

Memoria de los talleres macroregionales de Comités de Gestión de las Áreas Naturales Protegidas

Memoria de los talleres macroregionales de Comités de Gestión de las Áreas Naturales Protegidas



Índice

PRESENTACIÓN	7
1. La metodología Rimay	8
Las cinco fases del método Rimay	9
Sistematización	10
2. Participantes y representatividad	12
Un espacio diverso y representativo	13
La presencia de los territorios	13
Tipos de actores presentes	15
Equilibrio de género	15
Un diálogo entre generaciones	16
Una radiografía de la participación	16
3. Retos y desafíos	18
Panorama general	19
Desafíos de acuerdo con el ámbito de gestión	21
Desafíos que enfrentan los comités de las ANP	21
Desafíos que enfrentan los comités de las ACR	25
Perspectiva de los aliados	26
4. Soluciones desde el territorio	28
Soluciones propuestas y validadas de las ANP	30
Soluciones propuestas y validadas de las ACR	32
Soluciones propuestas y validadas de los aliados	33
5. Puntos en común	34
Retos compartidos	35
Soluciones colectivas	36
Divergencias significativas	36
Capítulo 6: Conclusiones	38
Anexos	42

PROBLEMA ②

Hay buenas
relaciones entre el
las Federaciones
que no se logra
trabaja en los
sectores comu-
nales.

SOLUCIÓN ②



Trabajar
en una agenda en
común
que

PROBL

La fo
entre los
y jefatur
se trab
que se
trabaja

Rim

Presentación

Las áreas naturales protegidas (ANP) resguardan nuestro patrimonio natural y cultural. Conjugan nuestra biodiversidad con la vida y la identidad de los pueblos que ahí residen. Sin embargo, su protección no depende únicamente de leyes ni de instituciones, sino también de la forma en que se gobiernan y de la capacidad de quienes las habitan y las rodean. En ese punto, los comités de gestión (CdG), espacios de participación y articulación de múltiples actores, son fundamentales. A pesar de su importancia, hasta la fecha, no se llevó a cabo un encuentro entre diversos comités para analizar colectivamente los retos y posibilidades de fortalecer su rol en la gestión de las áreas naturales protegidas.

Con ese propósito, la Sociedad Peruana de Derecho Ambiental (SPDA), Naturaleza y Cultura Internacional (NCI), el Centro para el Desarrollo del Indígena Amazónico (CEDIA), la Sociedad Zoológica de Fráncfort Perú, el Instituto del Bien Común (IBC), The Nature Conservancy (TNC), Conservación Amazónica (ACCA) y el Instituto de Montaña organizaron cuatro talleres macrorregionales en Huaraz, Piura, Cusco e Iquitos durante el 2025. Allí, 109 actores, incluidos miembros de CdG, comunidades indígenas, representantes del Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado (SERNANP), gobiernos regionales (GORE) y organizaciones aliadas, compartieron sus experiencias y preocupaciones.

Este documento recoge el testimonio de este proceso colectivo donde comunidades, instituciones y aliados trabajaron conjuntamente para identificar y fortalecer herramientas orientadas a la protección de nuestro patrimonio cultural y natural en el Perú.

Así, el primer capítulo introduce la metodología Rimay, punto de partida que permitió recoger y organizar las voces del territorio. Luego, el segundo capítulo da cuenta de los actores y la representatividad alcanzada en el proceso, mostrando la diversidad de miradas reunidas en los talleres. Sobre esa base, el tercer capítulo expone los retos y desafíos que enfrentan los comités, identificados por los participantes, mientras que el cuarto se concentra en las soluciones surgidas desde el propio territorio, reflejo de la capacidad propositiva de los participantes. Ello se complementa en el quinto capítulo con un análisis transversal de los hallazgos. Finalmente, el sexto capítulo presenta las conclusiones con sus recomendaciones, que buscan proyectar un camino hacia la co-gobernanza y la sostenibilidad de nuestras ANP. Como anexo a este documento, se incorpora una tabla que resume los más de 50 problemas identificados por los CdG y sus propuestas.



01. La metodología Rimay

El proceso de participación que dio origen a este documento se apoyó en un método singular: Rimay, palabra que en quechua significa “dialogar”. Este enfoque parte de una premisa sencilla pero poderosa: la gestión participativa en las ANP se convierte en una herramienta de cambio cuando quienes las habitan, usan y cuidan se encuentran para hablar en condiciones de igualdad.

Este enfoque se sostuvo en cuatro principios que guiaron cada etapa del proceso:

- Participación equitativa, para que todas las voces, sin importar jerarquías o roles, pudieran expresarse.
- Colaboración y trabajo en equipo, con el fin de fortalecer relaciones y avanzar en la identificación de brechas y soluciones comunes.
- Inclusión y equidad, asegurando que las comunidades indígenas y locales fueran escuchadas y valoradas.
- Reflexión crítica y compromiso, invitando a cada participante a repensar su rol y a asumir acciones concretas en la gobernanza.

En la práctica, estos principios se tradujeron en cuatro talleres macrorregionales realizados en Loreto, Cusco, Huaraz y Piura. Cada encuentro convocó a representantes de los CdG de áreas protegidas nacionales y regionales, autoridades regionales, organizaciones aliadas y líderes comunitarios y de poblaciones locales, conformando un mosaico diverso de miradas y experiencias.

Las cinco fases del método Rimay

El proceso Rimay se estructuró en cinco fases secuenciales. Cada una respondió a una necesidad concreta y sentó las bases para la siguiente, lo que permitió avanzar de la reflexión inicial hasta la formulación de propuestas de acción.

1. El tejido que somos

En la primera dinámica, mediante un ovillo de lana que pasaba de mano en mano, cada participante presentó su rol en la gestión de las áreas protegidas y lo conectó con el de los demás. Con cada intervención, se formó una red física, haciendo visible que la gobernanza de las ANP no depende de actores aislados, sino de vínculos y responsabilidades compartidas.

2. El árbol de los desafíos

La segunda dinámica invitó a los grupos a enfrentar los problemas de los CdG. Con la metáfora del árbol, que tiene raíces, tronco y hojas, organizaron causas, problemas visibles y consecuencias. El ejercicio permitió ver cómo se conectan los conflictos y sus impactos en áreas protegidas y comunidades.

3. La voz de la experiencia

Tras elaborar el árbol de problemas, los participantes exploraron en profundidad las causas: desde los problemas visibles hasta los factores subyacentes y las creencias culturales que los sostienen. Al imaginar un “buen comité de gestión”, reflexionaron sobre la visión compartida de lo que desean lograr. Este proceso no solo aclaró la complejidad de los desafíos, sino que también fortaleció la capacidad de los actores para definir y construir una buena gobernanza.

4. El mercado de soluciones

Con los problemas claros, llegó el turno de las propuestas. En un formato de feria, los grupos expusieron sus soluciones mientras los demás asumieron el rol de “inversionistas”, evaluando cada iniciativa y asignando fichas a aquellas que consideraban más necesarias o viables. Este proceso permitió enriquecer las ideas colectivamente y, al mismo tiempo, lograr consensos sobre las prioridades más urgentes y las soluciones con mayor potencial.

5. La semilla que llevo

El cierre invitó a la reflexión personal: cada participante escribió un aprendizaje o compromiso en una tarjeta semilla. Al compartirlas, se creó una cosecha colectiva que selló la conexión entre el grupo y la responsabilidad individual hacia la conservación.

Sistematización

La información producida en los talleres —registrada en papelógrafos, fichas de trabajo, fotografías y actas— fue transcrita, organizada y consolidada. A partir de ello, se realizó una comparación de los hallazgos entre los diferentes talleres y tipos de actores, lo que permitió identificar patrones transversales, así como divergencias y tendencias en los problemas y en las soluciones propuestas.



A photograph of three women in a workshop setting. The woman in the foreground, wearing a black and white striped shirt, is focused on placing pink sticky notes onto a large sheet of paper on the table. The paper has some handwritten text, including 'RENDIAS' and 'Pro Euk'. Behind her, another woman with glasses and a brown jacket is also looking at the table. In the background, a third woman with glasses and a yellow top is standing and observing. The room has large windows and modern lighting.

02. Participantes y representatividad

Un espacio diverso y representativo

Entre mayo y julio de 2025, los talleres Rimay reunieron a 109 personas en cuatro ciudades: Huaraz, Piura, Cusco e Iquitos. La representatividad de los talleres fue diversa. En Piura se reunieron 36 participantes, en Cusco a 23, en Huaraz a 18 e Iquitos a 32. La diversidad de actores y voces nos permitió contar con un escenario amplio de experiencia y conocimientos en un mismo espacio de diálogo.

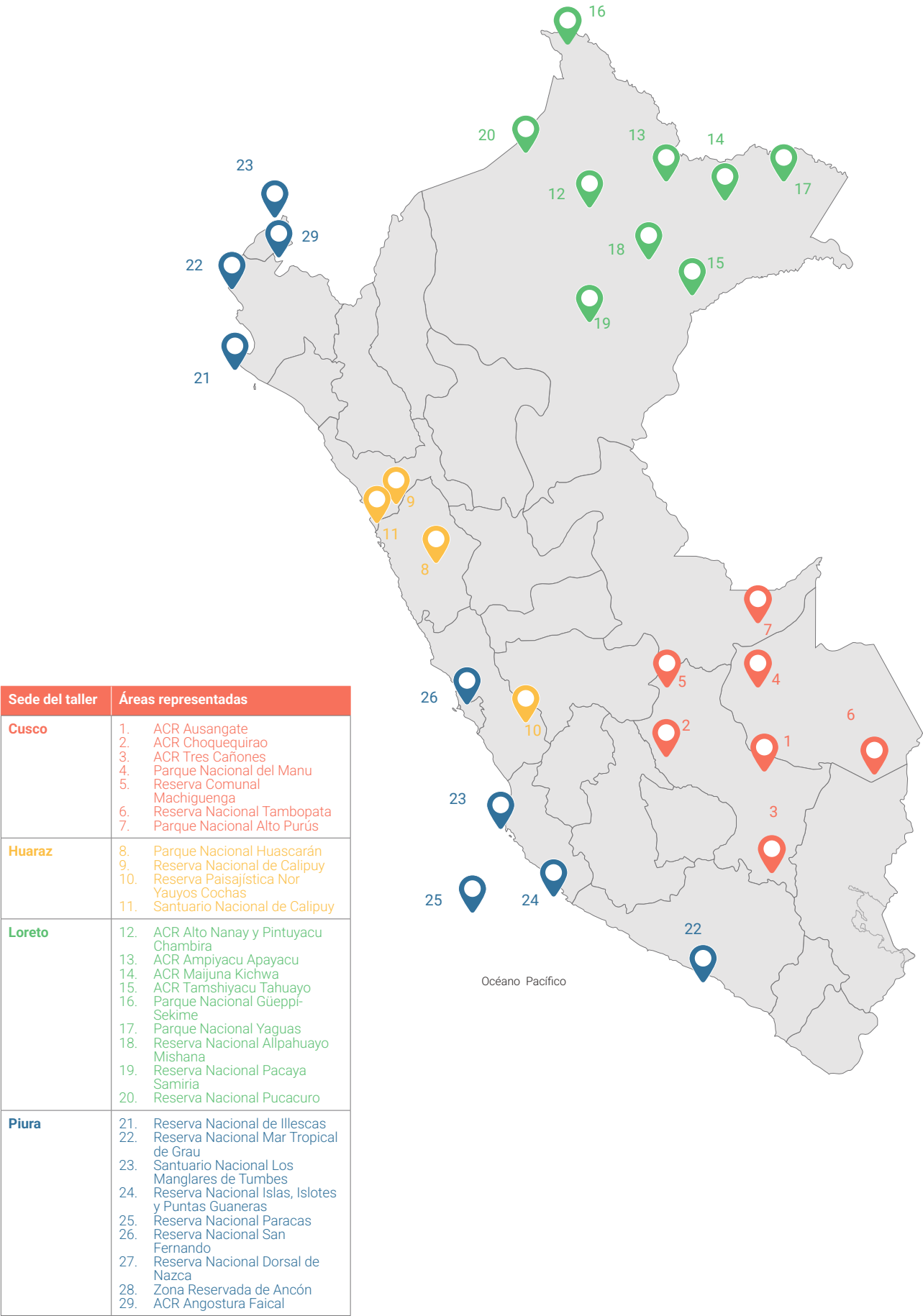
La presencia de los territorios

En total, se contó con la representación de 29 áreas protegidas, tanto de nivel nacional como regional, además de la participación de organizaciones aliadas. Esto dio al proceso un carácter nacional y representativo en situaciones y ecosistemas: se habló desde la Amazonía, los Andes y la costa, conectando distintas realidades de conservación.



Foto: Gobernanza Sur

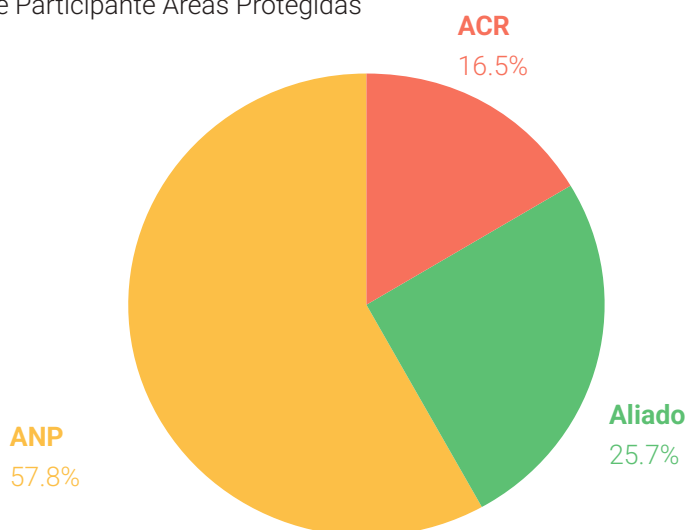
Gráfico 1. Mapa de distribución de ANP participantes en los talleres



Tipos de actores presentes

El grupo más numeroso estuvo conformado por representantes de las ANP de administración nacional (63 participantes). En segundo lugar, participaron los aliados —ONG, instituciones colaboradoras y agencias de cooperación— con 28 representantes. Finalmente, se contó con la presencia de 18 representantes de Áreas de Conservación Regional (ACR), quienes aportaron a la construcción de una mirada más descentralizada.

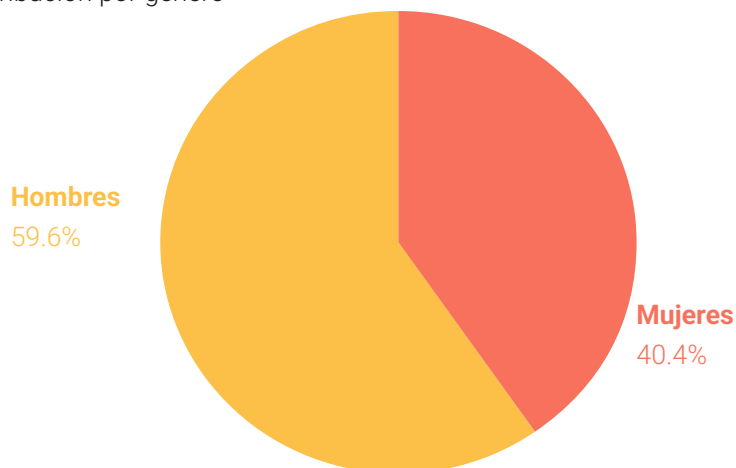
Gráfico 2. Tipo de Participante Áreas Protegidas



Equilibrio de género

La participación en los talleres Rimay mostró un esfuerzo deliberado por integrar a hombres y mujeres en el proceso. De las 109 personas convocadas, 65 fueron hombres (59,6%) y 44 mujeres (40,4%), una distribución que, si bien no es completamente paritaria, se acerca a un equilibrio inusual en espacios similares. En las regiones amazónicas se notó con mayor fuerza la presencia de lideresas.

Gráfico 3. Distribución por género

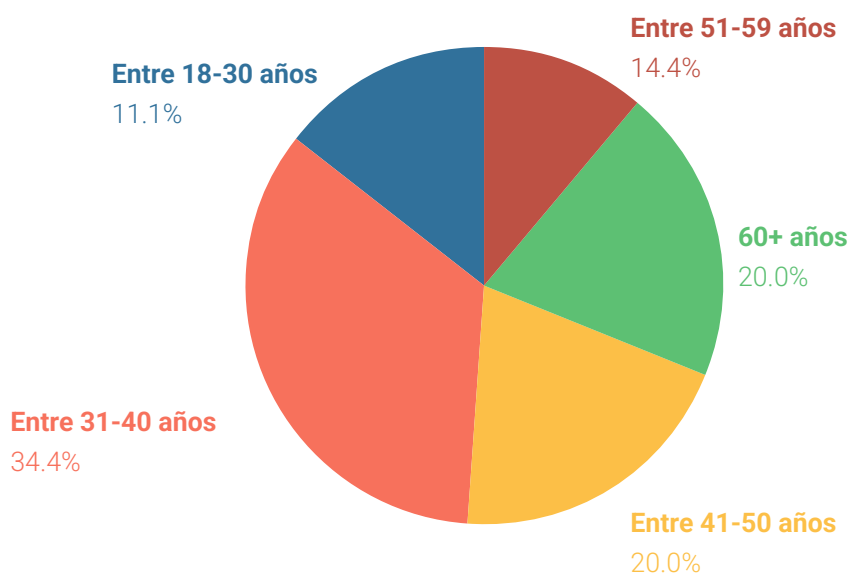


Un diálogo entre generaciones

Los talleres fueron también un encuentro intergeneracional. El grupo más numeroso fue el de 31 a 40 años, con 37 participantes (34,4%). Sin embargo, la presencia de 22 personas mayores de 60 años fue también notable (20%), lo que refleja el interés activo y compromiso en espacios participativos incluso en edades avanzadas. A ello se sumaron 22 personas entre 41 y 50 años (20%) y 16 personas entre 51 y 59 (14,4%). Finalmente, 12 participantes (11,1%) estuvieron en el rango de 18 a 30 años.

En conjunto, más de un tercio de los asistentes tenía 50 años o más, lo que permitió que la experiencia

Gráfico 4. Distribución de Rango Etario Participantes



Una radiografía de la participación

Los talleres Rimay nos presentaron lo siguiente:

- Predominó la participación masculina (59,60%), aunque las mujeres alcanzaron una presencia significativa (40,40%).
- El grupo central se ubicó entre los 31 y 40 años, con más del 45% de participantes mayores de 41, lo que configuró un espacio intergeneracional.
- Las ANP nacionales tuvieron el mayor peso, seguidas por los aliados y las ACR.



03. Retos y desafíos



Panorama general

Los talleres Rimay pusieron sobre la mesa, a partir de la voz y visión de sus participantes, 54 problemas vinculados a la gobernanza de las áreas protegidas del país (ver Anexos).

Taller macrorregional	Número de problemas propuestos
Loreto	9
Cusco	12
Piura	20
Huaraz	13
Total	54

La distribución de estos hallazgos varió según la sede. Cusco, Huaraz, Loreto y Piura aportaron miradas propias, enraizadas en sus realidades sociales y ambientales. Sin embargo, más allá de las diferencias locales, el conjunto permitió construir una radiografía amplia y diversa de la situación de los CdG en el Sistema de ANP, con problemas que se repiten a escala nacional y otros que emergen con fuerza solo en ciertos territorios.

Para ordenar este universo, los problemas fueron clasificados en ocho tipologías que abarcan desde la gestión interna de los comités y la participación de los actores sociales, hasta las limitaciones de financiamiento, la articulación institucional y los conflictos de uso del territorio. Esta clasificación facilita identificar patrones transversales y distinguir cuáles son los factores clave que generan mayor fragilidad en el funcionamiento de los CdG y del sistema en general.

Es importante subrayar que esta tipología se construyó a partir de las experiencias, percepciones y testimonios de los participantes en los talleres. Son ellos quienes, desde sus territorios y realidades concretas, identificaron los problemas y desafíos de la gobernanza en las ANP y ACR del país.

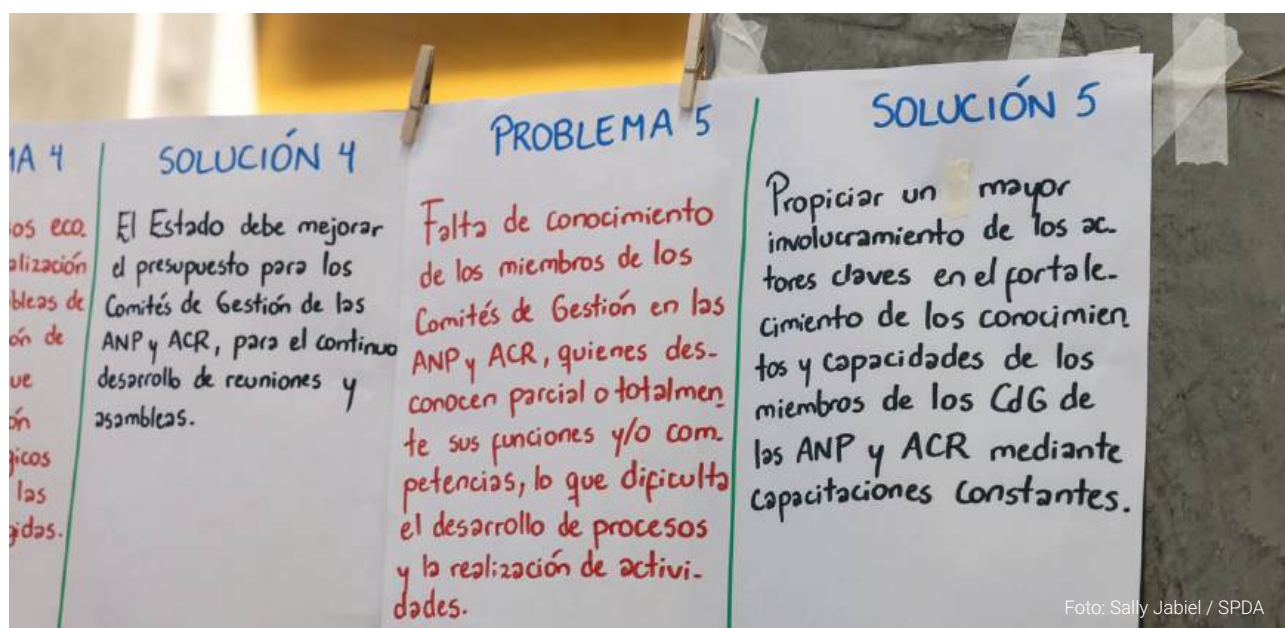


Foto: Sally Jabiel / SPDA

Identidad y objetivos de los CdG

Los CdG perciben que existe poca claridad sobre lo que son y las funciones que cumplen. Consideran que la ausencia de personería jurídica plantea ciertos retos para gestionar recursos, acceder a financiamiento o tener representación “formal”. Asimismo, reconocen que sería beneficioso fortalecer el conocimiento sobre sus funciones y competencias, tanto entre sus integrantes como en la comunidad, ya que existe desconocimiento al respecto.

Normas y reglas

El marco normativo vigente es percibido como una herramienta que no refleja la realidad y no se ajusta a sus necesidades. Consideran que la Resolución Presidencial N.º 303-2015-SERNANP fue elaborada sin participación de los actores locales. Además, sobre la temporalidad de su organización interna señalan que la duración de dos años de la comisión ejecutiva representa un reto para asegurar la continuidad y la planificación a largo plazo.

Participación y representatividad

La participación dentro de los comités se percibe como limitada y simbólica. Se observa que algunos representantes públicos enfrentan limitaciones para la toma de decisiones y que la rotación de cargos puede afectar la continuidad de los procesos. También perciben un aumento en el desinterés de los actores locales y pueblos indígenas en participar, asociado a las dificultades económicas y a la falta de beneficios tangibles. La inclusión de mujeres y jóvenes continúa siendo un reto. En ciertos contextos, incluso, se reconocen situaciones de presión o intimidación hacia algunos representantes.

Gobernanza interna

Fortalecer el funcionamiento interno de los comités es un reto pendiente. Con frecuencia, no se logra el quórum necesario para aprobar decisiones o planes, lo que conduce a un incumplimiento de los compromisos. Los participantes consideran que es necesario fortalecer la gobernanza, ya que perciben que la politización, los conflictos de interés, la falta de transparencia y una cultura de dependencia la han erosionado.

Articulación externa

Las relaciones con otras instituciones son percibidas como frágiles. Existe aún la necesidad de fortalecer e, incluso, iniciar la articulación con gobiernos locales y regionales, los cuales, en muchos casos, muestran poco compromiso. Con el SERNANP, la relación es ambivalente: si bien se valora su apoyo, se considera que este podría ser aún más descentralizado y sostenido. En este contexto, los miembros de los CdG de las ANP tienden a sentirse aislados de los procesos de desarrollo territorial.

Recursos y sostenibilidad

La disponibilidad de recursos financieros se identifica como un reto común a todos los CdG. Esta limitación se asocia, según los participantes, a la falta de personería jurídica y a la ausencia de una asignación presupuestal específica por parte del Estado. Ello dificulta la ejecución de planes y la cobertura de gastos básicos, como los de logística y transporte de sus integrantes.

Enfoques transversales

Los enfoques de género, interculturalidad e intergeneracionalidad se perciben como dimensiones que podrían fortalecerse en la gestión de los comités. Se observa que la participación de mujeres y jóvenes continúa siendo limitada, en parte por la persistencia de liderazgos tradicionales y de roles de género que restringen su involucramiento. Asimismo, los participantes consideran que la normativa y los instrumentos de gestión aún podrían incorporar de manera más plena el enfoque intercultural, para favorecer una participación más efectiva de los pueblos originarios.

Problemas críticos adicionales

Las actividades ilegales, como la minería, la tala indiscriminada y el tráfico de tierras, constituyen una amenaza estructural para las áreas protegidas. Los participantes señalan que la limitada presencia de la autoridad estatal dificulta el control de estas prácticas y aumenta la complejidad de los conflictos socioambientales. Esta situación plantea la necesidad de fortalecer los mecanismos de protección y apoyo a las personas defensoras ambientales, a fin de garantizar condiciones seguras para el ejercicio de su labor.

Desafíos de acuerdo con el ámbito de gestión

Para presentar los hallazgos de los talleres, los problemas identificados se han organizado en tres bloques: primero, los que afectan a los comités de las ANP; segundo, los que enfrentan los comités de las ACR; y tercero, aquellos señalados desde la mirada de las organizaciones aliadas. Esta clasificación permite comprender mejor las particularidades de cada ámbito, sin perder de vista los desafíos comunes que atraviesan todo el sistema de conservación.

Desafíos que enfrentan los comités de las ANP

● Baja efectividad en la gestión

Los participantes de los talleres señalaron de manera consistente que los CdG de las ANP necesitan mejorar en el cumplimiento efectivo de sus objetivos. De acuerdo con ellos, los planes de trabajo rara vez se concretan y los resultados son poco visibles, lo que genera

frustración y socava la credibilidad de los comités. Los miembros coincidieron en que la falta de resultados tangibles y el incumplimiento de los planes de trabajo afectan el rol del CdG como espacio de gobernanza participativa, lo que puede generar una sensación de ineficacia entre los actores locales.

- **Falta de presupuesto específico y personería jurídica**

De acuerdo con las participaciones recogidas de los actores, y por lo señalado por estos, la ausencia de personería jurídica sería una de las causas estructurales que limitaría la operación de los CdG. Los participantes expresaron que esta situación provoca “dependencia” del SERNANP o de cooperantes externos, lo que dificulta la autogestión. Según sus testimonios, al no contar con personería jurídica, los comités no pueden gestionar recursos de manera autónoma, firmar convenios ni tener representación legal propia, lo que limita severamente su capacidad para actuar.

“Otro de los desafíos que afrontamos los comités de gestión es la falta de un presupuesto que nos ayude a empujar las acciones y los proyectos que tenemos a favor de la conservación.”

Mariluz Romero Castillo
Vicepresidenta del CdG del
Parque Nacional Huascarán

“Realmente no solo mi comité de gestión, sino todos los comités de gestión, no contamos con un presupuesto para poder hacer actividades dentro de la jurisdicción de nuestra área. Claro, el SERNANP nos considera un presupuesto, pero nosotros no lo manejamos, lo maneja el SERNANP. Directamente el comité de gestión no tiene su presupuesto.”

Arvildo Uraco
Presidente del CdG de la Reserva
Nacional de Pacaya-Samiria

- **Marco normativo perfectible**

Según los participantes, la Resolución Presidencial N.º 303-2015 se elaboró sin incluir a los actores del territorio. También perciben que la normativa no les ofrece mecanismos eficaces para prevenir la infiltración de actores con intereses contrarios a la conservación. Asimismo, resaltaron que el periodo de gestión de las directivas, de solo dos años, no les parece suficiente para garantizar continuidad y permitir una planificación a largo plazo.

- **Participación con brechas**

Se identificó que la participación activa y comprometida es un pilar que debe fortalecerse en los comités. Los asistentes señalaron que hay poca participación de los actores clave y la población, en parte porque deben priorizar sus actividades diarias para generar ingresos económicos. A esto se suma la alta rotación de representantes y la presencia de delegados con “representatividad simbólica”, que asisten a reuniones sin poder de decisión real. También se constató una participación aún limitada, pero necesaria, de mujeres y jóvenes, la cual se debe fomentar para que exista un relevo generacional.

“El mayor desafío ha sido siempre la convocatoria. Siempre ha habido resistencia [...] del usuario del área natural para ser convocado al comité de gestión. Esa ha sido el mayor obstáculo para conformar el comité de gestión.”

Francisco Eleuterio Ñique Rentería
Representante de la Reserva Nacional Sistema
de Islas Islotes y Punta Guaneras

“Creo que hay muchos desafíos para llevar adelante los comités de gestión, sin embargo, puedo destacar uno: el poco compromiso que hay de muchos actores que están involucrados en las áreas naturales protegidas, ya sea por desconocimiento, por tiempo, por falta de interés o de conciencia.”

Mariluz Romero Castillo
Vicepresidenta del CdG del Parque Nacional Huascarán

- **Degradación y amenazas directas a las ANP**

Según los participantes de los talleres, la gobernanza débil expone al territorio a mayores riesgos. Señalaron que la falta de una gestión efectiva abre la puerta al avance de actividades ilegales —tala, minería ilegal, tráfico de tierras, piratas—, que impactan directamente la biodiversidad, los bosques y las fuentes de agua. Estas presiones, además de degradar los ecosistemas que se busca proteger, generan conflictos socioambientales entre distintos actores por el uso y control de los recursos naturales.

“Entre los serios problemas que enfrentamos están las invasiones a esos derechos legalmente otorgados. ¿Por parte de quiénes? Por parte de terceras personas sin derecho en esos ámbitos. Y muchas veces, coludidos con malas autoridades, a sabiendas de que hay derechos, sin embargo, se dan la libertad de otorgar ciertos derechos que naturalmente estarían coludidos con la actividad ilícita. En este caso, de autoridades principalmente locales.”

Demetrio Pacheco
Comité de Gestión de la Reserva
Nacional Tambopata

● **Riesgos para la seguridad de los miembros**

La participación en los comités puede convertirse en una actividad de alto riesgo en los territorios donde hay fuerte presencia de economías ilegales. Los actores reunidos en los talleres denunciaron que algunos representantes son amedrentados por parte de quienes realizan estas actividades ilícitas. Advirtieron que esta situación puede escalar a niveles de violencia extrema, como amenazas y asesinatos de defensores ambientales y comuneros.

● **¿Qué causas identificaron los participantes?**

- **Causas estructurales:** Los participantes identificaron posibles factores profundos que explicarían estos hallazgos. Señalaron que los cambios de gobierno interrumpen la continuidad de las políticas públicas, las decisiones se toman de manera muy centralizada y las normas no se actualizan con participación local. La falta de personería jurídica fue consistentemente identificada como una barrera que limita su autonomía financiera. A esto se suman la corrupción y un sistema de justicia ineficaz, los cuales permitirían que las actividades ilegales sigan sin sanción y pongan en riesgo directo a las ANP.
- **Creencias y percepciones:** Las ANP son vistas como responsabilidad del Gobierno central o de la cooperación internacional. Los comités, según los participantes, son vistos como organizaciones con poco poder real. En sus propias palabras: “el CdG no decide”.

“Como miembro del comité de gestión, veo siempre que a veces nos dejan de lado como pescadores, toman las iniciativas ellos, por ejemplo, [...] las convocatorias, siempre las hacen [...] los especialistas de Sernanp [...] y para mí quien debe convocar es el subcoordinador de cada polígono.”

Francisco Ñique
Representante de la Reserva Nacional Sistema de
Islas, Islotes y Puntas Guaneras

Desafíos que enfrentan los comités de las ACR

● Insuficiencia de recursos y capacidad operativa

Los participantes identificaron la falta de asignación presupuestal por parte de los gobiernos regionales como un problema transversal. Señalaron que esta carencia impide cubrir gastos de logística, monitoreo y seguridad. En otros casos, los altos costos de desplazamiento dificultan la participación activa de los representantes, lo que reduce la efectividad de las agendas de trabajo.

● Gobernanza y marco institucional incipientes

Los miembros de los ACR señalaron que operan en un contexto de institucionalidad ambiental aún en desarrollo. Mencionan que la rotación frecuente de autoridades, debida a los cortos periodos de gestión, interrumpe la continuidad de los procesos iniciados, mientras que la necesidad de fortalecer el compromiso y la comunicación interna sigue siendo un aspecto pendiente.

● Participación limitada

Los participantes aseguraron que la participación comunitaria es incompleta, muchas veces por desinterés o por la percepción de que no genera beneficios tangibles. En Cusco, calificaron la conformación de los comités como “forzada” y no voluntaria, lo que genera falta de legitimidad y “conflictos de intereses” que paralizan la gestión. Además, señalaron una limitada participación de mujeres y jóvenes.

● Degradación ambiental y amenazas externas

Los miembros identificaron que la parálisis en la gestión permite la proliferación de actividades ilegales o mal planificadas. En Loreto se evidenció minería y tala, mientras que en Cusco se identificó “turismo no planificado”, ganadería extensiva y malas prácticas agrícolas, que resultaron en la pérdida de biodiversidad y degradación de los ecosistemas.

¿Qué causas identificaron los participantes?

- **Causas estructurales:** Según los participantes, existe una gobernanza regional que aún carece de solidez. En Loreto, señalan que la dependencia financiera del Gobierno Regional, que no asigna presupuestos suficientes, limita la operatividad de los comités. En Cusco, perciben que la debilidad es más institucional, ya que los gobiernos regionales aún se encontrarían en un proceso de aprendizaje para gestionar las ACR eficazmente. Indicaron también que algunos comités se conforman de manera “forzada” lo que contribuye directamente a conflictos internos de gobernanza.
- **Creencias:** Según los participantes, las narrativas culturales y las percepciones de los actores juegan un rol fundamental. En Loreto, señalan que predomina una narrativa de dependencia. Por otro lado, en Cusco, mencionaron que existe una desconfianza hacia la conservación. Los participantes expresaron que existe un miedo a que la conservación “limite” los territorios, debido a políticas del pasado.

“Uno de los principales desafíos que enfrentamos es la falta de conocimiento sobre el funcionamiento del ACR. Algunas personas, especialmente de las comunidades andinas, aún no comprenden bien cuál es el propósito del área ni los beneficios que trae. Eso genera cierta desconfianza o rechazo.”

Sonia Dariquebe Laura
Representante del ACR
Queros Kosñipata

Perspectiva de los aliados

● **Gobernanza y rol**

Los aliados indicaron que los comités carecen de poder real de decisión y los perciben como sobrecargados funcionalmente, ya que, además de lo que dice nuestra normativa, se espera que resuelvan problemas sociales ante la ausencia de otras entidades del Estado.

● **Marco normativo**

Se destacó que los marcos regulatorios no fueron elaborados de forma participativa y no se adecuan a la realidad territorial. Señalaron que la corta vigencia de las comisiones ejecutivas (dos años) limita la continuidad de los procesos y la planificación a largo plazo.

● **Capacidad institucional y recursos**

Los aliados evidenciaron que la falta de financiamiento es un eje transversal que agrava los demás problemas. Coinciden en que la alta rotación de funcionarios de los gobiernos regionales puede dificultar la consolidación de procesos y generar una “capacitación eterna”.

● **Participación y representatividad**

Los aliados indicaron que la participación está limitada por factores históricos y culturales que afectan la intervención de mujeres y jóvenes. Además, señalaron que existe una limitada regulación para la elección e incorporación de nuevos miembros en los comités, lo que puede permitir que actores con intereses contrarios a la conservación se apropien de estos espacios.

¿Qué causas identificaron los participantes?

- **Causas estructurales:** Los participantes del taller consideran que existe un limitado actuar del Estado para frenar actividades ilegales y que no hay una línea de carrera pública que otorgue estabilidad a los funcionarios regionales. Además, destacan que un marco normativo restrictivo y un modelo de financiamiento dependiente impiden que los comités actúen con autonomía y planifiquen a largo plazo.

- **Creencias:** Muchos perciben a los comités como un receptor pasivo en lugar de uno activo. Mencionaron que existe la creencia sesgada de que las áreas protegidas no se vinculan con el desarrollo y que los roles de género tradicionales limitan la participación de las mujeres.

“A lo largo de los años, estos CdG nacieron como espacios de discusión ciudadana y de apoyo y articulación a la gestión de las áreas protegidas. Pero a lo largo del tiempo, se han visto inactivos, un poco disminuidos en el sentido de la participación. No se dan las reuniones, no se congregan para discutir y tampoco acompañan participativamente a la gestión del área protegida.”

Rosa Barrios

Representante del Instituto del Bien Común

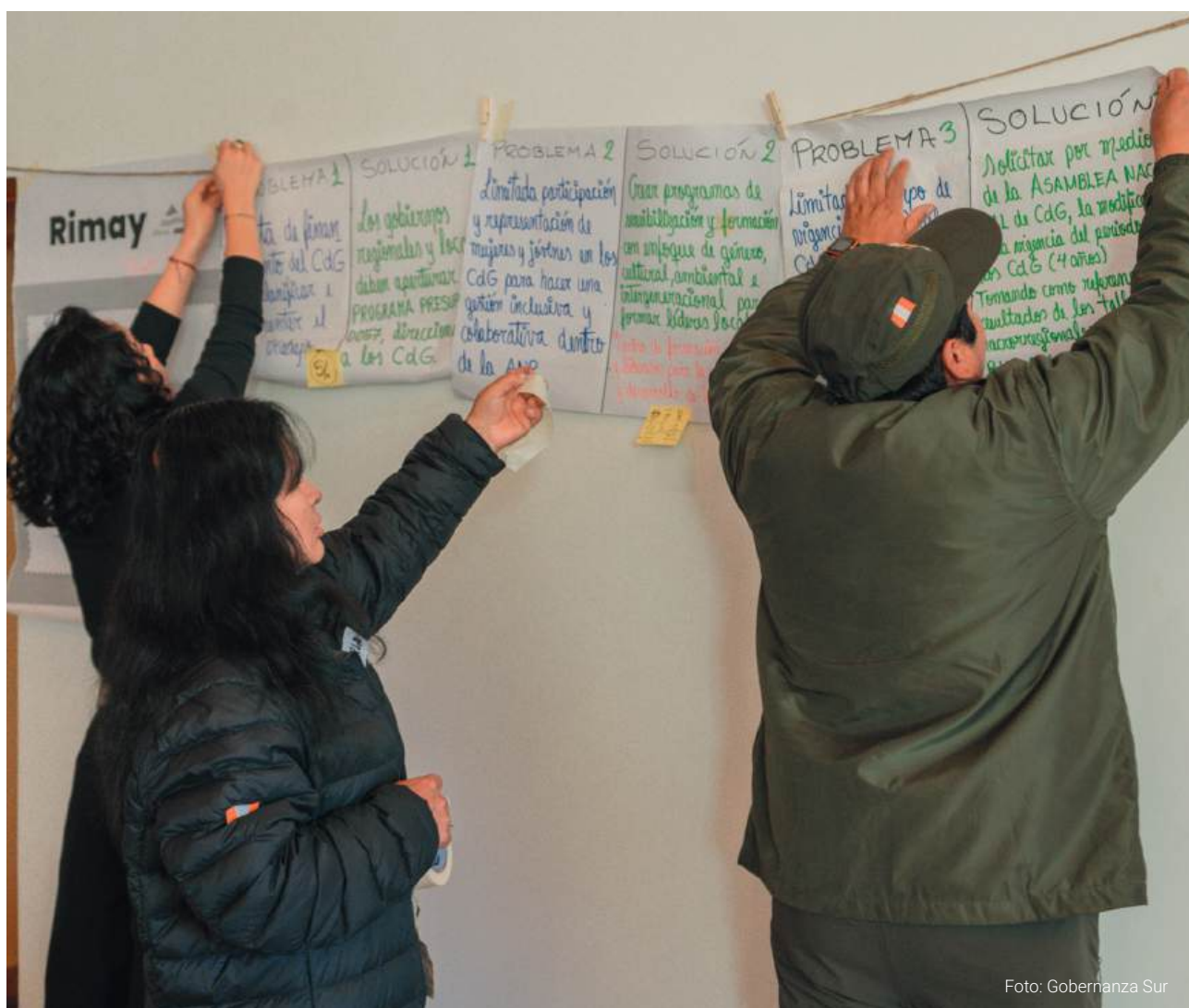


Foto: Gobernanza Sur



04. Soluciones desde el territorio

Este capítulo recoge las propuestas más relevantes surgidas de los talleres macrorregionales, que muestran la visión de quienes participan directamente en la gestión de las áreas protegidas. La información presentada combina las prioridades de las ANP, las ACR y los aliados.

El cuadro siguiente consolida las soluciones que recibieron la mayor puntuación en cada uno de los cuatro talleres macrorregionales, reflejando las intervenciones consideradas más urgentes y efectivas por los propios actores.

Taller Macrorregional	Solución propuesta
Piura (Marino-Costero)	1. Desarrollar una estrategia financiera dual: a corto plazo, fortalecer capacidades para la recaudación de fondos (fundraising) y, a largo plazo, crear un mercado de “carbono azul” a partir de los servicios ecosistémicos.
	2. Desarrollar una “marca de valor” para el ANP que involucre a empresas locales, ofreciendo un reconocimiento a su responsabilidad social a cambio de apoyo financiero para la conservación.
	3. Crear un “fondo fiduciario solidario de los CdG”, que se alimente de alianzas con grandes empresas para financiar tanto el plan de trabajo como un programa de capacitación denominado “La ola de la conservación”.
Cusco (Amazonía Sur)	1. Ampliar el periodo de gestión de la comisión ejecutiva de los CdG a cinco años, para alinearlos con el ciclo de vigencia del Plan Maestro de las ANP y dar continuidad a los procesos.
	2. Implementar una transferencia diferenciada de bonos de carbono para la conservación de bosques, adaptando el mecanismo a los diferentes ecosistemas a fin de generar mayor interés en las comunidades.
Huaraz (Montaña)	1. Establecer alianzas con organizaciones (cooperación, patronatos) y organizar eventos de recaudación de fondos con actores clave del territorio para fortalecer la autogestión financiera de los CdG.
	2. Gestionar que los gobiernos regionales y locales asignen fondos a los CdG a través del Programa Presupuestal 0057.
	3. Solicitar, a través de una Asamblea Nacional de CdG, la creación de la personería jurídica para acceder a fuentes de financiamiento públicas y privadas.
Loreto (Amazonía Norte)	1. Modificar la normativa para que la vigencia de los CdG se incremente a un periodo de entre 4 y 5 años, en concordancia con los documentos de planificación del ANP (como el plan maestro)
	2. Desarrollar un proceso de “construcción conjunta” de nuevos lineamientos para los CdG con la participación de la sociedad civil y pueblos indígenas, para que el rol del comité sea más decisivo y se asegure su sostenibilidad financiera.

A continuación, se presentan las soluciones recogidas en los talleres, organizadas según el tipo de actor. En primer lugar, se muestran las propuestas relacionadas con la gestión de las ANP; luego, aquellas planteadas desde la experiencia de las ACR; y, finalmente, las sugerencias formuladas por los aliados estratégicos que acompañan estos procesos.

Soluciones propuestas y validadas de las ANP

1. Reformas legales y gobernanza

Uno de los planteamientos más repetidos fue modificar la normativa para otorgar personería jurídica a los comités. Para lograrlo, se sugirió la creación de una “Asamblea Nacional de Comités de Gestión”, mostrando la capacidad de los participantes para pensar en estrategias políticas de largo alcance. Junto a esto, propusieron ampliar el periodo de gestión de las directivas a 4 o 5 años, de manera que el liderazgo tenga tiempo suficiente para implementar cambios y asegurar la continuidad de los planes de conservación.

2. Sostenibilidad financiera y autogestión

Las soluciones en este eje fueron creativas y cercanas a la realidad del territorio. En Piura, los participantes imaginaron un “Fondo fiduciario solidario del CdG”, con aportes de empresas locales comprometidas con la conservación. También propusieron crear una “marca de valor para el ANP”, incentivando la inversión privada a cambio de reconocimiento social. En Huaraz, se planteó organizar eventos para recaudar fondos y gestionar activamente que los gobiernos asignen recursos desde el Programa Presupuestal 0057. Otra idea fue optimizar los recursos existentes en el territorio compatibilizando los presupuestos de cada institución con los planes del comité.

3. Transparencia y fortalecimiento interno

Para mejorar la gobernanza y prevenir la politización, los participantes sugirieron mecanismos de autorregulación, como un comité de ética interno y un tribunal especial con miembros de otros comités que funcione como instancia imparcial de arbitraje. También propusieron asambleas de consenso previo y reuniones virtuales para superar barreras geográficas. La capacitación fue otro eje central, con iniciativas como la “Escuela itinerante del CdG” que busca fortalecer conocimientos y habilidades de los miembros.

4. Inclusión y participación social

Los talleres destacaron la importancia de involucrar a mujeres y jóvenes, otorgándoles beneficios y derechos administrativos, como la gestión de pequeños negocios en sus comunidades, para motivar su participación activa. Para garantizar la continuidad del liderazgo, se propuso un “Centro de formación de líderes y lideresas” con enfoque de género e intergeneracional, acompañado de una “red de jóvenes voluntarios”. Además, se insistió en elaborar un plan de comunicación claro y accesible, que muestre a toda la comunidad la importancia del comité y los beneficios de la participación ciudadana.

“[Sobre] la participación de la mujer, consideramos dentro de la norma que participen 50-50 en lo que es las direcciones y los coordinadores de los subcomités de gestión. Y también en la comisión ejecutiva se dijo que tenía que haber un 30% de participación de la mujer. O sea, en este caso que somos seis, tiene que haber por lo menos dos mujeres dentro del comité de gestión.”

Francisco Eleuterio Ñique Rentería
Representante de la Reserva Nacional
Sistema de Islas Islotes y Punta Guaneras

Miradas hacia el futuro

Los participantes imaginaron un futuro transformador para los CdG. Su visión apunta a comités empoderados, autónomos y con una sólida legitimidad social, capaces de liderar la conservación de sus territorios.

Para transmitir esta idea, usaron metáforas. Un comité como un “árbol de castaña: robusto, fuerte, grande e imponente, respetado por todos y protegido por ley”, que simboliza estabilidad, fortaleza y reconocimiento social. Otra metáfora fue la de una “bicicleta”, que refleja la necesidad de un engranaje integrado entre el Estado, la empresa y la comunidad, mostrando cómo la cooperación y coordinación son clave para el éxito. Finalmente, la imagen de una “balanza de equilibrio de poderes” expresa su anhelo de gobernanza equitativa y colaboración entre todos los actores.

Soluciones propuestas y validadas de las ACR

1. Mejorar la gobernanza y la articulación.

En Loreto, los participantes validaron la necesidad de actualizar y socializar los reglamentos de los CdG y aumentar la frecuencia de las reuniones, con el fin de fortalecer la coordinación interna. En Cusco, se propuso conformar “mesas técnicas, mesas de diálogo” con la participación de altas autoridades, buscando resolver los conflictos de intereses existentes.

2. Asegurar la sostenibilidad financiera y logística

En Loreto se destacó la necesidad de que el GORE implemente la logística necesaria y que las autoridades garanticen un “acompañamiento obligatorio”, asegurando la seguridad y continuidad de las acciones. En Cusco, la propuesta apunta a una mayor autonomía: se plantea la “Integración Presupuestaria”, incorporando actividades del CdG en los presupuestos de cada institución miembro, y un “Autofinanciamiento Turístico” mediante un porcentaje de las entradas, generando recursos propios.

3. Fortalecer la comunicación y el compromiso

Comunicar los beneficios de las ACR es clave para consolidar apoyo público. En Cusco, se destacó “fortalecer el plan comunicacional” usando plataformas de alta penetración como WhatsApp o TikTok. En Loreto, se propuso superar las barreras físicas mediante tecnología avanzada, como sistemas “Starlink”, que conecten zonas remotas.

4. Fomentar la autonomía y el liderazgo local

En Loreto se propuso promover la autogestión mediante aportes voluntarios y la organización de “reuniones intercomunales” lideradas por los propios comités o sus federaciones.

Miradas hacia el futuro

A partir de estas soluciones, los participantes construyeron una visión de futuro para los CdG, imaginando comités empoderados, autónomos y con fuerte legitimidad social.

En Loreto, la visión se centra en la colaboración y la fortaleza institucional. Se habla de un CdG “fuerte y sólido”, con financiamiento propio y autonomía, que trabaje como “una sola cabeza” junto a autoridades comprometidas. Esta idea se simboliza en la metáfora de “manos entrelazadas”, reflejando cooperación y unidad.

En Cusco, se imagina al CdG como un “sol” que “irradia fortaleza, capacidad e identificación”, empoderando a sus miembros en lugar de restringirlos. Se aspira a un comité “autosostenible, participativo, comprometido”.

Soluciones propuestas y validadas de los aliados

1. Reforma de gobernanza y normativa

Los participantes coincidieron en que el marco normativo actual limita la eficacia de los comités. Por ello, propusieron ampliar el periodo de gestión a cuatro o cinco años, alineándolo

con la vigencia del Plan Maestro, para garantizar continuidad y planificación efectiva. También se sugirió mejorar los lineamientos internos e incorporar formalmente el funcionamiento de los grupos de interés en los reglamentos.

2. Búsqueda de sostenibilidad financiera

La falta de recursos es una preocupación compartida. Para superarla, se propuso incidir en la planificación presupuestaria estatal, asegurando la participación del jefe del área en el diseño del Plan Operativo Institucional (POI). Ante la ausencia de personería jurídica, se planteó utilizar la jefatura del ANP para gestionar fondos de programas existentes. Además, se priorizó el fortalecimiento de capacidades para la recaudación de fondos (fundraising).

3. Fortalecimiento de capacidades

Los aliados destacaron la necesidad de que los miembros de los CdG conozcan mejor sus roles y funciones. Se propuso establecer un proceso formal de inducción para nuevos miembros acompañado de un sistema de incentivos. Para las áreas marino-costera, se sugirió un modelo autogestionado, donde los comités identifiquen sus necesidades de capacitación y busquen alianzas que les permitan obtener certificaciones que profesionalicen sus competencias.

Miradas hacia el futuro

Frente a la situación actual, los aliados imaginaron un comité fuerte y estratégico simbolizado por un otorongo. Este CdG del futuro combina autonomía, colaboración y sostenibilidad.

La visión se expresa mediante la metáfora de la “mano abierta” que representa “acción y unión” en la relación de interdependencia con el Estado, mientras que la “red interconectada” refleja un trabajo sistémico y conjunto.

05. Puntos en común



Retos compartidos

Más allá de las particularidades territoriales, los talleres Rimay permitieron que sus participantes identifiquen un conjunto de problemas estructurales compartidos que afectan a la mayoría de CdG, independientemente de si pertenecen a ANP o a ACR.

1. Barrera financiera y operativa

El patrón más universal y agudo es la falta de recursos económicos. Esta carencia fue descrita por los participantes como una “falta de asignación presupuestal” o la ausencia de un “presupuesto directo para lograr objetivos”. De acuerdo con ellos, la insuficiencia de fondos no solo impide la ejecución de los planes de trabajo, sino también la operatividad más básica, como cubrir los costos de traslado de los miembros para asistir a las reuniones.

“A mí me hubiese gustado que estén todos mis miembros de los sectores, pero lo más importante es el tema económico, que no pudieron haber para todos. Pero para eso estamos nosotros y vamos a ser los que vamos a transmitir a los demás sectores.”

Arvildo Uraco

Presidente del CdG de la Reserva Nacional de Pacaya-Samiria

2. La falta de personería jurídica

Según diversos participantes, una razón para no tener presupuesto es que los comités “no tienen personería jurídica”. Esto les impediría gestionar fondos de manera autónoma, firmar convenios o acceder a fuentes de financiamiento públicas y privadas.

3. Gobernanza y articulación incipientes

Se reportó una débil articulación con actores externos, especialmente con los gobiernos regionales y locales, lo que los participantes identificaron como falta de compromiso y desinterés. A nivel interno, la gobernanza se ve afectada por la dificultad para alcanzar cuórum y por la falta de claridad respecto a las funciones y competencias de los comités.

4. Desgaste por la brevedad de los mandatos

Un problema normativo recurrente es la brevedad del periodo de vigencia de los CdG, fijado en dos años. Este lapso fue considerado por los actores como insuficiente para garantizar continuidad, pues gran parte del tiempo se consume en trámites de renovación y aprobación de planes.

5. Tensiones entre conservación y desarrollo

Un hallazgo transversal en todos los talleres es la persistente tensión entre los objetivos de conservación y las expectativas de desarrollo económico de las poblaciones locales. En Loreto, se señaló que la “falta de recursos económicos de la población local” es una causa

directa de su participación en actividades ilegales. En Huaraz, varios miembros priorizaron sus “actividades diarias para su ingreso económico” antes que asistir a reuniones o coordinaciones del CdG. En el taller sobre áreas marino-costeras, los participantes reflexionaron sobre el cálculo costo-beneficio diario que enfrentan los pescadores, quienes afirmaron: “los pescadores pierden un día de ingresos económicos” al participar en el comité.

Soluciones colectivas

1. Reforma normativa y legal

La propuesta más compartida apunta a dar a los CdG personería jurídica ya que, a su parecer, abriría la puerta a autonomía y capacidad financiera. Junto con ello, los participantes sugieren ampliar el periodo de gestión de las comisiones ejecutivas a cuatro o cinco años, para que el liderazgo tenga tiempo de consolidar proyectos y alinear sus acciones con los Planes Maestros.

2. Fortalecimiento de capacidades

Todos los talleres destacaron la necesidad de potenciar las habilidades y conocimientos de los miembros de los CdG. Entre las propuestas más inspiradoras figuran la creación de una Escuela de Comité de Gestión y un centro de formación de líderes y lideresas, además de capacitaciones continuas en gestión, liderazgo y formulación de proyectos.

3. Mejora de la comunicación y la articulación

Los participantes reconocen que un comité fuerte necesita visibilidad y cohesión. Por ello, proponen elaborar un plan comunicacional con doble objetivo: sensibilizar y posicionar el valor de las áreas protegidas ante autoridades y comunidades, y fortalecer la comunicación interna para consolidar la cohesión y legitimidad del comité.

Divergencias significativas

Aunque los talleres revelaron patrones claros, también dejaron en evidencia diferencias profundas que reflejan las realidades únicas de cada territorio.

1. Seguridad y amenazas externas en las ANP nacionales

Los participantes de ANP amazónicas y marino-costeras compartieron experiencias que estremecen: actividades ilegales, como tala, minería ilegal o tráfico de tierras; así como amedrentamiento a los defensores ambientales. Frente a este contexto, sus propuestas buscan reforzar la vigilancia y exigir reformas legales que sancionen con rigor los delitos ambientales.

2. Legitimidad social y relación con el GORE en las ACR

En la Amazonía, los CdG enfrentan un reto distinto: ganarse la confianza de la comunidad y contar con el respaldo del GORE. Los participantes contaron cómo la conservación se percibe muchas veces como una imposición. Para cambiar esta percepción, sus propuestas buscan construir legitimidad mediante la comunicación, fomentar el autofinanciamiento para reducir la dependencia del Estado y generar mesas de diálogo que resuelvan conflictos históricos.

3. Interculturalidad entre ANP y ACR

En Loreto y Cusco, los talleres dejaron al descubierto una brecha cultural y de género que afecta la gobernanza. Los participantes señalaron la ausencia de lineamientos claros: “no existen criterios sobre lo que significa interculturalidad para la gestión del ANP”. Al mismo tiempo, surgieron tensiones internas entre actores locales.

“Lamentablemente, en el territorio existe mucha discriminación y mucho machismo también con las comunidades, que no permite la participación de las mujeres dentro de estos espacios. Por eso es que también como comité se busca tener estrategias, mecanismos para que las mujeres puedan estar en un solo espacio donde ellas puedan también desarrollarse tranquilas y puedan hacer llegar sus ideas de manera segura.”

Eliabett Ayrampo

Guardaparque del Parque Nacional Alto Purús

“En este evento, hemos coincidido casi la gran mayoría en [...] solicitar que se involucre bastante a los jóvenes y a las mujeres [...] sobre todo a las mujeres de las zonas rurales, a esas mujeres que contribuyen día a día a la conservación de la biodiversidad de nuestra área natural protegida, porque son el espacio donde vivimos, es nuestra vida y depende mucho de que nosotros lo conservemos para las futuras generaciones.”

María Chávez Osorio

Representante del Parque Nacional Huascarán

06. Conclusiones

Las conclusiones que se presentan a continuación son el resultado de un proceso de sistematización de los cuatro talleres macrorregionales, en los que participaron miembros de los CdG, representantes de comunidades, autoridades y aliados estratégicos.

1. Dependencia estructural de los CdG

Los actores señalaron que el diseño institucional de los CdG es frágil y dependiente del SERNANP o de los gobiernos regionales. La falta de personería jurídica impide que los CdG gestionen recursos propios, accedan a fondos de cooperación y tengan representación legal.

2. Normativa rígida y desconectada del territorio

Los participantes resaltaron que la Resolución Presidencial N.º 303-2015-SERNANP y otras regulaciones muestran rigidez. El corto periodo de gestión de dos años obstaculiza la continuidad de los procesos y la planificación a largo plazo. La ausencia de mecanismos de control interno permite la permanencia de intereses contrarios a la protección del área. La no incorporación de un enfoque intercultural efectivo disminuye la legitimidad de los CdG en territorios con alta presencia de pueblos indígenas.

3. Brecha entre responsabilidades y capacidades

Se evidenció que a los CdG se les asigna un rol central en la gobernanza, pero sin poder real ni recursos suficientes. La “representatividad simbólica”, en la que delegados asisten sin poder de decisión real, paraliza la gestión y afecta la credibilidad de los CdG. La alta rotación de funcionarios públicos agrava esta situación.

4. Crisis de participación y tensiones entre conservación y desarrollo

Los talleres revelaron baja participación de mujeres y jóvenes en los CdG, así como tensiones por la necesidad de priorizar ingresos inmediatos.

5. Potencial de soluciones locales

Los participantes de los talleres mostraron una notable capacidad propositiva. Las soluciones van desde reformas estructurales y financieras hasta programas de capacitación y fortalecimiento de la gobernanza local.

6. Cambio de paradigma hacia la co-gobernanza

De manera reiterada, los actores plantearon que la sostenibilidad futura de los CdG requiere pasar de la dependencia a la autonomía y la colaboración horizontal entre Estado, empresas y comunidades.

7. Sostenibilidad financiera como eje estratégico

La creación de fondos fiduciarios, marcas de valor, estrategias de fundraising y esquemas de autofinanciamiento turístico son propuestas que pueden ser impulsadas desde distintos territorios.

8. Fortalecimiento interno y transparencia

La idea de establecer comités de ética, tribunales de arbitraje y escuelas itinerantes de formación apunta a profesionalizar la gestión y consolidar una cultura organizacional basada en la confianza y la rendición de cuentas.

9. Oportunidades de inclusión

Propuestas de los CdG reconocen que la inclusión de mujeres y jóvenes adquieren un valor estratégico, no solo como principio de equidad, sino como garantía de renovación y sostenibilidad social. Las iniciativas de capacitación con enfoque de género e intergeneracional, junto con el otorgamiento de beneficios, buscan que los CdG reflejen la diversidad de los territorios que representan.

10. Visiones de futuro

Las visiones de futuro expresadas en los talleres reflejan una aspiración compartida: construir comités sólidos, reconocidos socialmente y capaces de liderar la conservación desde el territorio.



Foto: Sally Jabiel / SPDA



Anexos

En esta tabla se recogen, de manera textual, 54 problemas, con sus correspondientes soluciones, identificados por los actores de los talleres. Así, son elementos establecidos por miembros de los CdG, autoridades y aliados, desde sus perspectivas territoriales.

Taller macrorregional		Problema identificado	Solución propuesta
1	Loreto	La falta de comunicación entre los miembros del CdG y la jefatura no permite que se trabaje coordinadamente para que se cumpla el plan de trabajo del CdG.	Actualización y socialización del reglamento del CdG, recordando las funciones de los miembros en cada asamblea, así como mantener más reuniones al año (tanto en las comunidades como en la ciudad con la comisión ejecutiva del CdG, jefatura y aliados)
2	Loreto	Las relaciones entre el CdG y las federaciones indígenas son aún iniciales, por lo que aún se dificulta avanzar en los proyectos comunales.	Trabajar en una agenda en común que sea respetada, asegurando su continuidad.
3	Loreto	Excesivo tiempo de espera en la atención de solicitudes por parte de autoridades regionales.	Asegurar que en normativa se especifique un tiempo de atención adecuado para la participación de las comunidades en las asambleas.
4	Loreto	Por desinterés en temas ambientales se realiza deficiente control y vigilancia del ACR y los territorios comunales.	Tomar las decisiones de control y vigilancia en conjunto con las autoridades públicas y usar nuevas tecnologías logísticas adecuadas para asegurar la protección.
5	Loreto	Los CdG no cuentan con la logística adecuada para visitar a las comunidades en el ACR, lo que impide realizar monitoreo de avance, y cumplir con el plan de trabajo y asambleas.	Gobiernos regionales incluyan acciones presupuestales alineadas al periódico del Plan Maestro, buscando respaldo de otras regiones e instituciones aliadas para que los CdG ejecuten esas acciones.
6	Loreto	No hay seguridad integral para los integrantes de los CdG en el territorio, causando que su vida corra peligro al realizar sus actividades.	Contar con acompañamiento y respaldo obligatorio de mínimo tres autoridades competentes de los CdG para las actividades de monitoreo y asamblea.
7	Loreto	Deficiente comunicación en las ACR para articular acciones conjuntas.	Adquisición de bienes para mejorar la comunicación, como Starlink (con paneles fotovoltaicos para acceso 24 horas) e inclusión del PRONATEL.
8	Loreto	El CdG depende de la Jefatura para articular acciones, lo que implica que siempre esperar su apoyo para realizar cualquier actividad.	Los miembros del CdG realizan aportes voluntarios para llevar a cabo diferentes acciones o actividades.
9	Loreto	Los actores se alejan del CdG y no se pueden articular acciones contra actividades ilícitas, como la minería ilegal y el narcotráfico, entre otras. Esto también implica que se pierde la conexión con las comunidades en las zonas de influencia (ZI) o zonas de amortiguamiento (ZA).	Reuniones intercomunales donde encabeza el CdG o federación para acercar al CdG y recuperar terreno con las comunidades y federaciones.
10	Cusco	Deficiente gobernanza en los CdG, ocasionando una politización de estos espacios y el desconocimiento por parte de los miembros respecto a sus funciones.	Fortalecer las capacidades de todos los miembros del CdG mediante talleres, charlas, capacitaciones y pasantías internacionales para el intercambio de experiencias. Además, incluir las actividades del CdG en los planes del Gobierno.

11	Cusco	Limitado interés de las autoridades locales y regionales para involucrarse en las problemáticas que se abordan dentro del CdG.	Diseñar un plan de comunicación con apoyo de aliados estratégicos, con el propósito de posicionar y mejorar la comunicación hacia los diferentes públicos del territorio (aliados, autoridades, comunidades y otros). A nivel del Consejo Nacional de CdG, la propuesta es una estrategia comunicacional; y a nivel de ANP o ACR, sería un plan de comunicación.
12	Cusco	Baja participación e involucramiento de los jóvenes en el CdG, ya que no se sienten considerados en la toma de decisiones.	Promover una red de jóvenes voluntarios desde el CdG para que propongan alternativas innovadoras, incluyendo el uso de herramientas tecnológicas. Se busca que en estos espacios participen jóvenes técnicos y universitarios (con tesis enfocadas en problemáticas del territorio).
13	Cusco	Limitado o nulo financiamiento para el CdG, lo que limita la ejecución de su plan de trabajo.	Promover la instalación de un patronato como mecanismo financiero que permita la autonomía para captar fondos. Además, realizar campañas para la captación de aportes voluntarios para el financiamiento de actividades operativas.
14	Cusco	Actividades ilegales que amenazan la gestión del CdG en la Reserva Nacional Tambopata y su ZA, y vulneran la vida de sus miembros.	Establecer que los delitos cometidos en la ZA tengan un agravante y que el tráfico de tierras sea tipificado como un delito específico.
15	Cusco	Limitados recursos logísticos y presupuestales en el CdG del ANP que evitan la participación efectiva de los miembros y actores del CdG, como comunidades nativas, organizaciones indígenas y asociaciones del ámbito del ANP.	Creación de un patronato para el CdG.
16	Cusco	Ausencia o poca participación de la población y autoridades para mejorar la gestión y articulación territorial del ANP y la ZA.	Empoderamiento del poblador de la ZA del ANP, con la implementación de una escuela de líderes jóvenes, pasantías o becas de estudio. Además, trabajar la educación ambiental desde las escuelas y articular con diversos actores, como los sectores de educación y agricultura. La ANP debe ser vista como una oportunidad para el desarrollo sostenible y la mejora de la economía familiar.
17	Cusco	Dificultad en la movilización de los miembros del CdG en el ANP, lo que dificulta las reuniones y asambleas.	Realizar reuniones o asambleas descentralizadas del CdG, es decir, que se realicen dentro del ANP o ZA. Se propone asegurar que esta medida se incluya en el reglamento de cada CdG.
18	Cusco	Insuficiente o inexistente financiamiento de los CdG y aparición de patronatos ilegítimos.	SERNANP como aval de los CdG para la gestión de fondos que aseguren la sostenibilidad financiera y cumplimiento de los planes de trabajo de los CdG. Mediante convenio entre CdG, una fuente de cooperación y una institución intermediaria para administración de fondos.
19	Cusco	Falta de acompañamiento técnico en los CdG para aumentar los emprendimientos amigables con el medio ambiente.	Las ONG aliadas de las ANP deben dar soporte técnico en la elaboración de propuestas de proyectos productivos amigables con el medio ambiente para aplicar a fondos de financiamiento en beneficio de las poblaciones asentadas en la ZA, ZI y otras de los CdG.

20	Cusco	Débil gobernanza entre los CdG y los jefes del ANP.	Modificar la Resolución 303 en el cumplimiento del proceso de planificación del ANP (POA), también debe haber una supervisión por parte de DGANP del SERNANP del cumplimiento bajo responsabilidad y sanción. El periodo de la Comisión Ejecutiva debe ser extendido a 4 años en relación al Plan Maestro.
21	Cusco	El mecanismo de bonos de carbono en ANP no generan interés para la conservación. Falta sumar esfuerzos para cumplir el Convenio sobre la Diversidad Biológica de Montreal.	Se debe implementar una transferencia diferenciada de bonos de carbono para la conservación de los bosques en pie de los diferentes ecosistemas boscosos en las ZA y ZI de las ANP y las ACR (frontera agrícola, comunidades campesinas).
22	Cusco	Limitado presupuesto para la ejecución y cumplimiento del plan de trabajo anual del CdG.	Desarrollar una marca de valor para el ANP a través de un programa de sensibilización ambiental, que involucre a las empresas locales con responsabilidad social.
23	Piura	Limitada participación de mujeres y jóvenes en el CdG para la implementación, ejecución y toma de decisiones, debido a la imposición de líderes antiguos.	Otorgamiento de beneficios y derechos administrativos (servicios al público). Esto incluye darles la oportunidad de gestionar negocios en las playas, como el alquiler de toldos, de sombrillas, establecimientos, bajo la iniciativa Mujeres en Acción.
24	Piura	El CdG no cuenta con capacidad para desarrollar acciones de comunicación a los actores involucrados en el ANP.	Desarrollar acercamiento a entidades cooperantes para la suscripción de convenios específicos para el desarrollo de un plan comunicacional. El lema de la iniciativa es "Súmate a la conservación".
25	Piura	Escaso nivel de concertación para establecer acuerdos en el CdG porque genera conflictos entre grupos de interés.	Desarrollar y fortalecer capacidades comunicacionales a través de talleres de capacitación y establecer calendarios públicos. El objetivo es formar líderes capaces de llegar a acuerdos en beneficio de todos.
26	Piura	Escasa capacitación de los miembros del CdG, que genera deficiencias en el apoyo a la gestión del ANP.	Crear una "escuela itinerante del CdG" llamada "La ola de la conservación del CdG". Esta escuela capacitará sobre roles, funciones, educación ambiental y la importancia del ANP usando medios masivos y directos como TikTok, WhatsApp, otras redes sociales y visitas informativas.
27	Piura	Limitado presupuesto para implementar el plan de trabajo del CdG.	Crear un fondo fiduciario solidario del CdG bajo el lema "Nadando con tiburones". Este se alimentará mediante un concurso de fondos económicos para emprendimiento con el apoyo de grandes empresas o financiadores. El objetivo es financiar el plan de trabajo.
28	Piura	Poca disponibilidad de tiempo de los miembros del CdG para reunirse y ejecutar el plan de trabajo.	Implementar un sistema de asambleas de consenso previo. Este consiste en reuniones separadas por tipo de actor (preasambleas), donde se elaboran los planes, para que en la asamblea general solo participen los representantes para la validación final. Esto requeriría una adecuación de la normativa.
29	Piura	Falta de personal del ANP (especialista) dedicado al CdG.	Contratar un especialista dedicado al CdG, descrito como alguien que los asesore, que les dé tiempo, que les dedique paciencia, gratitud y empatía. Este profesional tendría un perfil en procesos participativos, manejo de conflictos y gobernanza, y sería financiado por un fondo fiduciario solidario de las empresas que participan en el CdG.
30	Piura	Presupuesto del CdG para ejecutar su plan de trabajo y el desarrollo de las reuniones o asambleas.	Modificación de la norma en donde se otorgue personería jurídica al comité de gestión.

31	Piura	Baja participación de los miembros del CdG en las asambleas de la ANP, que no permite alcanzar el quórum necesario para la aprobación de planes de trabajo y actividades programadas.	Establecer bajo acuerdo la implementación de reuniones virtuales del CdG para generar mayor participación de sus miembros, previa capacitación del CdG. El lema es "Conectados todos, participación asegurada". Se menciona que es una solución para los pescadores que no siempre están disponibles físicamente.
32	Piura	Escasa representación de mujeres y jóvenes en el CdG para asegurar una gestión inclusiva y la continuidad de esta.	Solicitar a la UGEL, mediante oficio, la participación de las instituciones educativas superiores y asociaciones de mujeres y jóvenes. El objetivo es asegurar la continuidad con "Los jóvenes en acción".
33	Piura	Falta de gestión de recursos económicos del CdG para reuniones e implementación de su plan de trabajo.	Modificar la norma para que se otorgue personería jurídica al CdG, para facilitar la captación de recursos y alcanzar la sostenibilidad financiera.
34	Piura	Alta rotación de cargos en instituciones públicas que forman parte del CdG no permite continuidad en las actividades programadas.	Asegurar que los miembros del CdG (titular y alterno) sean personal de planta (nombrados) con poder de decisión. Se critica que la rotación por cambios políticos deja al comité en el aire y que se designa a personas sin poder real de decisión.
35	Piura	Intereses particulares por parte de algunos de los miembros del CdG, que desnaturalizan el objetivo del CdG.	Modificar la norma del CdG para crear un tribunal especial que tenga poder de modificar o reestructurar la comisión ejecutiva. Este tribunal estaría conformado por presidentes de diferentes CdG a nivel nacional para asegurar su legitimidad, funcionando como una instancia superior.
36	Piura	Falta de legitimidad (aceptación) por parte de algunos de los miembros del CdG que afecta su gobernabilidad.	Realizar una inducción en competencias de los miembros del CdG y desarrollar un plan de comunicaciones. El objetivo es que todos comprendan sus roles y funciones para una gestión eficiente.
37	Piura	Poca representatividad CdG de actores que tomen decisiones para ejecutar acciones, desde sus competencias, en apoyo a la gestión.	Fomentar una mayor integración y sentido de pertenencia de los actores hacia la conservación del ANP. Esto se lograría a través de un paquete de acciones: fortalecer capacidades, respaldar la vigilancia participativa, asegurar una representatividad transversal y generar temas de interés colectivo.
38	Piura	Falta de asignación de presupuesto para desarrollar actividades del plan de trabajo del CdG.	Compatibilizar el presupuesto asignado de cada entidad u organización con las acciones planificadas en el plan de trabajo del CdG. La idea es alinear los presupuestos existentes de las instituciones miembro para ejecutar actividades de interés común, teniendo una visión futura de un presupuesto coordinado.
39	Piura	Poca participación de mujeres y jóvenes en las actividades planificadas del plan de trabajo del CdG.	Despertar el interés y entusiasmo a través de acciones que permitan la integración de nuevos miembros. Esto se lograría mediante convenios con UGEL, convenios con universidades y trabajos específicos con mujeres, como artesanía o comité de damas.
40	Piura	Desconocimiento de las funciones que cumple cada miembro del CdG.	Realizar un fortalecimiento de capacidades a los actores utilizando material informativo didáctico e intuitivo, como flyers amigables.

41	Piura	Incremento de nuevas organizaciones pesqueras artesanales (OSPA) por intereses económicos en los CdG, porque ejercen una mayor presión sobre los recursos que genera el ANP. El grupo argumenta que, ante cualquier oportunidad de beneficio, aparecen actores nuevos y algunos informales que no es posible ordenar porque no existe una base de datos única y confiable entre Produce, Dicapi e Imarpe, entre otras instituciones.	Realizar una actualización y validación de la base de datos de los reales beneficiarios del ANP.
42	Huaraz	Limitado financiamiento del CdG debilita su funcionamiento y posicionamiento, afectando la gestión efectiva del ANP.	Identificar y generar alianzas con organizaciones (cooperación, patronatos, otros) para gestionar en conjunto la captación y ejecución de fondos, y organizar eventos de recaudación con actores claves del territorio.
43	Huaraz	Intereses particulares de algunos de los miembros del CdG genera politización, pérdida de credibilidad y su desnaturalización.	Incluir en la normativa la conformación de un comité de ética que regule las acciones de los miembros del CdG, para evitar su politización u otras acciones que desnaturalicen su razón de ser.
44	Huaraz	El débil compromiso de los miembros del CdG genera que no cumplan sus funciones con eficiencia.	Gestionar los intereses de los miembros del CdG, articulados a la gestión de la ANP, asegurando que se cumplan los objetivos.
45	Huaraz	Falta de financiamiento del CdG para planificar e implementar el plan de trabajo e inexistencia de la personería jurídica del CdG para acceder a fuentes de financiamiento de fondos públicos y privados.	Los gobiernos regionales y locales deben aperturar el Programa Presupuestal N.º 0057, dirigido a los CdG, y solicitar, por medio de la Asamblea Nacional de CdG, la creación de la personería jurídica, con el acompañamiento de aliados estratégicos.
46	Huaraz	Limitada participación y representación de mujeres y jóvenes en los CdG para hacer una gestión inclusiva y colaborativa dentro de la ANP.	Crear programas de sensibilización y formación con enfoque de género, cultural, ambiental e intergeneracional, para formar líderes locales. Crear el centro de formación de líderes y lideresas para la conservación y desarrollo de la ANP.
47	Huaraz	Limitado tiempo de vigencia (2 años) del CdG para ejecutar programas y proyectos.	Solicitar, por medio de la Asamblea Nacional del CdG, la ampliación de la vigencia del periodo de los CdG (4 años), tomando como referencia los resultados de los talleres macrorregionales Rimay.
48	Huaraz	Falta de legitimidad del CdG y débil integración y participación del CdG en los espacios de decisiones del territorio (CAM, CAR, PP y otros).	Implementar mecanismos de transparencia y rendición de cuentas del ANP a través de comités de monitoreo participativo de seguimiento y gestión, y, simultáneamente, promover el reconocimiento del CdG en los espacios de decisiones con un rol activo de SERNANP.
49	Huaraz	Falta de mecanismos financieros para la sostenibilidad del CdG y débil conocimiento sobre los roles y funciones del CdG.	Fortalecer las capacidades internas del comité mediante el diseño de una guía para la elaboración de notas conceptuales, para acceder a fondos concursables, y la redacción de un módulo de inducción de roles y funciones del CdG.
50	Huaraz	Débil participación e integración del CdG.	Implementar convocatorias a representantes de organizaciones juveniles, para involucrarlos en el CdG, utilizando canales de comunicación modernos para su difusión

51	Huaraz	Deficiente financiamiento del CdG para fortalecer la participación de los miembros y la ejecución de sus planes de gestión.	Realizar un diagnóstico del requerimiento de las necesidades económicas del comité por ANP; tener personería jurídica; buscar mecanismos financieros en alianza con gobiernos regionales, locales y sector privado (Programa Presupuestal 057), y crear una propuesta normativa para fortalecer la gobernanza en las ANP.
52	Huaraz	Desconocimiento de las funciones y la situación en la que se encuentra el CdG, lo cual evita la planificación y ejecución eficiente de sus planes.	Capacitaciones dinámicas con enfoques diferenciados con base en la evaluación participativa anual del CdG.
53	Huaraz	Baja difusión y sensibilización sobre la importancia del CdG, lo que evita el interés y la participación.	Elaborar e implementar un plan comunicacional con enfoque transgeneracional e inclusivo a través de mecanismos de difusión con medios locales.
54	Huaraz	Falta de comunicación y coordinación entre los miembros del CdG, lo que genera poca efectividad en la ejecución de los planes de gestión.	Generar espacios de diálogo mediante actividades de integración entre actores, que fomenten la unión entre los miembros del CdG.

