

Primer Encuentro de Intercambio de Experiencias en Buenas Prácticas Asociativas en Madre de Dios

Memoria



Primer Encuentro de Intercambio de Experiencias en Buenas Prácticas Asociativas en Madre de Dios

MEMORIA

Ponentes:

Doris Milagros Fuentes Holanda (AGROBOSQUE)

José Luis Lara Rivas (COOPSSUR)

Diego Fernando Andazabal Poma (COOPSSUR)

Enma Cecilia Maco Condezo (RONAP)

Autor de la memoria:

Diego Alberto Navarro Trujillo (CBC)

Madre de Dios, Perú



CUADERNOS AMAZÓNICOS - 1

Fuentes Holanda, Doris Milagros y otros; Navarro Trujillo, Diego Alberto, comp.

Primer Encuentro de Intercambio de Experiencias en Buenas Prácticas Asociativas en Madre de Dios : memoria / Doris Milagros Fuentes Holanda y otros, Diego Alberto Navarro Trujillo comp; Centro de Estudios Regionales Andinos Bartolomé de Las Casas, RONAP. -- Cusco : CBC, 2023.
69 p. : ilus., grafs., maps. -- (Cuadernos amazónicos, 01)

COOPERATIVAS AGRARIAS/EMPRESAS ASOCIATIVAS AGRARIAS/PRODUCTOS FORESTALES/PROYECTOS DE DESARROLLO/DESARROLLO SOSTENIBLE/
COMUNIDADES NATIVAS/DESARROLLO DE CAPACIDADES/SEMINARIOS
PERÚ-MADRE DE DIOS

07.03.02 (OCDE-CBC Biblioteca)

Primer Encuentro de Intercambio de Experiencias en Buenas Prácticas Asociativas
en Madre de Dios
Derechos Reservados

© Centro de Estudios Regionales Andinos Bartolomé de Las Casas (CBC)
Pasaje Pampa de la Alianza 164, Cuzco
Telef.: (51 084) 245415
Correo electrónico: cbc@apu.cbc.org.pe
Página Web: www.cbc.org.pe
Este volumen corresponde a la Serie "Cuadernos Amazónicos", N.º 01

© Asociación de Recolectores Orgánicos de Nuez Amazónica en la Región de
Madre de Dios - RONAP
Jirón Billinghurst 431, Ciudad de Puerto Maldonado, Madre de Dios
Teléfono: (082) 792840
Correo: contacto@ronap.com.pe
Página Web: <https://www.ronap.com.pe/>

Autor de la memoria: Diego Alberto Navarro Trujillo (CBC)

Cuidado de la Edición: Anael Pilares Valdivia
Diseño y diagramación: Nuria Urquiza Izquierdo
Corrección de estilo: Ricardo Vásquez

Fotografías: Marta Usca Torres

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N.º 2023-08242

Primera edición
Cusco, septiembre de 2023

**Prohibida la reproducción total o parcial de las características gráficas y textos
de este documento sin autorización escrita de los editores.*

CONTENIDO

Índice de siglas y acrónimos	6
Presentación	7
Introducción	9
I Bloque: Intercambio de experiencias	14
Cooperativa AGROBOSQUE	15
Reseña de la organización	15
Visión	16
Misión	16
Propuesta Social	16
Metas	18
Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples Sur Oriente (COOPSSUR)	19
Reseña de la organización	19
Visión	21
Misión	21
Propuesta Social	22
Asociación de Recolectores Orgánicos de Nuez Amazónica del Perú (RONAP)	23
Reseña de la organización	23
Visión	24
Misión	24
Propuesta Social	25
Metas	28
Diálogo del primer bloque	29
Moderador	30
Rosa Chávez, Presidenta de la Asociación de Castañeros de la Reserva de Tambopata "Los Pioneros" - ASCART	30
Doris Milagros Fuentes Holanda - AGROBOSQUE	31
José Luis Lara Rivas - COOPSSUR	31
Enma Cecilia Maco Condenzo - RONAP	33
Karina Melissa Salas Perea, Oficial del Programa Bosques y Asuntos Indígenas - World Wildlife Fund (WWF)	33

Enma Cecilia Maco Condenzo - RONAP	35
Diego Fernando Andazabal Poma - COOPSSUR	37
Doris Milagros Fuentes Holanda - AGROBOSQUE	39
Rosa Chávez - ASCART	41
Moderador	42
Doris Milagros Fuentes Holanda - AGROBOSQUE	43
José Luis Lara Rivas - COOPSSUR	45
Enma Cecilia Maco Condenzo - RONAP	46

II Bloque: Oportunidades para nuevas generaciones 47

Moderador	48
Enma Cecilia Maco Condenzo - RONAP	48
Diego Fernando Andazabal Poma - COOPSSUR	49
Doris Milagros Fuentes Holanda - AGROBOSQUE	50

Diálogo del segundo bloque 54

Moderador	55
Karina Melissa Salas Perea - WWF	55
Rosa Chávez - ASCART	55
Doris Milagros Fuentes Holanda - AGROBOSQUE	57
José Luis Lara Rivas - COOPSSUR	58
Diego Fernando Andazabal Poma - COOPSSUR	60
Enma Cecilia Maco Condenzo - RONAP	61
Juan José Ruiz Chulla - Dirección de Competitividad Agraria de la Dirección Regional Agraria de Madre de Dios	62
Renán Meza Soria - Dirección de Competitividad Agraria de la Dirección Regional Agraria de Madre de Dios	64
Karina Melissa Salas Perea - WWF	66
Renán Meza Soria - Dirección de Competitividad Agraria de la Dirección Regional Agraria de Madre de Dios	66

Palabras de cierre	68
--------------------	----

ÍNDICE DE SIGLAS Y ACRÓNIMOS

AGRORURAL: Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural

AMIGAS: Asociación de Mujeres para la Innovación en Gobernanza Ambiental y Social

ASCART: Asociación de Castañeros de la Reserva de Tambopata "Los Pioneros"

AFIMAD: Asociación Forestal Indígena de Madre de Dios

CBC: Centro Estudios Regionales Andinos Bartolomé de Las Casas

COOPSSUR: Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples Sur Oriente

DRA: Dirección Regional Agraria

DRA MDD: Dirección Regional de Agricultura de Madre de Dios

DCA DRA MDD: Dirección de Competitividad Agraria de la Dirección Regional Agraria de Madre de Dios

ETASP: Equipo Territorial Amazonía Sur Peruana

MAP: Madre de Dios, Acre y Pando

MIDAGRI: Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego

NNA: Niñas, niños y adolescentes

RONAP: Asociación de Recolectores Orgánicos de Nuez Amazónica del Perú (RONAP)

VBG: Violencia Basada en Género

WWF: World Wildlife Fund



PRESENTACIÓN



Miguel Zamalloa Condorí

Presidente Asociación de Recolectores Orgánicos de Nuez Amazónica del Perú (RONAP)

Desde la Asociación de Recolectores Orgánicos de Nuez Amazónica del Perú (RONAP), venimos trabajando asociativamente desde hace 19 años en la región de Madre de Dios. Ha sido y sigue siendo un reto generar un cambio desde una visión asociativa, como un término o un concepto que no logra desarrollarse en realidad. Esto, debido a que son pocos los resultados de éxito que se han visto en lo asociativo, en tanto tiempo de trabajo.

Desde la asociación RONAP, lo que se busca es desarrollar ese concepto. Para ello, se ha enfocado el trabajo en de generar nuevas iniciativas, proponiendo cosas que antes no se veían. Esto no nos ha llevado a un éxito definitivo, pero en el proceso estamos demostrando que se puede generar asociatividad y, mediante esta, sostenibilidad. De hecho, todas las organizaciones que son asociativas, o cooperativas, pueden generar sostenibilidad a través de la comercialización.

Hace 10 años, nosotros trabajamos mucho en el campo y planteamos el acompañamiento con psicólogos sociales como

una forma de innovación y de generar la asociatividad. Al inicio, pocos creían en esta propuesta, pero hoy en día, psicólogos que pasaron por RONAP están trabajando en otras organizaciones. Esta es una manera en la que el trabajo está rindiendo frutos y nos resulta motivador.

Sin duda, la experiencia ha planteado una retroalimentación para el campo y para plantear soluciones innovadoras. Los que no tenían experiencia en el campo y han llegado, han aprendido cómo se vive en el campo y desde el campo han planteado soluciones que antes no se planteaban. Por ejemplo, el tema de educación financiera en las personas del campo que, si bien el concepto existía, no se trabajaba. Es decir, es una propuesta nueva. Estas innovaciones requieren nuevos recursos que estamos buscando de manera constante.

Este encuentro, en el que podemos intercambiar y compartir nuestra experiencia, es muy importante debido a que estamos planteando un cambio: la mejora de condiciones y oportunidades para hijos e hijas de productores. Esto no solo lo requieren los castañeros, sino que se pueden transmitir a otras organizaciones, como las del cacao o el café, para multiplicar las acciones y lograr un cambio mayor.

Nosotros venimos del campo, trabajamos en el campo hace mucho tiempo, hemos pasado por esas condiciones que hoy en día persisten y que en el tema de agricultura son peores. Por ejemplo, los agricultores tienen que llevar su agua por kilómetros para la crianza de sus animales o para evitar que el sembrío se seque. Además, los hijos e hijas tienen pocas oportunidades de incorporarse a la universidad o, cuando llegan, tienen dificultades por las condiciones diferentes o por aspectos emocionales. Las experiencias compartidas en el campo a través de la asociatividad nos motivan a desarrollar empatía, nos permiten brindar soluciones a reclamos, buscar distribuir los beneficios de los recursos y el bienestar de todos los peruanos y todas las peruanas. ■

INTRODUCCIÓN



Diego Alberto Navarro Trujillo

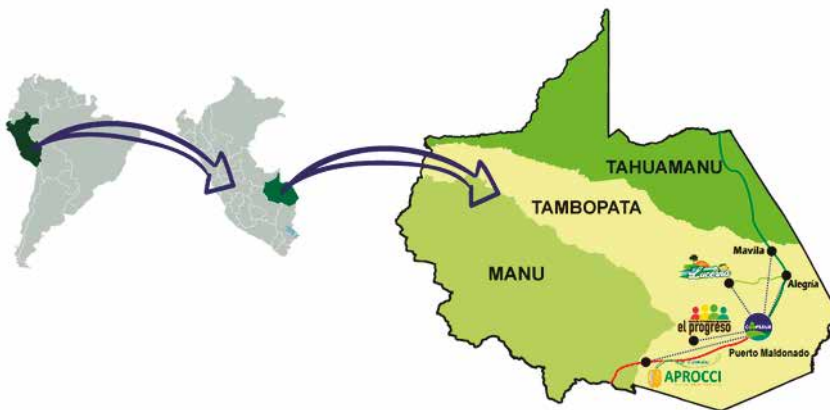
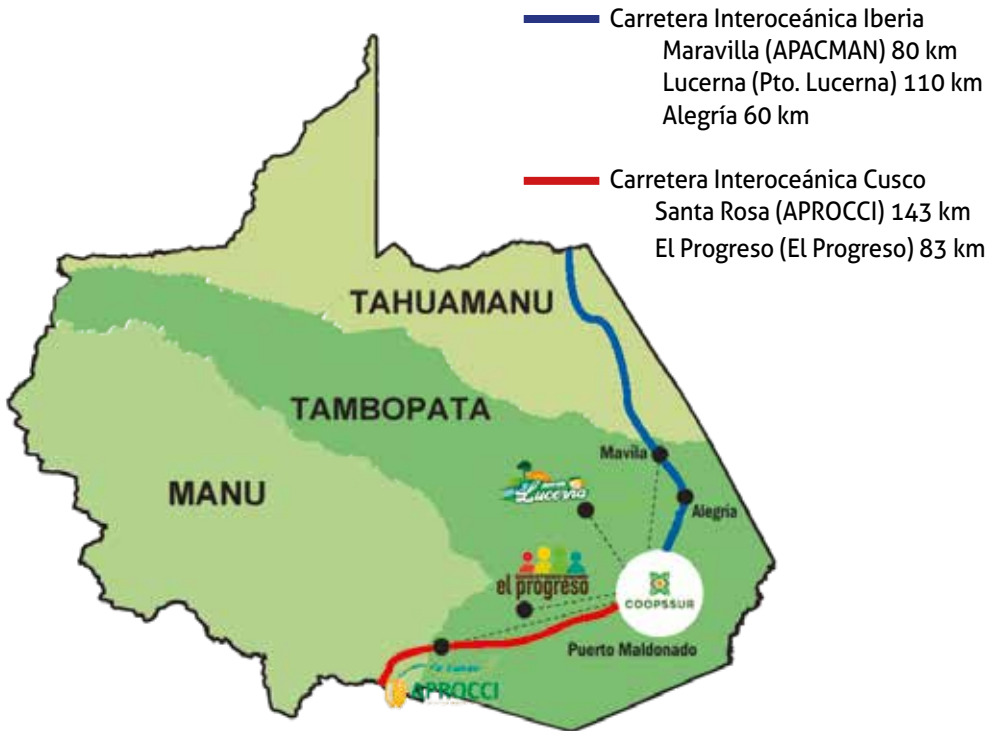
Equipo Territorial Amazonía Sur Peruana (ET ASP)
Centro de Estudios Regional Andinos Bartolomé de Las Casas (CBC)

El objetivo del Primer Encuentro de Intercambio de Experiencias en Buenas Prácticas Asociativas, sintetizado en el presente documento, fue conocer experiencias de procesos asociativos y cooperativistas en el aprovechamiento no maderable del bosque con productos forestales endógenos como son la castaña, el cacao y el copoazu propios de la región de Madre de Dios.

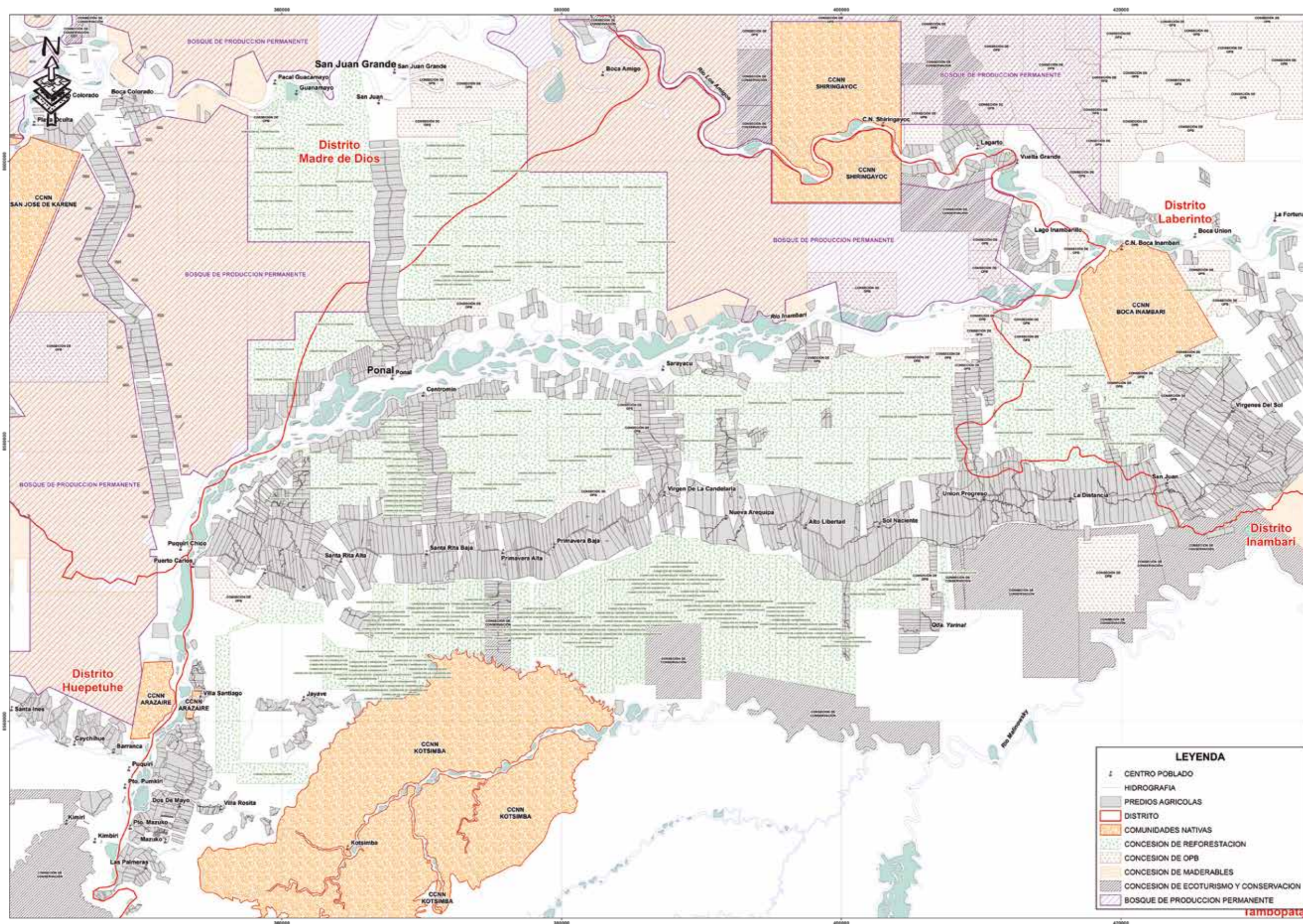
Las organizaciones participantes de este evento son ejemplos de que las organizaciones de cooperativismo y asociatividad constituidas por influencia de actores externos en el marco de proyectos de desarrollo estatal, organizaciones no gubernamentales o de la cooperación internacional pueden ganar autonomía y volverse un vehículo de desarrollo y bienestar a las productoras y los productores locales. Sin duda, continuar produciendo ha sido una apuesta a largo plazo, pero que poco a poco se están viendo sus frutos.

El presente documento está dividido en tres secciones. En la primera sección, se presentan a las organizaciones. Esto se desarrolla a través de una breve reseña de la organización; luego, se sintetiza la cultura organizativa a través de la presentación de la visión y misión de cada organización, así como su propuesta de enfoque social; y, finalmente, las metas que se van a desarrollar. En la segunda sección, se sintetiza el diálogo desarrollado entre los representantes de las organizaciones y los interlocutores de la audiencia presencial y virtual. Finalmente, en la tercera sección, de palabras de cierre, se sintetizan las ideas fuerza de las presentaciones, diálogos y plantea unas metas por desarrollar en el proceso de alternativa al extractivismo, que significa trabajar el bosque de una madera sostenible en la región de Madre de Dios. ■

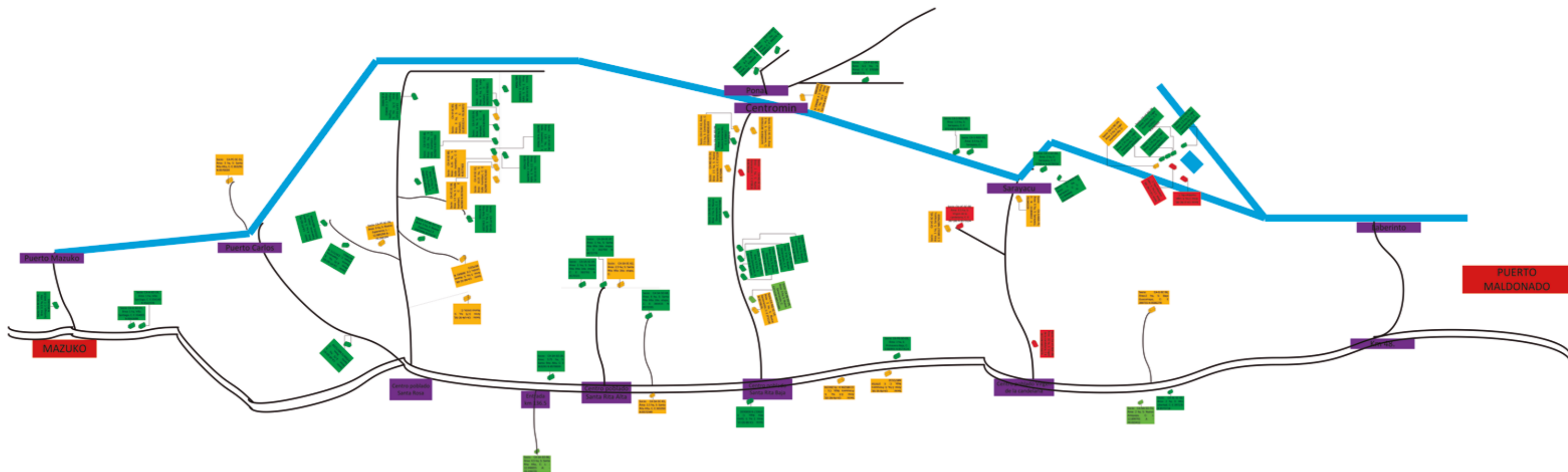
MAPA DE ACTIVIDADES DE LA COOPERATIVA AGRARIA DE SERVICIOS MÚLTIPLES SUR ORIENTE (COOPSSUR)



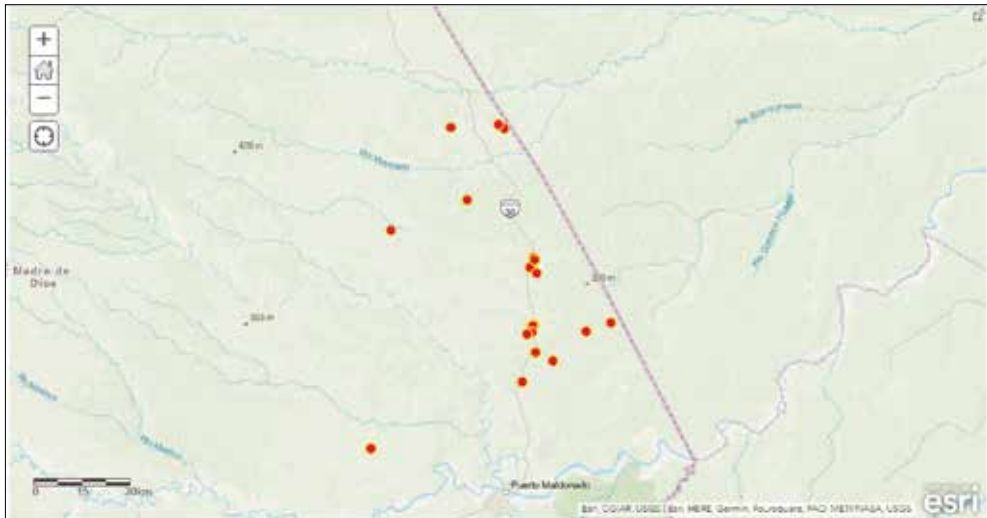
MAPA DE CONCESIONARIOS DE LA COOPERATIVA AGROBOSQUE



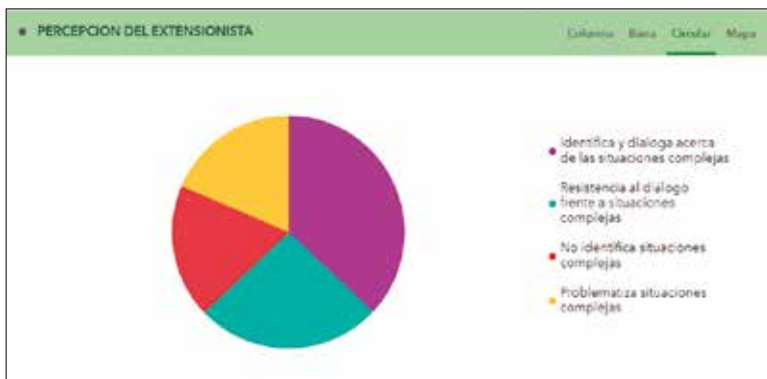
MAPA DE DISTRIBUCIÓN DE LAS UNIDADES PRODUCTIVAS DE DEL PROGRAMA DE CERTIFICACIÓN DE LA COOPERATIVA AGROBOSQUE



MAPA DE CONCESIONARIOS DE RONAP



RESULTADOS DE ACTIVIDADES DE ACOMPAÑAMIENTO PSICOSOCIAL DE RONAP





Bloque 1

Intercambio de experiencias

COOPERATIVA AGROBOSQUE



Doris Milagros Fuentes Holanda
AGROBOSQUE

Ing. Agrónoma egresada de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Tiene 16 años de experiencia profesional. Es especialista en agroecología y agronegocios, ha trabajado con diversas organizaciones y cadenas productivas en el sur del Perú y, desde 2015, trabaja en Madre de Dios en el cultivo de Cacao. En la actualidad es socia, presidenta y gerente de la Cooperativa AGROBOSQUE.



RESEÑA DE LA ORGANIZACIÓN

Las socias y los socios de la cooperativa AGROBOSQUE expresan el interés por un trabajo de producción no extractiva y sostenible con enfoque socioambiental.

El enfoque ambiental se centra en hacer una agricultura que se involucre en la conservación ambiental y la preservación de los bosques con sistemas agroforestales. El enfoque social se aboca a la protección y desarrollo integral de niñas, niños y adolescentes en el ámbito de trabajo.

- **2005:** Organizados por la ONG Tierra de Hombres bajo un modelo asociativo para cultivar frutas (copoazú y otros). A diferencia de otras iniciativas, la cooperativa nace como una iniciativa social, antes que comercial.
- **2013:** Se cambiaron al modelo cooperativo por las limitantes legales de la asociación y para aprovechar el enfoque comercial a fin poder distribuir las utilidades

mejorando las condiciones de vida a las socias y los socios.

- Los socios, 64 socios directos (17 mujeres y 47 varones), son familias campesinas, muchas de ellas migrantes e hijos procedentes de las regiones de Cusco, Puno y Abancay que se ubican en los sectores del distrito de Inambari: Ponal, Centromin, Santa Rita, Santa Rosa, Puerto Trujillo, Villa Santiago, Primavera, Virgen de la Candelaria, Lago Inambarillo.
- Contamos con el sello de comercio justo (FLO), certificación orgánica y agricultura familiar.
- Con un área de 10 000 m², el local principal se ubica en el km 129 de carretera Interoceánica. Posee un módulo centralizado de acopio y secado, y una planta de valor agregado y derivados.
- 280 hectáreas de cacao instaladas de diferentes edades: clones aromáticos (CCN51, VRAE15, VRAE 99) y nativos silvestres.

VISIÓN

Somos una cooperativa agraria de servicios que trabaja para dar el máximo valor a sus socios, empleados y clientes, a través de la producción, transformación y comercialización de productos orgánicos.

MISIÓN

Al 2025 ser una cooperativa agraria y agroindustrial exportadora practicando una agricultura sostenible y financieramente rentable.

PROPUESTA SOCIAL

La cooperativa viene trabajando una propuesta social de la mano de sus aliados, enfocada en el desarrollo de capacidades de niños, niñas y adolescentes. Entre las actividades realizadas y logros resultantes del proceso se encuentran los siguientes:

- Promover escuelas seguras y protectoras, contribuyendo a los compromisos de gestión educativa número cuatro y cinco del ámbito rural del distrito de Inambari.
 - Orientación escolar.
- Promover las mejoras de la calidad educativa, a través del



- fortalecimiento de las capacidades de niñas, niños, adolescentes (NNA), madres, padres, docentes y directores.
 - Apoyo escolar en biblioteca comunal de la cooperativa.
- Fortalecemos las capacidades de niñas, niños y adolescentes en sus derechos con la finalidad de fortificar su resiliencia para la reducción de situaciones adversas como la violencia, embarazo adolescente, drogadicción, alcoholismo, entre otros.
 - 50 adolescentes involucradas en talleres de empoderamiento en derechos a mujeres adolescentes (STEAM).
 - Los empoderamos para ser agentes de cambio de sus escuelas, familia y comunidad, a través de programas no formales o en horarios extracurriculares.
 - 70 NNA involucrados como agentes de cambio.
 - Talleres para fortalecer vínculo entre la mujer y la ciencia.
 - 50 NNA beneficiados de talleres de periodismo escolar y fotografía.



- Se trabaja con distintos aliados estratégicos de los sectores públicos y privados para posicionar a la cooperativa como una herramienta para satisfacer las necesidades de las socias y los socios.

METAS

La cooperativa se encuentra desarrollando planes de fortalecimiento de la propuesta social para lograr las metas que se enuncian a continuación:

- Fidelizar a las socias y los socios a través de un programa social enfocado a las familias y al relevo generacional.
- Desarrollar programa de becas para jóvenes profesionales y priorizar el contrato de jóvenes de la zona.
- Sensibilizar a los productores del área de influencia para cumplir con los principios de las certificaciones y mejora de la calidad.
- Fortalecer las habilidades organizacionales de los socios y equipo técnico en temas de gestión, asociatividad y cooperativismo. ■

COOPERATIVA AGRARIA DE SERVICIOS MÚLTIPLES SUR ORIENTE **COOPSSUR**



José Luis Lara Rivas
COOPSSUR

Ingeniero agroindustrial, especialista en tecnología de alimentos y proyectos. Tiene formación en agroexportaciones y, actualmente, es gerente general de la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples Sur Oriente (COOPSSUR).



RESEÑA DE LA ORGANIZACIÓN

La Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples Sur Oriente (COOPSSUR) nace de la iniciativa de las cinco organizaciones que se conocieron en el marco de un proyecto de agroforestería y vieron la necesidad de agruparse para consolidar su propuesta de comercialización, articulándose directamente al mercado y con instituciones para la gestación de proyectos.

- 2018: Fundada el 21 de noviembre por iniciativa de Caritas Madre de Dios con un aproximado de 60 socias y socios, tras un trabajo desde 2015.
- 2023: En la actualidad, agrupa 122 productores (68 mujeres y 54 hombres) de 5 zonas agrarias (Puerto Lucerna, Mávila, Alegría, El Progreso, Santa Rosa) y, próximamente, 3 comunidades nativas (El Pilar, Santa Teresita y Boca Inambari). Pasamos a un

modelo empresarial cooperativo cuya finalidad es la producción de los productos (copoazú, cacao y agroforestería) de nuestros asociados. La dimensión del territorio limita a la organización en temas logísticos.

- La zona de El Progreso es la zona con mayor extensión en cultivo de copoazú y cuenta con un centro de beneficio.
- Las zonas de Puerto Lucerna, Mávila, Alegría y Santa Rosa, y las comunidades nativas son principalmente zonas de cacao.
- Actualmente, proponemos un nuevo modelo de trabajo desde el acompañamiento en campo, entendiéndolo no solo desde lo técnico-productivo, sino también que desde lo humano-social se pueda establecer una mejor relación productivo-comercial desde la cooperatividad.
- Esta apuesta puede brindar nuevas oportunidades de aprendizaje y desarrollo para los hijos jóvenes de nuestros asociados (prácticas preprofesionales, voluntariado, formación de promotores, etc.).
- Se plantea la reestructuración del organigrama de la cooperativa para

tener un mayor nivel participativo del socio en la gestión y en el proceso productivo.

- Asimismo, la articulación de la parte de la estructura que responde al mercado y lo social, tomando en cuenta que la primera debe trabajar con una velocidad mayor y que, en cambio, la línea social queda como proceso de distintas etapas.



Diego Fernando Andazabal Poma
COOPSSUR

Psicólogo social con experiencia en acompañamiento a organizaciones sociales y desarrollo de capacidades en organizaciones agroproductivas. Actualmente, es especialista en fortalecimiento socioorganizacional en COOPSSUR.



VISIÓN

Ser una organización líder de la región suroriental del Perú fortaleciendo capacidades en la producción sostenible, procesamiento y comercialización de productos orgánicos de elevada calidad al servicio integral del desarrollo de las comunidades donde viven sus socios productores, consolidados a un acceso directo al mercado nacional e internacional.

MISIÓN

Ser una cooperativa líder en la producción de calidad, comercialización e industrialización del cacao, copoazú y otros productos. Contribuimos en el desarrollo socioeconómico y cultural de nuestros socios a través de la responsabilidad social y ambiental. Ofrecemos productos y servicios de calidad diversificada desde una producción agroforestal y agraria para la satisfacción de nuestros clientes y bienestar de los socios.

PROPUESTA SOCIAL

La propuesta social tiene como objetivo consolidar la organización y el trabajo conjunto de socios y equipo técnico.

El punto de partida (o el escenario actual) corresponde a tres características:

- Poca participación e involucramiento de socios.
- Déficit en la comunicación de la organización. Esto debido a la dispersión en el territorio de los miembros de la cooperativa.
- Déficit en la estructuración y seguimiento a procesos dentro de la cooperativa, así como el trabajo documentario.

Debido a ese escenario, se tiene como objetivo la fidelización de socios que se ha planteado lograr a través de las siguientes propuestas:

- Identificar la necesidad de trabajar en conjunto
- Desarrollar sus sectores
- Participar en proyectos
- Acceder a asistencias técnicas
- Acceder a nuevos mercados
- Aumentar la participación

PROPUESTA POR DESARROLLAR

La propuesta social de COOPSSUR se enfoca en el fortalecimiento de la organización desde una perspectiva social. Para lograrlo, se proponen las siguientes etapas:

- Desarrollar diagnósticos socioorganizacionales de cada una de las organizaciones de base que conforman la COOPSSUR.
- Asistencia técnica en estructura organizativa, es decir, dentro de cada uno de los órganos de gobierno.
- Realizar planeamiento estratégico.
- Realizar talleres de capacitación y desarrollo de capacidades organizativas de las asociaciones, comunidades y equipo técnico.
- Desarrollar la cultura y comunicación de la organización dentro del equipo. ■

ASOCIACIÓN DE RECOLECTORES ORGÁNICOS DE NUEZ AMAZÓNICA DEL PERÚ RONAP



Enma Cecilia Maco Condenzo
RONAP

Psicóloga social con un año de experiencia en acompañamiento psicosocial en el sector agropecuario y forestal en la región de Madre de Dios en la Asociación RONAP.



RESEÑA DE LA ORGANIZACIÓN

- **2001-2003:** Creación de la Asociación y Certificación Orgánica como parte de la empresa Comercio Alternativo de Productos No Tradicionales y Desarrollo para Latinoamérica Perú (CANDELA PERÚ).
- **2004:** Certificación Comercio Justo, aún como parte de CANDELA PERÚ y formalización en registro públicos el 10 de febrero.
- **2009:** La certificación orgánica se da a nombre de organización y se instituye la primera gerencia en la asociación.
- **2011:** Problemas administrativos y contables.
- **2012:** La asociación se encuentra inactiva en lo comercial e inicia, con el apoyo financiero de CANDELA Perú, un proceso de auditoría contable.

- **2014:** El 50 % de los socios se separa de CANDELA PERÚ. Asimismo, se inició la relación comercial con la empresa peruana Candor Latam, que fue filial hasta el 2019 de la empresa norteamericana CARO Nuts. Además, se realizan talleres para el fortalecimiento socioorganizacional, a partir de un diagnóstico en que se evalúa la dinámica del trabajo del equipo técnico de la asociación. En este proceso, se identifica una vinculación emocional con la organización.
- **2015:** Conformación del primer equipo técnico compuesto por hijas e hijos, y nietas y nietos de los socios castañeros - Ferias Nacionales.
- **2017:** La segunda formación del equipo técnico, incorporación del 50 % faltante de las socias y los socios de la asociación, y realización del taller de liderazgo MINAM+CAF.
- **2018:** Certificación orgánica y primer piloto de exportación tripartito (ASCARTE-AFIMAD- RONAP) en el marco del proyecto SUPERA PERÚ.
- **2021:** Formación del área de Extensión Social.

VISIÓN

Lograremos mitigar el impacto de las actividades extractivas, evidenciando la contribución del trabajo realizado a los consumidores de manera interactivas y en tiempo real, a través de los productos exportados, posicionando el aprovechamiento de servicios ecosistémicos y biodiversidad de las concesiones castañeras.

MISIÓN

Recolectamos, procesamos y exportamos castaña orgánica certificada generando impacto a nivel socioambiental, demostrando que el aprovechamiento de las concesiones castañeras es rentable, a su vez puede recuperar el paisaje amazónico y los bosques a través de sistemas agroforestales.

La asociación RONAP trabaja a través de seis ejes:

- Compromiso socioambiental
- Innovación
- Salud mental
- Relevo generacional
- Equidad de género
- Nuevas tecnologías



PROPUESTA SOCIAL

El enfoque social ha ido cambiando a través del tiempo:

- **2012:** Se inician las visitas a las socias y los socios a lo largo de la extensión del eje carretero a cargo de Miguel Zamalloa Condori, quien es el actual presidente de la asociación. Con ellos se compartieron y se generaron espacios de diálogo confidenciales. Asimismo, se llevan a cabo las convocatorias a socios entre Biviana Calle Palla y Miguel Zamalloa Condori.
- **2018:** Se abren espacios para practicantes, voluntarias y voluntarios.
- **2021:** En el mes de agosto se forma el área de Extensión Social. Ese año, también se reciben los primeros cuatro practicantes provenientes de universidades de Lima que realizan el acompañamiento en Madre de Dios.
- **2022:** Se inicia la estructuración del acompañamiento psicosocial a través de procedimientos estandarizados de aplicación de

fichas y el análisis de la información de campo recolectada desde 2021. Para ello, se emplean herramientas tecnológicas como es el caso del programa Arc GIS. Ese mismo año, se da la capacitación a 11 jóvenes líderes socioambientales.

A partir de esa experiencia, que genera vínculos con los extensionistas, las socias y los socios consideran necesario el acompañamiento psicosocial. Esto ha implicado el aumento del número total de socios de 26 a 50 (23 hombres y 27 mujeres) al 2023¹.

Los vínculos se construyen a través de tres principios:

→ **Apoyo mutuo:** Es el acto concreto de cooperación y de reciprocidad en el trabajo colectivo que determina un beneficio para los miembros del grupo. Esto no se lograría de manera independiente o determinaría un esfuerzo mucho mayor de realizar a nivel individual. El beneficio puede ser emocional, material, monetario o simbólico e,

inclusive, distinto para cada uno de los miembros.

Desde RONAP, no solo se brindan los servicios organizacionales, sino también implican lo personal y familiar. Se busca articular con otras instituciones en caso de que sea necesario acompañar en tiempos de enfermedad o duelos, apoyo en procesos documentarios ajenos a la organización, entre otros.

→ **Resiliencia:** Consiste en la recuperación o restitución de la dignidad e integridad de un individuo luego de sufrir algún tipo de adversidad, sobreponiéndose al dolor emocional. En el caso de la asociatividad, corresponde a las capacidades de los miembros asociados de hacer frente de manera conjunta a diversas situaciones, en las cuales una apuesta por el crecimiento de la organización repercute en la disminución de la desconfianza y en la consolidación asociativa. Desde la experiencia de abordaje individual y colectivo, las familias hacen frente a diferentes situaciones como la separación de sus miembros, violencia basada en género, VBG, consumo de sustancias que pueden derivar en adicciones y conflictos con sus propios vecinos o actores ajenos por sus tierras; todo esto, de no

1 Adicionalmente, las socias y los socios agricultores que son beneficiarios por proyecto de AGROIDEAS son un total de 14 agricultores (11 son hombres y 3 mujeres). Asimismo, la asociación RONAP impulsó la creación de Asociación de Mujeres para la Innovación en Gobernanza Ambiental y Social (AMIGAS) y está conformado por 11 agricultoras.



ser abordado, podría socavar el éxito productivo, frenar el trabajo efectivo en calidad y los compromisos de entrega de las socias y los socios. Al abordarlo, logramos generar un tejido social nuclear que puede responder a estas dificultades vinculadas a diferentes servicios.

- **Asociatividad:** Es la agrupación de diferentes unidades para formar un solo colectivo que les permita desarrollar capacidades para hacer frente a retos o brechas de diversa índole, generando un valor diferenciado del trabajo y de los productos, que no se lograrían de

manera individual o por separado. Este acto colaborativo no provoca que el individuo pierda su opinión, individualidad o se vea limitado de acción propia para la búsqueda de su propio sentido. Por el contrario, en la mayoría de las veces, acelera el proceso de autorrealización en función al éxito del acto cooperativo.

En la actualidad, la asociación RONAP brinda los siguientes servicios:

- Atención integral a familias
- Acompañamiento psicosocial
- Generación de oportunidades para el relevo generacional
- Desarrollo de capacidades

METAS

- Llegar a más familias castañeras y agricultoras
- Promover intervenciones en escuelas de comunidades y centros poblados
- Mejoras en calidad de vida
- Tener mayor impacto social y ambiental a nivel regional
- Construir vínculos, lograr la fidelización de las socias y los socios

Las líneas de acción del área de extensión social son la siguientes:

Acompañamiento psicosocial

- Acompañamiento a asociados
- Perfil de socios y familias
- Mapeo de servicios

Fortalecimiento socioorganizacional

- Fortalecimiento socioorganizacional dirigido al sector castañero y agroproductivo (AMIGAS)
- Consolidación de la estrategia
- Actividades representativas (ferias escolares, emprendedores y jornadas de intercambio de experiencias)

Desarrollo de capacidades

- Capacitación interna y externa
- Educación financiera
- Talleres de liderazgo transformacional para emprendedores
- Grupos de autoahorro

Salud Mental

- Orientación y consejería psicológica
- Identificación y derivación de casos

En el proceso de acompañamiento a partir de la escala Likert se evalúan cinco aspectos:

- Tipo de comunicación
- Objetivo de la visita
- Integración del extensionista a las actividades
- Asociatividad
- Satisfacción de la persona visitada ■



Diálogo del **primer** bloque

MODERADOR

Bueno, muchas gracias a todos y todas las expositoras. Ahora, correspondería abrir el diálogo pasando a la ronda de preguntas o comentarios. La idea es que cada persona que interviene se presente y, luego, intervenga.

Rosa Chávez

Presidenta de la Asociación de Castañeros de la Reserva de Tambopata "Los Pioneros" (ASCART)

Yo veo que cada una de las organizaciones, pese a los pocos años de fundación, de funcionamiento, tienen un organigrama y un plan de negocios fabuloso. Nosotros tenemos muchos años. Somos una asociación sin fines de lucro y hemos logrado conseguir nuestra planta de procesamiento y hemos exportado. También, hemos tenido problemas administrativos. Lo que yo no logro saber todavía es ¿de dónde sacar dinero para pagar personal? Bueno, yo veo que ustedes tienen buen organigrama, quizá ahí pueden ayudarnos, orientarnos hacia donde tenemos que dirigirnos. Yo soy fanática de las alianzas estratégicas. Me gusta tocar todas las puertas posibles y esa es mi meta: todas las alianzas posibles para poder tener un equipo técnico. Actualmente, tenemos un equipo técnico, pero son tres personas. Yo estoy a tiempo completo, he dejado de trabajar para dedicarme a esto, soy socia. Entonces, de repente ustedes nos pueden decir un poco más, ustedes pueden indicarnos: "Miren pueden ir por este camino". Yo soy bastante preguntona así que voy a tocar la puerta para que puedan ayudarme a ver este tema. Nosotros, a pesar de todos los traspies que tuvimos, tenemos las certificaciones orgánicas, certificación de SERNAP Aliados por la Conservación. Somos los primeros en el mundo en recibir la certificación de Clima Positivo. Esto lo acabamos de recibir por nuestra planta. Entonces, con todas esas cosas, tenemos la necesidad de hacernos visibles, que nos apoyen en varias cosas. Dentro de nuestro plan está todavía hacer todo el tema de sistema de información y de vitrina para todos los asociados y para toda nuestra organización. Nada más era esa mi pregunta, en verdad, y gracias y los felicito porque veo que lo están conduciendo muy bien, veo que ya tienen éxito en ventas, éxito en la formación. A RONAP siempre lo he visto trabajar duro y, en algún momento pensé que podíamos ser aliados para, sobre todo, la exportación con AFIMAD, muchas gracias.

Doris Milagros Fuentes HolandaAGROBOSQUE

Con gusto te vamos a apoyar si nos buscas. Te diría que no estamos tan bien como parecemos, hablo por todas las cooperativas. Hacemos un esfuerzo todos los años por buscar alianzas para que nos ayuden con parte de nuestras planillas, todo el tema. Yo siempre le digo a mi junta, a la asamblea, que hay sueldos que de por sí salen solos: la gente del centro de beneficio y de la planta. Esos sueldos se generan solos porque estamos comercializando, queda una utilidad y podemos cubrir esos sueldos. Pero los sueldos del técnico de campo, del contador, del administrativo, del asistente administrativo; toda el área social; el comunicador social; todos esos sueldos todavía no salen del negocio. Por eso, todavía buscamos aliados, instituciones que puedan pagarnos un sueldo, un personal, los planes de negocios donde podamos incluir estos honorarios. Todos los años nos estamos presentando a cuanta ventana haya. Nos caerá un plan de negocios, pero con ese plan de negocios nos podemos solventar cuántos sueldos y podemos seguir avanzando. Sobre todo, el tema de infraestructura también. Si no hay para sueldos, para infraestructura, menos. Entonces, ahí es donde tenemos que estar buscando siempre. Parte de nuestro trabajo, del cargo que ocupamos, es justamente estar buscando siempre fuentes de financiamiento aparte de los préstamos que generalmente son para capital de trabajo.

José Luis Lara RivasCOOPSSUR

Efectivamente, el trabajo en conjunto, si bien es más complejo que el trabajo individual, tener una organización, de una u otra manera, va a ayudar a consolidar ciertos aspectos como, por ejemplo, reunir volumen. Pero, detrás de eso está el reto de estandarizar la calidad, cómo llegar a un consenso entre todos los integrantes de la organización. Entonces, son escalones que, según el tiempo, van dando ciertas soluciones a este tipo de etapas; primero, con apoyo de organizaciones. En este caso, para infraestructura tiene que haber canalización de proyectos y la organización tiene que tener, de una u otra manera, una participación activa. Cuando se entrega el 100 % y no hay una participación del socio, la valorización es menor a cuando ellos tienen una participación



activa. Se van a preocupar por ver que funcione y que tenga un resultado. Esto nos lleva a nosotros a establecer líneas estratégicas para tener en el tiempo y ahora sí establecer una línea estratégica, con qué espacio vamos a ir alcanzando ciertos resultados y cada cierto tiempo, evaluar si estás logrando la meta. Vamos a suponer que queremos estandarizar la calidad y para estandarizar la calidad necesitamos tener un procedimiento. Los socios, el equipo técnico e incluso el cliente; todos deben estar sensibilizados de este procedimiento con el fin de que el cliente sepa cuál es cada etapa. Esto es lo que cada organización gestiona con aliados estratégicos. En el caso de COPSSUR, el aliado estratégico es Cáritas Madre de Dios. Esta organización ayuda a cubrir costos administrativos. La parte propia del negocio sale del giro del negocio. Más que todo, lo que está relacionado va directamente a costos de exportación, logística, comercialización, esos aspectos. Sin embargo, los aspectos administrativos todavía no los cubrimos al 100 %. El objetivo es lograr que en tres a cinco años, la organización pueda cubrirlos. Para eso, justamente este tipo de eventos pueden ayudar a consensuar líneas estratégicas como el tema de los insumos. Las cuatro o cinco organizaciones que están en Madre de Dios y que se dedican a la castaña o al cacao, todos usamos sacos de polietileno de 70 u 80 kilos. Nosotros compramos, en el año, 8 millares e imagino que los otros igual. ¿Por qué no compramos

millares y reducimos los costos productivos? Lo mismo pasa en insumos. Entonces, el interés de cada uno, a veces, es algo en común con el resto. Lo que pasa es que no siempre tenemos espacios de diálogo. El tiempo se dilata en solucionar aspectos propiamente internos, pero si avanzamos en ambos espacios es muy probable que se logre reducir esa diferencia. Nuestra meta y la de todos es trabajar en beneficio de los socios. Gracias.

Enma Cecilia Maco Condenzo

RONAP

En el caso de RONAP, lo que se viene realizando es trabajar proyectos de la mano con otras organizaciones, por ejemplo, el proyecto para escuelas vinculadas a financiamiento y grupos de ahorro. En este caso, el 80 % son mujeres (socias castañeras, hijas e hijos de agricultores). Esto lo venimos realizando con el BID LAB. Trabajar con aliados estratégicos nos da la opción de reducir el tema de los costos. Por otro lado, buscar nuevos espacios para voluntarios y practicantes que, de una u otra forma, también se suman a las labores que se vienen realizando. Desde RONAP, al igual que AGROBOSQUE y COPSSUR, abrimos las puertas para seguir sumando a nivel regional tanto por el sector castañoero y agropecuario en general.

Karina Melissa Salas Perea

Oficial del Programa Bosques y Asuntos Indígenas - World Wildlife Fund (WWF)

Bueno, yo tengo, en realidad, muchas preguntas. Primero, deseo felicitarlos por el evento. Particularmente, para nosotros, para la institución, es de mucha retroalimentación. No sé si sabrán que nosotros estamos llevando a cabo un proyecto que tiene que ver con ganadería regenerativa, en el que hemos incluido como enfoque social, el enfoque de equidad de género e inclusión social (GESI, por sus siglas en inglés). Para nosotros es una experiencia nueva, ya que, como institución, la experiencia la tenemos a través de procesos productivos con manejo forestal, con conservación y biodiversidad. En ese sentido, el trabajo de ganadería regenerativa nos ha llevado a conocer muchas brechas como la brecha social. Una de las cosas que estamos mirando a futuro con el tema de la ganadería es la asociatividad con miras al cooperativismo porque el sector



Participantes del Primer Encuentro de Intercambio de Experiencias en Buenas Prácticas Asociativas en Madre de Dios. De izquierda a derecha: Doris Milagros Fuentes Holanda (AGROBOSQUE), José Luis Lara Rivas (COOPSUR), Diego Fernando Andazabal Poma (COOPSUR), Enma C. Macco Condenzo (RONAP), y Diego Alberto Navarro Trujillo (CBC).

productivo ganadero no tiene todavía una estructura de gobernanza en temas de asociatividad y cooperativismo fortalecida, y consideramos que ahí hay un trabajo arduo por hacer. Trabajo que ustedes ya tienen adelantado en los procesos productivos que vienen llevando. Lo que yo quería saber, más que todo, es la metodología que han estado empleando para las actividades que realizan y generar estas condiciones de participación y lograr la fidelización del socio o del participante en la asociación o cooperativa. ¿Cómo se han logrado esas condiciones? ¿Desde dónde partieron? ¿Cuál fue el análisis, los retos para llegar a la asociatividad? ¿Cómo lo identificaron y cuáles fueron los mecanismos para llegar a que se den? ¿Cómo lo encontraron antes de la intervención? ¿Cómo lo ven ahora con la intervención? ¿Cuáles son los principales retos que están viendo, que se van a presentar? Bueno, eso que tiene que ver con las escuelas de que están hablando. Yo tengo una pregunta del enfoque de equidad de género. Lo que solemos hablar siempre es preponderar el rol de la mujer. En género, siempre hablamos de fortalecer a la mujer. Sin embargo, justamente la palabra equidad viene para generar condiciones iguales para mujeres y varones. Cuando generamos condiciones para la mujer, dejamos de lado al varón, no sé si porque el varón ya tiene esas condiciones. Ahí, yo siempre he tenido esa duda. Cuando yo creo mis *focus group* con enfoque de género, el donante me dice: "Tienes que incluir al varón porque no sería equidad de género". Entonces, una de las cosas

que nosotros hemos considerado es que el varón tiene que aprender a valorar el rol de la mujer dentro de la sociedad, la familia y del sector productivo. No solo valorar el rol de la mujer, sino también valorar y generar las condiciones para que la mujer participe en el sector productivo.

Con relación al relevo generacional, estamos bien básicos. La mayoría de los jóvenes quieren migrar a la ciudad; entonces, ya no hay jóvenes que estén ocupados apoyando al papá, al abuelo en la concesión, en el predio, y se pierden. En nuestras escuelas de campo (en ganadería), hemos tenido una diferenciación en los estilos de aprendizaje. Tenemos una mayor participación de los jóvenes y la familia, en general, en el sector de Ñapari e Iberia. En cambio, en el sector de Tambopata no y no identificamos muy bien cuál es la diferencia, pero creemos que tiene que ver mucho con la cultura. Tenemos muchas formas de aprender. Algunos aprendemos por una cultura que arrastramos, algunos aprendemos visualmente, otros aprendemos manualmente, otros aprendemos auditivamente. Entonces, ahí ha estado el reto. Definitivamente, los procesos sociales son largos y no vamos a tener resultados en corto o mediano plazo, son más de largo plazo. A mí me encanta mucho la experiencia que ustedes tienen porque están como que un pasito más adelante, y es el paso que nosotros queremos seguir. También como una visión institucional tenemos una mira más macro, a nivel región: lograr tener un gran peso en asociatividad y cooperativismo, que las asociaciones puedan trabajar solas. Esto, porque los proyectos se acaban, las organizaciones cambian de rubro o se cambia el ámbito de ejecución de proyectos de acuerdo con la coyuntura que se va presentando y la disponibilidad de presupuesto para postular a proyectos. Entonces, la idea es que estas asociaciones, con el pasar del tiempo, dejen de depender de las organizaciones de apoyo, que tengan las capacidades para ir solas. Esa sería mi pregunta, gracias.

Enma Cecilia Maco Condenzo

RONAP

En la experiencia de RONAP, antes de que se cree el área de Extensión Social como tal, los cuatro compañeros que éramos practicantes de la institución, éramos acompañados y orientados por el psicólogo Oscar J. Rodríguez Ceopa. Él era quien nos guiaba en el proceso del acompañamiento psicosocial.

Cuando llegamos a RONAP, ya había un trabajo previo de visitas a campo para sostener diálogo con los socios por parte de Miguel Zamalloa. Interactuar con las personas en campo implicaba ir a la casa de los socios y sentarse a conversar con ellos. Además, implicaba un trabajo a nivel individual y a nivel de asociaciones. Esto último porque también entraban en contacto con otras asociaciones. El hecho de conocer las asociaciones vinculadas a la castaña en Alerta, en Mávila, en Alegría, en Bajo Alegría, en diferentes puntos del eje carretero, nos daba luces de cómo están las asociaciones, las lecciones aprendidas en el proceso y, en el futuro, la necesidad de trabajar de la mano con el resto de asociaciones de manera unida y vinculada.

Entonces, desde nosotros ya había un trabajo previo en el campo por parte de Miguel Zamalloa Condori, de Biviana Calle Palla y Yackxeri Vela Grifa. El salir al campo, tratar de integrarse a la vida familiar y comunitaria implicó toparse con diferentes realidades. Realidades que se distinguían de las nuestras como individuos. Nos comentaban que se topaban con incendios forestales al llegar a una concesión y se cuestionaban: ¿Qué hacemos ahora? ¿Acompañar a las personas de los predios agrícolas a tratar de apagar el incendio o entrar en diálogo con una socia que estaba en un proceso de divorcio? Toparse con todas esas realidades se vincula con el principio de la resiliencia dentro de asociaciones que quizás no continuaron el proceso. Un proceso que es bastante dificultoso, que tiene retos como asociaciones y cooperativas. Un proceso que implica aprender de ellos. Eso es lo que encontramos antes de la intervención social.

Un reto a futuro es trabajar de manera integrada y articulada con diferentes organizaciones y asociaciones en pro de seguir trabajando por la población del sector forestal y agropecuario como lo viene realizando RONAP.

En el tema de equidad de género, en RONAP trabajamos con la Asociación de Mujeres para la Innovación en Gobernanza Ambiental y Social (AMIGAS). Esta es una asociación que agrupa a 11 mujeres agricultoras que se ubican entre el sector de Alerta y el sector del Triunfo. Nosotros iniciamos esta formación por postular a un proyecto de AGRORURAL². Este era un proyecto importante para generar condiciones a fin de seguir impulsando nuestro trabajo como

2 Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego.

mujeres. Pero, sobre todo, para el trabajo entre ellas: generar las redes de apoyo. Esto se vincula con el principio de la ayuda mutua e implica que entre ellas se conozcan, se visiten y entren en contacto. Esto con miras a fortalecer el espacio, apoyarse entre ellas y que el aspecto productivo, en este caso, pueda seguir incrementándose. Consideraría algo pendiente, que es seguir trabajando investigaciones para ir identificando cómo lo productivo se relaciona entre uno y otro. Esto es algo que hemos identificado de manera empírica en el proceso, es decir, que lo que venimos haciendo desde el equipo y desde RONAP, sí tiene efectos. Gracias.

Diego Fernando Andazabal Poma

COOPSSUR

Acercas del tema de las metodologías y un poco respecto al tema de la fidelización, hace un mes que, con el equipo de COOPSSUR, estamos trabajando con los inspectores e ingenieros que realizan inspección interna. Recuerdo mucho que yo los escuchaba y ellos comentaban que a veces es complicado cuando se visita a algún socio agricultor porque ellos se ponen a hablar de su vida y yo como ingeniero o yo como inspector quiero que me den información respecto al manejo del cultivo, al manejo de residuos para garantizar la calidad. De alguna manera, esta visión un poco cerrada, un poco sesgada que pueden tener algunos compañeros técnicos es algo que puede repercutir en la fidelización ¿De qué manera? Por ejemplo, hace una semana teníamos un taller sobre el tema de la fidelización con todo el equipo técnico. Yo estaba facilitándolo y les di una indicación que ahora se las traslado a ustedes: Levanten la mano aquellas personas que tienen una relación de pareja. Yo les pregunto: ¿Qué hace que tú mantengas la relación? La confianza, la perseverancia, la comunicación ¿no es verdad? Estos son aspectos que permiten consolidar una relación, pero el núcleo en sí es el vínculo que tú tienes y que se nutre con esa persona. ¿Cómo tú generas ese vínculo con las personas? Conociéndolas, dejándote conocer, mostrando interés en esas personas. Si yo, simplemente, cubro la figura de una visita, de tomar la foto, llenar la ficha y me voy, no logro generar ese vínculo. De alguna manera, disculpen la referencia, es como ese padre ausente que llega a visitar al hijo. No cubre una figura de padre, simplemente es una visita. No hace que ese vínculo sea mucho más estrecho y significativo. En ese sentido, ¿qué es lo que nos permite la fidelización? El vínculo que tú generas con esa persona, con



ese socio, con esa socia. Interesándote de una manera auténtica que te permita conocer y que te conozcan. Compartir más allá de lo técnico, de lo productivo, interesándote en su historia, lo que le gusta hacer, motivaciones, distintos aspectos. Por ejemplo, qué ocurre dentro de las familias. Tanto la agricultura como la castaña es un trabajo familiar. ¿De qué manera la familia puede trabajar de manera correcta? Porque, evidentemente, siempre va a haber problemas. En ese sentido, hay aspectos importantes que trabajar a nivel familiar para que haya una buena producción.

En lo que respecta al tema de equidad de género lo vemos de manera estructural e histórica. La historia y el mundo fueron escritos y descritos por hombres, tantos investigadores, científicos, etcétera, pero no se da el valor a investigadoras, a científicas. En la historia, cuando se hablaba a las brujas, eran aquellas mujeres que buscaban el conocimiento y se hizo toda esa cacería. Entonces, vemos ciertos patrones que no se repiten, pero en algunos aspectos se le da mayor valoración al trabajo del hombre sobre el trabajo de la mujer. En el tema de equidad, no es tanto el tema, no es tanto la mirada que se está

planteando de cómo incluir al varón, sino cómo entre ambos pueden llegar a ser un equipo, que la mujer no se encargue de manera exclusiva de las tareas domésticas, la tarea de alimentar a los hijos y que sea el hombre el proveedor del hogar, sino que sean los dos y compartan tareas del hogar para que ambos puedan traer recursos y con ello contribuir a la calidad de vida.

Recuerdo que en un taller tuve la oportunidad de conocer productoras y productores de papa y, durante la realización de un ejercicio, les consulté: Antes de llegar aquí, al taller, descríbanme ¿qué tarea o qué cosas han hecho antes de venir aquí?

Un hombre agricultor comentó su rutina: "Me bañé, me alisté, tomé mi desayuno y vine aquí al taller"; luego, las mujeres agricultoras respondieron: "Bueno, yo me levanté más temprano, me alisté para poder darle de comer a algunos animales, preparé el desayuno, alisté a mis hijos para que vayan al colegio, los llevé al colegio y luego vine aquí a la reunión". Entonces, vemos esta diferencia de tareas que de alguna manera puede complicar las oportunidades de desarrollo para las mujeres. Actualmente, con COPSSUR y la asistencia de Cáritas estamos desarrollando un proyecto con la comunidad de Santa Rosa para poder tener talleres de fortalecimiento de mujeres. En cuanto al trabajo con jóvenes, es un reto pendiente que tenemos con COPSSUR. Necesitamos encontrar los recursos que nos permitan sostener a practicantes, a voluntarios, pero tenemos esa visión que estamos construyendo. Eso por lo pronto, muchas gracias.

Doris Milagros Fuentes Holanda

AGROBOSQUE

El tema de fidelizar a los socios es un trabajo arduo. No crean que lo hemos logrado al 100 %. De 67 socios, vienen 30 a capacitaciones. Eso siempre va a ser así, nunca vamos a tener a todos los socios presentes. A veces, no llegamos ni al 50 % de participación. Cuando queremos depurar, tomamos la lista y la empezamos a revisar. Ahí vemos que hay varios que no están activos y decimos: "Esta persona no puede venir, está muy lejos". "Tienen que bandear el río, no tienen recursos". "A las personas de aquí les cuesta llegar porque tienen que venir en carguero, la trocha es muy larga". Entonces, te pones a identificar

cada situación y cada uno tiene sus circunstancias para no participar en la organización. Son parte activa, entregan su producto, están presentes siempre, se sienten identificados con la organización. No es que puedes eliminar a todos los socios inactivos. Falta ver cómo podemos eliminar esas brechas. A veces tenemos que ir a capacitaciones, el tema de cómo llego a cubrir sus necesidades, el tema de que ellos se identifiquen con la organización es un proceso largo y cuando empezamos a ver los frutos es muy satisfactorio. Ahora con el paro nacional, este problema social que tenemos, la cooperativa está casi abandonada, por decirlo así. A mí me preocupaba mucho que solo hubiera una persona en la zona. Sin embargo, los socios y las socias en la zona me llaman y dicen: "Usted no se preocupe, yo me estoy dando una vuelta. La cooperativa es de todos. Si hay una situación, hay una llamada, todos vamos a correr porque es nuestro local. Nos ha costado a todos construirlo. Nos ha costado a todos lograr lo que hemos logrado". Pero, parte también es satisfacer sus necesidades, lo principal, en lo económico. Es decir, que logremos buen precio para su producto y es la esencia. Ellos pueden querer mucho a su cooperativa, pero si otro comprador le paga mejor precio, con el dolor de mi corazón, pero mis hijos necesitan un poco más de plata. Entonces, se olvidaron de la fidelización. Muy importante el tema de mercado. De nosotros podemos lograr buenos contratos y lograr buenos precios de nuestros productores; dejemos de lado sensibilizar, que se sientan identificados es bueno, pero lo económico también es importante, que logremos que ellos logren incrementar su productividad, incrementar el recurso, buscar fondos para los fertilizantes. Poder satisfacer sus necesidades, eso también es muy importante.

Con relación al tema de género, nosotros tuvimos la misma observación. En un proyecto, nos dijeron que no podemos hablar de equidad de género si solo estamos hablando de mujeres y de no excluir a los varones. Pero lo cierto es que en las zonas que nosotros intervenimos hay mucho machismo. Todavía se ve que si una mujer asume un cargo, la ponen a prueba. "A ver si responde, a ver si es capaz". A un hombre eso no le ocurre porque es hombre y si es agrónomo suponen que está más capacitado que una mujer agrónoma, por ejemplo. Son taras que ellos tienen y que tenemos que ir superando. Son taras que no solo generan desconfianza en el trabajo de la mujer por parte de los hombres, sino que genera desconfianza en las mujeres sobre su capacidad. Por ejemplo, hablar en público o el ocupar cargos: "A mí, mujer, puedo ser vocal, o póngame de secretaria, pero no como presidenta". Entonces, todavía necesitábamos

empoderar a la mujer, necesitamos darle herramientas. No solo a las mujeres, sino a los hombres. Algunos creen que tienen derecho a la presidencia porque son varones e influyentes. Pero a veces no tienen las capacidades. En conclusión, hay que capacitar mucho en el tema de género, pero no de manera exclusiva a las mujeres, sino también a los hombres.

Rosa Chávez

Presidenta de la Asociación de Castañeros de la Reserva de Tambopata "Los Pioneros" (ASCART)

Bueno, yo escuché atentamente todas las opiniones, todos los alcances que nos dan para trabajar en el tema social. Yo tengo también experiencia en ese tema, he trabajado 26 años en relaciones comunitarias y todo lo que dicen ustedes es cierto, es excelente. Pero para mí, en todos esos años, no he encontrado una receta, como un queque que tiene una receta base, pero siempre tienes que poner y hacerlo a tu manera, batirle más. Es cierto que para fidelizar tenemos que participar de sus actividades. En mi caso, yo me he puesto a ordeñar vacas, a aporcar papas, he entrado a sus vidas para estar, pero el que venía después de mí, ya no hacía lo mismo. Hacía lo que decía el ingeniero, el ingeniero llega y ya hasta ahí, o sea, no le importa más allá. No lo ve como persona, lo ve como un número o como una ficha. Yo creo que, principalmente, aquí, el trabajo social es ser constante. Por ejemplo, hoy día fui y me hice tu amiga, tu amigo, confiaste en mí. Pero luego me alejo y me voy. Eso golpea a la gente. Entonces, la parte social es algo permanente. Es lo que decía en la relación de pareja, si los dos no trabajan en la relación, esto se quiebra.

En el tema de género, para la gente de campo, sobre todo, para los hombres, suena un poco discriminatorio para los varones cuando uno habla de género porque cuando hablan de género ya saben que es mujer. "Todo va a ser para las mujeres, y ya no para nosotros". Entonces, hay que ayudar en las interpretaciones porque acuérdense que nosotros estamos en la cola de comprensión lectora. Ellos leen un párrafo e imaginan el resto. Entonces, creo que también es enseñarles o ayudarles a fortalecer esa parte de entendimiento, hay que repetírselo. Soy psicóloga de profesión. En mis asambleas, en mis asistencias, yo hablaba de religión, del fortalecimiento organizacional. Además, apoyaba en la orientación de los niños y los chicos. En otras palabras, era un *mix*. También, he asistido a sus

cultos para que realmente sientan ellos que me interesan como personas, como seres humanos, que yo estoy trabajando con ellos porque son seres humanos, no porque me interesa que eso sea productivo, sino porque eso es importante. La empatía, creo, empezando por nuestras organizaciones. Aunque tú hagas de todo, si le falta dinero, triste es la historia, te saca la vuelta y se va con otro. En mi caso, como ASCART, nosotros no somos una organización con fines de lucro; entonces, no tenemos una caja. Se da un habilito con financiamiento de aliados, pero ellos llegan y necesitan entregar su dinero y recibir su producto. Esto es porque cuentan con ese dinero. 1) para pagar al barriquero porque él trabaja y necesita cubrir sus necesidades; 2) el castaño necesita cubrir el combustible, todo lo que ha sacado. Si yo no tengo ese dinero se va a vender su producto a otro lado. Por más que sea fiel, se va a ir a otro lado a vender su producto porque el bolsillo aprieta. Tenemos que aprender a conocer a cada uno de nuestros socios. Sobre el tema de género, recuerden que nosotros hace poquito hemos aprendido a que nosotras las mujeres podemos hacer las mismas cosas que los varones. Recuerden que la mamá le decía al varón: "Oye, eres macho, no tienes que llorar", si se caía. Principalmente, parte de nosotras, de las mujeres, las mamás, la diferencia: la mujer es dama, como el pétalo de una rosa. Hemos logrado que la mujer salga arriba y sienten que a los varones los hemos dejado de lado, que con género solo van a trabajar con las mujeres. Ahora, ya no hay que usar tanto la palabra género, sino ahora trabajar con los dos.

MODERADOR

Entonces, concluimos con las preguntas de la audiencia presencial y pasamos a leer algunas preguntas de la audiencia virtual que nos envían a través de las redes sociales.

1. Como organización, ¿han identificado las diferencias, ventajas y desventajas entre una asociación, una cooperativa y una empresa mercantil (S.A. o S.A.C)?
2. A las cooperativas, ¿cuántos fueron los socios fundadores? ¿Cuántos socios tienen a la fecha? ¿Y de ellos, cuántos son socios hábiles (socios activos)?
3. ¿Cuáles son sus estrategias para trabajar la calidad de sus socios?
4. ¿Cómo vienen trabajando los beneficios de ser socios de la cooperativa y el tema de los excedentes y remanentes como lo vienen trabajando hasta la fecha?

Doris Milagros Fuentes Holanda

AGROBOSQUE

Bueno, en el tema de cómo diferenciar una asociación de una cooperativa y una empresa. Hemos trabajado muchos años con el tema de las asociaciones y la estructura organizacional de una asociación no es lo mismo que una cooperativa. Esa es precisamente una de las cosas que nos hizo migrar de asociación a cooperativa. Respecto al tema de la estructura, en una asociación no existe un gerente, entonces, dependes de un proyecto, de un aliado, de una persona externa que venga apoyar porque tú solo tienes un presidente y como presidente no necesariamente eres profesional, simplemente eres el líder que ha escogido la organización para hacerse cargo de ella. En cambio, en una cooperativa ya existe un gerente. Este es un profesional que tiene "la obligación" (para eso lo has contratado) de dirigir esto de manera empresarial. Una asociación puede hacer negocios, como una cooperativa también; pero va ahí el otro tema: el reparto de utilidades. Una asociación no lo permite, es sin fines de lucro. No podemos tener nada que sea de los socios o que los socios se puedan repartir después. Si la asociación cierra, todo pasa a otra organización. Los socios no pueden repartirse si es que hay un dinero o si es que hay un tractor o lo que sea. En cambio, en la cooperativa existe un patrimonio intangible de la cooperativa, pero también existe un remanente, un reintegro que se puede repartir a los socios. La ley de cooperativas te da una base, pero lo cierto es que en asamblea general se toman las decisiones de cómo va a ser el reparto de estas utilidades. El tema de la empresa: pues ahí hay, simplemente, gente que tiene plata y quiere hacer un negocio. En cambio, la cooperativa somos los productores los que nos hemos organizado para hacer un negocio que para nosotros sea rentable. Es como nosotros vemos, hemos diferenciado y hemos optado por el modelo cooperativista.

¿Cuántos socios fundadores? En AGROBOSQUE no eran más de 30. Fueron entre 25 y 27 familias las que se iniciaron en la cooperativa. Actualmente, tenemos 64 socios activos que forman parte de la organización. Hemos depurado algunos que ya no estaban participando de ninguna manera, pero hay mucha gente que quisiera ser parte. Hay el socio y hay el beneficiario, gente que está como probando. Hace un rato hablaban del matrimonio. Antes de casarme también tengo que probar, hay una etapa previa, hay un enamoramiento, un noviazgo. Pienso que en las cooperativas es lo mismo, tú no puedes asociarlo así de frente, sin que él conozca el trabajo de la cooperativa. Sin que se



Participantes, organizadores y asistentes del Primer Encuentro de Intercambio de Experiencias en Buenas Prácticas Asociativas en Madre de Dios.

involucre y sin que él vea como es el trabajo. En ese sentido, tenemos más de 40 personas que quieren formar parte de la cooperativa, a los que les hemos dado un periodo para que se vayan conociendo y, al final, decidan si van a ser parte o no de la organización.

Sobre lo que respecta a las estrategias para mejorar la calidad del socio, no sé cómo lo haríamos. Sé que se puede mejorar la calidad de vida del socio y de la socia, así como mejorar las capacidades de nuestros socios y nuestras socias; pero, nosotros no habíamos clasificado a los socios en calidades, como el grano de cacao, todavía no.

Finalmente, sobre el tema de los remanentes y los reintegros, la ley de cooperativas nos dice que hay un patrimonio que es intangible de la cooperativa, que se queda. Alrededor del 30 %. Además, hay una cantidad que está para el comité de educación, alrededor del 10 %; hay otra cantidad para el comité, para el reparto de utilidades para los trabajadores. De la diferencia, se hace un reparto de utilidades a los socios, pero eso es, pues, cuando hay ganancias. Al principio de los negocios hay más deudas que ganancias. Algunas veces, nosotros sí hemos hecho algunos repartos de utilidades, pero no han superado los 15 000, 13 000 soles, o sea, es muy muy baja, muy básica. Es como para la escolaridad de cada socio, porque les toca de acuerdo con el grano

de cacao que ellos entregan. Por cada kilo, dividimos entre la cantidad que hemos vendido. De ahí, a ellos les toca, pues, unos 60 céntimos, 50 céntimos adicionales por cada kilo de cacao que han entregado. Entonces, es una cantidad a veces significativa y que no la podemos entregar inmediatamente. Por ello, les decimos que pasando la campaña grande recién les daremos. Eso ya es algo que se acuerda en la asamblea, basados en el estatuto. Pero como les digo, a veces no hay nada repartido.

José Luis Lara Rivas

COOPSSUR

Bueno, es una pregunta muy amplia. La parte fundamental radica en el grupo humano que está organizado. Para que funcione una empresa, una asociación, una cooperativa o un consorcio, lo fundamental es el recurso humano. Se establecen las reglas y el compromiso de que vayan a respetar estas reglas va a llevar al éxito. No importa si es cooperativa o asociación. RONAP lo está demostrando como asociación. Y si es esta una empresa privada, igual. ¿Por qué? Porque existe un marco legal: la ley de sociedades, la ley general de cooperativas, la ley de asociaciones. Está normado, está reglamentado. Sin embargo, muchas veces, el esquema de asociación ha sido con el fin de obtener un solo objetivo. Por ejemplo, queremos obtener un título de propiedad. Nos asociamos y el fin es el título de propiedad. No va más allá de esa necesidad. En cambio, un modelo cooperativo no se gesta por una sola necesidad, sino para mejorar ciertas condiciones. Involucra la parte de social que es la participación de todo el grupo y también la proyección de mercado. La funcionalidad de este esquema va a depender mucho del grupo humano que está involucrado, el cómo establecen sus reglas, sus normativas, sus procedimientos. En la historia de la organización, no toda organización va a ir siempre hacia arriba, también habrá picos bajos, en los que se tiene que reestructurar todo el proceso. Ahí participan todos, se reestructura, volverán a tomar un nuevo rumbo. Después de un tiempo, igual. Ese es el ciclo de vida de una organización. Entonces, la parte importante es el recurso humano. Más que de calidad de socios, generalmente va a tener que ver el compromiso que tiene cada participante. Si yo solamente me involucro por precio, me interesa que mi producto se venda a un buen precio y ya. Si yo, además, me intereso por los problemas de mi comunidad, probablemente siga participando porque me interesa que se solucionen algunos aspectos

de la comunidad. Si es de mi región, igual. Esto es complementado por las capacitaciones, porque el fin de la cooperativa es educar al socio.

La cantidad de socios en una organización está basada en sus principios. Las cooperativas tienen un principio: "Soy libre de ingresar y también de salir". Sin embargo, las reglas de juego cambian cada cierto tiempo. Siempre van a ser cambiantes. Los fundadores en COOPSSUR, estimo que son algo de 62. Actualmente, son más de 120, pero los activos son un promedio entre 88 y 90 socios. Entonces, esto va cambiando generalmente por la coyuntura. Tenemos que tener un proceso con empatía entre socios. En las asambleas generales, no es tan fácil que participe el 100 %. Nosotros estamos viendo cómo utilizar herramientas como el Zoom para poder involucrar a todas las personas, porque desplazarte a un solo punto demanda costo, logística y varios aspectos. Entonces tenemos que ver algunas estrategias.

Enma Cecilia Maco Condenzo

RONAP

En RONAP, estamos en el proceso de evaluar si es que vamos a hacer cooperativa. Actualmente, venimos trabajando fuerte en la parte asociativa y mantenemos nuestra mirada de ser sin fines de lucro.

En estrategias de calidad como tal, dentro la línea de acción del área de extensión social está el acompañamiento psicosocial. Al momento de hacer acompañamiento, nosotros identificamos perfiles. Perfiles de socios y perfiles de familias. A partir de eso, identificamos si tienen un perfil un poco más orientado al trabajo con una mirada empresarial o una mirada asociativa.

En cuanto al número de integrantes, en el caso de RONAP, cuando se desprende de CANDELA Perú eran aproximadamente 75 socios. Luego, en el proceso, aproximadamente en 2021, llegaron a ser 25 socios castañeros y, a partir de 2022, han llegado a ser aproximadamente 50. En el proceso, aquellos socios que no formaban parte de RONAP se han ido integrando al trabajo que venimos realizando. Esto, a partir del surgimiento de la organización, en vista de cómo es que estamos llevando el trabajo a nivel asociativo y los resultados que estamos teniendo en el proceso. ■



Bloque 2

Oportunidades para nuevas generaciones

Moderador

A continuación, vamos a pasar al segundo bloque del Encuentro. En este, abordaremos el tema de oportunidades para nuevas generaciones en el sector productivo, pero también pueden aprovechar para retomar y ampliar el tema del enfoque social de sus organizaciones y proyectos.

Enma Cecilia Maco Condenzo RONAP

NUEVAS GENERACIONES

Relevo generacional

- Talleres de educación financiera para hijas e hijos de castañeros
- Liderazgo transformacional para emprendedores

Internos, practicantes y voluntarios

- Para las diferentes áreas: proyectos, administración, contabilidad, forestal y producción ecológica y extensión social

Becas

- Alianza entre RONAP e IIAP como parte del proyecto Castaña Amazónica para el Mundo ejecutado en alianza con RCR e impulsado por el BID Lab

Líderes socioambientales

- Pasantías IIAP y con el apoyo de Prevenir USAID
- Talleres de fortalecimiento de habilidades blandas
- Talleres de fortalecimiento de capacidades técnicas en temas ambientales
- Actividades socioculturales (obra teatral *Madre tierra* y el mural para concientizar el cuidado de los bosques amazónicos)

Pendientes

- Promover investigaciones en constructos vinculados a lo social y ambiental. Se proponen temas como impacto de la asociatividad en lo productivo, participación de mujeres, visibilizar la presencia estatal en las comunidades y centros poblados, identificación de problemas a nivel de salud, salud mental y educación.
- Llegar a más asociaciones para generar mayor impacto social y trabajar articuladamente para contribuir a mejores condiciones de vida a nivel regional.
- Generar redes y puentes de diálogo con organizaciones para seguir articulando el sector forestal y agropecuario.
- Seguir generando más espacios de desarrollo de capacidades para jóvenes y asuman responsabilidades en la asociación.

Diego Fernando Andazabal Poma

COPPSSUR

En COOPSSUR, recién estamos implementando un área social. A través de Cáritas de Madre de Dios, estamos implementando el proyecto Medios de Vida dentro del cual uno de los componentes es "Fortalecimiento de las familias de comunidades nativas y asociaciones productivas". En ese sentido viene mi participación para poder sumarme al equipo de COOPSSUR desde el diciembre de 2022. Esto, con miras a fortalecer a las organizaciones. En primer lugar, con la realización de un diagnóstico de la cooperativa y de cada una de las asociaciones que conformar COOPSSUR. Además, el diagnóstico de algunas comunidades nativas con las que venimos trabajando y ver qué tanto potencial tienen estas comunidades nativas para trabajar en cooperativa. Estamos partiendo del diagnóstico para ver el plan de fortalecimiento en cada una de estas comunidades y también en COOPSSUR.

En segundo lugar, con la realización de talleres de capacitación en capacidades organizativas para cada una de estas organizaciones. Un aspecto muy importante de este trabajo es hacerlo con el mismo equipo técnico y que cada uno de sus miembros entienda sus metas y objetivos como algo integral y no aislado. Lo social no puede ir aislado de lo productivo, de lo técnico, de la parte de acopio, etc.

En cuanto a oportunidades para jóvenes, actualmente, venimos fortaleciendo ese aspecto, buscando recursos para que se pueda solventar el trabajo con algunos jóvenes. Por ejemplo, actualmente, se ha incorporado un compañero que está realizando sus prácticas preprofesionales apoyando en la parte de acopio. Esta es una oportunidad para que él pueda desarrollar, pueda tener experiencia y de alguna manera pueda tener conocimientos fortalecidos dentro del sector.

Doris Milagros Fuentes Holanda AGROBOSQUE

Las otras organizaciones de Madre de Dios han surgido de proyectos de diferentes organizaciones no gubernamentales o instituciones como Cáritas que tenían un tema productivo y formaron la institución. Sin embargo, en nuestro caso, surgimos gracias al apoyo de Tierra de Hombres (Terres de Hommes) que tenía un proyecto social. Este era un proyecto de intervención para niñas, niños y adolescentes (NNA) en la zona denominada La Pampa. A partir de ese proyecto, identificaron alternativas productivas para fortalecer hogares y para poder dar alternativas a los NNA. Yo no gano nada yendo a la escuela y diciéndoles a los NNA: "No te vayas al bar, no hagas minerías, hay otras alternativas", si es que no visibilizan las alternativas. ¿Qué otras formas tengo de generarme ingresos que no sea yendo a destruir el bosque o poniendo un bar? A través de Tierra de Hombres intentaron muchas cosas y, al final, aterrizamos en el cacao que es lo que le ha dado forma a AGROBOSQUE.

Entonces, nosotros hemos tenido una intervención social fuerte desde nuestros inicios. Al principio de la intervención, teníamos una asistencia personalizada de parte de psicólogos, antropólogos, sociólogos que venían a las familias a intervenir y trabajar por un tema de construir desde los hogares la seguridad para los NNA. Esta labor la continuamos, pero por la forma de trabajo, el número de beneficiarios ha ido creciendo, por lo cual, tenemos en la actualidad 1500 beneficiarios. Obviamente, ya no solo trabajamos con las familias de AGROBOSQUE, sino con muchas más familias. Intervenimos en algunos temas como el caso de violencia. Si hay casos de violencia, nosotros atendemos o derivamos la atención, pero brindamos la atención; brindamos apoyo y asesoramiento. Tenemos otros programas dentro de las escuelas que ha ocasionado la centralización del presupuesto y que ya no tengamos ese tipo

de apoyo de la organización. Esto es algo que el socio de la cooperativa lo ha resentido y lo reclama bastante. Siempre, en las asambleas de todos los años, el socio pregunta dónde está la encargada del área social que no está con nosotros y, realmente, la encargada del área social no se da abasto para tanto. Tratamos de justificarla, pero lo cierto es que esta persona sola no se puede hacer responsable de la carga de las escuelas y de las familias. Entonces, estaba buscando la forma de encontrar a una persona adicional. Pero también en las escuelas necesitábamos una persona adicional y el presupuesto no alcanza. En este momento, estamos afrontando ese reto: de dónde nos hacemos de un presupuesto para tener a una persona que trabaje con nuestros socios y nuestras familias de manera exclusiva. La persona que antes nos apoyaba en este tema tenía unas ideas muy bonitas, así que estamos viendo de dónde sacamos el presupuesto para implementarlas. Ella, por ejemplo, hablaba de hogares de calidad. Tenemos que llegar a las familias. Hablábamos de la salud emocional y mental, y ella señala que, así como tenemos nuestra casa, vamos a tener la mente. Si mi cuarto es un desastre, imagínate cómo vas a tener tu vida. Imagínate la casa. Hay personas que dicen que tengo mucho trabajo. "Para ir a la chacra me levanto temprano, los animales, una y otra cosa". Entonces, dejamos para el último el ordenar la casa. Llega la hora de dormir y tenemos que hacer un espacio para meternos a la cama. Yo tengo que tener ambientes ordenados para poder ordenar mi vida.

En Lima, nos compartían los amigos de San Martín que han tenido experiencias traumáticas con terrorismo y situaciones que mantienen a la gente en un estado de vulnerabilidad, como a la defensiva. Esto genera situaciones familiares que hacen que no te desempeñes de manera eficiente como productor. Por ejemplo, pasa que dejamos el abono, los plántones de cacao listos para ser sembrados. Regresas al mes y no los han sembrado. ¿Qué es lo primero que dices? "Estos socios no responden, son vagos." Pero lo que pasa es que no sabes qué está pasando con ese socio, no sabes qué problemas tiene cada familia detrás de la situación. Pueden tener problemas familiares, pueden tener deudas, muchas otras situaciones que hacen que su atención este centrada en otra cosa y no en el tema productivo. Tenemos que entender que nosotros no tratamos con seres que no tienen sentimientos o no tienen otra vida, además del tema de su producción. Entonces, tenemos que atacar eso y estamos viendo la forma de poder consolidarlo.

En el tema de los jóvenes, nosotros en AGROBOSQUE tenemos la mirada de que la cooperativa es nuestra y tiene que mejorar las condiciones de vida de

nuestros hijos e hijas. Trabajamos para ellos, para nuestra futura generación. No estamos pensando en que vamos a contratar siempre gente de afuera. Al contrario, estamos pensando en que nuestros jóvenes egresen y empiecen a hacer prácticas con nosotros. Asimismo, que los jóvenes que están ahora en la escuela se vayan identificando con la cooperativa, que se sientan orgullosos de trabajar en su cooperativa. En otras palabras, visibilizar la organización, que la organización esté en todos lados y que la gente se sienta orgullosa de ser parte de AGROBOSQUE como socio, como trabajador y que los jóvenes aspiren a querer trabajar en su organización. Asimismo, que su organización puede brindarles trabajo y sueldos adecuados para que puedan ellos generarse lo necesario. A nosotros nos resulta mucho mejor tener jóvenes de la zona trabajando que traer gente de afuera. Nos ha ocurrido al principio que teníamos que traer a todos los profesionales de afuera en tema del cacao. Teníamos que traerlos de Cusco, de San Martín, de cualquier lugar porque en la zona no había especialistas en el cultivo. En cambio, a los jóvenes que salen del instituto los podemos formar. Tenemos jóvenes trabajando en campo. El más joven es un egresado de carrera técnica que tiene 19 años. Está en nuestras manos formarlo y volverlo un especialista después. Toda la plana de jóvenes que tenemos trabajando en la zona están empeñosos y quieren mejorar sus capacidades. Por eso, estamos pensando un programa de medias becas para ellos porque necesitan especializarse. La actual persona que se está haciendo cargo de la planta es ingeniero agroindustrial. Yo le di todas sus responsabilidades y él me dijo: "Yo he estado revisando y analizando. Creo que este trabajo es para un ingeniero industrial, no para mí". ¿Cuál es la solución?, le pregunto y me responde: "Creo que me tengo que especializar". "Qué buena tu respuesta. Si me hubieras dicho que contrate a otro me habría decepcionado. Si lo que necesitamos es que tú te especialices, invirtamos porque vamos a ganar todos. Tú vas a ganar y nosotros vamos a ganar como organización. Vamos a medias, haz tu especialización y vamos a beneficiarnos todos", le comenté. Él vive en Santa Rosa, muy cerca de donde nosotros vivimos. A nosotros nos conviene invertir en esos jóvenes para que sean buenos profesionales para que den lo mejor en nuestra organización y tener mejores resultados a largo plazo.

También tenemos muchos jóvenes en la universidad. Como tenemos este programa en las escuelas, Mariluz, la responsable del área social, se encarga de canalizar a que carreras van a ir, en donde están estudiando. A nosotros nos hacen llegar ese resultado. Veo con mucha satisfacción que muchos jóvenes quieren ir

por la carrera de Agronomía y de Agroindustria. Eso es bueno. Yo espero que se queden a trabajar con nosotros. Yo les digo en las asambleas o en otro tipo de reunión: "Yo, como gerente de la cooperación, me quiero jubilar pronto, pero mi deseo es que otro joven de la cooperación asuma la gerencia, que esto pase de mano entre nosotros, y somos nosotros los que debemos sacarla adelante".

Aparte, nosotros seguimos buscando presupuesto para algunos trabajos que tenemos en las escuelas. Tenemos tres formas de crecer como organización. Nosotros queremos volúmenes exportables e incrementar nuestra rentabilidad y las tres formas que tenemos para incrementar el volumen que poseemos. La primera forma es ganando nuevos socios. Esos nuevos socios pueden venir de los NNA de los socios, de las escuelas. Si es que nosotros hacemos un buen trabajo, el niño se identifica, le va a decir al papá: "Asóciate a AGROBOSQUE".

Otra forma de crecer es que amplíemos el área de nuestros socios. Y la otra forma es que los socios incrementen su rendimiento. Es a través de estas tres formas que nosotros vamos a tener más volumen que vender.

Otro programa que venimos trabajando es el Bosque Escuela. En ese programa llevamos a los niños al bosque a aprender cómo cuidarlo, cómo funciona el bosque, cómo hay que entender las relaciones del bosque para que ellos aprendan a amarlo y nos ayuden a conservarlo. Uno de los objetivos que tenemos como AGROBOSQUE es tener el sello de cero deforestación. Nosotros, en promedio, tenemos 20 hectáreas de terreno. Pienso que 10 hectáreas en sistemas agroforestales le pueden dar a una familia como para vivir, pero tenemos 20 hectáreas que debemos conservar y que ese debe ser el legado a nuestras siguientes generaciones.

Desde las escuelas ya estamos formando esa conciencia a nuestros niños. Estamos trabajando fuerte y queremos involucrar a todos los hijos de nuestros socios en este programa de bosque escuela.

Finalmente, siempre hemos tenido, antes, un proyecto de huertos escolares, pero desgraciadamente nos hemos quedado sin presupuesto, pero este año gracias a los amigos de AIDER lo vamos a retomar. Así vamos a volver con el tema de educación ambiental y seguridad alimentaria para trabajar con los niños desde las escuelas. ■



Diálogo del **segundo** bloque

Moderador

Muchas gracias a todos y todas las expositoras de la mesa. A continuación, pasamos a la ronda de preguntas o intervenciones.

Karina Melissa Salas Perea

Oficial del Programa Bosques y Asuntos Indígenas - World Wildlife Fund (WWF)

Me han parecido muy interesantes las experiencias. Yo quería preguntarles si dentro de la metodología de relevo generacional estaban considerando el tema de intercambio de experiencias. Ahora estamos conversando con los jóvenes, pero debemos entender que tenemos a los adultos mayores con amplia experiencia, con conocimientos empíricos que han venido trabajando durante años en estos sistemas productivos. Entonces, es importante ahí la conexión entre el joven, el abuelo, el tío, el papá y cómo este intercambio de experiencias genera este amor o valor al bosque. Justamente, había mucho más bosque de lo que hay ahora y eso justamente se debía a la forma de trabajo que venían realizando nuestros antecesores y esto tiene mucho que ver con gestión de conocimientos que está muy ligado a lo que menciona Doris, con el tema de fortalecer capacidades de los miembros. Si tú identificas que para desarrollar esta función te falta esta capacidad, entonces busca el nicho para fortalecer la capacidad y nosotros te vamos a apoyar. Esa es la idea, porque al final, una institución fortalecida con estas capacidades va a ayudar mucho más que estar rotando un personal constantemente y entrando en contexto nuevamente y generado esta empatía con los socios, esta empatía con los jóvenes porque mucho de este trabajo social está muy ligado al tema de empatía y eso es algo que también creo que deberíamos considerar en estos proyectos productivos que están orientados también con acciones sociales, el tema de los recursos y talentos humanos. Gracias.

Rosa Chávez

Presidenta de la Asociación de Castañeros de la Reserva de Tambopata Los Pioneros (ASCART)

Muchas gracias por contar los avances y todos los proyectos que tienen. Mi pregunta es la siguiente: ¿Cómo se puede lograr la transferencia de

conocimientos y entregar la posta a los hijos cuando los propios padres agricultores, la gente que trabaja en el campo, los educa para trabajar en las ciudades? He tenido experiencia de trabajo en algunas comunidades donde hemos hecho precisamente este tipo de fortalecimiento para que los hijos hereden la chacra de su padre, hereden el trabajo. Asimismo, para que puedan hacerlo mejor, con más tecnología. Sin embargo, hemos tenido mala suerte. Por ejemplo, en una comunidad uno de los hijos de la comunidad estaba estudiando ingeniería ambiental, otro que estaba estudiando ingeniería civil, o sea, todos estaban estudiando. El padre se esforzaba para educar a sus hijos.

Después de un taller, terminado todo, durante un brindis de confraternidad de la organización, uno de los chicos le dice a su papá: "Gracias por invitarme a este taller porque ahora más que nunca sé que no quiero ir a la chacra. Yo te veo a ti trabajar de sol a sol, agachado labrando la tierra y no ganas mucho. Gracias a tu esfuerzo yo he estudiado y voy a terminar ingeniería ambiental. Quiero trabajar en mi carrera. Iré a visitarte a tu chacra en tu cumpleaños, a mamá el Día de la Madre, pero yo no quiero volver a la chacra". Así como ese muchacho hay muchos. Estudian para salir del campo, porque las actividades agropecuarias, las actividades castañeras no tienen mucha rentabilidad; quien más beneficio saca es el intermediario. ¿Cómo trabajar con esos muchachos? ¿De repente de niños? Es cierto, hay niños que acompañen a sus padres para cosechar, para recoger los productos del bosque o los productos de la chacra, debido a que son todavía dependientes de los padres. Cuando van creciendo, ya se les va yendo la idea porque salen a las capitales, salen a las ciudades. Ya les interesan otras cosas. Ya quieren un iPhone, ya no quieren un Samsung. Hay una cosa así. Ya quieren mejores zapatillas. Viendo ese avance en las ciudades ya no quieren volver. La mayoría de los casos que yo he tenido la oportunidad de ver, quien sigue con las costumbres es el hijo que se quedó terminando quinto de secundaria y se casó. Ese hijo sigue con la chacra porque no tuvo la oportunidad de estudiar porque se casó antes de terminar la secundaria, ya tiene pareja, ya está arraigado ahí. Él continúa con la tradición y con las chacras allá. Entonces, ¿cómo lograr que esos jóvenes, o esos niños que van a estar ahora en la escuela, ahora emocionados y encantados con que van a ir al bosque y van a trabajar, van a sembrar? ¿Cómo? ¿Cómo lograr que esos muchachos, cuando entren a ser jóvenes, vuelvan al campo? De hecho, para trabajar con la cooperativa seguro que van a volver porque van a ganar un sueldo. Pero aquel que no va a ganar un sueldo, sino va a volver a la chacra o al castaño para sacar

lo que se saca, para hacer lo que se hace y vender a lo que se vende, yo no creo que vuelva un profesional. En mi familia mis padres han tenido chacras, han tenido propiedades y, de todos mis hermanos, yo he sido la única que me gustó la chacra. Volví, pero dejé, ¿por qué? Porque muy pocos productores se benefician y ahora en la ganadería hay que vivir día a día y la recompensa no es precisamente la mejor. Entonces, eso me gustaría también que vieran ustedes. Gracias.

Doris Milagros Fuentes Holanda AGROBOSQUE

Bueno, el último tema que Rosa tocaba, sí, es un poco complicado, es un poco difícil. Hay un dicho que dice: "Estudia hijo, porque un lapicero pesa menos que una lampá". Eso es algo que está metido en la mente de la mayoría de los jóvenes. Lo cierto es que no todos los jóvenes de la organización van a volver al campo o no todos nuestros jóvenes profesionales van a retornar al campo. Pero sí hay un número importante de jóvenes que aman el campo. Hay gente que ama estar en su cacaotal. Yo he visto jóvenes que les gusta estar ahí, que se sienten muy felices de estar ahí. El problema es que esta actividad me sea rentable, que esta actividad me permita a mí mantener hijos, tener una vida adecuada porque tampoco quiero trabajar para comer nada más y para pagar deudas. A veces, ni deudas tienen los agricultores porque ni créditos pueden sacar. El tema de la agricultura a nivel nacional es un tema muy álgido. Al menos la microagricultura como nosotros la tenemos, la pequeña agricultura, porque el agricultor está quebrado. Esa es la realidad del agricultor. Para mí son unos superhéroes porque invierten dinero, a veces no lo recuperan al final de la campaña y vuelven a invertir. Cualquiera otro empresario que mete una vez dinero y no lo recupera, nunca más se mete en ese negocio, pero el agricultor sí. Una, otra y otra vez en ese mismo afán. Ahora sí la hago. Yo vengo y conozco de otras regiones y conozco gente que le mete a la cebolla y el ajo como la tinka en esta labor. Yo digo, con esa plata ya tendrías una casa construida. Pero esa es la vocación. Esa es la forma de pensar de un agricultor, desgraciadamente. Nosotros lo que queremos es que esta actividad sea rentable en las parcelas. El tema de diversificar, de meter tecnología, de poder no solo sacar cacao, sino copoazú, camu-camu, aguaje y al tema de la agroindustria. Pienso que el área que nosotros tenemos nos va a quedar pequeña porque mi sueño es que vamos

a tener muchas líneas de producción, muchos profesionales trabajando ahí, pero también gente trabajando en campo. Va a haber muchos jóvenes que van a llegar a hacer agricultura, tal vez sin elección como lo has mencionado. De repente, se casan jóvenes. "No me queda más que dedicarme a la chacra que mi papá me va a heredar o que yo he comprado por ahí, pero voy a tener que dedicarme a eso porque no tengo otra alternativa". Pero a esos jóvenes también tenemos que incentivarlos y apoyarlos para que vean otro tipo de agricultura, y la vean de una forma empresarial. Yo pienso que los hijos de los agricultores que se van a ir a trabajar a otras zonas también lo van a hacer con mucho humor y van a ir más conscientes que nosotros que hemos llegado a otras regiones, pero ya sabemos lo que se sufre en el campo. Ya sabemos todo lo que se pasa ahí. Queremos mejorar y cambiar esa forma de vida del agricultor, queremos trabajar para ellos. Es un reto, estamos todavía en la idea. Vamos a ver cómo nos funciona. Todavía no tenemos la línea clara porque es lo que queremos hacer.

Si veo en números crudos, tengo muy pocos beneficiarios en mi proyecto social porque la mayoría de mis socios son de 50 a 60 años. No tienen ya hijos en edad escolar y muy pocos tienen hijos en la universidad. Entonces, tengo muy pocos jóvenes para el relevo. Por eso, decía, hay que buscar a más jóvenes para incorporarlos al trabajo también.

Sobre la articulación de saberes intergeneracionales, hemos estado conversando con los amigos de AIDER acerca de poder realizar este tipo de talleres de trabajo y de cómo pasamos el conocimiento de las personas adultas. Son los que más saben de bosque porque ya lo han caminado todo, lo han recorrido todo... y poderles transmitir eso a los jóvenes. Los jóvenes hoy en día no saben pescar, no saben matar ni un picuro. No saben nada de nada. Es necesaria esa transferencia, hay que ver las herramientas, la estrategia.

José Luis Lara Rivas

COOPSSUR

El ser un agricultor está denigrado desde una perspectiva, más que todo, para un joven. Te lleva a lo que acaba de describir Doris "No limitación de oportunidades". Esto hace que muchos de ellos, o los padres mismos, les amplíen o les busquen nuevas fronteras para que ellos tengan o mejoren estas



posibilidades que tienen para desarrollarse. Sin embargo, está directamente relacionado de qué manera las familias involucran a sus hijos dentro de estas actividades productivas. Si bien es cierto, no esperamos que estén directamente relacionados participando de la cadena, pero sí pueden aportar en desarrollar a su familia directamente. Hoy en día, la disponibilidad de tecnología para mejorar el tema productivo no va directamente relacionada al trabajo fuerte, sino que está relacionada a ver, estudiar el mercado, estudiar la estadística para que tú puedas sacar una producción y no tengas que lidiar con el tema, por ejemplo, de los intermediarios, con la sobreproducción local y tus precios sean bajos. A través de ese tipo de herramientas los hijos podrían ayudar.

Nosotros como COOPSSUR, aún estamos estructurando cómo vamos a tomar el trabajo social. Es este año nuestro reto. Tener los lineamientos para de qué manera va a involucrarse, no solamente al socio, al que directamente produce el campo, sino también a la familia. Estamos viendo cómo vamos a activar una planta que está en El Progreso con la participación de hijos de los socios. Es muy probable que ellos van a empezar a operarla. Se están estableciendo estas herramientas de gestión y esperamos que se pueda pasar de los socios

hacia los hijos y de esta forma vaya quedando una cultura organizacional en la cooperativa. Sucede, muchas veces, que tenemos dirigentes o directivos que van a estar por años en una organización, pero llega el momento en que cambia todo y la organización empieza a decaer. Esto, justamente, se debe a estos aspectos porque no se ha transmitido o no está escrito el proceso de cómo se hacen las cosas, solamente lo sabían uno o 2 directivos. Generalmente, las empresas tienen protocolos bien descritos, cómo se hace desde barrer los pasillos hasta consolidar un envío a un cliente. Eso es fundamental para toda organización, y es un aspecto que estamos trabajando actualmente.

Finalmente, quería resaltar que como COPSSUR también somos parte del proyecto TerraAMaz - marca Madre de Dios³. Esta marca nos busca unificar y potencializar los productos que trabajamos a nivel de cada organización, que de una identidad regional, tanto en el mercado nacional como en el mercado internacional. Gracias.

Diego Fernando Andazabal Poma

COPSSUR

Me gustaría poder comentar, por una parte, cómo hacer esta transferencia. Por otra parte, cómo hacer que los jóvenes también con todo ese conocimiento, con toda esta información, puedan continuar con ese trabajo. Yo creo que

3 El proyecto TerraAMaz es marca territorial entre todos los actores de la región como la sociedad civil, líderes ambientalistas, agrícolas, minería verde, artesanos, entre otros. Este proyecto busca dar un valor agregado a los diversos productos (especies forestales, agrícolas, emprendimientos, etc.) que ofrece la región de Madre de Dios. Fuente: Inforegión (2022). *Actores regionales coordinan construcción de la marca Madre de Dios*. Consultado el 17 de febrero del 2023. Disponible en: <https://www.inforegion.pe/293794/actores-regionales-coordinan-construccion-de-la-marca-madre-de-dios/>.

Este proyecto ejecutado por Cáritas Madre de Dios tiene el apoyo de sus aliados Centre de coopération internationale en recherche agronomique pour le développement (CIRAD); Instituto de Investigación de la Amazonía Peruana (IIAP) y el Gobierno Regional Madre de Dios (GOREMAD) y es financiado por la Agencia Francesa de Desarrollo. Asimismo, cuenta con un Comité Técnico Operacional (CTO) conformado por representantes de las organizaciones juveniles, CCNN, líderes, empresarios y sociedad civil, y tiene como responsable del diseño y construcción de la Marca Madre de Dios a la empresa consultora Falcom Imagen y Comunicaciones. Fuente: Inforegión (2022) *Presentan a empresa que se encargará de la construcción de la Marca Madre de Dios*. Consultado el 17 de febrero del 2023. Disponible en: <https://www.inforegion.pe/300967/presentan-a-empresa-que-se-encargara-de-la-construccion-de-la-marca-madre-de-dios/>

es importante trabajar el tema de la identidad local, regional, que ellos se sientan comprometidos con su tierra, con el espacio que los vio crecer y les dio oportunidades. Si bien es cierto, puede que puedan aprender en otros espacios, pero sería bueno que puedan traer todos esos conocimientos y buscar el desarrollo de sus comunidades. Es nuestro reto pendiente. Muchas gracias.

Enma Cecilia Maco Condenzo

RONAP

Desde la experiencia RONAP, en cuanto al intercambio de experiencias de los adultos mayores con los jóvenes, lo que nos comentan desde las experiencias de miembros del equipo técnico, que son hijos, nietas de castañeros (este último es el caso de nuestra compañera del área forestal). Ella nos comenta sus experiencias al momento de ir al monte, de compartir con la familia y qué tan clave es el compartir familiar en este proceso para poder ir generando estos puentes de diálogo acerca de las prácticas que tienen o tuvieron nuestros abuelos o tienen nuestros papás. Asimismo, tenemos el caso de una de las compañeras del área administrativa y de su mamá. Ella comentaba mucho el tema de aquello que había vivido su mamá en trabajo con otras empresas, qué es lo que ella no le gustaría hacer con las demás personas. Dentro de la vivencia que pudo compartir de la mano con su mamá en ese proceso y nuevamente vemos la importancia de esas experiencias familiares de este compartir familiar. El hecho de ir administrando y traspasando las concesiones también es un tema de responsabilidad que implica mucha reflexión desde los titulares que tienden a ser adultos mayores. Entonces, surge mucho esta duda: ¿A quién le vamos a traspasar la concesión? ¿Quién la va a administrar? ¿Quién va a tener el cuidado ambiental y el cuidado que nosotros le hemos venido dando al bosque? Es un tema pendiente, como un reto de seguir reflexionando como asociación, como un espacio de compartir.

Otro de los puntos es el tema de gestión y recursos humanos. Antes, mencionaban el tema de los vínculos y el tema de la empatía que se va generando con los socios con las compañeras y los compañeros que han venido pasando desde el área de extensión social. Muchos de los socios en Monterrey, en Alegría, en Shiringayo siguen preguntando por la gente que en algún momento los fue a visitar.

Entonces, esos vínculos que se generan con las personas, esos vínculos de ayuda mutua son bastante fuertes y esto decanta mucho en el proceso de fidelización. Es muy importante tener ello en consideración y seguir promoviendo espacios para que nosotros sigamos creciendo como profesionales, como seres humanos, y en calidad humana. Como decía Rosa, cada quien va interviniendo y cada quien le pone esa gotita suya al momento de intervenir con las personas. Eso es muy importante en el proceso de entrar en vínculos con las personas.

El otro punto es el reto de generar identidad regional a nivel de Madre de Dios. Repensemos el tema de qué tan visible es la actividad castañera a nivel regional que tanto celebramos, por ejemplo, en el mes de agosto. Está bien ir repensando y estos espacios generan ello. Repensarlo, reflexionarlo y tomar medidas respecto a lo que podemos hacer más adelante. Generar espacios para poder sensibilizar a más jóvenes y niños en las escuelas en aspectos vinculados a lo ambiental, a lo social, como se viene trabajando de la mano con 11 jóvenes líderes, en el caso de RONAP. Es importante identificar las necesidades que vamos encontrando en el campo para trabajarlas en un futuro de la mano. Es decir, tanto por parte de la gente que se encuentra en campo, como por parte de los que nos encontramos desde las oficinas trabajando. También es importante ir saliendo e ir conociendo de primera mano la realidad que se va viviendo. Muchas gracias.

Juan José Ruiz Chulla

Dirección de Competitividad Agraria de la Dirección Regional Agraria de Madre de Dios

Buenas tardes con los expositores y organizadores del evento. Somos funcionarios de la Dirección Regional de Agricultura. Queríamos dar un aporte a las experiencias ya dadas. Nosotros venimos trabajando con asociaciones y cooperativas. De acuerdo con la nueva ley del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego (MIDAGRI), estamos convirtiendo a las asociaciones en cooperativas. Esto por el tema de tener mayor espacio. Justamente, el ingeniero Renán Mesa Soria es el encargado. Hemos encontrado que en casi todas las asociaciones hay una gran debilidad: el no trabajar la parte asociativa. Piensan que escuchando dos o tres clases de asociatividad terminaron el tema. La conclusión en todo

este tiempo que venimos trabajando con muchas asociaciones apoyándolas con sus planes de negocios, créditos financieros y otros, es que el problema es la falta de estudio en la parte de asociatividad. ¿Qué pasa? 1) Llega el cambio de gestión automáticamente, no quieren asumir cargos. 2) Si la organización tiene algún bien, lo que está pasando es que entre socios se paran ahí peleando, quitándose poder. Son pocas las organizaciones que tenemos que hoy en día están manejándose positivamente de manera estructural.

Nosotros estamos dispuestos y seguimos apoyando a todas las organizaciones. Este año queremos trabajar con las escuelas de campo que es más eficiente. Lo más básico es seguir implantando y generando mayores experiencias. Nosotros también hacemos, a las asociaciones que están naciendo, reflejarles como puntos de comparación y éxito a las organizaciones que están caminando solas. Por ejemplo, COPSSUR, AGROBOSQUE, COPAIDI, COOPASER, RONAP, ASCART. Nosotros, desde el año 2020, queremos que ASCART sea cooperativa. Solo de ellos depende crecer como una gran organización. Los castañeros van a tener una gran oportunidad porque ellos sí son orgánicos. No hay problema en ellos con la certificación. En el caso de los agricultores, es muy costosa la parte orgánica. No hay que ser ciego en esa actividad. Yo también pertenezco a una cooperativa y, de la misma forma, tenemos una gran debilidad que estamos por superar.

Me parecen muy interesante los enfoques que han dado en el tema de género, el tema de la oportunidad es muy importante. Actualmente, el tema de la cooperativa a la cual yo pertenezco, la presidenta es una mujer. Nunca hemos visto que sea mujer o sea varón. En las reuniones que tenemos es la voluntad popular. Ahora estamos queriendo actualizarnos de acuerdo con lo que dice el MIDAGRI en la última ley de las cooperativas. De acuerdo con esto, el periodo del presidente del consejo de administración ya no va a ser un periodo de un año, sino de tres años. Entonces, va a tener, sea varón o sea mujer, años de vigencia. Ya no se va a tener que actualizar cada año al presidente, que es una debilidad más que una fortaleza. Con esta nueva ley, se está dando mayor fortaleza a las cooperativas para que la parte del consejo de administración tenga una mayor actividad.

Estamos nosotros dispuestos a seguir apoyando en lo que ustedes dispongan. Nosotros lo que hacemos es articular. Si hay entidades que necesitan el



apoyo de nosotros como capacitadores, no cobramos ni un sol. Queremos ir y, de repente, ustedes pueden hacer un trabajo de prorrateo para poner la alimentación. Damos la parte de capacitación y hasta el tema de impresiones. Todo tenemos por parte del Estado que es gratuito. Lo que queremos es articular y que más agricultores se puedan capacitar.

Renán Meza Soria

Dirección de Competitividad Agraria de la Dirección Regional Agraria de Madre de Dios

Muy buenas tardes, soy parte del equipo de la Dirección de la Competitividad Agraria de la Dirección Regional de Agricultura. Viendo el Primer Encuentro de Iniciativas de Buenas Prácticas Asociativas en Madre de Dios, hemos escuchado las exposiciones sobre asociatividad, la asociatividad como proceso, la asociatividad como principio. Además, la confianza, la participación y que sea voluntario. También, hemos visto que algunas organizaciones se han transformado en cooperativas, muy interesante. Ahora es importante adecuar

esas cooperativas a la nueva ley de asociatividad⁴ que nos va a permitir recibir muchos beneficios. Resulta interesante porque la cooperativa no solamente es una asociación, a la vez es una empresa y tiene responsabilidad con la comunidad. Asimismo, tiene un control democrático. Es muy complejo, pero es muy interesante su organización. Por eso, a partir del año pasado estamos recomendando que toda asociación pueda transformarse en cooperativa. La recomendación es que haya bastante sensibilización y podamos trabajar y cooperar con las asociaciones que ya han aprendido a trabajar en equipo, de forma asociada. Tenemos organizaciones que hemos promovido y ya están recibiendo beneficios por parte del Estado: Incentivos como Planes de Negocio y programas como PROCOMPITE⁵, y otras organizaciones que están apoyando a los productores. Nosotros siempre les decimos a los productores que reciban con los brazos abiertos a las organizaciones porque cualquier entidad pública o privada, empresa u ONG puede apoyarlos.

También vemos plataformas, espacios públicos privados como las mesas técnicas, como la mesa técnica del cacao, la mesa técnica del copoazú y otras mesas que se puedan promover. Por ejemplo, se está pensando en promover la mesa técnica del plátano.

Es una parte importante del rol asociativo dar a conocer a los productores cuáles son sus fallas. Así como en el mercado hay fallas de mercado, también los productores tienen fallas. Nosotros les hacemos ver, como parte de nuestra experiencia, que la asociatividad está en función al negocio, ya no en función a la subsistencia. Nosotros tratamos qué parte del fortalecimiento de las organizaciones agrarias tiene varias formas de asociatividad como proceso. Puede ser como consorcios, empresas, cooperativas y asociaciones. Nosotros venimos articulando con todas las entidades públicas y privadas con la finalidad de poder hacer una intervención grupal y no desperdiciar recursos. Ese sería nuestro aporte que como Dirección Regional de Agricultura venimos trabajando. Gracias.

4 Ley N.º 31335 - Ley de Perfeccionamiento de la Asociatividad de los Productores Agrarios en Cooperativas Agrarias.

5 PROCOMPITE es una estrategia prioritaria del Estado que constituye un Fondo Concursable para cofinanciar propuestas productivas (planes de negocio). Tiene como objetivo mejorar la competitividad de las cadenas productivas mediante el desarrollo, adaptación, mejora o transferencia de tecnología. Puede considerar la transferencia de equipos, maquinarias, infraestructura, insumos, materiales y servicios para los agentes económicos organizados, exclusivamente en zonas donde la inversión privada sea insuficiente para lograr el desarrollo competitivo y sostenible de la cadena productiva.

Karina Melissa Salas PereaOficial del Programa Bosques y Asuntos Indígenas - World Wildlife Fund (WWF)

Dos cosas a modo de reflexión. En primer lugar, la pandemia nos ha demostrado que si no existe una transferencia de conocimiento, se pierden. Cuántos agricultores líderes de sus predios han fallecido por la edad, por la vulnerabilidad y han dejado a la familia sin saber manejar el predio. Sin saber, sin conocer la actividad a la que estaba abocada, justamente por esta falta de involucramiento porque no se miraba como una actividad productiva familiar. Creo que debemos aprender de la experiencia de la pandemia.

En segundo lugar, acerca de la marca territorial hay dos puntos que atender. Por un lado, ¿qué vamos a promocionar como marca territorial? ¿Con qué atributos? Creo que los atributos del tema social, de un manejo familiar y el tema orgánico. Hoy en día, la castaña es un producto orgánico de bandera que podemos sacar como una certificación. No obstante, no quiere decir que sea el único. Estamos ahora entrando con los procesos de los sistemas agroforestales, con ganadería, con los productos y las buenas prácticas agroecológicas. Por ejemplo, los bioles, los biofertilizantes, los antiparasitarios orgánicos, que permiten que tu producto mejore la calidad y dejar de usar los insumos químicos. Es decir, que utilices los recursos del bosque, del fundo para generar tus propios insumos.

Renán Meza SoriaDirección de Competitividad Agraria de la Dirección Regional Agraria de Madre de Dios

Respecto a lo que menciona la compañera, es importante que los productores y las organizaciones con las que se viene trabajando se atienda la parte de la educación financiera. Es importante porque no solamente se trata de una marca, sino también de crear productos, una oferta de productos de calidad. ¿Cómo se obtiene la calidad? Con el conocimiento. La educación es importante. Asimismo, la sensibilización en cuanto a la diversificación. Nosotros estamos trabajando con un solo producto en la cooperativa, pero nos estamos diversificando. Es importante la diversificación, apoyarnos en especialistas y el trabajo en equipo. Es por eso que la asociatividad, como proceso, hay que resaltar que no solamente es una marca y llevar nuestro producto al mercado.

Tenemos que trabajar desde abajo. El trabajo social que están haciendo ustedes es muy interesante. Es el punto de partida para que podamos nosotros, desde la Dirección Regional de Agricultura de Madre de Dios (DRA MDD), solicitar iniciativas de políticas públicas. Por ejemplo, antes en el campo existían las escuelas, los colegios de los agropecuarios. Hoy en día, deberían diferenciarse los colegios agropecuarios porque el joven ahí aprende a emprender en la crianza de cerdo, cultivo de cacao y otras. Capacitaciones técnicas que le permiten al joven emprender desde la primaria y secundaria. Esto podría ser de utilidad para financiar sus estudios en la universidad. Mayormente, no se está viendo eso, lo que se está viendo es una sola educación, no se distingue entre lo urbano y rural. A ellos no les interesa la historia universal, pero sí una crianza de cerdo y aprovechar todos sus recursos. Es necesario hacer otro tipo de emprendimientos. Sobre asociatividad no podemos hablar en uno o dos minutos. Es importante que podamos hacerles conocer sobre el ahorro, sobre la educación financiera, sobre el costo de producción porque el cambio toma tiempo. No es de la noche a la mañana. La educación es poderosa, compañeros. Desde la DRA MDD venimos trabajando en el fortalecimiento de organizaciones y, a la vez, también poder integrar a los productores dentro de los programas e incentivos que tiene el Estado. ■



PALABRAS DE CIERRE

Diego Alberto Navarro Trujillo

Equipo Territorial Amazonía Sur Peruana
Centro de Estudios Regional Andinos Bartolomé de Las Casas (CBC)

A partir de las exposiciones de las experiencias de las organizaciones participantes y del diálogo con el público asistente de manera presencial y virtual, en primer lugar, podemos señalar que la apuesta por la asociatividad y el cooperativismo es una oportunidad importante para humanizar las dinámicas de los procesos productivos y tender puentes entre las lógicas de la rentabilidad comercial y el desarrollo humano, brindando un real desarrollo sostenible. Si bien los orígenes de las organizaciones pueden ser diversos, todos confluyen en la vida y en el día a día de las socias y los socios. Además, es importante entender que los tiempos, que los procesos sociales, no corresponden a los tiempos del mercado, sino que son variados. A veces pueden ser más rápidos, otras veces más lentos.

En segundo lugar, las experiencias narradas por los participantes nos muestran la importancia de un mayor involucramiento en las vidas y los problemas de sus socias y socios como una necesidad y un compromiso de las organizaciones con ellos. Y, en ese sentido, entender que este involucramiento no solo genera la fidelización de los socios, sino también lazos de confraternidad



y prácticas de solidaridad y apoyo mutuo. Asimismo, se nos presentan como una necesidad para aumentar el vínculo entre las organizaciones y los socios, aumentar el grado de participación y democratización de las tomas de decisiones en los distintos niveles de la organización.

En tercer lugar, la importancia de entender el enfoque social como una inversión y no un gasto. Una inversión que tiene como principal beneficiario y como principal meta el bienestar de los socios, las socias y los equipos técnicos. Asimismo, que los resultados son de carácter múltiple. En ese sentido, es una inversión social colectiva y no solo una inversión económica individual. Por un lado, es una inversión social que genera un beneficio común y colectivo que articula al conjunto de los miembros de la sociedad y puede ser de utilidad para reconstituir el tejido social. Por otro lado, es una inversión que también genera beneficios económicos a nivel individual o familiar que puede servir para generar la famosa sostenibilidad económica.

Desde Centro de Estudios Regional Andinos Bartolomé de Las Casas (CBC), consideramos importante hacer visibles estos procesos de asociatividad y cooperativismo con enfoque social, y resaltar la necesidad de apostar por los liderazgos locales y, sobre todo, los liderazgos juveniles. En el presente inmediato, permitirán una articulación de los proyectos asociativos y cooperativos con los planes de vida de las socias y los socios y sus familias, y consolidar una propuesta de desarrollo integral a nivel regional, y no solo el crecimiento de cifras macroeconómicas. Asimismo, es también una importante oportunidad para recuperar vínculos con la naturaleza que superen la lógica antropocéntrica extractivista impuesta y desarrollar los vínculos que tradicionalmente han existido en el sur global entre la naturaleza y los seres humanos. Finalmente, pero no menos importante, no solo es relevante tomar en cuenta lo mencionado, sino también transversalizar los enfoques de género, de ciclos de vida y de interculturalidad como la base para el desarrollo de las propuestas sociales de las organizaciones. ■

PRIMER ENCUENTRO DE INICIATIVAS DE BUENAS PRÁCTICAS ASOCIATIVAS EN MADRE DE DIOS

Promoviendo espacios de desarrollo de oportunidades y capacidades para la población del sector agropecuario y forestal.



Jueves 26 de enero



9:00 AM - 1:00 PM

Via:  **LIVE**



EJECUTADO EN ALIANZA ENTRE:



CON APOYO DEL:



AFICHE DEL EVENTO

El objetivo del Primer Encuentro de Intercambio de Experiencias en Buenas Prácticas Asociativas, sintetizado en el presente documento, fue conocer experiencias de procesos asociativos y cooperativistas en el aprovechamiento no maderable del bosque con productos forestales endógenos como son la castaña, el cacao y el copoazu propios de la región de Madre de Dios.

Las organizaciones participantes de este evento son ejemplos de que las organizaciones de cooperativismo y asociatividad constituidas por influencia de actores externos en el marco de proyectos de desarrollo estatal, organizaciones no gubernamentales o de la cooperación internacional pueden ganar autonomía y volverse un vehículo de desarrollo y bienestar las productoras y los productores locales. Sin duda, continuar produciendo ha sido una apuesta a largo plazo, pero que poco a poco se están viendo sus frutos.

Diego Alberto Navarro Trujillo

**Equipo Territorial Amazonía Sur Peruana
Centro de Estudios Regional Andinos Bartolomé de Las Casas (CBC)**

