



PERÚ

Ministerio  
del Ambiente



Documento de Trabajo

62

# ¿CÓMO VAMOS?

Una herramienta para reflexionar sobre los procesos, avances y prioridades en la cogestión de nuestras Reservas Comunales



BICENTENARIO  
PERÚ  
2024



# ¿CÓMO VAMOS?

Una herramienta para reflexionar sobre los procesos, avances y prioridades en la cogestión de nuestras Reservas Comunales



# ¿CÓMO VAMOS?

Una herramienta para reflexionar sobre los procesos, avances y prioridades en la gestión de nuestras reservas comunales

**Proyecto:** Estudio Global Comparativo sobre REDD+ de CIFOR

**© Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado (Sernanp)**

Calle Los Petirrojos 355, urbanización El Palomar, San Isidro, Lima, Perú

Teléfonos: 511 717 75 00 / 717 75 39

Correo: [sernanp@sernanp.gob.pe](mailto:sernanp@sernanp.gob.pe)

**© Asociación Nacional de Ejecutores de Contratos de Administración de las Reservas Comunales del Perú (Anecap)**

Avenida Petit Thouars 1775 Lince, Lima, Perú

Teléfono: +51 988 848 427

Correo: [anecap.peru@anecapperu.org](mailto:anecap.peru@anecapperu.org)

---

**Fotografías:** Archivo Anecap

**Ilustración y diseño gráfico:** Negrapata SAC

Primera edición, agosto 2024

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N.º 2024-xxxxxxx

Esta herramienta es una colaboración de los siguientes equipos y organizaciones:

#### SERNANP

- **José Carlos Nieto Navarrete**  
Jefe del Sernanp
- **Deyvis Christian Huamán Mendoza**  
Director de Gestión de las Áreas Naturales Protegidas - Sernanp
- **Ernesto Escalante Valencia**  
Responsable de la UOF - Gestión Participativa
- **Werhner Atoche Montoya**  
Especialista para el Fortalecimiento de la Gestión Participativa del Sernanp

#### JEFES DE ANP

- **Cesar Teófilo Lanza Rodríguez**  
Jefe de la Reserva Comunal Huimeki
- **Cesar Teófilo Lanza Rodríguez**  
Jefe (e) de la Reserva Comunal Airo Pai
- **David Cárdenas León**  
Jefe de la Reserva Comunal Asháninka
- **Ina Lizbeth Julon Nieves**  
Jefe (e) de la Reserva Comunal Machiguenga
- **Freddy Mamani Mamani**  
Jefe de la Reserva Comunal Amarakaeri
- **Hermes Ricardo Liviác Espinoza**  
Jefe de la Reserva Comunal El Sira
- **Jessica Tsamajain Lirio**  
Jefa de la Reserva Comunal Tuntanain  
Jefa (e) de la Reserva Comunal Chayu Nain
- **Luis Antonio Muñoz Chanca**  
Jefe de la Reserva Comunal Yaneshá
- **Rafael Pino Solano**  
Jefe de la Reserva Comunal Purús

#### ANECAP

- **Fermín Chimatani Tayori**  
Presidente de Anecap
- **Josué Renato Ríos Alvarado**  
Asesor técnico de Anecap
- **Sandro Chávez Vásquez**  
Asesor técnico de Anecap

#### PRESIDENTES DE EJECUTORES DE CONTRATO DE ADMINISTRACIÓN ECA

- **César Ramos Pérez**  
Presidente del Ejecutor del Contrato de Administración de la Reserva Comunal Asháninka (ECO Asháninka)
- **Jacinto Wamputsar Anguash**  
Presidente del Ejecutor del Contrato de Administración de la Reserva Comunal Tuntanain (ECA Tuntanain)
- **Edwin Cuñachi Nampag**  
Presidente del Ejecutor del Contrato de Administración de la Reserva Comunal Chayu Nain (ECA Chayu Nain)
- **Erik Alfredo Valerio Benavidez**  
Presidente de la Asociación para el Manejo y Conservación de la Reserva Comunal Yaneshá (Amarcy)
- **Héctor Kaibi Omenki**  
Presidente del Ejecutor del Contrato de Administración de la Reserva Comunal Machiguenga (ECA Maeni)
- **José Emilio Vásquez Valarezo**  
Presidente del Ejecutor del Contrato de Administración de la Reserva Comunal El Sira (EcoSira)

- **Manuel Cardenas Grefa**  
Presidente del Ejecutor del Contrato de Administración de la Reserva Comunal Huimeki (ECA Ñukanchipa Sumak Sacha)
- **Octavio Duarte Pinedo**  
Presidente del Ejecutor del Contrato de Administración de la Reserva Comunal Purús (Eco Purús)
- **Roger Rojas Sandoval**  
Presidente del Ejecutor del Contrato de Administración de la Reserva Comunal Airo Pai (Eca Sieko Pai)
- **Walter Quertehuari Dariquebe**  
Presidente del Ejecutor del Contrato de Administración de la Reserva Comunal Amarakaeri (Eca Amarakaeri)

#### CIFOR-ICRAF

- Anne M. Larson
- Gabriela Gonzales
- Juan Pablo Sarmiento Barletti
- Tamara Lasheras
- Yoly Gutierrez

#### PUCP

- Alvaro Castro
- Deborah Delgado

#### UNIVERSIDAD DE SUSSEX

- Christopher Hewlett
- Evan Killick
- Giancarlo Rolando



# ÍNDICE

	Páginas
<b>CONCEPTOS CLAVE</b>	6
<b>PRÓLOGO</b>	9
<b>ANTECEDENTES Y OBJETIVOS</b>	11
<b>¿PARA QUÉ SIRVE ESTA HERRAMIENTA?</b>	15
<b>¿CÓMO USAR ESTA HERRAMIENTA?</b>	23
A. Etapa de preparación	25
B. Etapa de selección	29
C. Etapa de votación	33
D. Etapa de reflexión	37
E. Etapa de resumen	42
<b>RESPONSABILIDADES Y PREGUNTAS FRECUENTES</b>	47
Responsabilidades del facilitador o facilitadora	48
Responsabilidades del secretario o secretaria	50
Preguntas frecuentes	52
<b>HOJAS DE TRABAJO Y FICHAS DE REFLEXIÓN</b>	57
Banco de afirmaciones fijas y electivas y preguntas de reflexión	59
Ficha 1: Registro de selección de afirmaciones electivas	63
Ficha 2: Votación	64
Fichas de reflexión	65
Ficha 3: Resumen	81
Ficha 4: Hoja de ruta	82

# CONCEPTOS CLAVE

## Reserva Comunal (RC)

Es una categoría de área natural protegida (ANP), de uso directo, destinada a la conservación de la flora y fauna silvestre en beneficio de las poblaciones locales y comunidades campesinas o nativas pertenecientes a los pueblos indígenas<sup>1</sup>.

## Ejecutores de Contrato de Administración (ECA)

Persona jurídica sin fines de lucro, constituida por las comunidades indígenas socias de las reservas comunales, que ejecuta las funciones de administración y manejo de una RC establecidas en la legislación de Áreas Naturales Protegidas (ANP), principalmente en el régimen especial de contrato de administración de las reservas comunales y en el Plan Maestro de la RC (en el marco del modelo de cogestión).

## Cogestión

Es un modelo de gestión en el que dos o más actores sociales negocian, definen y garantizan una repartición de las funciones, derechos y responsabilidades de gestión de un territorio, área o conjunto de recursos naturales<sup>2</sup>, que refuerza los intereses de las comunidades en la toma de decisiones y acciones y les da un mayor protagonismo alrededor de las reservas comunales al trabajar como socios.

## Gestión participativa

Es una estrategia para el involucramiento de las entidades públicas y privadas, la sociedad civil, las comunidades y las organizaciones de base, entre otras, para lograr la conservación de las ANP a través de compromisos y acuerdos, o similares, y obtener resultados asociados con la conservación.<sup>3</sup>

## Área Natural Protegida (ANP)

Se trata de espacios terrestres o marinos reconocidos, establecidos y protegidos legalmente por el Estado peruano debido a su importancia para la conservación de la biodiversidad y su contribución al desarrollo sostenible del país. En total, las ANP se clasifican en diez categorías, entre las que se encuentran las reservas comunales.

- 
- 1 Ley N.º 26834, Ley de Áreas Naturales Protegidas.
  - 2 Plan Director de las Áreas Naturales Protegidas (Estrategia Nacional). Sernanp, 2009.
  - 3 Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas (Sernanp). 2021. Documento de Trabajo N.º 30: Gobernanza y Gestión Participativa de las Áreas Naturales Protegidas: Organización y funcionamiento de los Comités de Gestión.

### Zona de amortiguamiento

Son aquellos espacios adyacentes a las ANP, establecidos en el Plan Maestro que, por su naturaleza y ubicación, requieren un tratamiento especial que garantice la conservación del ANP.<sup>4</sup>

### Plan Maestro

Es el instrumento de gestión de mayor nivel de un ANP, donde se definen los lineamientos técnicos y las normas generales de uso del área de conservación. Contiene la visión común, las estrategias necesarias para alcanzarla y cuenta con los componentes asociados al desarrollo sostenible, así como sus objetivos por un periodo de cinco años.

### Plan de Vida

Se trata de un instrumento colectivo de planificación estratégica, diferencial e integral de una comunidad, pueblo u organización indígena, que parte de una reflexión propia para determinar cuál es la visión de futuro que desea alcanzar, así como las estrategias y acciones para lograrlo.

### Plan de Vida Institucional (PVI)

Son instrumentos de gestión que se articulan con el Plan Maestro de la Reserva Comunal para orientar el trabajo del ECA por un periodo de cinco años y establecer la ruta para consolidarla como una organización técnica indígena que lidere la implementación del modelo de cogestión en la Reserva Comunal.

### Contratos de Administración de las reservas comunales

Son mecanismos de participación mediante los cuales el Estado, a través del Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado (Sernanp), encarga a las comunidades beneficiarias —debidamente organizadas y representadas por una persona jurídica sin fines de lucro— la ejecución de funciones de administración y manejo de una Reserva Comunal<sup>5</sup>. Mediante un contrato de administración se busca que el Sernanp y el ECA compartan responsabilidades en la gestión participativa de las reservas comunales y consolidar su institucionalidad, así como para promover la participación de los pobladores y las pobladoras locales y asegurar el cumplimiento de los objetivos de manejo de la misma.

### Comunidades socias

Son aquellas comunidades solicitantes de la Reserva Comunal e incorporadas al momento de su establecimiento y que se han organizado para constituir su ECA, a fin de tener representación y participar de manera plena y efectiva en el modelo de cogestión.

---

4 Reglamento de la Ley de Áreas Naturales Protegidas, 2001.

5 RI N.º 019-2005-INRENA-IANP.

### **Interculturalidad**

Es un principio que promueve el respeto y la tolerancia frente a la diversidad de los actores. Considera sus diferentes realidades y condiciones individuales, así como sus formas de organización. Asimismo, impulsa el respeto mutuo, la reciprocidad y la equidad.

### **Régimen Especial de administración de las reservas comunales**

Es la norma que regula la administración y el manejo participativo de las reservas comunales entre el Sernanp y las comunidades campesinas y/o nativas pertenecientes a los pueblos indígenas y la población local organizada consideradas beneficiarias. Así, en el 2006 se suscribe el primer Contrato de Administración para la Reserva Comunal Yanasha<sup>6</sup>.

### **Radar de la gestión participativa para las reservas comunales**

Es un instrumento que mide la organización, estructura y funcionamiento de la gestión participativa en las reservas comunales. Asimismo, permite dar cuenta de los avances en la gestión y visualiza aquellos aspectos que necesitan ser fortalecidos, con base en los principios de la gestión participativa de las ANP. En el caso de las reservas comunales, el radar cuenta con nueve variables adicionales además de las veintiuna consideradas para todas las ANP, a fin de dar cuenta de los avances en la cogestión con el ECA en el marco del Régimen Especial<sup>7</sup>. Se debe considerar como complementaria al uso de esta herramienta.

---

6 Resolución de Intendencia N.º 019-2005-INRENA-IANP. Régimen Especial de administración de Reservas Comunales.

7 Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas (Sernanp). 2018. Documento de Trabajo N.º 31: Instrumentos de Gestión Participativa: Mapa de Actores y Radar de la Participación. Lima, Perú: Sernanp.

# PRÓLOGO

## ¿Qué es la cogestión y cómo se aplica en el Perú?

La cogestión es un proceso que se sigue fortaleciendo gracias al esfuerzo del Estado peruano y los pueblos indígenas para consolidar su relación de socios en la administración de las reservas comunales. El modelo de cogestión —que se impulsa desde la Asociación Nacional de Ejecutores de Contrato de Administración de las Reservas Comunales del Perú (Anecap)— propone un enfoque del desarrollo en el cual las Áreas Naturales Protegidas (ANP) son un activo indispensable y se reconoce como socios a las comunidades, organizadas en el Ejecutor de Contrato de Administración (ECA), y al Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado (Sernanp), representado por la jefatura del ANP. La cogestión es un claro ejemplo que los pueblos indígenas pueden trabajar conjuntamente con el Estado.

En el Sistema Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado (Sinanpe) existen diez reservas comunales. Estas son una categoría de ANP destinada a la conservación de la fauna y flora silvestre en beneficio de las poblaciones locales y las comunidades campesinas o nativas vecinas. Se caracterizan por resguardar los territorios ancestrales de los pueblos indígenas, donde se reconocen sus derechos de gestión y uso de los recursos naturales.

Existen 19 pueblos indígenas en las reservas comunales, agrupados en 200 comunidades nativas de la Amazonía peruana, que están comprometidos con la protección de casi cinco millones de hectáreas de áreas de conservación y de sus territorios comunales, así como del paisaje asociado. Los ECA y las comunidades de las reservas comunales son los pilares de la conservación en esas ANP y sus zonas de amortiguamiento, al trabajar según su propia cosmovisión y con sólidos valores de interculturalidad, confianza y sostenibilidad.

Los ECA desarrollan su trabajo en las reservas comunales en el marco de un contrato de administración de acuerdo con la Ley de Áreas Naturales Protegidas y su reglamento. Desde Anecap, se promueve el empoderamiento de los ECA, con el fin de que puedan hacer valer sus derechos. Este empoderamiento se lleva a cabo por medio del fortalecimiento de sus capacidades de propuesta y de acción, para que, de manera efectiva y eficaz, implementen los contratos de administración de las reservas comunales.

Para los ECA y Anecap, las decisiones que se toman y las acciones que se realizan en el marco de la cogestión, así como la forma

de relacionarse entre actores, requiere de una comunicación efectiva y un trabajo en función de principios esenciales, como interculturalidad, confianza y transparencia. A partir de esto, la jefatura de la Reserva Comunal y el ECA elaboran de manera conjunta el Plan Maestro, que es el instrumento de gestión de mayor nivel del ANP. El Plan Maestro define los lineamientos técnicos y las normas generales de uso del ANP para su conservación. Además, con el objetivo de orientar su trabajo, cada ECA elabora un Plan de Vida Institucional que recoge las prioridades de sus comunidades socias, ya sea a través de sus planes de vida comunales o de los estatutos de sus comunidades para una gestión sostenible de sus territorios.

Una buena relación entre organizaciones socias considera reconocer sus fortalezas y debilidades, para potenciar el trabajo conjunto

y complementario. Se trata de trabajo conjunto cuando existe un objetivo, interés, problema u oportunidad común. Se denomina trabajo complementario cuando se ayuda a la organización socia a cumplir un objetivo, solucionar un problema o aprovechar una oportunidad.

Anecap considera que esta herramienta de monitoreo participativo y aprendizaje reflexivo se suma a los procesos de evaluación que los ECA necesitan desarrollar para identificar los avances en la implementación del modelo de cogestión, tanto en su comprensión por parte de los miembros del ECA y sus comunidades socias, como de los miembros de la jefatura de la Reserva Comunal. Esta herramienta facilita la identificación de temas que necesiten cambios, a partir de reflexiones y acuerdos en el marco de la implementación de una cogestión participativa, equitativa y efectiva.

## ANTECEDENTES Y OBJETIVOS

Esta herramienta es producto del trabajo colaborativo impulsado desde la Asociación Nacional de Ejecutores de Contrato de Administración de las Reservas Comunales del Perú (Anecap), con el Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado (Sernanp), e investigadores e investigadoras del Centro para la Investigación Forestal Internacional y Centro Internacional de Investigación Agroforestal (CIFOR-ICRAF), de la Universidad de Sussex y de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP).

Para ello, se involucró y diseñó la herramienta con los principales protagonistas del modelo de cogestión de las reservas comunales, incluyendo a los ejecutores de contrato de administración (ECA), y a las jefaturas del Sernanp. Llevamos a cabo entrevistas a los presidentes de los ECA de las reservas comunales, la directiva de Anecap, ONG aliadas de Anecap, y a representantes del Sernanp y de las jefaturas de las reservas comunales. Como resultado, se acordó desarrollar e implementar una herramienta específica que permita monitorear y fortalecer los procesos y resultados de la cogestión de las reservas comunales. Además, organizamos dos talleres participativos para validar la herramienta con los ECA de la Reserva Comunal El Sira y la Reserva Comunal Yanesha.

**¿Cómo vamos?** es una herramienta de monitoreo participativo y aprendizaje reflexivo para que las reservas comunales puedan conversar y aprender sobre lo que han estado haciendo bien (y no tan bien), examinar el progreso hacia su objetivo (u objetivos), e identificar los retos y oportunidades que puedan encontrar en el camino. Como resultado, busca adaptar y orientar el trabajo hacia la mejora de la coordinación, participación y toma de decisiones relacionadas con la cogestión, de manera que esta pueda ser equitativa y efectiva. Así también, esta herramienta permite facilitar la planificación del trabajo y mejorar las acciones estratégicas en el marco de la cogestión.

**¿Cómo vamos?** tiene tres características principales que la diferencian de otras herramientas.

- ▶ La primera está referida al desarrollo de esta herramienta con los actores principales de la cogestión de nuestras reservas comunales. En este sentido, es una herramienta que responde a las necesidades específicas de las reservas comunales.
- ▶ La segunda es que ha sido diseñada para ser implementada por los ECA, en coordinación con la jefatura de la Reserva Comunal. Por

esa razón, las reflexiones y propuestas son realizadas por los mismos actores del territorio, quienes conocen mejor las oportunidades y problemáticas en el ámbito de la cogestión de las reservas comunales.

- ▶ La tercera es que el objetivo de la herramienta va más allá de medir el nivel de avance en los objetivos y el funcionamiento de la Reserva Comunal, ya que invita a una conversación grupal guiada por preguntas de reflexión. El objetivo de esta reflexión es aprender del pasado, considerar el progreso logrado, identificar los obstáculos y planificar cómo conseguir las metas planteadas a futuro.

La herramienta se llevó a cabo como parte del Estudio Global Comparativo sobre REDD+ ([www.cifor.org/gcs](http://www.cifor.org/gcs)), financiado por la Agencia Noruega para la Cooperación para el Desarrollo (Norad), la Iniciativa Internacional por el Clima (IKI) del Ministerio Federal Alemán para el Ambiente, la Conservación de la Naturaleza, Infraestructura y Seguridad Nuclear (BMUB) y el programa de investigación del CGIAR en Bosques, Árboles y Agroforestería (CRP-FTA) con apoyo financiero de los Donantes al Fondo CGIAR. Además, contamos con financiamiento del Economic and Social Research Council del Reino Unido (ES/T002131/1).





¿CÓMO VAMOS?

¿PARA QUÉ  
SIRVE ESTA  
HERRAMIENTA?



# ¿CUÁLES SON LOS BENEFICIOS DE UNA HERRAMIENTA DE MONITOREO PARTICIPATIVO Y APRENDIZAJE REFLEXIVO?

Esta herramienta es diferente a otras porque se diseñó con una lógica de monitoreo participativo y aprendizaje reflexivo. Es decir, está diseñada para que sea implementada por los ejecutores de contrato de administración (ECA), en coordinación con la jefatura de la Reserva Comunal, para compartir perspectivas y reflexionar sobre cómo se está desarrollando la cogestión de las reservas comunales en el Perú.

**¿Cómo vamos?** es una invitación para reflexionar y aprender sobre lo que se ha hecho bien (y no tan bien) en cuanto a nuestro trabajo. Las afirmaciones y preguntas facilitan el proceso de reflexión y ayudan a las personas y organizaciones involucradas con el funcionamiento de las reservas comunales a identificar los aspectos que se han trabajado para lograr una participación efectiva y equitativa de los pueblos indígenas. También invita a una reflexión general que incluye aquellos aspectos que deben mejorarse. Su implementación nos sirve para adaptar y orientar nuestro trabajo hacia la mejora de la coordinación, participación y toma de decisiones relacionadas con la cogestión, de manera que esta pueda ser equitativa y

efectiva. Además, la herramienta nos ayuda a diseñar un camino para alcanzar estas metas.

**¿Cómo vamos?** tiene las siguientes ventajas para los actores principales de la cogestión de las reservas comunales:

- ▶ Crea confianza entre los principales socios(as) de la cogestión, ya que, al ser participativo, el monitoreo es más transparente.
- ▶ Recoge las percepciones de los diversos actores sobre temas que influyen en la conservación, el desarrollo y la gestión de las reservas comunales; y al mismo tiempo, fomenta las sinergias entre quienes participan.
- ▶ Responde a las prioridades de los principales socios(as) de la cogestión, ya que los y las involucra directamente.
- ▶ Ayuda a planificar actividades más efectivas, pues permite que los principales socios(as) de la cogestión identifiquen fortalezas, debilidades, aciertos y errores del pasado y presente, lo que brinda una oportunidad de mejora para el futuro.

- ▶ Desarrolla capacidades para implementar, monitorear y evaluar proyectos.
  - ▶ Invita a que los y las participantes intercambien sus experiencias de acierto o aprendizaje a través de la reflexión, lo que se da como parte del proceso.
  - ▶ Mejora el acceso a la información, aumenta la transparencia y refuerza la rendición de cuentas entre los actores principales de la cogestión.
  - ▶ Permite la identificación de aliados(as) que contribuyan a alcanzar objetivos comunes.
  - ▶ Visibiliza las propuestas de los grupos más vulnerables en los territorios asociados a las reservas comunales.
- ¿Cómo vamos?** recoge estos beneficios para ponerlos en práctica por medio de cuatro principios obtenidos de la investigación y el trabajo conjunto entre CIFOR-ICRAF y sus socios que se han implementado en las otras versiones de esta herramienta: participación, aprendizaje, negociación y adaptabilidad.

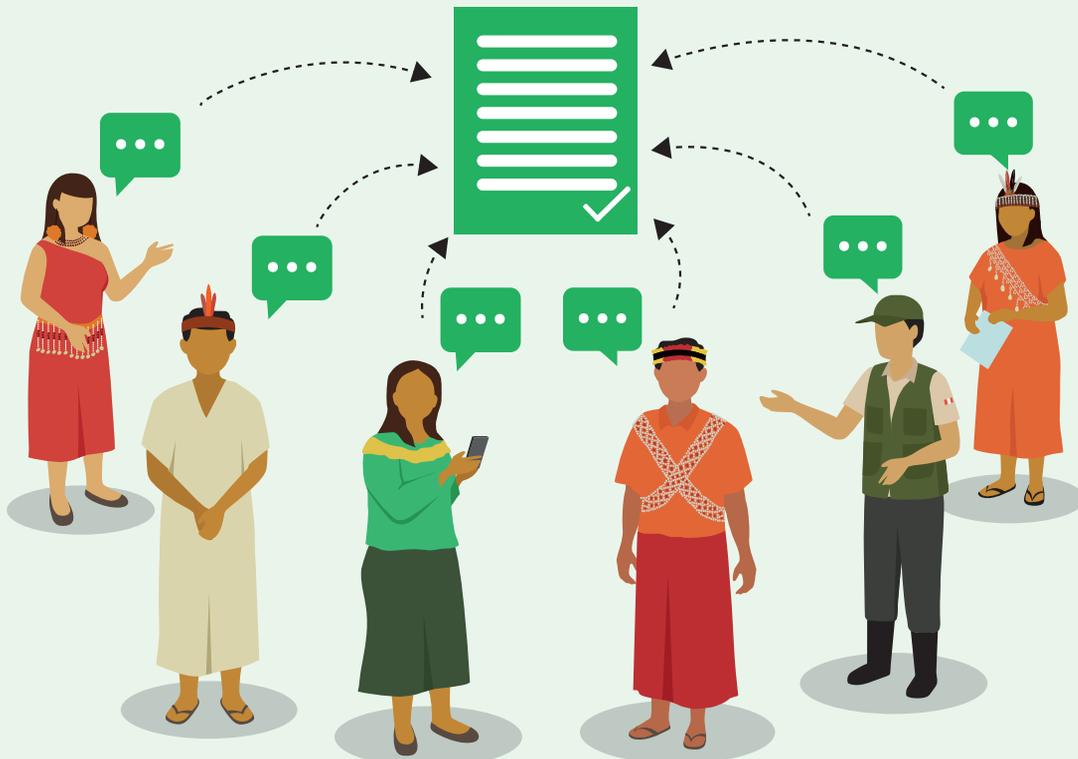
## Participación

El monitoreo participativo y el aprendizaje reflexivo tienen como objetivo la inclusión de todos y todas, especialmente de las voces de quienes tienen menos poder y menos visibilidad. Tomando esto en cuenta, la herramienta está diseñada para involucrar a todas las personas del espacio de participación en el que se implementa. Sabemos que si creamos un espacio de participación que no es inclusivo, o desconoce reglas que impliquen tratar a todos y todas por igual, las desigualdades entre sus participantes tienden a aumentar. Por eso, es fundamental que las ideas, opiniones o posiciones de los y las participantes se consideren de manera equitativa y tengan el mismo valor para evitar jerarquías.



## Aprendizaje

El monitoreo participativo y el aprendizaje reflexivo permiten aprender sobre lo que se ha avanzado y lo que se puede mejorar en lo que su organización o institución ha estado haciendo. Al reflexionar como grupo se aprende sobre las acciones que deben iniciarse o continuarse, sobre qué se puede hacer mejor, qué metas plantear o cuáles de las que ya se tienen deben cambiarse. Este proceso de aprendizaje desde la reflexión permite que los y las participantes reconozcan cuáles son los retos, así como aquello que pueden desarrollar o mejorar para la cogestión.



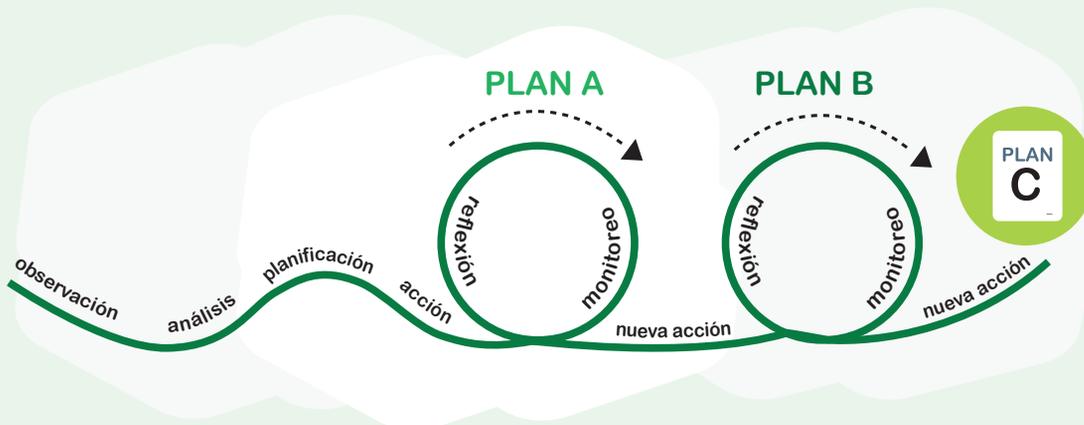
## Negociación

El monitoreo participativo y el aprendizaje reflexivo involucran a diversas personas con intereses diferentes. Por lo tanto, se debe negociar con transparencia y, a veces, ceder para lograr soluciones y acciones que beneficien a todas y todos. En este proceso se crea confianza, se comparten opiniones y se negocia para seguir trabajando con el fin de conseguir los objetivos y metas comunes en la cogestión.



## Adaptabilidad

El monitoreo participativo y el aprendizaje reflexivo se basan en la necesidad de que los y las participantes sean flexibles y se adapten a la nueva información que se produce en el proceso. Por ello, la herramienta permite que el trabajo de los actores clave de la cogestión se cambie y adapte según sus necesidades para mejorar su funcionamiento y garantizar una cogestión efectiva. La flexibilidad en el uso de la herramienta también genera horizontalidad entre los diferentes actores para avanzar hacia el cumplimiento de los objetivos de cada Reserva Comunal.



Colfer C.J.P. 2005. El bosque complejo: Comunidades, incertidumbre, y gestión colaborativa adaptada. Washington, DC: Recursos para el futuro/CIFOR.

## ¿Quieres saber más de la coGESTIÓN en el Perú?

- ▶ **Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas (Sernanp). 2016.** *Documento de Trabajo N.º 22: Modelo para orientar la Co-Gestión hacia la Conservación y el Desarrollo Sostenible de una Región con Reserva Comunal.* Lima, Perú: Sernanp.  
[https://www.giz.de/en/downloads/giz2016-es-SERNANP-Modelo\\_de\\_CoGestion\\_en\\_Reservas\\_Comunales.pdf](https://www.giz.de/en/downloads/giz2016-es-SERNANP-Modelo_de_CoGestion_en_Reservas_Comunales.pdf)
- ▶ **Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas (Sernanp). 2017.** *Reservas Comunales de Perú. Co-gestión entre Pueblos Indígenas y Estado para la Conservación y Desarrollo.* Lima, Perú: Sernanp.  
[https://conservation-development.net/rsFiles/Datei/Peru\\_Reservas.Comunales\\_Co-Manejo\\_2017.pdf](https://conservation-development.net/rsFiles/Datei/Peru_Reservas.Comunales_Co-Manejo_2017.pdf)
- ▶ **Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas (Sernanp). 2019.** *Documento de Trabajo N.º 35: Modelo de coGESTIÓN de reservas comunales: consideraciones para su implementación.* Lima, Perú: Sernanp.  
[https://prize.equatorinitiative.org/wp-content/uploads/formidable/9/DT-N%C2%B0-35-Versi%C3%B3n-Final\\_compressed.pdf](https://prize.equatorinitiative.org/wp-content/uploads/formidable/9/DT-N%C2%B0-35-Versi%C3%B3n-Final_compressed.pdf)

## ¿Quieres conocer las versiones anteriores de la herramienta?

- ▶ **Sarmiento Barletti JP, Larson AM, Cisneros N, Heise N, Liswanti N, Mariño Saavedra HS y Tamara A. 2020.** *¿Cómo vamos? Una herramienta para reflexionar sobre el proceso, avances y prioridades de su foro multiactor.* 2020. Bogor, Indonesia: CIFOR.  
<https://www.cifor.org/knowledge/publication/7846/>
- ▶ **Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado (Sernanp) y Centro para la Investigación Forestal Internacional (Cifor). 2020.** *¿Cómo vamos? Una herramienta para reflexionar sobre los procesos, los avances y las prioridades de nuestros Comités de Gestión de las Áreas Naturales Protegidas.* Lima, Perú: Sernanp.  
<https://www.cifor.org/knowledge/publication/7881/>
- ▶ **Organización Nacional de Mujeres Indígenas Andinas y Amazónicas del Perú (ONAMIAP) y Centro para la Investigación Forestal Internacional (Cifor). 2020.** *¿Cómo vamos? Una herramienta para reflexionar sobre la participación de las mujeres indígenas u originarias en la gestión y gobernanza de sus territorios.* Lima, Perú: ONAMIAP.  
<https://www.cifor.org/knowledge/publication/7883>



¿CÓMO VAMOS?

¿CÓMO  
USAR ESTA  
HERRAMIENTA?



# ¿CÓMO USAR ESTA HERRAMIENTA?

Estas instrucciones sirven como guía para todas las personas que participen en la implementación de la herramienta, pero deben de ser leídas con especial cuidado por quienes vayan a desempeñar los roles de facilitador o facilitadora y secretario o secretaria. La herramienta cuenta con 16 pasos divididos en cinco etapas que se explican en detalle en las siguientes páginas. Para implementar la herramienta completa es necesario reservar por lo menos tres horas.

## A Etapa de preparación

- Paso 1.** Conozcamos la herramienta.
- Paso 2.** Leamos detenidamente la sección de *Preguntas frecuentes*.
- Paso 3.** Decidamos la frecuencia con la que usaremos la herramienta.
- Paso 4.** Elijamos el método (o métodos) de votación para decidir.

## B Etapa de selección

- Paso 5.** Designemos a un facilitador o facilitadora y a un secretario o secretaria.
- Paso 6.** Registremos a los participantes y las participantes en la Lista de asistencia.
- Paso 7.** Utilicemos la *Ficha 1 - Registro de selección de afirmaciones electivas* para escoger 3 afirmaciones.
- Paso 8.** Escribamos las afirmaciones seleccionadas en la *Ficha 2 - Votación*, junto con las 3 afirmaciones fijas.

## C Etapa de votación

- Paso 9.** Realicemos la votación para cada una de las 6 afirmaciones y señalemos qué tan de acuerdo o en desacuerdo estamos con cada una de ellas. Los resultados deben ser registrados en la *Ficha 2 - Votación* por el secretario o secretaria.
- Paso 10.** Calculemos los puntajes para cada una de las afirmaciones.
- Paso 11.** Complete el resumen visual de los resultados en la *Ficha 3 - Resumen*.

## D Etapa de reflexión

- Paso 12.** Seleccionemos 3 afirmaciones para discutir las preguntas de reflexión.
- Paso 13.** Desarrollemos las preguntas de reflexión para cada una de las 3 afirmaciones elegidas en las *Fichas de reflexión de afirmaciones elegidas*.
- Paso 14.** Escribamos los resultados de la reflexión en cada *Ficha de reflexión* correspondiente.

## E Etapa de resumen

- Paso 15.** Complete el resumen de la discusión en la *Ficha 3 - Resumen*
- Paso 16.** Complete la *Ficha 4 - Hoja de ruta*.

A. Etapa de **preparación**

**PASO 1**

Conozcamos la herramienta y sus instrucciones



**PASO 2**

Leamos la sección de Preguntas frecuentes

**PASO 3**

Decidamos la frecuencia de implementación de la herramienta



**PASO 4**

Elijamos un método para votar



## A Etapa de **preparación**



### **Nota**

Si ya hemos aplicado la herramienta anteriormente, la conocemos bien, hemos elegido la frecuencia con que la aplicaremos, hemos establecido el quórum y contamos con un método de votación, podemos saltar esta etapa. Quórum es el número mínimo de participantes que deben estar presentes para que la reunión y las decisiones que se tomen sean válidas y puedan ser compartidas por todas las personas que forman parte de la cogestión.

### PASO 1

#### **Conozcamos la herramienta.**

El primer paso de este proceso es leer uno por uno los pasos de este manual. Además, debemos revisar con cuidado las afirmaciones fijas y electivas del Banco de Afirmaciones, así como las preguntas de las Fichas de reflexión.



### **Nota**

Para tener una aproximación más didáctica a la herramienta –y con menos texto– la persona responsable de la facilitación, junto con la secretaria o el secretario, pueden contextualizar y utilizar la presentación de PowerPoint (PPT), la hoja de cálculo (Excel) y el video que vienen con esta herramienta para explicar los pasos para su implementación de forma resumida y dinámica. Esto se refiere sobre todo a las primeras aplicaciones de la herramienta, ya que después los y las participantes estarán más familiarizados con ella.

### PASO 2

#### **Leamos detenidamente la sección de Preguntas Frecuentes.**

Se recomienda tener una copia de esta sección durante los talleres de implementación en caso de que surjan dudas en el camino.

PASO 3

### **Decidamos la frecuencia con la que usaremos la herramienta.**

Se recomienda usar la herramienta de forma anual. Por ejemplo, podría coincidir con los meses finales del año para incluir los resultados del aprendizaje y reflexión colectiva en la memoria anual o como insumo para la planificación del Plan Operativo Anual. De esta forma cada año tendremos un espacio para reflexionar y aprender sobre cómo ha evolucionado nuestro trabajo.

PASO 4

### **Elijamos el método (o métodos) de votación.**

Las votaciones se dan en los Pasos 7 y 9. En el caso del Paso 7, se votará para elegir las 3 afirmaciones electivas que acompañarán a las 3 afirmaciones fijas. Debemos escoger las afirmaciones que nos permitan reflexionar sobre los temas prioritarios para nuestra Reserva Comunal. Estas 6 afirmaciones se colocarán en la *Ficha 2 - Votación* (página 64). Después, en el Paso 9, se votará para saber qué tan de acuerdo o en desacuerdo estamos con cada afirmación. Para la votación en el Paso 9, todas las personas participantes debemos revisar y votar según nuestra opinión e indicar si consideramos que la afirmación nunca se cumple, a veces se cumple, o siempre se cumple.

Podemos elegir un método de votación diferente para los Pasos 7 y 9, lo importante es que escojamos uno que recoja la opinión de todas las personas que participan y que podamos entenderlo. Si hay participantes con dificultades para leer las afirmaciones, debemos asegurarnos de que el método de votación que escojamos permita a todos y todas entender por qué estamos votando y cómo votar (por ejemplo, levantar la mano o decir nuestro voto en voz alta). En algunos casos, podría ser necesario que usemos métodos anónimos, por ejemplo, por medio de un voto secreto escrito en un papel. Lo importante es que haya claridad sobre cómo funciona el método de votación.

## Recuadro 1. Elijamos un método de votación

**El monitoreo participativo nos invita a expresar nuestra opinión y a registrarla por medio de la votación.** Es importante que entendamos el proceso de votación antes de utilizarlo. Probablemente ya estemos acostumbrados o acostumbradas a un método de votación. En caso de que no tengamos un método de votación o que queramos probar uno diferente, podríamos considerar los siguientes:



**Voto secreto:** se escribe el voto en una hoja de papel y se entrega a la persona que está facilitando.



**Tabla:** se colocan las opciones en una tabla que esté a la vista de todos y todas, en la cual cada participante puede marcar la opción de su preferencia.



**Mano alzada:** la persona que facilita dice en voz alta las opciones de voto y los y las participantes alzan la mano en la que estén de acuerdo. Se contabilizan los votos.



**Voto de voz:** La persona que facilita dice en voz alta las opciones de voto y los y las participantes expresan en voz alta la opción de su preferencia. Se contabilizan los votos.

### Realizamos las votaciones en dos momentos.

**Para la votación en el Paso 7,** contamos los votos y seleccionamos las afirmaciones que tengan mayor votación. Debemos escoger las afirmaciones que nos permitan reflexionar sobre los temas prioritarios para nuestra Reserva Comunal.

**Para la votación en el Paso 9,** todas las personas participantes debemos revisar y votar según nuestra opinión, e indicar si consideramos que la afirmación nunca se cumple, a veces se cumple, o siempre se cumple.

## B. Etapa de selección

**PASO 5**

Designemos a un facilitador o facilitadora y un secretario o secretaria



**PASO 6**

Registremos a los y las participantes en la lista de asistencia



**PASO 7**

Utilicemos la Ficha 1 - Registro de selección de afirmaciones electivas para escoger 3 afirmaciones.



**PASO 8**

Escribamos las afirmaciones seleccionadas en la Ficha 2 - Votación, junto con las 3 afirmaciones fijas.



## B Etapa de selección



### Nota

Se debe aplicar esta etapa cada vez que se utilice la herramienta. Es importante que las personas que asuman la facilitación o secretaría puedan alternarse, de forma que las responsabilidades y funciones puedan ser fortalecidas en todas las personas que participen y no solo en las mismas o en unas pocas.

### PASO 5

## Designemos a un facilitador o facilitadora y a un secretario o secretaria.

La persona que facilite será la responsable de leer las afirmaciones de la herramienta, apoyar la selección del método de votación y leer las preguntas de reflexión de las afirmaciones para que sean respondidas de forma colectiva. La persona que asuma la secretaría, deberá llenar las fichas de esta herramienta. Para la selección de estos dos cargos, que solo estarán vigentes durante la aplicación de la herramienta, se debe procurar que sean dos personas de diferentes edades y en paridad (un hombre y una mujer). De ser necesario, se debe elegir personas que puedan comunicarse en los idiomas originarios de los y las participantes, o considerar alguna persona externa que pueda apoyar con la traducción e interpretación para garantizar que la expresión de ideas sea más amplia y cómoda. Los roles del facilitador o facilitadora y del secretario o secretaria están descritos en detalle en la página 48.

En esta etapa debemos considerar si necesitamos el apoyo de una persona externa que tenga experiencia en procesos participativos para asumir el rol de facilitación las primeras veces que se aplique la herramienta, hasta que el grupo se sienta fortalecido para asumir esta función y nos familiaricemos con los pasos y roles a cumplir. Recomendamos que el facilitador o la facilitadora externo(a) pertenezca al equipo técnico de Anecap o a una institución aliada (privada o pública) que colabore con las reservas comunales. También se debe considerar un apoyo para la persona que ocupe el rol de secretaria, especialmente cuando la dirigencia recién se esté familiarizando con la herramienta y otras metodologías participativas.

## Recuadro 2. Recomendaciones para el facilitador o la facilitadora

1. Estar familiarizado con el manual, apoyar a los y las participantes para que lo lean, entiendan y respondan las inquietudes que surjan antes, durante y después de la implementación.
2. Tener un rol fundamentalmente de apoyo, evitar dar una opinión sobre lo que se va a reflexionar o trabajar, para no sesgar la opinión de los y las participantes.

### PASO 6

#### **Registremos a los participantes y las participantes en la Lista de asistencia (página 58).**

Las personas encargadas de la facilitación y la secretaría verificarán que las personas presentes llenemos nuestros nombres y datos correctamente en esta lista. Este registro es importante para observar los cambios en la composición del grupo cada vez que se implemente la herramienta.

### PASO 7

#### **Utilicemos la Ficha 1 - Registro de selección de afirmaciones electivas (página 63) para escoger las 3 afirmaciones electivas.**

La persona facilitadora apoyará al grupo para seleccionar 3 afirmaciones de la Ficha 1 - Registro de selección de afirmaciones electivas según nuestras prioridades en torno a la cogestión de la Reserva Comunal y con el uso del método de votación que elegimos en el Paso 4. Después de este registro, el secretario o secretaria definirá las 3 afirmaciones más votadas para reflexionar en torno a ellas.

Las 3 afirmaciones electivas seleccionadas pueden variar cada vez que usemos la herramienta. Se recomienda repetir algunas de estas afirmaciones electivas para poder comparar los resultados a través del tiempo. Además, hay 3 afirmaciones fijas, las cuales tienen esta condición por dos razones. Primero, están sustentadas por investigación específica sobre el tema y entrevistas a personas relacionadas con el modelo de cogestión. Segundo, nos dan la posibilidad de tener al menos 3 afirmaciones para comparar entre periodos y analizar cuán bien (o no tan bien) estamos avanzando en el cumplimiento de las acciones acordadas.

**PASO 8**

**Escribamos las afirmaciones seleccionadas en la Ficha 2 - Votación (página 64), junto con las 3 afirmaciones fijas.**

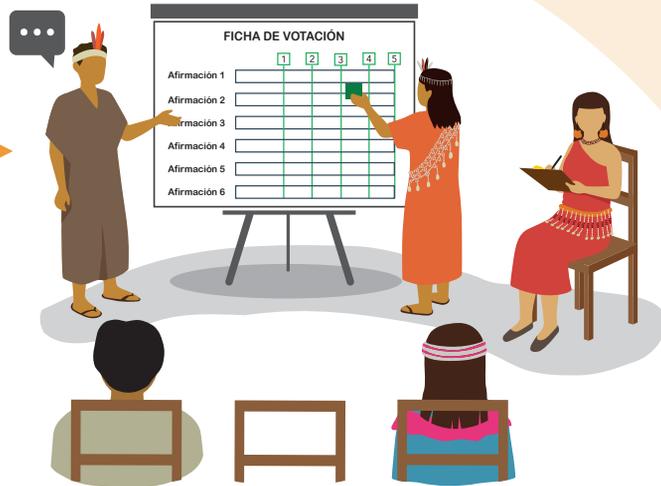
El secretario o secretaria anotará en esta ficha las 3 afirmaciones seleccionadas en el paso anterior. Además de las 3 afirmaciones fijas, hemos elegido 3 afirmaciones electivas, por lo que la ficha debería tener un total de 6 afirmaciones. Para este momento ya debemos contar con un método de votación (de no ser así, regresemos al Paso 4).



### C. Etapa de **votación**

**PASO 9**

Votemos según cuán de acuerdo o en desacuerdo estemos con cada afirmación y registremos el resultado en la Ficha de votación



**PASO 10**

Calculemos el puntaje promedio de cada afirmación



**PASO 11**

Completemos el resumen visual de los resultados en la Ficha 3 - Resumen



## C Etapa de **votación**

Una vez culminados los preparativos, podemos pasar a la etapa de votación.

### PASO 9

#### **Realicemos la votación para cada una de las 6 afirmaciones y señalemos qué tan de acuerdo o en desacuerdo estamos con cada una de ellas.**

El facilitador o facilitadora leerá las afirmaciones en voz alta, y votaremos según el método elegido en el Paso 4. Para cada afirmación debemos votar por una de las siguientes opciones:

##### **Nunca se cumple**

La afirmación no corresponde con el modelo de cogestión de la Reserva Comunal sobre la cual se está haciendo la reflexión.

##### **A veces se cumple**

La afirmación sobre la cogestión en la Reserva Comunal se aplica en algunos casos específicos, pero no en todos.

##### **Siempre se cumple**

La afirmación coincide con el modelo de cogestión de la Reserva Comunal sobre la cual se está haciendo la reflexión.

### PASO 10

#### **Calculemos los puntajes para cada una de las afirmaciones.**

Una ventaja de esta herramienta es que nos da un puntaje colectivo para cada una de las afirmaciones. La persona que haya asumido la secretaría debe calcular el puntaje para cada una de ellas, según los resultados de la votación. Los cálculos del puntaje, que pueden hacerse fácilmente con la hoja de cálculo (Excel) adjunta a esta herramienta o con una calculadora, serán colocados en la Ficha 2 - Votación por el secretario o secretaria. Asimismo, debe asegurarse que todos y todas hayamos votado en todas las afirmaciones. De otra manera, los cálculos para algunas de las afirmaciones serán incorrectos.

### Recuadro 3. ¿Cómo se calcula el puntaje para cada afirmación?

Podemos usar la hoja de cálculo de la herramienta para calcular nuestros puntajes. También podemos seguir estas instrucciones si queremos hacerlo con una calculadora.

Supongamos que tenemos un grupo de diez (10) personas, de las cuales todas han votado. La secretaria debe entonces calcular el puntaje para cada afirmación siguiendo la siguiente fórmula (ver Ficha 2):

**A** = el número de votos con la respuesta:  
Nunca se cumple

**B** = el número de votos con la respuesta:  
A veces se cumple

**C** = el número de votos con la respuesta:  
Siempre se cumple

$$\text{Puntaje} = \frac{(A \times 1) + (B \times 3) + (C \times 5)}{N}$$

Donde  $N = A + B + C$

(el número total de votantes)

Después de aplicar la fórmula y tener el resultado, lo redondeamos al número entero más cercano.

Para calcular el puntaje debemos seguir los siguientes pasos:

#### 1. Reunimos la información de los votos:

A: El número de votos con la respuesta "Nunca se cumple".

B: El número de votos con la respuesta "A veces se cumple".

C: El número de votos con la respuesta "Siempre se cumple".

Por ejemplo, consideremos un grupo de 10 participantes en el que:

1 votó por "Nunca se cumple".

5 votaron por "A veces se cumple".

4 votaron por "Siempre se cumple".

#### 2. Calculamos el número total de votantes:

$$N = A + B + C$$

En nuestro ejemplo:

$$N = 1 + 5 + 4 = 10$$

#### 3. Utilizamos la siguiente fórmula para obtener el puntaje:

$$\text{Puntaje} = (A \times 1) + (B \times 3) + (C \times 5) / N$$

Sustituyendo los valores del ejemplo:

$$\begin{aligned} \text{Puntaje} &= (1 \times 1) + (5 \times 3) + (4 \times 5) / 10 \\ &= 1 + 15 + 20 / 10 = 36 / 10 \\ &= 3.6 \end{aligned}$$

En este caso, el puntaje obtenido es **3.6**

**4. Redondeamos el resultado al número entero más cercano:**

Recordemos que:

**de 3.0 a 3.49 es 3 y de 3.5 a 3.99 es 4**

El resultado redondeado al número entero más cercano es **4**.

**5. El puntaje final estará en un rango entre 1 y 5**

Los resultados obtenidos serán números del 1 al 5. Cuando el puntaje es alto (cerca de 5) significa que la mayoría de participantes considera que la afirmación

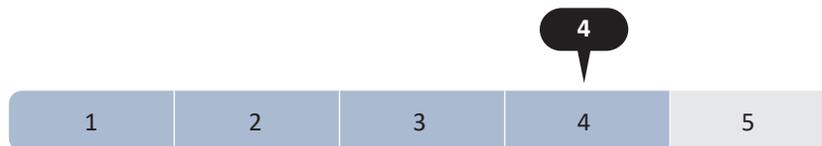
se cumple en la gestión de la Reserva Comunal. Cuando el resultado es bajo (cerca de 1), significa que la mayoría de participantes considera que lo que dice la afirmación no se cumple en la gestión de nuestra Reserva Comunal. Saber esto nos sirve para evaluar nuestros avances en el tiempo, considerando que idealmente se aplicará la herramienta de manera anual. Si nuestro puntaje ha subido en relación con la última implementación, significa que hemos mejorado (y no debemos descuidarnos). Si ha bajado, significa que aún tenemos trabajo por hacer y debemos aprender de lo que no hemos hecho bien.

**PASO 11**

**Completemos el resumen visual de los resultados en la Ficha 3 - Resumen (página 81).**

El secretario o secretaria debe completar este paso coloreando la barra hasta la altura del puntaje obtenido para cada una de las 6 afirmaciones. Esto nos ayudará a tener una representación visual de los resultados para que todos y todas podamos comprenderlos de forma más sencilla.

En el ejemplo anterior obtuvimos el puntaje 4. La representación visual se mostraría de la siguiente manera:



## D. Etapa de reflexión

**PASO  
12**

Seleccionemos tres de las seis afirmaciones para el proceso de reflexión



**PASO  
13**

Dialoguemos usando las preguntas de reflexión de cada una de las afirmaciones



**PASO  
14**

Escribamos los resultados del proceso de reflexión de nuestro grupo

FICHA DE REFLEXIÓN

H

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



## D Etapa de reflexión

Una vez que hayamos votado y calculado los puntajes, pasamos a la etapa de reflexión. Esta etapa consiste en la discusión de 3 afirmaciones seleccionadas con la ayuda de las preguntas guía ubicadas en el manual en la página 38. Para ello, debemos seguir los siguientes pasos:

### PASO 12

#### **Seleccionemos 3 afirmaciones para discutir las preguntas de reflexión.**

Primero, debemos escoger 3 de entre las 6 afirmaciones sobre las cuales se realizó la votación en el Paso 9. El equipo que desarrolló la herramienta recomienda elegir la afirmación con el puntaje más bajo, la afirmación con el puntaje más alto y una afirmación que, como grupo, consideremos que nos ayudará a mejorar nuestra coestión. En caso de que no haya preferencias, se sugiere elegir la afirmación con respuestas muy diferentes; es decir, con la que varias personas estuvieron de acuerdo y varias en desacuerdo. Otra opción es seleccionar la afirmación cuyo puntaje es muy diferente al de la implementación anterior de la herramienta, si es que hubiera alguna. De ser necesario, se puede realizar una votación para escoger las afirmaciones.

### PASO 13

#### **Desarrollemos las preguntas de reflexión para cada una de las 3 afirmaciones elegidas.**

Cada afirmación tiene sus propias preguntas de reflexión, por tanto, usaremos la Ficha de reflexión correspondiente a cada una de las 3 afirmaciones elegidas en el Paso 12 (cada afirmación tiene su propia ficha). El facilitador o facilitadora leerá las preguntas de cada ficha y moderará la discusión grupal, procurando que todas las personas intervengan. Esto se hará con una afirmación a la vez. Durante la discusión, la persona encargada de la secretaría tomará nota sobre la reflexión.

## Recuadro 4: División en subgrupos

Si consideramos que somos muchas personas para que todos y todas podamos reflexionar y participar, podemos dividirnos en grupos más pequeños. Así, cada grupo podrá reflexionar sobre una o más afirmaciones. Por ejemplo, se pueden crear 3 grupos y cada uno revisa una afirmación, o se pueden crear 2 grupos y cada uno revisa las 3 afirmaciones. Una vez que los grupos han sido creados, elegiremos un facilitador o facilitadora para cada uno, quien leerá las preguntas y moderará la discusión. Asimismo, elegiremos un secretario o secretaria para cada grupo, quien redactará en las Fichas de reflexión que se desarrollen.

### PASO 14

## Escribamos los resultados de la reflexión en cada Ficha de reflexión correspondiente.

Cuando acabemos con las preguntas de reflexión para cada afirmación, la persona encargada de la facilitación leerá y dirigirá la conversación sobre las 3 preguntas de síntesis para cada una de las afirmaciones. Mientras tanto, el secretario o secretaria registrará de manera resumida las respuestas en cada Ficha de reflexión correspondiente.

Las preguntas síntesis que responderemos son las siguientes:

1. **¿Qué hemos aprendido de esta conversación?**
2. **¿Cuáles son los tres retos principales para mantener o mejorar el puntaje de esta afirmación para la próxima vez que apliquemos la herramienta?**
3. **¿Qué haremos para superar estos retos?**



### Nota

En caso de que nos hayamos dividido en grupos para la etapa de reflexión, recomendamos que, al finalizar el ejercicio, cada grupo presente un resumen de los principales resultados a todas y todos para que estemos al tanto de las reflexiones trabajadas por cada subgrupo.

## Ejemplo: Ficha de reflexión

### L **Mantenemos una buena comunicación en todos los niveles de involucramiento de los pueblos indígenas en la cogestión**

#### OBJETIVO:

Establecer y fortalecer un sistema de comunicación efectiva que promueva el intercambio constante y significativo de información entre diferentes niveles de involucramiento, resulta fundamental para asegurar la participación y la toma de decisiones informadas en la gestión de nuestra Reserva Comunal. Las siguientes preguntas invitan a reflexionar sobre cómo son los procesos de comunicación en nuestra Reserva Comunal.

#### PUNTAJE:

3,56

#### PREGUNTAS DE REFLEXIÓN:

- ¿Cómo coordinamos con y comunicamos nuestro trabajo a las comunidades socias? ¿Qué podríamos hacer mejor para que todas se enteren de nuestro trabajo?
- ¿Cómo coordinamos y nos comunicamos con Anecap y Sernanp? ¿Qué acciones podríamos tomar para hacerlo mejor?
- ¿Cómo coordinamos y nos comunicamos con las organizaciones indígenas en nuestra región y a nivel nacional? ¿Qué acciones podríamos tomar para mejorar esta coordinación?

#### PREGUNTAS DE SÍNTESIS:

¿Qué hemos aprendido de esta conversación?

1. Mantener una comunicación efectiva y constante con Anecap y el Sernanp, es fundamental para asegurar la sostenibilidad y mejorar nuestro trabajo en la Reserva Comunal.
2. La comunicación con nuestras comunidades socias es un pilar esencial para el éxito de nuestras actividades. Por ello, es crucial garantizar que todas las comunidades, incluso las más alejadas, tengan la oportunidad de participar y aportar a la cogestión de la Reserva Comunal. Esta comunicación es más que un proceso informativo; es un vínculo que permite la colaboración y la toma de decisiones informadas.
3. La comunicación con las organizaciones indígenas en nuestra región y a nivel nacional nos permite compartir experiencias, desafíos y visiones que nos unen para resguardar nuestros territorios ancestrales. Además, nos permite establecer alianzas para mejorar la gestión sostenible de nuestros territorios.

### ¿Cuáles son los tres retos principales para mejorar o mantener el puntaje de esta afirmación en el periodo siguiente?

1. Limitaciones geográficas y de conectividad. La falta de acceso a internet y de señal de celular en áreas remotas y la distancia física dificultan el flujo de información y la coordinación.
2. Limitaciones financieras: La distancia entre algunas comunidades y la falta de recursos financieros para llegar a ellas obstaculizan la comunicación efectiva y la participación equitativa.
3. A pesar de los esfuerzos, algunas comunidades socias carecen de las habilidades necesarias para entender con claridad qué es la cogestión de las reservas comunales. Esto dificulta las comunicaciones sobre nuestro trabajo.

### ¿Qué haremos para superar estos retos?

Para mejorar el puntaje de esta afirmación realizaremos las siguientes acciones:

- Alternativas de comunicación sin internet: Implementaremos métodos de comunicación diversos, como el uso de medios físicos culturalmente apropiados (folletos, carteles sencillos) y sistemas de mensajería de celular básicos.
  - Capacitación y fortalecimiento de capacidades: Desarrollaremos programas de capacitación adaptados a las necesidades de cada comunidad socia para mejorar sus conocimientos sobre la cogestión de la Reserva Comunal.
- Despliegue estratégico y uso eficiente de recursos: Priorizaremos la planificación de visitas a comunidades socias, utilizando recursos de manera eficiente para alcanzar un mayor número de ellas y buscaremos aliados a través de Anecap para poder contar con más fondos.

E. Etapa de **resumen**

**PASO 15**

Completemos la Ficha de resumen



**PASO 16**

Completemos el resumen visual de las votaciones en la Ficha de resumen y Hoja de ruta



## E Etapa de resumen

### PASO 15

#### **Completemos el resumen de la discusión en la Ficha 3 - Resumen.**

Como resultado de lo conversado en la etapa previa y de la información recogida en las 3 fichas de reflexión, el facilitador o la facilitadora leerá y dirigirá la conversación sobre las 2 preguntas resumen. Mientras tanto, la persona encargada de la secretaría llenará la Ficha 3 - Resumen.

Preguntas resumen:

1. **¿Qué se ha hecho bien (y queremos que se siga haciendo bien)?**
2. **¿Qué no se ha hecho bien (y queremos que mejore)?**

### PASO 16

#### **Completemos la Ficha 4 - Hoja de ruta.**

Después de completar la Ficha 3 - Resumen, el secretario o la secretaria llenará la Hoja de ruta con los retos, las actividades y sus objetivos, que hemos identificado entre todos y todas para abordar los desafíos y mejorar o mantener nuestros promedios en la siguiente implementación de la herramienta. Mientras tanto, la persona encargada de la facilitación orientará la discusión para decidir colectivamente quiénes deben ser los y las responsables de cada actividad.

Tengamos en cuenta si para desarrollar las actividades necesitamos involucrar actores externos (por ejemplo, alguna ONG o institución del Estado). El secretario o la secretaria agregará los nombres de las personas/organizaciones que acepten ser responsables de cada una de las actividades escritas en la Hoja de ruta y la leerá en voz alta una vez completada, de manera que podamos aprobarla o sugerir cambios.

## EJEMPLO DE HOJA DE RUTA (Ficha 4)

¿Cuáles son los principales retos que hemos identificado?	¿Qué actividades realizaremos para abordar estos retos?	¿Quiénes serán responsables de llevar a cabo estas actividades?	¿Con qué aliados/aliadas contamos y con qué aliados/aliadas queremos contar para lograr estas actividades?
<p>1. Que los actores involucrados en la cogestión participen y tomen decisiones de forma equitativa.</p>	<p>Crear nuevos mecanismos de participación, decisión e implementación para la planificación de los POA y la elaboración de los planes maestros.</p>	<p>Las jefaturas de la Reserva Comunal, el equipo del ECA.</p>	<p>Gobierno regional, organización indígena regional y colectivos de jóvenes ambientalistas.</p>



### Importante

**Debemos conservar todas las fichas completadas durante la implementación de la herramienta, ya que pueden tener diferentes usos.** Por ejemplo, pueden servir para planificar actividades a futuro, para comparar las respuestas con los resultados de aplicaciones previas de la guía, para presentar los resultados obtenidos a las y los integrantes del grupo que no estuvieron presentes en la implementación de la herramienta y/o para informar a otros actores aliados.

Si en algún momento hubiera dudas, revisemos la sección de **Preguntas frecuentes**.





¿CÓMO VAMOS?



# RESPONSABILIDADES Y PREGUNTAS FRECUENTES



# RESPONSABILIDADES DEL FACILITADOR O LA FACILITADORA

En esta lista resumimos las funciones para guiar al facilitador o facilitadora durante el proceso.

- ▶ Leer todas las afirmaciones de manera clara y asegurarse de que todo el grupo las entienda. Si es necesario contar con traducción e interpretación en un idioma originario, es importante tenerlo en cuenta antes de la implementación de la herramienta.
  - ▶ Guiar el proceso de votación para cada afirmación, haciendo uso del método que se haya escogido para ello.
  - ▶ Garantizar que todas las personas que están participando voten, incluidos(as) el facilitador o la facilitadora y el secretario o la secretaria.
  - ▶ Asegurar que se seleccionen 3 afirmaciones de las 6 afirmaciones de la Ficha 2 - Votación para el proceso de reflexión.
  - ▶ Moderar la discusión grupal en el proceso de reflexión con las Fichas de reflexión y trabajar con una afirmación a la vez. Para ello, deberá leer una por una y en voz alta las preguntas de reflexión de cada afirmación. También, dará la palabra a los y las participantes para que expresen su opinión. Debe animar a que todas las personas den su opinión.
- ▶ En caso de que se considere necesario (por ejemplo, si hay muchas personas), deberá liderar la distribución de los y las participantes en subgrupos para el proceso de reflexión. Cada subgrupo debe contar con un facilitador o facilitadora para moderar la discusión y un secretario o secretaria para que tome notas.
  - ▶ Una vez que las preguntas de reflexión para cada afirmación hayan sido discutidas, el facilitador o facilitadora (o los facilitadores y facilitadoras, en caso de que haya subgrupos) leerá(n) en voz alta lo respondido en las preguntas de síntesis.



## Recuadro 5

La selección del facilitador o facilitadora depende de nosotros o nosotras, pero el equipo que desarrolló la herramienta recomienda que cuenten con las siguientes capacidades:

- ▶ **Habilidad de comunicación:** comunica de manera clara y efectiva y puede, en la medida de lo posible, entender y hablar el idioma originario de los y las participantes.
- ▶ **Facilitación de grupos:** guía y promueve la participación equitativa y activa de todos y todas en las discusiones y reflexiones.
- ▶ **Empatía y escucha activa:** muestra comprensión y atención hacia las necesidades y perspectivas de los y las participantes.
- ▶ **Flexibilidad y adaptabilidad:** se ajusta a diferentes contextos y necesidades durante el proceso participativo.
- ▶ **Resolución de conflictos:** maneja los conflictos de manera constructiva y fomenta la colaboración para encontrar soluciones.
- ▶ **Conocimiento y sensibilidad sobre temas indígenas:** respeta, valora y posee un conocimiento actualizado sobre los derechos y desafíos de los pueblos indígenas.
- ▶ **Respeto por la diversidad:** valora y respeta la diversidad de identidades, visiones y opiniones de los y las participantes.
- ▶ **Capacidad de aprendizaje:** reconoce sus propias limitaciones y está abierto(a) a aprender y mejorar constantemente.

# RESPONSABILIDADES DEL SECRETARIO O LA SECRETARIA

En esta lista resumimos las funciones para guiar al secretario o secretaria durante el proceso.

- ▶ Verificar y registrar la asistencia de los y las participantes.
  - ▶ Registrar los votos de los y las participantes para la selección de las afirmaciones electivas en la Ficha 1 - Registro de selección de afirmaciones electivas.
  - ▶ Escribir las 3 afirmaciones seleccionadas en la Ficha 2 - Votación.
  - ▶ Registrar los votos para cada afirmación durante el proceso de votación en la Ficha 2 - Votación.
  - ▶ Calcular el puntaje para cada afirmación.
  - ▶ Registrar el puntaje de cada afirmación en la Ficha 2 - Votación.
  - ▶ Completar la síntesis visual en la Ficha 3 - Resumen, coloreando la barra según el puntaje calculado.
  - ▶ Seleccionar las Fichas de reflexión de las 3 afirmaciones escogidas por el grupo para el proceso de reflexión.
- ▶ Tomar notas durante la reflexión de las afirmaciones y llenar las Fichas de reflexión.
  - ▶ Recapitular los aportes en la Ficha 3 - Resumen, las Fichas de reflexión de afirmaciones elegidas y la Ficha 4 - Hoja de ruta y leerlos en voz alta al grupo, para que puedan aprobarlos o hacer modificaciones.
  - ▶ Anotar las actividades, tiempo y responsables para cada actividad en la Ficha 4 - Hoja de ruta. De esta forma, se podrá hacer un mejor monitoreo de las actividades y objetivos.



## Recuadro 6

La selección del secretario o secretaria depende de nosotros o nosotras, sin embargo, el equipo que desarrolló la herramienta recomienda que cuente con las siguientes características:

- ▶ **Responsabilidad y organización:** Es responsable y cumple con las tareas asignadas en tiempo y forma; mantiene un alto nivel de compromiso con el proceso participativo.
- ▶ **Atención al detalle:** Tiene la habilidad de prestar atención a los detalles y asegurarse de que se registren y documenten correctamente los votos, puntajes y aportes de los y las participantes.
- ▶ **Eficiencia:** Es capaz de realizar las tareas de registro de manera ágil y asegura el flujo constante de información durante la implementación de la herramienta.
- ▶ **Escucha activa:** Muestra la habilidad de escuchar atentamente las discusiones y reflexiones y toma notas precisas y completas de los aportes de los y las participantes.
- ▶ **Comunicación clara:** Puede comunicar de manera clara y concisa los resultados, resúmenes y hojas de ruta generados durante el proceso participativo.
- ▶ **Adaptabilidad:** Es flexible y capaz de ajustarse a las necesidades cambiantes del proceso, y está dispuesto(a) a asumir las diferentes tareas relacionadas con el rol de secretario o secretaria.
- ▶ **Respeto por la diversidad:** Valora y respeta la diversidad de opiniones, perspectivas y experiencias de los y las participantes.
- ▶ **Colaboración:** Tiene la capacidad de trabajar en equipo con el facilitador o facilitadora y asegurar una comunicación fluida.

## PREGUNTAS FRECUENTES

### ¿Cuál es el propósito de esta herramienta?

¿Cómo vamos? es una invitación para reflexionar y aprender sobre lo que se ha hecho bien (y no tan bien) en cuanto a la cogestión de nuestra Reserva Comunal. Su implementación nos sirve para adaptar y orientar nuestro trabajo hacia la mejora de la coordinación, participación y toma de decisiones relacionados con la cogestión, de manera que se pueda hacer real y efectiva. La herramienta nos ayuda a diseñar un camino para alcanzar estas metas.

### ¿Con qué frecuencia se debe implementar?

¿Cómo vamos? Está diseñada para implementarse cada 6 meses en su primer año de uso, de manera que se pueda practicar y comparar los resultados. Una vez que nos familiaricemos con su funcionamiento, podemos pasar a implementaciones anuales. Sin embargo, se puede realizar de manera anual desde el inicio, según lo que decidamos como grupo. Es necesario que se definan periodos regulares y los cumplamos. Una trampa común en el monitoreo es que prestamos poca atención al problema cuando nos “va bien”, y solo monitoreamos nuestras prácticas cuando hay dificultades o conflictos.

### ¿Cuánto tiempo se necesita para implementar esta herramienta?

La práctica facilitará y reducirá el tiempo para su implementación. Debemos calcular aproximadamente 3 horas para su aplicación total, ya sea presencial o virtual. En este sentido, es importante asegurarnos como grupo de que los pasos y las conversaciones sean dinámicas para captar la atención de los y las participantes.

### ¿Por qué hay solo tres afirmaciones fijas?

Por dos razones. Primero, porque estas son afirmaciones definidas ya que son temas centrales en el esquema del modelo de cogestión. Segundo, porque estas 3 afirmaciones nos permitirán comparar y evaluar qué tan bien (o no tan bien) estamos avanzando en la cogestión de nuestras reservas comunales después de cada periodo de reflexión.

### ¿Se pueden discutir más de tres afirmaciones?

Claro que sí, podemos discutir la cantidad que queramos. Esta herramienta propone que sean 3 para tener el tiempo suficiente para una reflexión profunda por cada afirmación y llenar las fichas correspondientes. Si vamos a discutir más afirmaciones, debemos considerar por lo menos 30 minutos adicionales por cada

afirmación. Otra opción es dividirnos en grupos más pequeños para abordar una mayor cantidad de afirmaciones en el tiempo asignado.

### **¿Se pueden discutir menos de tres afirmaciones?**

Esta herramienta propone que sean 3, teniendo en cuenta que hemos separado el tiempo suficiente para una reflexión profunda y para completar las fichas. Si lo consideramos pertinente, y si todas y todos estamos de acuerdo, podemos centrar nuestra discusión en menos afirmaciones que consideremos clave para la cogestión de nuestras reservas comunales. Sin embargo, discutir por lo menos 3 afirmaciones nos permite comparar más aspectos sobre los cuales hemos trabajado entre la implementación anterior de la herramienta y la actual.

### **¿Es posible agregar o cambiar alguna de las afirmaciones?**

Sí. Esta herramienta es un ejercicio colaborativo y “vivo”, por lo que podemos cambiar tanto las afirmaciones como las preguntas de reflexión si consideramos que no reflejan nuestras necesidades o prioridades. Sin embargo, recomendamos que, en caso de realizar ajustes o cambios, mantengamos las nuevas afirmaciones y/o preguntas de reflexión de manera consistente a lo largo del tiempo para poder evaluar nuestro progreso y orientar nuestro trabajo hacia la mejora en la cogestión de nuestra Reserva Comunal.

### **¿Quiénes dirigen la implementación de la herramienta?**

Es necesario queelijamos a un facilitador o facilitadora y a un secretario o secretaria entre los y las participantes de la reunión en la que aplicamos la herramienta. No es necesario escoger a las mismas personas cada vez que la implementemos. La selección de estas personas depende de nosotros y nosotras, pero el equipo que desarrolló la herramienta recomienda que haya un balance de género (hombres y mujeres) y generaciones (edades), así como de pueblos indígenas si es que hubiera más de uno.

### **¿Quiénes deberían participar en la implementación?**

Quienes queremos usar esta herramienta debemos responder dos preguntas:

- ▶ ¿Quiénes deben comprometerse a apoyar para que podamos cumplir nuestros objetivos?
- ▶ ¿Quiénes deberían estar presentes para que tengamos una representación adecuada?

Por ejemplo, podríamos considerar a la directiva del ECA, al equipo de la jefatura de la Reserva Comunal, a representantes del Comité de Gestión de la Reserva Comunal o algún otro actor relevante de acuerdo con nuestros objetivos.

### ¿Qué sucede cuando una afirmación tiene un puntaje bajo?

Debemos analizar cómo mejorar. Para ello, es necesario que pongamos atención especial en esa afirmación al momento de llenar la *Ficha 3 - Resumen*, las *Fichas de reflexión* de las afirmaciones elegidas y la *Ficha 4- Hoja de ruta*. Es importante que no nos detengamos solo en lo que no se hizo tan bien, sino planificar para mejorar en el futuro. De igual forma, se debe recordar en este punto que la herramienta no es un proceso de evaluación, sino uno de monitoreo y aprendizaje reflexivo. En este sentido, no hay necesidad de tratar de “corregir” el puntaje o las respuestas que se han dado en la afirmación en cuestión, sino de aprender de nuestra reflexión e intentar mejorar nuestro trabajo desde ahí.

### ¿Qué se debe hacer con los resultados?

Esta herramienta reúne nuestras perspectivas y nos guía a una discusión productiva. Por lo tanto, utilicemos los resultados de forma interna como creamos que es mejor para el logro de nuestros objetivos. Debemos guardar todas las hojas de trabajo completas para respaldar nuestra hoja de ruta y comparar nuestros avances a través del tiempo. Además, debemos compartir los resultados con las personas interesadas que no estuvieron en la implementación de la herramienta. Por último, podemos compartirlos con otras organizaciones aliadas o instituciones que puedan apoyar nuestro trabajo.

### ¿Cómo se pueden comparar los resultados si esta es la primera aplicación de la herramienta?

La *Ficha 3 - Resumen*, las *Fichas de reflexión* de afirmaciones elegidas y la *Ficha 4 - Hoja de ruta* fueron diseñadas para resumir los puntos clave positivos y no tan positivos de las reflexiones sobre nuestro trabajo actual y para guiar las prioridades de nuestro trabajo futuro. La primera vez que usemos la herramienta, podemos comparar los puntajes entre las diferentes afirmaciones y las respuestas a las preguntas de reflexión. Si bien esto no nos permite identificar cambios aún, nos ayuda a reflexionar sobre el estado actual de la participación, toma de decisiones y coordinación en el modelo de cogestión en nuestra Reserva Comunal y nos da una línea de base para comparaciones posteriores.





¿CÓMO VAMOS?

# HOJAS DE TRABAJO Y FICHAS DE REFLEXIÓN





# BANCO DE AFIRMACIONES FIJAS Y ELECTIVAS Y PREGUNTAS DE REFLEXIÓN

## Afirmaciones fijas

1

**Tenemos claro qué es la cogestión de las reservas comunales.**

- ▶ Si no es así, ¿qué nos falta aprender sobre la cogestión?
- ▶ ¿Cómo explicamos con claridad lo que es la cogestión a las comunidades socias, autoridades y aliados con los que trabajamos?
- ▶ ¿Entendemos nuestras competencias, roles y responsabilidades como parte de la cogestión?

2

**Las decisiones sobre el manejo de la Reserva Comunal se toman por consenso entre el ECA y la jefatura de la Reserva Comunal.**

- ▶ Si es así, ¿cómo logramos acuerdos a la hora de tomar decisiones?
- ▶ Si no es así, ¿qué decisiones toma solamente la jefatura? ¿Por qué?
- ▶ Si no es así, ¿qué decisiones toma solamente el ECA? ¿Por qué?
- ▶ ¿Qué podemos hacer para tomar decisiones más coordinadas entre el ECA y la jefatura?

3

**Las comunidades socias de la Reserva Comunal participan en la toma de decisiones del ECA.**

- ▶ Si es así, ¿cómo hemos logrado que participen?
- ▶ ¿Qué nos falta lograr para que haya más participación en la toma de decisiones?
- ▶ ¿Qué hemos aprendido de su participación en la toma de decisiones del ECA?
- ▶ ¿Las comunidades socias sienten que el ECA las representa adecuadamente? Si no es así, ¿sabemos por qué?

## Afirmaciones electivas

**A**

**Tenemos las herramientas de gestión suficientes para desarrollar la cogestión.**

- ▶ ¿Sabemos qué son las herramientas de gestión?
- ▶ ¿Conocemos cómo se usan estas herramientas?
- ▶ ¿Cuáles son las más importantes para nuestro trabajo?

**B**

**Nuestro ECA tiene suficientes recursos económicos para la cogestión de nuestra Reserva Comunal.**

- ▶ Si alcanza ¿cómo decidimos qué actividades queremos priorizar?
- ▶ Si alcanza ¿qué otras actividades nos gustaría financiar?
- ▶ Si no alcanza, ¿a qué se debe?
- ▶ Si no alcanza, ¿cómo podemos mejorar nuestros procesos de captación de fondos?

**C**

**La cogestión en nuestra Reserva Comunal tiene un enfoque intercultural.**

- ▶ ¿Qué entendemos por enfoque intercultural?
- ▶ ¿Cuáles son los principales beneficios del enfoque?
- ▶ ¿Cuáles son los principales retos para la implementación de un enfoque de interculturalidad en el trabajo entre el Sernanp y los ECA?

**D**

**Todos los actores involucrados tenemos las capacidades y conocimientos necesarios para participar efectivamente en la cogestión.**

- ▶ Si es así, ¿qué capacidades y conocimientos nos permiten participar en la cogestión?
- ▶ Si no es así, ¿qué capacidades y conocimientos nos falta desarrollar?
- ▶ ¿Quién nos apoya en el desarrollo de capacidades?
- ▶ ¿Cómo decidimos cuáles capacidades necesitamos?

**E**

**Hemos logrado una participación efectiva de las mujeres entre los actores involucrados en la cogestión.**

- ▶ Si es así, ¿cómo han participado las mujeres? ¿cómo hemos logrado su participación?
- ▶ Si no es así, ¿por qué no han participado?
- ▶ ¿Tenemos algún acuerdo para promover la participación de las mujeres? ¿Cuál es?
- ▶ ¿Cuáles han sido los logros de su participación? ¿Qué desafíos tenemos para mejorar su participación?

**F**

**Contamos con nuevos liderazgos para seguir con el trabajo de cogestión en nuestro ECA.**

- ▶ Si es así, ¿cómo hemos formado estos nuevos liderazgos?
- ▶ Si es así, ¿los nuevos líderes son hombres y mujeres?
- ▶ Si no es así, ¿por qué no hay nuevos liderazgos?
- ▶ ¿Qué debemos hacer para tener/mantener estos nuevos liderazgos?

**G**

**Hemos identificado las necesidades más importantes de las comunidades socias del ECA.**

- ▶ ¿Tenemos planes de vida para las comunidades socias? ¿Se sienten identificadas con este documento?
- ▶ Si no es así, ¿qué cambiaríamos sobre cómo se hizo esa identificación? ¿Hay algún otro documento que funcione mejor?
- ▶ ¿Cuáles son las principales necesidades (ej. sociales, económicas, ambientales) que identificamos?
- ▶ ¿Qué hemos hecho y qué nos falta hacer para ayudar a cerrar brechas?

**H**

**Hemos logrado articularnos con actores estratégicos (según mapa de actores de cada Reserva Comunal) para fortalecer la cogestión.**

- ▶ ¿Con qué actores fuera de las comunidades y organizaciones socias nos hemos vinculado? ¿Qué tipos de acuerdos tenemos con ellos?
- ▶ ¿Tenemos resultados con algunos de estos actores estratégicos? ¿Cuáles?
- ▶ ¿Qué hemos aprendido de estas alianzas? ¿Qué podemos mejorar?
- ▶ ¿Hay otros actores estratégicos que debemos contactar?

**I**

**Hemos logrado equilibrar el desarrollo de las comunidades socias y la conservación de los recursos naturales en nuestra Reserva Comunal.**

- ▶ Si es sí, ¿cómo lo hemos logrado?
- ▶ Si no es así, ¿qué necesitamos mejorar?
- ▶ ¿Conocemos experiencias exitosas de otras reservas comunales?
- ▶ ¿Sabemos si hay programas del Estado o de las ONG que pueden ayudar a mantener este equilibrio?

J

**Los fondos de nuestra Reserva Comunal se manejan de forma transparente y participativa.**

- ▶ Si es así, ¿cómo lo hemos logrado?
- ▶ Si no es así, ¿qué necesitamos mejorar?
- ▶ ¿Qué mecanismos de rendición de cuentas tenemos entre la jefatura y el ECA? ¿Cómo podemos mejorarlos?
- ▶ ¿Cómo rendimos cuentas a las comunidades socias del ECA sobre los fondos de la Reserva Comunal? ¿Qué podemos hacer mejor?

K

**Hemos identificado actividades en nuestros territorios que pueden afectar las metas de conservación.**

- ▶ Si es así, ¿cómo las hemos identificado?
- ▶ Si no es así, ¿cómo las podemos identificar?
- ▶ ¿Qué estrategias y/o actividades se están promoviendo para minimizar el impacto de estas actividades?

L

**Mantenemos una buena comunicación en todos los niveles de involucramiento de los pueblos indígenas en la cogestión.**

- ▶ ¿Cómo coordinamos con y comunicamos nuestro trabajo a las comunidades socias? ¿Qué podríamos hacer mejor para que todas se enteren de nuestro trabajo?
- ▶ ¿Cómo coordinamos y nos comunicamos con Anecap y Sernanp? ¿Qué acciones podríamos tomar para hacerlo mejor?
- ▶ ¿Cómo coordinamos y nos comunicamos con las organizaciones indígenas en nuestra región y a nivel nacional? ¿Qué acciones podríamos tomar para mejorar esta coordinación?

M

**Nuestro Plan Maestro refleja las prioridades para la conservación y sostenibilidad de la Reserva Comunal.**

- ▶ Si es así, ¿cómo las hemos identificado?
- ▶ Si no es así, ¿qué falta hacer?
- ▶ ¿Qué tan bien hemos comunicado a las comunidades socias nuestro Plan Maestro y su cumplimiento?
- ▶ ¿Hemos promovido acuerdos de conservación para alcanzar los objetivos de nuestro Plan Maestro?
- ▶ ¿Estamos monitoreando bien el cumplimiento de nuestro Plan Maestro? ¿Qué podríamos mejorar?

## FICHA 1: REGISTRO DE SELECCIÓN DE AFIRMACIONES ELECTIVAS

Afirmaciones electivas	Votos
<b>A.</b> Tenemos las herramientas de gestión suficientes para desarrollar la cogestión.	
<b>B.</b> Nuestro ECA tiene suficientes recursos económicos para la cogestión de nuestra Reserva Comunal.	
<b>C.</b> La cogestión en nuestra Reserva Comunal tiene un enfoque intercultural.	
<b>D.</b> Todos los actores involucrados tenemos las capacidades y conocimientos necesarios para participar efectivamente en la cogestión.	
<b>E.</b> Hemos logrado una participación efectiva de las mujeres entre los actores involucrados en la cogestión.	
<b>F.</b> Contamos con nuevos liderazgos para seguir con el trabajo de cogestión en nuestro ECA.	
<b>G.</b> Hemos identificado las necesidades más importantes de las comunidades socias del ECA.	
<b>H.</b> Hemos logrado articularnos con actores estratégicos (según mapa de actores de cada Reserva Comunal) para fortalecer la cogestión.	
<b>I.</b> Hemos logrado equilibrar el desarrollo de las comunidades socias y la conservación de los recursos naturales en nuestra Reserva Comunal.	
<b>J.</b> Los fondos de nuestra Reserva Comunal se manejan de forma transparente y participativa.	
<b>K.</b> Hemos identificado actividades en nuestros territorios que pueden afectar las metas de conservación.	
<b>L.</b> Mantenemos una buena comunicación en todos los niveles de involucramiento de los pueblos indígenas en la cogestión.	
<b>M.</b> Nuestro Plan Maestro refleja las prioridades para la conservación y sostenibilidad de la Reserva Comunal.	

## FICHA 2: VOTACIÓN

	¿Cuántas personas consideran que...?						Suma los tres resultados de las columnas grises ( <b>B + D + F</b> )	Divide el resultado de la izquierda entre el número de participantes
	Nunca se cumple	Multiplica (A x 1)	A veces se cumple	Multiplica (C x 3)	Siempre se cumple	Multiplica (E x 5)		
Afirmaciones	A	B	C	D	E	F	G	Puntaje
1. Tenemos claro qué es la cogestión de las reservas comunales.								
2. Las decisiones sobre el manejo de la Reserva Comunal se toman por consenso entre el ECA y la Jefatura de la Reserva Comunal.								
3. Las comunidades socias de la Reserva Comunal participan en la toma de decisiones del ECA.								
4.								
5.								
6.								

# FICHAS DE REFLEXIÓN

## Afirmaciones fijas

### 1 Tenemos claro qué es la cogestión de las reservas comunales.

#### OBJETIVO:

La cogestión se enmarca en competencias, roles y responsabilidades por parte del ECA y la Jefatura de la Reserva Comunal. Las siguientes preguntas invitan a promover un entendimiento sobre el concepto de cogestión en nuestras reservas comunales, asegurando que todas y todos comprendamos su significado, implicaciones y responsabilidades en el proceso de gestión conjunta del territorio.

#### PUNTAJE:

#### PREGUNTAS DE REFLEXIÓN:

- Si no es así, ¿qué nos falta aprender sobre la cogestión?
- ¿Cómo explicamos con claridad lo que es la cogestión a las comunidades socias, autoridades y aliados con los que trabajamos?
- ¿Entendemos nuestras competencias, roles y responsabilidades como parte de la cogestión?

#### ¿Qué es la cogestión?

Es un modelo de gestión en el que dos o más actores sociales negocian, definen y garantizan una repartición de las funciones, derechos y responsabilidades de gestión de un territorio, área o conjunto de recursos naturales, que refuerza los intereses de las comunidades en la toma de decisiones y acciones y les da un mayor protagonismo alrededor de las reservas comunales al trabajar como socios.

#### PREGUNTAS DE SÍNTESIS:

¿Qué hemos aprendido de esta conversación?

¿Cuáles son los tres retos principales para mejorar o mantener el puntaje de esta afirmación en el periodo siguiente?

¿Qué haremos para superar estos retos?

## 2 Las decisiones sobre el manejo de la Reserva Comunal se toman por consenso entre el ECA y la jefatura de la Reserva Comunal.

### OBJETIVO:

Establecer un proceso de toma de decisiones consensuado en el marco de la cogestión de nuestra Reserva Comunal es clave para garantizar que las decisiones valoren diversas perspectivas y conocimientos, contribuyendo a la conservación sostenible y al bienestar de nuestras comunidades socias. Las siguientes preguntas invitan a reflexionar sobre cómo se toman las decisiones sobre la gestión de nuestra Reserva Comunal entre el ECA y la jefatura de la Reserva Comunal.

### PUNTAJE:

### PREGUNTAS DE REFLEXIÓN:

- Si es así, ¿cómo logramos acuerdos a la hora de tomar decisiones?
- Si no es así, ¿qué decisiones toma solamente la jefatura? ¿Por qué?
- Si no es así, ¿qué decisiones toma solamente el ECA? ¿Por qué?
- ¿Qué podemos hacer para tomar decisiones más coordinadas entre el ECA y la jefatura?

### PREGUNTAS DE SÍNTESIS:

¿Qué hemos aprendido de esta conversación?

¿Cuáles son los tres retos principales para mejorar o mantener el puntaje de esta afirmación en el periodo siguiente?

¿Qué haremos para superar estos retos?

3

## Las comunidades socias de la Reserva Comunal participan en la toma de decisiones del ECA.

### OBJETIVO:

Fortalecer la participación de las comunidades socias en el proceso de toma de decisiones del ECA permite asegurar que sus voces, conocimientos, necesidades y preocupaciones sean considerados en la planificación, implementación y evaluación de actividades relacionadas con la cogestión de nuestra Reserva Comunal. Las siguientes preguntas invitan a reflexionar sobre los enfoques participativos en la toma de decisiones del ECA.

### PUNTAJE:

### PREGUNTAS DE REFLEXIÓN:

- Si es así, ¿cómo hemos logrado que participen?
- ¿Qué nos falta lograr para que haya más participación en la toma de decisiones?
- ¿Qué hemos aprendido de su participación en la toma de decisiones del ECA?
- ¿Las comunidades socias sienten que el ECA las representa adecuadamente? Si no es así, ¿sabemos por qué?

### ¿Qué es un espacio de toma de decisiones?

Es cuando un grupo de actores se reúne para decidir sobre temas de interés común. Por ejemplo, las asambleas comunales y los congresos de las organizaciones indígenas son espacios de toma de decisiones porque en ellos se alcanzan acuerdos sobre temas que se deben priorizar y se eligen a sus representantes.

### PREGUNTAS DE SÍNTESIS:

¿Qué hemos aprendido de esta conversación?

¿Cuáles son los tres retos principales para mejorar o mantener el puntaje de esta afirmación en el periodo siguiente?

¿Qué haremos para superar estos retos?

## Afirmaciones electivas

A

**Tenemos las herramientas de gestión suficientes para desarrollar la cogestión.**

### OBJETIVO:

Evaluar y fortalecer el conjunto de herramientas de gestión disponibles en el ámbito de nuestra Reserva Comunal es clave para facilitar y respaldar eficazmente la implementación de la cogestión. Las siguientes preguntas invitan a reflexionar sobre las herramientas de gestión.

### PUNTAJE:

### PREGUNTAS DE REFLEXIÓN:

- ¿Sabemos qué son las herramientas de gestión?
- ¿Conocemos cómo se usan estas herramientas?
- ¿Cuáles son las más importantes para nuestro trabajo?

### PREGUNTAS DE SÍNTESIS:

¿Qué hemos aprendido de esta conversación?

¿Cuáles son los tres retos principales para mejorar o mantener el puntaje de esta afirmación en el periodo siguiente?

¿Qué haremos para superar estos retos?

**B**

## Nuestro ECA tiene suficientes recursos económicos para la cogestión de nuestra Reserva Comunal.

### OBJETIVO:

Establecer un marco financiero sólido y sostenible para respaldar la cogestión de nuestra Reserva Comunal es necesario para asegurar que el ECA pueda llevar a cabo sus funciones. Las siguientes preguntas invitan a reflexionar sobre la planificación y priorización de actividades, así como la mejora de los procesos de captación de fondos.

### PUNTAJE:

### PREGUNTAS DE REFLEXIÓN:

- Si alcanza ¿cómo decidimos qué actividades queremos priorizar?
- Si alcanza ¿qué otras actividades nos gustaría financiar?
- Si no alcanza, ¿a qué se debe?
- Si no alcanza, ¿cómo podemos mejorar nuestros procesos de captación de fondos?

### PREGUNTAS DE SÍNTESIS:

¿Qué hemos aprendido de esta conversación?

¿Cuáles son los tres retos principales para mejorar o mantener el puntaje de esta afirmación en el periodo siguiente?

¿Qué haremos para superar estos retos?

## C La cogestión en nuestra Reserva Comunal tiene un enfoque intercultural.

### OBJETIVO:

El ECA y las comunidades socias de la Reserva Comunal trabajan según su propia cosmovisión y con sólidos valores de interculturalidad, siendo los pilares de la conservación en nuestras reservas comunales y sus zonas de amortiguamiento. Las siguientes preguntas invitan a fomentar el entendimiento del enfoque intercultural e identificar sus principales desafíos y beneficios.

### PUNTAJE:

### PREGUNTAS DE REFLEXIÓN:

- ¿Qué entendemos por enfoque intercultural?
- ¿Cuáles son los principales beneficios del enfoque?
- ¿Cuáles son los principales retos para la implementación de un enfoque de interculturalidad en el trabajo entre el Sernanp y los ECA?

### ¿Qué es la interculturalidad?

Es un principio que promueve el respeto y la tolerancia frente a la diversidad de los actores. Considera sus diferentes realidades y condiciones individuales, así como sus formas de organización. Asimismo, impulsa el respeto mutuo, la reciprocidad y la equidad.

### PREGUNTAS DE SÍNTESIS:

¿Qué hemos aprendido de esta conversación?

¿Cuáles son los tres retos principales para mejorar o mantener el puntaje de esta afirmación en el periodo siguiente?

¿Qué haremos para superar estos retos?

## **D** Todos los actores involucrados tenemos las capacidades y conocimientos necesarios para participar efectivamente en la cogestión.

### OBJETIVO:

Asegurar una participación efectiva en la cogestión de nuestras reservas comunales implica la presencia de actores con las habilidades y conocimientos necesarios. Estas capacidades no solo garantizan aportes significativos, sino que también enriquecen de manera sustancial el proceso participativo. Las siguientes preguntas invitan a reflexionar sobre las capacidades y conocimientos que necesitamos para que todas las personas involucradas en la cogestión podamos participar de manera efectiva.

### PUNTAJE:

### PREGUNTAS DE REFLEXIÓN:

- Si es así, ¿qué capacidades y conocimientos nos permiten participar en la cogestión?
- Si no es así, ¿qué capacidades y conocimientos nos falta desarrollar?
- ¿Quién nos apoya en el desarrollo de capacidades?
- ¿Cómo decidimos qué capacidades necesitamos?

### ¿Qué es la participación efectiva?

Es cuando participamos de manera informada y activa (dando opiniones, puntos de vista y propuestas sin miedo), logrando incorporar esas opiniones, puntos de vista y propuestas en los procesos relacionados con la cogestión.

### PREGUNTAS DE SÍNTESIS:

¿Qué hemos aprendido de esta conversación?

¿Cuáles son los tres retos principales para mejorar o mantener el puntaje de esta afirmación en el periodo siguiente?

¿Qué haremos para superar estos retos?

## **E** Hemos logrado una participación efectiva de las mujeres entre los actores involucrados en la cogestión.

### **OBJETIVO:**

Asegurar la participación efectiva de las mujeres en los diferentes niveles y aspectos de la cogestión de nuestra Reserva Comunal resulta fundamental para garantizar procesos más equitativos e inclusivos. Las siguientes preguntas invitan a reflexionar sobre la importancia de la participación de las mujeres en la cogestión, identificando los obstáculos y desafíos que enfrentan, así como los logros alcanzados hasta la fecha, a fin de promover estrategias que aseguren su involucramiento efectivo.

### **PUNTAJE:**

### **PREGUNTAS DE REFLEXIÓN:**

- Si es así, ¿cómo han participado las mujeres? ¿Cómo hemos logrado su participación?
- Si no es así, ¿por qué no han participado?
- ¿Tenemos algún acuerdo para promover la participación de las mujeres? ¿Cuál es?
- ¿Cuáles han sido los logros de su participación? ¿Qué desafíos tenemos para mejorar su participación?

### **¿Qué es la participación efectiva?**

Es cuando participamos de manera informada y activa (dando opiniones, puntos de vista y propuestas sin miedo), logrando incorporar esas opiniones, puntos de vista y propuestas en los procesos relacionados con la cogestión.

### **PREGUNTAS DE SÍNTESIS:**

¿Qué hemos aprendido de esta conversación?

¿Cuáles son los tres retos principales para mejorar o mantener el puntaje de esta afirmación en el periodo siguiente?

¿Qué haremos para superar estos retos?

F

## Contamos con nuevos liderazgos para seguir con el trabajo de gestión en nuestro ECA.

### OBJETIVO:

Identificar, desarrollar y promover nuevos liderazgos en el ECA es clave para impulsar de manera efectiva la sostenibilidad y el fortalecimiento del trabajo en nuestra Reserva Comunal. Las siguientes preguntas invitan a reflexionar sobre los procesos de liderazgo en el marco de la cogestión.

### PUNTAJE:

### PREGUNTAS DE REFLEXIÓN:

- Si es así, ¿cómo hemos formado estos nuevos liderazgos?
- Si es así, ¿los nuevos líderes son hombres y mujeres?
- Si no es así, ¿por qué no hay nuevos liderazgos?
- ¿Qué debemos hacer para tener/mantener estos nuevos liderazgos?

### NOTA:

Promover nuevos liderazgos facilita la sostenibilidad y la renovación generacional, promoviendo una representación más inclusiva en los procesos de toma de decisiones. Respaldar a nuevos(as) líderes y lideresas impulsa mejoras continuas y refuerza tanto la motivación como el compromiso de todos los actores involucrados.

### PREGUNTAS DE SÍNTESIS:

¿Qué hemos aprendido de esta conversación?

¿Cuáles son los tres retos principales para mejorar o mantener el puntaje de esta afirmación en el periodo siguiente?

¿Qué haremos para superar estos retos?



## Hemos identificado las necesidades más importantes de las comunidades socias del ECA.

### OBJETIVO:

Identificar las necesidades de las comunidades socias del ECA es fundamental porque nos ayuda a orientar nuestras acciones y decisiones, contribuyendo al desarrollo sostenible y al bienestar de todas y todos. Las siguientes preguntas invitan a reflexionar sobre cuáles son esas necesidades, los instrumentos que permiten identificarlas y qué acciones debemos tomar para solventarlas.

### PUNTAJE:

### PREGUNTAS DE REFLEXIÓN:

- ¿Tenemos planes de vida para las comunidades socias? ¿Se sienten identificadas con este documento?
- Si no es así, ¿qué cambiaríamos sobre cómo se hizo esa identificación? ¿Hay algún otro documento que funcione mejor?
- ¿Cuáles son las principales necesidades (ej. sociales, económicas, ambientales) que identificamos?
- ¿Qué hemos hecho y qué nos falta hacer para ayudar a cerrar brechas?

### ¿Qué es un Plan de Vida?

Se trata de un instrumento colectivo de planificación estratégica, diferencial e integral de una comunidad, pueblo u organización indígena, que parte de una reflexión propia para determinar cuál es la visión de futuro que desea alcanzar, así como las estrategias y acciones para lograrlo.

### PREGUNTAS DE SÍNTESIS:

¿Qué hemos aprendido de esta conversación?

¿Cuáles son los tres retos principales para mejorar o mantener el puntaje de esta afirmación en el periodo siguiente?

¿Qué haremos para superar estos retos?

## **H** Hemos logrado articularnos con actores estratégicos (según mapa de actores de cada Reserva Comunal) para fortalecer la cogestión.

### **OBJETIVO:**

Establecer alianzas estratégicas con diversos actores clave no solo brinda respaldo para alcanzar objetivos mutuos beneficiosos, sino que también fortalece la capacidad del ECA para desempeñar su rol de cogestión de manera efectiva, por ejemplo, a través del acceso a recursos financieros, técnicos y de otro tipo. Las siguientes preguntas invitan a reflexionar sobre quiénes son estos actores estratégicos, el alcance de las alianzas ya establecidas y la exploración de nuevas colaboraciones potenciales.

### **PUNTAJE:**

### **PREGUNTAS DE REFLEXIÓN:**

- ¿Con qué actores fuera de las comunidades y organizaciones socias nos hemos vinculado? ¿Qué tipos de acuerdos tenemos con ellos?
- ¿Tenemos resultados con algunos de estos actores estratégicos? ¿Cuáles?
- ¿Qué hemos aprendido de estas alianzas? ¿Qué podemos mejorar?
- ¿Hay otros actores estratégicos que debemos contactar?

### **¿Qué es el mapa de actores?**

Es la representación gráfica de la posición de los diversos actores con relación a la cogestión de nuestra Reserva Comunal, permitiendo conocer quiénes son discrepantes, neutros o colaboradores, a fin de formular estrategias para acercarlos a nuestro trabajo.

### **PREGUNTAS DE SÍNTESIS:**

¿Qué hemos aprendido de esta conversación?

¿Cuáles son los tres retos principales para mejorar o mantener el puntaje de esta afirmación en el periodo siguiente?

¿Qué haremos para superar estos retos?

## I Hemos logrado equilibrar el desarrollo de las comunidades socias y la conservación de los recursos naturales en nuestra Reserva Comunal.

### OBJETIVO:

Establecer un enfoque integral de planificación y gestión en nuestra Reserva Comunal que promueva un equilibrio entre el desarrollo sostenible de las comunidades socias y la conservación efectiva de los recursos naturales es clave para asegurar la preservación del territorio a largo plazo a la vez que mejoramos nuestra calidad de vida. Las siguientes preguntas invitan a reflexionar sobre los logros alcanzados, los desafíos que enfrentamos para mantener este equilibrio, y las oportunidades que se presentan.

### PUNTAJE:

### PREGUNTAS DE REFLEXIÓN:

- Si es sí, ¿cómo lo hemos logrado?
- Si no es así, ¿qué necesitamos mejorar?
- ¿Conocemos experiencias exitosas de otras reservas comunales?
- ¿Sabemos si hay programas del Estado o de las ONG que pueden ayudar a mantener este equilibrio?

### PREGUNTAS DE SÍNTESIS:

¿Qué hemos aprendido de esta conversación?

¿Cuáles son los tres retos principales para mejorar o mantener el puntaje de esta afirmación en el periodo siguiente?

¿Qué haremos para superar estos retos?

## **J** Los fondos de nuestra Reserva Comunal se manejan de forma transparente y participativa.

### **OBJETIVO:**

Implementar un sistema de gestión financiera que asegure la transparencia y la participación efectiva en la administración de los fondos de nuestra Reserva Comunal, permite el uso eficaz de los recursos disponibles. Esto asegura que los fondos sean empleados en consonancia con los objetivos de conservación y el desarrollo sostenible de nuestra Reserva Comunal, contribuyendo al bienestar de todas y todos. Las siguientes preguntas invitan a reflexionar acerca de la administración de los fondos y la rendición de cuentas en nuestra Reserva Comunal.

### **PUNTAJE:**

### **PREGUNTAS DE REFLEXIÓN:**

- Si es así, ¿cómo lo hemos logrado?
- Si no es así, ¿qué necesitamos mejorar?
- ¿Qué mecanismos de rendición de cuentas tenemos entre la jefatura y el ECA? ¿Cómo podemos mejorarlos?
- ¿Cómo rendimos cuentas a las comunidades socias del ECA sobre los fondos de la Reserva Comunal? ¿Qué podemos hacer mejor?

### **PREGUNTAS DE SÍNTESIS:**

¿Qué hemos aprendido de esta conversación?

¿Cuáles son los tres retos principales para mejorar o mantener el puntaje de esta afirmación en el periodo siguiente?

¿Qué haremos para superar estos retos?



## Hemos identificado actividades en nuestros territorios que pueden afectar las metas de conservación.

### OBJETIVO:

Identificar y comprender de manera precisa las actividades que representan riesgos para el logro de los objetivos de conservación es fundamental para desarrollar estrategias de mitigación y gestión adecuadas. Las siguientes preguntas invitan a reflexionar en torno a la identificación de estas actividades y sobre las medidas que estamos implementando para reducir su impacto.

### PUNTAJE:

### PREGUNTAS DE REFLEXIÓN:

- Si es así, ¿cómo las hemos identificado?
- Si no es así, ¿cómo las podemos identificar?
- ¿Qué estrategias y/o actividades se están promoviendo para minimizar el impacto de estas actividades?

### PREGUNTAS DE SÍNTESIS:

¿Qué hemos aprendido de esta conversación?

¿Cuáles son los tres retos principales para mejorar o mantener el puntaje de esta afirmación en el periodo siguiente?

¿Qué haremos para superar estos retos?

## **L** Mantenemos una buena comunicación en todos los niveles de involucramiento de los pueblos indígenas en la cogestión.

### **OBJETIVO:**

Establecer y fortalecer un sistema de comunicación efectiva que promueva el intercambio constante y significativo de información entre diferentes niveles de involucramiento resulta fundamental para asegurar la participación y la toma de decisiones informadas en la gestión de nuestra Reserva Comunal. Las siguientes preguntas invitan a reflexionar sobre cómo son los procesos de comunicación en nuestra Reserva Comunal.

### **PUNTAJE:**

### **PREGUNTAS DE REFLEXIÓN:**

- ¿Cómo coordinamos con y comunicamos nuestro trabajo a las comunidades socias? ¿Qué podríamos hacer mejor para que todas se enteren de nuestro trabajo?
- ¿Cómo coordinamos y nos comunicamos con Anecap y Sernanp? ¿Qué acciones podríamos tomar para hacerlo mejor?
- ¿Cómo coordinamos y nos comunicamos con las organizaciones indígenas en nuestra región y a nivel nacional? ¿Qué acciones podríamos tomar para mejorar esta coordinación?

### **PREGUNTAS DE SÍNTESIS:**

¿Qué hemos aprendido de esta conversación?

¿Cuáles son los tres retos principales para mejorar o mantener el puntaje de esta afirmación en el periodo siguiente?

¿Qué haremos para superar estos retos?



## Nuestro Plan Maestro refleja las prioridades para la conservación y sostenibilidad de la Reserva Comunal.

### OBJETIVO:

El Plan Maestro es nuestro principal instrumento de gestión, por lo que debe reflejar de manera integral y precisa nuestras prioridades para la conservación y sostenibilidad a largo plazo de nuestra Reserva Comunal. Las siguientes preguntas invitan a reflexionar sobre cómo estamos cumpliendo con el Plan Maestro.

### PUNTAJE:

### PREGUNTAS DE REFLEXIÓN:

- Si es así, ¿cómo las hemos identificado?
- Si no es así, ¿qué falta hacer?
- ¿Qué tan bien hemos comunicado a las comunidades socias nuestro Plan Maestro y su cumplimiento?
- ¿Hemos promovido acuerdos de conservación para alcanzar los objetivos de nuestro Plan Maestro?
- ¿Estamos monitoreando bien el cumplimiento de nuestro Plan Maestro? ¿Qué podríamos mejorar?

### ¿Qué es el Plan Maestro?

Es el instrumento de gestión de mayor nivel de una ANP, donde se definen los lineamientos técnicos y las normas generales de uso del área de conservación. Contiene la visión común, las estrategias necesarias para alcanzarla y cuenta con los componentes asociados al desarrollo sostenible, así como sus objetivos por un periodo de cinco años.

### PREGUNTAS DE SÍNTESIS:

¿Qué hemos aprendido de esta conversación?

¿Cuáles son los tres retos principales para mejorar o mantener el puntaje de esta afirmación en el periodo siguiente?

¿Qué haremos para superar estos retos?

## FICHA 3: RESUMEN

Afirmaciones	1	2	3	4	5
1. Tenemos claro qué es la cogestión de las reservas comunales.					
2. Las decisiones sobre el manejo de la Reserva Comunal se toman por consenso entre el ECA y la Jefatura de la Reserva Comunal.					
3. Las comunidades socias de la Reserva Comunal participan en la toma de decisiones del ECA.					
4.					
5.					
6.					

¿Qué se ha hecho bien (y queremos que se siga haciendo bien)?

¿Qué no se ha hecho bien (y queremos que mejore)?





