



*Al servicio
de las personas
y las naciones*



SIRAP
Sistema Regional
de Areas Protegidas



SISTEMATIZACIÓN

**Proceso de Formación del Consejo de Desarrollo
Paisaje de Conservación Valle Río San Pedro**

SEPTIEMBRE 2013

ÍNDICE

1 ANTECEDENTES	1
1.1 Justificación inicio de la experiencia	1
1.2 Acciones, proyectos precursores y facilitadores para el modelo de gestión	1
1.3 Situación de partida	2
2 OBJETIVOS DEL PROCESO DE FORMACIÓN DEL CONSEJO DE DESARROLLO	3
2.1 Objetivo general	3
2.2 Objetivos específicos	3
3 RESUMEN DEL PROCESO	3
4 PLANIFICACIÓN Y COORDINACIÓN DEL PROCESO DE FORMACIÓN DEL CONSEJO DE DESARROLLO	3
5 PROCESO DE FORMACIÓN DEL CONSEJO DE DESARROLLO A TRAVÉS DE TALLERES	4
5.1 Descripción detallada de los talleres	4
6 LOGROS, DIFICULTADES Y APRENDIZAJES	17
6.1 Logros, dificultades y aprendizajes institucionales	17
6.2 Logros, dificultades y aprendizajes de los actores involucrados	21
7 SITUACIÓN DE LLEGADA	24
8 ANEXOS	26

1 ANTECEDENTES

1.1 Justificación inicio de la experiencia

La experiencia de un Paisaje de Conservación, en el Valle del Río San Pedro, en la Región de Los Ríos, se enmarca en la estrategia de crear y operar modelos sustentables y repetibles de áreas protegidas de gobernanza compartida, que forma parte de los resultados de la ejecución del proyecto PNUD – GEF, Ministerio del Medio Ambiente, denominado “Sistema Regional de Áreas Protegidas (SIRAP) para la Conservación y Uso Sustentable del Bosque Lluvioso Templado Valdiviano”.

El Paisaje de Conservación (PC) se refiere a un “territorio habitado que posee un patrimonio natural y cultural de interés regional y/o nacional, delimitado y gestionado con el propósito de implementar una estrategia consensuada y efectiva de conservación y desarrollo, que permita mantener y/o mejorar los valores de interés del territorio y contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de la población”

El Ministerio del Medio Ambiente a través de su proyecto SIRAP, junto a las Municipalidades de Los Lagos y de Máfil de la Región de Los Ríos, implementan como propuesta, en el Valle del Río San Pedro, un “Modelo de Gestión Territorial Compartida” para la categoría de área protegida Paisaje de Conservación.

El modelo de gestión territorial del Paisaje de Conservación se refiere al “conjunto de estructuras institucionales e instrumentos operacionales, reconocidos y compartidos por la comunidad”, que permiten realizar una gestión compartida del territorio. Este modelo de gestión se materializa en un Consejo Territorial de composición público – privado, integrado por representantes institucionales, representantes de la comunidad y habitantes del territorio del PC.

Las instituciones públicas, involucradas en el modelo de gestión territorial del PC, identifican en el 2011 la necesidad de crear una estructura institucional que asegure la participación de la comunidad, debido al carácter y objetivos de este tipo de área protegida y del régimen de propiedad existente en el territorio.

1.2 Acciones, proyectos precursores y facilitadores para el modelo de gestión

Algunas acciones, proyectos precursores y facilitadores del inicio del proceso importantes de mencionar son:

- El propio proyecto GEF SIRAP, en cuyos resultados se prevé la creación de modelos de áreas protegidas privadas.
- Los Municipios de Los Lagos y Máfil, con oficinas municipales del PCVRSP, creadas e involucradas en la facilitación del proceso de formación del Consejo de Desarrollo, son una referencia para la comunidad.

- Participación en el proceso los Alcaldes y representantes de los Municipios y del Ministerio del Medio Ambiente.
- Los conflictos y tensiones entre organizaciones locales y empresas forestales del territorio motivan a participar del proceso. Organizaciones y empresas ven un beneficio al participar del proceso de formación).
- 12 organizaciones locales interesadas en participar del proceso (según línea de base social del PC, N=23).
- Proyecto GEF SIRAP se ha posicionado en la población local el PC a través de sus unidades piloto y de campañas de difusión.

1.3 Situación de partida

El desarrollo de la estructura, y de los instrumentos operacionales necesarios para el funcionamiento del modelo de gestión, requieren de un proceso de construcción de dos etapas, como se observa en a la Figura 1.

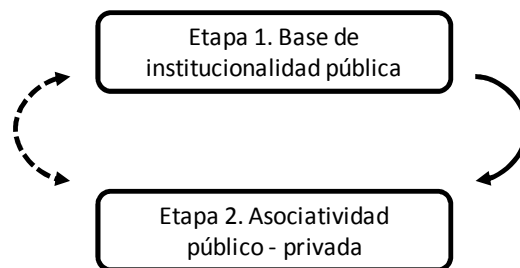


Figura 1 Etapas del proceso de implementación del modelo de gestión territorial del PCVRSP. Elaboración propia. Flecha continua significa etapas progresivas. Flecha discontinua significa interacción. Elaboración propia.

En la primera etapa, se fortalece la base de institucionalidad pública, de modo de instalar/mejorar estructuras y capacidades institucionales en el ámbito local y de operacionalizar los objetivos del Paisaje de Conservación a través de instrumentos de planificación y gestión. Esto es fundamental en el desarrollo del modelo de gestión (ver Figura 2).

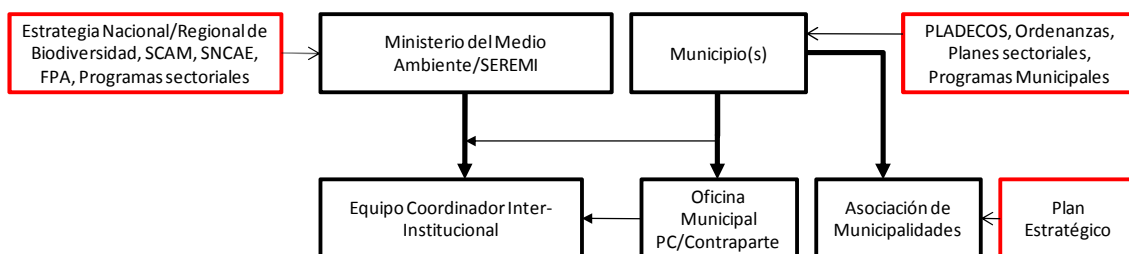


Figura 2 Institucionalidad pública e instrumentos operacionales del modelo de gestión territorial del PCVRSP (cuadro color negro indica estructura institucional, cuadro color rojo indica instrumento(s) operacional(es). Flecha gruesa indica responsabilidad de coordinación, flecha delgada apoyo/participación).

La segunda etapa de asociatividad público – privada, tiene por objetivo principal consensuar una visión del territorio con la comunidad, a través de su involucramiento formal en un Consejo Territorial (estructura institucional principal de esta segunda etapa del proceso) y de la elaboración y ejecución de un Plan de Acción para el PC. Para el caso del Valle del Río San Pedro, se denominó Consejo de Desarrollo (CD, en adelante).

2 OBJETIVOS DEL PROCESO DE FORMACIÓN DEL CONSEJO DE DESARROLLO

2.1 Objetivo general

Lograr experiencias, distinciones y prácticas que permitan acordar la formación de un CD, público privado, que decida y se comprometa a establecer el PC.

2.2 Objetivos específicos

- Lograr que personas y organizaciones se conozcan, confíen y acuerden trabajar juntos.
- Elaborar unos estatutos de funcionamiento del CD que incluyan una visión y misión común para el territorio.
- Crear y acordar un Plan de Acción.

3 RESUMEN DEL PROCESO

El proceso llevado a cabo y que se ha seleccionado para sistematizar, consistió en formar un equipo inter-institucional cuyas funciones fueron la planificación y coordinación del proceso de formación del CDy la definición y ejecución de talleres para su formación.

4 PLANIFICACIÓN Y COORDINACIÓN DEL PROCESO DE FORMACIÓN DEL CONSEJO DE DESARROLLO

El equipo de coordinación del PC, (ver Figura 2) es el soporte para la formación del Consejo de Desarrollo. Nace en la primera etapa del proceso de creación del modelo de gestión (Figura 1).

El equipo coordinador del PC, estuvo compuesto por 6 personas, representantes de la SEREMI del Medio Ambiente, Municipalidades de Los Lagos y de Máfil, de Oficina Técnica Municipal de ambos municipios y del proyecto SIRAP.

El aporte del equipo coordinador fue:

- Definir los objetivos, productos, contenidos, materiales, los tiempos del proceso, la periodicidad de los talleres y la planificación en general del proceso de formación del CD.
- Facilitar las dinámicas grupales de los talleres.

- Realizar reuniones de evaluación de talleres, para ajustar, adaptar los contenidos, acoger solicitudes y sugerencias de los participantes, incorporar a miembros del equipo y/o del grupo, entre otras acciones.

5 PROCESO DE FORMACIÓN DEL CONSEJO DE DESARROLLO A TRAVÉS DE TALLERES

Se acordó la realización de seis talleres, un tiempo de trabajo no superior a 5 horas y registro de actividades de cada taller para la elaboración de un boletín mensual el que se repartiría entre los participantes. Un taller final de sesión formal del CD y una ceremonia de graduación del proceso de formación (ver Figura 3)

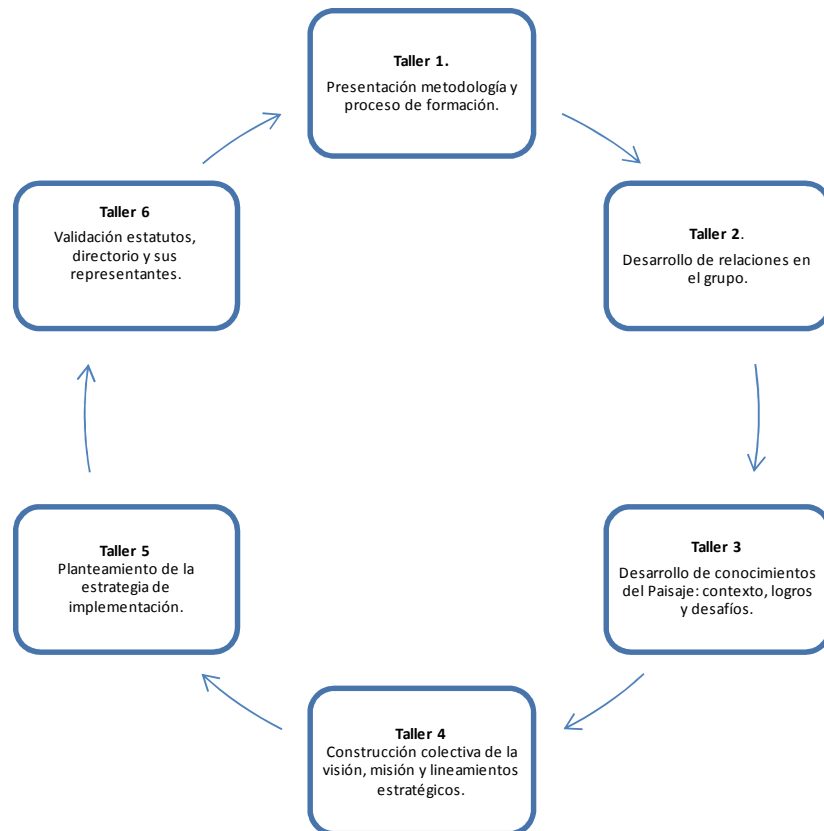


Figura 3 Esquema resumen proceso de formación Consejo de Desarrollo.

5.1 Descripción detallada de los talleres

Para cada taller se detallan objetivos, actividades y resultados principales.

5.1.1 Taller 1. Presentación metodología y proceso de formación

Objetivos

- I. Presentar los objetivos de formar el CD del PC
- II. Presentar la metodología de trabajo A+B+C
- III. Presentar equipos de trabajo y facilitador externo

Actividades

- Acreditación de los participantes, entrega de materiales de trabajo e inauguración de los talleres, con la presencia y participación de autoridades locales.
- Se realizaron ejercicios, los participantes conocieron y consensuaron ciertas prácticas y formas de comunicarse.
- Ordenar el espacio: Se consensuó organizarse en semicírculo. “Es una manera en que nos miramos; facilita el escucharnos con atención. Es una manera de evocar relaciones simétricas y respetuosas”.

El método A+B+C El método propone que lo humano tiene tres niveles: Lo individual, lo social y las relaciones de lo humano con el medio ambiente. En cada nivel existen prácticas básicas o principios guía: Me cuido (individual), nos cuidamos mutuamente (social) y juntos cuidamos nuestro territorio (relaciones de lo humano con el medio ambiente).

¿Cómo nos comunicamos? “si tenemos que elegir una práctica que podría estar en la base de un trabajo grupal, que nos permita ponernos de acuerdo y planificar el desarrollo y la conservación de nuestro territorio, elegiríamos el conversar”. El dialogo entre la diversidad de actores es fundamental, es decir, “conversar para conservar”.

Cierre del taller El facilitador comenta: “hemos sido invitados a formar parte de este consejo y hemos compartido lo que valoramos y lo que nos motiva. Si cada uno de ustedes quiere y se siente preparado para participar, ahora deben pedir ustedes ser parte de este grupo”. Cada uno de los presentes pide ser parte, asume libre y responsablemente, un compromiso de participación.

Terminado el taller, el equipo coordinador hace una evaluación. La Oficina Técnica del PC de Máfil elabora el primer Boletín del Consejo, para su distribuir. Junto con el boletín, se entrega a los participantes dos cuentos para ser leídos entre los talleres 1 y 2: (“Entreser y la Nube” y “Sopita de Piedra” Anexo 2).

5.1.2 Taller 2. Desarrollo de relaciones en el grupo

Objetivos

- I. Profundizar el enfoque metodológico propuesto, y

- II. Poner en práctica el enfoque metodológico a través de la forma en que nos comunicamos y relacionamos.

Actividades

- Ronda de sensaciones respecto al taller 1 y lo relevante sucedido con cada uno de los participantes en el intertanto de los talleres.
- Se leyó un cuento que en resumen trata de: “una persona que solicita auxilio de la comunidad, se encuentra con un *no se puede*, sin embargo propone una fórmula con la que cambia la realidad no sólo para sí, sino que en beneficio de todos”. Esto se relaciona a la idea de organizarse y lograr propósitos vistos como inalcanzables (Cuento Sopita de Piedra).

“Para lograr lo que queremos cada uno tiene que explorar profundamente las relaciones consigo mismo, con su gente cercana y su organización. Nos toca invitar a otros a cuidar el territorio y esto requiere que compartamos ciertas distinciones y prácticas. Que nos reconozcan por: como conversamos, saludamos, como nos relacionamos, como tomamos acuerdos y si los cumplimos”.

Para poner en práctica el "con-versar" se realiza un ejercicio, en que se pone en práctica el escuchar activo y se genera un espacio de confianza y respeto para el otro.

Al cierre una participante comenta no estar comprendiendo el sentido de los talleres “No entendí la metodología, la forma de exponer es confusa. No sé si soy yo”. Varios de los presentes comparten la necesidad de llevar los talleres a un nivel más concreto. El equipo coordinador se compromete a adaptar el enfoque metodológico haciéndolo más pragmático, tomando un mayor protagonismo en el proceso de formación. Durante la reunión de coordinación se acordó la necesidad de ajustar, adaptar la metodología en función de la diversidad de actores y las sugerencias del grupo (ver acta en Anexo 3).

5.1.3 Taller 3. Desarrollo de conocimientos del paisaje: contexto, logros y desafíos

Objetivos

- I. Compartir la experiencia del proyecto SIRAP y el conocimiento respecto al PC
- II. Compartir las motivaciones respecto a la formación del Consejo de Desarrollo
- III. Recoger la opinión, motivación e intereses de los participantes en esta etapa intermedia del proceso de formación, y
- IV. Fortalecer la integración de los participantes en el Consejo de Desarrollo

Actividades

Se compartieron inquietudes y percepciones “compartir permite buscar respuestas en conjunto”. Se comenta sobre el desafío que implica unir a personas que provienen de ámbitos y que poseen intereses tan diferentes. (Ejemplo, Ejército y las Empresas Forestales en el

territorio del PC). Hay barreras en la comunicación producto de la historia y los contextos políticos vividos por cada cual. Estas barreras existen entre participantes. En este espacio, y de forma espontánea, se traspantan y comienzan a resolver estos prejuicios.

Para la dinámica del taller, se plantean dos interrogantes:

- I. La categoría de área protegida “Paisaje de Conservación”, ¿tiene valor para el grupo?
- II. Ser parte de esta iniciativa ¿es parte de los intereses personales y organizacionales?

Se expone sobre la categoría de área protegida PC, su definición territorial, la evidencia científica que confirma la necesidad de proteger el territorio y la historia del proceso, a partir del apoyo de las municipalidades hasta la implementación de las Oficinas Técnicas Municipales (OTM) que apoyan la iniciativa.

La coordinadora de la OTM de Los Lagos presenta las actividades y avances más relevantes, entre los que destacan: acciones de capacitación, talleres, actividades de difusión a nivel local y nacional, implementación de unidades piloto y postulación a diferentes fondos que permiten financiar actividades que den continuidad al PC, entre otras. La coordinadora de la OTM de Máfíl presenta aspectos conceptuales del modelo de gestión territorial que se pretende conformar y el rol del equipo de coordinación inter – institucional. Se propone una primera definición de este Consejo de Desarrollo: “Instancia territorial de coordinación público privada, que se articula a través de un trabajo institucional permanente, para la gestión territorial acorde a los objetivos definidos para el Paisaje”.

Los temas más relevantes discutidos en el taller son:

- Se puede visualizar el PC, su territorio con sus múltiples componentes, lo que requiere un modelo de gestión inclusivo, pertinente y eficaz. Este modelo debe responder a la complejidad del territorio, a los intereses de los actores y a la protección y sostenibilidad de sitio prioritario (PC).
- En el proceso de conformación del Consejo de Desarrollo, es necesario llegar a una definición de Misión, Visión y Plan de Acción.

Los contenidos revisados permitieron nivelar conocimientos respecto al PC. Se acuerda que se requiere conformar un grupo comprometido, que defina el rol de los distintos estamentos e integrantes y logre consensuar un plan de trabajo.

Sobre la definición conceptual del PC, con una lluvia de ideas, destacan los siguientes conceptos:

- En materia de actores; Diversidad, desarrollo y diversidad cultural, integración, acciones voluntarias, coordinadas y consensuadas, cercanía y cotidianidad, sinergia, corresponsabilidad, buenas prácticas.

- En materia de medio ambiente; Sustentabilidad, protección y desarrollo, nueva categoría de área protegida y experiencia piloto, pionera, única, prioritaria, sello de certificación, patrimonio valioso.

Cada integrante redacta su propia concepción del paisaje, entregando una tarjeta anónima con su percepción (ver anexo 5). Expresan la necesidad de una figura legal que dé certeza jurídica a esta organización, por lo que el equipo coordinador se compromete a explorar las diferentes opciones de figuras jurídicas que permitan:

- Integrar a los municipios, las organizaciones sociales, empresas y propietarios.
- Recibir fondos para ejecutar programas.
- Dar continuidad a las OTM.

5.1.4 Taller 4. Construcción colectiva de la visión, misión y lineamientos estratégicos

Objetivos

- I. Integrar los aprendizajes y resultados de los talleres anteriores
- II. Construir una visión colectiva del territorio del PC
- III. Identificar la misión de la organización territorial
- IV. Identificar los lineamientos para generar acciones concretas que permitan avanzar en la visión del territorio

Actividades

- El mapa de actores del PC

Se revisa la composición de la organización, los diferentes tipos de actores que la componen (públicos y privados) y como sus diferentes intereses confluyen. Se identifica como clave integrar a los interesados y a los que toman decisiones que afectan al territorio.

Desarrollo de la Visión

El facilitador plantea: Tener, co-crear y compartir imágenes de futuro mueve a realizar las acciones "Si no sabemos para donde vamos, da lo mismo lo que hagamos. Necesitamos conferir sentido a nuestras acciones y un camino es visualizar, ver donde queremos estar en un futuro próximo".

Se realiza una dinámica que permite la construcción colectiva de la Visión para el Consejo. Se organiza a los integrantes en 3 grupos de trabajo para desarrollar en conjunto, una imagen de la visión del Consejo a 7-10 años, con la metodología de mapas parlantes (Ver Anexo 7). Cada grupo tuvo facilitadores para la realización de su trabajo.

Grupo 1 - Organizaciones

El grupo se compone de los representantes de las organizaciones presentes en los 4 nodos territoriales del PC (Riñihue, Ciruelos, Pancul y Lo Águila). El mapa es explicado al grupo. Los conceptos más relevantes surgidos son:

- Conocemos los límites espaciales, del hábitat, para todo lo que contiene y actúa en el PC.
- El Consejo es un lugar de encuentro, integrador, con relaciones horizontales, con lazos de afectos, facilitadores para conservar el PC.
- El Paisaje nos integra, nos enseña a vivir en armonía con todo, nos hace felices, debemos conservarlo.

Grupo 2 Ejército y Empresas

Conformado por los representantes de los predios del Ejército presentes en el PC y representantes de las empresas forestales (Forestal Masisa y Forestal Valdivia). Se expone lo siguiente:

- El río es el eje del PC.
- El PC es un modelo para el país, que debe difundirse como un área de convivencia de las actividades humanas con la biodiversidad y el medio ambiente.
- La Comunidad del Paisaje como precursora de una cultura de conservación, que respete el medio ambiente, para esta generación y las que siguen.
- Enriquecer el PC con energías renovables, buenas prácticas en las actividades productivas, integración de otras comunidades.

Grupo 3 Instituciones públicas

Este grupo se compone de las instituciones de carácter público presentes en el PC: Ministerio del Medio Ambiente, representantes de las municipalidades de Los Lagos y Máfil y representante del proyecto GEF SIRAP. La explicación del mapa desarrollado es el siguiente:

- El PC está instaurado, instalado, tiene visibilidad, se estructura en torno al río, presenta biodiversidad y las actividades humanas - productivas se basan en el turismo y producción ganadera. Ha mejorado la calidad de vida.
- Los diferentes actores se relacionan y participan comprometidamente.
- El CDse fortalece pues se relaciona con contextos más amplios.
- Existe educación ambiental que da a conocer y promueve el PC.

Cada grupo escribe en tarjetas las acciones que considera necesarias de llevar adelante para realizar su visión de PC y las va clasificando de acuerdo a las categorías surgidas en los talleres.

- I. Organización y estructura jurídica del Consejo de Desarrollo.
 - Funcionamiento del Consejo: Acordar estructura, conformación de comisiones y periodicidad de las reuniones.
 - Estructura jurídica: a) Modelo organizacional; b) Estatutos; c) Formalización Consejo.
- II. Financiamiento.
 - Crear comisión de financiamiento estratégico.
 - Acordar un Plan de Financiamiento.
- III. Difusión
 - Crear comisión de difusión y educación
 - Crear plan de medios del CD (desarrollo de web, mantener boletines, etc.)
 - Apoyar y monitorear Plan de Difusión institucional y local del Paisaje de Conservación
- IV. Educación
 - Inclusión del PC en mallas curriculares del Proyecto Educativo Institucional (PEI).
 - Inclusión de conceptos claves y experiencias de terreno en el Plan de Desarrollo de Educación Municipal 2013 (PADEM).
- V. Investigación/ I+D
 - Acordar en que aspectos se requiere I+D para el establecimiento del Paisaje.
 - Crear comisión de Relaciones Públicas (RRPP).
 - Establecer alianzas y convenios para el PC con instituciones (Universidades, Centros de Investigación)
 - Establecer contacto con la red institucional de oferta pública en I+D
- VI. Conservación
 - Crear comisión de conservación y desarrollo
 - Requerir la inclusión del PC en Ordenanzas Municipales:
 - Asesorar para financiamiento a través de instrumentos públicos.
 - Promover la ampliación del territorio protegido.
- VII. Producción Sustentable
 - Monitorear realización Plan de Ordenamiento Predial, nuevas unidades piloto
 - Fortalecer alianzas instituciones públicas.
 - Establecer vínculos de colaboración con empresas del territorio.
 - Apoyar, asesoría a unidades demostrativas.
 - Promover la identificación de impactos y la instalación de buenas prácticas en predios dentro del PC.
- VIII. Certificación de Origen/Sostenibilidad
 - Crear un sello que identifique los predios, productos y servicios del PC.

- Identificar las mejores prácticas productivas agropecuarias, forestales para certificar con el sello del PC. (Forestales, agrícolas, ganaderas).
- Identificar las mejores prácticas ciudadanas para certificar con el sello del paisaje.

Respecto a la Misión del Consejo, de las ideas que surgen destacan:

- Compromiso y responsabilidad con la vida, con el medio ambiente, su conservación y sustentabilidad del territorio.
- Liderazgo, poder, eficacia, promover la participación, la unidad, motivación, confianza, transparencia, perseverancia.
- Difusión de aprendizajes

5.1.5 Taller 5. Planteamiento de la estrategia de implementación

Objetivos

- I. Presentar los avances del proceso de conformación de la organización territorial
- II. Identificar la estructura que tendrá la organización, y
- III. Acordar la forma de trabajo y aspectos claves para el funcionamiento de la organización

Participan en el taller un abogado que prestará apoyo jurídico a la organización y una facilitadora que apoyará en la conducción del taller.

Actividades

Varios participantes relatan que han estado informando a sus organizaciones e instituciones sobre la experiencia del PC. El equipo coordinador presenta al grupo los avances en cuanto a la formalización jurídica del modelo de gestión territorial.

Para el caso de las Municipalidades, se acuerda la conformación de una “Asociación de Municipios”. Se exponen detalles sobre el rol de esta asociación, su forma de funcionamiento y su importancia para la continuidad del trabajo realizado. El objetivo de esta Asociación será “velar por una interacción más armónica entre el ser humano y la naturaleza, a modo de conservar la biodiversidad de la Región de Los Ríos, la que alberga importantes valores ecológicos, estéticos y culturales, a fin de asegurar, a través de una articulación público-privada, un desarrollo sustentable”.

Para las Organizaciones e Instituciones se presentan las diferentes opciones de formas jurídicas. El asesor jurídico explica los conceptos relacionados con las organizaciones y su conformación y las posibles formas de organización, sus implicancias y beneficios.

Actividad grupal

Se realiza una actividad grupal con preguntas claves:

¿Quiénes forman el Consejo?

Representantes de organizaciones e instituciones que vivan y/o influyen en el territorio.

¿Cómo se entra y sale del Consejo?

- La participación es voluntaria. Salen quienes dejan de incidir, cuando se acaba la organización, se realizan malas prácticas (mal uso del nombre u otras prácticas que atenten contra valores y principios).
- La organización y sus representantes deben ser activos. La organización del paisaje tiene deberes y derechos.
- Las asambleas serán abiertas y todos pueden participar (no así votar).
- En la organización, deben existir círculos concéntricos, primero de compromiso, círculos de trabajo y círculos de amigos y aliados.

¿Qué queremos?

- Conservar los bosques, restaurar ecosistemas, asegurar que exista control y fiscalización de los servicios públicos, proteger el agua y sus usos adecuados.
- Producir sustentable, responsable y amigablemente y capacitar al resto de la población.
- Rescatar el patrimonio cultural del territorio.

¿A qué nos dedicamos?

- Conservación del medio ambiente.
- Proteger, restaurar el medio ambiente y producir de forma amigable.
- Difundir y capacitar al resto de la población que vive y se favorece con el PC.

¿Cuáles son las conversaciones que necesitamos de forma periódica?

- Conversaciones de planificación y de estrategia en el PC.
- Analizar el avance de las tareas.
- Tratar los conflictos.

¿Cómo nos organizamos?

- Estatutos: asamblea, directorio, que funcionen con reuniones ordinarias y extraordinarias.
- Que asistan los representantes y otros representantes de las organizaciones para ampliar el grupo.
- La ley 20.500 permite crear agrupaciones de hecho. Se puede actuar apadrinado por otra organización con personalidad jurídica.

Se acuerda con el grupo lo siguiente:

- Formar una agrupación de hecho, basada en la nueva Ley de Asociaciones y Participación Ciudadana en la Gestión Pública (Ley 20.500), que permite esta forma de funcionamiento, mientras cada grupo de organizaciones explora sus posibilidades organizacionales y los municipios avanzan en la creación de la asociación.
- Los estatutos serán redactados por el asesor jurídico, e incluirá las consideraciones discutidas y acordadas. Este deberá ser revisado por todos los integrantes.

5.1.6 Taller 6. Validación estatutos, directorio y sus representantes

Objetivos

- I. Discutir y aprobar los estatutos elaborados
- II. Conformar el Directorio y Secretaría Ejecutiva de la Organización, y
- III. Definir cuáles serán las comisiones de trabajo de la organización

Se comparte la noticia de la firma de los estatutos de la Asociación entre Municipios: "Paisajes de Conservación para la biodiversidad de la Región de Los Ríos".

Actividades

Discusión y aprobación de los estatutos

Con la lectura grupal del proyecto de estatutos y el consenso de los cambios, se aprobaron por la asamblea.

Los estatutos definen como CD al "Espacio compuesto por los representantes de organizaciones de la sociedad civil, servicios públicos, entidades privadas con fines de lucro que viven o inciden en el territorio denominado Paisaje de Conservación del Valle Río San Pedro, en las comunas de Los Lagos y Máfil, que comparten un interés común en torno al desarrollo sustentable y conservación de la biodiversidad de dicho territorio y que se comprometen con la construcción, ejecución, seguimiento y evaluación de un Plan de Gestión".

Se define adicionalmente la Visión y la Misión del Consejo, el funcionamiento de la Asamblea, Directorio y Secretaría Ejecutiva, dando cuenta además de la forma en que operan las diferentes instancias para desarrollar el plan de acción (ver Estatutos del Consejo en Anexo 9).

Conformación del Directorio y Secretaría Ejecutiva

De acuerdo a los estatutos, se elige a los representantes de cada ámbito y se conforma el directorio, con la aprobación de los socios de la Asamblea.

Revisión de comisiones de trabajo

Se discuten los temas de trabajo y las posibles comisiones que permitirán llevar a cabo el Plan de Acción del CD. Se proponen las siguientes comisiones:

- Organización y Estructura Jurídica
- Conservación
- Financiamiento
- Producción Sustentable
- Recursos
- Certificación de Origen/Sostenibilidad
- Difusión
- Otras Acciones Estratégicas
- Educación/ Pertenencia
- Investigación/ I+D

5.1.7 Taller 7. Graduación Consejo de Desarrollo y firma de estatutos

Objetivos

- I. Iniciar el trabajo del CD, definir las comisiones de trabajo y sus miembros
- II. Realizar la graduación de los participantes en el proceso de conformación
- III. Realizar la ceremonia de firma de los Estatutos por parte del directorio del CD

Este taller, a diferencia de los anteriores, es moderado por la Secretaría Ejecutiva, forma prevista en el funcionamiento del CD.

Actividades

- Se divide el CD en dos grupos (organizaciones - sociedad civil y otro conformado por instituciones públicas y grandes empresas). Se definen las comisiones que se debieran formar y quienes la componen. Las comisiones de trabajo son equipos especializados en cumplir una labor específica y surgen por facultades del Directorio. Estas comisiones son mixtas, participando a lo menos un Director, un socio voluntario, un representante de las Municipalidades o un especialista en las acciones a emprender.
- Las comisiones de trabajo se constituyen a requerimiento específico del Directorio y su función es definir y trabajar en las acciones propuestas para el Plan de Gestión Anual, además de asesorar al Directorio para la toma de decisiones.
- Ceremonia de graduación y firma de estatutos

Los miembros del CD celebran una ceremonia que oficializa la conformación de esta organización.

En la ceremonia se comenzó con el saludo del SEREMI del Medio ambiente y del Coordinador Nacional del Proyecto SIRAP, quienes valoraron esta experiencia inédita y la activa participación y apoyo de los integrantes del CD y todos quienes integran esta iniciativa.

El Directorio firmó el Acta de Constitución y sus respectivos estatutos, formalizando así esta etapa de conformación del CD.

6 LOGROS, DIFICULTADES Y APRENDIZAJES

Se presentan los logros, dificultades y aprendizajes de esta experiencia, considerando primeramente a las instituciones públicas y de apoyo a esta iniciativa y luego a los actores personas, organizaciones, instituciones residentes en el territorio del PC.

Por tratarse de una experiencia piloto desarrollada bajo un marco de coordinación inter-institucional y de actores del PC, la identificación de logros, dificultades y aprendizajes claves será de utilidad para la discusión de futuras replicas de esta experiencia de fortalecimiento organizacional.

6.1 Logros, dificultades y aprendizajes institucionales

6.1.1 Logros principales

Convocatoria y participación en el proceso

Se identificaron e invitaron a participar del proceso de formación, a un total de 17 organizaciones e instituciones públicas y privadas. De estas, 15 participaron de todo el proceso y son parte del CD.

Doce son Las organizaciones de la sociedad civil presentes en los 4 nodos territoriales definidos para el PC. De estas, 10 son parte del CD.

Los participantes lograron definir colectivamente la visión objetivo del territorio y la misión del CD, ambos fundamentales en la construcción de los estatutos del CD.

Algunos miembros del CD realizaron reuniones informativas sobre el proceso de formación del CD en sus organizaciones e instituciones.

Metodología

La metodología utilizada permitió crear un buen ambiente de trabajo, en donde la diversidad de actores e intereses no fue un impedimento para la participación, la generación de confianzas, la discusión de ideas, el planteamiento de opiniones personales y la decisión colectiva de crear el CD.

El uso de esta metodología permitió instaurar ciertas prácticas y formas de comunicación que se mantienen en el trabajo que desarrolla el CD.

Equipo de coordinación inter institucional

El proceso de formación del CD requirió de una coordinación institucional permanente, para la toma de decisiones y el logro de una mayor participación del equipo inter institucional en los

talleres. Esto se materializó a través de reuniones de coordinación entre los talleres de formación, en presentaciones y dinámicas grupales realizadas por el equipo coordinador.

Modelo de gestión territorial

El desarrollo de este CD permitió fortalecer la base de institucionalidad pública del modelo de gestión territorial, lo que se tradujo en la formalización de la Asociación de Municipios del PC.

6.1.2 Dificultades principales

Convocatoria y participación en el proceso

Durante el proceso de formación del CD (7 meses), fue necesario apoyar la movilización de los participantes, en especial, para aquellos de sectores aislados. Esto requirió recursos del proyecto y apoyo municipal para transporte.

La participación de dirigentes de organizaciones comunitarias en actividades que trascienden a sus problemáticas locales, es difícil. Es importante considerar en estos procesos, el carácter voluntario del trabajo que realizan los dirigentes.

Las responsabilidades que poseen los profesionales y cargos directivos/jefaturas de los Municipios dificultan la participación permanente y/o en los momentos claves del proceso.

Metodología

El enfoque metodológico elegido requirió apoyo profesional externo y mucho esfuerzo del equipo para explicar, motivar a los participantes y adaptar taller a taller las actividades planificadas.

Logística

Crear las condiciones de comodidad para que las personas se sientan a gusto y participen de buena manera, requiere de mucha planificación y coordinación previa, más aún en talleres de larga duración y en procesos de largo plazo.

La exigencia y cantidad de actividades consideradas en los talleres limitó la posibilidad de destinar más tiempo a la autoevaluación y al conocimiento de la percepción de todos los participantes, aspectos que son fundamentales en el logro de los objetivos.

Modelo de gestión territorial

La diversidad de actores y la legislación actual en materia de asociatividad limitó la formalización legal del CD. Esta discusión demandó mucho tiempo al proceso y se transformó en una complicación para el grupo.

6.1.3 Aprendizajes principales

Convocatoria y participación en el proceso

Es importante dar un contexto social y territorial a la convocatoria, en especial, es importante mencionar en medios de comunicación las localidades y las organizaciones territoriales que son convocadas a la actividad.

La información entregada en la convocatoria debe ser clara en cuanto a quién convoca y los horarios considerados para el inicio y término de los talleres.

Involucrar a las autoridades locales en la convocatoria, resulta fundamental, tanto para la motivación de los asistentes como para mejorar la relación entre los actores.

La convocatoria debe realizarse a través de radios locales y en lo posible, ser apoyada en terreno a través de invitaciones.

La existencia de otras actividades locales, deben ser consultadas y consideradas en la planificación de los talleres y por tanto, en la convocatoria.

La información entregada en la convocatoria debe estar disponible en forma escrita (folleto, boletín, etc.) en las oficinas o en algún lugar visible de la institución que convoca.

La convocatoria en cuanto a horarios y lugar del taller debe ser validada permanentemente con los asistentes.

Condiciones particulares a nivel de cada localidad deben ser conversadas personalmente y consideradas en la convocatoria, como por ejemplo, horarios de los transportes de ida y vuelta, distancias y costos adicionales como transporte en bote o balsa, entre otros.

Muchas veces es necesario resolver casos particulares, y el equipo debe estar atento a estas situaciones. A veces por más disposición que exista, no se cuenta con los medios materiales para participar.

La presencia de actores locales e involucrados directamente en el territorio otorga identidad al grupo. Este elemento debe ser destacado en la convocatoria y durante los talleres.

La participación efectiva es muy relevante en un proceso de formación grupal y de largo plazo. Es importante que las personas sientan que pueden participar, que son parte del proceso de formación. Si las personas no participan activamente, no vuelven.

La participación permanente de las autoridades y profesionales municipales en los talleres mejora la convivencia y la participación del grupo en los talleres.

Es importante considerar espacios para que los participantes, si así lo estiman, expongan temas o ideas ajenas al proceso de formación. Enriquece la discusión, genera confianzas, afectos, etc.

Metodología

La metodología elegida para este proceso toma real sentido en cuanto el grupo acuerda y practica un tipo de lenguaje, una forma de comunicación y de convivencia que trasciende al espacio de los talleres de formación.

El equipo coordinador requirió para la metodología incorporar un facilitador externo. Es de suma importancia que el grupo entienda el rol de este facilitador y que el equipo coordinador comparta el liderazgo en todo el proceso de formación.

Los espacios para compartir las expectativas, comentarios y sugerencias del grupo son fundamentales para adaptar y mejorar la planificación y ejecución de los talleres.

Logística

Es muy importante que los participantes se sientan cómodos. Aspectos como la calefacción y la alimentación pueden determinar la calidad de la participación e incluso la asistencia, sobre todo cuando los asistentes son adultos mayores y viven en sectores alejados.

Los materiales a utilizar en los talleres, en general aquellos de apoyo visual, deben ser simples y adecuados al perfil de los asistentes. Estos deben estar dispuestos al inicio de cada taller.

Es importante utilizar instrumentos de evaluación, a modo de mejorar continuamente la metodología y desarrollo de los talleres.

Equipo coordinador

La coordinación del equipo institucional debe ser continua, abarcando los periodos entre talleres. Esta forma de trabajo no solo optimiza el proceso logrando buenos productos, sino que genera una percepción positiva para los participantes.

Es importante considerar la incorporación de nuevos miembros al equipo.

El equipo coordinador debe dar muestras de tolerancia y capacidad de adaptación al grupo, en especial, cuando se trata de un grupo heterogéneo.

Es importante considerar en la planificación los potenciales conflictos que pueden presentarse en el desarrollo de los talleres, a modo de contar con soluciones y/o formas de proceder.

Los facilitadores deben internalizar que las personas, en general, no tienen las competencias y la disposición a participar. Es parte del proceso ir generando confianza para que las personas expresen sus ideas y logren compromisos.

6.2 Logros, dificultades y aprendizajes de los actores involucrados

A partir de un trabajo desarrollado en taller, se mencionan aquellas consideraciones más reiteradas, compartidas y consideradas de importancia por el grupo

6.2.1 Logros principales.

Metodología y desarrollo de relaciones en el grupo

La metodología permitió un trabajo de desarrollo personal de los participantes del proceso de formación.

La metodología permitió al grupo y sus integrantes escuchar y ser escuchados y poner a la persona antes que a la institución representada.

La metodología propició la generación de lazos de afectos y amistad que desarrolló confianzas y la unión entre los actores.

Varios actores manifestaron que la metodología les había permitido mejorar el trabajo en sus propias organizaciones.

Desarrollo de conocimientos sobre el Paisaje de Conservación

El grupo destaca el haber entendido la importancia de la conservación del Paisaje en las comunas y en la Región, y que esto les ha permitido poner este tema en distintas conversaciones frente a actores diversos.

El grupo se visualiza como parte integrante y responsable por el territorio. Logran establecer relaciones de vecindad y ahora ven el impacto de ciertas actividades, más allá de los límites de un predio en particular.

El grupo destaca entender que el tamaño de la propiedad no es el criterio de mayor peso al establecer la importancia de un predio en el paisaje.

Construcción colectiva de la visión, misión y lineamientos estratégicos

El grupo destaca haber logrado unificar ideas, establecer objetivos comunes, visualizar al Consejo como un sistema que planifica, define acciones y establece acuerdos.

Destaca que el trabajo debe ser colectivo, no individual, ya que los intereses son transversales.

Validación estatutos del Consejo, conformación de directorio y sus representantes

El grupo destaca el orden y distribución del trabajo dentro del Consejo, la definición de roles y el respecto de ciertas afinidades para organizar las comisiones del Consejo. El grupo destaca el “rayado de cancha” que significa el estatuto y el doble compromiso adquirido al momento de redactar entre todos el estatuto.

El grupo destaca que el CD permitió fortalecer más las relaciones dentro del grupo, especialmente para aquellos que iniciaron y terminaron todo el proceso. Destacan la figura del Consejo como un “seguro” a la permanencia del proyecto y para el grupo. (Sostenibilidad)

6.2.2 Dificultades principales.

Metodología y desarrollo de relaciones en el grupo

El grupo destaca la dificultad de aceptarse unos con otros, considerando diferencias, desconfianzas, algunas históricas, y conflictos internos en el grupo. Para algunos, esta situación ponía en duda el desarrollo inicial del proceso.

La metodología supone hablar desde las personas, y no desde las instituciones, comenzando desde uno y luego con el otro. “Esto fue difícil ya que nos hacía compartir temas personales, transmitir afectos, incluso con personas que no conocíamos”.

Construcción colectiva de la visión, misión y lineamientos estratégicos

Respecto al territorio, “fue difícil de aceptar que el territorio no era solo nuestro predio, sino que el objetivo personal tenía que ir más allá era lograr un objetivo general de todos los actores que están dentro del paisaje”. Así también, se destaca la dificultad de establecer con precisión los límites del PC en el territorio, y no en el mapa.

El grupo destaca la dificultad de mirar con mayor amplitud el territorio y el beneficio que este proyecto podía tener para el territorio, “no son solo para nuestro predio”.

Respecto a los objetivos del grupo, “fue difícil aceptar otras prioridades y objetivos, que no lo eran para nosotros, lo eran para el consejo”. También, “lograr una visión general integrando a todo el resto de los actores”.

Validación estatutos del consejo, conformación de directorio y sus representantes

Respecto a la estructuración del consejo, el grupo destaca la dificultad de asumir responsabilidades, considerando las necesidades de los dirigentes (tiempo, recursos) y las capacidades que se desprenden del cargo.

Además, producto de que no fue posible elaborar en detalle un plan de trabajo por cada comisión, dudas como por ejemplo, ¿Cómo íbamos a seguir hacia adelante? ¿Después qué y

hasta cuándo?, ¿Cuánto dura?, fueron expresadas como dificultades. Así también la asignación de responsabilidades en cada comisión fue una dificultad.

6.2.3 Aprendizajes

Metodología y desarrollo de relaciones en el grupo

Durante el taller, el grupo destaca el respeto (especialmente cuando existen diferencias) y la sinceridad, como elementos fundamentales del proceso de formación, tanto para la generación de confianzas como para el establecimiento de relaciones de trabajo.

Otro aprendizaje significativo de la metodología de formación de grupo fue “Que podemos mirarnos a la cara y decir lo que no creo o pienso”, “No tener miedo a equivocarnos”. También, a través de este método, podemos “Exponer nuestros ideales como vecinos todos del PC” y “Aprendí que soy importante”.

Una lección significativa para el grupo fue el entender que todos están insertos en una comunidad, que tiene intereses particulares y que todos son igualmente validos. Por ejemplo: “Yo aprendí a ver que los intereses de la empresa privada, ejercito, municipio, no son distintos a nuestra forma de pensar y de ver las cosas, principalmente en el tema de conservación”.

También, destacan como un aprendizaje importante el aprender a conocerse, respecto a sus visiones, intereses, objetivos

Desarrollo personal fue un aprendizaje varias veces mencionado por el grupo. Se discutió y consensuó en el taller el hecho de que el proceso de formación de grupo lleva implícito un proceso de formación y desarrollo personal.

Desarrollo de conocimientos sobre el Paisaje de Conservación

Aprendizajes significativos para el grupo, respecto a la información entregada en el proceso, son: “Hoy miramos con nuevos ojos el paisaje (ya no son solo árboles), sino, riqueza (valor)”, “Tiene un valor sentimental, de sustentabilidad y como patrimonio”, “Aprendimos a que somos importantes en el país como territorio”.

Otros elementos comentados en el taller, son las lecciones de los actores como habitantes del territorio. En este sentido: “Me di cuenta que la conservación es una responsabilidad que debo asumir para permitir que mis hijos tengan la oportunidad de conocer y apreciar lo mismo que yo, y que “somos parte de un territorio de mucha importancia donde como actores principales debemos tener mucha responsabilidad en cuanto al desarrollo y al logro del objetivo principal”.

Construcción colectiva de la visión, misión y lineamientos estratégicos

El aprendizaje más significativo para el grupo, fue el haber entendido la importancia que tiene el escuchar atento y contrastar las distintas visiones, buscando aquellos elementos comunes que permitan establecer objetivos, estrategias, etc.

Otro aprendizaje importante fue la convicción de que un objetivo solo será válido si es definido e integrado por todos.

Validación estatutos del consejo, conformación de directorio y sus representantes

Respecto a la estructuración del Consejo, el grupo destaca la necesidad de estar unido, en continuo aprendizaje, para cumplir de mejor manera las responsabilidades y para liderar el PC más allá del Consejo de Desarrollo.

También, haciendo referencia a la estructura del Consejo, los actores destacan como lecciones aprendidas “el trabajo coordinado puede ser un referente en la sociedad”, y “Aprendimos que hay que trabajar juntos porque además de potenciarnos, integramos a toda la sociedad”.

7 SITUACIÓN DE LLEGADA

Al final del proceso y de acuerdo a la secuencia de los talleres, los diferentes actores convocados conforman un grupo de trabajo organizado y con objetivos comunes, denominado CD del Paisaje de Conservación.

Participan del CD, instituciones públicas, privadas y organizaciones territoriales (Anexo 1), bajo la estructura y conformación que se presenta en la siguiente Figura 4.

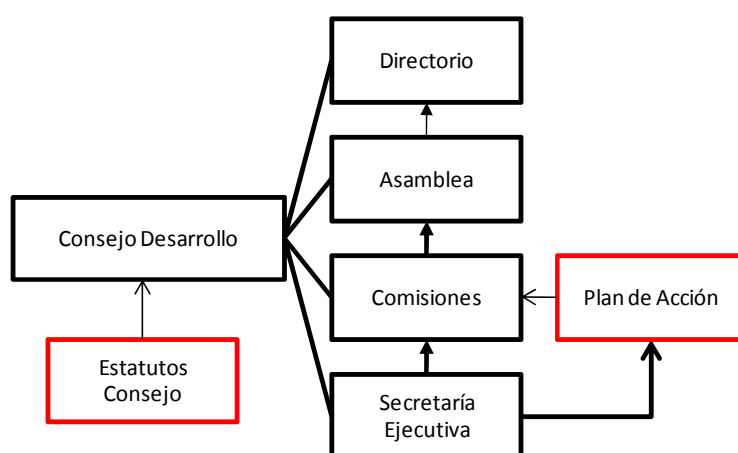


Figura 4. Estructura e instrumentos operacionales del CD.

Conformación del Directorio del Consejo de Desarrollo.

El Directorio del Consejo de integra por los siguientes miembros.

- Cuatro directores que representen a organizaciones públicas (Municipios, Ministerio del Medio Ambiente, Ejército de Chile).
- Cuatro directores que representen a empresas privadas con fines de lucro (Empresas forestales, unidades pilotos organizadas).
- Cuatro directores que representen a organizaciones de la sociedad civil, sin fines de lucro (representantes de localidades).

Se nombra como Secretaría Ejecutiva a la Coordinación de la OTM de Máfil.

Las comisiones creadas son las siguientes: Financiamiento, Difusión y Educación, Investigación y Desarrollo, Conservación y Manejo Sustentable, Régimen Interno y Relaciones Públicas.

8 ANEXOS

Anexo 1 Conformación Consejo de Desarrollo PCVRSP

Institución/Organización/Empresa	Representante(s)	Institución/Organización/Empresa	Representante(s)
Municipalidad de Los Lagos	SECPLAN Daniel Barrientos Coordinadora de la Oficina Municipal del Paisaje de Conservación, Natalia Campos.	JJVV Ciruelos	Presidenta Feliza Rosales.
Municipalidad de Máfil	Encargada de proyectos, Leonor Herrera. Coordinadora de la Oficina Municipal del Paisaje de Conservación, Alejandro Vásquez.	Comunidad Indígena Ciruelos	Presidenta Olivia Muñoz.
La Secretaría Regional Ministerial del Medio Ambiente	SEREMI Daniel del Campo Encargado de Recursos Naturales, Leonardo Alarcón.	Comité de Salud Ciruelos	Miriam Cifuentes.
Proyecto GEF SIRAP	Director Nacional Gonzalo mandibulín Pineda Encargado de Biodiversidad, Fernando Aizman.	JJVV Riñihue	Presidente Sergio Ulloa.
JJVV Lo Águila	Presidenta Laura Santana y Jackeline Berkhoff.	Comité APR Riñihue	Haydeé Rivera.
JJVV Pancul	Presidente Luís Flores.	Forestal Masisa	Jefe de Patrimonio Oscar Sánchez Supervisor Forestal Belarmino Patiño.
Agrupación de Mujeres de Pancul	Magaly López.	Forestal Valdivia	Encargada de Biodiversidad Elda Brandt.
Comité APR Pancul	Flor Matamala.	Ejército de Chile	Comandante Militar Haras Pupunahue Álvaro Naranjo y Mauricio Winter.
APR Centinela	Presidente Lautaro Coronado.		

Anexo 2 Cuentos

ENTRESER

Si eres poeta, te darás cuenta claramente que en esta hoja de papel flota una nube. Si no hubiera nubes no podría llover, sin lluvia los árboles no crecerían y sin árboles no podríamos hacer papel. La nube es imprescindible para que haya papel. Si no hay nube, tampoco puede haber papel. Por eso, podríamos decir que la nube y el papel <<entreson>>. <<Entreser>> es una palabra que todavía no figura en el diccionario, pero si combinamos el prefijo <<entre>> con el verbo <<ser>>, aparece un nuevo verbo, <<entreser>>.

Basta con fijarnos más atentamente en esta hoja de papel para ver la luz del sol. Sin sol, el bosque no podría crecer. De hecho, nada puede crecer sin sol. Eso nos demuestra que el sol también está presente en esta hoja de papel. La hoja y el sol <<entreson>>. Si seguimos mirando, vemos al leñador que cortó el árbol y lo llevó al aserradero para transformarse en papel. Y vemos el trigo. Sabemos que el leñador no podría haber sobrevivido sin pan y que el trigo con el que se hizo el pan también está presente en esta hoja de papel. Y el padre y la madre del leñador también están en él. Esa manera de observar nos demuestra que sin todas esas cosas, esta hoja de papel no puede existir.

Y si observamos más atentamente todavía, resulta que cada uno de nosotros puede verse reflejado en la hoja de papel. No es difícil verlo, porque cuando miramos la hoja de papel, pasa a formar parte de lo que percibimos. Tu mente está en él, al igual que mi mente. Podríamos decir, entonces, que todo está presente en esa hoja de papel. No hay nada que no esté aquí: el tiempo, el espacio, la tierra, la lluvia, los minerales que están en el suelo, la luz del sol, la nube, el río, el calor. Todo coexiste con esta hoja de papel. Por eso pienso que habría que incluir la palabra <<entreser>> en el diccionario. <<Ser>> es entreser. No puedo ser nada más que yo, tengo que entreser con todo lo demás. Esta hoja de papel existe porque también existe todo lo demás.

Tratemos de imaginar qué pasaría si cualquiera de estos elementos volviera a su fuente original. La luz del sol, por ejemplo. ¿Crees que la hoja de papel podría existir? No, nada puede existir sin sol. Y si el leñador volviera a fundirse con su madre, tampoco habría papel. Lo que pasa es que esta hoja está compuesta de puros elementos que no son papel. Y si devolvemos todos los componentes a su fuente original, no podría haber papel. Sin todos estos elementos que no son papel –la mente, el leñador, la luz del sol y todo lo demás- no habría papel. Una hoja de papel tan delgada como ésta contiene lo que hay en el universo.

SOPITA DE PIEDRA (Cuento Belga)

Había una vez un soldado que volvía de la guerra. Llegó a un pueblo, un día en que soplaban el viento frío y el cielo era plomizo. El pobre soldado tenía hambre. Se detuvo ante una casa de las afueras y pidió algo para comer:

-*No tenemos nada ni siquiera para nosotros* -le dijeron, de modo que el soldado siguió su camino.

Se detuvo en la casa siguiente y volvió a pedir un mendrugo de pan:

- *No tenemos ni para nosotros mismos* -le volvieron a decir.

-*¿Tienen acaso una olla?* -preguntó el soldado.

- *Sí, tenemos un gran caldero de hierro.*

-*¿Tienen un poco de agua?* -siguió preguntando.

- *Sí, de eso hay mucho* -le contestaron.

- *Llenen el caldero de agua y pónganlo en el fuego* -dijo el soldado-, *pues yo tengo una piedra para hacer sopa.*

-*¿Una piedra para hacer sopa?* -preguntaron-. *¿Qué es eso?*

- *Pues es una piedra con la que se hace sopa* -explicó el soldado. *Todos se reunieron alrededor suyo, para ver la maravilla.*

La dueña de casa llenó la gran olla con agua y la colgó sobre el fuego. El soldado sacó una piedra de su bolsillo, una piedra que no parecía muy diferente de las que uno puede recoger en la calle, y la arrojó a la olla.

- *Ahora, dejémosla hervir* -dijo. De modo que todos se sentaron a esperar que el agua hirviera-. Los vecinos curiosos se acercaron a mirar la receta del soldado.

- *¿Podrías darme un poquito de sal?* -dijo el soldado.

- *Por supuesto* -dijo la mujer, y sacó la sal de un tarro. El soldado tomó un puñado lleno y lo puso dentro de la olla. Todos se sentaron de nuevo a esperar.

- *Unas pocas zanahorias no vendrían mal en esta sopa* -dijo el soldado con añoranza.

- *¡Oh!, si es por eso, tenemos algunas* -dijo la mujer, y sacándolas de debajo de un banquillo, donde el soldado las había visto, se las entregó. De modo que pusieron las zanahorias en el caldero. Y mientras éstas hervían, el soldado les contaba las aventuras que había corrido.

- *Unas pocas papas vendrían muy bien, ¿no les parece?* -dijo el soldado-. Espesarían un poquito la sopa.

- *Tenemos algunas papas* -dijo una de las vecinas -. *Las traeré.* -De modo que pelaron las papas y las pusieron en la olla y siguieron esperando que ésta hirviera. - *Mmmmm, está muy buena, una cebolla daría muy buen gusto* -dijo el soldado.

- *Corre a la casa del lado y pídele al vecino una cebolla, y dile que venga a ver esto* -dijo el granjero a su hijo menor. El chico así lo hizo y volvió con tres cebollas. Mientras todos esperaban, siguieron contando chistes y narrando historias.

- . . . *Y no he probado repollo desde que partí de casa de mi madre* -decía el soldado.

- *Corre a la huerta de nuestra casa y arranca un repollo* -dijo otro lugareño a su mujer. Ella salió corriendo y volvió con un repollo, que agregaron al caldo.

- *No tardará mucho* -dijo el soldado.

- *Sólo un poquito más* -dijo la mujer, revolviendo el caldo con un gran cucharón.

En ese momento llegó un joven de la aldea. Había salido de caza y traía dos conejos.

- *¡Justo lo que necesitamos para darle el toque final!* -exclamó el soldado, y fue cosa de minutos que los conejos estuvieran limpios y cortados dentro de la olla.

- *¡Hum!* -dijo el cazador que tenía hambre-. *¡Huele muy bien esta sopa!*

- *El viajero ha traído una piedra* -le explicó el granjero a su hijo- *y está preparando una sopa con ella.*

Por fin la sopa estuvo lista, ya todos la encontraron muy rica. Hubo suficiente para todos.

- *Es una sopa maravillosa* -dijo el granjero.

- *Es una piedra maravillosa* -dijo su mujer.

- *Lo es* -dijo el soldado- *y siempre les dará el mismo resultado si utilizan la receta que les he dado hoy.*

De modo que terminaron la sopa. Y cuando el soldado se despidió, le regaló a la dueña de casa la piedra para pagarle su hospitalidad. La buena mujer se lo agradeció muchísimo.

-*No es nada* -dijo el soldado, y se fue de la casa sin su piedra.

Pero por fortuna, encontró otra justo antes de entrar al pueblo siguiente.

Anexo 3 Acta Reunión Equipo de Coordinación Mesa Territorial. Paisaje de Conservación Valle Río San Pedro

Con el objetivo de generar una propuesta estructural para el modelo de gestión territorial de la categoría de área protegida Paisaje de Conservación, se reúne el grupo de coordinación interinstitucional de la Mesa Territorial Paisaje de Conservación Valle Río San Pedro, el día jueves 5 de Julio del 2012, en la ciudad de Valdivia.

I. Representantes:

Institución	Cargo	Nombre
SEREMI Medio Ambiente Región de Los Ríos	Encargado RRNN	Leonardo Alarcón
Municipio de Los Lagos	Secplan	Daniel Barrientos
Municipio Máfil	Coordinadora Oficina de Proyectos	Leonor Herrera
Paisaje de Conservación Valle Río San Pedro	Coordinadora Oficina Técnica Los Lagos	Natalia Campos
Paisaje de Conservación Valle Río San Pedro	Coordinadora Oficina Técnica Máfil	Alejandra Vásquez
GEF SIRAP	Encargado Biodiversidad	Fernando Aizman

II. Metodología:

Se utiliza para el equipo coordinador una metodología de visualización compartida y participativa, que permite recoger, ordenar, sistematizar y consensuar los aportes de todo el equipo. Se trabaja en papelógrafos con tarjetas, en las cuales los miembros del equipo exponen sus ideas a través de conceptos, los cuales se van ordenando en el panel. Estos conceptos se utilizan como base y referencia en la construcción definiciones. Todo el material se ordena en un acta resumen para registro, que luego se valida por todos los miembros del equipo.

III. Actividades

a) Expectativas:

La primera actividad tiene relación con definir las expectativas que tiene el equipo de coordinación sobre el Consejo Territorial. También, se discute la importancia de conocer lo que esperan los participantes de los talleres, el Consejo y el futuro de este grupo de trabajo.

Se concuerda realizar una evaluación de los talleres, desde la opinión de todos los integrantes, a través de una actividad que reúna las opiniones de forma cuantitativa y cualitativa. Para esto se propone un instrumento simple de escalas de percepción y satisfacción (diseño de Leonor Herrera), con la finalidad de obtener información que respalde las decisiones de los criterios a evaluar, y será acompañado de un espacio para compartir la percepción de los integrantes. Se propone además que este espacio sea parte del cierre del taller.

Este documento se pretende aplicar al final del tercer taller, de tal manera que sirva de retroalimentación para el equipo coordinador y para el consultor.

Para conocer las expectativas personales, y construir una expectativa colectiva del equipo de coordinación, se realiza un ejercicio (ver punto II) en el cual cada miembro propone conceptos a discutir. De esta forma se presentan las siguientes aseveraciones:

Una entidad autónoma resolutive: esto quiere decir que se espera que el Consejo pueda resolver, en el marco de las atribuciones que emanen de la figura legal y del reglamento a definir, acciones relativas a la conservación del PCVRSP, de forma independiente.

Una entidad con capacidad de coordinación y articulación público-privada: que sea inclusiva con los actores del territorio, que permita su participación en otras instancias públicas y/o privadas, así como la capacidad de articular y coordinar acciones.

Grupo de trabajo consolidado: esto se espera como producto del trabajo que se realiza actualmente (talleres), pero es la base para que la mesa tenga continuidad y pueda responder a los requerimientos por los cuales las instituciones han establecido promover su creación.

Grupo de trabajo empoderado con la conservación del sitio prioritario: es clave que todos los integrantes del consejo tengan un compromiso, tanto a nivel personal como de la organización que representan, con la protección de la biodiversidad del sitio prioritario.

Tomadores de decisiones: se refiere a la capacidad de incidir en las acciones que se lleven a cabo, desde los ámbitos políticos, económicos y sociales. La capacidad de guiar las acciones hacia la protección del sitio prioritario.

Plan de acción: Uno de los productos fundamentales de los talleres es la consolidación de un plan que defina las actividades que se llevarán a cabo para cumplir con los objetivos de conservación y desarrollo del consejo.

Dirigir avances, consejo que lidere decisiones con autonomía: Un consejo capaz de decidir con consenso y liderar las acciones que promuevan la conservación y desarrollo del Paisaje de conservación.

Potenciar la participación de organizaciones y municipios: Un consejo que incluya en un mismo nivel a las organizaciones y a los municipios, como entidades fundamentales en los procesos de toma de decisiones para la conservación y el desarrollo del PC, tanto como mecanismos dinamizadores, como promotores de acciones en torno al PC.

Canalizar Recursos (regionales): Consejo capaz de canalizar recursos a nivel regional, que permitan su financiamiento y por tanto continuidad. Para esto es fundamental definir una figura legal que lo permita.

Funcionamiento ordenado y con sentido: Un consejo que defina una estructura y planificación que permita cumplir con los objetivos de conservación y desarrollo del Paisaje de conservación.

Grupo organizador: grupo capaz de llevar a cabo las acciones con una estructura funcional.

Propositivo-activo: Grupo que proponga acciones, que actúe, dinámico y que genere avances.

Funcional-operativo: un consejo que funcione, que tome decisiones, que cumpla sus acuerdos.

Reconocimiento de sus actores: que sus actores sean reconocidos y validados por la comunidad e institucionalidad como protagonistas y móviles de los objetivos de conservación y desarrollo del Paisaje de conservación.

Lugar donde los temas ambientales sean centralizados: que las temáticas relacionadas al medio ambiente sean el motor de la mesa.

Consejo de liderazgo para los liderazgos locales: que el consejo permita "liderar" a los "líderes" del territorio.

b) Definición preliminar Consejo de Desarrollo para la categoría del Paisaje de Conservación

Identificación de conceptos claves: A partir de las expectativas, el grupo define conceptos que deben ser incluidos en la definición del consejo territorial, los cuales se basan en una lectura de las expectativas, la cual es ordenada en tres temas principales:

1. **Personas** - liderazgos

2. **Estructura y organización**- Figura jurídica

3. **Objetivos**: Qué/Quienes/cómo/dónde; Misión/Visión/Estatutos

Conceptos:

Representativo, Público-privado, Coordinación, Articulación, Trabajo Permanente, Territorio ambientalmente prioritario a nivel regional, Promoción conservación de la biodiversidad, Desarrollo local sustentable, Decisiones vinculantes

Resultados:

Se agrega la definición de la categoría Paisaje de Conservación, como referencia para la definición de la mesa.

Un territorio habitado por múltiples actores, que posee valores de biodiversidad y/o culturales de interés nacional y/o regional, delimitado con el propósito de promover y gestionar de manera consensuada e integrada, la conservación y el desarrollo sustentable.

A través del consenso de las partes, se delibera una pre-definición para la categoría Paisaje de conservación:

Instancia territorial de coordinación público-privada, que se articula a través de un trabajo institucional permanente, para la gestión territorial acorde a los objetivos definidos para el paisaje (definición en desarrollo).

c) Construcción de los objetivos del Consejo

A partir de las actividades anteriores, se construyen los objetivos:

Específicos:

Liderar el proceso de gestión del Paisaje de conservación, coordinando y articulando la participación de los diversos actores del territorio, para la toma de decisiones.

Promover **la conservación de la biodiversidad** y el desarrollo local sustentable

Acompañar y supervisar el monitoreo de los avances del PC

Objetivo General:

Contribuir de forma coordinada a la conservación de los ecosistemas contenidos en el Paisaje de Conservación, como un aporte al patrimonio regional y/o nacional.

Anexo 4. Pauta de evaluación

**PAUTA DE EVALUACION TERCER TALLER MESA TERRITORIAL
PAISAJE DE CONSERVACIÓN VALLE RÍO SAN PEDRO**

ÁREAS DE EVALUACIÓN	MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO	MUY MALO	NO RESPONDE	COMENTARIOS
CONTENIDOS (Los temas tratados)							
METODOLOGÍA (La forma en que se entregan los contenidos)							
LOGÍSTICA (Los aspectos operativos del taller)							
RELATOR (La habilidad del relator para tratar los contenidos)							
PARTICIPACIÓN (Nivel de participación de los asistentes)							

SUS RESPUESTAS SERÁN ANÓNIMAS. MARQUE CON UNA CRUZ EN EL CASILLERO CORRESPONDIENTE SU OPINION:

Anexo 6 Sistematización pauta de evaluación (cuarto taller)

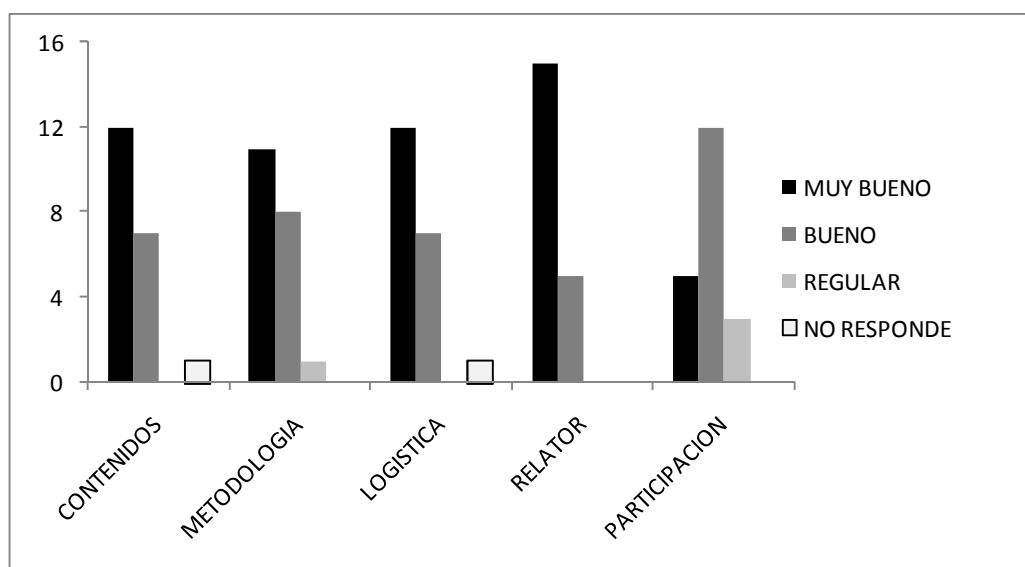
SISTEMATIZACIÓN RESPUESTAS

Al final del cuarto taller se entrega la pauta de sistematización, la cual es respondida por 20 participantes. A continuación se sistematizan los resultados de la misma:

Cuadro 1. Respuestas tabla de apreciaciones pauta de evaluación

AREAS DE EVALUACION	MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO	MUY MALO	NO RESPONDE
CONTENIDOS	12	7				1
METODOLOGIA	11	8	1			
LOGISTICA	12	7				1
RELATOR	15	5				
PARTICIPACION	5	12	3			

Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos.



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos.

COMENTARIOS DE LA PAUTA DE EVALUACIÓN.

Contenidos:

- Clarificar como serán utilizados los fondos FNDR
- bien tratados
- Ruidos
- Diferenciar mejor cuando hablamos de territorio o la mesa

Metodología:

- Práctica y atractiva
- Trabajo en grupo apropiado, propongo la próxima vez trabajo integrado entre diferentes actores
- clara y precisa
- Buen trabajo en grupo, se debieran mezclar los participantes

Logística:

- muy buena
- Sin observaciones
- Lugar acogedor y cómodo

Relator:

- Realmente el relator es excelente, ya que es capaz de llamar la atención de todos los participantes.
- Continúa con buena acción.
- Buena utilización de las palabras.
- La introducción inicial fue muy larga.
- Cercano y claro en la entrega de contenidos. Se deben respetar más los tiempos, evitar monólogos.

Participación

- Creo que es acorde al equipo de personas.
- se mejoró bien.
- Se logró mejor participación, felicitaciones, probemos mezclando equipos.
- Falta mayor participación.
- Notablemente superior a las sesiones anteriores.
- Se mejoró mucho la participación, se denota más confianza. Más información de la evaluación anterior respecto de las sugerencias.
- Hay más participación en las actividades, pero debiera incluirse la mesa en la toma de decisiones.

RESPUESTAS A PREGUNTAS ABIERTAS

¿QUÉ TE PARECIÓ LA SESIÓN DE TRABAJO?

- Buena, clara, comprensible.
- Interesante por el avance en las propuestas, objetivos y aterrizar.
- Educativa, participativa y buena.
- Buena, aunque todavía se sienten algunas dudas con respecto a la mesa.

- Muy interesante.
- Muy buena.
- Muy amena, relajante y buena conducción.
- Muy provechosa con el trabajo en pequeños grupos.
- Sin observaciones.
- Productiva.
- Bueno. Importante ir teniendo lo trabajado anteriormente.
- Muy provechosa porque aprendimos sobre los estamentos a los que podemos recurrir para la conservación del medio ambiente.
- Muy constructiva.
- Buena, aunque es poco tiempo para todas las actividades.
- Buena.
- Creo que el trabajo estuvo provechoso, se lograron productos interesantes. Si pienso que hay que mejorar la calidad de la participación (no sólo en los talleres) y que esta sea más efectiva. Consolidar un grupo que trabaje independiente del apoyo SIRAP.

¿QUÉ APRENDISTE?

- Que debo seguir trabajando en bien del Paisaje de Conservación.
- A dar ideas que junto con otras sumen buenos resultados.
- La lógica de la mesa.
- Preparada para la conservación del medio ambiente.
- La guía de nuestra finalidad.
- Que existen excelentes ideas, pero la mayoría son congruentes, estamos avanzando!
- La conexión de redes y voluntades.
- Se viene mucho trabajo ¿podremos?
- crecimiento personal.
- Ser perseverante y comprometido con la mesa territorial.
- Que es muy importante la actitud frente a los demás. Que debemos ser más cuidadosos al comunicarnos (no sólo las palabras, actitud y lenguaje) el lenguaje construye!!!

¿ALGUNA SUGERENCIA PARA MEJORAR LOS TALLERES?

- Que ojala todos podamos alzar la voz y dar nuestra opinión.
- Que haya mayor participación de los actores ""dirigentes"".
- Efectuar trabajos de descanso en intermedios.
- Seguir en la misma línea, incentivar la opinión y participación de los que aún no hemos escuchado mucho. Gracias.
- Que hayan instancias en que cada uno se exprese más. Más protagonismo de los asistentes.
- Participación, participación. Como mantenemos interés y línea de trabajo.
- No.
- Mantener el nivel de participación. Tratar de cerrar el 6º taller con una visita a terreno y con alguna sorpresa.
- Confiar más en las capacidades de todos los integrantes de la mesa, tienen mucho que aportar, por lo mismo hay que valorar más sus opiniones, estas deben ser vinculantes con las acciones. Se debe actuar más en consenso y no por mayoría. No sólo necesitamos involucrar actores, necesitamos protagonistas.

Anexo 7 Sistematización trabajo Visión del Paisaje de Conservación Valle Río San Pedro

En el marco del cuarto taller de conformación de la Mesa Territorial del Paisaje de Conservación Valle Río San Pedro, se realiza una dinámica que permite la construcción colectiva de la Visión para la Mesa. Se organiza a los integrantes en grupos de trabajo y se les entregan materiales (hoja y lápices de colores) para desarrollar en conjunto, una imagen de la visión de la mesa en 7-10 años, con la metodología de Mapas parlantes.

A continuación se adjuntan los resultados de la experiencia.

Grupo 1. Organizaciones

El grupo se compone de los representantes de las organizaciones presentes en los nodos territoriales del Paisaje de Conservación Valle Río San Pedro de las comunas de Los Lagos y Máfil (Riñihue, Ciruelos, Pancul y Lo Águila). Este grupo fue facilitado por Rodrigo Calcagni, relator de los Talleres de la Mesa Territorial.



El mapa es explicado a los integrantes de la mesa. Los conceptos que se presentan son:

- Desde donde hasta donde: conocemos nuestros límites, pero queremos ampliarlos en el futuro.
- La mesa: participamos desde dentro, las diferentes organizaciones sociales

- Nuestros lazos, amistades y compañerismo necesarios para conservar este paisaje
- Debemos vivir en armonía con la naturaleza: seres humanos, familia, organizaciones, naturaleza misma
- Estamos felices por el paisaje
- Nosotros creemos en esto, creemos que podemos convivir y podemos lograrlo
- Un Paisaje integrador, no sea excluyente, todos integrados en el trabajo de conservación.
- Todos somos iguales, no hay jerarquías en la mesa.

Grupo 2. Ejército y empresas

Conformado por los representantes del ejército de los predios presentes en el Paisaje de Conservación Valle Río San Pedro (Haras Pupunahue y Haras Nacional) y representantes de las dos empresas forestales con predio en el territorio (Forestal Masisa y Forestal Valdivia). Este grupo es facilitado por Gonzalo Pineda, coordinador del proyecto GEF SIRAP.



Al presentar el trabajo al resto de la Mesa Territorial se expone:

- El río y el lago son el eje. Que el Paisaje de conservación en torno a este eje haya crecido.
- Los actores que hoy están ausentes lleguen a estar en esta mesa.
- Un modelo para el país, que la gente lo venga a conocer, que se potencie el turismo para que la gente conozca la experiencia, que lo disfrute.

- A nosotros nos mueve la conservación también para el resto de las personas, nuestros hijos y todos.
- Inclusión de energías renovables.
- Convivencia con la biodiversidad y el medio ambiente.
- Optimizar la producción, equilibrar cargas de ganados en nuestros campos
- Las ciudades más integradas, en equilibrio con el entorno.
- La comunidad del paisaje precursora de una cultura de conservación, que respete el medio ambiente.
- Integrar otras comunidades en el Paisaje

Grupo 3. Instituciones públicas

Este grupo se compone de las diferentes instituciones de carácter público que están presentes en el Paisaje de Conservación Valle Río San Pedro. Por una parte, se encuentra el Ministerio del Medio Ambiente, representantes de las municipalidades de Los Lagos y Máfil, (contrapartes técnicas y coordinadoras oficinas técnicas) y representante del proyecto GEF SIRAP.



La explicación del mapa desarrollado se concentra en las siguientes apreciaciones:

- Contexto hídrico, biodiversidad, parches biodiversidad
- Paisaje reconocido consolidado, instaurado e instalado

- Diferentes elementos del paisaje (actores) vinculados: relaciones entre instituciones, organizaciones, empresas, ejército.
- Desarrollo productivo del Paisaje: turismo, producción ganadera
- Calidad de vida
- El paisaje con relaciones con contextos más amplios: regional y nacional
- Modelo que es visto por el resto
- Educación ambiental
- Instituciones con la camiseta puesta

Anexo 8 Cuento

ASAMBLEA DE LA CARPINTERIA

Cuentan que en la carpintería hubo una vez una extraña asamblea.

Fue una reunión de herramientas para arreglar sus diferencias. El martillo ejerció la presidencia, pero la asamblea le notificó que tenía que renunciar. ¿La causa? Hacía demasiado ruido y además se pasaba el tiempo golpeando.

El martillo aceptó su culpa, pero pidió que también fuera expulsado, el tornillo, ya que dijo que había que darle muchas vueltas para que sirviera de algo. Ante el ataque del tornillo aceptó también, pero a su vez pidió la expulsión de la lija. Hizo ver que era muy áspera en su trato y siempre tenía fricciones con los demás. Y la lija estuvo de acuerdo, a condición que fuera expulsado el metro que siempre se la pasaba midiendo a los demás según su medida, como si fuera el único perfecto.

En eso entró el carpintero, se puso delantal e inicio su trabajo. Utilizó el martillo, la lija, el metro y el tornillo. Finalmente la tosca madera inicial se convirtió en un lindo mueble. Cuando la carpintería quedo nuevamente sola, la asamblea reanudo la deliberación.

Fue entonces cuando tomo la palabra el serrucho, y dijo:

Señores, ha quedado demostrado que tenemos defectos, pero el carpintero trabaja con nuestras cualidades. Eso es o que nos hace valiosos. Así que no pensemos en nuestros puntos malos y concentrémonos en la utilidad de nuestros puntos buenos.

La asamblea encontró que el martillo era fuerte, que el tornillo unía y daba fuerzas, que la lija era especial para afinar y limar asperezas y observaron que el metro era preciso y exacto. Se sintieron entonces un equipo capaz de producir muebles de calidad. Se sintieron orgullosos de sus fortalezas y trabajaron juntos.

¿Ocurre lo mismo con los seres humanos? Observemos y lo comprobaremos.

Cuando en un equipo las personas buscan a menudo defectos en los demás, la situación se vuelve densa y negativa. En cambio, cuando tratamos con ganas de percibir los puntos fuertes de los demás, es ahí donde florecen los mejores logros humanos.

Es muy fácil encontrar defectos en las personas, cualquier tonto puede hacerlo.

¿Encontrar las cualidades?, eso queda sólo para espíritus superiores, que son capaces de inspirar los éxitos humanos.

Anexo 9 Estatuto

**ESTATUTOS
CONSEJO DE DESARROLLO
DEL
PAISAJE DE CONSERVACIÓN
VALLE RIO SAN PEDRO**

ÍNDICE

1. DEFINICIONES GENERALES	3
1.1 Nombre	3
1.2 Visión	3
1.3 Misión	3
2. ORGANIZACIÓN ESTRUCTURAL Y FUNCIONAL	4
2.1 Quienes somos. De los socios	4
2.2 Instancias de participación	4
2.2.1 Asambleas	4
2.2.1.1 Quiénes la integran	4
2.2.1.2 Qué hace la asamblea general	4
2.2.1.3 Cómo sesiona	5
2.2.1.4 Cómo toma decisiones	5
2.2.1.5 Cómo se sale de la organización	5
2.2.2 Directorio ejecutivo	6
2.2.2.1 Quiénes lo integran	6
2.2.2.2 Funciones	7
2.2.2.3 Cómo sesiona	7
2.2.2.4 Cómo toma decisiones	7
2.2.3 Secretaría ejecutiva	7
2.2.3.1 Quiénes la integran	7
2.2.3.2 Funciones	8
2.2.3.3 Cómo sesiona	8
2.2.3.4 Cómo toma decisiones	8
2.2.4 Comisiones de trabajo	9
2.2.4.1 Quiénes la integran	9
2.2.4.2 Funciones	9
2.2.4.3 Cómo sesiona	9
2.2.4.4 Cómo toma decisiones	9

3. LOS RECURSOS	10
3.1 Origen de los recursos	10
3.2 Destino de los recursos	10
4. COMUNICACIONES	10
5. VALORES DE LOS INTEGRANTES DEL CONSEJO	10
6. REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO	11

1. DEFINICIONES GENERALES

1.1 Nombre

Se denomina CD del PCVRSP, al espacio compuesto por los representantes de organizaciones de la sociedad civil, servicios públicos, entidades privadas con fines de lucro que viven o inciden en el territorio denominado Paisaje de Conservación del Valle Río San Pedro, en las comunas de Los Lagos y Máfil, que comparten un interés común en torno al desarrollo sustentable y conservación de la biodiversidad de dicho territorio y que se comprometen con la construcción, ejecución, seguimiento y evaluación de un Plan de Gestión.

1.2 Visión

Los habitantes y las organizaciones públicas y privadas comprometidas con el territorio del PCVRSP trabajan unidas en la conservación de sus recursos naturales en especial aguas, bosques y su biodiversidad y establecen acuerdos de prácticas sociales, ambientales, productivas y económicas que crean riquezas y conservan sus recursos naturales. Estas prácticas y organización son conocidas por la comunidad regional y nacional.

1.3 Misión

En el del PCVRSP nos reunimos organizaciones del mundo social, privado y gubernamental, para conservar el patrimonio natural y cultural de nuestro territorio y asumimos el compromiso de liderar un proceso social y económico que genere acuerdos y prácticas que compatibilicen y dinamicen el desarrollo económico y social con la conservación, restauración y manejo sustentable de los recursos naturales comunes. Nos sentimos también responsables de explorar y comunicar nuestras experiencias y resultados en el establecimiento de Paisajes de Conservación como una categoría de conservación en nuestro país. En ese sentido, el CDdel PCVRSP es una instancia de diálogo entre diferentes actores públicos y privados, para materializar colaborativamente esta experiencia de una nueva categoría de área protegida, en donde se articulan sus principales sistemas productivos y la conservación de la biodiversidad en su territorio.

2. ORGANIZACIÓN ESTRUCTURAL Y FUNCIONAL

2.1 Quiénes somos. De los socios

El CDdel PCVRSP está integrado por todos los representantes de: las organizaciones de la sociedad civil, propietarios de los predios “pilotos” organizados, empresas e instituciones que habitan y/o inciden en el territorio del Paisaje PCVRSP, que se han inscrito en el Registro de Socios.

Salvo las organizaciones y propietarios de “predios pilotos” fundadores, para el ingreso al Consejo se deberá contar con el patrocinio de a lo menos dos organizaciones socias. Al momento de ser aceptado su ingreso al Consejo, la nueva organización socia se compromete a participar activamente en la estructura organizacional, teniendo la responsabilidad de asignar a uno o más de sus miembros a los equipos de trabajo o comisiones que se constituyan.

Dicha formalidad de ingreso estará establecida en el Reglamento.

2.2 Instancias de participación

Para el desarrollo de nuestro trabajo hemos definido cuatro instancias de participación formal:

- Asambleas Generales
- Directorio Ejecutivo
- Secretaría Ejecutiva
- Comisiones de Trabajo

2.2.1 Asambleas

2.2.1.1 Quiénes la integran

Integran la Asamblea todas las organizaciones, los representantes de propietarios de los predios “pilotos”, empresas e instituciones que habitan y/o inciden en el territorio del PCVRSP que se encuentren inscritos en el Registro de Socios, mediante su representante legal o debidamente mandatado para representar a su organización en el Consejo.

2.2.1.2 Qué hace la asamblea general

La Asamblea General es el órgano principal del Consejo, integra al conjunto de socios y sus acuerdos obligan a los socios presentes y ausentes. Sus principales tareas son:

- Facilitar un espacio de conocimiento y buenas relaciones entre los socios que fomenten relaciones comunitarias.
- Definir y revisar de forma periódica la Visión. A lo menos una vez al año se revisará los énfasis de la Visión.

- Proponer posibles acciones de desarrollo para cumplir con el espíritu que funda el Consejo.
- Aprobar los Planes de Trabajo Estratégicos plurianuales.
- Conocer las acciones, resultados y evaluar los el Plan de Gestión anual.
- Ratificar a los miembros del Directorio Ejecutivo
- Revisar y Modificar Estatutos cuando esta estime necesario.

2.2.1.3 Cómo sesiona

La Asamblea tendrá Sesiones Regulares al menos una vez por semestre. La sesión del primer semestre tendrá por finalidad revisar la Visión, proponer las líneas estratégicas para el año y acciones posibles a considerar en el Plan de Gestión Anual. En la segunda sesión, se evaluará la marcha de la Agenda, en base a informe que entregue la Secretaría Ejecutiva, se verán aprendizajes logrados y recomendaciones para el siguiente año y se ratificara a los miembros del Directorio Ejecutivo, cuando corresponda.

En cada sesión se ofrecerá un espacio para facilitar la relación y conocimiento y buenas relaciones entre los socios y se incluirá un espacio de formación que fortalezca la cultura e identidad social y territorial.

Las sesiones ordinarias y extraordinarias son convocadas por el directorio, a través de la secretaría ejecutiva. Todas las sesiones son abiertas al público.

2.2.1.4 Cómo toma decisiones

Para cualquier toma de decisión vinculante, la Asamblea deberá realizar una votación. Se constituye la Asamblea, en primera citación con la mitad más uno de los socios activos. En segunda citación se sesionará con los que asistan. Será elegida la opción que obtenga al menos el 50% más uno de los votos.

2.2.1.5 Cómo se sale de la organización

Los socios pierden su calidad de tal por las siguientes razones:

- Por renuncia explícita y formal de la organización de forma escrita.
- Por decisión de la Asamblea basada en el Reglamento de Funcionamiento.
- No cumplimiento de los Valores de la Organización, que constan al final de estos Estatutos.
- Por ejecutar acciones contrarias a la Visión.

En caso de expulsión de uno de los miembros, este será notificado a través de una carta formal que indique los motivos de esta.

2.2.2 Directorio ejecutivo

2.2.2.1 Quiénes lo integran

El Directorio está integrado por doce miembros. Por tratarse de una organización público-privada, se elegirán:

- I. Cuatro directores que representen a organizaciones públicas, correspondiendo a:
 - a. Presidente y Vicepresidente de la Asociación entre Municipalidades "Paisajes de Conservación para la biodiversidad del Valle Central de la Región de Los Ríos"
 - b. Seremi del Ministerio del Medio Ambiente
 - c. Representante de los predios del Ejército que se encuentran en el territorio del PCVRSP.
- II. Cuatro directores que representen a empresas privadas con fines de lucro, siendo:
 - a. Dos representantes de empresas presentes en el territorio del PCVRSP, relacionadas con los lineamientos del proyecto.
 - b. Dos representantes de los propietarios de las unidades piloto del PCVRSP.
- III. Cuatro que representen a organizaciones de la sociedad civil, sin fines de lucro, representando a los cuatro nodos territoriales del PCVRSP: Riñihue, Ciruelos, Pancul y Lo Águila.

Cada director tendrá un suplente que podrá actuar en su representación cuando el titular no asista. El suplente debe ser socio del Consejo de Desarrollo.

El Directorio dura en sus funciones dos años y es elegido durante la última reunión ordinaria de Asamblea. Para la elección opera el mismo criterio de las decisiones de la Asamblea y el Reglamento correspondiente.

El Directorio, en su primera reunión elegirá un Presidente. Dicho Presidente durará en sus funciones un año y podrá ser reelegido. Su función será coordinar la Asamblea General, las reuniones de Directorio Ejecutivo y presidirlas; tener una relación directa con la Secretaría Ejecutiva en el desarrollo del Plan de Gestión y tener la relación formal con otras instituciones y organizaciones que se relacionen con el Consejo de Desarrollo, como otras específicas que le encomiende el Directorio.

El directorio podrá designar a un asesor técnico, el cual podrá participar de las reuniones de Directorio Ejecutivo. El asesor deberá estar involucrado con las acciones desarrolladas en el PCVRSP y presentar experiencia en temáticas de relevancia, como son la conservación y el desarrollo.

La estructura del directorio podrá volver a definirse, respondiendo al dinamismo propio del territorio del PCVRSP, previo acuerdo de la asamblea.

2.2.2.2 Funciones

Las funciones de los Directores son:

- Convocar a la Asamblea para sus acciones regulares.
- Presidir las reuniones de Asamblea, a través del Presidente o de quien lo reemplace.
- Aprobar el Plan de Gestión Anual que propone la Secretaría Ejecutiva y que es construida con la participación de la Asamblea.
- Nombrar al Secretario Ejecutivo.
- Constituir Comisiones de Trabajo.
- Representar a la Organización ante terceros.
- Dirimir conflictos o vacíos normativos.
- Convocar asambleas ordinarias y extraordinarias a través de la Secretaría Ejecutiva.

2.2.2.3 *Cómo sesiona*

El Directorio Ejecutivo sesiona:

- Ad hoc a las necesidades. Se propenderá a tener reuniones periódicas previamente avisadas, a fin de facilitar la participación de todos.
- Se sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y a lo menos un representante de cada uno de los tres estamentos.
- El directorio levantará acta de cada una de sus reuniones. Las reuniones del Directorio son públicas.

2.2.2.4 *Cómo toma decisiones*

El Directorio del Consejo es autónomo en su forma de tomar decisiones. En términos formales, siempre se considerarán sus decisiones como obtenidas “por acuerdo”. En caso de empate, el Secretario Ejecutivo tendrá la posibilidad de ejercer voto para dirimir.

2.2.3 Secretaría ejecutiva

La Secretaría Ejecutiva cumple una función de servicio de la Organización surgido desde el Directorio y tiene un rol de apoyo a la Gestión de la Organización, velando por el desarrollo del ciclo regular de conversaciones de la Organización.

2.2.3.1 *Quiénes la integran*

La Secretaría Ejecutiva está integrado por la persona que designe o elija el Directorio Ejecutivo.

2.2.3.2 *Funciones*

Las Funciones de la Secretaría Ejecutiva son:

- Ejecutar y hacer cumplir los acuerdos del Directorio y de la Asamblea de Socios, velando especialmente por la ejecución de los planes, programas y proyectos de la Organización.
- Proponer al Directorio todas aquellas materias que estime imprescindible sean sometidas a la aprobación de la Asamblea.
- Concurrir a las sesiones del Directorio y a las Asambleas ordinarias y extraordinarias sólo con derecho a voz, debiendo tomar actas de aquellas y mantener su archivo.
- Actuar por delegación del Presidente en cuanto a la administración de la Asociación, como ante los órganos e instituciones con los cuales se relacionen con ésta,
- Llevar registro de socios, actividades y otros vinculados con la organización.
- Asesorar y ser parte de a las Comisiones de Trabajo, transmitiendo al directorio sus avances.
- Generar y coordinar acciones colaborativas con la Asociación de Municipalidades Paisajes de Conservación.
- Hacer la gestión del Plan Anual y el balance general.
- Acompañar la producción de insumos para la Asamblea General y del Directorio Ejecutivo.
- Citar y realizar la tabla de las Asambleas tanto ordinarias como extraordinarias.
- Diseñar las reuniones de la Asamblea General y del Directorio Ejecutivo del Consejo.
- Diseñar y gestionar el presupuesto anual, el cual debe ser visado por el directorio.

La Secretaría Ejecutiva tiene la facultad de contratar personal a su servicio, para aquellas tareas que se estimen convenientes y de acuerdo al presupuesto anual.

2.2.3.3 Cómo sesiona

La Secretaría Ejecutiva sesiona:

- A petición del Secretario Ejecutivo
- Sin quorum
- Al menos una vez al mes

2.2.3.4 Cómo toma decisiones

La Secretaría Ejecutiva es esencialmente propositiva y no le corresponde tomar decisiones de contenido de la Agenda ni del Plan de Gestión.

2.2.4 Comisiones de trabajo

Las Comisiones de Trabajo son equipos especializados en cumplir una labor específica y surgen desde el Directorio.

2.2.4.1 Quiénes la integran

Las Comisiones de Trabajo son integradas por:

- Al menos 1 Director, preferentemente de la(s) Organización(es) social(es) o Servicio(s) Público(s) especializado(s), si lo hubiera en el Consejo.
- Al menos 1 socio voluntario.
- Al menos 1 Representante de las Municipalidades o un especialista en la acción que da sentido a la conformación de la Comisión. Este puede ser del mundo público o privado y puede o no ser parte de la organización.
- La Secretaria ejecutiva

2.2.4.2 Funciones

Las Comisiones de Trabajo se constituyen de forma Ad-Hoc a un requerimiento específico del Directorio Ejecutivo y sus roles son:

- Ejecutar el mandato dado por el Directorio, conforme a los contenidos y necesidades del Plan de Gestión Anual, dentro del tiempo establecido
- Buscar la información necesaria para orientar al Directorio en la toma de decisiones
- Ofrecer una o más alternativas de solución al mandato dado por el Directorio, debidamente evaluada con elementos técnicos, prácticos y pertinentes.

2.2.4.3 Cómo sesiona

Las Comisiones de Trabajo sesionan:

- Auto convocadas de acuerdo a su plan de trabajo.
- Con un quórum del 50% de sus miembros.
- Pueden sesionar de forma virtual.

2.2.4.4 Cómo toma decisiones

Las comisiones son autónomas para tomar sus decisiones, sin embargo siempre deben preservarse los siguientes criterios:

- Pedirán opiniones e informarán de forma permanente sobre su gestión.
- En caso de no haber acuerdo deberá informar las opciones a las que ha llegado, cada una debidamente fundada.
- Se coordina por la Secretaría Ejecutiva.
- Debe dar cuenta al Directorio.

3. LOS RECURSOS

3.1 Origen de los recursos

Los recursos humanos, financieros, y de otra naturaleza del Consejo, serán los que provengan de los recursos que aporten o generen sus propios socios y de los convenios que se suscriban con la institucionalidad pública y municipal correspondiente.

En una primera fase, y mientras no se vea necesaria la obtención de personalidad jurídica de este Consejo de Desarrollo, los recursos financieros serán canalizados a través de convenios que se suscriban con alguna organización social o productiva socias del CDdel PCVRSP, determinada por el Directorio, a quien se le deberá rendir cuenta de dichos recursos. El Directorio nombrará a un Director responsable de la administración y cuenta de dichos recursos y la forma en que deberá llevarlo.

3.2 Destino de los recursos

Los recursos del Consejo se aplicarán, gastarán e invertirán en el desarrollo del Plan de Gestión Anual de Desarrollo sancionada por el Directorio. Para esto, se desarrollará un presupuesto anual, el que estará a cargo de la Secretaría Ejecutiva.

4. COMUNICACIONES

Todo comunicado público (medios escritos, radiales o electrónicos) deberá ser realizado a través de la Secretaría Ejecutiva o mediante alguno de los miembros del Directorio, en coordinación con la Secretaría Ejecutiva.

Las acciones de difusión también deberán ser coordinadas a través de la Secretaría Ejecutiva o por otro socio de la Asamblea, previa aprobación del Directorio.

5. VALORES DE LOS INTEGRANTES DEL CONSEJO

Los valores que se comprometen a practicar los integrantes del Consejo son:

- Auto cuidado. Cada quien es responsable de cuidar su integridad física, emocional y espiritual.
- Los miembros son responsables de cultivar buenas relaciones y establecer relaciones de cuidado mutuo, así también fomentar el trabajo en equipos.
- El conjunto de los socios son responsables del cuidado de su territorio tanto en los aspectos culturales como naturales.

- Practicar una escucha atenta de las personas con quienes se relacionan.
- Practicar relaciones de respeto, en el entendido que cada quien tiene el legítimo derecho de tener y exponer sus puntos de vista.
- Ser responsables en el cumplimiento de sus compromisos.
- Ser honestos y sinceros.
- Se comprometen con la calidad en todas sus dimensiones (humana, en servicios, en sus productos).
- Ser activos promotores de la misión del Consejo.
- Son conscientes de que cuidar este territorio les hace parte de una red global de personas que cuidan la biodiversidad y salud integral de sus territorios.
- Los integrantes del Consejo creen y trabajan por el desarrollo del PCVRSP y sus personas.

Los integrantes del Consejo conforman un equipo de trabajo que:

- Practican el salud-darse.
- Priorizan el conversar.
- Aceptan las diferencias.
- Respetan a todos los integrantes.
- Practican la confianza como forma de relación.
- Se apoyan mutuamente.
- Son solidarios, tolerantes y propositivos.

6. REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO

Dejarán de pertenecer al Directorio aquellos socios que:

- Se ausenten del 25% de las reuniones sin justificación, en un período de 1 año calendario.
- No cumplan los compromisos adquiridos y estipulados en acta sin justificación acogida por el Consejo.
- Presenten acciones contrarias a la Visión del Consejo de Desarrollo.
- Utilicen el nombre del Consejo con fines distintos a los perseguidos por la misma, como por ejemplo, “lavado imagen”.