Legal con Enfoque Intercultural dirigido a Funcionarios del Sistema Estatal de Justicia*. Lima, 2015. Recuperado de <http://www.onajup.gob.pe/wp-content/uploads/2015/09/Protocolo-Orientaci%C3%B3n-y-Asistencia-Legal-Texto-Final-aprobado-CEPJ.pdf>.

Rosel, Omar: *Entrevista a la congresista Tania Pariona Tarqui*, publicada el 18 de octubre de 2017. Recuperado de <http://noticiasser.pe/18/10/2017/entrevista/hay-una-interpretacion-errada-de-la-pregunta-de-autoidentificacion>

Superintendencia Nacional de Registros Públicos: *Guía General para la Inscripción de Actos y Derechos de las Comunidades Nativas*. Lima: Sunarp 2014.

Zambrano, Gustavo: *Censo Nacional: ¿Por qué es importante la pregunta sobre la autodeterminación étnica?* Recuperado de <http://idehpucp.pucp.edu.pe/analisis/censo-nacional-por-que-es-importante-la-pregunta-sobre-la-autodeterminacion-etnica/>, publicado el 16 de octubre de 2017.

Documentos internos de Paz y Esperanza (manuscritos o en forma digital)

Paz y Esperanza – Oficina Regional de San Martín: *Diseño del Programa de Operadores Legales Indígenas;*

EN DEFENSA DE NUESTROS DERECHOS

Líderes y Lideresas Indígenas en la Amazonía Peruana

Proyecto "Programa de Formación de Operadores Legales Indígenas en la Amazonía Peruana", Moyobamba, julio 2014.

Paz y Esperanza – Oficina Regional San Martín: *Guías metodológicas de los módulos 1 al 6*. Moyobamba: julio 2014 a enero 2015.

Paz y Esperanza: *Iniciativa para la Conservación en la Amazonía Andina*, informe. Unidad de Apoyo, 25 de mayo de 2015.

Paz y Esperanza – Oficina Regional San Martín: *Conservación y los derechos de los pueblos indígenas: Lecciones aprendidas en los procesos de titulación de comunidades nativas*, informe de Lecciones Aprendidas. San Martín: ORSMPyE, junio de 2015.

Paz y Esperanza: *Activity Proposal Form*, N° 89, 21 de diciembre de 2015.

Paz y Esperanza: *Programa de Formación de Operadores Legales Comunitarios en San Martín*, Perú, Términos de referencia, s/f.

Paz y Esperanza: *Formación de Operadores Legales Comunitarios en Derechos Humanos*, informe II, 29 de febrero de 2016.

Paz y Esperanza – Oficina Regional San Martín: *MODULO-FOLCSM-2016-OFICIAL*.

Paz y Esperanza – Oficina Regional San Martín: *Plan Estratégico Institucional (2015 – 2019)*.

Paz y Esperanza: *Conflictos Territoriales en San Martín: Diagnóstico y análisis de superposiciones y otros obstáculos a la titulación y gestión territorial de comunidades nativas (a diciembre de 2016)*, Hoja Informativa N° 4, en publicación.

Videos cortos del entorno del proyecto:

En el canal de youtube de Paz y Esperanza se encuentran los siguientes videos del entorno de los líderes y lideresas capacitados:

Rubén Ninahuanca en TV Antena, 23.01.2015

<https://www.youtube.com/watch?v=Wl-zwul4wN2U>

Sorámida Tapuyima (Zoramida Tapullima), 24.06.2015: Operadora legal comunitaria <https://www.youtube.com/watch?v=nZTLdISSPcQ>

Hugo Macuashe (Hugo Majuash), 24.06.2017: Operador legal de Ucayali <https://www.youtube.com/watch?v=8NrGjrpXKYA&index=2&list=PLm-mXJUsJKOK4wPSIj11nT8zSxZXF9QSq>

Elías Sinti, 25.06.2015: Operador legal comunitario del Bajo Huallaga, San Martín <https://www.youtube.com/watch?v=v8kVhh0ygvE>

Normith Tuanama Tapullima, 11.03.2016 <https://youtu.be/zwtrjYSqU3k>

Julio Yaicurima, 11.03.2016 <https://youtu.be/r6ulZolA8gg>

Marcelino Vilela Neyra, 11.03.2016 <https://youtu.be/xQDZrMrhPyM>

Rubén Ninahuanca, 11.03.2016 <https://www.youtube.com/watch?v=BsCwGzK3IAE>

Páginas Web

<http://www.amazonia-andina.org> Lamentablemente se cerró esta página web de ICAA, alrededor del mes de junio de 2017, en ella se encontraban esta y otras notas respecto al proyecto de operadores legales indígenas: <http://www.amazonia-andina.org/amazonia-activa/noticias/indigenas-amazonia-reciben-capacitacion-legal-para-defensa-sus-territorios>

Paz y Esperanza: página web: <http://www.pazyesperanza.org/pe/conocenos/#quienes-somos>

<http://www.ecolex-ec.org/index.php/proyectos/paralegales>

<https://www.facebook.com/groups/553396304767089/Paralegales-Ecolex/> publicado 22.12.14.

https://es.wikipedia.org/wiki/Aprendizaje_basado_en_proyectos

<http://www.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/43250.pdf>

8.

Anexos



Foto: Paz y Esperanza

Anexo 1:

Personas consultadas para la sistematización

Anexo 2:

Preguntas guía para las entrevistas: Cuestionario dirigido a líderes/as indígenas capacitados/as por Paz y Esperanza

Anexo 3:

Preguntas guía para el grupo focal, operadores legales, Lamas

Anexo 4:

Cuadro de temas y contenidos de los programas

EN DEFENSA DE NUESTROS DERECHOS
Líderes y Lideresas Indígenas en la Amazonía Peruana

Anexo 1. Personas consultadas para la sistematización

Institución	Personas consultadas	fecha de reunión/entrevista
Paz y Esperanza	Jorge Arboccó	14.02.17; 29.05.17; 20.07.17, varias oportunidades
	Rubén Ninahuanca	17.02.17, 26.05.17; varias oportunidades
	Roger Mendoza	10.04.17
	José Regalado	11.02.17
	Ronald Saucedo (ahora PTC)	17.04.17
ICAA/USAID	Valeria Biffi	22.06.17
	Gonzalo Varillas	24.06.17
GORE	Juan Ocas Aceijas	13.12.16
ORDS	Juan Urbina Puscán	21.03.17
	Edgar Alarcón	10.01.17
Defensoría del Pueblo	Natali Torres Jiménez	21.02.17
Defensa Pública	Juana Ailin Quezada Hidalgo	21.02.17
	Roberto Calderón	25.02.17; 04.03.17
Odajup	Erika Dávila	22.02.17
Ministerio de Cultura	Luis Alberto Vásquez Vásquez y Lucy Chumbe	23.03.17
IDEHPUCP	Gustavo Zambrano y Mario Cépeda Cáceres	07.02.17
IDL	Juan Carlos Ruíz Molleda	09.03.17
Independientes	Javier Angulo	04.03.17
Ordepisam	Ely Tangoa	26.05.17
	Lois Tsamach	13.12.16
	Víctor Antonio Cachique Ysuiza (entonces coordinador)	13.12.16
Organizaciones indígenas	Jaime Tapullima	02.06.17
	Gider Sangama Tapullima	05.05.17
	Marco Sangama Cachay	28.04.17

EN DEFENSA DE NUESTROS DERECHOS
Líderes y Líderesas Indígenas en la Amazonía Peruana

Institución	Personas consultadas	fecha de reunión/entrevista
Operadores legales comunitarios, 1era promoción	Hugo Majuash Allui, Bichanak	30.03.17
	Erwin Tapullima Pizango, Chazuta	05.04.17
	Elias Sinti Panduro, Achinamiza	06.04.17
	Quefer Mosqueda Pérez, Cayanayacu	07.04.17
	Segundo Guillermo Panduro Satalaya, Achinamisa	06.04.17
	Zoramida Tapullima Panaifo, Ricardo Palma	10.02.17/30.04.17
	Limber Marichi, Santa Rosa de Alto Chambira	10.02.17; 05.06.17 no vino
Operadores legales comunitarios, 2da promoción	Prudencio Guerra Sangama, El Wayku	05.05.17
	Maribel Guerra Sangama, El Wayku	05.05.17
	Marcelino Vilela Neyra, San José Obrero	información del video RubénDario 31.03.17
	Tenorio Salas Sangama, Congompera	07.05.17
	Meguith Linares Tuanama, Sisa	07.05.17
	Normith Tuanama Tapullima, Pongo Caynarachi	08.07.15
	Deysi Sangama Sangama, Alto Pucalpillio	08.05.17
Nerio Tapullima Tuanama	06.05.17	
Segundo Virgilio Tuanama Salas, Congompera	07.05.17	
Grupo focal	Prudencio Guerra Sangama, Maribel Guerra Sangama, Orlando Marichi Tangoa, Marcelino Vilela Neyra, Elias Sinti Panduro, Zoramida Tapullima Panaifo, Herminia Panaifo Ojanama, Quefer Mosqueda Pérez, Segundo Guillermo Panduro Satalaya, Antonio Shapiama Ishuisa, Julio Yaicurima Chujandama, Meguith Linares Tuanama	04.06.17
Personas anteriormente capacitadas por PyE	Roberto Tapullima, Chazuta	video RubénDario 18.12.15
Personas de interés	Hermés Panaifo Fasanando, Ricardo Palma (apu)	07.04.17
	Rosa Lumba, Chazuta	07.05.17

EN DEFENSA DE NUESTROS DERECHOS
Líderes y Lideresas Indígenas en la Amazonía Peruana

Anexo 2.

Preguntas guía para las entrevistas: Cuestionario dirigido a líderes y lideresas indígenas capacitados/as por Paz y Esperanza

Proceso de selección y formación, expectativas

- Tú eres uno/a de los líderes indígenas capacitado/a por Paz y Esperanza. ¿Me puedes comentar del proceso de tu selección? ¿Quién te propuso? ¿Has tenido el aval de tu comunidad?
- ¿Por qué quisiste participar en la capacitación? ¿Cuáles han sido tus expectativas? ¿Se cumplieron tus expectativas?
- ¿Qué temas te acuerdas que han tratado durante la capacitación? ¿Cuáles han sido los temas complicados para ti, para tus compañeros?
- ¿Fue posible trabajar en castellano sin traducción?
- ¿Cómo se han entendido entre los participantes de los diferentes pueblos durante el proceso de formación? ¿Había compañerismo? ¿Qué ayudó a que haya más cohesión?
- ¿Sabes de alguien que abandonó la capacitación? ¿Por qué, cuáles han sido las causas? (indagar por género, idioma, edad, p.e.)
- La capacitación consistió de 6 módulos en medio año, cada módulo se dio entre lunes y viernes. ¿Eso correspondía a tus tiempos posibles para participar o hubiera sido mejor de 2 a 3 días o fines de semana o qué otra forma propones?
- ¿Cuál ha sido tu tarea de aplicación durante la fase de aprendizaje?
- El título de "operador legal comunitario" es muy largo. ¿Cómo quisieras que te digan? (líder/lideresa indígena, operador legal comunitario, promotor, paralegal) ¿Por qué?

Aplicación de los conocimientos e utilidad

- ¿Cómo aplicas tus conocimientos en la actualidad?
- ¿Sigues utilizando los materiales de apoyo, los manuales hasta ahora? ¿De qué forma?
- ¿Qué temas faltaban en la capacitación?
- ¿Qué habilidades adicionales hubieran sido provechosas? (p.e. oratoria, computación, lenguaje jurídico)
- ¿En qué momento ha sido requerido tu conocimiento o intervención? ¿Cuándo has sido consultado/a y por quién? ¿Cómo eres valorado/a en la comunidad, en la organización como líder/lideresa indígena capacitado/a?
- ¿Quién más sabe que han sido capacitados como líderes/lideresas indígenas por Paz y Esperanza? ¿Ha sido suficientemente difundido en las comunidades, en el gobierno regional?

EN DEFENSA DE NUESTROS DERECHOS

Líderes y Líderesas Indígenas en la Amazonía Peruana

- ¿Tú has sido considerado/a en otros programas del Estado u otras entidades (p.e. interpretes formados por el Ministerio de Cultura, etc.)?
- ¿La capacitación ayudó para un mejor acercamiento con funcionarios/as del Estado? ¿Has podido notar un cambio en la comprensión mutua?
- ¿Algo ha sido diferente en este curso de capacitación, que lo diferencia de otros cursos de capacitación?
- ¿Qué importancia ha tenido la certificación? ¿La certificación ha tenido un reconocimiento para acceder a un cargo, trabajo u otro?

A considerar para el diseño de un programa de capacitación en gestión de conflictos

- ¿De qué manera ha sido abordado el tema de gestión de conflictos en la capacitación de los líderes y lideresas indígenas?
- ¿Te gustaría participar en una capacitación de gestión de conflictos? ¿En qué te podría servir?
- ¿Me puedes comentar brevemente que problema/obstáculo/conflicto con relación a tierras hay en este momento en tu comunidad? ¿O qué otro problema hay?
- ¿Qué se entiende como conflicto, cómo se podrían definir las diferentes categorías de conflictos? ¿Qué términos se utiliza para conflictos en las comunidades, en castellano y en tu propio idioma?

Interrelación con otras iniciativas de capacitación

- ¿Qué otras iniciativas ha habido para capacitar en derechos o gestión de conflictos (p.e. CAJ, PUCP, CI, IDL, CAAAP, ITDG)? ¿Había coordinación entre los diferentes programas?
- ¿De qué manera se interrelaciona la Escuela de Justicia Intercultural con los operadores legales comunitarios? ¿Cuáles han sido las experiencias de aprendizaje mutuas?

EN DEFENSA DE NUESTROS DERECHOS
Líderes y Lideresas Indígenas en la Amazonía Peruana

Anexo 3.

Preguntas guía para el grupo focal, operadores legales, Lamas

El trabajo con grupo focal es un método de investigación cualitativa para el cual se utiliza preguntas abiertas y cerradas. Se invita a cada participante a responder las preguntas. Todos escuchan y deben ser escuchados. No hay respuestas correctas y falsas.

De parte de la moderación no se debe valorar los aportes. Los participantes dominantes deberían hablar al final de cada ronda de preguntas. Los que participan poco, se los invita con preguntas motivadoras.

Preguntas guía

¿Has participado en alguna capacitación en los últimos 10 años? ¿En cuál(es)?

¿En la capacitación con Paz y Esperanza, qué **ha sido lo más difícil de aprender?**

¿Qué aprendizaje te llevaste de las capacitaciones con Paz y Esperanza?

¿En qué concretamente te sirvió a ti, o **a tu comunidad, o a tu federación? ¿Qué asunto pudiste solucionar con ello?**

¿Te sientes valorado/a por tu trabajo en tu comunidad?

¿Conocer tus derechos ha cambiado algo en tu vida? ¿Qué y en qué forma?

¿Con el aprendizaje ha cambiado tu actitud ante un problema o un conflicto? ¿Lo confrontas ahora con más paciencia, agresividad, tranquilidad?

EN DEFENSA DE NUESTROS DERECHOS
Líderes y Líderesas Indígenas en la Amazonía Peruana

Anexo 4

Cuadro de temas y contenidos de los programas

PRIMER CURSO	
CUADRO DE TEMAS Y CONTENIDOS DEL PROGRAMA DE OPERADORES LEGALES INDÍGENAS	
TEMA 1 RECONOCIMIENTO DE COMUNIDADES NATIVAS	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de Actas • Trámites en la Dirección Regional Agraria (DRA) • Inscripción en la Superintendencia de Registros Públicos (Sunarp) • Solicitudes de trámites administrativo
TEMA 2 SANEAMIENTO FÍSICO LEGAL PARA LA TITULACIÓN DE COMUNIDADES	<ul style="list-style-type: none"> • Acuerdos de colindancia • Linderamiento y Georeferenciación • Clasificación de suelos • Saneamiento legal de la comunidad nativa • Inscripción del predio comunal en la Sunarp • Incidencia política (aliados y fondos) • Proyecto de Titulación y Registro de Tierras Rurales en el Perú – Tercera Etapa (PTRT 3)
TEMA 3 BOSQUES, REDD+, RED INDÍGENA (RIA) Y ÁREAS NATURALES PROTEGIDAS (ANP)	<ul style="list-style-type: none"> • Definiciones de Concesiones para la conservación, Bosques de Producción Permanente (BPP) y Zonas de Conservación y Recuperación Ecosistémicas (Zocres) • Plan de Inversión Forestal (FIP) • Tipos REDD+ y la Visión Indígena sobre el manejo de Bosques (RIA) • Categorización de las ANP y la propiedad comunal
TEMA 4 ORDENAMIENTO TERRITORIAL (OT), ZONIFICACIÓN ECONÓMICA Y ECOLÓGICA (ZEE) Y POLÍTICAS TERRITORIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas territoriales y mecanismos de salvaguardas de los territorios indígenas • Corredores económicos y ecológicos • Desarrollo de industrias extractivas y planes de inversión pública y privada • La OT y ZEE como herramientas de desarrollo económico con visión territorial
TEMA 5 EL DERECHO A LA CONSULTA PREVIA, LIBRE E INFORMADA	<ul style="list-style-type: none"> • Auto identificación de los pueblos indígenas • Etapas del proceso de consulta • Evaluación de los procesos de consulta en el país • Socialización de las normas referentes al proceso de consulta
TEMA 6 PLANES DE VIDA PLENA Y DESARROLLO ECONÓMICO	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnósticos comunitarios • Desarrollo de alianzas • Uso básico de herramientas de planificación • Mecanismos de participación en la gestión pública • Identificación de potencialidades económicas y mejoras de la productividad

Fuente: Paz y Esperanza – Oficina Regional de San Martín: Diseño del Programa de Operadores Legales Indígenas; Proyecto “Programa de Formación de Operadores Legales Indígenas en la Amazonia Peruana”, Moyobamba, julio 2014.

EN DEFENSA DE NUESTROS DERECHOS
 Líderes y Lideresas Indígenas en la Amazonía Peruana

SEGUNDO CURSO
CUADRO DE TEMAS Y CONTENIDOS DEL PROGRAMA DE OPERADORES LEGALES COMUNITARIOS EN DERECHOS HUMANO

<p>TEMA 1 RECONOCIMIENTO Y TITULACIÓN DE COMUNIDADES NATIVAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de Actas • Trámites en la Dirección Regional Agraria (DRA) • Inscripción en la Superintendencia de Registros Públicos (Sunarp) • Solicitudes de trámites administrativos • Clasificación de suelos • Saneamiento legal de la comunidad nativa • Inscripción del predio comunal en la Sunarp
<p>TEMA 2 POLÍTICAS TERRITORIALES Y CONSULTA PREVIA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Definiciones de Concesiones para la Conservación, Bosques de Producción Permanente (BPP) y Zonas de Conservación y Recuperación Ecosistémicas (Zocres) • Áreas Naturales Protegidas • La OT y ZEE como herramientas de desarrollo económico con visión territorial • Etapas del proceso de consulta

Fuente: Paz y Esperanza: Informe Final. Programa de Operadores Legales Comunitarios en Derechos Humanos, 29 de febrero de 2016.



*Paz y
Esperanza*

Apasionados por la justicia

Con el apoyo de:



cooperación
alemana

DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

Implementada por

giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH