

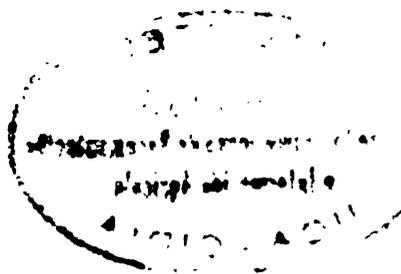
27 MAY 2002

PROHIBIDO

Centro Agronómico Tropical de Investigación y Enseñanza

**CATIE**

**Proyecto Transferencia de Tecnología y Promoción de la  
Formación Profesional en Manejo de Bosques TRANSFORMA**



**Sistematización de experiencias seleccionadas del  
Proyecto CATIE TRANSFORMA en Honduras**

Por: ✓

*Lic. Rosa Janneth Almendares y*

*Msc. Daisy Avila*

Proyecto de fortalecimiento a la gerencia y la proyección externa del  
CATIE (SIMO)

La Ceiba, Atlántida, Honduras enero del 2002

## INDICE

<b>Antecedentes</b>	<b>1</b>
<b>Metodología</b>	<b>3</b>
<b>I Primera aproximación a las experiencias de Toncontín</b>	<b>5</b>
1 Manejo forestal y aprovechamiento mejorado	6
2 Comercialización	15
3 Diversificación de la producción forestal	17
4 Productores enlace	22
5 Capacitación	24
6 Estudios de investigación en la zona	28
7 Visión de los técnicos sobre la experiencia de Toncontín	31
<b>II Primera aproximación a las experiencias de Mocerón</b>	<b>37</b>
1 Aprovechamiento forestal mejorado	38
2 Comercialización	50
3 Capacitación	54
4 Visión de los técnicos sobre la experiencia de Mocerón	58
<b>Anexos</b>	<b>65</b>
Lista de participantes Taller Toncontín	66
Lista de participantes Taller Mocerón	67
Lista de Técnicos entrevistados	68

## ANTECEDENTES

El proyecto "Transferencia de Tecnología y Promoción de la Formación Profesional en Manejo de Bosques (CATIE TRANSFORMA)", se implementa en las siguientes cuatro regiones de Centroamérica: Litoral Atlántico de Honduras, La Mosquitia de Honduras, Región Autónoma Atlántico Norte de Nicaragua (RAAN) y el Río San Juan (REMARIO). Documentación relativa al proyecto<sup>1</sup> indica que estas zonas son estratégicas porque poseen una proporción importante del bosque latifoliado de América Central y la mayor concentración de estos bosques en Honduras y Nicaragua. Dado que las realidades socioeconómicas, culturales e institucionales de las regiones difieren entre sí, las áreas de manejo Operativo (AMO) son de vital importancia porque en ellas se pone a prueba el manejo del bosque como una alternativa económica para los grupos y comunidades con interés en esta actividad.

El objetivo del proyecto es generar un creciente número de experiencias de manejo sostenible, involucrando diversos actores de distintos niveles en Nicaragua y Honduras, que sirvan de ejemplo para la transferencia de tecnologías y el enriquecimiento del diálogo político sobre el desarrollo forestal.

La estrategia del Proyecto está basada en los siguientes pilares:

- Apoyar esfuerzos en marcha: (En la segunda fase se da continuidad a los esfuerzos más prometedores).
- Tener flexibilidad en la manera de implementar el proyecto para adecuarse a las condiciones locales de las zonas de trabajo (el proceso de adaptación es permanente).
- Realizar actividades en coordinación con redes de cooperación horizontal existentes, involucrando su coejecución y cofinanciamiento.
- Mantener una relación estrecha con proyectos de investigación del CATIE y de otras instituciones para facilitar la llegada de información actualizada a los usuarios finales y retroalimentación a los investigadores".<sup>2</sup>

El proyecto CATIE TRANSFORMA en Honduras enfoca su acción en la región litoral Atlántico Norte y en La Mosquitia. Inició en su primera fase en abril de 1997 la cual concluyó en junio del 2000; la segunda fase actualmente en ejecución, comprende el periodo julio del 2000 a Junio del 2003.

El proyecto comprende el establecimiento de áreas de manejo operativo (AMO) las cuales funcionan en terrenos comunales de grupos campesinos, con la participación directa de beneficiarios finales. Su uso principal es la enseñanza y capacitación que incluye acciones de capacitación, promoción y extensión, trabajos de campo con estudiantes del CURLA, días de campo, intercambios entre campesinos, y asistencia técnica.

En la selección de cada AMO los Organismos de Enlace tuvieron una importante participación. En la región del litoral Atlántico, los Organismos de Enlace (AFE-COHDEFOR, PDBL, Proyecto COSPE, Jardín Botánico Lancetilla, CURLA, PROINEL, PROECEN, Proyecto OLAFO y otros) participaron en la definición de los criterios de selección del AMO quedando los siguientes:

---

<sup>1</sup> CATIE, Propuesta de plan operativo de la segunda fase del proyecto CATIE TRANSFORMA. Febrero 2000, Turrialba, Costa Rica

<sup>2</sup> Idem anterior.

## Sistematización de experiencias seleccionadas Proyecto TRANSFORMA

- a) Tenencia de la tierra. Dando prioridad al dominio pleno, pero considerando aceptable un convenio de usufructo.
- b) Estado del bosque.
- c) Técnicas de aserrijo en uso. Combinación de motosierra con la utilización de sierra de viento, (legalmente aceptado por COHDEFOR), para iniciar el proyecto.
- d) Nivel organizativo del grupo.
- e) Membresía. Considerando como mínimo 30 socios.
- f) Presencia de instituciones involucradas en el manejo de los recursos naturales. Dando preferencia a grupos con el apoyo de una sola institución al momento de la selección.
- g) Accesibilidad. Se consideró importante poder desarrollar actividades en un solo día saliendo y regresando a La Ceiba.

Para la evaluación de los diferentes grupos, se nombró una comisión técnica conformada por técnicos forestales de COATLAHL, PDBL, PROINEL, CATIE TRANSFORMA, Jardín Botánico Lancetilla, Proyecto COSPE y representantes de grupos de productores de la región, ya que había un interés de trabajar conjuntamente con otros proyectos en una misma área. Partiendo de una preselección basada en la existencia de planes de manejo, quedaron 27 grupos los cuales fueron evaluados aplicando los criterios predefinidos, mediante visitas de campo y entrevistas a técnicos de AFE-COHDEFOR que atendían a los diferentes grupos preseleccionados. Al final de la evaluación quedaron dos grupos con el mismo puntaje: Toncontín y San Juancito; se seleccionó Toncontín debido a su antigüedad y experiencia en el manejo de los recursos, así como la existencia de suficiente infraestructura física.

En el caso de Mocerón, la selección del AMO se efectuó sobre la base de los resultados de las reuniones previas con personal del proyecto PRODECOFORM, que ya tenía un año de acción en el área de trabajo, así como con miembros de la ONG Desarrollo de La Mosquitia MOPAWI.

Desde el inicio el Proyecto tiene definidos los momentos de la planificación, ejecución y evaluación de las actividades, así como la sistematización de la experiencia. El proceso de sistematización de experiencias seleccionadas del Proyecto CATIE TRANSFORMA en Honduras se inició en el mes de Octubre del 2001 con el apoyo técnico y financiero del Proyecto CATIE SIMO. Los resultados de dicha experiencia se presentan en el presente documento.

Partimos de la premisa que cuando hablamos de sistematización nos referimos al "proceso permanente de interpretación crítica de una o varias experiencias que a partir de su ordenamiento y reconstrucción descubre o explica la lógica del proceso vivido, los factores que han intervenido en dicho proceso, como se han relacionado entre sí y encuentra las razones justificativas de porque lo han hecho de ese modo".<sup>3</sup>

La presente sistematización tiene por objeto lograr una comprensión más profunda de la experiencia del Proyecto CATIE TRANSFORMA en las áreas de manejo operativo (AMO) TONCONTIN y MOCORON, a fin de rescatar y compartir las principales lecciones y aprendizajes que permitan mejorar la experiencia y difundirla a otros proyectos e instituciones interesadas en aprender de la misma.

---

<sup>3</sup> Jara H. Oscar. Para sistematizar experiencias, Editorial ALFORJA. 3 ed. San José, Costa Rica

El presente documento comprende dos capítulos: El Primer capítulo refiere a la sistematización de experiencias seleccionadas en la comunidad de Toncontín, fundamentada en los resultados del taller con representantes del Grupo Toncontín y del Grupo Orquídeas (conformado por esposas de los socios del grupo Toncontín) y la incorporación de la visión de los técnicos. El segundo capítulo contiene los resultados del proceso de sistematización de experiencias seleccionadas en el sector de Mocerón, con base en los resultados del taller con representantes de la Cooperativa CODA/PUCIML, específicamente de las precooperativas Mocerón, Sirsirtara, Walpakiaikira y Kokowisplini y del Grupo de mujeres MOMANASTA.

Cabe resaltar que la sistematización realizada con los representantes comunitarios y técnicos esta referida exclusivamente al trabajo realizado en las AMO de Toncontín y Mocerón, no así a la formación y consolidación de redes, divulgación de información técnica y apoyo al diálogo político, que deberán sistematizarse en otra oportunidad.

## **METODOLOGIA**

El proceso de sistematización se basó en la combinación de técnicas de investigación y documentación tradicionales y participativos que posibilitaron completar la construcción de la realidad, desde diversos puntos de vista. El proceso se realizó en cuatro fases:

### **I. Reuniones preliminares con personal del Proyecto CATIE TRANSFORMA**

En las reuniones preliminares con el Coordinador Nacional y los técnicos del Proyecto, se seleccionó las experiencias a sistematizar en cada Area de Manejo, los objetivos, así como la programación de los talleres. Además, se determinó que el eje de sistematización sería el impacto de las acciones realizadas durante 1997 al 2001 en el AMO TONCONTIN y el AMO de MOCORON.

Se estableció que por los objetivos de la sistematización solamente se invitaría a representantes de grupos comunales y técnicos que han estado participando directamente en las acciones. Los técnicos de cada AMO seleccionaron los participantes y elaboraron los listados de invitados a los talleres y de los técnicos a entrevistar.

### **II. Recopilación y revisión de los registros existentes en el proyecto**

Esta fase consistió en la identificación y revisión de información bibliográfica existente en el proyecto, que diera cuenta de las acciones realizadas en cada experiencia tales como: Propuesta de la primera y segunda fase, informes semestrales, planes operativos, informes de evaluación externa, documentos de tesis y estudios elaborados en cada AMO y otros documentos e informes útiles para conocer la situación inicial, identificar las principales acciones realizadas, la situación actual, avances significativos de la experiencia y algunos problemas enfrentados desde la visión de los técnicos del proyecto.

### **III. Recolección de información de campo**

La recolección de la información de campo a nivel comunitario, se efectuó mediante la realización de dos talleres de sistematización: El primer taller se realizó el 25 y 26 de octubre en Toncontín, con 14 horas de duración y la participación de 18 personas, entre ellos representantes comunitarios, jefe de unidad de gestión de la AFE-COHDEFOR y el personal del Proyecto CATIE TRANSFORMA (Lista adjunta en anexo 1). El segundo taller se realizó el 7 y 8 de noviembre en el campamento de Durzuna, en Gracias a Dios, con una duración de 15 horas y la participación de 14 representantes comunitarios, el técnico de la AFE-COHDEFOR y el técnico del Proyecto TRANSFORMA (Lista adjunta en anexo 2).

Además, se recolectó información que recoge los puntos de vista de los técnicos de proyectos e instituciones ligadas con la experiencia en ambas regiones, a través de entrevistas para lo cual se utilizó una guía de entrevista, Los datos fueron ordenados por pregunta. En el anexo 3 se presenta el listado de entrevistados según AMO.

Como parte de la metodología del taller, en la primera parte del mismo se exploró las expectativas de los participantes con respecto al taller, entre las que se destacan las siguientes:

- \* Aprender un poco más para poner los conocimientos al servicio del grupo
- \* Reconstruir la experiencia de los años anteriores para analizarla
- \* Obtener orientaciones para mejorar la experiencia y llevar adelante la organización
- \* Compartir la experiencia y aprender de los compañeros
- \* Aportar ideas que contribuyan al análisis de la experiencia
- \* Compartir los conocimientos y experiencias
- \* Conocer las opiniones de los demás sobre la experiencia del proyecto
- \* Identificar aspectos a mejorar para obtener mejores resultados

Con el apoyo de ayudas audiovisuales, se introdujo el tema de la sistematización mediante dinámicas como el análisis del cuento "Una experiencia que puede servirnos de ejemplo" a través del cual se introdujo los elementos teóricos de la sistematización y su importancia. Se explicó la metodología a emplear durante los talleres, consistente en plenarios de discusión, lluvia de ideas, trabajos de grupos y debate en plenarios.

### **IV. Sistematización de los resultados**

La sistematización de los resultados consistió en:

- Ordenamiento, análisis e interpretación de la información obtenida a través de la metodología planteada anteriormente. La información fue ordenada según temas seleccionados para cada AMO. Elaboración del informe preliminar, el cual fue revisado y corregido por el Coordinador Nacional y los técnicos del Proyecto TRANSFORMA en Honduras así como por la representante del Proyecto CATIE SIMO en Honduras.
- A partir de las correcciones introducidas se elaboró el informe final respectivo.



**Parte de los participantes en el taller de sistematización en Toncontín**

## **I PRIMERA APROXIMACION A LAS EXPERIENCIAS DEL AMO TONCONTÍN**



**Equipos de trabajo en el taller de sistematización en Toncontín**

## **TEMA 1: MANEJO FORESTAL Y APROVECHAMIENTO FORESTAL MEJORADO**

### **1.1 Descripción de las Fases de la experiencia**

#### **a) Identificación de necesidades**

Una vez seleccionada la AMO Toncontín, se realizaron reuniones con los directivos y los demás socios del grupo agroforestal Toncontín, para conocer sus expectativas, problemas principales y sus necesidades principales.

Según expresaron algunos socios del grupo, antes de la llegada del proyecto CATIE TRANSFORMA, el sistema de trabajo era diferente, se trabajaba con sierra de viento, además se tenían problemas con la aprobación de inventarios operativos en la regional de COHDEFOR; prácticamente no había actividad forestal dado que no tenían aprobado el plan de manejo.

#### **b) Acciones inmediatas para resolver problemas de urgente atención**

En Octubre de 1997, con el apoyo de los técnicos del proyecto CATIE TRANSFORMA, se reactiva la actividad forestal por medio de un permiso provisional de aprovechamiento, con lo cual se inicia el aprovechamiento del bloque "A" incluido en el plan operativo que estaba en proceso de revisión. Se aprovecharon 14,000 pies tablares de las especies: Redondo, Santa María, Huesito y Cumbillo. Se esperaba la aprobación posterior de los otros bloques, pero no se obtuvo.

#### **c) Promoción del sistema de motosierra con marco**

Don Pablo recuerda que primero fueron de gira a la comunidad de El Recreo, en donde conocieron algo sobre la técnica, al menos conocieron la máquina. Esta gira tenía el objetivo de conocer la experiencia de manejo de motosierra con marco. El paratócnico Wenseslao Ortiz, parte de los Capacitadores Enlace preparados por el Proyecto PDBL, se encargó de dar las demostraciones. En este evento participaron representantes de COHDEFOR, Luc Larose (Consultor de ACDI), Bruno Perodeau por PDBL, Geoffrey y Luis Cardona por CATIE TRANSFORMA. Previo al evento, se seleccionó a 8 miembros del grupo para iniciar la capacitación sobre motosierra.

Según Nicolás Reyes, para la selección de los participantes se envió una nota urgente a la Junta Directiva, en la cual se les solicitaba la selección de los ocho miembros, y ellos convocaron a la gente que estaba más "cerquita"; unos de El Paraíso quedaron resentidos porque no se les invitó, pero no ajustaba el tiempo. Según los directivos no se planteó criterios de selección, únicamente que supieran leer y escribir. Esta forma de selección causó problemas con otros miembros del grupo por no haber sido incluidos ya que no fueron invitados a la reunión.

La capacitación en la comunidad de El Recreo también incluía otros elementos: Como derribar un árbol (tala dirigida) causando el menor daño posible a la regeneración de los árboles.

**d) Validación del sistema de motosierra con marco. Febrero a marzo 1998**

Aprovechando el establecimiento del AMO Toncontín, en 1998 el Proyecto PROINEL, CATIE TRANSFORMA y AFE-COHDEFOR inician el proceso de validación del sistema de aserrio de motosierra con marco dentro de las parcelas permanentes de monitoreo (PPM) con el propósito de evaluar el impacto ecológico, económico, técnico y social del sistema.

La validación se hizo en el bloque "C", en el sitio "Los Encuentros". Los objetivos eran comprobar si la práctica era rentable o no, las medidas para asegurar calidad, comparar el rendimiento del método anterior con el nuevo en cuanto a cantidad día/hombre o troza (mayor aprovechamiento de la troza), desgaste físico, peligro o riesgo de accidentes. Aprendieron a ordenar el bosque, (no tirar los desperdicios en cualquier lugar, ahora se apilan)<sup>4</sup>, aprovechar el árbol lo más posible y causar menos daño. Aprendieron a no ensuciar el bosque tirando envolturas de confites, restos de comida y otros. La validación se realizó entre los meses de febrero y marzo de 1998, bajo la dirección de dos técnicos: el consultor Melvin Cruz por PROINEL y el técnico Adrián Zelaya por AFE-COHDEFOR.

*Se analizó la calidad y cantidad de la producción, comprobándose que aumentó la producción en términos de producción diaria.*

*Se comprobó que hay menos daños al bosque. Antes para botar un árbol se dañaban 11 árboles, ahora del mismo árbol talado se utilizan sus ramas para la construcción del banco. Se aprovecha al máximo el árbol.*

Al final de la validación se concluyó que desde el punto de vista económico, el sistema era rentable dado que los análisis económicos y financieros fueron positivos; desde el punto de vista social, los productores veían más ventajas en términos de menor desgaste físico para realizar la actividad y ecológicamente se dañaba menos el recurso forestal. Los resultados de la validación fueron presentados posteriormente a las autoridades de AFE-COHDEFOR.

Resultado de experiencias de PROINEL y PDBL con el sistema de motosierra con marco en El Recreo y la validación efectuada en Toncontín, se logra que a partir de 1998 COHDEFOR realice un cambio en sus reglamentaciones autorizando el uso de la motosierra con marco para el aprovechamiento de madera, lo que abre las puertas para extender el uso de tecnologías compatibles con el manejo sostenible de los recursos naturales.

**e) Capacitación sobre uso y mantenimiento de motosierra con marco. 1998 y 1999**

El proceso de capacitación sobre la tecnología de motosierra con marco fue efectuado en tres etapas:

I Tala dirigida.

II Aprovechamiento

III Mecánica.

---

<sup>4</sup> al inicio trataron de hacer carbón pero no les resultó rentable

## Sistematización de experiencias seleccionadas Proyecto TRANSFORMA

Juan expresó: *Al inicio muchos no sabíamos ni encender la motosierra, a partir de la capacitación hemos aprendidos a evaluar el impacto de la caída y mejorar la calidad de la madera. La segunda capacitación fue con Oscar Araya (paratécnico forestal de la comunidad de Villamills, Costa Rica) y según Don Pablo allí aprendió un montón: Desarmar y armar una máquina, botar un árbol con motosierra, no sabía que había que proteger a los árboles semilleros, y no cortar un árbol que no se va a aprovechar.*

Los demás participantes agregaron: *Habían visto gente trabajando con motosierra, pero nunca habían tocado una motosierra hasta que llegó el Proyecto.*

*En la capacitación de tala dirigida aprendimos a buscar la forma de demibar los árboles sin afectar a los otros. Hemos aprendido a cuidar el bosque.*

*En esta capacitación aprendí mucho sobre el uso de la motosierra con marco y manejo del bosque. Antes teníamos un plan de manejo, pero no sabíamos sobre protección y recuperación del bosque, no reconocíamos la importancia de mejorar la calidad de la madera producida y no se aprovechaba en su totalidad la madera, había mucho desperdicio.*

En julio de 1998, participaron en la capacitación sobre mantenimiento y mecánica de la motosierra, en Siguatepeque. El objetivo de la capacitación fue reforzar los conocimientos de mecánica de los ocho productores de Toncontín. El evento se realizó con el apoyo económico de PROINEL y PDBL quienes cubrieron los gastos de alimentación, transporte y hospedaje de los participantes; mientras que TRANSFORMA apoyó en los gastos de mantenimiento de las familias de los participantes consistente en L.130.00 diarios por cada uno. El evento fue impartido por técnicos de ESNACIFOR.

Como complemento a las acciones de manejo del bosque se realizó una capacitación sobre "Manejo forestal" dirigida a todos los socios del grupo Toncontín. *Todos los socios del grupo, participamos en la ejecución del inventario general para la revisión quinquenal del plan general de manejo de Toncontín, aparte de que se participó fuertemente en la elaboración del documento en conjunto con los técnicos, lo mismo que con los Planes operativos de manejo, nosotros hemos tomado parte en las decisiones sobre como y en donde ejecutarlos. Aparte de que recibimos cursos de manejo forestal por parte de los técnicos.*

### **f) Producción colectiva. Marzo a octubre de 1998**

De marzo a octubre de 1998, los 8 capacitados producían mediante el sistema de motosierra con marco, en el bloque "A" mientras los demás continuaban produciendo con sierra de viento. En ese entonces COHDEFOR solo autorizaba el uso de la motosierra para ciertas actividades del aprovechamiento (apeo y troceo).

Los capacitados cortaban el árbol y hacían el troceo; el resto de las actividades las efectuaban los demás miembros del grupo a través de la sierra de viento, bajo la modalidad de parejas. Se les pagaba L.100.00 diarios, es decir que la producción se pagaba por día. Los demás recibían el apoyo de ellos en el corte, troceo y desrame y eso no significaba ningún gasto para ellos. La madera producida con el sistema de motosierra con marco era destinada al grupo. La producción de los de sierra de viento continuaba siendo individual. Esto duró hasta Octubre, siendo interrumpido por el Huracán y tormenta tropical Mitch.

## Sistematización de experiencias seleccionadas Proyecto TRANSFORMA

E huracán Mitch ocasionó daños en varias regiones del país, en el caso de Toncontín afectó las viviendas, el acceso a los cultivos, daños en la infraestructura (puentes del sector de El Cangrejal, sistemas de agua, carreteras y otros).

*Como parte de las acciones inmediatas enviamos una comisión a La Ceiba para informar al proyecto como estaba el grupo y la situación de la comunidad, y el proyecto consiguió alimentos mediante un fondo especial para emergencias y después se preparó un proyecto para el Programa Mundial de Alimentos (PMA) consistente en alimentos por trabajo para limpieza de caminos y otras obras de infraestructura en beneficio de las comunidades de Toncontín, Urraco, Nueva Suyapa, Quebrada Bonita, Los Limpios, La colorada, El palmichal y Los Coquitos.*

*Se formó un comité y se empezó a trabajar en la reparación del sistema de agua que sirve a las comunidades de El Paraíso y Toncontín. Trabajaron juntas ambas comunidades. Luego trabajaron en la reparación de la carretera.*

*1999 fue un año muy difícil para todos, no había acceso al aprovechamiento, no aprovechamos madera porque después del Mitch la carretera quedó intransitable, tuvimos que esperar a que repararan los puentes. Después teníamos madera en el patio de acopio, pero no podíamos venderla porque los talleres y demás compradores de madera tenían exceso de oferta por lo que dedicamos parte de nuestro tiempo a los trabajos de rehabilitación del camino al bosque.*

### **g) Aprovechamiento especializado. Enero del 2001.**

El proceso de trabajo especializado se inicia en el 2001, definiéndose las siguientes especialidades:

**El administrador:** Se encarga de controlar el combustible, los materiales, la producción de madera por equipo y otros. Su salario es de L. 150.00.

**El coordinador:** Es el encargado de las relaciones comerciales entre PROINEL y el grupo, también supervisa las actividades de aprovechamiento en el bosque. Hace tres visitas semanales al bosque. Devenga L. 2000.00 mensuales.

**Los taladores:** Su labor es dar seguimiento al plan de aprovechamiento e identificar las áreas donde se ubican los árboles de aprovechamiento, protección, reserva y semilleros; igualmente, realizar la tala dirigida a los árboles a aprovechar, trozar y desramar. Normalmente dos taladores trabajan dos árboles por día. Los taladores y mecánicos ganan L 175.00 diarios.

**Los Mecánicos:** Su función es darle mantenimiento a las motosierras tanto en aspectos de afilado como de mecánica en general.

**Los aserradores** se encargan de aserrar, su remuneración es en base al volumen de producción a razón de L.1.22 por pie tablar. Han logrado aserrar hasta 900 pies tablares por día generando un ingreso de L.1098.00 que dividido entre los tres da un ingreso individual de L.366.00 por día.

*Al inicio, había siete grupos de tres socios (aserradores) más dos mecánicos, dos taladores, un administrador y el coordinador. Cada grupo trabajaba por turnos rotativos (conforme al número de motosierras disponibles y en buen estado). Se inició el aprovechamiento de 30 hectáreas, bajo plan de manejo operativo, pues se había llegado a la conclusión de*

## Sistematización de experiencias seleccionadas Proyecto TRANSFORMA

*que sólo de esta manera podríamos trabajar todos. Esto funcionó normalmente mientras estuvo en vigencia el convenio con el proyecto PROINEL (julio del 2001). Este convenio fue rescindido por decisión de PROINEL antes de la fecha prevista, dejando como consecuencia un 40% de madera lista para producción y malestar entre los miembros ya que muchos quedaron con una producción baja en comparación con otros compañeros. (unos llegaron a producir hasta 7,000 pies tablares y otros apenas 2,000).*

*Días antes de suspender el convenio, el consultor de PROINEL dio la orden de tala de árboles para completar el estudio de tablas de volumen. Al detenerse esta actividad por la decisión apresurada, ocasionó gastos al grupo de aproximadamente 38 días/hombre, que representan L. 6300.00. Estos árboles aún no han sido aprovechados y se encuentran abandonados en el área. A PROINEL le vendieron 58,104 pt. de madera no tradicional como cumbillo, San Juan Rojo, Varillo, Santa María, huesito, Rosita y paleta.*

*Posteriormente, se continuó trabajando con cuatro cuadrillas conformadas por tres socios, un talador y un mecánico, con el objetivo de nivelar a aquellos aserradores que habían quedado con baja producción. Se buscó otro mercado diferente de PROINEL, lográndose producir 20,000 pt. de redondo los que fueron comercializados directamente por el grupo en talleres de La Ceiba; además de 20,000 Pies tablares de huesito que fueron vendidos para la construcción de puertas del hotel Barceló, que esta en construcción en la ciudad de La Ceiba.*

Las cuadrillas no son permanentes, la mayoría de miembros se han involucrado en todos los trabajos pero aún existen problemas internos ya que han quedado algunos socios que poco han participado en el proceso.

La estructura Organizativa para la producción está constituida de la siguiente manera:

Mecánicos: Juan Blas Vega y Francisco Juárez

Administrador: Fabián Antunes

Taladores: Pablo Martínez y Juan López

Coordinador: Anastasio Arteaga, presidente del grupo.

Los aserradores se organizan conforme al equipo disponible, lamentablemente ahora solo tienen una motosierra en buen estado.

### 1.2. Logros/ beneficios

- *Sostenibilidad del bosque*
- *El nuevo sistema ha ayudado a que los miembros identifiquen mejor sus capacidades y habilidades, ejemplo, algunos se han especializado en actividades como mecánica, corte, etc. antes todos hacían de todo.*
- *Los aserradores no han tenido necesidad de trabajar ajeno (jomal), los ingresos provenientes de la actividad forestal y agrícola les permiten mantener a su familia, cubriendo las necesidades básicas.*
- *Aumento de la producción y menor desgaste físico de los aserradores.*

## Sistematización de experiencias seleccionadas Proyecto TRANSFORMA

- *Participación de las mujeres, quienes han entendido que organizadas pueden contribuir al manejo de los recursos; los niños y niñas también se benefician de las actividades.*
- *Disminución de la apropiación de áreas del bosque por las actividades de manejo forestal.*
- *Los miembros del grupo han aprovechado oportunidades de trabajo en el bosque tales como inventarios, apertura de caminos, senderos y otras actividades relacionadas al manejo del bosque.*
- *Consolidación del grupo de aserrio en la experiencia del manejo de la tecnología de motosierra con marco.*

### 1.3 Problemas enfrentados

*Uno de los problemas actuales es el gran número de motosierras dañadas: (ver cuadro):*

Cuadro -1 Estado de las motosierras

Propiedad	Modelo	Cantidad	Dañadas	Buen estado
Grupo Toncontín	M-070	4	4	0
PROINEL	M-088	2	1	1
TRANSFORMA	M-070	1	0	1
Total		7	5	2

Fuente: taller de sistematización de experiencias, realizado en Toncontín. Octubre del 2001

Actualmente, de las siete motosierras disponibles cinco están dañadas y dos están en buen estado, los mecánicos no tienen respuesta al hecho de que se han dañado antes del término de su vida útil; por otro lado, los repuestos son muy caros y no es posible comprarlos en Honduras, son traídos desde Costa Rica, sin embargo al momento de efectuar el taller no habían colocado ningún pedido.

Al analizar la experiencia surgieron algunas explicaciones como el hecho de que al inicio se pagaba por día y ahora por producción, por lo que los productores esfuerzan más las máquinas a fin de obtener más dinero. *Este sistema de pago por producción incentiva a los productores a producir más, pero se daña el equipo. (Antes sacaban 200 a 300 pies tablares al día, ahora sacan hasta 900 pies tablares).*

Otra razón es que en la etapa de trabajo especializado entramos 23 compañeros sin ninguna capacitación y experiencia previa en el uso y mantenimiento de motosierra, sólo con las explicaciones prácticas que daba el mecánico. Aunque en el 2000 la mayoría de los productores tuvimos la oportunidad de participar en el taller de capacitación sobre motosierra con marco a excepción de tres miembros, ya en el 2001 habíamos olvidado algunas cosas por no ponerlo en práctica. Por otra parte, en la capacitación se dieron recomendaciones sobre el cuidado de las máquinas, pero no se han cumplido. También hay árboles muy duros, las cadenas y motor no tienen capacidad para trabajar con ese tipo de árboles.

## Sistematización de experiencias seleccionadas Proyecto TRANSFORMA

*Las cinco motosierras dañadas pueden recuperarse, pero se necesitan alrededor de \$1000.00 (L16000.00). Una nueva cuesta L 18000.00. Cuando se trabajaba con el convenio con PROINEL se dejaba un porcentaje para mantenimiento, después, como se trabajó directamente en la comercialización y bajaron las ventas, no se continuó con esa práctica.*

Cabe resaltar que algunos miembros del Grupo como Nicolás Reyes consideran que producir con motosierra y marco es más caro por la inversión en equipo requerida sin embargo venden el producto al mismo precio que el aserrado a pulso.

*Existe un excesivo gasto en cadenas y aún así hay problemas con la maquina. Cada rollo cuesta L. 4142.00 y a veces una cadena no dura ni un mes, (salen 18 cadenas de cada rollo). El grupo está usando cadenas de cortar porque resiste más, pero es necesario hacer cambio de ángulo a los dientes, lo que disminuye la vida útil de la misma. El problema es que los equipos 070 y 088 no tienen repuestos en Honduras y en este año no se han pedido repuestos a Costa Rica. Es una debilidad no contar con repuestos en el país.*

*Otro problema es que actualmente el grupo se siente amenazado ya que se ha incrementado el aprovechamiento ilegal. No hay protección de COHDEFOR y algunos miembros están hablando de retirarse del grupo y unirse al aprovechamiento ilegal porque hay gente dispuesta a comprarles la madera diariamente y así no tienen que ceñirse a las reglas del grupo, hay personas que no tienen un fuerte espíritu de organización.*

*Este problema es de difícil solución, supera nuestras capacidades, requiere la participación de COHDEFOR y otras instituciones ligadas al manejo de los recursos naturales, solos no podemos resolverlo. Hemos pedido apoyo a COHDEFOR, pero no se han querido meter por temor a su integridad física, nadie quiere arriesgar. Habría que quitarles el equipo de trabajo a los ilegales, aparte del decomiso del producto, pero a la gente le da miedo.*

La desesperación de los miembros es que han estado cuidando el bosque por años y en cuatro meses unos veinte ilegales lo están destrozando, eso los tiene frustrados. Han hecho las denuncias, presentaron un testigo, pero no pasa nada, por eso se sienten débiles.

*La situación se torna difícil, si nos matan por proteger el bosque nadie va a responder, ni mantener nuestra familia. El gobierno no ayuda, más bien castiga a los campesinos que cuidan el bosque con todos los impuestos que hay que pagar y todos los tramites que hay que hacer; además, pagan poco y tardan en pagar, en cambio el ilegal paga L. 3.00 por pie tablar pero de inmediato. En realidad no existen incentivos para los grupos que protegen el bosque, el grupo se pone en peligro por defender el bosque que tenemos asignado bajo convenio de usufructo.*

### **1.4 Alternativas a los problemas enfrentados**

Se considera importante realizar una reflexión al interior del grupo (con la participación de Geoffrey), sobre el problema de las máquinas y efectuar un análisis económico financiero de los diferentes aprovechamientos efectuados durante el periodo a fin de establecer si el sistema de motosierra con marco es más rentable en comparación con experiencias de los demás grupos de la Cooperativa. Esto se facilita ya que Toncontín tiene la experiencia y la documentación contable para poder hacer el ejercicio.

**Entre las opiniones vertidas por los participantes en el taller sobre este tema resaltan las siguientes: *Esto es una escuela, hay que seguir haciendo análisis. Hacer un reglamento de uso de las motosierras para evitar los errores que se han tenido. Actualizar los análisis económicos y financieros de la experiencia tomando como base la información disponible en los diferentes aprovechamientos. Formular y aplicar el reglamento de uso de las motosierras. Mejorar las formas de control administrativo.***

***Establecer mecanismos para compra de repuestos a fin de disponer de ellos en bodega. Dejar un porcentaje por uso de motosierra para el fondo de compra de repuestos y equipo. Con la experiencia que se ha tenido vemos la necesidad de comprar accesorios pequeños y útiles para formar un "stock" de repuestos (lo que incluye piezas básicas como: agujas de alta y baja velocidad, agujas flotantes, tornillos de diferentes tamaños y dimensiones, anillos, candelas, cuerdas de encendido, carburador, casquillos, collarines y ajustadores), para lo cual se requiere disponer de \$300.00.***

**Ante el problema del tráfico ilegal de madera, la Junta Directiva (J.D.) debe poner la denuncia respectiva. Si ésta no es atendida por COHDEFOR hay que denunciarlo ante la fiscalía y la policía. Agotar todas las instancias encargadas de velar por el bosque.**

***Otra alternativa que ayudaría sería reactivar la caseta de vigilancia aunque funcione solo por tiempos. La práctica de COHDEFOR de ir a supervisar los talleres para ver si tienen las facturas de la madera da menos resultado porque la gente de los talleres ya sabe como ocultar o que no los descubran.***

### **1.5 Lecciones aprendidas de la introducción del sistema de motosierra con marco**

- ***Cuando hay un buen manejo del bosque existen mejores beneficios para los socios, las mujeres y sus familias, ya que la actividad forestal crea oportunidades de ingresos.***
- ***Mayor integración por el trabajo en equipo.***
- ***La información que difundió el proyecto sobre el grupo y su trabajo le ha permitido mayor reconocimiento a nivel de la región, nacional e internacional.***
- ***Mayor intercambio con profesionales a nivel nacional e internacional. Mayor aprendizaje e intercambio.***
- ***Mayor libertad para expresarse, comunicarse con los compañeros y en el hogar.***
- ***Ha bajado el número de miembros, pero se ha incrementado el nivel de participación. Muchos miembros se han salido por no querer respetar los reglamentos y el aprovechamiento ilegal les resulta mas atractivo.***
- ***El sistema funciona a nivel colectivo y se obtienen beneficios individuales y colectivos, requiriéndose trabajar en sub grupos.***
- ***Los conocimientos sobre el manejo del bosque nos acompañaran siempre y trataremos de enseñarlos a nuestros hijos.***
- ***La comunicación se ha mejorado ya que el trabajo es colectivo.***

## Sistematización de experiencias seleccionadas Proyecto TRANSFORMA

- *La eficiencia del trabajo se ha mejorado porque se aprovecha mejor el árbol y a la vez hay menos daño en el bosque y menor desgaste físico del productor. Trabajar en equipo es bueno porque los que no conocían la técnica la han aprendido.*
- *El beneficio económico es variable, depende del tiempo, por ejemplo de enero a junio tuvimos más ingresos que en el resto del año.*
- *Los grupos deben unirse para hacer cumplir la Ley, primero los miembros debemos cumplir las reglas del grupo ya que hay varios que más bien favorecen la ilegalidad al vender inclusive madera a otros de manera ilegal.*
- *Los otros grupos son diferentes en su funcionamiento. Inclusive el que aprovecha vende directamente el producto, no lo hace el grupo. COATLAHL ha tratado el tema pero no ha tenido mayor impacto.*
- *Hay compañeros que solicitan el ingreso al grupo solo cuando el tiempo está bueno y hay control de la tala ilegal luego se salen cuando las cosas cambian.*
- *Siempre hay gente interesada en comprar la madera de primera que hay en este bosque, no así de la madera de segunda existente.*
- *Desde que está el grupo se incrementaron los ingresos por el trabajo: Antes L. 35.00 al día, después a L.60.00 y ahora el salario mínimo es de L 150.00 y L200.00 al día.*
- *No solo se hace dinero a través de aserrío sino también trabajando con los técnicos y gente que viene a hacer investigaciones. Los visitantes del sendero y del campamento han generado ingresos al grupo.*
- *Cuando se reduce la tala ilegal se genera más empleo en otros rubros ejemplo cargadores de leña y madera, gente de la comunidad que trabajan aún cuando no son parte del grupo. Los ilegales no contratan.*
- *Cuando hay un buen manejo del bosque toda la familia y la comunidad se beneficia, es decir que en la unión esta la fuerza y se reduce el daño a los recursos.*

## **TEMA 2: COMERCIALIZACION**

### **2.1 Descripción de las fases de la experiencia.**

#### **a) Análisis de la problemática de comercialización**

*Antes de la llegada del proyecto la comercialización era directamente con la Cooperativa COATLAHL. Se aprovechaba la madera del bosque, y se hacían los contactos con la Cooperativa para que viniera el chequeador y el camión que llevaba la madera; posteriormente, el encargado de venta del grupo realizaba el cobro, a veces tenía que ir varias veces a cobrar, porque la Cooperativa no tenía fondos para pagar a tiempo. Se realizaron reuniones con los directivos del grupo y los técnicos del proyecto, para analizar la problemática de Comercialización y buscar mejores formas de comercializar.*

#### **b) Identificación de otros mercados de la madera**

*A través de la relación con otros proyectos que están haciendo estudios en el bosque del grupo se logra el convenio de que la madera producida por el grupo sea adquirida por los proyectos, es así como la mayor parte de la producción del grupo durante el periodo de 1998 a Junio del 2001 es comercializada por medio de convenios con PROINEL y otros proyectos de apoyo. La cooperativa continúa siendo una de sus compradoras pero en menor proporción.*

#### **c) Cambio de la razón social del grupo. Comercialización directa**

*En el 2000, COATLAHL no tiene capacidad para comprar la madera y el grupo continúa vendiéndola en forma independiente, amparándose en la personería jurídica de COATLAHL. COHDEFOR establece que los grupos no deben ampararse en la personería jurídica de COATLAHL sino que actuar de forma individual, lo que obliga a cambiar su razón social. El grupo deja de ser un grupo Cooperativo y se transforma en una Sociedad Colectiva, con ello hay mayores dificultades y problemas por los mayores requisitos y solicitudes de información y documentación exigidas. Una vez concluido el proceso legal que abarcó 8 meses, el encargado de ventas junto con personal del proyecto deciden buscar nuevos compradores en La Ceiba, Siguatepeque y San Pedro Sula, y es así que se logra vender el remanente de madera en La Ceiba (lugar donde ofrecieron mejor precio).*

### **2.2. Problemas enfrentados en la comercialización**

*Por los trámites de traspaso de grupo agroforestal a sociedad colectiva, se pararon las actividades de comercialización por ocho meses.*

*Nos quedamos a medias con el contrato de investigación de PROINEL por incumplimiento del Gobierno. Solamente compraron 58,104 pies tablares y el contrato era por 160,000 pies tablares. Quedamos con árboles cortados en el bosque sin poderlos aprovechar.*

*Hicimos gestiones con apoyo de COATLAHL para tratar de recuperar al menos el costo de corte de 30 árboles (L. 350/15 días) y el de aserrado de madera que está en bodega, no se logró nada. La otra alternativa era demandar al Estado pero no teníamos recursos para contratar abogados. Por otro lado se temen las represalias de COHDEFOR.*

*No hay mercado bueno para maderas blancas solamente para redondo.*

## Sistematización de experiencias seleccionadas Proyecto TRANSFORMA

*Una limitante es el costo. Se contactó clientes en Siguatepeque y S.P.S. y encontramos que tenían suplidores a precios más bajos, ya que la mayor parte de la madera es ilegal.*

*FINACOOOP hizo un estudio para COATLAHL, encontrando un mercado potencial de más de 3 millones de pies tablares, el problema es que solo consultó sobre el interés en comprar madera de tales especificaciones pero no sobre precio y otros elementos.*

### 2.3. Opciones para comercializar

- *Conseguir recursos para pagar los impuestos a COHDEFOR y poder aprovechar la madera. La posibilidad es tratar de conseguir un adelanto de un comprador potencial. Hay una persona interesada.*
- *Conseguir un préstamo, no lo vemos como una de las mejores alternativas por el alto costo y pondríamos en riesgo al grupo. Hace poco se sacó un préstamo por L. 15,000.00 para cubrir las necesidades de los productores. El préstamo es sin intereses y se pagará con la primera venta.*
- *Creación de un taller para la transformación de la madera, tales como elaboración de puertas, camas y otros muebles de rápida venta local y fuera de la comunidad, aparte de la producción de artesanías de madera.*
- *Organizar el comité de ventas en la próxima asamblea del grupo ya que el Presidente tiene muchas responsabilidades y difícilmente puede cumplir con todas.*
- *Establecer nexos o alianzas con organizaciones de segundo grado como REMBLAH, federaciones de artesanos y otras donde se discuta el problema de ilegalidad para determinar acciones consensuadas con miras a lograr que los compradores se incentiven a comprar solo madera legal.*
- *Impulsar acciones con COHDEFOR relacionadas a operativos y la reinstalación de casetas de control de madera, analizando previamente las debilidades de la experiencia anterior.*

### 2.4. Lecciones aprendidas

- *El adelanto sobre madera es una oportunidad para que los productores cubran sus necesidades inmediatas y se mantengan interesados.*
- *La persona encargada de la comercialización debe conocer la calidad del producto y como está funcionando el mercado, quienes son los compradores potenciales.*
- *Es importante hacer alianzas con artesanos de otras ciudades como Tegucigalpa y San Pedro Sula.*
- *COATLAHL aún existe pero los grupos se han alejado al independizarse.*
- *La falta de incentivos de parte del Estado para la comercialización de la madera hace que los productores se desmotiven y pierdan interés.*
- *En una siguiente fase del proyecto es importante que se considere la transformación de la madera para hacer muebles, camas, puertas, etc. Se podría aprovechar las maderas blancas y los residuos.*
- *Promover la participación de otros miembros del grupo, ya que el Presidente no puede hacerlo todo, es necesario delegar.*

## **TEMA 3: DIVERSIFICACIÓN DE LA PRODUCCIÓN FORESTAL**

### **3.1 DESCRIPCIÓN DE LAS FASES:**

#### **a) Exploración de actividades potenciales**

A partir de los resultados de los estudios sobre el bosque del Grupo Toncontín, el personal técnico del Proyecto identificó actividades potenciales a raíz de las cuales se pudiese lograr un mejor aprovechamiento de los recursos forestales tomando en cuenta la cobertura boscosa y su potencial turístico por su belleza escénica así como la riqueza potencial en productos no maderables. Las ideas fueron conversadas con los miembros del grupo para su posterior implementación.

#### **b) Construcción del Campamento forestal**

La idea de construir un campamento surge en 1997, producto de un proceso de planificación de corto y largo plazo y en apoyo a una iniciativa del grupo agroforestal Toncontín de construir un local de albergue para los miembros del grupo cuando van al bosque a realizar las actividades de aprovechamiento forestal. Ellos tenían la idea de una "champana" idea que con el tiempo, fue adquiriendo mejor forma. Ahora dice Tacho: *"Teníamos una choza en donde dormíamos cuando estábamos cansados después de aserrar y aspirábamos tener un lugar mejor, pero no soñábamos con un campamento como el que tenemos ahora, ni siquiera COHDEFOR en La Mosquitia tiene uno como éste"*.

*Al inicio fue difícil, pero era una necesidad de todos ya que el bosque queda largo y nos agotaba eso de ir y venir día a día, todos participamos en su construcción porque lo consideramos nuestro.*

La construcción del campamento se inició en marzo de 1998. El grupo aportó mano de obra no calificada y madera mientras que el proyecto CATIE TRANSFORMA aportó los materiales no locales y la mano de obra calificada. El costo total de la obra es de L. 300,000.00

*El trabajo lo realizamos por turnos y tareas, la junta directiva llevaba el control de lo realizado, hasta las mujeres y los niños colaboraban apoyando en la elaboración de alimentos para los que estaban trabajando, los niños apoyaban con entusiasmo en el traslado de piezas pequeñas. Se había previsto imponer una sanción o multa de L. 60.00 por día a los que no fueran a los trabajos asignados, pero no hubo necesidad de aplicarlo ya que todos lo hacíamos con interés y dedicación hasta que logramos construirlo. La primera fase se terminó en octubre de 1998 y la segunda fase en marzo del 2000. El momento más importante fue cuando se inauguró la obra, vinieron más de 150 personas.*

*El 15 de octubre de 1998 se inauguró la primera etapa. Este momento fue muy importante para nosotros. Consideramos que esta obra es muy importante y de orgullo para todos y muy útil, ya que antes teníamos que madrugar a cocinar, ahora por la cercanía al área de trabajo nos sentimos más cómodos y descansados para trabajar, se paga 100.00 diarios a una trabajadora que nos cocina a diario, mientras estamos en el bosque.*

Además nos permite percibir ingresos por atención de visitantes ya que los visitantes tienen facilidades para quedarse a dormir, ellos pagan entre L.200.00 y 250.00 diarios, por cabaña, con capacidad de 10 a 12 personas. El campamento consta de cabañas,

cocina, comedor y los servicios básicos e incluso hay una persona encargada de preparar la comida, cuyo costo del servicio es de L.100.00 por día ó L.2000.00 mensual. *El grupo Toncontín se encarga del manejo del campamento y coordina la atención de visitantes al mismo, contrata mujeres para la elaboración de las comidas por un salario diario y las ganancias de esta actividad ingresan al grupo de aserfo.*

Es importante recalcar que la idea original de estas instalaciones fue facilitar a los miembros del grupo las actividades de manejo y protección del bosque y apoyar los eventos de capacitación en el sitio para los productores; sin embargo, la idea se ha ampliado a ofrecer los servicios de alojamiento y alimentación a los visitantes.

### **c) Diseño e implementación del sendero Interpretativo**

Por tratarse de un área demostrativa, muchos investigadores y proyectos de la región realizan actividades de capacitación en el bosque comunal del grupo Toncontín, además existen muchos grupos de la Cooperativa COATLAHL interesados en conocer las acciones que se están realizando en dicha zona. Por ello el Proyecto TRANSFORMA consideró que el establecimiento de un sendero sería una herramienta útil para la capacitación en el manejo forestal a fin de que sirva para realizar actividades de turismo ecológico y científico que permitan generar ingresos para las familias involucradas en el manejo del bosque.<sup>5</sup>

Este sendero fue desarrollado en 1999 con el apoyo de una consultoría, preparándose también una guía especial. El sendero consta de 11 estaciones en donde se puede observar la belleza ecológica propia de la región, las diferentes técnicas de manejo y las actividades de investigación que se realizan en el bosque con la participación de los miembros del grupo agroforestal y de otros pobladores de la comunidad.

Este sendero ha sido utilizado para las actividades de capacitación y el desarrollo de actividades turísticas en el bosque y comienza a generar ingresos para los miembros del grupo y la gente de la comunidad que alquila sus bestias para el transporte de turistas nacionales e internacionales a la zona.

### **d) Diseño e implementación de un orquideario**

A finales de enero de 2001 se organiza el grupo de mujeres, integrado por 15 socias (esposas de socios del Grupo Toncontín) estableciéndose un Orquideario con el apoyo técnico de personal de CATIE TRANSFORMA. El grupo inició con un préstamo de L. 500.00, para comenzar las actividades económicas y se inicia la entrada de dinero por venta de comida a estudiantes y visitantes a la comunidad. *El grupo de mujeres está encargado de manejar el Orquideario y de atender (venta de comida) a los grupos que llegan a Toncontín, no hay planificación definida, se atiende cuando vienen, preparamos un rol de dos a tres mujeres y procuramos que todas participen.*

---

<sup>5</sup> Guía para el sendero natural. El manejo forestal participativo. Proyecto TRANSFORMA.

## Sistematización de experiencias seleccionadas Proyecto TRANSFORMA

*Las que trabajan reciben un pago de L. 100.00 por día de trabajo y las ganancias de la actividad son reportadas e ingresadas a la tesorería del grupo de mujeres. Actualmente la presidenta maneja la información de las ventas para información personal, ya que el fondo lo maneja la tesorera.*

*Se notaba que existían problemas administrativos y se le pidió informe a la presidenta, pero ella renunció y no entregó el fondo del grupo consistente en L.1200.00, producto de las ventas de comida y de orquídeas. Al 17 de febrero del 2001 quedamos 13 socias y decidimos reestructurar la Junta directiva la cual quedó de la siguiente forma:*

Presidenta:	Aminta Lemus
Vice presidenta:	Sulma Fiallos
Secretaria:	Carmen Martínez
Tesorera:	Basilia Martínez
Fiscal:	Luisa Cárcamo
Vocales:	Leticia Zelaya y Vicenta Andino

*A la feria del AGAA (Asociación de Ganaderos de Atlántida) llevamos como 100 orquídeas para venta. Se obtuvo un ingreso de L 1,700.00 aproximadamente. A la fecha existe en caja L. 8700.00.*

### 3.2 Logros

- A través de la diversificación de la producción forestal, el grupo ha logrado que cada año existan fondos para apoyar las reuniones de asamblea, celebrar el fin de año, lo mismo que repartir fondos a sus socios sin poner en riesgo los recursos para producción y venta de madera. Actualmente cuentan con un fondo de L. 21000.00 el cual está en una cuenta de ahorros en la banca nacional.*
- Mayor valoración del bosque, se ha visto que el bosque es más que madera.*
- Ya iniciamos las ventas. Hemos vendido un total de L.8700.00.*
- Hemos cambiado, estamos orgullosas de estar organizadas, la mayoría nunca habíamos participado en grupos.*
- Hemos perdido el temor a participar, gracias a las capacitaciones.*
- Ha mejorado la relación familiar y existe mayor libertad en el seno familiar.*
- Un grupo de mujeres que se dedican a la recolección, propagación y venta de orquídeas.*
- Más aprendizaje sobre los recursos del bosque (fauna, flora, agua, sendero, etc.).*
- Hay un turismo potencial. Se han recibido aproximadamente 900 personas (nacionales como del extranjero), que se han interesado en conocer las actividades de manejo forestal y los esfuerzos que hace la comunidad.*
- Valorización de plantas naturales (escalera de mico, cuculmeca, etc.).*

### 3.3 Problemas enfrentados

*El grupo de mujeres ha enfrentado los siguientes problemas:*

- *No se respetó el acuerdo de la asamblea de depositar el dinero en una cuenta bancaria. La presidenta y la tesorera pensaron que en el banco los intereses eran muy bajos y que era mejor tener el dinero al alcance para pagos y préstamos inmediatos, por lo cual lo tienen en casa de la tesorera.*
- *Tres Socias no se atreven a ir al bosque, solo participan en las actividades de capacitación, una de ellas envía a su hijo a las labores de recolección de orquídeas.*
- *Los compañeros de hogar de algunas socias no están de acuerdo en que las mujeres participen en el grupo.*
- *Algunas mujeres tienen el problema de que se les complica participar en las actividades porque no tiene quien les cuide los niños, sin embargo hacen su esfuerzo.*
- *La idea de integración al grupo Toncontín ha creado división de opiniones en ambos grupos.*
- *Pérdidas en el grupo de mujeres, la presidenta saliente se llevó L.1200.00 del grupo, supuestamente en compensación por su trabajo.*
- *Tanto en el grupo Toncontín como en el de Mujeres se presta dinero de manera inconsulta con las asambleas respectivas.*
- *En el grupo de mujeres se indica a último momento cuando hay que ir al bosque a buscar orquídeas y a veces algunas miembras no pueden ir al bosque y eso causa problemas.*
- *Se ha descuidado el sendero natural.*

El control de la atención de visitantes recae en el Presidente del grupo, quien a la vez es el coordinador del equipo de aserrío, por lo que se recarga de actividades que difícilmente puede cubrir a tiempo.

No todos los miembros del grupo manejan los datos de ingresos por las actividades de diversificación.

Los técnicos del Proyecto Transforma han introducido la iniciativa de que el grupo de mujeres se integre al grupo de aserrío; sin embargo, esto ha creado en cierta medida opiniones divididas en ambos grupos, unos a favor y otros en contra, esto habrá que madurarlo más.

### **3.4 Alternativas para mejorar la experiencia**

- *Hacer un análisis financiero (incluyendo la mano de obra invertida por día, ingresos, compras, pérdidas y demás detalles) de cada una de las actividades de diversificación para determinar si es rentable la operación.*
- *Hay que preparar un plan de trabajo que oriente las acciones del grupo Toncontín y del grupo de Mujeres y que permita la participación de todos los socios y socias respectivamente.*
- *Hacer un reglamento sobre el destino y uso de los fondos.*
- *Convocar a una reunión con las miembras del grupo para analizar las ventajas y desventajas de trabajar en un grupo separado o integradas al grupo de hombres. No acelerar el proceso.*
- *Fortalecimiento organizativo del grupo de mujeres desarrollando además sus capacidades de liderazgo como parte del proceso hacia la equidad de género.*
- *Las mujeres se sienten atraídas por las orquídeas, artesanías, sillas playeras y otras para lo cual se requiere hacer las pruebas y estudios preliminares.*
- *Mejorar los aspectos administrativos y el manejo de fondos provenientes de la diversificación de actividades forestales.*
- *Desarrollar un trabajo con enfoque de género para no crear un grupo aislado de la problemática comunitaria y del manejo de los recursos naturales.*

### **3.5 Lecciones aprendidas /Aprendizajes**

- *Manejo de orquideario protegiendo el bosque.*
- *Valorización del bosque y sus recursos, ahora entendemos que no solo se vive de madera sino de otros recursos que el bosque provee.*
- *El atender a los visitantes y explicarles sobre el trabajo en el orquideario nos permite dar a conocer al grupo y ampliar conocimientos.*
- *Hemos aprendido a manejar el bosque y reconocer la importancia de protegerlo.*

## **TEMA 4: PRODUCTORES ENLACE**

### **4.1 fases del proceso**

#### **a) Selección de técnicos enlace**

Se convocó a cuatro reuniones con la Junta Directiva para promover la idea y seleccionar los técnicos enlace, se seleccionaron 10, de los cuales al final del proceso de capacitación quedaron 8.

#### **b) Capacitación de técnicos enlace**

El proceso de capacitación a técnicos enlace se realizó de 1997 al 2001. Se desarrollaron eventos de capacitación y asistencia técnica en los temas: Uso y mantenimiento de motosierra, tala dirigida, aserrío con motosierra con marco, uso de tecles; además, se incluyó la planificación del aprovechamiento y en el 2001 el tema relacionado con técnicas de enseñanza o pedagogía aplicada a fin de que los técnicos ganaran habilidades para la transmisión de los conocimientos a los demás compañeros del grupo y los otros grupos a los cuales capacitan.

Es importante considerar que no existió un plan de capacitación específico para los productores enlace, sino en general para todo el grupo.

#### **c) Capacitaciones/Demostraciones a miembros del grupo y otros grupos**

*En el año 2000, se impartieron dos eventos de capacitación por parte de los productores capacitados (productores enlace) a los demás miembros del grupo, pero no fue suficiente ya que no había mucha producción.*

*Se han hecho demostraciones en el CURLA, CEMCOL, la Biosfera y otros.*

*Capacitación a otros grupos de la región*

*Entre 1998 y 2001 se capacitó 30 grupos de productores en Toncontín y otras comunidades y 12 productores de Mocerón.*

Las capacitaciones y demostraciones han sido sobre:

- Uso y mantenimiento de motosierra con marco.
- Tala dirigida y Mecánica.
- Uso y mantenimiento del teclé y Manejo de la producción.

El promotor enlace percibe un pago L.250.00 por día y deja L.30.00 por día al grupo para gastos diversos en asambleas. Este pago lo cubre PROINEL ó CATIE TRANSFORMA dependiendo de quien promoció el evento.

*La transferencia de tecnología se da mediante la conformación de grupos de trabajo en donde un capacitado y dos nuevos (que desconocen el sistema) trabajan juntos en la producción durante una semana y luego en la siguiente semana se incorpora otro grupo y así sucesivamente, a fin de que en servicio se capaciten en el manejo de la tecnología.*

#### **4.2 Logros**

- ✓ Buena imagen.
- ✓ Adquieren más conocimientos.
- ✓ Intercambio con otras personas, técnicos o productores nacionales e internacionales.
- ✓ Se han convertido en paratécnicos.
- ✓ Mejoras en el manejo y protección del medio ambiente.
- ✓ Protección de las fuentes de agua.
- ✓ Mejora la comunicación con otras organizaciones.
- ✓ Aprendieron a enseñar.

#### **4.3 Problemas**

- ✓ Algunos problemas de logística.
- ✓ A veces no hay tiempo de rectificar cuando se ha tenido un problema o sea poder repetir para corregir.
- ✓ No poner en práctica todo lo aprendido.
- ✓ Falta de asistencia de algunos miembros a las capacitaciones (no todos quieren ir a dar las capacitaciones)

#### **4.4 Alternativas/ opciones de mejora**

- ✓ Dar seguimiento a lo aprendido.
- ✓ Mejorar su autoestima.
- ✓ Motivar a otros compañeros.

#### **4.5 Lecciones aprendidas**

*La comunidad ha visto que el grupo es capaz de manejar el bosque.*

*Somos capaces de aprender y enseñar lo aprendido en las capacitaciones y seguir recomendaciones para la formación personal.*

## **TEMA 5: CAPACITACION**

### **5.1. Fases de la experiencia**

#### **a) Identificación de necesidades de capacitación**

A través de reuniones con los directivos y los socios del grupo, se identifican los temas que les interesa abordar durante el año en función de las necesidades y los problemas que esta enfrentando el grupo.

#### **b) Formulación del plan de capacitación**

Al inicio de año, con los miembros del grupo Toncontín se formula un plan de capacitación que cubre aspectos productivos, organizativos y de organización para la producción, el cual es manejado por los técnicos del Proyecto. Una vez definidos los temas por semestre el personal técnico del Proyecto selecciona los capacitadores los cuales pueden provenir de los Organismos Enlace, Empresas consultoras locales, personal del proyecto de la sede o a nivel nacional. La coordinación de los eventos y el apoyo logístico están bajo la responsabilidad del Proyecto.

#### **c) Identificación y selección de participantes**

La identificación y selección de participantes a los diversos eventos de capacitación programados se efectúa a través de dos formas: Una de ellas es por tipo de eventos como los dirigidos especialmente a miembros del grupo (que cumplen los requisitos para participar, ejemplo temas administrativos que exigen que el participante sepa leer y escribir) y eventos de capacitación en aspectos sociales que incluyen la participación de las mujeres y la comunidad en general.

En otras ocasiones, el personal del proyecto a partir del conocimiento que tiene de la gente de la comunidad, hace listados de invitados y envía las invitaciones a las personas específicas del grupo o de la comunidad, según sea el tema a desarrollar. En otros casos invitan a todas las miembros del grupo de mujeres, quienes normalmente participan todas, cuando se les invita. Ellas manifiestan que están conscientes de la necesidad de capacitarse y lo hacen con entusiasmo.

#### **d) Ejecución del plan de capacitación/ Desarrollo de eventos de capacitación Grupo Toncontín**

- ✓ *Tratamientos silviculturales.*
- ✓ *Uso y manejo de motosierra con marco, tala dirigida, maniobras de troza con tacle.*
- ✓ *Métodos de tala dirigida, mantenimiento de motosierra, medidas de seguridad y uso de la motosierra con marco.*
- ✓ *Manejo forestal.*
- ✓ *Secado y preservado de madera (Curso dado por PROINEL).*

## Sistematización de experiencias seleccionadas Proyecto TRANSFORMA

- ✓ *Práctica de censo comercial.*
- ✓ *Aprovechamiento forestal mejorado.*
- ✓ *Administración de empresas forestales.*
- ✓ *Comercialización.*
- ✓ *Manejo de reuniones.*
- ✓ *Curso de sendero educativo.*
- ✓ *Ecoturismo.*
- ✓ *Organización comunitaria.*

Las mujeres indican haber recibido las siguientes capacitaciones:

- ✓ *Diagnóstico de la comunidad.*
- ✓ *Capacitación en manejo de orquidearios.*
- ✓ *Gira de campo (a Tegucigalpa Orquideario en El Hatillo, El Zamorano, CEDA, Lancetilla).*
- ✓ *Capacitación en administración.*
- ✓ *Capacitación en comercialización (dos jornadas).*

### **5.2 Principales logros**

- ✓ *Adquirimos nuevas experiencias.*
- ✓ *Sirve mucho para la formación personal hasta en como tratar mejor a la gente.*
- ✓ *Intercambiamos ideas y experiencias con otras personas.*
- ✓ *Fortalecimiento de la capacidad para dirigir reuniones, asambleas, preparar informes verbales y escritos.*
- ✓ *Podemos hacer diagnósticos comunitarios.*
- ✓ *Podemos dirigir ésta y otras organizaciones más grandes.*
- ✓ *Podemos dirigir proyectos comunales.*
- ✓ *Hemos aprendido a acatar recomendaciones.*
- ✓ *Hemos mejorado la situación económica lo que permite poner los hijos en el colegio.*
- ✓ *Mejoramos la producción de madera.*
- ✓ *Mejoramos el aprovechamiento del recurso, menor desperdicio de árboles (valoración de los recursos del bosque).*
- ✓ *Conocimiento en el uso de motosierras.*
- ✓ *Mayor integración de la comunidad.*
- ✓ *Mayor comunicación con otras organizaciones.*

### **5.3 Problemas enfrentados**

- ✓ *Algunos socios no participan en todos los eventos de capacitación, (se invita a más de los que vienen), algunos porque aún consideran que destinar un día para capacitarse es pérdida de tiempo, ya que no se les reconoce el día solo el refrigerio y el almuerzo cuando el evento dura todo el día.*
- ✓ *Con la presencia de varias instituciones y proyectos en el área a veces sucede que se tiene varias invitaciones seguidas quizás cada semana, y no se puede atender todas las invitaciones ya que nuestros ingresos no son muy seguidos, ni diarios.*

### **5.4 Alternativas / opciones para mejorar**

- ✓ *Debe seguir la capacitación. Ocho bien capacitados y el resto menos capacitado en el manejo de motosierra.*
- ✓ *Ligar la teoría con la práctica en las capacitaciones.*
- ✓ *Les han capacitado sobre temas en los cuales no están tan interesados (ejemplo el tema desarrollado por Adonai no cumplió los objetivos a pesar de ser un hombre muy capacitado).*
- ✓ *Mantener una actitud reflexiva en la capacitación. Muchas veces se les llena de documentos y papeles que ni tiempo les queda para leerlos.*
- ✓ *Enfatizar más en la práctica. Hacer el esfuerzo de poner en práctica los conocimientos, ejemplo tuvieron capacitación en almacenamiento de madera pero nunca lo han puesto en práctica.*
- ✓ *Confiar en la capacidad de cada uno de los miembros. Autoestima, hay miembros que pueden asumir cargos directivos pero no quieren.*
- ✓ *Resaltar en las reuniones del grupo la importancia de saber leer y escribir.*
- ✓ *Hay poca asistencia a la capacitación. Lo ven como que pierden un tiempo de trabajo.*
- ✓ *Es necesaria la coordinación interinstitucional para las capacitaciones ya que en algunos casos se dan problemas con las fechas de capacitación y eventos muy frecuentes. Cuando la situación económica está bien entonces no hay problema, caso contrario la gente está desanimada y por otro lado les quita mucho tiempo.*
- ✓ *Se necesita un plan de capacitación como grupo, que sea conocido y manejado por todos.*

### **5.5 Lecciones aprendidas de la capacitación recibida**

- ✓ *No se puede capacitar a solo una parte del grupo y esperar que automáticamente se haga el efecto multiplicador. Para que ello suceda hay que planificarlo y establecer mecanismos para asegurar que ello suceda. Ej. Dejar por escrito el compromiso de que cada capacitado capacitará a un grupo determinado de asociados.*

## Sistematización de experiencias seleccionadas Proyecto TRANSFORMA

- ✓ *En la medida de lo posible, la capacitación debe ser dirigida a todos los socios y aunque en algunas etapas del proceso se capacite una parte, deben quedar compromisos escritos y claros de capacitar al resto de compañeros.*
- ✓ *Es necesario capacitar mas a los demás compañeros en el manejo y mantenimiento de la motosierra con marco.*
- ✓ *Aun existen muchos socios que no saben leer y escribir lo que les limita en el desempeño de cargos directivos asociados con estas habilidades, para superar esto se considera necesario impulsar un proceso de concientización a todos los socios sobre la importancia de aprender a leer y escribir, para ello se puede invitar a un/a maestro/a de la escuela para abordar el tema.*
- ✓ *La capacitación debe ser teórica y práctica buscándole la aplicabilidad a los conocimientos, ya que si la temática se vuelve tediosa y aburrida los participantes no le encuentran sentido al tema y solo será un tema más en la lista de capacitaciones recibidas, Cuando no estemos de acuerdo con la forma en que se está desarrollando el tema estamos en la libertad de expresar nuestro descontento y propiciar el cambio, de tal manera que se aproveche mejor los temas, pues los eventos de capacitación son compromisos y responsabilidades tanto del expositor/facilitador como de los participantes.*
- ✓ *La participación en reuniones y eventos de capacitación ha mejorado las capacidades de los socios y la forma de relacionarse con los demás y la familia. Se logra cambios en lo personal y en el grupo.*
- ✓ *El participar en jornadas de capacitación contribuye a aumentar la confianza y Ampliar el círculo de relaciones y amistades. Además el entusiasmo y alegría que vamos sintiendo nos ayuda a conocer mas y ampliar nuestros conocimientos.*
- ✓ *Es importante hacer el esfuerzo de poner en práctica lo que aprendemos para retener los conocimientos, cambiar el "no puedo" por "intentaré".*

## **TEMA 6: ESTUDIOS DE INVESTIGACIÓN EN LA ZONA**

### **Descripción de las fases:**

#### **a) Identificación de temas de interés**

Se identificaron los temas de interés de acuerdo a las necesidades de información requeridas por el proyecto, tanto de la sede como a nivel nacional, y sobre todo tomando en cuenta las necesidades de los proyectos que intervienen en la zona.

#### **b) Selección de investigadores/ consultores**

Los investigadores pueden ser estudiantes del CURLA, consultores, así como estudiantes de postgrado del CATIE, los cuales elaboran la propuesta de investigación, los términos de referencia y el plan de trabajo y se discute con el personal del o los proyectos interesados en los temas.

#### **c) Información general al grupo**

Una vez seleccionados los investigadores y definidas las fechas de realización del estudio se comunican a los directivos del grupo a través de notas informativas o reuniones informativas.

#### **d) Ejecución de los estudios**

*A iniciativa de CATIE TRANSFORMA, PROINEL, PROECEN y otros proyectos, en la zona se han realizado los siguientes estudios:*

- *Implementación del aserrío mejorado con motosierra y marco.*
- *Método de tala dirigida mediante sierra y tecla.*
- *Establecimiento de un rodal fenológico por el Proyecto PROECEN.*
- *Establecimiento de parcelas permanentes de medición (PPM) de los proyectos PROINEL y TRANSFORMA.*
- *Centro de investigación (dos parcelas una en bosque intervenido y otra en la parte de bosque no intervenido para estudio de plantas).*
- *Investigación en maderables, plantas alimenticias.*
- *Estudio sobre el impacto del aprovechamiento del bosque.*
- *Estudio sobre el impacto del Mitch.*
- *Ecología de las especies por el Proyecto PROECEN.*
- *El estudio de Elaboración de tablas de volumen para especies latifoliadas.*
- *Establecimiento de PPM para evaluar los impactos de desastres naturales y del manejo forestal. Estudio de tesis del Proyecto TRANSFORMA.*

## Sistematización de experiencias seleccionadas Proyecto TRANSFORMA

- *Evaluación del impacto del aprovechamiento forestal en 60 hectáreas de bosque.*
- *Hay investigaciones de largo plazo así que cada año se están realizando actividades.*

### **e) Socialización de resultados**

**Algunos resultados de los estudios fueron presentados a los miembros del grupo, en otros casos se entregó a la Junta Directiva una copia del informe respectivo.**

### **6.2 Logros**

*Han tenido buen impacto porque los resultados han sido publicados y eso ha dado a conocer al grupo Toncontín como el mejor grupo.*

### **6.3 Problemas**

- *No todos los miembros del grupo conocen los resultados de los estudios. La Junta directiva los recibe pero no los da a conocer.*
- *En algunos casos hay contradicciones en las opiniones de los técnicos de los proyectos como PROECEN, PROINEL, TRANSFORMA etc. en algunos casos lo que un proyecto cree que está bueno el otro no está de acuerdo. Contradicciones en marcar árboles para investigación por parte de un proyecto y marcados para aprovechamiento por otro proyecto.*
- *Muchas veces los Proyectos se quedan con los informes y documentos de tesis y los documentos que llegan a la Junta directiva son tan gruesos y poco entendibles que de nada nos sirve leerlos (poco le entendemos).*
- *A veces los estudios incluyen demarcación de árboles que nosotros consideramos son aprovechables, pero como están en proceso de investigación se quedan en el bosque.*
- *Esta es una zona donde se han hecho varios estudios y tesis, pero algunas veces se contradicen los resultados, ya que cada uno hace el trabajo a su manera, para unos esta bien, pero cuando viene otro técnico dice que no era de esa forma, al parecer no hay comunicación entre los técnicos de los proyectos y mucho menos con el grupo. A veces no nos damos cuenta que andan haciendo.*
- *Algunos proyectos como PROECEN se aprovechan del trabajo del grupo sin generar ningún beneficio al grupo, ni siquiera copia de los informes de las investigaciones.*

### **6.4 Alternativas/opciones de mejora**

- *Dar a conocer a todos los miembros al menos el resumen de los resultados.*
- *Obtener copia de todos los informes de los estudios que se han hecho con el grupo.*
- *Se requiere coordinar acciones entre proyectos y con el grupo porque a veces ni la J.D. sabe lo que vienen a hacer los técnicos.*
- *Exigir a los proyectos dar una versión comprensible de los informes para que puedan ser utilizados por el grupo.*

## 6.5 Lecciones Aprendidas

- *Los resultados de los estudios son más provechosos cuando son conocidos al interior del grupo para que ellos los utilicen como insumos en su plan de trabajo.*
- *El grupo debe ser sujeto y no objeto. Investigación participativa.*
- *Importante hacer un buen uso del bosque para poder aprovechar sus recursos. A la fecha, se están aprovechando muy pocos recursos del bosque solo la madera, orquídeas, material para hacer escobas y sillas.*
- *Se está utilizando el palmiche como alimento. En esta actividad participan las mujeres y los niños.*
- *El aprovechamiento del potencial de los recursos maderables y no maderables solo es posible cuando se está haciendo un buen manejo del bosque con la participación de los aserradores, sus familias y las otras familias de las comunidades ligadas con el recurso. Además se debe considerar el interés de los beneficiarios.*
- Finalmente la gran lección es:  
***"Toda especie es buena si se le da un buen uso y si le damos un buen manejo no se pierde, dura toda la vida".***

## **1.7. VISION DE LOS TECNICOS SOBRE LA EXPERIENCIA DE TONCONTÍN**

Este capítulo se elaboró a partir de las entrevistas a técnicos involucrados en proyectos e instituciones que tienen relación con la experiencia, tales como PROINEL, COATLAHL, AFE-COHDEFOR y la empresa consultora SEMARENA.

### **1.7.1. Actividades realizadas en conjunto por los Proyectos TRANSFORMA, PROINEL y PDBL, AFE-COHDEFOR y COATLAHL en el área de Toncontín.**

Entre 1997 y 2001 los proyectos antes mencionados así como la AFE- COHDEFOR con el apoyo de empresas consultoras como SEMARENA efectuaron los trabajos siguientes:

- Introducción del modelo de marcos para la tecnología de motosierra con marco.
- Validación de Alaskan milk analizando ventajas y desventajas a fin de definir el mejor marco.
- Introducción y validación de la tecnología de motosierra con marco.
- Capacitación de 8 productores de Toncontín con el objetivo de que en el futuro se encargaran de difundir los conocimientos a los demás.
- Sistematización de las técnicas de aprovechamiento forestal con tecle y ropo.
- Inventario operativo con técnicas mejoradas usando el programa Surfer en 30 hectáreas del bosque de Toncontín.
- Apoyo en las actividades de aprovechamiento forestal mejorado, sobre todo en la parte operativa del aprovechamiento mediante consultorías como "Evaluación del impacto del aprovechamiento en 60 hectáreas de Toncontín y Urraco", entre otras.
- Investigación sobre parcelas permanentes. En coordinación con PROECEN.

En el 2001 TRANSFORMA y COTLAHL realizaron conjuntamente la Capacitación sobre habilidades administrativas y gerenciales dirigido a productores del Grupo Toncontín y del sector de Mocerón.

### **1.7.2. Contribución entre los proyectos**

Ha permitido fortalecernos mutuamente en cuanto a criterios técnicos producto de las capacitaciones recibidas en Honduras o en Costa Rica por los técnicos de proyectos y organizaciones / instituciones que están presentes en la zona, aportando herramientas que actualizan la información técnica sobre el bosque latifoliado. Ha habido una cooperación mutua lo que facilita el trabajo.

Apoyo al fortalecimiento institucional de la cooperativa COATLAHL, especialmente en la comercialización de productos maderables de los bosques en donde TRANSFORMA tiene establecidas las áreas demostrativas.

A través de los estudios realizados conjuntamente por los proyectos en el área se ha logrado conocer más la situación de las especies forestales en el bosque, esto con el apoyo del grupo Toncontín que siempre ha estado dispuesto a participar en las actividades.

### **1.7.3. Momentos que han propiciado cambios**

La capacitación impartida a los campesinos y los técnicos por separado, ha dotado de conocimientos al 40% de la organización de productores, se involucró en el trabajo de aprovechamiento usando la tecnología de motosierra con marco, los que no sabían ahora lo hacen y este en un cambio importante.

La gente puede proyectar sus conocimientos a otras regiones y entre productores.

Transparencia en el manejo de fondos, aunque ha faltado seguimiento a la actividad contable. Falta un sistema de base de datos, ellos tratan de tener sus libros al día pero esto no es sistemático.

El sendero interpretativo diseñado, les permite a los productores contar con un sendero fácil de manejar e interpretar.

Capacitaciones a técnicos y grupo, que de una u otra forma han contribuido a mejorar la forma de trabajo y por otra parte el grupo Toncontín ahora valoriza mejor los recursos forestales.

### **1.7.4. Situación actual de Toncontín**

El grupo Toncontín ahora maneja conceptos técnicos, producto del proceso de capacitación implementado y la interacción institucional. Se incrementó las capacidades técnicas de manejo del sistema de motosierra con marco en actividades específicas.

Este grupo ha superado muchos aspectos organizativos, administrativos y forestales, es claro que le falta llegar a la independencia. Cuenta con un campamento que es muy relevante porque brinda comodidades para trabajos y eventos de capacitación en el área de bosque, facilitando el acceso al recurso forestal. Aparte de ello este campamento permite al grupo incrementar ingresos y la difusión de las experiencias a nivel nacional. Hay una visión diferente de la realidad y de los recursos del bosque.

El grupo está más consciente de cómo aprovechar su recurso bosque manejando criterios técnicos, pero flaquea en la parte de comercialización, carece de suficiente capacidad económica para la compra de equipo de aprovechamiento, como motosierra y repuestos. Es uno de los mejores grupos del área, dos proyectos trabajan con ellos en aprovechamiento e industrialización. Su debilidad es la parte de comercialización porque las industrias están saturadas y a veces los trámites engorrosos de COHDEFOR les retrasan.

Se reconoce que Toncontín ha sido uno de los grupos mejor organizados de la Cooperativa COATLAHL, pero aún depende de las ayudas de los proyectos para realizar sus actividades, a pesar de haber recibido una serie de capacitaciones y la inversión de recursos económicos y físicos.

### **1.7.5. Modificaciones a la propuesta**

En la propuesta inicial su énfasis ha sido la capacitación a técnicos, productores, difusión de la tecnología de motosierra con marco y esto no ha cambiado, solo que ahora parece haberse reducido su proyección y ya no ofrece directamente la capacitación sino que se basa en una alianza con los demás proyectos, en esto se basa su contribución a la sostenibilidad.

Además se planteó la capacitación a los técnicos de la región, pero vemos que los últimos años TRANSFORMA se ha involucrado directamente en otras áreas compitiendo con los técnicos que formó, ó no usa las capacidades creadas.

Por otra parte han faltado mecanismos de promoción para incentivar el uso total del árbol, valorizar la madera producida, habría que pensar en formas en que los compradores valoricen la calidad del producto, falta incentivos al esfuerzo.

Para COATLAHL es difícil establecer modificaciones en la propuesta inicial dado que no se tiene un convenio con la cooperativa, se han realizado las acciones en Toncontín, pero la Junta Directiva y la gerencia se han mantenido al margen.

### **1.7.6. Variaciones de enfoque**

Se mantiene el enfoque de capacitación transferencia de tecnología y manejo del bosque pero se ha modificado la forma de trabajo de los productores, mediante la especialización de mano de obra logrando una retribución mayor al aserrio tradicional.

La estructura de trabajo permite que los socios participen más y mejor aprovechando sus capacidades individuales.

La tendencia actual parece ser hacia la comercialización de las maderas y no tanto a capacitación y sumado a ello se está apoyando al grupo de mujeres en la extracción y comercialización de orquídeas provenientes del bosque.

### **1.7.7. Principales logros obtenidos**

- Inclusión de la mujer en el aprovechamiento de otros subproductos como el orquideario.
- Desarrollo de las capacidades técnicas de los productores en el manejo del sistema de motosierra con marco.
- Alianza entre las Cooperativas CODA-PUCIML y COATLAHL para la comercialización de madera de caoba.
- Registro de COATLAHL en un catálogo de exportadores.
- Institucionalidad de la Cooperativa COATLAHL en REMBLAH.
- El grupo Toncontín se ha fortalecido constituyéndose en el grupo líder en la región, en cuanto a su concepción en el manejo de los recursos de su bosque, está capacitado.
- El grupo tiene conciencia sobre lo que representa el recurso forestal en la zona.

## Sistematización de experiencias seleccionadas Proyecto TRANSFORMA

- Sus miembros son accesibles y poco a poco han desarrollado habilidades como facilitadores.
- Ha sido un grupo piloto para el manejo del recurso forestal utilizando la motosierra con marco que le aventaja sobre los demás grupos, además esta certificado, es otra realidad con una visión empresarial.
- Certificación del bosque.

### 1.7.8. Principales problemas en la relación interinstitucional

- \* A nivel de la tecnología, el problema es que la compra de repuestos tiene que hacerse en Costa Rica y esto trae atrasos.
- \* En el 2001 se estableció un convenio con PROINEL, AFE- COHDEFOR y el Grupo Toncontín en el que se estableció que se aprovecharían 160,000 pies tablares de madera de color; sin embargo, COHDEFOR no contó con fondos para pagar la madera, así que solo se aprovechó 58,104 pies tablares exentos del pago de impuesto de tronconaje quedando mas de 40 árboles en proceso de aprovechamiento tirados en el bosque. Según el reporte del grupo, ellos lograron producir 86.000 pies tablares pero no se les compró todo. COHDEFOR no se preocupó por justificar la existencia de árboles botados en el área.
- \* Falta un plan global que coordine las acciones de los proyectos en el área.
- \* Incumplimiento de convenios con el grupo afectó la situación económica del grupo, pues es difícil recuperar los gastos de producción de la madera que no fue comprada por PROINEL.
- \* El técnico forestal tenía alguna injerencia en el grupo y el grupo estaba distanciado de la Cooperativa, problema que fue superado.
- \* Poca coordinación institucional.
- \* Administrativamente aún tiene dificultades en el manejo de fondos.
- \* Ha faltado integración del grupo a la comunidad.
- \* Dificultades en la obtención de autorizaciones, por desconocimiento de ciertos requisitos, probablemente COHDEFOR no ha dado las orientaciones necesarias para estos trámites.
- \* El cambio de grupo cooperativo a sociedad colectiva paralizó por un tiempo la actividad forestal. Se requiere mas acercamiento para que el grupo llegue a entender mejor esta forma organizativa.
- \* Falta de fondos de COHDEFOR para adquirir el volumen de madera para dos estudios, debido a la crisis financiera de la institución estatal tuvo que adquirirse menos madera con lo que el grupo percibió 378,255.39 lempiras, por 58.104 producidos en tres meses. Este ingreso representa el 46% de lo programado lo que desmotivó al grupo ya que inicialmente se analizó los costos y se generó mucha expectativa.

### **1.7.9. Principales lecciones y aprendizajes**

- Independientemente de su nivel educativo la gente es capaz de adoptar nuevas tecnologías y transmitirlo a otros, con resultados positivos.
- Introducir una tecnología por especialidades concentra el ingreso que se obtendría en 6 ó 7 meses en 4 meses y les da la libertad de dedicarse a otras actividades agrícolas.
- Introducir criterios técnicos en la revisión de inventarios operativos ayuda mejorar los principios de manejo sostenible de los recursos.
- La cooperativa no pudo disponer de alguien para que acompañase el Proyecto como una contraparte.
- Respecto a la Cooperativa las actividades siempre se dejaron como complementarias al plan del Proyecto, por su orientación casi exclusiva al grupo.
- Ha valido la pena establecer este tipo de alianza entre instituciones y proyectos para el bien de los recursos naturales, ya que esto contribuye a lograr los propósitos de ambos, compartiendo responsabilidades y aminorando los costos, sin lo cual las acciones no se hubieran realizado con la facilidad que se dio. Esto ha conducido al uso racional de los recursos humanos, físicos, financieros y evitar la duplicación de actividades con el grupo.
- Es necesario mantener una buena calidad de la madera producida.
- Con el uso de la motosierra con marco hay un menor impacto / daño ecológico en el bosque y aumenta los ingresos de los socios con menor esfuerzo físico.

### **1.7.10. Sugerencias para mejorar**

- ✓ Fortalecer los aspectos administrativos mediante un proceso de capacitación en el proceso productivo mismo con prácticas de la misma experiencia.
- ✓ Contactar empresas nacionales para negociar con ellos diferentes formas de acceder al mercado de repuestos a fin de que puedan existir en la zona y que el grupo se vuelva más independiente de los proyectos.
- ✓ Que el grupo establezca formas de capitalizar fondos para compra de equipo, repuestos y accesorios básicos a través de la creación de un fondo especial.
- ✓ Mejorar el mantenimiento del equipo.
- ✓ Fortalecer y dar seguimiento a los senderos interpretativos, lo que posibilita la generación de mas ingresos para los productores.
- ✓ Valorizar mejor los productos no maderables.
- ✓ Completar el análisis financiero de la actividad de aprovechamiento bajo el sistema de motosierra con marco retomando los últimos aprovechamientos del 2001.
- ✓ Mejorar la coordinación institucional en la zona para no cargar la organización.
- ✓ Continuar el proceso participativo para que la gente paulatinamente adquiera el protagonismo.

## Sistematización de experiencias seleccionadas Proyecto TRANSFORMA

- ✓ Recopilar toda la información de la experiencia y ponerla a disposición.
- ✓ Contratar un administrador que actualice los registros contables y los demás datos económicos de la organización.
- ✓ Considerar la posibilidad de que los socios adquieran un seguro de vida.
- ✓ Si se implementa la replicación que no se quede sólo en documentos, sino que se divulgue en el área a fin de que tenga incidencia en la legalización y sea adoptado por la AFE-COHDEFOR.
- ✓ Establecer responsabilidades tangibles hacia los beneficiarios (COATLAHL).
- ✓ Apuntalar y promover la gestión del grupo, hacia la independencia mejorando la parte de comercialización.
- ✓ Hacer énfasis en mejorar los aspectos de comercialización de la madera.
- ✓ Mejorar la relación entre el grupo y el patronato logrando que el grupo se sienta más parte de la comunidad y se involucre en las acciones de desarrollo que se promueven. No se ha procurado este acercamiento e identificación con la problemática de la comunidad en su conjunto.
- ✓ Fortalecer el trabajo con las mujeres ya que es necesario reconocer que existe un claro distanciamiento entre el grupo de las mujeres y el que realiza el grupo Toncontín.

### 1.7.11. Posibilidad de replicación

Valdría la pena hacer un esfuerzo de replicación con otros grupos, cuando se realizó el estudio en donde se trabajó en las tablas de volumen y evaluación del impacto del aprovechamiento en 60 hectáreas, se inició la idea de mejorar la parte organizativa del aprovechamiento a través de la especialización de tareas, esto debe reforzarse.

PROINEL tiene la intención de promover el intercambio de experiencias con los grupos de ANPFOR y COATLAHL para que conozcan la experiencia y se difunda el manejo del sistema. PROINEL ha formulado una propuesta de capacitación con este fin consistente en el desarrollo de una capacitación con una duración de dos semanas en la que participarían 3 ó 4 representantes por grupo. Falta definir la disponibilidad de fondos.

Es posible la replicación pero es necesario mejorar el acceso a equipo y accesorios, de ser posible en el mercado nacional. Además debe mejorar la parte de comercialización y administración.

La difusión debería hacerse entre productores pero siempre y cuando se puedan gestionar fondos para garantizar el seguimiento de las acciones.

## Sistematización de experiencias seleccionadas Proyecto TRANSFORMA



**Parte de los participantes en el taller de sistematización en Mocarón**

## **II PRIMERA APROXIMACION A LAS EXPERIENCIAS DEL AÑO MOCORÓN**



**Presentación de resultados de los equipos de trabajo en el taller de sistematización en Mocarón**

## TEMA 2.1: APROVECHAMIENTO FORESTAL MEJORADO

### 2.1.1 Descripción de las fases del proceso

#### a) Exploración de oportunidades

La exploración de oportunidades se efectuó a través de entrevistas con técnicos de instituciones presentes en la zona como PRODECOFORM<sup>9</sup>, MOPAWI, WWF y AFE-COHDEFOR, así como a líderes de la comunidad, identificándose actividades similares y afines en torno a sistemas de aprovechamiento forestal.

En 1997, CATIE TRANSFORMA entra y acompaña el proceso iniciado por el Proyecto PRODECOFORM, WWF y MOPAWI, apoyando en los aspectos de manejo del bosque y capacitación para la organización y producción. *En 1997, durante la ejecución del Proyecto PRODECOFORM, se inician las actividades para la aprobación del plan de manejo, aprobándose en 1999.*

#### b) Exploración de modelos organizativos

Una vez finalizado el Proyecto Mocarón, el Proyecto CATIE TRANSFORMA y AFE-COHDEFOR asumen el compromiso de continuar el esfuerzo de integrar el manejo forestal dentro de la economía indígena. Se define como prioridad la formación de una organización de productores, se retoman algunos aspectos que se consideraban débiles en la parte de capacitación para la organización, especialmente los diferentes modelos organizativos para que ellos seleccionaran el modelo más idóneo, sobre la base de su cultura. *Había diferencias de opinión entre los líderes comunales y los técnicos por lo que se pusieron a consideración diferentes modelos de organización mediante reuniones de capacitación.*

*Para ello se efectuó un trabajo primero con los líderes de las comunidades para hacernos ver que era necesaria la organización de productores forestales, que su orientación principal es el negocio, para ver como el bosque pueda ser parte de la economía, entonces entendimos que era necesario para poder poner en vigencia planes de manejo, los planes operativos, la capacitación y todo eso.*

#### c) Promoción del sistema de motosierra con marco

*Las giras educativas y de intercambio de experiencias realizadas en Lepaterique y Guaymaca y la última en Toncontín nos han servido para conocer las experiencias de otros.*

---

<sup>9</sup> Proyecto Desarrollo Forestal de Morocón, con fondos de la Fundación Vida. Ejecutado de 1996 a 1999

#### **d) Validación del sistema**

*En 1999 se inicia la validación de la tecnología, mediante prácticas de aprovechamiento con motosierra, capacitándose a doce personas que ahora forman parte de la cooperativa CODAPUCIML.*

*Se evaluó el aprovechamiento, sobre la base de calidad y rendimiento. La idea era multiplicar los conocimientos a otras personas.*

*De Sirsirtara se capacitó a tres personas y ellos han capacitado a 15 hombres y mujeres.*

*De Mocorón se capacitó a seis personas y ellos han capacitado a cuatro de Walpakiaikira.*

*De Walpakiaikira se capacitó una persona pero no puso interés en las actividades y no le ha dado seguimiento.*

*En este periodo comenzamos a duplicar, pero las actividades son pequeñas y se dispone de poco equipo, por lo que no se avanza.*

#### **e) Capacitación en la tecnología de motosierra con marco**

*Mediante una solicitud de CATIE TRANSFORMA, se nombran tres representantes por comunidad. La selección fue a través del Consejo Comunal. Este Consejo fue formado a partir de las necesidades de 14 comunidades, reconociendo los recursos humanos y materiales pero no sabíamos cómo, CCD Y FINZMOS nos capacitó en varios aspectos para resolver problemas y satisfacer las necesidades. Las decisiones se tomaban en asamblea. El proyecto Mocorón comenzó a trabajar con este modelo, y en vista de que CATIE TRANSFORMA envió nota solicitando los nombramientos, en la asamblea se nombró los candidatos tomando en cuenta los criterios siguientes:*

- Habilidad en el manejo de la motosierra, es decir saber aserrar y mostrar interés de aprender.*
- Tipo de persona: Honestidad reconocida, puntual, participativo y no vicioso.*
- Voluntad de servicio.*
- No importaba si era joven o mayor de edad.*

*Estos criterios fueron planteados en la asamblea y se seleccionó a los 12 candidatos que entrarían al proceso de capacitación. De ellos uno no participó y otro inició y finalmente desertó.*

*Las etapas de la capacitación fueron:*

*I Manejo y mantenimiento de la motosierra con marco.*

*II Tala dirigida.*

*III Manejo de desperdicios.*

*IV Seguimiento a la capacitación en actividades de aprovechamiento forestal.*

*Este proceso de capacitación se desarrolló de manera modular, durante 1997 al 2000, tanto en cursos como en asistencia técnica de productores enlace o productores capacitados de Toncontín; cuando estábamos en los procesos productivos ellos venían a ver si estábamos haciendo bien las cosas. Como producto de esto quedó diez personas capacitadas.*

#### **f) Ejercicios de aprovechamiento mejorado**

*Previo a la formación de la empresa, con un grupo de productores que hablamos recibido capacitación en aprovechamiento, se hizo un estudio de costos para ver si era rentable el aprovechamiento del bosque o que actividad del aprovechamiento del bosque era rentable.*

La idea era, que los productores tuvieran una primera actividad forestal, se pensó en hacer un estudio considerando cinco especies, pero en un primer sondeo o ejercicio que se hizo se vio que no era rentable el aprovechamiento de maderas no tradicionales, que la única que podía ofrecer algunos ingresos por el aprovechamiento era la caoba, entonces el estudio se centró directamente en la caoba, no tanto para definir si era rentable o no, sino más bien con el mercado, para definir claramente los costos.

Este ejercicio sirvió para afinar una estructura de costos, cuando se hace el estudio se identifica que la operación con caoba arroja algunos ingresos y se define la estructura de costos, a partir del ejercicio utilizando la tecnología de motosierra con marco. La cual fue aceptada y validada por los productores.

#### **g) Producción con el sistema de motosierra con marco. De 1999 al 2001**

*Producción de madera a través de la tecnología motosierra con marco: Noviembre de 1999, cuando se involucran 50 personas entre ellos motosemistas de Sirsirtara, Mocorón y Walpakiaikira, bañadores, haladores y cocineras. Se producen 9000 pies, de los cuales son comercializados 6000 en 1999 y 3000 en febrero del 2001.*

#### **Organización para la producción**

De los 10 capacitados en el manejo del sistema de motosierra con marco, solo han estado participando tres productores en el proceso de producción quienes manejan toda la cadena de lo que es el manejo forestal mejorado, tala dirigida, mecánica de la motosierra y aserrío con marco, los demás manejan básicamente lo que es el aserrío. Ellos provienen de una sola comunidad y han involucrado a otros dos más que no habían participado en el proceso de capacitación. Los otros miembros capacitados son de otras comunidades y actualmente están haciendo sus otras actividades aparte. *Como solo se contaba con una motosierra en buen estado, solo se ha tenido un equipo trabajando, teníamos dos motosierras, pero una estaba mala, se reparó una, entonces siempre nos quedaba solo una.*

El equipo de producción en el 2001, está compuesto de cinco personas que se dedican a aserrar, producen 5000 pt. entre todos y al venderla se reparten los ingresos. Además existe un coordinador, que es la persona que se encarga de darles los materiales que necesitan, conseguir combustible, llevar el control de todo lo que van gastando y es el que controla la producción.

Se nombró un gerente encargado de la comercialización de la madera y asegurar el abastecimiento logístico de todo lo necesario para la producción. Siete son los miembros involucrados directamente, pero se ha contabilizado que 63 personas más han participado en los procesos de aprovechamiento del bosque como en el "lomeo de la madera" (que

## Sistematización de experiencias seleccionadas Proyecto TRANSFORMA

consiste en transportar la madera de donde se asierra el árbol hasta el crique) y los "bañadores" (bañan la madera desde el crique hasta que la ponen en una bacadilla donde la agarra el camión como es el caso de Sirsirtara), también se han involucrado 8 mujeres en las labores de preparación de alimentos para los que van a aserrar. Además, está la Junta Directiva a quien el gerente presenta los informes de los movimientos económicos de la actividad de aprovechamiento.

Ahora en el 2001, se cuenta con 4 motosierras, se van a involucrar 22 aserradores (11 de dos comunidades y 11 de las otras comunidades) rotándose un grupo de 11 cada semana; luego se va a involucrar en las otras operaciones a gente de las cuatro comunidades. Aparte de esto va a entrar a operar la cooperativa TINKI DAWN con unas 30 personas que es un grupo que también se beneficiará de las actividades de aprovechamiento del bosque.

Existe una estructura de costos que anda entre L.12.00 y L.12.50 puesta en Puerto Lempira, esto solo es un punto de partida, ya que cada vez que se aprovecha el bosque se hacen los ajustes, por ejemplo el costo para trasladar la madera hasta la bacadilla, nos dimos cuenta que el costo es realmente muy alto, ya que solo es un kilómetro; ahora que se tienen cuatro equipos va a ser necesario readecuar los costos, sobre todo en mano de obra para el aserrío. Vamos a organizar la gente de la producción mediante tres grupos conformados por tres personas cada uno, dedicados solo a las labores de aserrío; Dos personas que van a ser los taladores (que van a talar, desramar y trocear el árbol, además de darle mantenimiento a la motosierra) hay una propuesta de que los aserradores ganen lo mismo (se les ha estado dando L 0.75 por pie tablar) y el talador gane 2.25 por pie tablar y se lo divida con el ayudante (1.50 el talador y .75 el ayudante).

Para la producción habrá tres grupos de tres personas cada uno y dos personas talando. Ese talador y el ayudante serán personal fijo que se va a dedicar solo a esa actividad para asegurar un mejor manejo y mantenimiento del equipo y evitar problemas; los otros nueve será gente que se estará rotando, no sólo entre los mismos nueve que fueron la primera vez, sino que también van a participar otras personas.

De los doce que han estado participando en el proceso de capacitación, dos van a ocupar puestos de taladores y mecánicos y los otros diez van a ser distribuidos en grupos de tres para que puedan enseñar a otros y asegurar que van a aserrar bien la madera, porque en cada grupo van a tener por lo menos una o dos personas nuevas.

Hasta el momento se ha trabajado con la motosierra 088 y se ha comprobado que es la motosierra más segura ya que tiene un apagado directo y tiene protección cuando se apaga o se daña; hay poco riesgo en la tala porque la topografía plana del terreno nos ayuda bastante. Por eso no ha habido nadie que se halla dañado un dedo o una pierna y la persona que ha estado en las labores de tala lo sabe hacer bien, no se aprovechan árboles tan grandes, tal vez el árbol más grande sea de un diámetro de 90 centímetros, aquí el diámetro mínimo de corte es de 60 cm. pues los árboles no son tan desarrollados.

En la parte organizativa, se está tratando de que las precooperativas empiecen gradualmente a desempañar su verdadero papel, que la Junta Directiva y las juntas de vigilancia se encarguen de hacer algunas tareas, por ejemplo las Juntas Directivas de las precooperativas pagarán a los aserradores y dejarán un fondo para administración para capitalizar y cubrir gastos y para irlos acostumbrando al manejo de fondos. En este momento quizás no se pueda poner todo en manos de las precooperativas, por dos

razones: primero, porque la representante de ellos en sí es la cooperativa, y segundo porque no hay capacidad o experiencia generada en las precooperativas, nunca ellos han hecho eso, mientras que en el ámbito central si hay gente que lo ha hecho, entonces poco a poco se va a ir descargando algunas responsabilidades de manejo de fondos, e ir las haciendo recaer en las Juntas locales. También está previsto desarrollar un proceso de capacitación "insitu" un proceso de enseñanza aprendizaje haciendo las cosas es decir que la gente aprenda a elaborar su plan de trabajo, registro de fondos, registros contables, pero no en cursos sino en acciones de asesoría directa, en el campo.

Además incluye irlos ayudando a afinar los costos, a ver como ellos pueden hacer menos costosas económicamente las actividades, no tanto en rebajar precios por esto y por lo otro, sino como administrar de la mejor manera los recursos tanto humanos, logísticos, materiales y económicos, porque de repente en las acciones que hemos hecho se ha gastado un montón de combustible tal vez por falta de orientación, entonces el proceso va orientado a ver como la empresa pueda operar con los menores costos posibles.

Cabe hacer resaltar que no existe un análisis económico y financiero actualizado de la actividad forestal, lo que existe es un informe de los movimientos económicos, por ejemplo del último aprovechamiento de 14,000 pies tablares se presintió que había problemas de administración, no quizás de robos, sino de mala distribución de los fondos.

Se integró una comisión de 6 personas conformada por técnicos de AFE-COHDEFOR, WWF, productores y dos directivos para que hicieran una revisión de cada documento, de cada gasto y que ellos presentaran un informe el cual fue presentado a la Junta Directiva, quien dictaminó que no se aceptarían algunos gastos que el gerente había hecho porque los consideraron inadecuados. Ejemplo de ello es los gastos de contratos de mercado de Septiembre 2001, (cuando el mercado ya estaba definido) él andaba en otros trámites y los recargaba a la cooperativa, aumentó algunos costos. No se definió previamente cual sería el salario del gerente, ni se hizo un reglamento de gastos de viaje y viáticos ( transporte, alimentación, etc.). Al llamar a cuentas al gerente este lo justificó por no haberse hecho antes, luego parece que había un acuerdo de manera informal de que se le darían 50 centavos por pie tablar.

Fue difícil para la Junta Directiva dar un veredicto, solamente indicó que algunos recibos que el gerente presentó estaban incompletos y no fueron aceptados (tales como llamadas telefónicas abultadas), aunque algunos rubros los manejó bien ejemplo papelería. El no presentó gastos de hospedaje pero sí gastos elevados en alimentación. En la asamblea le perdonaron las acciones, fue una decisión un poco inadecuada, una propuesta del Presidente, tal vez para salvar algunas responsabilidades, pues quien tenía que dar el veredicto del informe no era la asamblea sino la directiva, porque la JD es la que elige al gerente.

Él movió a la cooperativa a producir 15000 pies tablares que se vendieron más 3000 que están en el bosque, sin tener un apoyo tan constante eso significa que alguno de ellos o él mismo con un buen acompañamiento puede manejar la situación de comercialización bien, porque es una persona que tiene muchas habilidades en la parte administrativa (números) él hizo esas acciones en la cooperativa anteriormente, es decir que es muy listo.

*Otro problema es que el gerente nombrado también es vocal de la junta directiva, él no puede ocupar los dos cargos, entonces se tiene previsto hacer una reunión en donde vamos a tener una planilla de cuatro candidatos sobre los cuales se escogerá al gerente.*

De repente no se denominará gerente sino coordinador, porque para que sea gerente de la cooperativa, sin desestimar las habilidades de ellos, debe ser una persona con algún perfil profesional y que también tenga que responder con una fianza ante la organización porque la organización va a ir creciendo tanto en actividades, membresía como en ingresos. Se le dará la denominación de coordinador para siempre dejar la apertura de que en el futuro hallen a alguien, alguna ONG's o Proyecto que quiera apoyar a la organización financiándole un gerente, o que se vea la necesidad de contratar un gerente.

Ahora hay gente que tiene interés en algunos puestos importantes en la organización no tanto por el hecho de querer manejar dinero, sino porque ven que la organización va hacia delante, y la ven como una organización importante para ellos.

La organización es criticada, pero ya posee una identidad, o sea ya es reconocida y tomada en cuenta por proyectos, gracias a la existencia de la cooperativa se ha logrado el apoyo del Fondo Mundial para la naturaleza (WWF), hay interés en la certificación de las operaciones, y hay propuestas de actividades, se cuenta con mas equipo, entonces la gente le está tomando interés.

#### **h) Consultas con líderes sobre el modelo organizativo**

*Con este propósito se hace una reunión con los líderes tradicionales y con algunas personas jóvenes que tienen un nivel de liderazgo, pero que están en las comunidades, se retoman unos aspectos que en la fase anterior no se habían explicado adecuadamente a la gente, se trató de reexplicarlos, con el apoyo mismo de la Federación, al final se toma la decisión de retomar el modelo cooperativo.*

#### **i) Formación de precooperativas**

*Una vez definido por los líderes, se fue a nivel de cada comunidad con el acompañamiento de FINZMOS a formar las precooperativas, lográndose constituir cuatro precooperativas, las cuales están conformadas por hombres y mujeres (40% mujeres y 60% hombres).*

#### **j) Constitución de la cooperativa**

*Luego de haber formado las precooperativas con sus Juntas Directivas y sus Juntas de vigilancia locales, se invitó a las Juntas directivas y las Juntas de Vigilancia de las precooperativas a la asamblea preliminar para hacer la constitución de la Cooperativa Regional CODA. Se hace un taller con ellos para definir los estatutos de la cooperativa, estructura organizativa de la cooperativa, nombrándose la Junta Directiva y la Junta de Vigilancia eso fue ya en el año 1999.*

### **2.1.2 Principales logros**

*El plan de manejo en dos áreas: 16500 hectáreas de Bosque latifoliado y 3500 hectáreas de bosque pinar.*

*Un buen capital económico para poder dar empleo a las precooperativas de las comunidades, consistente en L.77000.00 Existe un fondo semilla y equipo con lo cual pueden seguir adelante, lo que ha despertado interés de otras organizaciones como grupos de mujeres, e incluso la cooperativa TINKI DAWN.*

*Equipos de producción (grupos y productores).*

*Definición de costos de aprovechamiento de madera mediante motosierra con marco.*

*Las precooperativas prepararon sus grupos para la producción e incorporaron a las mujeres en el grupo y además formaron grupos de mujeres en las comunidades.*

*Las precooperativas mejoran en el proceso de toma de decisiones compartidas.*

*Alianza con las mujeres.*

*Existe la organización constituida, con personería jurídica, planes de manejo, planes operativos, y reconocida a nivel de las comunidades. La cooperativa TINKI DAWN está resurgiendo. Esta no fue considerada como una opción de productores forestales para impulsar el manejo forestal por el proyecto Mocorón porque los que estaban manejando el proyecto no estaban de acuerdo con el modelo cooperativo, trataron mas bien de imponemos otros modelos que para ellos si eran adecuados pero no para nosotros.*

*Convenio de usufructo.*

*Capacitación en motosierra con marco. 12 productores capacitados en el manejo de la tecnología.*

*Capacitación en distintas áreas del plan de manejo.*

### **2.1.3 Principales Cambios**

*Las actitudes de las personas han cambiado, ahora tenemos mas capacidad para analizar las cosas y tomar decisiones mejores, hay más disposición al diálogo y al trabajo.*

*Se comienza a mejorar la participación de la mujer en las actividades relativas al manejo del bosque.*

*Hay más participación de las organizaciones en las actividades comunitarias.*

#### **¿En que han cambiado las necesidades?**

*Antes andábamos más felices, ahora estamos un poco más presionados, antes había mas libertad de cazar y sacar madera, ahora se restringe más que antes. Eso como indígena, me preocupa. Yo entiendo que como misquitos no hemos destruido nuestros bosques mas bien los hemos protegido y cuidado con relación a otras áreas del interior del país, como la zona central y sur donde cada vez existe menos bosque, aquí nos restringen. Allá no hay bosque y se vienen para este sector a meter zacate para ganadería y otras actividades, hasta la cooperativa nos restringe.*

## Sistematización de experiencias seleccionadas Proyecto TRANSFORMA

*Las decisiones del jefe regional de AFE-COHDEFOR no siempre están de acuerdo con nuestra realidad, pero él no es libre, obedece ordenes superiores. Existe demasiada presión de políticos sobre todo la idea de la nueva ley forestal donde todo el mundo trata de que solo se trabaje en el área asignada, y ahora solo son cosas.*

*El Estado trata de proteger el bosque al interior y exterior de la Mosquitia pero ¿por qué nos restringen solo a nosotros? Si el Estado piensa que la Mosquitia es el pulmón porque restringe las áreas y piensa subastar el resto, queremos un mejor precio o un mejor beneficio, el Estado quiere beneficiar a las grandes empresas, "Nos quiere dañar " y eso no lo compartimos.*

*En ciertas zonas de la Mosquitia ya casi no habría bosque, pero ahora hay más, si se negocia no lo veremos más, las empresas lo van a aprovechar todo, en cambio nosotros en dos años sólo aprovechamos 2,000 pies tablares y una empresa millonaria no lo va mantener así.*

*Esa es una de nuestras grandes preocupaciones, si todos los Misquitos nos uniéramos podríamos hacer un manifiesto pero solos no. Debemos pensar en nuestro futuro y el de las generaciones venideras.*

*Lo que sucede es que las empresas no dependen del bosque como nosotros, que vivimos de la caza de los animales del bosque, agricultura, medicinas, por eso el bosque es tan importante para nosotros los misquitos.*

*Reconocemos que la destrucción de los recursos naturales está en relación con el crecimiento poblacional y que aún se dan las quemas para la agricultura, pero aún tenemos bosque, tenemos nuestras propias organizaciones y con las nuevas restricciones a lo que hacíamos antes, no lo haremos mas porque es necesario buscarle solución a eso:*

*En Honduras es la única parte donde se puede hacer zonificación y en el bosque es necesario hacer regulaciones con concertación comunitaria, las regulaciones llevan la intención de manejar bien el bosque.*

*En el bosque tenemos recursos para cubrir nuestras necesidades para mejorar el nivel de vida, vivienda, vestuario, alimentación, salud, todo eso estamos viendo que los compañeros ven que hay cambios, que se observan en la comunidad pero también se ve que no hay necesidades satisfechas por las restricciones.*

*A veces las instituciones vienen a concientizar, pero se continúa con las quemas, parece que hay una resistencia al cambio.*

*Otras veces si se solicita un permiso no le atienden. En realidad las necesidades poco han cambiado pero aún se cuenta con el bosque y lo importante es ver que AFE-COHDEFOR autoriza 5,000 pies tablares por comunidad, esto es muy bajo solo cubre las necesidades en un 10%.*

*Para hacer la construcción de viviendas la licencia solo dura 2 o 3 meses, y eso es imposible cubrirlo solo. Se promueve que la dormida sea diferente, hoy mi hijo tendría que dormir aparte, no se puede vivir en una casa tan pequeña, pero no tenemos base para justificar y a la humildad nuestra llamamos y las cosas no cambian. Se los permitimos.*

*Cada cual mira las necesidades de su casa y las mujeres vemos que los que participan en las actividades forestales si han reducido un poco sus necesidades, pero los demás que son la mayoría no.*

*Cuando viene una persona con dinero hace mas de lo que nos permiten a nosotros, porque nosotros no gozamos de esos derechos.*

*Para las mujeres solteras hay más restricciones por aspectos culturales, ya no disponen de cayucos y es difícil que los hombres les permitan aprovechar la madera, no se puede, la madera esta prohibida para la venta, entonces no ven la forma en que puedan sacar dinero para cubrir sus necesidades.*

*Un productor de Sirsirtara comenta: Si se compara el impuesto de AFE-COHDEFOR con lo que reciben los productores, es poco, no resuelve y desanima a los productores que gente que no trabaja como ellos reciban más que los productores.*

*Hay que reconocer que a través del sistema de motosierra con marco, se han beneficiado varios productores, no así la mujer sola, quizás 8 mujeres que se han involucrado en la preparación de alimentos para los productores en diferentes épocas de aprovechamiento es decir solo como cocineras, pero si dentro de la cooperativa hay otro tipo de actividades que programándolas pueden proveerles dinero para que así se beneficien. Talvez las mujeres con compañero se han beneficiado.*

#### **2.1.4 Principales problemas enfrentados**

*Se dañan los equipos de trabajo. En esta fase se trabaja con la motosierra 088 de manera colectiva, pero actualmente solo una motosierra esta en condiciones de trabajar, las otras se han dañado por mal manejo y vida útil corta del equipo. Esto ha atrasado el trabajo de los demás.*

*La madera que quedó en COATLAHL no fue pagada el 20 de septiembre como se habla prometido, lo envían por partidas. Hasta ahora en noviembre enviaron la ultima partida, esto atrasa porque no se dispone de recursos para darle continuidad a los trabajos del bosque.*

*Mercado. No hay un mercado definido, no hay donde ir a vender, se requiere ir a buscar compradores y se invierte mucho dinero en ello.*

*Alto costo de la gasolina y el diesel, se compra combustible por galones (menudeo) lo que aumenta los costos. Además se requiere un motor fuera de borda.*

*Los riesgos mas que todo son en el bañado, pero tampoco ha habido accidentes porque la gente tiene mucha experiencia en transporte en agua, manejan muy bien esa cuestión, además se baña por un crique que no son corrientes fuertes, el río no es tan pedregoso, las motosierras que se han estado usando, la capacitación que se les ha impartido y la forma en que se distribuyen su trabajo de acuerdo a sus capacidades ha evitado que hallan accidentes.*

*El equipo y los accesorios de la motosierra son caros, se ha enfrentado limitaciones no tanto en la compra de cadena y espada, sino en la compra de otros repuestos, porque no se disponen en el mercado nacional, si se daña una motosierra hay que esperar un mes, y en casos hasta tres meses porque los repuestos se traen de Costa Rica.*

## **Sistematización de experiencias seleccionadas Proyecto TRANSFORMA**

*Permisos de aprovechamiento no comercial de madera, requieren demasiado trámite.*

*Dificultades para el transporte fluvial y terrestre de la madera, debido a los problemas de acceso y características físicas propias de la zona que son difíciles.*

*Falta de equipo y materiales didácticos y de oficina.*

### **2.1.5 Fallas en el proceso**

#### **a) Por parte de la comunidad**

*Debilidades en líderes de la organización.*

*Poca participación de las comunidades. No cumplimiento de las funciones de los directivos, no está cumpliendo con el envío de documentos a las bases por eso se les acusa, se mira la debilidad en la convocatoria ya que no todos se presentan. Después vienen las críticas, no siempre constructivas, por no conocer el proceso que se lleva, se acusa de robo pero viéndolo bien en la capacitación se ve lo que se hace.*

*Poca comunicación.*

*Irresponsabilidad de los directivos en el cumplimiento de sus funciones.*

*Cada cual toma sus decisiones de manera individual.*

*No cuidan los bienes de la organización.*

*No presentan los informes completos.*

#### **b) Por parte de las instituciones y Proyectos de apoyo**

*Poco apoyo técnico de las instituciones. Los representantes de PROBAP no apoyan al 100%. Por lo menos CATIE TRANSFORMA cumple con su compromiso de la transformación. AFE-COHDEFOR quedó como actor pero en la práctica poco está cumpliendo. Solo concede permisos a grupos organizados.*

*Fallas en la puntualidad en trabajos, establecen fechas y a veces no las cumplen o llegan tarde.*

*Fallas en los incentivos a los participantes. Cuando funcionaba el Proyecto PRODECOFORM a la gente de Mocarón se le reconocía L.50,00 al día por participar en capacitaciones, esto ha desaparecido, pero ha creado cierta dependencia.*

*Fallas de transporte. Las instituciones se comprometen a transportar a los participantes de la comunidad al centro de capacitación y viceversa, pero muchas veces se tardan en irlo a traer o a dejar esto les trae como consecuencia el atraso en las demás actividades que realizan de manera personal o familiar y de paso genera desconfianza y se pierde la credibilidad poco a poco. Por otra parte, es bueno considerar que cuando vienen los participantes debe haber una persona encargada de indicarle donde se quedara y darle el equipo necesario.*

*Muchas instituciones nos utilizan para mejorar su condición institucional no para que mejoremos. La capacitación es buena, pero como se necesita una persona especializada en la materia, si le tienen listo todo, hace su trabajo y nos eleva la moral pero muchas veces no tenemos como comenzar.*

*Por ejemplo en la Cooperativa se comenzó con L. 9000.00, pero es muy poco, entonces se continuó pidiendo como "limosna" sé que es una cooperativa de productores que debe seguir adelante. Según PROBAP había un fondo de apoyo a la microempresa, creo que bien podía apoyar porque este producto va a salir mediante la venta, no estamos pidiendo de regalado, disponemos de una área, la idea es que nos presten para continuar, para apoyarnos un poco. MOPAWI ofreció apoyar en transporte, pero solo nos buscan cuando nos necesitan. Ahora solo apoyan al grupo MOMANASTA.*

*En el estudio de Warunta no se invirtió menos de L.150000.00, pero se fracasó en el mercado, de ahí que surja un apoyo en equipo de Mahogany Internacional de más de L. 100000.00, si se suman las inversiones de recursos económicos y oportunidades veremos que ha habido apoyo, pero debemos reconocer que quizás no lo hemos sabido orientar bien, no lo hemos sabido aprovechar, por debilidades de ambos lados.*

*Ha habido capacitaciones de parte de los proyectos pero vienen unos una vez y otros a la otra y unos plantean los asuntos de una forma y luego otros lo contradicen.*

*Hay un equipo de aserradero portátil que tampoco se ha podido poner a trabajar.*

#### **2.1.6. Principales lecciones**

*Mayor aprovechamiento de la madera y calidad del corte, en los mercados se aprecia la calidad. A veces hay castigo por rajaduras, albura, daño o presencia de enfermedades en la madera aserrada.*

*Jóvenes capacitados están comenzando a dar capacitación a otros productores.*

*Los operadores tienen capacidad para manejar el equipo y reparar la maquina.*

*Para el productor menor daño físico, desgaste y riesgo de accidentes por la protección que trae el equipo.*

*El sistema también crea oportunidades para hombres y mujeres, lo que se logra mejor con una buena organización para la producción.*

*Las mujeres también pueden trabajar en resinas y otros subproductos del bosque como semillas forestales.*

*Cuando se está en talleres o eventos de capacitación o reuniones se ofrece que apoyarán pero a la hora llegada no se cumple, por eso la gente poco participa, lo mejor es aciararle a la gente y decirle si se puede o no y no engañarle, ya que si no se lleva a cabo la gente se decepciona, hay que decir lo que está al alcance y no ofrecer más de lo que se puede.*

*Aunque exista el recurso bosque y el recurso humano capacitado, si no hay un mercado definido no estamos en nada.*

*No hemos podido aprovechar los recursos y en esto hay una responsabilidad compartida entre la comunidad y las instituciones u organizaciones de apoyo o acompañamiento.*

*En los talleres se hacen propuestas, pero no siempre se escuchan.*

*En el aprovechamiento de la madera puede participar solo un estrato de la población, que es la gente joven, la gente fuerte que está acostumbrada a trabajar en el campo, pero hay otras opciones de manejo del bosque en donde pueden participar otros estratos de la población comp son los ancianos, las mujeres.*

### **2.1.7. Opciones de mejora**

*Organizar mejor los grupos de trabajo y que se delegue funciones a las bases y las precooperativas.*

*Buscar mejor mercado.*

*Aumentar la cuota de aprovechamiento anual (Gestionar ante AFE-COHDEFOR).*

*Gestionar recursos para la compra de combustible de ser posible al por mayor para obtener un mejor precio de compra y así reducir los costos.*

*Buscar mecanismos para adquirir repuestos y accesorios básicos de la motosierra a fin de reducir la pérdida de tiempo por daño del equipo. Se está pensando sacar un listado de los repuestos más frágiles de la motosierra para disponer de un "stock" de repuestos, pero esto será después de la venta de la madera que sacaremos en noviembre.*

*La actividad no nos va a hacer ricos, pero al menos nos ofrece algunos ingresos, pero se requiere transformar la madera para que la actividad se vuelva rentable a largo plazo.*

*Con el fondo semilla que se cuenta, se piensa involucrar a gente de las cuatro comunidades por lo menos 22 aserradores, quizás 150 personas en labores de bañado, lomeo, carga y descarga de madera, pero siempre nos estamos quedando con una cadena corta en la parte de comercialización.*

Ahora los retos son apoyar el fortalecimiento organizativo-administrativo de la cooperativa, buscar mejores mercados y paulatinamente ir dándole valor agregado a la madera de caoba; con esa experiencia, también se pueden sacar otras especies del bosque con valor agregado, la verdad es que para hacer rentable y sostenible el manejo del bosque en La Mosquitia, considerando todas las especies que el bosque ofrece como comerciales actuales y como comerciales tradicionales la única forma es a través del valor agregado, porque una de las grandes desventajas para los proyectos de manejo forestal es la distancia entre el proyecto y el mercado.

Otra opción es usar una tecnología apropiada, ahora estamos usando una tecnología intermedia, porque está el aserrío manual, luego el aserrío con motosierra y luego esta el aserrío mecanizado. Estamos en el punto de la tecnología intermedia, tenemos que llegar al aserrío mecanizado, o una mezcla de ambos para aumentar la producción, porque con los bajos niveles de producción la actividad se vuelve menos rentable.

También la ebanistería puede ser una opción, la otra parte es el aprovechamiento de los subproductos del bosque o sea productos no maderables.

Esto requiere de analizar y validar las opciones referentes al bosque sobre todo en lo referente a productos no maderables del bosque como tuno, plantas medicinales, semillas forestales, tunquilla, látex y otros, de acuerdo a la existencia en el bosque. Es necesario hacer ejercicios de producción y de comercialización para ver si son rentables, y también establecer un mercado seguro para los productos.

Esto de la caoba es una experiencia incipiente, pero es una oportunidad para que la gente tenga una actividad que le genere ingresos y desarrolle sus capacidades no sólo en la parte productiva sino en la parte organizativa y administrativa, pero esto no asegura ninguna sostenibilidad del proceso.

## TEMA 2.2: COMERCIALIZACION

### 2.2.1. Descripción del proceso

#### a) Identificación de posibles compradores.

Por iniciativa de algunos líderes, se busca contacto de mercado con la empresa Mahogany, la cual nos dio la oportunidad de adquirir dos equipos de motosierra con marco al crédito, fondos para materiales y alimentación para la gente para empezar a producción. Con la primera venta que se hizo a la empresa se pagó una parte del financiamiento inicial otorgado y ahora se cuenta con equipos.

#### b) Nuevos contactos con otros compradores. Convenio de venta con la Cooperativa COATLAHL

Luego no tenemos un comprador bueno, ya que Mahogany baja sus precios porque empieza a comprar en otras comunidades del interior como Copen y Paya. Proponen una rebaja que no le convenía a la cooperativa, (de 15 a 13 por pie tablar) por lo que se continuó la búsqueda de compradores, es así que se firmó un convenio con la Cooperativa COATLAHL, a través de esta Cooperativa se logró vender 6,000 pies tablares en noviembre de 1999, con los ingresos de esta venta se pagó las cuentas pendientes por provisiones, por eso no hubo efectivo en caja al final de la operación. De este aprovechamiento quedó un saldo de 3,000 pies tablares que fueron vendidos en el 2000.

*En el año 2000 no encontramos cliente, la actividad quedó parada. Queda un remanente de la madera que no compró Mahogany (3000 pies tablares) los cuales se vendieron y producto de esa venta quedó L. 9000.00, equipo, algunos materiales, gente capacitada, y la estructura organizativa.*

*A finales del 2000, ya ellos no quieren saber de capacitaciones, sino que quieren acciones concretas y no había los recursos, porque la actividad forestal estaba parada es decir no hay una actividad económica que les este generando ingresos.*

*Con el saldo de los L. 9000.00 se compran materiales, se da adelantos a la gente, se fia la producción, se fia el combustible y los demás insumos, además AFE-COHDEFOR da la posibilidad de pagar después del aprovechamiento, y con eso la Cooperativa logró producir 14,427 pies tablares de caoba en el 2001. Ahora la Cooperativa cuenta con un fondo semilla consistente en L. 77000.00 aproximadamente y ya tiene cuatro equipos (dos motosierras 051 y dos 088), con los cuales se piensa impulsar la actividad. Actualmente solo se hace la transformación primaria de la madera, se aprovecha una especie y se tienen problemas de comercialización por lo que no se obtiene una alta rentabilidad, eso no nos da ninguna posibilidad de que la actividad de manejo sea sostenible.*

*Lo único que estamos haciendo es generando empleo, y generando algunos pequeños ingresos en un pequeño sector de la zona, a pesar de que tenemos un área de 16,500 hectáreas bajo manejo, otras especies y una buena cantidad de familias, esto no nos asegura ninguna sostenibilidad, sin embargo es la única actividad que podemos hacer por ahora.*

### 2.2.2 Principales logros

*Constituida y en funcionamiento la Cooperativa CODA/PUCIML para la producción, bajo el modelo cooperativo, con participación de cuatro comunidades Se está comercializando madera de caoba.*

*Reconocimiento de la cooperativa en COATLAH. Se comienza a incursionar en el mercado de San Pedro Sula.*

*En 1999, se obtiene equipo de producción al crédito y abona 30% del préstamo en efectivo; en el 2000, se logra cancelar las cuentas pendientes y ahorrar efectivo de L.9000.00.*

*Generamos una experiencia en aspectos de mercadeo. Antes se desconocía como seleccionar y clasificar la madera, algunos sabían un poco, el resto no pero desde que en 1999 vino un comprador y a todos nos explicó la forma de clasificar ahí todos aprendimos un poco.*

*Cuando uno sale, les explica a los demás, pero como ellos no han salido no le creen a uno, porque piensan que la madera de color es oro, pero es necesario saber que la madera tiene castigos, cualquier información debe estar de acuerdo al mercado de las maderas.*

*En el proceso de comercialización a veces cotizamos precio, si no nos parece lo dejamos, ahora sabemos siempre es un apoyo para saber como discutir con un empresario, un técnico y cualquier otra persona.*

*En el año 2001 se ha logrado un buen capital, el cual fue utilizado para producir en el resto del año.*

*Tenemos encaminado un campamento en la zona de aprovechamiento. Se está comenzando a mejorar el campamento de aprovechamiento, aún le falta el techo y las puertas; el piso y forro es de madera aportada por la cooperativa CODA.*

### 2.2.3. Principales cambios en la comercialización

*En la venta de 1999 las actividades fueron manejadas por la cooperativa CODA, no quedó nada en caja. En el 2001 La Junta Directiva nombra un gerente de comercialización y se logra un capital promedio de L.70000.00 con lo cual ya se observan cambios.*

*Ahora nos sentimos más capaces de comercializar la madera. Antes estábamos sin fondos para movilizarnos, ahora tenemos mas capacidad y disposición de fondos, esto ayuda mas, hay mas ánimo en la gente, ya no se preocupa por la provisión y está mas animada.*

*Hay capacidad económica para dejar una parte de dinero para la familia, mientras se trabaja en el bosque.*

*Hemos ganado experiencia de negociar la madera, no solo el gerente de mercadeo, sino los demás.*

#### **2.2.4. Problemas enfrentados**

*Problemas de mercado. Los compradores reciben la madera, pero el pago se retrasa, lo cual atrasa las actividades en la zona. Se hizo un convenio entre CODA y COATLAHL, solamente a ellos se les llevaba la madera. De esta manera COATLAHL era la que se beneficiaba, pues los productores involucrados consideraban que el día de trabajo debe ser pagado inmediatamente y no esperar tanto, e insistían en su pago.*

*En reuniones de Junta directiva y Asamblea se presentó el problema de mercado y se acuerda buscar otro comprador a través del apoyo de la WWF (Sergio Elías) y CATIE TRANSFORMA (Medardo Caballero) para hacer la negociación. Solo se ha vendido a COATLAHL y en 1999 a Mahogani.*

*Es importante considerar que todo el mundo quiere comprar caoba pero al crédito, aún en San Pedro Sula, están acostumbrados a pagar solo un 50% máximo y el resto lo pagan en uno o dos meses, lo que no permite tener una producción constante. Esto mismo ocurre en La Ceiba, lo cual es injusto para nosotros los productores.*

*Aun hay bastante madera que sale no autorizada compitiendo en el mercado.*

*Otro problema es el alto costo de la administración aumentado por las gestiones de comercialización.*

*Problema de apoyo de la Junta Directiva. La junta directiva no está en buena comunicación, no se reúne regularmente, existe debilidad en la organización.*

*Los viáticos de salida son muy bajos, no cubren las necesidades del encargado de ventas, para él no tiene sentido el sacrificio por el alto costo de la vida.*

*La actividad de aserrío todavía no es rentable.*

*Fallas a nivel de las instituciones acompañantes en el proceso, no apoyan suficiente para conseguir un buen mercado.*

#### **2.2.5. Lecciones**

*Para competir en el mercado se debe producir con calidad.*

*Una buena administración de los recursos naturales, humanos y económicos motiva a los demás a que participen en la organización (precooperativas).*

*Si contamos con un buen equipo se produce en menor tiempo, aumenta la producción y hay menor daño físico del productor.*

*Es necesaria la inversión en compra de equipo y repuestos para no atrasar el trabajo. A través de la experiencia de mercadeo se conoce los compradores, desarrollando las capacidades de negociación.*

*Con apoyo de CATIE TRANSFORMA se ha logrado capacitar a las cuatro comunidades.*

*En aportes de las instituciones y organizaciones se requiere establecer formas de garantizar el cumplimiento de los convenios y acuerdos.*

*Cuando una Junta Directiva esta debilitada se hace difícil capacitar y difundir acciones. No se reúnen los socios, no tienen conocimiento, existen contradicciones por falta de conocimiento.*

*Para ejecutar acciones deben discutirse y ser aprobadas en consenso.*

*A veces critican sin base por falta de conocimiento. La junta directiva es responsable por no comunicar a sus miembros. "La comunicación a las bases es importante".*

### **2.2.6. Opciones de mejora ¿Qué hacer para mejorar?**

*Una idea es que en cada precooperativa se nombre un representante para que acompañe al encargado de ventas, ya que de esta manera cuando Dionisio deje esa labor otro podrá darle seguimiento, sin embargo, se incurre en muchos gastos, sobre todo en transporte aéreo, pero la Junta Directiva es la que debe decidir.*

*El gerente de COATLAHL, (Danilo Dávila) impartió un taller sobre negociación y ofreció que COATLAHL apoyaría en capacitar a un joven en ebanistería y que en su tiempo libre este joven podría ganar experiencia en la negociación. El alojamiento está disponible en la cooperativa, pero la Junta directiva no ha tomado ninguna acción.*

*Es necesario capacitar a otros en comercialización, que las instituciones vayan pensando en apoyar a otra persona para que acompañe el proceso de comercialización a fin de que al retirarse Dionisio (Encargado de Ventas) quede un sustituto. COATLAHL ofrece apoyar con el alojamiento pero falta conseguir los fondos para los gastos de transporte y alimentación. Las instituciones no apoyan en actividades de esta naturaleza. PROBAP debería apoyar en esto.*

*Sería bueno que decidieran apoyar este tipo de actividad porque nuestro fondo solo da para entrar a las actividades netamente forestales y si se saca de ahí va a faltar para las acciones de aprovechamiento programadas. Esta es una propuesta que como directivos no nos hemos sentido a analizar, ni los costos en que se incurriría, pero es importante hacerlo pronto.*

*Debería buscarse fondos para la comercialización. Establecer la cooperación entre proyectos para que apoyen en la labor de comercialización, comprometer a la WWF, AFE-COHDEFOR y CATIE TRANSFORMA mismo; la Gerencia de AFE-COHDEFOR se comprometió a apoyar mediante PROBAP, pero se desconocen los apoyos en crédito, esto se constituye en debilidad para nuestra organización.*

*Buscar medios para la producción.*

*Fortalecer las precooperativas.*

*Buscar mejores mercados.*

*Buscar opciones con los subproductos del bosque.*

*Procesar la madera (darle un valor agregado).*

## TEMA 2.3: CAPACITACION

### 2.3.1. Descripción del proceso

#### a) Identificación de necesidades de capacitación

Se realizaron reuniones con los dirigentes indígenas para identificar temas de capacitación y en conjunto con los proyectos presentes en el área de trabajo se logró identificar temas a desarrollar con el apoyo de los proyectos.

#### b) Formulación del plan de capacitación

Una vez identificados los temas de interés se procedió a formular en conjunto con los proyectos del área, el plan de capacitación anual identificando responsabilidades compartidas, así como el aporte económico de cada uno. Anualmente se actualizaba el plan de capacitación.

#### c) Selección de participantes

La selección de participantes se hizo a través de dos formas, uno mediante la selección efectuada por el Consejo Comunal y otra mediante invitaciones a productores y personas particulares conocidos por los técnicos de los proyectos en el área.

*A veces los recursos económicos son insuficientes para capacitar a varios por eso se queda limitado a un número de socios específico de acuerdo a los temas. Al inicio del proceso de capacitación de motosierra con marco se seleccionó 12 productores, de los cuales dos se retiraron por falta de interés en la tecnología, quedando solamente 10 en el resto del proceso. Por eso es necesario posibilitar las formas de compartir con los demás esa capacitación recibida.*

#### d) Ejecución del plan de capacitación

*Hemos recibido las siguientes capacitaciones:*

*Curso de cooperativismo*

*Cursos de motosierra con marco: Uso y mantenimiento, Mecánica de motosierra*

*Formación de instructores dirigido a miembros de FINZMOS, CODA/PUCIML, y productores*

*Curso básico y avanzado de organización*

*Promotor social/ desarrollo comunitario*

*Curso pedagogía aplicada*

*Administración de empresas*

*Formulación de proyectos*

*Sistematización de experiencias*

*Registros contables*

*Capacitación en tala dirigida*

## **Sistematización de experiencias seleccionadas Proyecto TRANSFORMA**

*Panadería*

*Corte y confección*

*Género*

*Transforma capacitó a tres bachilleres forestales de la zona FINZMOS*

### **2.3.2. Principales logros**

*Formación de la cooperativa CODA/PUCIML.*

*Constitución, acreditación y personería jurídica.*

*8 Facilitadores de FINZMOS (2 de Segovia y 6 del sector de Mocorón).*

*Miembros con conocimientos organizativos.*

*Los que desconocíamos como aprovechar la madera adquirimos el conocimiento.*

*Manejar la empresa con conocimiento administrativo, entender para decidir cual es la forma de organización mejor para satisfacer nuestras necesidades.*

*Capacidad para formular proyectos de semilla y cualquier tipo.*

*Ordenamiento de documento sobre la experiencia antes de seleccionar la forma organizativa.*

*2 productores capacitados en mecánica y manejo de motosierra que manejan todo el proceso y existen 25 en proceso de capacitación.*

*Miembros de cuatro comunidades capacitados en manejo de registros contables y administración de empresas. Están preparados a entrar en el proceso de comercialización.*

*Mujeres capacitadas a través de MOPAWI en cursos de panadería, corte y confección y género.*

*Tres bachilleres forestales capacitados de la zona de FINZMOS que al graduarse se incorporarán al proceso de FINZMOS/ Compromiso de unirse al esfuerzo.*

### **2.3.3 ¿Qué cambios ha habido producto de la capacitación?**

*Formación de cuatro grupos que han entrado al proceso de comercialización.*

*Se cuenta con personería jurídica.*

*Capacidad de miembros para facilitar procesos en reuniones y capacitaciones (traducción).*

*Se ha mejorado el sistema de aprovechamiento de la madera.*

*Manejar la cooperativa desde una visión de empresa. Una visión de empresa sin malgastar fondos y equipo, lo cual es aplicable en el hogar y la organización.*

*Experiencias en el manejo de semillas de caoba y pino (Mocorón).*

*Algunos padres de familia están enviando a educar a sus hijos a Puerto Lempira (Bachilleres forestales y otras carreras).*

*Las mujeres no hemos visto cambios porque participamos en actividades de procesamiento de semillas de pino, pero más bien quedamos endeudadas, no hay fondos para financiar actividades de producción.*

*Que ahora las mujeres pueden estar incluídas en los procesos para ir encaminándose y tener la visión de participar en procesos productivos a futuro.*

#### **2.3.4 Principales problemas**

*Promesas de apoyo, pero se falla por ejemplo en transporte, lo que desanima a algunos para participar en capacitaciones. Ahora que CATIE TRANSFORMA no cuenta con vehículo es peor la situación. Las otras instituciones ¡no dicen presente!*

*Los líderes habían planteado ideas, pero durante su ejecución PRODECOFORM no las retomó, CATIE TRANSFORMA sigue aquí y tampoco lo hace, esto en el sentido de que se había llegado al acuerdo de que para motivar a la gente, las reuniones y capacitaciones se desarrollarían en las diferentes comunidades beneficiando a los grupos de la comunidad a través de los gastos/ inversión de alimentos/ durante las capacitaciones, pero esto cambió totalmente (solo cuando eran de un día).*

*Ahora solo CATIE TRANSFORMA y AFE-COHDEFOR capacitan, los demás proyectos se retiraron.*

*A este tipo de eventos es importante invitar a otras personas que critican la organización para que entiendan mejor.*

*Una limitante del proceso de capacitación a otros ha sido la falta de equipo para que la gente trabaje, no se puede aprender si no se practica.*

*Muchos de los que aprendieron el manejo de la motosierra con marco han tenido la intención de explicarles a los otros pero cuando se les invita no llega la gente, a veces hasta se enojan y no creen en lo que se les explica.*

*La Cooperativa se constituye 4 años después, esto nos indica que el proceso de capacitación no fue bien orientado y tal vez no era una actividad que la gente miraba provechosa para ellos, tal vez a un taller venía uno, a otro venían otros, por el tiempo o las actividades de la gente, etc.*

#### **2.3.5 Lecciones aprendidas**

*La gente va a estar dispuesta a participar cuando la capacitación responda a sus necesidades, es decir que sea útil.*

*Para que la capacitación sea funcional se debe empezar con las personas que tienen interés de participar, los demás se involucrarán de acuerdo a los productos observados.*

*Es difícil para uno de productor ir a capacitar a otros porque las comunidades no quieren "perder el tiempo" como nosotros. En todo tipo de eventos son pocos los que vienen todo el tiempo, a veces viene uno, otras veces viene otro, cuando le da la gana. En mi caso particular me gusta hablar a la gente sobre lo que van a hacer, como lo van a hacer, pero no todos piensan así.*

## **Sistematización de experiencias seleccionadas Proyecto TRANSFORMA**

***La idea es transmitir el conocimiento, unos dijeron que si estaban dispuestos a aprender, establecieron la fecha y no llegaron a que se les explicara, es evidente que aún falta credibilidad y confianza en las personas que se envía a capacitarse. Se atienden solo las convocatorias de capacitación surgidas de los Proyectos.***

***Es necesario buscar estrategias que posibiliten que la capacitación responda a sus necesidades.***

***Habiendo movimiento de trabajo, la gente se mueve a capacitarse porque quiere saber como esta el negocio, así todos están dispuestos a salir a trabajar y capacitarse.***

***Es un proceso, pero debe tenerse claro hacia donde se va, sino la capacitación es solo un listado de eventos que no tienen impacto, quizás por la forma de impartirlos, por ejemplo del tema "Formulación de proyectos" se desarrolló tres eventos de capacitación y no pudimos formular ni uno.***

***En estos procesos el que hace el esfuerzo es de apoyarlo, hay personas que se sacrifican y no son los logrados, otros solo cuando hay dinero aprovechan, incluso más que los que se han sacrificado.***

***Hay personas que han hablado en contra de la organización y ahora son los primeros en anotarse y uno no dice nada, lo que demuestra que "Cuando hay dinero se mueven hasta los sapos".***

***Los sacrificios que hace uno son para beneficiar a todos, así tiene que ser en la cooperativa.***

***Al inicio se desarrollaban capacitaciones con técnicos que de nada sirvió, porque no invirtieron los esfuerzos en la zona ya que se fueron a otros proyectos fuera del área, y se vio que era mejor capacitar a los facilitadores locales. Estos facilitadores también se han beneficiado y ahora son tomados en cuenta por los proyectos que llegan a la zona, del sector de Mocerón que han participado en el proceso de capacitación se han beneficiado sacando diagnósticos para la GVC, CCD, se han involucrado en el proceso, han agarrado experiencia en el campo. A otros les ha servido para dar charlas en la iglesia a jóvenes y niños, cosa que antes no sabia hacer, por eso la capacitación es necesaria, lo importante es ponerla en práctica, hacer la prueba y aprender de los errores.***

### **2.3.6 Opciones de mejora ¿ Qué hacer para mejorar?**

***Es importante que en el proceso de capacitación, cualquiera que sea el tema, se reflexione cada tema, buscándole la utilidad práctica, para sacarle provecho al evento, si uno invierte su tiempo para capacitarse debe haber un provecho.***

***Aplicar los conocimientos en la vida de la organización para que no se olviden.***

***La capacitación debe ser conforme a las necesidades de la organización.***

***Los temas administrativos deben darse con prácticas para asegurar que el conocimiento se aplique.***

***Elaborar un plan de capacitación con la participación de todos los socios.***

***Mejorar el trabajo con las mujeres.***

## **TEMA 2.4: VISION DE LOS TÉCNICOS DE INSTITUCIONES Y PROYECTOS INVOLUCRADOS EN LA EXPERIENCIA**

### **2.4.1 Antecedentes**

La iniciativa de Mocerón comenzó en 1992 con la posibilidad de administrar un área macro. En 1993 a través de MOPAWI se presenta la idea de proyecto, formulado con información de campo, en ese mismo año se patentizó la idea y se gestiona ante la Fundación Vida lográndose su aprobación en 1995 con la condición de que para otorgarle los fondos a MOPAWI debería tener un convenio de usufructo por cuatro años y fue así como entre 1996 al 1999 se implementa el proyecto lográndose definir dos planes de manejo uno para bosque de coníferas (3,500 hectáreas) y otro de latifoliado (14,500 hectáreas).

Durante la ejecución del Proyecto PRODECOFORM no se logra conformar una organización sólida a raíz de ciertas diferencias entre la organización y FINZMOS, la parte estatal tuvo una débil participación y muy puntual pues la fortaleza estaba en los proyectos y la Federación.

En 1997 llega CATIE TRANSFORMA, al inicio tuvo dificultades en el primer año, luego el PROYECTO PRODECOFORM terminó dejando como producto el plan de capacitación y el convenio de usufructo.

### **2.4.2. Actividades conjuntas que se han realizado**

Atención a la Cooperativa CODA/PUCIML.

Capacitación y apoyo en los trabajos de campo, revisión y actualización del plan de manejo y revisión de convenio.

Capacitación dirigida a grupos y técnico.

Capacitación a grupos en aspectos de educación ambiental.

Apoyo a las cooperativas en la comercialización de caoba.

Talleres sobre registros contables, gestión empresarial.

A raíz del interés mostrado por las mujeres a través de MOPAWI se apoyará al grupo de mujeres de Mocerón con un sistema de crédito.

El objetivo de este apoyo es fortalecer organizativamente a la cooperativa, al inicio la cooperativa no tenía interés de trabajar con las mujeres, ahora se han incorporado mujeres en el grupo MOMANASTA. Se le apoya en los aspectos organizativos, este grupo se ha dedicado al establecimiento y manejo de viveros maderables y manualidades con tuno mediante el apoyo de La Asociación Norma.

### **2.4.3. Contribución del Proyecto al logro de los objetivos de su organización**

Para los representantes de AFE-COHDEFOR el apoyo que ha dado CATIE TRANSFORMA es positivo porque a través de este esfuerzo se ha logrado consolidar los aspectos administrativos de la Cooperativa.

Se ha logrado poner en ejecución los planes de manejo, aunque en coníferas hay dificultades de acceso. Capacitaciones conjuntas a técnicos y las cooperativas donde se comparten los gastos de alimentación y transporte. Además aportan apoyo técnico en la zona.

El año pasado había apatía para este tipo de trabajo, ahora hay mas interés en la gente, esto es producto del trabajo de sensibilización que se ha hecho conjuntamente, la gente quiere respuestas rápidas a sus problemas y se ha tratado de responder, la gente de Mocarón tiene problemas de mala administración pero esto puede cambiar a partir del trabajo de capacitación.

Además han existido líderes negativos, por ejemplo el camión que se logró con el Proyecto Mocarón esta abandonado, también vendieron la volqueta.

Para la GVC (Grupo Voluntariado Civil) una de las principales contribuciones ha sido el desarrollo de capacidades locales, ha habido proyectos sobre dimensionados como el Proyecto Mocarón que no satisfizo las expectativas, CATIE TRANSFORMA con sus limitaciones, ha tratado de dar continuidad a este trabajo.

Impulsar el proceso de organización dentro del sistema social forestal y el aprovechamiento forestal.

Haber iniciado el aprovechamiento forestal mejorado y en función del análisis de la forma de trabajo se han conformado grupos para darle funcionalidad a las precooperativas y las comunidades se sienten mas animadas para trabajar y poner en práctica los conocimientos adquiridos.

Ha sido un apoyo sustancial al logro de los objetivos, se reconoce que se han tenido ciertas deficiencias para la coordinación pero está mejorando, el apoyo ha consistido en consolidar el sistema social forestal.

### **2.4.4 Momentos que han propiciado cambios importantes**

Uno de los momentos más importante de este proceso fue el iniciar la comercialización de la madera de caoba, la gente comienza a ver ingresos de sus esfuerzos.

Asistencia técnica y capacitación a personal técnico, líderes y las bases.

Transferencia de tecnología motosierra con marco.

Trabajo de promoción, coordinación, seguimiento monitoreo y evaluación del proceso de producción.

Gestión en comercialización, identificar otros actores que consoliden el proceso.

#### **2.4.5. Principales logros de la experiencia**

**Ejecutar el plan de manejo.**

**Acercamiento entre las organizaciones de apoyo, limando asperezas (MOPAWI; AFE-COHDEFOR y FINZMOS) esto está contribuyendo a un mejor trabajo con las cooperativas CODA/PUCIML y TINKI DAWN, sobre todo hacia el proceso de consolidación, ahora hay mas disposición para las actividades de capacitación.**

**Para la selección de participantes al proceso de capacitación, se toma en cuenta los siguientes criterios:**

**Si es un tema forestal deben ser representantes de las cooperativas y organizaciones, a la fecha ya se tiene identificados los participantes de acuerdo a los temas.**

**Es difícil que ellos decidan a quien enviar, estamos en comunidades un tanto difíciles. Se identifica tomando en cuenta el conocimiento que se tiene de los miembros de la comunidad.**

**La intención es que después ellos transmitan los conocimientos, pero a veces la gente sólo se incorpora al inicio o al final del evento.**

**La mayoría hace el esfuerzo de aplicar los conocimientos, otros no lo hacen.**

**Se ha ampliado la visión de desarrollo por el desarrollo de las capacidades, la gente ahora tiene una visión amplia y real de lo que es el manejo forestal.**

**Los proyectos se han hecho mas realistas, salirse de los discursos además de que Mocerón ha sido y es un ejemplo para la zona porque está haciendo cosas.**

**A nivel de organizaciones se ha fortalecido la parte administrativa y la readecuación del plan de manejo.**

**Integración de la Cooperativa CODA/PUCIML y de cuatro precooperativas al proceso de aprovechamiento.**

**Cooperativa CODA estructurada, con su personería jurídica.**

**Se fortalece la parte de capacitación técnica en los aspectos de apeo, troceo, mecánica y manejo de la motosierra con marco.**

**Con el apoyo de una consultoría de la WWF está en proceso el fortalecimiento administrativo.**

**Se ha crecido tratando de facilitar los procesos.**

**Capacitación en transferencia de tecnología y fortalecimiento organizativo y de comercialización.**

**Se está iniciando el fortalecimiento de los aspectos administrativos y de control de la cooperativa CODA.**

**La gente está aprendiendo el concepto de manejo sostenible a través del cambio de actitud en el ordenamiento y manejo de los recursos naturales.**

#### **2.4.6. Principales problemas enfrentados**

La crisis económica de la AFE-COHDEFOR nos detiene o limita a realizar actividades, mas vale que se cuenta con el apoyo de Proyectos como PROBAP y CATIE TRANSFORMA, quienes nos apoyan en estas labores.

Negativismo de algunas personas, que predisponían a los demás, esto se ha superado a través del trabajo de equipo para solventar esos problemas.

En los aspectos sociales las organizaciones existentes en Mocarón están debilitadas como el patronato en donde solo es una persona la que mueve, no delega tareas, se toma atribuciones hasta de firmar por el Presidente, aunque es el secretario, el centro de salud y los comités están inactivos.

Mocarón es gente difícil de tratar con pocas excepciones.

No se han cumplido las expectativas de la gente de ahí su escepticismo.

La gente ha confiado mucho en el técnico, pero se ha caído en el tecnicismo, a nivel institucional no ha habido interés de apoyar la parte de comercialización, ni en la parte social, Los volúmenes de madera que se ofrecen en el área bajo manejo no es posible competir además existen aspectos legales que limitan el mercado internacional.

Han existido muchos líderes corruptos que han vivido de las organizaciones hasta que las liquidan.

El proyecto Mocarón, inició con procesos participativos pero al momento de la ejecución la agencia toma las decisiones inconsultamente lo que rompió el proceso y dificultó toda la ejecución y esto ha repercutido en las acciones subsiguientes que se han desarrollado en el área.

Mercado limitado.

Poca integración de las comunidades al aprovechamiento del bosque por poco equipo disponible.

A veces no se consiguen los fondos y no se puede realizar las actividades programadas.

Al inicio no se tenía una idea clara sobre la forma organizativa que asumirían los productores, tenían una administración débil, la comercialización la hacía una sola persona sin delegación de funciones; esto ha cambiado, están organizados en la cooperativa e internamente esta asumiendo una organización para la producción.

La cooperativa no ha dispuesto de fondos. Se hace necesario capitalizar fondos para el pago de impuestos por eso se ha facilitado para que extraigan madera y paguen después. Ahora que ya cuentan con fondos lo comienzan a hacer.

Debilidad de estructuras organizativas.

Se necesita unificar la frecuencia de las organizaciones que están alrededor del proceso pero trabajando en equipo, es necesario unificar ideas.

No se ha logrado establecer el fondo de manejo dentro del convenio de usufructo.

AFE-COHDEFOR cuenta con muy poco personal para asistencia técnica y financiamiento para darle seguimiento a las actividades programadas.

#### **2.4.7. Principales cambios observables en Mocorón**

A pesar de todo el esfuerzo que se ha hecho aún existen líderes que atrasan el proceso, toman decisiones inconsultas, etc..

No ha habido respuestas concretas para la mayoría de la gente, la gente está cansada de escuchar discursos, después de tres años del proyecto Mocorón están mas desconfiados, ahora es difícil que los proyectos logren sus objetivos sin antes concertarlos con ellos, existen alternativas para que se implemente un área de uso múltiple, pero la gente no cree, desconfía, MOPAWI intentó, pero existe desconfianza así que mejor ha decidido apoyar con crédito a las mujeres.

Mocorón cuenta con planes de trabajo e iniciativas, pero aún depende de los apoyos externos, el año pasado no había gente dispuesta a participar, ahora con la presencia de la WWF y CATIE TRANSFORMA se puede seguir adelante y si las comunidades se organizan es más factible recibir beneficios económicos por el aprovechamiento del bosque.

#### **2.4.8. Variaciones en la propuesta**

Desde el inicio del Proyecto CATIE TRANSFORMA fue claro que su orientación era la capacitación y transferencia de la tecnología de motosierra con marco, manejo de bosques mediante la formación de capacidades pero ha ido mas allá apoyando la producción y comercialización de madera de caoba, además ha habido un interés en que la gente se apropie de herramientas para la gestión y no solo de las metas.

Al final nos hemos dado cuenta de que es necesario el componente de fortalecimiento organizativo y la comercialización de la cooperativa. La visión es que la cooperativa se empodere del proceso, ahora tiene una membresía activa de 70 socios aproximadamente.

Otra de las iniciativas que no se ha podido consolidar es la certificación, se requiere bases económicas, sociales y ecológicas balanceadas e interacción de acciones. Esto es un interés manifiesto de la WWF, organización que ha estado involucrada en este proceso.

#### **2.4.9 Principales aprendizajes y lecciones**

Se quiere hacer mucho en poco tiempo, no es posible cambiar la mentalidad de la gente de la noche a la mañana, a veces uno se decepciona pero hay que comprender que hay que tener paciencia y darle tiempo.

Ponerle atención y orden a los conflictos, había problemas con el aprovechamiento pero se han logrado cambios.

Cuando hay entendimiento es posible que las organizaciones trabajen juntas.

La gente tiene criterios para la toma de decisiones y es bueno tomarlos en cuenta al momento de decisiones conjuntas.

Cuando los proyectos no satisfacen las necesidades de la gente no se logra cambios sostenibles por eso es importante que los proyectos realicen un proceso de consulta y concertación, identificando las expectativas de la población y aclaren las que pueden o no satisfacer.

**Si no están dispuestos a compartir el poder, es mejor no iniciar procesos participativos porque se hace mas daño a las comunidades.**

**Es difícil impulsar un proceso de esta índole cuando hay debilidades organizativas y administrativas.**

**El acceso a crédito y financiamiento es fundamental porque es difícil para las organizaciones locales impulsar sus trabajos en el bosque teniendo que esperar a la venta de madera, la gente se desespera.**

**Las necesidades y decisiones deben surgir de las comunidades, no por imposición de los agentes externos sino del proceso de acompañamiento en el que ellos sientan la necesidad de seguir adelante.**

**Los procesos participativos son lentos por los aspectos culturales, se requiere paciencia para lograr cambios de actitud.**

**Trabajar en estas zonas no ha sido fácil, tenemos que ir a la par de ellos para que sea empoderen del proceso.**

**El papel como instituciones debe ser de acompañamiento para irlos guiando. Es necesario planificar a largo plazo sino se cae en el activismo en función del momento, para ser más efectivo en orientar el proceso es necesario saber en que etapa estamos y hacia donde queremos ir, tiempo completo en el acompañamiento ya que si se les deja solos muy prematuramente se pierde todo lo logrado.**

#### **2.4.10. Principales sugerencias para mejorar la experiencia**

**Se requiere un trabajo fino para cambiar la mentalidad y actitudes de la gente, intervienen factores culturales.**

**La gente esta cansada de capacitaciones, quiere soluciones rápidas a su problemática.**

**Coordinar mejor el trabajo de las organizaciones y proyectos en el área.**

**Que los proyectos piensen en grande como el acceso al mercado, buscar fuentes de financiamiento.**

**En la zona se debería tomar el bosque en conjunto no aisladamente, en bosque latifoliado AFE-COHDEFOR no da el seguimiento necesario al convenio de usufructo.**

**Hacer un diagnostico y ordenamiento del área de los aspectos sociales y los recursos y luego elaborar las ideas de proyectos e identificar y gestionar fuentes de financiamiento para ir logrando el manejo integral de los recursos naturales.**

**La GVC tiene una experiencia de ordenamiento con su proceso, lo cual puede servirnos de guía en el proceso.**

**Organizar muy bien a los usuarios y motivarles a diversificar las opciones productivas y que pueda tener y delegar responsabilidades.**

**El sistema social forestal no ha tenido una metodología clara, se va construyendo en el camino.**

Actualmente están tratando de socializar con los usuarios que están dentro del sistema social nacional de áreas protegidas bajo la categoría de uso múltiple que incluye el ordenamiento y la administración de las áreas, la zonificación definiendo las zonas productivas, de protección y agrícolas, entre otras.

#### **2.4.11. Posibilidad de replicación de la experiencia.**

Habría que hacer un trabajo previo de fortalecimiento organizativo para luego iniciar la replicación, pues en la comunidad hace pocos años estuvieron bien, tuvieron luz, dinero, camión y volqueta, ahora no tienen nada; analizar con ellos porque no se logró mantener esas mejoras y comenzar a caminar adecuadamente, con un cambio real de actitud, de lo contrario no es posible replicar.

La experiencia de manejo de motosierra con marco si es posible.

LA GVC como proyecto está considerando promover el intercambio de experiencias entre la zona del Auka y Mocarón, pero es necesario que los proyectos y AFE-COHDEFOR analicen alternativas productivas del bosque para la seguridad alimentaria y agroecología.

Además es necesario que se refuerce el entendimiento de los convenios de usufructo, ya que la gente aún no entiende este convenio quizás por eso no lo aprovechan como es debido.

En este momento no es aconsejable porque no está consolidado el proceso, si se pueden hacer intercambios de experiencias e iniciativas.

La condición sería que sea realizada a través de los mismos actores ya que ellos se entienden más y será necesario crear una estrategia de difusión.

## **ANEXOS**

## Anexo 1

### Lista de participantes en el Taller sistematización de la experiencia del Proyecto TRANSFORMA

Lugar : Sal6n comunal de la aldea de Toncont6n

Fechas : 25 y 26 de octubre

No	Nombre del o la participante	Organizaci6n que representa	Cargo que desempeña
01	Amado Mart6nez	Grupo Toncont6n	Vocal Junta directiva
02	Aminta Lemus	Grupo Las Orqu6deas	Presidenta
03	Anastasio Arteaga	Grupo Toncont6n	Presidente Junta directiva
04	Angel Mart6nez	Grupo Toncont6n	Tesorero Junta directiva
05	Juan Ram6n L6pez	Grupo Toncont6n	Capacitador enlace/mecánico
06	Mar6a del Carmen Mart6nez	Grupo Las orqu6deas	Secretaria
07	Mar6a de Jes6s Galdames	Grupo las orqu6deas	
08	Nicol6s Reyes	Grupo Toncont6n	
09	Obdulia Hernandez	Grupo Las orqu6deas	
10	Pablo Mart6nez	Grupo Toncont6n	Talador
11	Sulma Fiallos	Grupo Las orqu6deas	Vice presidenta
12	Valent6n Milla	Grupo Toncont6n	
13	Rub6n Emilio Castillo	Proyecto TRANSFORMA	Director Nacional
14	Medardo Caballero	Proyecto TRANSFORMA	Coordinador Nacional
15	Nelson D6az Cerezo	AFE-COHDEFOR	Jefe de Unidad de gesti6n La Ceiba
16	Luis Alfredo Cardona	Proyecto TRANSFORMA	T6cnico
17	Daisy Avila	CATIE SIMO Hn.	Coordinadora
18	Rosa J. Almendares M	CATIE SIMO Hn.	Consultora

#### Observaci6n:

Para este evento se hab6a invitado a los seores Domingo Hern6ndez, Jes6s Mart6nez, Miguel Rivera, Rafael C6ceres y Santos Hern6ndez, lamentablemente no pudieron asistir debido a que para esa misma fecha la iglesia cat6lica les hab6a invitado un retiro espiritual.

## ANEXO 2

### Lista de participantes en el Taller sistematización de la experiencia del Proyecto TRANSFORMA

Lugar : Campamento Durzuna, Gracias a Dios

Fechas : 8 y 9 de noviembre de 2001

No	Nombre del o la participante	Organización que representa	Cargo que desempeña
01	Alejandro Daniel	CODA/PUCIML	Vicepresidente
02	Arnulfo Bansiquel Nawila	CODA/PUCIML	Vocal III
03	Acelita Maxwel	Grupo MOMANASTA	Vocal I
04	Dionisio Martínez	CODA/PUCIML	Vocal II
05	Dora Morí	Grupo MOMANASTA	Socia
06	Evenma Maxel Weth	CODA/PUCIML	Presidente precooperativa
07	Eloisa Sabio Greham	Grupo MOMANASTA	Tesorera
08	Fosteneth Nawela Piems	Cooperativa de Kokowisplini	Presidente
09	Kennedy Raimundo Greham	Consejo Comunal	Presidente
10	Keralen Wilban Pelman	CODA/PUCIML	Secretario FINZMOS
11	Matute Waxpul	Precooperativa Walpakiakira	Presidente
12	Merlos Rauca	Grupo MOMANASTA	Socia
13	Skerry Martínez	CODA/PUCIML	Productor
14	Ricardo Posta Rodríguez	Precooperativa de Walpakiakira	Productor
15	Abetnico Waldan M.	AFE-COHDEFOR	Técnico I
16	César Sánchez	Proyecto TRANSFORMA	Técnico
17	Rosa Almendares	CATIE SIMO Hn.	Consultora

### **Anexo 3**

#### **Lista de entrevistados por región**

##### **1. Región Litoral Atlántico (Toncontín)**

Melvin Cruz	Gerente de SEMARENA
Oscar Tovar	Director de PROINEL y director interino de COHDEFOR al momento de la entrevista
Daniilo Dávila	Gerente de COATLAHL
Reinel Rivera	Técnico de PROINEL y ex director nacional en TRANSFORMA

##### **2. Región La Mosquitia (Mocorón)**

Daniel Torres	Grupo Voluntario Civil G.V.C.
Abetnico Waldan	Técnico I AFE-COHDEFOR
Jorge Romero	Jefatura regional interino AFE-COHDEFOR
Ramón Ernesto Zelaya	Jefe de Unidad AFE-COHDEFOR