

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



PUCP

De joven a joven líder: procesos de formación del liderazgo indígena en jóvenes awajún de las comunidades de la provincia de Condorcanqui, departamento de Amazonas

Tesis para optar el título de Licenciado en Antropología que presenta:

Autor:

Pablo Vega Romá

Asesor:

Oscar Alberto Espinosa De Rivero

Noviembre, 2018

RESUMEN

La presente investigación busca analizar los procesos de construcción del liderazgo indígena de un conjunto de jóvenes awajún que viene participando en el espacio de formación denominado “Escuela de Líderes y Lideresas Jóvenes de los Pueblos Awajún y Wampis”, instancia promovida por la plataforma de líderes indígenas Consejo Permanente del Pueblo Awajún (CPPA) y el centro social Servicio Agropecuario para la Investigación y Promoción Económica (SAIPE). Partiendo de la idea que el liderazgo indígena es el resultado de un proceso histórico y generacional, este trabajo realizado desde un enfoque etnográfico en Santa María de Nieva, se aproxima a la manera en la que estos jóvenes construyen formas de configurar el liderazgo desde sus experiencias de vida como generación, a partir de tres ejes de análisis: la construcción de la propuesta de formación de la “Escuela de Líderes y Lideresas Jóvenes de los Pueblos Awajún y Wampis”, las experiencias de participación de los jóvenes en los talleres de formación, así como sus discursos y prácticas en relación con el liderazgo indígena que se constituyen a partir de sus trayectorias de vida. En este sentido, si bien para los jóvenes awajún la figura del líder indígena incorpora elementos de los líderes de generaciones anteriores, se construye principalmente a partir de los procesos característicos de la juventud indígena contemporánea, como la búsqueda de una formación profesional y la puesta en práctica de conocimientos obtenidos desde diferentes entornos culturales que les permiten ocupar un rol protagónico en los espacios de toma de decisiones con relación al futuro de sus pueblos. De esta manera, el líder indígena aparece como aquella figura polivalente y versátil que desde su desenvolvimiento en diversos espacios de participación -educativos, laborales, organizacionales- promueve iniciativas que buscan defender los intereses del pueblo awajún y, en particular, la defensa del territorio amazónico.

AGRADECIMIENTOS

Quisiera empezar agradeciendo a mi familia, Ismael, Belén y Alba, por haber sido mi fuente constante de tranquilidad, alegría y consejo durante todo el proceso de la investigación. Asimismo, a mi abuela Mary Nady quien, desde España, a la distancia, me acompañó con conversaciones telefónicas durante mi trabajo de campo. A mi amigo y amiga del alma, Nicolás y Adriana, por haber estado conmigo con la serenidad y la inteligencia que tanto me han enseñado. A Lucía, mi compañera, por haber sido mi apoyo incondicional en estos últimos meses, con su felicidad, confianza y cariño.

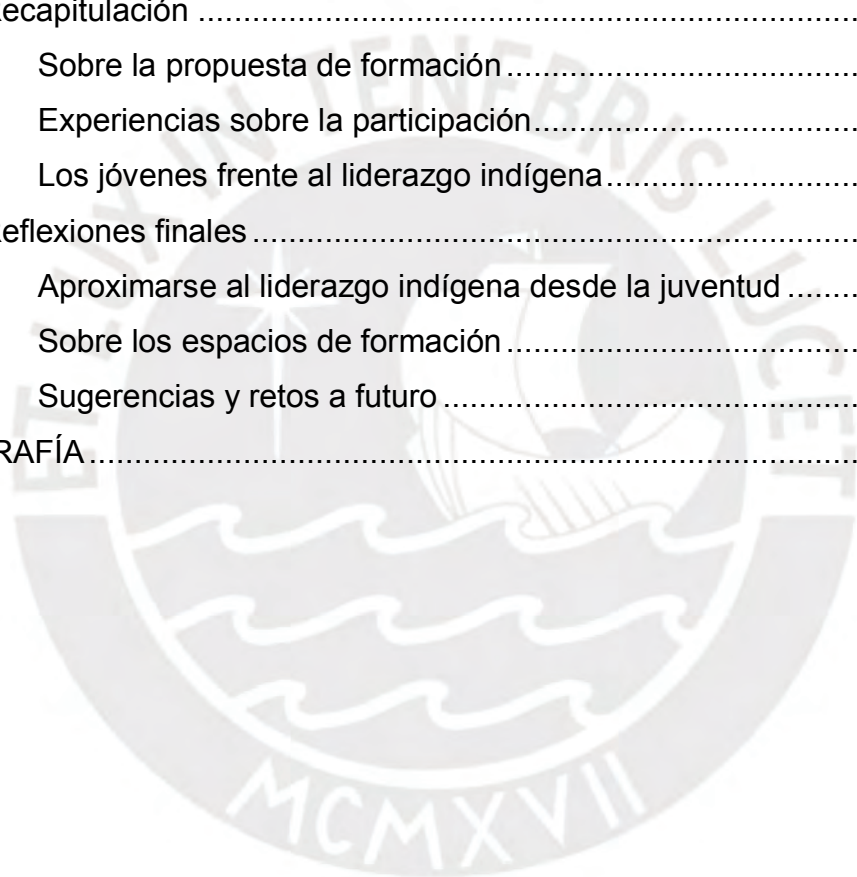
Agradezco, además, al Consejo Permanente del Pueblo Awajún (CPPA) y al Servicio Agropecuario para la Investigación y Promoción Económica (SAIPE), por haberme brindado todas las facilidades para realizar mi trabajo de campo en Santa María de Nieva. Asimismo, a los jóvenes indígenas de la “Escuela de Líderes y Lideresas Jóvenes de los Pueblos Awajún y Wampis”, cuya participación en esta investigación fue fundamental.

Finalmente, me gustaría agradecer a mi asesor de tesis, Oscar, por todas las conversaciones y consejos brindados en toda la etapa de desarrollo de este trabajo de investigación.

ÍNDICE

ACRÓNIMOS	5
INTRODUCCIÓN	6
1.1. Problema de Investigación	6
1.1.1. Preguntas de Investigación.....	8
1.1.2. Justificación	8
1.2. Metodología	10
1.2.1. Técnicas de recojo de la información.....	12
1.2.2. Lugar del Trabajo de Campo	14
ESTADO DE LA CUESTIÓN.....	16
2.1. De la juventud a la juventud indígena.....	16
2.2. La juventud indígena en el contexto Amazónico	19
2.3. Jóvenes amazónicos y construcción del liderazgo	20
2.4. Transformaciones en el liderazgo indígena en el siglo XX	24
MARCO TEÓRICO	31
3.1. Agencia Juvenil.....	31
3.2. Liderazgo Indígena	33
3.3. Espacio de formación.....	34
LA ESCUELA DE LÍDERES: CONFIGURACIÓN DE LA PROPUESTA DE FORMACIÓN	37
4.1. Actores involucrados.....	37
4.1.1. Consejo Permanente del Pueblo Awajún (CPPA).....	37
4.1.2. Servicio Agropecuario para la Investigación y Promoción Económica (SAIPE).....	42
4.2. Presentación de la propuesta.....	44
4.3. Perfil de los participantes	50
4.4. Percepciones sobre la juventud indígena y el cambio cultural.....	53
4.5. Visión del liderazgo indígena en la propuesta de formación.....	59
LOS TALLERES DE FORMACIÓN: JUVENTUD, PARTICIPACIÓN Y LIDERAZGO	65
5.1. Presentación de los talleres	65
5.2. Participación y desenvolvimientos de los jóvenes	80
5.3. Expectativas sobre la participación	86

5.4. Balance sobre la experiencia implementada	90
DISCURSOS Y PRÁCTICAS DE LOS JÓVENES AWAJÚN SOBRE EL LIDERAZGO INDÍGENA	101
6.1. Los líderes ideales desde los jóvenes awajún	101
6.2. El rol de la educación superior en los jóvenes líderes	108
6.3. Trayectorias de vida y expectativas a futuro.....	114
6.4. Apuntes sobre ser joven y ser líder indígena.....	121
CONCLUSIONES	126
7.1. La pregunta de investigación	126
7.2. Recapitulación	128
7.2.1. Sobre la propuesta de formación	128
7.2.2. Experiencias sobre la participación.....	130
7.2.3. Los jóvenes frente al liderazgo indígena.....	132
7.3. Reflexiones finales	135
7.3.1. Aproximarse al liderazgo indígena desde la juventud	135
7.3.2. Sobre los espacios de formación	137
7.3.3. Sugerencias y retos a futuro	138
BIBLIOGRAFÍA.....	141



ACRÓNIMOS

AIDSESP	Asociación Interétnica de Desarrollo de la Selva Peruana.
CAAAP	Centro Amazónico de Antropología y Aplicación Práctica.
CAH	Consejo Aguaruna Huambisa.
CEPPAW	Comisión Especial Permanente de los Pueblos Awajún y Wampis.
COICA	Coordinadora de las Organizaciones Indígenas de la Cuenca Amazónica.
CPPA	Consejo Permanente del Pueblo Awajún.
CPPAW	Consejo Permanente de los Pueblos Awajún y Wampis.
GTANW	Gobierno Territorial Autónomo de la Nación Wampis.
ILV	Instituto Lingüístico de Verano.
INEI	Instituto Nacional de Estadística e Informática.
IPEDEHP	Instituto Peruano de Educación en Derechos Humanos y la Paz.
I.S.T.	Instituto Superior Tecnológico.
OEPIAP	Organización de Estudiantes de los Pueblos Indígenas de la Amazonía Peruana.
OIT	Organización Internacional del Trabajo.
OJIPAW	Organización de Jóvenes Indígenas de los Pueblos Awajún y Wampis.
OJIRU	Organización de Jóvenes Indígenas de la Región Ucayali.
ONG	Organización No Gubernamental.
PFS	Programa Frontera Selva.
SAIPE	Servicio Agropecuario para la Investigación y Promoción Económica.
UGEL	Unidad de Gestión Educativa Local.

INTRODUCCIÓN

1.1. Problema de Investigación

La juventud amazónica contemporánea viene siendo parte de una época de cambios continuos, a raíz de un conjunto de procesos sociales, políticos y económicos que vienen ocurriendo en sus territorios, como la presencia de industrias extractivas, el acceso a mayores fuentes de información a través de los medios de comunicación, o las dinámicas de migración hacia centros urbanos dentro y fuera de la Amazonía. Ante ello, surgen interrogantes alrededor de las experiencias que caracterizan a las nuevas generaciones indígenas frente a este panorama y, en concreto, la manera en que se posicionan e involucran, desde sus experiencias de vida, en el entramado de procesos políticos que durante las últimas décadas ha caracterizado a la Amazonía en países como el Perú.

En particular, los jóvenes awajún que residen, temporal o permanentemente, en Santa María de Nieva, capital de la provincia de Condorcanqui, ubicada en el departamento de Amazonas, interactúan actualmente en distintos espacios de participación, desde los que se posicionan, en el escenario social, como un grupo con características propias en sus sociedades. Un conjunto de ellos, provenientes de diferentes comunidades de la provincia de Condorcanqui, viene participando en la Escuela de Líderes y Lideresas Jóvenes de los Pueblos Awajún y Wampis¹, instancia promovida por los líderes indígenas del Consejo Permanente del Pueblo Awajún (CPPA)², y el centro social Servicio Agropecuario para la Investigación y Promoción Económica (SAIPE), que desde los últimos años empezaron a construir esta propuesta con miras a contribuir al fortalecimiento del liderazgo entre las nuevas generaciones indígenas.

Este espacio de formación, donde participan un conjunto de jóvenes que tienen un interés por formarse como líderes de sus pueblos y que, en algunos casos,

¹ A lo largo de este documento se utilizará el nombre abreviado de este espacio de formación: Escuela de Líderes.

² Si bien el nombre original en su fundación fue Consejo Permanente de los Pueblos Awajún y Wampis (CPPAW), desde la conformación del Gobierno Territorial Autónomo de la Nación Wampis (GTANW), en el año 2015, se generó una fractura que concluyó con la salida del pueblo wampis de este consejo. Desde el año 2017, aproximadamente, se denomina únicamente como Consejo Permanente del Pueblo Awajún (CPPA).

ya se encuentran ejerciendo formas de liderazgo desde su participación en organizaciones políticas, cargos comunales, así como en proyectos productivos o educativos, comenzó sus actividades en el año 2017. Por medio de la ejecución de un conjunto de talleres de formación realizados tanto en Santa María de Nieva, como en comunidades del distrito de Imaza, El Cenepa y Río Santiago, que siguen una serie de módulos temáticos, esta propuesta apunta hacia el desarrollo de ciertos conocimientos y habilidades entre estos jóvenes, desde un enfoque del “buen vivir” awajún o *tajimat pujut* en el idioma local. Dichos módulos seguirán siendo implementados hasta el año 2019 con el mismo grupo de participantes que inició este proceso, y se espera que a futuro puedan involucrarse nuevos jóvenes indígenas a esta iniciativa.

Reconociendo que la configuración del liderazgo indígena trasciende, evidentemente, las experiencias de un aprendizaje institucional, la participación en este espacio y la propuesta que conlleva por parte de una plataforma de líderes indígenas, como el CPPA, nos parece un buen punto de partida para aproximarnos, desde la presente investigación, a las maneras en las que los jóvenes awajún vienen construyendo formas propias de liderazgo indígena en la región. Para ello, se considerará su participación en este espacio de formación, pero también las múltiples experiencias y dimensiones de sus vidas que lo trascienden, y que posibilitan su posicionamiento paulatino como líderes en su territorio.

De esta manera, esta investigación busca analizar la agencia de los jóvenes indígenas dentro de estas dinámicas sociales, para aproximarnos a sus interpretaciones alrededor de sus experiencias de formación y la manera en la que se configuran nociones sobre el liderazgo indígena entre aquellas figuras que vienen emergiendo como nuevos referentes en la región. Esta investigación se enfocará en los jóvenes varones³ pertenecientes al pueblo awajún⁴, cuya

³ La justificación de esta elección por género se explicitará en el diseño metodológico de este documento.

⁴ Del total de líderes y jóvenes indígenas entrevistados, sólo uno de ellos pertenecía al pueblo wampis.

población total es de 37690 habitantes según el último censo publicado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2017).

1.1.1. Preguntas de Investigación

Pregunta principal

A partir de las ideas expuestas, la pregunta principal que ha guiado esta investigación es:

- ¿Cómo se construyen los procesos de formación del liderazgo indígena entre los jóvenes varones de las comunidades awajún de la provincia de Condorcanqui que participan en la Escuela de Líderes promovida por el CPPA (antes CPPAW) y el SAIPE?

Preguntas Secundarias

- ¿De qué manera se configura la propuesta de formación ofrecida por la Escuela de Líderes desde los actores institucionales que la promueven (CPPA y SAIPE)?
- ¿Cómo experimentan los jóvenes varones awajún su participación en la Escuela de Líderes?
- ¿Qué discursos y prácticas en relación con el liderazgo indígena se construyen a partir de las trayectorias de vida y las expectativas de los jóvenes varones awajún?

1.1.2. Justificación

El tema elegido para la presente investigación busca aproximarse a la juventud indígena contemporánea desde un análisis de los procesos que vienen configurando maneras de entender y construir formas de liderazgo indígena entre los jóvenes awajún, tomando como punto de partida la experiencia que vienen desarrollando en un espacio de formación en concreto. La relevancia de este tema radica, en primer lugar, en la necesidad de profundizar en la comprensión de las vivencias por las que atraviesan los jóvenes indígenas de la Amazonía, como un grupo con expectativas, discursos y prácticas propias, que actualmente construyen sentidos particulares alrededor de su indigeneidad, en interacción con múltiples actores sociales (Virtanen, 2012), como las organizaciones indígenas, las organizaciones no gubernamentales (ONG), las

iglesias, o los centros educativos. En este sentido, esta investigación indagará transversalmente sobre lo que significa ser joven y ser indígena, por ello se buscará abordar la configuración del liderazgo priorizando los procesos y experiencias por las que vienen atravesando los jóvenes indígenas awajún.

Aproximarse a dichas temáticas implica un reto a nivel teórico y metodológico, ya que como diversos autores señalan (Espinosa, 2012; Virtanen, 2012; Olitart y Feixa, 2012; Kropff y Stella, 2016), existen complejidades al momento de abordar a la juventud como un grupo diferenciado en las sociedades indígenas, al ser una categoría relacional enmarcada en los procesos de globalización, que varía según la población, el lugar de residencia, las experiencias educativas, la preponderancia de ciertos vínculos sociales, entre otros aspectos. Sin embargo, son cada vez más los trabajos que se han aproximado a la juventud indígena desde diferentes entradas teóricas y enfocadas en poblaciones específicas, como se abordará posteriormente en este trabajo. Esta investigación buscará ser una herramienta más dentro de este corpus creciente de trabajos antropológicos que permitan situarse con mayor claridad frente a los fenómenos que caracterizan a las juventudes indígenas amazónicas, particularmente aquellos vinculados a la construcción del liderazgo.

En segundo lugar, es relevante abordar este tema a la luz de la creación de nuevos espacios de formación, como la Escuela de Líderes, para comprender la manera en la que los jóvenes awajún interpretan su participación en este tipo de procesos, las dinámicas sociales que vienen configurando modos de pensar y actuar entre ellos, pero también para conectar dichas experiencias con el contexto histórico donde se insertan, caracterizado por la conflictividad socio ambiental y política en sus territorios.

Entre los sucesos que ejemplifican esta situación se encuentran los enfrentamientos ocurridos en Bagua -el “bazuazo”⁵- en el año 2009, que

⁵ El “bazuazo” hace referencia a los enfrentamientos ocurridos el 5 de junio del 2009, cerca de la ciudad de Bagua, entre la Policía Nacional del Perú y pobladores indígenas de los pueblos awajún y wampís, quienes se encontraban realizando un paro a nivel nacional. Este enfrentamiento dejó un saldo de 33 personas fallecidas (Cavero, 2011).

evidenciaron la persistencia de los conflictos históricos entre el Estado y los pueblos indígenas (Espinosa, 2009), el fallo judicial en el mes de abril del año 2017 que exigió el retiro de la empresa concesionaria del lote petrolero⁶ 116, ubicado en el departamento Amazonas, por incumplir con el derecho a la consulta previa (CAAAP, 2017), entre otras problemáticas en las que se enmarcan las vivencias de los jóvenes indígenas de la región.

Estas particularidades históricas y políticas, que configuran hitos recientes en la memoria colectiva de los pueblos de estos jóvenes, representan un incentivo más para analizar el proceso de la construcción de las subjetividades de estos actores alrededor del liderazgo indígena. Este ámbito, permitirá conocer también su posicionamiento frente a dichos sucesos, que se manifiesta en las prácticas que despliegan en los espacios donde vienen participando.

Finalmente, esta investigación permitirá obtener indicios sobre el cambio generacional en las dinámicas sociales de los pueblos indígenas que viven alrededor de Santa María de Nieva, que a pesar de ser un proceso constante en el tiempo, actualmente cobra mayor relevancia por el panorama social que experimentan los jóvenes indígenas que, inmersos en los procesos de globalización mencionados anteriormente, enfrentan nuevos desafíos en sus territorios. Es en este contexto donde iniciativas, como la Escuela de Líderes, que apuestan por compartir conocimientos y saberes a las nuevas generaciones indígenas, se vuelve importante de abordar y analizar en el presente trabajo.

1.2. Metodología

La presente investigación es el resultado de un trabajo de campo realizado durante siete semanas en Santa María de Nieva, capital de la provincia de Condorcanqui, ubicada en el departamento de Amazonas. El enfoque metodológico que se utilizó para el desarrollo de este trabajo fue la etnografía. Esta metodología busca priorizar el acceso a la información a partir de fuentes primarias, ya que implica entablar relación directa con los sujetos involucrados en los procesos que aborda la investigación, y ser parte de las actividades que

⁶ Área que el estado peruano determina para el desarrollo de actividades de hidrocarburos (PERUPETRO, 2009, p. 22).

realizan en sus entornos particulares. Una de sus virtudes es el trabajo permanente de reflexividad del investigador a partir de las vivencias que se experimentan en el trabajo de campo. Este proceso, permite contrastar ideas preconcebidas con las que se parten desde el planteamiento del problema de investigación, así como reconocer que las acciones que se despliegan en el campo impactan de diversas formas en la población con la que se trabaja.

En el caso de la pregunta principal que ha guiado esta investigación: ¿Cómo se construyen los procesos de formación del liderazgo indígenas entre los jóvenes varones, de las comunidades awajún de la provincia de Condorcanqui, que participan en la Escuela de Líderes promovida por el CPPA y el SAIPE?, la etnografía fue fundamental para aproximarnos a tres dimensiones en el trabajo de campo.

En primer lugar, permitió aproximarnos a la configuración de la propuesta de formación de la Escuela de Líderes desde los actores institucionales que la impulsan -CPPA y SAIPE- lo que permitió conocer el contexto de su surgimiento, las nociones sobre el liderazgo que manejaban, así como sus valoraciones sobre las dinámicas sociales que caracterizan a los jóvenes awajún. En segundo lugar, permitió conocer las dinámicas desplegadas por los jóvenes awajún en el proceso de formación ofrecido por la Escuela de Líderes, para analizar las prácticas que realizaban y la forma en la que experimentaban su participación. En tercer lugar, permitió identificar las experiencias de los jóvenes en otros espacios y contextos sociales, para analizar las prácticas y los discursos que configuran sobre el liderazgo indígena, desde los procesos en los que vienen participando, así como desde el conjunto de actores con los que interactúan.

Como se adelantó en el planteamiento del problema, esta investigación tuvo un sesgo de género que priorizó el trabajo con jóvenes varones awajún. Esta decisión se tomó considerando que, en el contexto amazónico awajún, la interacción permanente con mujeres jóvenes indígenas se podría haber interpretado como un interés que trascendía el ámbito de la investigación, como las connotaciones vinculadas al matrimonio, que podrían haber generado conflictos en el desarrollo del trabajo de campo.

1.2.1. Técnicas de recojo de la información

Durante el trabajo de campo se utilizaron cinco técnicas de recojo de la información que permitieron, posteriormente, analizar la información obtenida desde distintas perspectivas. Estas técnicas fueron la observación participante, la revisión de documentos, las entrevistas semi estructuradas, las trayectorias de vida y las conversaciones informales.

- Observación participante

Aunque fue una técnica que estuvo presente a lo largo de todo el trabajo de campo, tuvo énfasis en los momentos de participación de los jóvenes awajún en los talleres de formación de la Escuela de Líderes. Esta técnica permitió aproximarse a las acciones y dinámicas desplegadas en estos espacios en concreto, a partir de la observación de las interacciones y actividades realizadas por los jóvenes, tanto con miembros de su propio grupo de edad como con el resto de los actores con los que interactuaban en el proceso.

- Revisión de documentos institucionales

Esta técnica se utilizó para conocer la propuesta de formación de la Escuela de Líderes, a partir de los documentos elaborados por el CPPA y el SAIPE, lo que se complementó con las entrevistas realizadas a los miembros de estas instituciones. Para ello, se contó con el acceso a la biblioteca del SAIPE, donde se revisaron documentos como el “Programa de Formación Intercultural: Escuela de Líderes y Lideresas Jóvenes de los Pueblos Awajún y Wampis”, la “Propuesta de Buen Vivir como Pueblo Awajún Wampis y con el Estado Peruano”, el informe “Liderazgo Awajún Wampis en Tiempos de Democracia y Derecho de Consulta Previa”, entre otros documentos que permitieron analizar las propuestas impulsadas por estos actores.

- Entrevistas semi estructuradas

Esta técnica se aplicó a dos grupos de actores en específico. Los primeros fueron los miembros de las instituciones que impulsan la Escuela de Líderes (CPPA y SAIPE). La guía de entrevista que se implementó abordó preguntas que permitieron conocer el tipo de trabajo que realizaban en la región, las características de las propuestas que han venido articulando desde su trabajo

con los jóvenes awajún, así como las nociones que manejaban sobre la construcción del liderazgo. Además, se incluyó en este grupo a la directora del Instituto Superior Tecnológico Fe y Alegría N° 74, ubicado en Santa María de Nieva.

En segundo lugar, se realizaron entrevistas a los jóvenes indígenas awajún que participaban en la Escuela de Líderes. La guía de entrevista que se utilizó buscó identificar sus expectativas sobre su proceso de formación como líderes y la manera en la que experimentaban su participación en los talleres de formación. Asimismo, se priorizaron preguntas que permitían relacionar sus experiencias en la Escuela de Líderes con el resto de los ámbitos de acción y participación de los que venían siendo parte en su cotidianidad.

- Trayectorias de vida

Esta técnica se utilizó para complementar las entrevistas realizadas a los jóvenes awajún, dando prioridad a aquellos que, además de participar en la Escuela de Líderes, ejercían funciones importantes en organizaciones juveniles, cargos en sus comunidades, en proyectos educativos o productivos, etc. La guía de trayectorias de vida se centró en conocer los discursos y prácticas sobre el ejercicio del liderazgo que venían construyendo estos jóvenes desde sus propias experiencias, para identificar los procesos que permitieron desarrollar una motivación o vocación para formarse como líderes. Esto permitió comparar las características principales de las trayectorias de vida de estos jóvenes para identificar semejanzas y diferencias entre sus experiencias de vida particulares.

- Conversaciones informales

Parte de la información recogida se obtuvo a partir de conversaciones informales con los jóvenes indígenas y los miembros del CPPA y del SAIPE, ya que en estos contextos surgieron datos relevantes para complementar la información recogida en las entrevistas. En dichas conversaciones surgieron temas como la manera en la que entendían el liderazgo indígena desde su experiencia, los aprendizajes que iban desarrollando en sus distintos espacios de participación, así como las opiniones que tenían sobre la coyuntura actual del pueblo awajún.

1.2.2. Lugar del Trabajo de Campo

El trabajo de campo de esta investigación se realizó en Santa María de Nieva, capital de la provincia de Condorcanqui, ubicada en el departamento de Amazonas. Si bien los jóvenes awajún con los que se trabajó provenían de diferentes comunidades de la provincia de Condorcanqui, durante el trabajo de campo realizado, se encontraban residiendo temporal o permanente en Santa María de Nieva. Esta capital de provincia se divide en dos sectores por el río Nieva, el primero, donde se encuentra la plaza principal y las oficinas del Estado, es conocido como “Pueblo Viejo”, mientras que cruzando el río se encuentra el pueblo joven “Juan Velasco Alvarado”.

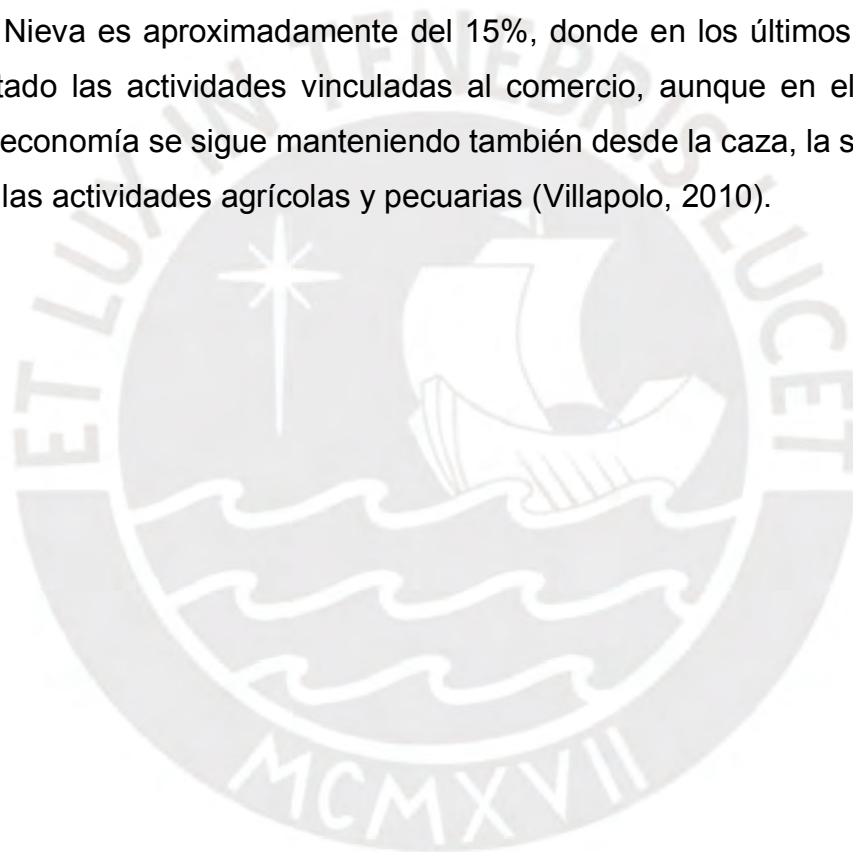


(Mayca et al 2017).

Aunque Santa María de Nieva se fundó durante la época colonial en 1555 por Juan de Salinas y Loyola, este lugar fue rápidamente abandonado por los fracasos de las expediciones españolas en territorios de los pueblos jíbaros. De esta manera, no fue hasta 1949 que empezó a retomar mayor dinámica a partir del establecimiento de los jesuitas en la zona, por medio de la fundación del

Vicariato San Francisco Javier del Marañón (Guallart, 1997, p.132; Greene, 2009, p.152). Posteriormente, en el año 1984 se creó el distrito de Nieva y se declaró a Santa María de Nieva como capital de la provincia de Condorcanqui (Guallart, 1997).

Según el último censo publicado por el INEI (2017), la población del distrito de Nieva es de 18626 habitantes, de los cuales el 23.3% son jóvenes entre 15 y 29 años -4348 habitantes- lo que significa un dato relevante tomando en cuenta la población objetiva con la que se trabajó durante la investigación. La concentración de la población del distrito que se encuentra asentada en Santa María de Nieva es aproximadamente del 15%, donde en los últimos años han incrementado las actividades vinculadas al comercio, aunque en el resto del distrito la economía se sigue manteniendo también desde la caza, la silvicultura, así como las actividades agrícolas y pecuarias (Villapolo, 2010).



ESTADO DE LA CUESTIÓN

En la presente sección se presentará una revisión bibliográfica sobre los trabajos realizados alrededor de los temas que aborda esta investigación. En primer lugar, se buscará contextualizar la emergencia de las investigaciones sobre la juventud indígena en Latinoamérica, para identificar algunas particularidades temáticas, teóricas y metodológicas en este campo de estudios. En segundo lugar, se pasará a comentar cuestiones sobre la juventud indígena en la Amazonía, donde se enfatizará en aquellos trabajos que han abordado la relación entre la juventud indígena amazónica y la construcción del liderazgo.

Finalmente, se presentará un recuento de los trabajos realizados sobre las transformaciones en el liderazgo indígena durante el siglo XX, particularmente en el pueblo awajún, a partir del desarrollo de tres grandes procesos: los proyectos educativos liderados por las misiones religiosas, la aparición de las organizaciones indígenas, y la creación de la figura del *apu* o jefe de comunidad. A pesar que estos trabajos no toman como punto de partida el estudio de la juventud indígena, son importantes de considerar para aproximarnos históricamente a las formas en las que se construye la figura del líder indígena, así como la multiplicidad de factores que entran en juego en la formación de los jóvenes que vienen construyendo nuevos tipos de liderazgo.

2.1. De la juventud a la juventud indígena

La juventud indígena como campo de estudios en las ciencias sociales, y particularmente dentro de la antropología, ha sido considerada un territorio baldío durante gran parte del siglo XX (Feixa y Gonzáles, 2006). Esto ocurría ya que el estudio de la juventud estuvo ligado a las grandes urbes industrializadas y las características que la definían dentro de estos espacios de interacción. De esta manera, las investigaciones se encontraban limitadas a jóvenes urbanos, de clase media y universitarios que, en su tránsito por centros educativos, iban adquiriendo, dentro de un proceso de moratoria social, una serie de derechos y deberes propios de la adultez (Urteaga y García, 2015).

Este panorama era reforzado por algunas tendencias en los estudios antropológicos de las sociedades indígenas. La primera, era el énfasis en los ritos de pasaje (Virtanen, 2012), donde se analizaba el proceso de tránsito de la niñez a la adultez que experimentaban los miembros más jóvenes de los pueblos indígenas, a partir de una serie de prácticas rituales que los situaban en una etapa liminal, con ciertas regulaciones y prácticas disciplinarias, que culminaban con su integración completa en la vida social de las sociedades estudiadas. La segunda, que se aproximaba a las culturas de los pueblos indígenas como integradas y homogéneas, enfatizaba en que los procesos de socialización en estas poblaciones ocurrían de manera vertical, de los adultos hacia los niños, lo que conllevaba un aprendizaje automático de los roles sociales (Urteaga y García, 2015).

La vigencia de dichas propuestas teóricas durante gran parte del siglo XX dificultó el desarrollo de un campo de estudios centrado en la investigación de la juventud como un sector diferenciado, dentro de los pueblos indígenas, con una serie de características y manifestaciones propias que fueran relevantes de analizar. Por ello, los estudios sobre la juventud se caracterizaron por su sesgo urbanizante (Kessler, 2005), basados en una definición sociológica más o menos flexible sobre la misma, es decir, “personas física y psicológicamente cercanas a la adultez, que se independizan de los padres, desarrollan sus propios sistemas de valores y cosmovisiones y están a punto de adquirir una posición independiente dentro de su familia” (Virtanen, 2012, p.4).

Es partir de la década de 1970 y 1980 cuando se empieza a discutir la noción de la juventud como una construcción social que puede variar considerablemente dentro de las sociedades particulares abordadas (Urteaga, 2015), lo que abrió nuevas posibilidades de estudios en la antropología. Estas discusiones tuvieron como resultado la adopción del “concepto sociocultural de juventud, que propone considerarla una fase particular en el ciclo de vida que cambia de forma y de contenido a través del espacio y del tiempo” (Urteaga, 2011, p.15). La definición antropológica de la juventud, que brindó relevancia al factor contextual y situacional, fue la que empezó a ganar terreno en las últimas décadas del siglo XX y sentó las bases para el “boom” de los estudios de la juventud indígena en

diferentes países de Latinoamérica a lo largo del siglo XXI. Uno de los principales aportes de estas nuevas definiciones fue alejarse de las aproximaciones centradas en la edad, para dar énfasis a la producción cultural de la juventud, lo que involucra situarla en contextos históricos y sociales particulares. Si bien organismos, como las Naciones Unidas, ubican a la juventud en un rango de edad que varía entre los 15 y 24 años, existen múltiples investigaciones en las ciencias sociales que varían este rango considerablemente (Kessler, 2005).

La proliferación de trabajos que han abordado la temática de las juventudes indígenas en Latinoamérica conlleva realizar una distinción entre dos campos de estudios que es necesario tomar en cuenta. El primero, centrado en la juventud rural, estudia los jóvenes residentes en espacios rurales o urbanos predominante agrícolas, y se inserta en los marcos de discusión de la nueva ruralidad, los cambios en la tenencia de la tierra y el trabajo agrícola (González Cangas, 2003; Kessler, 2005). El segundo, que es donde se enmarca la presente investigación, se interesa transversalmente por lo que significa ser joven dentro de un grupo indígena en particular, y le brinda especial atención a la etnicidad y a la producción cultural de la juventud (Virtanen, 2012; Pérez Ruiz, 2012; Espinosa, 2012; Maidana et al, 2013; Uribe, 2013).

Estos estudios sitúan las prácticas de los jóvenes dentro de contextos sociales más amplios, enmarcados en los procesos de globalización, como el acceso a medios de comunicación, la creciente oferta educativa o los procesos migratorios, que son característicos de la vida de las nuevas generaciones indígenas. Estas particularidades influyen en sus maneras de concebir el mundo y construir relaciones sociales, lo que en muchos casos supone la aparición de tensiones generacionales dentro de los pueblos indígenas, por las maneras en las que los jóvenes recrean ciertos valores locales en nuevos escenarios sociales (Espinosa, 2012).

La antropología de la juventud indígena busca aproximarse a este sector de la población con nuevas propuestas teóricas, que buscan enfatizar en la forma en la que se experimentan los procesos sociales en términos de los propios sujetos de estudio, lo que involucra problematizar y complejizar, tanto la edad como la

etnicidad, como categorías en permanente creación y disputa dentro de la relación que establecen los jóvenes con el resto de los actores sociales con los que interactúan (Kropff y Stella, 2016). Con respecto a ello, Pérez Ruiz (2008) menciona que “atender los procesos mismos de construcción del concepto [juventud indígena] remitirá, además, al ámbito de la dimensión subjetiva de la vida social. Lo cual, a su vez, permitirá conocer y explorar -contextualizada e históricamente- las inquietudes, los argumentos, las disyuntivas que enfrentan los actores desde sus diversas posiciones” (p.18).

2.2. La juventud indígena en el contexto Amazónico

Cuando se analizan los estudios sobre la juventud indígena en la Amazonía, un buen punto de partida es el trabajo de Pirjo Virtanen (2012), quien realizó una etnografía dedicada a los jóvenes indígenas manchineri en el estado de Acre, ubicado en la Amazonía de Brasil. En este trabajo, Virtanen señala que las investigaciones realizadas en el campo de la juventud indígena han pasado por alto las particularidades de la región amazónica, y propone centrarse precisamente en este sector de la población ya que “los jóvenes indígenas amazónicos crean sus mundos sociales de manera diferente a sus abuelos y padres, que vivían bajo otras condiciones históricas, políticas, culturales y económicas” (Virtanen, 2012, p.4).

De esta manera, a partir de un trabajo etnográfico, analiza las formas por las cuales los jóvenes manchineri reproducen sus subjetividades en diversos espacios sociales, a partir de la relación permanente que han venido entablando con diferentes actores indígenas y no indígenas, que ha generado que asuman un rol más activo en su transición a la adultez. Además, su propuesta se centra en la manera en que estos jóvenes expresan concepciones locales de entender la corporalidad, la construcción de la persona o las relaciones sociales con nuevos sentidos. Los significados alrededor de estas categorías se encuentran moldeados y reconfigurados por la movilidad permanente de estos jóvenes entre el espacio rural y urbano del estado de Acre. Estas dinámicas, los ha llevado a posicionarse y negociar sus propias identidades alrededor de movimientos juveniles, la política indígena local, las prácticas chamánicas, y otros procesos que involucran la relación con actores sociales diversos (Virtanen, 2012).

Es dentro de estas dinámicas donde “los jóvenes exigen más autonomía y respeto como miembros de la población indígena, incluso si deciden seguir un estilo de vida no indígena o urbano” (Virtanen, 2012, p.182). Para Virtanen, la indigeneidad de los jóvenes manchineri se construye de formas novedosas dentro de la movilidad social y cultural que experimentan estas nuevas generaciones, desde la que se reconocen, a sí mismos, como sujetos políticamente activos e importantes para el futuro de sus pueblos.

A partir de estas ideas, aproximarse a la juventud en el contexto amazónico conlleva considerar, directa o indirectamente, los procesos de migración y educación formal como dimensiones características de la vida de los jóvenes indígenas contemporáneos (Paladino, 2006; Espinosa, 2007; Figoli y Fatzio, 2009; Portugal, 2010; Ortega, 2015; et al). En estos trabajos, el espacio educativo, especialmente en contextos urbanos, presenta una ambivalencia permanente ya que, a pesar de presentarse como una experiencia deseada por los jóvenes, no sólo como un medio para el aprendizaje institucional, sino como un proceso de crecimiento social y simbólico desde la interacción con diversos actores sociales, son además experiencias ligadas al racismo y la discriminación.

Como menciona Espinosa (2007): “muchos jóvenes manifiestan el sentimiento de un temor constante a ser discriminados lo que, en muchos casos los lleva a negar sus orígenes como indígenas, a distanciarse de la realidad amazónica y a cuestionar su propia identidad cultural” (p.108). De esta manera, la movilidad de los jóvenes dentro y fuera de la Amazonía, así como su participación en espacios educativos, son también procesos ligados al cambio cultural y a las formas de expresar la indigeneidad, que deben tomarse en cuenta transversalmente en los trabajos que aborden a este sector de la población en el contexto amazónico.

2.3. Jóvenes amazónicos y construcción del liderazgo

Sobre la temática relacionada a la juventud amazónica y la construcción del liderazgo, nos interesa comentar dos trabajos principales que han aportado mucho al debate académico desde los procesos de organización y posicionamiento político de los jóvenes en la Amazonía.

El primero, es el trabajo de Oscar Espinosa (2012), que aborda el proceso de surgimiento de las organizaciones juveniles shipibas en el Perú. En este trabajo, Espinosa señala que la juventud como una etapa diferenciada en los pueblos indígenas surge junto con la cultura occidental, la escuela y la vida urbana. A partir de dicha constatación, y considerando la experiencia de la juventud indígena como un proceso en constante negociación y cambio, propone centrar su análisis en las organizaciones juveniles shipibas que surgen principalmente en la ciudad de Pucallpa. Estos espacios fueron creados no sólo como estrategias para lidiar con las nuevas realidades de la vida en las ciudades, y particularmente con la experiencia educativa, sino también como lugares donde se replantea y negocia lo que significa ser shipibo actualmente (Espinosa, 2012).

Lo interesante del análisis de Espinosa, radica en reconocer que las experiencias por las que atraviesan los jóvenes indígenas moldean las formas en las que se desenvolverán cuando se constituyan como líderes de sus pueblos, lo que permite identificar cuestiones sobre los cambios generacionales dentro del patrimonio indígena (Espinosa, 2012). Abordar la participación de los jóvenes en las organizaciones juveniles, permite analizar los procesos mediante los cuales asumen roles más relevantes para sus pueblos y constituyen, desde su experiencia, formas propias de construir la figura de un líder indígena. Esto se suma a que la experiencia política de los jóvenes shipibos contemporáneos aparece ligada a características que tradicionalmente han definido a los líderes de sus pueblos, como la fuerza y la bravura, que se expresan en nuevos contextos y realidades.

En este sentido, para el conjunto de jóvenes pertenecientes a las organizaciones juveniles shipibas, “el descubrimiento de la importancia de su patrimonio cultural y la experiencia del activismo político formaban parte del mismo proceso de convertirse en sujetos indígenas o, en otras palabras, de adquirir una conciencia étnica. Todas estas experiencias les proporcionaban un valioso entrenamiento en el liderazgo y las habilidades políticas” (Espinosa, 2012, p.460). En este contexto, se impulsaron nuevos procesos de formación de líderes, directamente ligados a la experiencia juvenil contemporánea, como la vida en las ciudades y la participación en instituciones educativas.

Las dinámicas políticas juveniles, a las que hace referencia Espinosa, derivaron en la creación de la escuela shipiba “Senen Soi” en el año 2007, que era un espacio destinado a formar a jóvenes líderes, principalmente entre las comunidades afectadas por la presencia de industrias extractivas, a través de:

...cursos anuales intensivos de cuatro semanas en los cuales los jóvenes indígenas aprenden sobre los derechos indígenas y adquieren herramientas de defensa legal y política, tales como el uso de cámaras de video y otros nuevos medios, para hacer frente a algunos de los desafíos más apremiantes que encuentran especialmente en lo que respecta a sus tierras, recursos naturales y el medio ambiente (Espinosa, 2012, p.464).

En este sentido, el proceso de organización de los jóvenes shipibos generó una serie de dinámicas que redefinían lo que significaba ser indígena en nuevos contextos sociales. A partir del despliegue de distintas prácticas en el escenario urbano, los jóvenes adquirieron un conjunto de habilidades ligadas al liderazgo, que permitieron la emergencia de nuevas figuras referentes para el pueblo shipibo, así como el desarrollo de instituciones, como “Senen Soi”, creadas con el objetivo de formar a una nueva generación de líderes que desarrollaran habilidades para responder, de la mejor manera, a los retos socio políticos que enfrentaban sus pueblos.

En segundo lugar, el trabajo de Buu Sao (2012) centró su investigación en una organización concreta de jóvenes, la Organización de Estudiantes de los Pueblos Indígenas de la Amazonía Peruana (OEPIAP), y la configuración de nuevos tipos de líderes indígenas entre sus miembros. Al igual que Espinosa, identifica a la experiencia educativa como uno de los factores que no sólo definen a la juventud en la Amazonía, sino también como un incentivo para organizarse políticamente, para posicionar una agenda propia frente a diversos actores sociales. Particularmente, la autora señala que las prácticas y reclamos de los jóvenes de esta organización eran complejas y caracterizadas por la ambivalencia, ya que a lo largo de su trabajo de campo analizó como la actividad de los miembros de la OEPIAP pasó de la protesta confrontacional, a partir de una red de alianzas con organizaciones indígenas locales y algunas ONG

ecologistas, a caracterizarse por la intermediación al interior de sus pueblos con algunas empresas extractivas a partir de relaciones clientelistas.

En este sentido, buscaba visibilizar como la OEPIAP era un reflejo de la multiplicidad de intereses, estrategias e interacciones que pueden llegar a desplegar los jóvenes en diferentes momentos determinados (Buu Sao, 2012). Esto lleva a comprender que este sector de la población, que actualmente interactúa con una diversidad de actores mucho mayor que las generaciones predecesoras, cumple un rol fundamental en determinan el carácter que adquieren estos vínculos sociales y su relevancia para el futuro, no sólo para su grupo generacional, sino también para sus pueblos en general. La participación en esta organización juvenil suponía un espacio de socialización de un tipo de liderazgo de carácter más técnico y legalista, que redefinía constantemente las maneras en las que los jóvenes indígenas concebían la acción colectiva (Buu Sao, 2012).

En dicha investigación, la mayoría de los estudiantes que ya habían abandonado la universidad, y que se desempeñaban en diferentes espacios tanto de representación política, proyectos de las ONG o en trabajos técnicos en entidades públicas como privadas:

Enfatizan el aspecto horizontal y flexible de sus proyectos, ya sea en relación con la representación política, el desarrollo económico o la preservación de la cultura indígena. En todos los casos, poseen las habilidades de mediador indígena que se adaptan a la diversidad de interlocutores que buscan entrar en contacto con sus comunidades. De hecho, la multiplicación de los llamados espacios participativos y la difusión del desarrollo duradero y comunitario han promovido encuentros entre los diversos sectores en los que trabajan los estudiantes... (Buu Sao, 2012, p.17).

Estos trabajos brindan relevancia a los procesos por los atraviesan los jóvenes indígenas en la actualidad, con énfasis en las prácticas que desarrollan, desde los espacios de interacción en los que participan, para configurar nuevos tipos

de liderazgo indígena. Cabe resaltar que estas dinámicas presentan particularidades que dependen del nivel de arraigo de los jóvenes con sus lugares de origen, las nociones generacionales sobre lo que significa ser un buen líder, las expectativas sobre su propio futuro, la acumulación de diversas experiencias de formación en sus trayectorias de vida, así como la interacción y el vínculo con actores indígenas y no indígenas.

2.4. Transformaciones en el liderazgo indígena en el siglo XX

Como menciona Brown (1993), los líderes indígenas en la Amazonía se han caracterizado por “guiar a sus partidarios hacia la acción colectiva a través de un lenguaje y un ejemplo convincentes, ambos basados en una autoridad reconocida” (p.310). La emergencia de estas figuras se constituía a partir de las redes de parentesco que articulaban, así como por su posicionamiento como modelos a seguir en la competencia, la generosidad y el tacto (Brown, 1993).

En el caso del pueblo awajún, la autoridad de ciertos hombres estaba ligada a la búsqueda de la fuerza espiritual a partir de la toma de plantas, como el ayahuasca y el toé, para la obtención de visiones que aumentarían su poder durante los conflictos, pero también para lograr prosperidad y una buena vida (Brown, 1984; Greene, 2009; Regan, 2010; Romio, 2014). A partir de ello, se afirma que históricamente los awajún “conciben la vida como sociocosmológicamente dependiente del poder de un espíritu muerto ancestral, el *ajutap*⁷. Sólo él proporciona a los esmerados buscadores de una visión la sabiduría generacional que persiguen” (Greene, 2009, p.110).

Asimismo, el poder obtenido por estas figuras tenía que ser permanentemente probado, es decir, ser demostrado en la práctica para reafirmar el estatus social y simbólico del hombre. En este sentido:

La idea que el ejercicio del poder político tiene por fundamento el conocimiento demostrado por una persona es característica del

⁷ El *ajutap* es un término complejo que está sujeto a múltiples significados en su traducción al castellano. Para los fines de esta investigación se utilizará la definición de Greene (2009) que identifica al *ajutap* como el espíritu del muerto ancestral en la cosmovisión awajún.

pensamiento político amazónico. Uno de los mayores atributos de los líderes tradicionales es el uso de sus conocimientos para aconsejar a sus seguidores, no para darles órdenes, sino más bien para guiar sus acciones. Tradicionalmente en tiempo de paz, los líderes se dirigen a menudo a sus seguidores con discursos, demostrando su capacidad de oratoria y prodigándoles consejos para la convivencia diaria en la comunidad. En tiempo de guerra los líderes adquieren mayores atributos de mando directo (Belaúnde, 2005, p.52).

De esta manera, era en los contextos de conflicto donde emergían figuras masculinas reconocidas por sus estrategias de guerra, que eran denominados, en el pueblo awajún, de diferentes maneras según Brown (1984): *Kakájam* (guerrero), *Wáiju* (líder de guerra de un grupo local), *Muún* (hombre grande). En otros contextos, el prestigio de estas figuras aparecía vinculada a su capacidad para ofrecer hospitalidad a los miembros del grupo local y el establecimiento de matrimonios poligínicos que aumentarían sus redes de parentesco (Brown, 1984). En este sentido, se pueden identificar tres características principales en las figuras tradicionales de autoridad awajún: la capacidad de táctica y estrategia durante los conflictos, el rol de buen proveedor, ligado a la red parental construida, y los conocimientos adquiridos y desplegados en la práctica a partir de la búsqueda de visiones, por medio de la toma de plantas, que aumentarían la fuerza espiritual.

La figura tradicional del líder guerrero empezó a ser reconfigurada a partir de los procesos de colonización de los territorios indígenas, ligados, en un primer momento, a las campañas masivas de educación que se instauraron con el apoyo de las iglesias misioneras, en las primeras décadas del siglo XX. La aparición del fenómeno educativo en la Amazonía supuso el aprendizaje de nuevas habilidades y prácticas de la cultura “nacional” que, en última instancia, suponían nuevas fuentes de poder para los pueblos indígenas, al ser la educación una experiencia que implicaba alejarse de sus comunidades y trasladarse hacia diferentes ciudades (Brown, 1984; Greene, 2009; Chaumeil, 2014; Romio, 2016).

En este sentido, los viajes implicaban “la relación con personas de diferentes ámbitos sociales y la inmersión en otros contextos culturales, a partir de los cuales los líderes pueden reconsiderar y replantear su visión de la realidad indígena en el marco nacional e internacional” (Belaúnde, 2005, p.72). A partir de estas nuevas dinámicas de movilidad, Romio (2016) propone que el viaje a la ciudad, desde la década de 1930, se convierte en una experiencia espiritual, una fuente de conocimientos y de poder. Particularmente, en el pueblo awajún, esta experiencia se encuentra vinculada al concepto *jinta ainbau*, que puede traducirse como la idea de “seguir el camino trazado por nuestros antepasados” (Greene, 2009; Romio, 2016).

Para estos autores, este proceso de formación que, aparecía tradicionalmente vinculado a la búsqueda de visiones por parte de los jóvenes, mantiene vigencia incorporando las nuevas particularidades socio políticas que viven los pueblos indígenas en las últimas décadas. Es así como este concepto, que hacía referencia a los desplazamientos o viajes a lugares sagrados, como las cataratas, para la obtención de una visión, ahora incluye experiencias como el movimiento hacia las ciudades y las habilidades adquiridas en este espacio como factores importantes para la formación de la persona (Romio, 2016).

En el caso peruano, el Instituto Lingüístico de Verano (ILV) y la Iglesia Jesuita fueron dos de los protagonistas más importantes en la formación de los primeros indígenas amazónicos, del pueblo awajún, como profesores bilingües (Brown, 1984; Guallart, 1997; Greene, 2009; et al). Los jesuitas negociaron su entrada en la Amazonía con el ex presidente Manuel Prado, aproximadamente en el año 1945, con la fundación del Vicariato de San Francisco Javier del Marañón (Guallart, 1997), mientras que la presencia del ILV se remonta a la década de 1950, a través de las campañas educativas que buscaron difundir los ideales de ciudadanía peruana entre los indígenas amazónicos (Greene, 2009). Sobre este fenómeno se debe resaltar el conflicto y la competencia que surgió entre los proyectos de ambos grupos religiosos, que para el año 1967 habían llegado a crear un total de 46 escuelas en el caso del ILV y 42 en el caso de los jesuitas (Greene, 2009).

El acceso a la educación posibilitó la emergencia de la figura del profesor bilingüe, entre el pueblo awajún, como un nuevo referente dentro de sus territorios, por haber logrado un estatus de poder por los viajes realizados y los aprendizajes que había adquirido, que lo situaban como un personaje estratégico que manejaba el lenguaje indígena y el de los actores foráneos, como el lenguaje estatal (Brown, 1993; Greene, 2009; Romio, 2016). Este aspecto lo corrobora Belaúnde (2005), en su estudio sobre la cultura política de los pueblos awajún, ashánika y shipibo, donde el análisis de veinticuatro trayectorias de líderes arrojó que la educación secundaria fue un factor fundamental en el desarrollo de sus trayectorias políticas. Estas experiencias les brindaron a los líderes “una nueva táctica bélica, que además no necesariamente requería del enfrentamiento violento o una simple retirada a la selva. La nueva estrategia consistía en aprender a manejar las mismas destrezas con que estaban siendo civilizados y convertirlas en herramientas de acostumbamiento y movilización étnica” (Greene, 2009, p.168).

Alrededor de estos procesos de educación Calavia (2010), en su estudio sobre los jefes yaminawa, establece una distinción entre el término *tuxuna*, que se refiere al líder tradicional reconocido como autoridad del grupo por su prestigio social, frente al término *liderança*, que hace referencia a “los nuevos intermediarios entre la sociedad indígena y la nacional [...] en general jóvenes que desarrollan sus carreras, no siempre estrictamente políticas, en el seno de instituciones externas (2010, p.53). En este sentido, la interacción con actores no indígenas debe comprenderse como una experiencia integral, que trasciende la educación formal, para convertirse en una forma de acumulación de un bagaje social y simbólico producto del viaje fuera de las comunidades.

El grado de especialización educativa de los nuevos líderes no quedó anclado únicamente a la figura del profesor bilingüe ya que las posibilidades de acceso a nuevos espacios de formación, tanto técnicos como universitarios, aumentaron con el transcurrir de los años. Estas dinámicas, derivaron en la aparición de lo que Chaumeil (2014) menciona como especialistas indígenas en temas culturales, que ejercieron de modelos referentes para programas de formación de nuevos maestros y líderes. Asimismo, alrededor de estos procesos, los

nuevos profesionales universitarios indígenas significaron un hito clave en la transformación de los líderes amazónicos (Chaumeil, 2014).

Por otro lado, la Ley de Comunidades Nativas de 1974 fue también un momento importante en la reconfiguración socio política entre los pueblos indígenas, ya que a la par del reconocimiento legal de las comunidades nativas, posibilitó la emergencia de nuevas figuras representativas, que combinaban fuentes de poder locales, producto del desarrollo histórico de estas culturas, junto con modelos de autoridad propias de las dinámicas estatales (Brown, 1993; Smith, 1996; Espinosa, 2010). Particularmente, dicha ley posibilitó la emergencia del *apu* o jefe de comunidad como una nueva figura de autoridad reconocida por el estado peruano. En este sentido, “el presidente electo se convirtió entonces en el representante oficial de la comunidad o de la organización frente a las autoridades públicas, jurídicas y administrativas” (Chumeil, 2014, p.27).

Siguiendo a Codjia (2016), el reconocimiento individual siguió siendo un elemento clave para ser elegido como *apu* dentro de una comunidad. Este autor señala que atributos como la búsqueda constante de visiones, la educación recibida o la participación en trabajos familiares continuaron siendo influyentes en el reconocimiento de estas nuevas figuras de autoridad. Esto derivó en lo que Chaumeil (2014) denomina como una “superposición de sistemas políticos”, es decir una interacción y fusión entre formas distintas de entender el poder, que tiene como consecuencia que “el líder que posee un indiscutible conocimiento de su propia cultura es rechazado por el líder camaleón que puede caminar con éxito en dos mundos [el indígena y el estatal]” (Brown, 1993, p.312).

A estas reconfiguraciones en los modelos de autoridad y liderazgo indígena, se sumó el proceso de surgimiento de la política étnica en la Amazonía, a partir de la creación de las primeras organizaciones indígenas desde finales de la década de 1960 (Brown, 1993; Smith, 1996; Espinosa, 2009; Chirif, 2013). Este fenómeno generó la necesidad de nuevos líderes que no sólo ejercieran de buenos representantes frente a las instituciones estatales, sino que sean capaces de articular discursos políticos reivindicativos alrededor de su propia cultura, dirigidos a públicos cada vez mayores. Estas dinámicas, fueron

impulsadas por el aumento de los medios de comunicación que empezaron a centrar su atención en las movilizaciones indígenas desde la década de 1990 (Espinosa, 2009).

Es a raíz de la articulación del liderazgo indígena en el contexto global de defensa del territorio que, como menciona Mouriés (2014), los líderes empezaron a utilizar categorías jurídicas y políticas reinventadas para defender los intereses de sus propios pueblos, como los conceptos de cultura o territorio “ancestral”. La reapropiación de este conjunto de recursos discursivos permitió dotar de legitimidad a sus demandas en contextos supranacionales, por medio de la homogenización y generalización de ideas como la “ancestralidad”.

En este sentido, la visibilización de las demandas indígenas en el escenario global, así como la creación de las organizaciones indígenas nacionales como la Asociación Interétnica de Desarrollo de la Selva Peruana (AIDSESP) en 1979, e internacionales como la Coordinadora de Organizaciones Indígenas de la Cuenca Amazónica (COICA) en 1984, supuso un reto para los nuevos líderes, que empezaron a ser representantes del movimiento indígena a nivel internacional, en relación a la legitimidad que debían gestionar con las comunidades y organizaciones que representaban (Smith, 1996). Además, estos procesos generaron la emergencia de líderes indígenas caudillos que, a pesar de contar con habilidades para desenvolverse en los distintos escenarios políticos, utilizaban estrategias para mantener sus privilegios personales y abusar del poder (Smith, 1996).

Una de las características constantes en el proceso de representación en las organizaciones, que recayó en los jóvenes indígenas con mayor formación fuera de sus comunidades, fue el surgimiento de tensiones entre los líderes tradicionales y los nuevos líderes, cuyos discursos políticos entraban, en muchos casos, en contradicción por las experiencias de vida tan diversas que existían entre ambas generaciones (Brown, 1993; Hendricks, 1996; Vega, 2000; Romio, 2014). Como menciona Romio (2014), sobre el proceso de fundación del Consejo Aguaruna Huambisa (CAH), “fue el espacio propicio para la participación de la emergente generación de jóvenes profesionales indígenas,

donde encontraron un lugar para su búsqueda de protagonismo sociopolítico, junto a su voluntad de participación directa en los procesos actuales” (p.154).

Lo relevante para la presente investigación alrededor de estos procesos, abordados desde la antropología política amazónica, radica en comprender que, al momento de abordar el liderazgo, desde la experiencia de los jóvenes, se deben tomar en cuenta los múltiples contextos históricos que han definido su configuración en la Amazonía. Ante la diversidad de procesos y dimensiones involucradas, el liderazgo indígena se presenta como un fenómeno complejo que implica considerar una variedad de dinámicas, experiencias y espacios de participación en interacción, así como nociones superpuestas del poder, la etnicidad y la representación.

Balance

La revisión bibliográfica realizada sobre los estudios que abordan la juventud indígena amazónica, su relación con la dimensión política, y particularmente con la configuración del liderazgo, presenta un panorama general sobre las múltiples líneas de investigación alrededor de estas temáticas. Además, ha servido para comprobar que este es un campo de investigación que está logrando mayor producción académica en los últimos años a raíz de la visibilización de los jóvenes en la Amazonía como un sector diferenciado en los pueblos indígenas.

En este sentido, la propuesta de la presente investigación se enmarca en los estudios que analizan la relación entre los jóvenes amazónicos contemporáneos y la construcción del liderazgo indígena desde sus experiencias sociales particulares, lo que conlleva un enfoque que priorice las prácticas y manifestaciones propias de este sector de la población, así como las características que definen su participación en los múltiples espacios sociales de los que son parte.

MARCO TEÓRICO

En la presente sección se presentarán tres conceptos que permitieron desarrollar con mayores insumos teóricos esta investigación. En primer lugar, se desarrollará el concepto de agencia juvenil. En segundo lugar, se mencionarán algunas consideraciones para abordar el liderazgo indígena entre los jóvenes awajún, a partir de la discusión desarrollada en el estado de la cuestión. Finalmente, se abordará la idea de espacio de formación de jóvenes para clarificar la forma en la se entenderá la Escuela de Líderes cuando nos refiramos a ella.

3.1. Agencia Juvenil

Para los fines de esta investigación, la juventud indígena se comprendió como un concepto relacional y en permanente redefinición que, si bien tiene manifestaciones particulares en cada cultura, está inscrita en dinámicas globales de transformación como los procesos de migración, la participación en centros educativos, el uso de medios comunicación, las organizaciones juveniles, entre otras (Virtanen, 2012; Espinosa, 2012). Asimismo, se consideró a la juventud indígena desde su configuración en múltiples espacios de socialización, donde se entrecruzan a su vez identidades étnicas, de clase y de género (Maidana et al, 2013). De esta manera, antes que partir por una definición específica, nos interesó trabajar con aquellas personas que eran denominadas como jóvenes dentro del contexto donde se desarrolló esta investigación.

El concepto de agencia juvenil nos remite a un enfoque teórico que permite situar la manera en la que los jóvenes fueron abordados, como sujetos de estudio, a lo largo de este trabajo. A partir de la revisión realizada en el estado la cuestión, se visualiza una corriente de investigación, especialmente desde inicios del siglo XXI, que busca reconocer a estos actores como los protagonistas de sus propias experiencias de vida. En este sentido, esta investigación se aproximará a los procesos sociales propuestos desde la agencia de los jóvenes. Siguiendo a Urteaga (2011):

Esta perspectiva sostiene que la juventud, las relaciones sociales y las culturas de los jóvenes merecen ser estudiadas en sus propios términos, es decir, situándose en las prácticas y las visiones que los actores -en interacción social con los adultos, jóvenes y niños- construyen sobre sí mismos y su entorno, sin perder de vista los aspectos más relevantes y particulares de sus vidas, aquellos que ellos mismos proponen (p.16).

En este sentido, este concepto permitió centrarse en las configuraciones alrededor del liderazgo indígena a partir de las experiencias de los jóvenes awajún, sin dejar de considerar el resto de los actores sociales que cumplen roles importantes en los procesos por los que atraviesa este sector de la población. Lo que se propone entonces es, partiendo de las formas en las que este sector de la población define y brinda sentido a sus propias vivencias, “hacer hablar al conjunto de elementos que entre los jóvenes apuntan a nuevas concepciones de la política, de lo social, de la cultura, en lo general; y, en lo particular a los modos de relación con el propio cuerpo, con los elementos mágico religiosos, con las instituciones” (Reguillo, 2000, p.64).

Esto implica comprender que las prácticas que despliegan adquieren relevancia en un contexto relacional con las realidades locales y globales con las que interactúan. De esta forma, “las acciones y el pensamiento de la juventud indígena siempre contienen elementos de diferentes entornos sociales, agentes no humanos y humanos, y diversas influencias culturales...” (Virtanen, 2012, p.194). Lo interesante de dicha propuesta implica reconocer que la producción del sujeto denominado como joven, en las poblaciones indígenas, es siempre contextual, al relacionarse con una diversidad de espacios y actores sociales, a los cuales se les atribuye significados propios a través de la experiencia.

Este enfoque fue fundamental para abordar los procesos mediante los cuales los jóvenes se constituyen, desde sus múltiples prácticas y experiencias de vida, como sujetos políticos protagónicos. En este sentido, centrarse en las dinámicas sociales por las que atraviesan, nos remitirá a las maneras en las que construyen nociones sobre el liderazgo y se constituyen como sujetos con incidencia en la vida de sus pueblos (Espinosa, 2012).

3.2. Liderazgo Indígena

En la presente investigación, abordar el liderazgo, desde la experiencia de los jóvenes awajún, incluye tres dimensiones específicas. La primera, se refiere a las motivaciones y expectativas que manifiestan sobre su proceso de formación como líderes de sus pueblos; la segunda se relaciona con las prácticas asociadas al ejercicio del liderazgo que despliegan, tanto en la Escuela de Líderes, como en el resto de las experiencias que ellos consideran relevantes para su formación; finalmente se refiere a la caracterización de la figura del líder indígena ideal que construyen. Por ello, las interrogantes alrededor de este concepto buscaron ser respondidas, principalmente, a través del trabajo de campo. Sin embargo, existen algunas consideraciones teóricas que se tomaron en cuenta para abordar esta temática.

Partiendo de la revisión bibliográfica realizada, se propuso entender el liderazgo indígena como el resultado de un proceso histórico, que se caracteriza por las múltiples transformaciones, en su forma y sus significados, a raíz de los procesos de intercambio permanente entre las sociedades indígenas con diferentes actores sociales, como las misiones religiosas, las ONG, las industrias extractivas y las instituciones estatales (Brown, 1993; Smith, 1996; Espinosa, 2010; Regan, 2010; Calavia, 2010; et al). Esto conlleva enfatizar en que actualmente existe una superposición de diversos sistemas políticos que funcionan de manera conjunta en los pueblos indígenas (Chaumeil, 2014) y, por lo tanto, diversas formas de construir el liderazgo y de ser un líder indígena.

A partir de esta constatación, se incluyeron como referencia algunas particularidades de la cultura de los pueblos jíbaros, y específicamente del pueblo awajún. De esta manera, el liderazgo se entendió ligado a un proceso constante de búsqueda y formación que incluye la adquisición de una serie de aprendizajes y fuentes de poder a lo largo de la vida de la persona (Brown; 1984; Hendricks, 1999; Greene, 2009; Romio, 2016). A pesar que tradicionalmente este proceso se refería a la búsqueda de visiones, por medio de la toma de plantas alucinógenas, posteriormente adquirió nuevos significados a la luz de los sucesos desarrollados a lo largo del siglo XX, como la educación institucional, la experiencia de vida en espacios urbanos y la participación en organizaciones

indígenas. Sin embargo, la constante dentro de estas transformaciones fue la acumulación de diferentes tipos de conocimientos que se ponían a prueba permanentemente en beneficio de la propia población desde diferentes instancias (Belaúnde, 2005).

Estas dinámicas remiten a maneras de comprender la construcción de la persona en los pueblos jíbaros, donde “un individuo en el transcurso de su vida siempre incorpora en su persona nuevos componentes o fuerzas [...]. Tanto la persona como las agrupaciones están, por consiguiente, sometidas a fluctuaciones que tienen que ver con su carácter procesal” (Mader, 1999, p.430). De este modo, nuestra aproximación a las formas en las que los jóvenes se constituyen como líderes de sus pueblos, nos remite a su vez a maneras de entender a la persona y a las relaciones sociales que se construyen desde sus experiencias, que configuran maneras propias de comprender el mundo, que los distingue del resto de los miembros de sus comunidades y de la sociedad nacional (Virtanen, 2012).

Finalmente, interesa centrarse en las prácticas asociadas al ejercicio del liderazgo indígena, que incluyen aprendizajes y habilidades concretas desplegadas por los líderes en la Amazonía durante las últimas décadas, como el despliegue de discursos étnico reivindicativos, la posibilidad de desarrollar proyectos en beneficio de sus comunidades, aconsejar y mediar en situaciones de conflicto, gestionar y defender territorio, manejar el lenguaje estatal, representar los intereses de sus pueblos en instancias locales, nacionales e internacionales, etc. (Brown, 1993; Espinosa, 2009; Chaumeil, 2014). En este sentido, aproximarnos al liderazgo como un proceso en permanente construcción, vinculado a la incorporación de experiencias en diversos contextos culturales, así como su relación con prácticas concretas desplegadas, permitió abordar, con mayor claridad, las dinámicas que entran en juego en la formación de nuevos líderes entre los jóvenes awajún.

3.3. Espacio de formación

Esta investigación tiene como punto de partida un espacio de formación concreto -La Escuela de Líderes- que servirá como referencia para acercarnos a las experiencias de aquellos jóvenes que tienen una motivación especial por

formarse como líderes de sus pueblos. La participación en este espacio, que es promovido por los líderes del CPPA en coordinación con el SAIPE, configura, sin ser un elemento único ni aislado, procesos de aprendizaje y consolidación de figuras emergentes que también vienen participando en diferentes ONG, organizaciones juveniles, centros educativos, cargos comunales, entre otros.

De esta manera, cuando se haga referencia a la Escuela de Líderes, como un espacio de formación, se entenderá como un lugar de confluencia de jóvenes, que es impulsado y promovido por determinadas instituciones sociales, donde estos actores participan e interactúan a partir del desarrollo de ciertas actividades, y recrean en el proceso adscripciones identitarias (Fuica y Vergara, 2016). Asimismo, este espacio tiene la particularidad de formar y entrenar a los jóvenes en prácticas que incluyen el aprendizaje y el desarrollo de habilidades vinculadas al ejercicio del liderazgo (Espinosa, 2012) cómo articular discursos políticos, liderar proyectos productivos en sus comunidades, ejercer la representación, o manejar la legislación vigente en materia de pueblos indígenas. A partir de ello, se debe señalar que la constitución de las identidades también se encuentra inmersa en contextos institucionales de acción, que incluye espacios concretos de interacción, donde existe una negociación permanente sobre sus dinámicas sociales cotidianas (García Canclini, 1995).

Abordar espacios como la Escuela de Líderes, implica considerar el conjunto de propósitos con los que surge, es decir, la propuesta institucional que se encuentra en la base de esta iniciativa. Si bien esta investigación busca priorizar la experiencia de los propios jóvenes, también se analizarán los objetivos que persiguen los diversos actores institucionales que posibilitan este espacio, que parten, a su vez, de presupuestos políticos e ideológicos particulares. Como menciona Bourdieu “toda la enseñanza, y más particularmente la enseñanza de la cultura presupone implícitamente un cuerpo de saberes” (2003, p.38). Por este motivo, se considerarán los diferentes procesos mediante los cuales articularon y desplegaron esta propuesta de formación. Esto implica reconocer que no siempre existe coherencia entre las propuestas de las instituciones, que impulsan un espacio de formación en específico, y la manera en la que los

participantes experimentan y valoran su propia experiencia (Rodríguez y Domínguez, 2009).

Como se adelantó anteriormente, esta investigación considera a la Escuela de Líderes como un espacio referencial donde los jóvenes awajún interactúan y experimentan procesos compartidos, lo que se complejizará con el análisis de sus trayectorias de vida para cubrir el resto dimensiones que cumplen roles igual de importantes en su formación. De esta manera, se abordará al joven indígena como “un actor posicionado socioculturalmente, lo que significa que hay una preocupación por comprender las interrelaciones entre los distintos ámbitos de pertenencia del joven -la familia, la escuela, el grupo de pares-, al tiempo que se enfatiza en el sentido otorgado por los jóvenes a la grupalización (Reguillo, 2000, p.45).



LA ESCUELA DE LÍDERES: CONFIGURACIÓN DE LA PROPUESTA DE FORMACIÓN

Este capítulo buscará abordar las cuestiones vinculadas a la configuración de la propuesta de formación de la Escuela de Líderes y Lideresas Jóvenes de los Pueblos Awajún y Wampis. Para ello, en una primera parte, se realizará una descripción de los dos actores institucionales principales que participaron en el proceso de construcción e implementación de la propuesta, que son el Consejo Permanente del Pueblo Awajún (CPPA) y el Servicio Agropecuario para la Investigación y Promoción Económica (SAIPE), analizando brevemente su historia y trabajo en la provincia de Condorcanqui, para entender el rol que vienen cumpliendo en la Escuela de Líderes. Posteriormente, se presentarán los puntos más importantes de la propuesta, que incluye los objetivos que busca alcanzar desde la formación de los jóvenes awajún, así como el perfil de los participantes seleccionados para ser parte de esta experiencia.

En la segunda parte del capítulo, se analizará la manera en la que el debate sobre el cambio cultural de las nuevas generaciones indígenas se inserta en esta propuesta de formación y, particularmente, en la percepción de los líderes del CPPA. Finalmente, se analizará la visión del líder indígena ideal que busca impulsarse desde el desarrollo de este espacio de formación.

4.1. Actores involucrados

En esta sección se presentará a los dos actores institucionales que vienen impulsando la Escuela de Líderes en la provincia de Condorcanqui, que son el Consejo Permanente del Pueblo Awajún (CPPA) y el Servicio Agropecuario para la Investigación y Promoción Económica (SAIPE).

4.1.1. Consejo Permanente del Pueblo Awajún (CPPA)

El Consejo Permanente de los Pueblos Awajún y Wampis (CPPAW) surge en el año 2008 con el nombre de Comisión Especial Permanente de los Pueblos Awajún y Wampis (CEPPAW). Esta comisión se funda en un contexto particular de agudización de los conflictos socio ambientales, entre la población awajún y wampis y el estado peruano, que tiene entre sus principales causas la

adjudicación del lote 116, ubicado en el departamento de Amazonas, a la empresa Hocol Perú, que adquirió los derechos de exploración y explotación de dicho lote en el año 2007, sin realizar el proceso de consulta previa correspondiente a la población. Cabe señalar, que es recién en el año 2017 que se declaró fundada la demanda de amparo que presentaron las organizaciones indígenas por omisión de la consulta previa en la adjudicación de este lote (CAAAP, 2017).

La CEPPAW, constituida en este contexto de conflicto, estuvo encargada, posteriormente, de organizar a las comunidades indígenas en los paros amazónicos realizados en el año 2008 y 2009 en la provincia de Condorcanqui, Amazonas (Castillo, 2016). En este sentido, la aparición de dicha comisión en el escenario social tiene lugar en un contexto de rechazo de las actividades extractivas en el territorio indígena, donde no se venían respetando los procesos de consulta previa, lo que motivó a una serie de acciones de protesta, que tuvieron su punto culminante en los enfrentamientos ocurridos en Bagua en el año 2009.

En los siguientes años, y una vez que el contexto socio político de crisis mermó, en lo que se refiere al enfrentamiento directo entre el pueblo awajún y el estado peruano, se solicitó en la asamblea de los líderes awajún y wampis de la región, que esta comisión especial, que en un principio surgió para hacer frente a las problemáticas descritas, pasara a convertirse en un consejo permanente, que actuara como una plataforma de trabajo continuado para las necesidades de los pueblos awajún y wampis. Es así como se constituye el Consejo Permanente de los Pueblos Awajún y Wampis (CPPAW) que, a diferencia de las organizaciones indígenas, no se encuentra registrada o inscrita en los registros públicos.

Conocer el origen del CPPAW, permite entender, de ante mano, parte del trasfondo de las iniciativas y propuestas que los líderes indígenas que lo integran han venido impulsando, durante los últimos años, en lo que respecta a la formación de nuevos líderes en la región. Se debe tomar en cuenta que, en este proceso de transformación de comisión especial a consejo permanente, las máximas autoridades elegidas para su representación fueron el líder Santiago

Manuin⁸, por parte del pueblo awajún, y el líder Wrays Pérez⁹ por parte del pueblo wampis, ambos con una vasta trayectoria política en la región.

La CEPPAW hoy denominado Consejo Permanente de los Pueblos Awajún y Wampis - CPPAW sigue vigente y entre sus mandatos está el mediar para prevenir posibles conflictos sociales en coordinación y con el apoyo de las autoridades competentes, así como convocar asambleas de emergencia de dirigentes y jefes de las comunidades, con la finalidad de debatir y llegar a acuerdos consolidados sobre las actividades extractivas en el territorio ancestral y propuestas para el diálogo intercultural, para el reconocimiento de los derechos indígenas en el marco del Convenio 169 de la OIT, evitar la contaminación del medio ambiente amazónico y los correspondientes conflictos sociales de gravedad (Castillo, 2016, p. 35).

Tomando en cuenta el documento que publicaron los líderes de la CEPPAW (posteriormente CPPAW) titulado “Propuesta de Buen Vivir Como Pueblo Awajún y Wampis y con el Estado Peruano” (2012) se pueden entender algunos de los principales objetivos con los que se fundó esta comisión, que continúan guiando los proyectos que impulsan en la región. De esta manera, su propuesta tiene cuatro puntos principales: establecer como prioridad el buen vivir con el bosque, el Estado y otras culturas presentes en su territorio; la demanda al Estado para el establecimiento de una mesa de diálogo para el ordenamiento y gestión territorial con consulta previa; el derecho individual y colectivo a la educación, salud y justicia intercultural bilingüe; y el fortalecimiento de la formación, representación y organización indígena awajún y wampis unificada en el territorio. Específicamente, es en este último punto donde se inserta la propuesta de formación de la Escuela de Líderes analizada en esta investigación.

⁸ Trayectoria política: presidente del Consejo Aguaruna Huambisa (1992-1993), consejero regional de Amazonas (2011-2014), presidente actual del CPPA, etc.

⁹ Trayectoria política: presidente de la subsección del Consejo Aguaruna Huambisa (1992-1996), secretario de AIDSESEP (1996-2002), consejero regional de Amazonas (2003-2006), etc.

El CPPAW consideraba que un programa de formación integral que asegure el futuro de sus pueblos debía incluir la afirmación y valoración de su identidad y valores como pueblo, así como el fortalecimiento de la espiritualidad indígena, que tiene como base la toma de plantas para lograr una visión que permita adquirir el poder del *ajutap*. Como se analizó previamente, históricamente el poder y autoridad obtenida por los hombres awajún estaba vinculado a la fuerza espiritual obtenida por medio de la toma de plantas alucinógenas (Brown, 1984; Greene, 2009; Regan, 2010; Romio, 2014)

Finalmente, el CPPAW buscaba promover una formación que incluya el conocimiento y evaluación de la cultura “occidental”, el aprendizaje de los derechos humanos y de los pueblos indígenas para su aplicación práctica en la Amazonía, la evaluación de las políticas estatales, así como de la historia y realidad actual de los pueblos awajún y wampis (CEPPAW y SAIPE, 2012).

Al analizar las temáticas principales de trabajo del CPPAW se identifica una apuesta por la reivindicación política de los pueblos indígenas, que toma como base la recuperación de la llamada cultura “ancestral” awajún y wampis, para encarar los retos contemporáneos que enfrentan como pueblos en su relación con el Estado y el mercado. Esta relación se enmarca en un contexto globalizado donde las disputas territoriales con las autoridades estatales han sido la constante durante las últimas décadas. Retomando las ideas de Mouriés (2014), los líderes indígenas amazónicos han uniformizado la categoría de ancestralidad como un canal de expresión reivindicativo, en el escenario supra nacional, como parte de su proceso de reinvención histórica y creatividad adaptativa.

De esta manera, como hace referencia su nombre original, el CPPAW surgió, ante todo, como una comisión especial que se constituyó en una etapa de conflicto, que no sólo involucraba una disputa con el estado peruano, sino también en torno a la representación de los pueblos indígenas dentro del mismo territorio. Esta realidad se profundizó después de los sucesos ocurridos en Bagua en el año 2009, cuando se produjo una división notoria de las organizaciones indígenas awajún y wampis, entre aquellas que apoyaban el desarrollo de actividades extractivas en el territorio, y aquellas que se

posicionaron en contra de estas actividades (Castillo, 2016). Dentro del primer grupo, como contempla el documento de formación de la Escuela de Líderes, se encuentra, por ejemplo, la organización Nación Awajún y Wampis del Perú (CPPAW y SAIPE, 2017).

Con relación a esta división y disputa entre los líderes indígenas, se debe mencionar que desde el año 2015, a partir de la conformación del Gobierno Territorial Autónomo de la Nación Wampis (GTANW), se creó una fractura dentro del mismo CPPAW, que tuvo como consecuencia que el pueblo wampis decidiera optar por una organización propia, que no necesariamente trabajara de la mano con el pueblo awajún en las propuestas que venían impulsando. De esta manera, lo que antes se conocía como el Consejo Permanente de los Pueblos Awajún y Wampis (CPPAW), a partir del año 2017, aproximadamente, se le denominó únicamente como Consejo Permanente del Pueblo Awajún (CPPA).

Esta fractura se generó en el contexto de las disputas territoriales que continúan hasta la fecha entre ambos pueblos, donde se siguen llevando a cabo reuniones para establecer acuerdos con relación a los límites que deben establecerse para la construcción de la propuesta del gobierno territorial autónomo awajún que se encuentra en proceso de construcción hasta el presente año, 2018.

El contexto de creación del CPPA -antes CPPAW- permite comprender la manera en la que sus propuestas responden, también, a una necesidad de asegurar la continuidad de sus propias iniciativas y reivindicaciones políticas de cara al futuro. Para ello, decidieron que no bastaba trabajar únicamente con los núcleos de líderes actuales, que ya se encontraban ejerciendo cargos de representación, sino apostar por la formación de una nueva generación de líderes indígenas que se involucraran paulatinamente en los procesos de defensa del territorio, que han cobrado un nuevo impulso en los últimos años a raíz de los procesos señalados en las páginas anteriores. A partir de esta convicción empezaron a gestarse las primeras ideas sobre constituir un espacio participativo para formar a nuevos líderes entre los jóvenes indígenas de la provincia de Condorcanqui.

4.1.2. Servicio Agropecuario para la Investigación y Promoción Económica (SAIPE)

El Servicio Agropecuario para la Investigación y Promoción Económica (SAIPE) es un centro social que actualmente se encuentra a cargo de la Compañía de Jesús. Tiene su fundación en el año 1993, a raíz del pedido de las organizaciones indígenas awajún y wampis, principalmente del Consejo Aguaruna Huambisa (CAH), que estaba presidido en ese año por el líder Santiago Manuin, para generar iniciativas productivas y económicas que mejoraran las condiciones de trabajo agropecuario de la región y, además, que sirvieran como freno y alternativa a la entrada de los cultivos de coca en la provincia de Condorcanqui. Si bien en sus orígenes, en el año 1993, surge como una obra de la Misión del Vicariato Apostólico San Francisco Javier del Marañón, en el año 1999 pasó a ser dirigida por la Compañía de Jesús que, como se ha analizado, tiene un largo historial de trabajo en los territorios del pueblo awajún que data del año 1945 aproximadamente, desde la fundación de su misión en Santa María de Nieva (Gullart, 1997; Greene, 2009).

Como menciona el director del SAIPE, Wilmer Fernández¹⁰ (comunicación personal, 2018), se pueden identificar tres grandes etapas en la historia de esta institución. La primera, ligada principalmente a los proyectos productivos para las familias awajún y wampis de la provincia de Condorcanqui, que también incluía el apoyo en los procesos de titulación de las tierras de las comunidades indígenas. La segunda etapa, vinculada a iniciativas de seguridad alimentaria y reforestación en la región. Finalmente, la tercera etapa, incluye proyectos que incorporan una línea de carácter más social, donde asumen como una de sus principales banderas reivindicativas la defensa del territorio, la temática de los derechos de los pueblos indígenas, la incidencia y la formación. Es en esta etapa donde el SAIPE empieza a trabajar como un puente para las organizaciones indígenas de la provincia, y asume la agenda indígena como eje articulador de sus prioridades en lo que se refiere al trabajo desarrollado a través de sus proyectos.

¹⁰ Director del SAIPE hasta el mes de abril del año 2018.

A pesar que el SAIPE ha tenido apertura para trabajar con las diferentes organizaciones indígenas awajún y wampis, sus principales aliados, especialmente desde el año 2012, fueron los miembros del Consejo Permanente de los Pueblos Awajún y Wampis (CPPAW) -actualmente CPPA- ya que este consejo permitía articular y actuar como bisagra entre las diferentes organizaciones de la zona. Esta alianza, entre el CPPA y el SAIPE, debe entenderse dentro del contexto de disputa de la representación de las organizaciones de los pueblos indígenas awajún que se ha revisado anteriormente. Como comentaba Wilmer Fernández, las organizaciones se encuentran muy personalizadas en la región, por lo que muchas veces cuando se opta por la coordinación con una organización indígena se termina trabajando con personas o líderes particulares antes que con agrupaciones.

Durante las últimas décadas, el SAIPE ha realizado una labor importante en la búsqueda del fortalecimiento del movimiento indígena en la región, ya que más allá de sus iniciativas de investigación y promoción de proyectos productivos, ha buscado trabajar coordinadamente con las organizaciones indígenas de la zona. Este trabajo lo han realizado principalmente con aquellas organizaciones que han asumido una posición más crítica frente a la presencia de industrias extractivas, para promover el *tajimat pujut* o buen vivir awajún, tomando como base la defensa del territorio y de los derechos de los pueblos indígenas frente al estado peruano.

Actualmente, el equipo técnico del SAIPE que forma parte de uno de sus proyectos, llamado *Tajimat Pujut*, es el encargado de diseñar las dinámicas de los talleres de formación de la Escuela de Líderes en coordinación con los líderes del CPPA, y un consejo formado por tres profesores awajún que validan la propuesta pedagógica. De esta manera, el SAIPE se presenta en la implementación de esta propuesta como la principal institución aliada de los líderes indígenas, ya que, como se analizará en la siguiente sección, apoyó desde el inicio en su construcción, facilitando espacios de debate, consiguiendo el financiamiento necesario, aportando en la constitución del programa pedagógico, y cumpliendo un rol activo en la elaboración de los talleres de formación.

4.2. Presentación de la propuesta

La Escuela de Líderes y Lideresas Jóvenes de los Pueblos Awajún y Wampis, que inició su programa de formación en el año 2017, es una propuesta impulsada por los líderes indígenas del Consejo Permanente del Pueblo Awajún (CPPA) en coordinación con el Servicio Agropecuario para la Investigación y Promoción Económica (SAIPE), que busca el fortalecimiento del liderazgo indígena entre los jóvenes awajún y wampis de los distritos de Imaza, Nieva, El Cenepa y Río Santiago. Esta iniciativa es el resultado de un proceso de discusión y debate que tiene sus raíces en la provincia de Condorcanqui en el año 2012, aproximadamente, en un contexto de preocupación manifestado por los líderes indígenas, principalmente del CPPAW -actualmente CPPA-, frente al llamado proceso de cambio y pérdida cultural de los jóvenes indígenas awajún y wampis. En este sentido, una de las interrogantes que empezó a surgir frente a esta realidad fue ¿quién se ocupará de la defensa del territorio cuando los líderes actuales ya no puedan hacerlo?

Como menciona el programa de formación de la Escuela de Líderes:

El riesgo de asimilación y desarraigo cultural, que se puede entender como la pérdida cultural indígena, es una constante, al punto que hay organizaciones como la Nación Awajún y Wampis del Perú cuya función es ganar líderes para facilitar el ingreso de actividades extractivas; pérdida cultural que de profundizarse y expandirse pondría en riesgo las posibilidades de sobrevivencia y proyección de los pueblos awajún y wampis (CPPAW y SAIPE, 2017, p.2).

Es así como la propuesta de la Escuela de Líderes se constituye también en respuesta a algunos sectores de la propia población awajún que han venido organizándose para facilitar la entrada de proyectos extractivos, y que buscan establecer alianzas con empresas para facilitar los procesos de explotación de los recursos naturales en el territorio. La coordinadora del proyecto *Tajimat Pujut* del SAIPE durante el año 2017, que se encargó junto con los líderes del CPPA de la implementación del primer año de la Escuela de Líderes, comentaba lo siguiente:

El objetivo es ese, formar para aminorar un poco el desarraigo, para reforzar el tema de la defensa del territorio, para que ellos [los jóvenes] hereden además el sentido de la defensa del territorio, porque además no hay nadie que esté hablando ahorita de lo que significa ser awajún o wampis, ningún currículo educativo, ni de inicial, ni de primaria, ni de secundaria está planteando eso. Porque además los que están pensando toda la institucionalidad, ahí no hay awajún, ahí no hay wampis. Y porque también tiene que ver con un tema, no sé si el término es místico, mística, pero es la relación con el bosque, es su cosmovisión, o sea la idea de la cosmovisión es una lógica totalmente distinta (Allison Peralta, comunicación personal, 2018).

En la misma línea, como comentaba uno de los principales involucrados en la construcción de la propuesta, y miembro del CPPA, Elmer Ujukam (comunicación personal, 2018), en más de 60 años de vigencia de la escuela y de la educación institucional en la región, se ha desarrollado un proceso de imposición cultural que viene de afuera y que tuvo como consecuencia que la cultura propia se niegue y se deje de lado. Con relación a ello, el presidente del CPPA, Santiago Manuin (comunicación personal, 2018), mencionaba que frente a este panorama social había una necesidad de incorporar un proceso de formación de futuros líderes indígenas, basado en la espiritualidad awajún, que trascienda las iniciativas de educación intercultural bilingüe que no enseñan la cosmovisión indígena a las nuevas generaciones.

Dentro del contexto que influyó en la articulación de esta propuesta, se debe señalar el desarrollo del Programa Frontera Selva (PFS), que se llevó a cabo durante los años 2001-2004 por las instituciones CARE Perú, Instituto Peruano de Educación en Derechos Humanos y la Paz (IPEDEHP), y el SAIPE, en la región amazónica fronteriza de Perú y Ecuador. Este programa de desarrollo integral, que tuvo un fuerte componente en lo que se refiere a la formación en temas de derechos humanos, formó a más de 200 líderes en estas temáticas, incluyendo a los líderes awajún que actualmente se encuentran impulsando la implementación de la Escuela de Líderes.

En este sentido, de acuerdo con Eduardo Ismiño (comunicación personal, 2018), miembro del CPPA, es desde la conclusión de este programa, que se plantea la necesidad de continuar este proceso de formación con nuevos líderes, dirigido por aquellos indígenas que habían podido participar en las actividades del Programa Frontera Selva. Dentro de este contexto se formó la Asociación Indígena para la Educación, Promoción y Defensa de los Derechos Humanos - Bikut, que reunía a muchos de los miembros de lo que posteriormente sería el Consejo Permanente de los Pueblos Awajún y Wampis (CPPAW). De esta manera, el Programa Frontera Selva (PFS) debe considerarse como un precedente, en la experiencia de los líderes indígenas awajún del Alto Marañón, para comprender parte de la dinámica de los proyectos que buscaron desarrollar posteriormente de manera coordinada con otras organizaciones de la sociedad civil.

Ahora bien, aunque fue el CPPAW el que lideró la elaboración de la propuesta de la Escuela de Líderes, el director del SAIPE, Wilmer Fernández, mencionó también que, durante el año 2014, en una asamblea que reunió alrededor de 230 autoridades indígenas de la zona, se solicitó en conjunto la necesidad de un trabajo que articulara a la población joven de la provincia, ya que se consideraba que no había mucha participación de este sector de la población en los procesos de defensa del territorio.

En todo caso, es a partir de este conjunto de preocupaciones que durante el año 2012 empezaron a realizarse una serie de reuniones entre los líderes indígenas del CPPAW, junto con el SAIPE, para empezar a construir propuestas y temáticas referenciales que los líderes consideraban prioritarias para constituir un proceso de formación del liderazgo desde su propia perspectiva. Este proceso de debate concluyó en la necesidad de elaborar una escuela que impulsara la formación de jóvenes líderes awajún y wampis. Es decir, una apuesta que, en vez de trabajar con líderes actuales que se encuentran ejerciendo formas de liderazgo en la región, buscara impulsar una nueva generación de líderes que se involucraran en los procesos sociales y políticos que actualmente se encontraban en proceso.

A partir de esta premisa principal, se pasó a una siguiente etapa para transitar desde este primer boceto de prioridades alrededor del proceso que buscaba impulsarse con los jóvenes, hacia una iniciativa de carácter pedagógico que incorporara una propuesta educativa organizada en módulos temáticos de formación, actividades concretas y materiales de enseñanza. Para ello, el SAIPE cumplió un rol principal en la organización de esta propuesta, para lo cual contó con el apoyo de una pedagoga contratada que apoyó directamente en su articulación. Asimismo, en lo que respecta a la configuración de la propuesta de la Escuela de Líderes, fueron un total de nueve líderes indígenas, entre awajún y wampis, que participaron en la elaboración del programa de formación (CPPAW y SAIPE, 2016).

Antes de la propuesta analizada, que viene implementándose desde el año 2017, se realizaron dos experiencias piloto. La primera desarrollada durante el año 2012, que incluyó un programa de formación de líderes que no fue exclusivo para la población joven de la provincia, y la segunda, llevada a cabo en el año 2016, con población mayoritariamente joven, que se desarrolló con éxito y facilitó la obtención del financiamiento para desarrollar una experiencia más extensa, de tres años, que incluyera todo el programa que se había venido construyendo desde los años anteriores. Cabe señalar que son las agencias de desarrollo francesas las que asumieron el financiamiento de la Escuela de Líderes que se viene implementando, a través de las instituciones “Secours Catholique - Caritas France” y “Terre des Hommes France”.

De esta manera, una vez obtenido el financiamiento, se utilizó como referencia las experiencias piloto realizadas y se elaboró como producto final el programa de formación intercultural “Escuela de Líderes y Lideresas Jóvenes de los Pueblos Awajún y Wampis”, que fue incorporada por el SAIPE como parte del proyecto *Tajimat Pujut*, para el fortalecimiento de capacidades de liderazgo y organización de las comunidades indígenas del Alto Marañón. Sin embargo, la propuesta viene siendo liderada por los miembros del CPPA. El SAIPE, dentro de este proceso, se presenta más bien como un aliado encargado, a través de su equipo técnico, de buscar los recursos necesarios para implementar la

propuesta y, en específico, la organización de los talleres junto con los líderes indígenas.

A partir de ello, se acordó que el objetivo principal del programa de formación de la Escuela de Líderes sería:

Reforzar la identidad cultural de los pueblos awajún y wampis y el análisis de los cambios vividos por sus pueblos. Asimismo, formarlos respecto de los derechos de los pueblos indígenas para que puedan ejercer un liderazgo democrático en sus territorios ancestrales. Para ello se cuenta con fases de movilización, formación y réplica que permiten prever un proceso integral de reforzamiento de capacidades (CPPAW y SAIPE, 2017, p.4).

Dicho programa se constituyó a partir del establecimiento de tres ejes temáticos referenciales: identidad cultural, investigación y práctica intercultural, y gestión territorial y gobernabilidad. Estos ejes se dividieron, a la vez, en nueve módulos de formación que se realizarían a lo largo de tres años con los participantes de este proceso, que inició sus actividades en el año 2017. Para ello, se estableció una dinámica de trabajo que incluía talleres descentralizados, que se llevarían a cabo en las comunidades indígenas de los distritos de Imaza, El Cenepa, Río Santiago y Nieva, así como talleres centralizados que se realizarían en la capital de la provincia de Condorcanqui, Santa María de Nieva, que incluiría a todos los jóvenes participantes de los distintos sectores.

A pesar que en un primer momento se pensó que los talleres centralizados se realizarían al final de cada año, esto sólo ocurrió durante el primer año de implementación de la escuela, en el 2017. A partir del segundo año, 2018, se cambió la dinámica y se planificó llevar a cabo 3 talleres centralizados en Santa María de Nieva y uno descentralizado en las comunidades indígenas seleccionadas.

Al consultar sobre la manera en la que se elaboraban las dinámicas de cada taller, se señalaba que, en base a los módulos de formación del programa de la

Escuela de Líderes, el equipo del proyecto *Tajimat Pujut*, que incluye también a miembros del CPPA, construía la propuesta de actividades de los talleres y, posteriormente, se discutía este plan con un consejo educativo (que incluye a tres profesores awajún) que se encargaba de revisarlo para brindar recomendaciones y ajustes antes de su implementación final.

Por lo tanto, el diseño de los talleres de formación incluye a un equipo técnico del SAIPE, a líderes indígenas del CPPA, así como a profesores awajún de la zona, lo que permite un diálogo de saberes y puntos de vista diversos que apuntan a constituir una propuesta de manera integral. La implementación de estos talleres, como se analizará posteriormente, es bilingüe, y tanto los especialistas indígenas que se encargan de los temas desarrollados, así como los participantes, tienen la libertad de expresar sus opiniones tanto en idioma castellano como en awajún y en wampis.

Por otro lado, es interesante explicar la dinámica de las réplicas de los módulos temáticos, que también se encuentra presente en el programa de formación de la Escuela de Líderes. El objetivo de estas réplicas consiste en que los jóvenes puedan poner en práctica lo aprendido en sus comunidades de origen, por medio de los mecanismos que ellos consideren necesarios, para fomentar un proceso de transmisión de los conocimientos adquiridos. Como menciona la actual coordinadora del proyecto *Tajimat Pujut* del SAIPE la réplica es:

Un espacio para comunicar lo que han aprendido y lo que les están enseñando, tanto para visibilizar la formación de la Escuela de Líderes y que tengan un poco de claridad en el proceso, que la gente esté enterada, que acepte ese proceso como forma también suya, porque sino, si es algo externo, al final nunca les van a aceptar como una persona de los suyos [el pueblo], porque defiende el territorio por sí mismo pero está formado por los de fuera ¿Sabes lo que te quiero decir, no? Que haya más una aceptación y una integración de la escuela como parte de un proceso que es de todos y para todos (Begoña de Elías, comunicación personal, 2018).

Finalmente, el programa señala que la formación de líderes tiene como referencia la visión del buen vivir de los pueblos indígenas, lo que en idioma awajún se conoce como *tajimat pujut*. Este término, para los miembros del CPPA, implica una forma de vida con autonomía por parte de los pueblos indígenas, que parte del control y cuidado del territorio; involucra la exigencia de leyes y políticas públicas que respeten los derechos al territorio y la vida sana en las comunidades; mantener las prácticas de obtención de la visión a través de la toma de plantas; la defensa de los lugares sagrados del territorio ancestral; la no aceptación de la realización de actividades petroleras y mineras en el territorio, así como su defensa pacífica y organizada (CPPAW y SAIPE, 2017).

En este sentido, la propuesta del *tajimat pujut* awajún, que busca ser la base de la formación de la Escuela de Líderes, implica una apuesta cultural y política que tiene como eje articulador la defensa del territorio. Este objetivo se articula, a su vez, con procesos de recuperación y valoración de la identidad awajún y wampis, que incluye aspectos que van desde el conocimiento de procesos históricos de los pueblos indígenas, hasta la práctica de costumbres consideradas propias de la cultura indígena de la región, y sin las cuales no se concibe la construcción de un líder indígena desde esta propuesta de formación.

Hasta el mes de mayo, del año 2018, se desarrollaron cuatro módulos temáticos que incluyen los siguientes temas: raíces de la identidad awajún y wampis; conocimiento indígena y redacción de documentos oficiales; defensa del territorio en la historia awajún y wampis; revalorización de habilidades y tecnologías indígenas y elaboración de reportes digitales.

4.3. Perfil de los participantes

Los participantes de la Escuela de Líderes se seleccionaron a partir de un perfil establecido por los líderes del CPPA, que se elaboró con el objetivo que los jóvenes participantes puedan poner en práctica lo aprendido dentro del territorio awajún. En primer lugar, el rango de edad referencial de los participantes, según el programa de formación (CPPAW y SAIPE, 2017), se propuso entre los 25 y 36 años, aunque como se comprobó a lo largo de las entrevistas realizadas, existían excepciones en las edades de los jóvenes participantes, contempladas

también en el mismo programa de formación. Sin embargo, más allá de las edades particulares, llamaba la atención el resto de las condiciones que se tomaron en cuenta para la selección de los jóvenes.

En segundo lugar, se esperaba que el joven participante se encuentre establecido en una comunidad indígena y que cuente con una parcela propia. Este tema se priorizó para asegurar, en la medida de lo posible, que los participantes establezcan una vida dentro del territorio indígena, ya que los líderes del CPPA consideraban que la formación de la propuesta sería en vano si finalmente el joven participante decidía migrar. Por este motivo, se tomó en cuenta, en tercer lugar, que el joven participante manifestara un vínculo, compromiso e identificación con su pueblo, y también con los procesos de defensa del territorio (CPPAW y SAIPE, 2017).

En cuarto lugar, se esperaba que los jóvenes vengan ejerciendo formas de liderazgo indígena o que lo tengan potencialmente, a partir de su vínculo o participación en trabajos dentro de sus comunidades, organizaciones tanto políticas como productivas, entre otras actividades (CPPAW y SAIPE, 2017). La actividad de los jóvenes en otros espacios de participación, más allá de la Escuela de Líderes, determina, en un nivel significativo, la posibilidad de aplicación de los conocimientos adquiridos en este proceso. Como se profundizará más adelante, cuando se comenten las participaciones concretas de los jóvenes awajún, existen diferencias en las experiencias en la Escuela de Líderes, entre aquellos jóvenes que también vienen desarrollando actividades ligadas al liderazgo más allá de este programa de formación, y aquellos que se familiarizan por primera vez con las temáticas que propone este espacio a través de los módulos temáticos implementados desde los talleres de formación.

A partir de este perfil establecido, el CPPA les comunicó a las organizaciones de base, a las que pertenecían las comunidades indígenas de la zona, que sean ellas las encargadas de seleccionar a los jóvenes que mejor se acomodaran al perfil elaborado. Asimismo, se pedía que tengan el aval del Comité Directivo Comunal para participar. Sin embargo, no toda la selección se realizó por medio de estos mecanismos, ya que también el mismo equipo técnico del SAIPE se

acercó, por ejemplo, al Instituto Superior Tecnológico Fe y Alegría N°74, ubicado en Santa María de Nieva, para invitar a los jóvenes estudiantes a participar en la Escuela de Líderes, comentándoles previamente de que se trataba el proceso y las actividades que planeaban desarrollarse en los tres años de formación.

Por otro lado, también se brindó apertura a otros jóvenes que no necesariamente habían sido recomendados por las organizaciones de base, porque este mecanismo de selección no siempre fue efectivo, lo que se demostró cuando muchos de los jóvenes recomendados no llegaban a los talleres. En este sentido:

En tanto a la participación de las y los jóvenes, primero se habló con los líderes y lideresas de las organizaciones y de las comunidades, que seleccionaran a sus jóvenes, que ellos se encargaran de la selección y que los enviaran. El CPPA nuevamente estuvo muy de cerca ahí, se invitó a jóvenes pero no todos llegaron, luego en la movilización...lo que nosotros le llamamos, en el proyecto, movilización [llegar a las comunidades a través de talleres descentralizados], y el ir a las comunidades nos permitió que el espacio de escuela se visibilizara y eso hizo que padres de familia, como otros jóvenes que no tenían ningún vínculo con las organizaciones, o que no los habían recomendado, se acercaran a la escuela a solicitar ingresar. Y así hemos también acogido, ¿no? Eso, por un lado, por el tema de la participación (Allison Peralta, comunicación personal, 2018).

En este sentido, si bien la selección de los participantes se pensó, en un comienzo, a partir de un patrón más o menos homogéneo, las circunstancias reales en el proceso de convocatoria permitieron flexibilizar este mecanismo, e integrar en el proceso de selección a nuevos jóvenes que no necesariamente eran recomendados a través del mecanismo establecido por medio de las organizaciones indígenas.

Finalmente, aunque no es un tema que se vaya a desarrollar de manera extensa en esta investigación, se debe resaltar la apuesta de la Escuela de Líderes por incluir a mujeres indígenas dentro del proceso de participación. Aunque no eran

muchas en número, y, como menciona la actual coordinadora del proyecto *Tajimat Pujut* del SAIPE, no pueden tener una asistencia continuada por diversas razones, como la reciente incorporación de las mujeres a cargos comunales y de representación en los últimos años, existe un esfuerzo por incluir cierta cuota de género que pueda servir como precedente para futuras experiencias de este tipo.

Siguiendo la lista de los participantes que asistieron al taller centralizado, llevado a cabo en diciembre del año 2017, se encuentran participando alrededor de 45 jóvenes provenientes de los distritos de Nieva, El Cenepa, Río Santiago e Imaza. Ahora bien, existe una variación en la continuidad de la asistencia a los talleres que se han realizado hasta la fecha. Aunque existen jóvenes que han participado en todas las convocatorias que se han llevado a cabo, también hay un grupo con intermitencia en su asistencia a los talleres, a los que se ha recomendado realizar alguna actividad de nivelación para poder incorporar los aprendizajes de aquellos que han completado todos los módulos que se han desarrollado.

Esta variación estaba vinculada a diferentes motivos, desde cuestiones como el interés de los jóvenes por mantener una continuidad regular en el programa de la Escuela de Líderes, la distancia y la dispersión territorial de los jóvenes indígenas provenientes de diferentes sectores de la provincia, hasta la imposibilidad de establecer una fecha en la que el total de participantes tuviera disponibilidad para asistir, sin interferir con compromisos de trabajo, estudios, entre otros. Por ello, las fechas de los talleres podían variar, en ciertos casos, según el consenso que podía lograrse entre los jóvenes, los líderes del CPPA y el equipo del SAIPE.

4.4. Percepciones sobre la juventud indígena y el cambio cultural

El cambio y la pérdida cultural fueron temas que aparecieron recurrentemente, durante el trabajo de campo, cuando se buscaba entender el porqué de la necesidad de impulsar un espacio para la formación de líderes indígenas dirigido a los jóvenes awajún de la región. En este sentido, es importante analizar y discutir la manera en la que el cambio cultural se valora, tanto desde la propuesta de la Escuela de Líderes, así como desde los líderes indígenas involucrados en este proceso de formación. El tema cultural apareció vinculado a la necesidad

de recuperación de ciertos aspectos identitarios, que se consideraban propiamente awajún, y que tenían su base, a la vez, en una cultura “ancestral” que se construyó a lo largo de la historia de este pueblo. Esta preocupación, por parte de las generaciones mayores del pueblo awajún, también aparece como una constante en otros pueblos de la Amazonía como, por ejemplo, el caso del pueblo shipibo en Perú (Espinosa, 2012) o el pueblo manchinieri en Brasil (Virtanen, 2012).

En el tiempo antes de la escuela ha tenido [el pueblo awajún] clanes, por grupos que lideraban. Alguien tenía que liderar de su grupo para resolver problemas internos entre familias, entre clanes. Entonces existió ese liderazgo. Pero cuando viene la educación ha desaparecido ese liderazgo. Entonces hoy día, hay que recuperar ese liderazgo porque tenemos varios profesionales hoy día, jóvenes indígenas, pero no hay *chichamkagtin*¹¹ (Elmer Ujukam, comunicación personal, 2018).

Es interesante recalcar la dicotomía permanente que se establecía entre un antes y un después de la relación de los pueblos indígenas con actores foráneos, que abarcaba sucesos desde la guerra con los incas, los intentos de invasión por parte de los españoles, los procesos de evangelización, hasta el vínculo más reciente con el Estado, el mercado y, particularmente, la educación institucional. Alrededor de estos procesos, los líderes del CPPA resaltaban la idea de lo propio y de lo autóctono, que, aunque no buscaba encerrarse en sí mismo, sino más bien adaptarse a las condiciones actuales, debía recuperarse y revalorarse con el objetivo de aportar a las acciones reivindicativas de los pueblos indígenas awajún y wampis.

El pueblo awajún wampis, el Estado peruano y la cultura occidental necesitan entenderse a base de procesos de diálogo intercultural para construir una nación con democracia que alcance a todas las culturas, garantizando los derechos colectivos de los pueblos indígenas a existir, proyectarse, decidir sus prioridades y ser consultados por el Estado antes

¹¹ Término que hace referencia a un tipo de líder awajún particular que cumple el rol de orientador y consejero del pueblo (SAIPE, 2012).

de aprobar las medidas legislativas, administrativas, así como planes y proyectos que puedan afectarlos (CEPPAW, 2012, p.7).

Una de las constataciones que surgieron a lo largo del trabajo de campo, en Santa María de Nieva, radicaba en que las temáticas propuestas en las entrevistas alrededor del liderazgo indígena, así como en las observaciones realizadas en los talleres y en la revisión de los documentos institucionales, se entrelazaban de manera permanente con ámbitos sobre la identidad cultural awajún. A partir de ello, empecé a notar que existía un vínculo dentro del proceso de formación de la Escuela de Líderes, donde una de las condiciones para la constitución de un buen líder indígena era la construcción de lo que podría denominarse como un “buen” awajún, es decir, personas que conozcan y valoren su cultura e identidad indígena.

Es en este punto donde, más allá de las herramientas para ejercer la representación en cargos en concreto que busca impulsar la Escuela de Líderes, entraban en juego los temas relacionados a la historia del pueblo awajún, el aprendizaje de mitos ancestrales, o el énfasis brindado a la búsqueda de la visión a partir de la toma de plantas.

Tú no tienes cultura [indígena] por decirlo ¿no? ¿Por qué? Porque tu padre no es indígena, tu padre habla castellano, y participa en lo que es el castellano. Yo soy especial ¿Por qué? Porque soy indígena, tengo mi lengua, tengo mi cultura, tengo mi manera de proceder, vivir y también como entiendo la selva. El diálogo, el vínculo que tengo con la selva para poder vivir, para poder trabajar, para poder entender. Eso falta que las escuelas puedan difundir, eso no lo hace la universidad de Lima, no lo hace (Santiago Manuin, comunicación personal, 2018).

A partir de ello, surge la interrogante de conocer ¿cómo perciben los jóvenes awajún el ser indígena actualmente? Evidentemente, cada generación incorpora cambios a partir de sus experiencias de vida que influyen en la respuesta a esta pregunta. Por ello, lo que significa ser un líder awajún en la actualidad no es una cuestión que deba partir exclusivamente de la propuesta de los líderes mayores.

Como mencionaba el director del SAIPE, existen cambios en las nuevas generaciones awajún y wampis que no se llegan a comprender del todo por parte de los adultos y que, además, generan disyuntivas en lo que respecta al cambio cultural, ya que por un lado se tiene claro que instituciones como el SAIPE no buscan destruir la cultura, pero a la vez esto no puede generar la pretensión de “encerrar” a las personas para que opten por un estilo de vida determinado.

En este sentido, si bien el aporte de los líderes del CPPA, a través de sus conocimientos, son fundamentales para la transmisión de saberes a partir de iniciativas como la Escuela de Líderes, es importante que la construcción de esta propuesta involucre también las propias expectativas y opiniones de los jóvenes alrededor de este proceso. Esta idea se retomará posteriormente cuando se analicen los puntos de vista de los jóvenes sobre su participación en la Escuela de Líderes, y el vínculo de este proceso con el resto de sus experiencias de vida que influyen en la construcción del liderazgo.

En todo caso, es relevante conocer las valoraciones que tienen los líderes frente a los nuevos estilos de vida de los jóvenes awajún, que no sólo pueden influir en la forma en la que experimentan la indigeneidad en la actualidad, sino también en la manera en la que constituyen nuevos tipos de liderazgo desde sus trayectorias de vida particulares. Alrededor del cambio cultural, el líder Eduardo Ismiño afirmaba lo siguiente:

Yo creo que es un proceso y un cambio que tiene que haber. Pero la persona no va a cambiar su identidad como awajún pues. O sea, el idioma, por ejemplo, la lengua eso no puede olvidar, la vestimenta, la conservación y el uso de plantas también lo tiene que mantener [...] Debe conocer lo que está dado a nivel del mundo pues. Los conocimientos, tiene que conocer, pero también tiene que conocer su cultura. Entonces ese complemento pues fortalece a la persona (Eduardo Ismiño, comunicación personal, 2018).

A partir de estas conversaciones, se percibía la búsqueda de un punto medio que, a pesar de partir por el retorno hacia formas de conocimiento y

representación que, desde el programa de la Escuela de Líderes, se consideraban propiamente awajún, dialogara y evaluara críticamente los aportes foráneos que también podrían incorporarse para el desenvolvimiento de los nuevos líderes en el escenario nacional y global. La búsqueda de este punto medio se pudo entender mejor a partir de la metáfora que utilizó el líder Santiago Manuin para explicarme el tema del cambio cultural. El mencionaba que el awajún actual debía ser de cultura “camaleón”, y eso quería decir que podía adaptarse a diversos contextos y realidades sin renunciar a lo que verdaderamente es. De acuerdo con Brown (1993), el proceso histórico que encararon los pueblos indígenas en su relación con actores sociales, más allá de la Amazonía, generó que los líderes que manejaban tanto el lenguaje indígena como el lenguaje estatal empezaran a ser mejor valorados en su entorno.

En este sentido, el awajún puede cambiar e incorporar conocimientos que considere útiles para su vida actual sin que eso implique necesariamente una renuncia a su origen o a su identidad como indígena. Lo que se espera, entonces, es que los jóvenes awajún conozcan y valoren su propia historia, pero que incluyan también conocimientos de afuera, como los medios de comunicación o las herramientas legales. Este ámbito incluye, por ejemplo, los derechos constitucionales que aseguran la defensa del territorio de los pueblos indígenas, que permite a los líderes representar los intereses de sus pueblos en diferentes espacios de representación y participación.

Sin embargo, este proceso señalado por los líderes del CPPA, también tenía que ser selectivo. Es decir, que se debían incorporar sólo aquellas prácticas que sirvan para mejorar la vida de las personas y en concreto del pueblo awajún. Es por esto, que su preocupación radicaba, por un lado, en conocer aquellos cambios que los jóvenes estaban incorporando a sus estilos de vida en la actualidad, y, por otro lado, la manera en que esta adopción de nuevos estilos se generaba, o no, a partir del deterioro de la cultura local. Esta preocupación no sólo se refería al olvido de prácticas culturales, sino también a la negación del origen étnico por parte de los jóvenes en sus múltiples espacios de desenvolvimiento, particularmente aquellos que dejaban el territorio para vivir en

ciudades como Jaén, Chiclayo o Lima. Como menciona Espinosa (2007) el cuestionamiento de la propia identidad cultural por parte de los jóvenes indígenas está relacionado al temor de ser discriminados por sus orígenes en las ciudades a las que migran.

Actualmente, el desafío más grande es la preocupación, más que todo, que hoy día muchos jóvenes no quieren aprender su propio idioma, no quieren hablar su propio idioma. A veces tienen vergüenza de decir que ellos no quieren identificarse. Es un gran reto para nosotros, y por eso nos preocupamos que la educación también trabaje por ese lado [...] eso es preocupante, que los jóvenes que se van a Lima si tú le preguntas “oye ¿usted es awajún?”, responde “No, yo soy chiclayano, yo soy de Bagua”. Entonces eso es preocupante (Elmer Ujukam, comunicación personal, 2018).

La pregunta sobre el cambio cultural cobraba mayor relevancia dentro de este contexto, ya que, partiendo de las opiniones de estos líderes, se podría afirmar que no podían existir líderes awajún sin que previamente existan personas que se vinculen e identifiquen con lo que significa ser un indígena awajún en la actualidad. Por ello, desde la selección de los participantes de la Escuela de Líderes, se buscó a jóvenes que ya hubieran desarrollado cierto nivel de arraigo en sus comunidades, a través de la posesión de tierras, el establecimiento en el territorio con sus familias o la participación en cargos comunales.

De esta manera, esta iniciativa buscaba reforzar este vínculo identitario que permita desarrollar una serie de habilidades para promover la reivindicación indígena, tomando como referencia la recuperación de la llamada cultura “ancestral”. Por ello, el programa de formación de la Escuela de Líderes incorpora, además de actividades y aprendizajes que les servirán a los jóvenes directamente para el ejercicio del liderazgo, la enseñanza de conocimientos y tecnología indígena, la historia de los pueblos awajún y wampis, así como la promoción de prácticas como la toma de plantas para la obtención de visiones.

Como se analizará a continuación, el perfil del líder que busca impulsarse desde la Escuela de Líderes trasciende la preparación para el ejercicio de cargos de representación, para abarcar un liderazgo involucrado en las cuestiones cotidianas de la vida del pueblo indígena, desde los diversos ámbitos de vida de los jóvenes. Para lograr este objetivo, los líderes del CPPA enfatizaban permanente en la importancia de la espiritualidad indígena como base para el desempeño integral de los jóvenes en este proceso de formación.

4.5. Visión del liderazgo indígena en la propuesta de formación

De acuerdo con lo revisado en el marco teórico de esta investigación (Brown, 1993; Smith, 1996; Espinosa, 2010; Regan, 2010; Calavia, 2010; et al), se concluyó que lo que actualmente se conoce como liderazgo indígena es el resultado de una serie de procesos históricos y de superposición de sistemas sociales y políticos, que han generado la existencia de líderes con características muy plurales, que deben ser entendidas dentro de contextos particulares. Dentro de la propuesta analizada de la Escuela de Líderes, se apunta también hacia un ideal de liderazgo indígena que ha sido construido desde un proceso de discusión y debate entre los líderes awajún y wampis que participaron, en los últimos años, en la elaboración del programa de formación referido.

Antes de explicitar el tipo de liderazgo que busca impulsarse, es preciso realizar una distinción entre dos términos que buscaron ser esclarecidos durante el trabajo de campo, que son el jefe de comunidad, por un lado, y el líder, por el otro. Frente a esta cuestión, se debe tomar en cuenta que un líder indígena no necesariamente ocupa el puesto de jefe de comunidad u otro cargo de autoridad comunal. Esto ocurre ya que el jefe de comunidad es una categoría que surge a partir de la creación de las comunidades nativas y de las llamadas asambleas comunales. Como se revisó en el estado de la cuestión (Brown, 1993; Smith, 1996, Espinosa, 2010; Chaumeil 2014) la Ley de Comunidades Nativas de 1974 significó un proceso de reconfiguración en el escenario socio político de los pueblos indígenas, que dio paso a nuevas figuras representativas en las comunidades amazónicas, donde el jefe de comunidad se convirtió en el representante oficial frente al estado peruano.

Por ello, se puede hacer una distinción entre el liderazgo cultural y el liderazgo oficial (SAIPE y CPPAW, 2016). Es en el primero donde se incluyen los referentes indígenas de liderazgo que buscan impulsarse a través del programa de la Escuela de Líderes. Sin embargo, también se espera que esta formación pueda brindarle herramientas concretas a los jóvenes participantes para el desempeño en cargos específicos que puedan asumir en sus comunidades, en organizaciones indígenas, así como en otros espacios de representación.

Aclarada esta distinción, a partir de los documentos revisados y las entrevistas realizadas, se exploró un término en concreto que engloba la figura de liderazgo principal que busca impulsarse a través de la Escuela de Líderes: el *chichamkagtin*. La figura del *chichamkagtin* es uno de los múltiples términos que existen para nombrar a las diferentes figuras de liderazgo indígena awajún, que a la vez cumple roles específicos en sus sociedades.

El *chichamkagtin* es, ante todo, el orientador o consejero para tomar decisiones importantes. Como comentaban algunos de los miembros del CPPA, el *chichamkagtin* es el que da la pista de como caminar, el que habla, da charla y el que no pierde la ilación del desarrollo del buen vivir en la sociedad. Asimismo, los líderes entrevistados, mencionaban que cuando había una persona débil, el *chichamkagtin* era el que debía salir en defensa de esa persona, y abogar por él o ella. Por otro lado, se agregaba que era indispensable que el joven *chichamkagtin* sea visionario, es decir, que tenía que practicar la toma de ayahuasca, de toé y de tabaco, ya que no bastaba con que la persona tenga conocimientos de la historia de su pueblo, las comunicaciones, o los derechos humanos.

Es interesante señalar que la persona que es *chichamkagtin* da consejos por voluntad, aunque no sea nombrado necesariamente por el pueblo para asumir dichas tareas (SAIPE, 2012). En este punto es importante señalar que existe una jerarquización en lo que se refiere a los tipos de liderazgo awajún, que se señalan en algunos documentos del CPPA y del SAIPE, y que se tomaron como base para la elaboración de la propuesta de la Escuela de Líderes. El *chichamkagtin*,

dentro de esta jerarquía, ocupa el peldaño inferior, mientras que el *pamuk*¹² ocupa el nivel superior en lo referente a las figuras de poder awajún.

Retornando la figura del *chichamkagtin*, llama la atención la valoración que se le brindaba a las charlas, el diálogo y los consensos para convertirse en este tipo de líder orientador dentro del pueblo. En contraposición a las figuras que se valen de la imposición o el mandato a los demás, se destaca la negociación de carácter diplomático en la valoración de esta figura de liderazgo.

Un líder es quien está algunas veces a la cabeza de la coordinación en la comunidad, informando, siendo mediador entre los problemas de la comunidad y el Estado, coordinando actividades, pero otras veces tiene que ser uno más de la comunidad ayudando en las tareas comunales o de la familia. El líder está al servicio de los demás, eso no quiere decir ponerse por encima de los demás, ni sentirse superior a los demás. Incluso algunas veces tiene que sacrificar proyectos personales por el bien de la comunidad, porque ese es un bien superior (SAIPE y CPPAW, 2016, p.8)

Si bien la prioridad es brindar una formación a los jóvenes como *chichamkagtin*, en el programa también se menciona la posibilidad del fortalecimiento de figuras que sean futuros *kakajam*¹³ del pueblo awajún. Con relación a ello, el programa de formación describe a esta última figura como aquella que ejecuta acciones y es valorada por su valentía en momentos específicos de conflicto. Sin embargo, en este caso, al referirse a una figura de liderazgo de mayor rango que el *chichamkagtin*, no bastaba una formación de tres años para convertir a un joven en *kakajam*, ya que el reconocimiento de este tipo de líder implica, evidentemente, un proceso de vida dedicado a la defensa del pueblo y del territorio, que genere la construcción paulatina de legitimidad por parte de la población, y como consecuencia el reconocimiento de la persona como dicho tipo de líder.

¹² Es la más alta categoría de autoridad indígena y poder espiritual reconocido. Quien tiene la máxima decisión en el pueblo (SAIPE y CPPAW, 2016).

¹³ Tradicionalmente hacía referencia a los líderes de guerra en el pueblo awajún (Brown, 1984).

El rol de orientador y consejero característico del *chichamkagtin* no estaba vinculado únicamente a procesos de conflicto, ya que uno de los aspectos, que enfatizaban los líderes, era que esta forma de liderazgo se ejerce desde la cotidianidad, lo que involucra acciones y prácticas que parten desde los vínculos familiares más cercanos de los jóvenes. Como mencionaba el presidente del CPPA con relación a las características del líder indígena:

Una persona que se ha entregado al servicio de su pueblo puede dar hasta su vida por su familia, y toda esa parte. Hablando en el buen sentido, yo soy esclavo de mi familia, de mi esposa porque tengo que cumplir lo que ella me manda, tengo que cumplir no abandonar a ella, no abandonar a mis hijos, tener un compromiso grande, aunque ellos me abandonen. Yo tengo el compromiso de llevarlos adelante, hasta donde me de la vida ¿no? Este pequeño detalle es con el pueblo también (Santiago Manuin, comunicación personal, 2018).

En este sentido, la propuesta de la Escuela de Líderes es partidaria de un tipo de liderazgo comprometido no sólo con la idea del pueblo indígena en un sentido abstracto, dedicado exclusivamente a la resolución de problemas en las comunidades, sino una forma de liderazgo que parta desde los vínculos sociales más cercanos del joven awajún. A este punto habría que sumarle tres características a las que hizo referencia el mismo Santiago Manuin en la charla inaugural que brindó en el taller centralizado de la Escuela de Líderes, llevado a cabo en el mes de diciembre del año 2017, donde mencionó que el líder indígena debía tener como valores principales el servicio, la honradez y la transparencia.

Sin embargo, para los líderes del CPPA, y desde el propio programa de formación de la Escuela de Líderes, este conjunto de características adquiriría relevancia siempre y cuando se cultivara la espiritualidad indígena en aquella persona que buscaba formarse como líder awajún. Dentro de este campo, hay dos puntos importantes, relacionados entre sí, que buscaban ser promovidos. El primero es el vínculo y respeto por la naturaleza, y, en segundo lugar, la toma de plantas para la obtención de una visión.

Para la espiritualidad indígena, la naturaleza es un elemento que no se puede ignorar, es un elemento que tiene que estar. La naturaleza no es algo del cual se pueda prescindir para poder tener una experiencia trascendente, o una experiencia con la divinidad (SAIPE y CPPAW, 2016, p.22)

Precisamente, el encuentro con esta divinidad se generaba a partir de la búsqueda de la visión, y es a partir de esta experiencia mediante la cual un líder debía obtener su poder. Elmer Ujukam (comunicación personal, 2018) mencionaba que muchos de los jóvenes que habían iniciado el proceso de formación en la Escuela de Líderes habían tenido un cambio positivo en su conducta porque venían tomando ayahuasca en sus comunidades. Por las conversaciones mantenidas alrededor de esta práctica, y además tomando en cuenta la bibliografía revisada (Brown, 1984; Greene, 2009; Regan, 2010; Romio, 2014), la toma de plantas trascendía los temas relacionados estrictamente al liderazgo indígena, para ser más bien una experiencia que buscaba promoverse como parte de la formación integral del awajún como persona. En los siguientes capítulos de esta investigación, se indagará y contrastará el nivel de importancia que este tema cobraba en la experiencia de los jóvenes awajún que vienen participando en la Escuela de Líderes.

Finalmente, la propuesta de formación buscaba consolidar nuevos líderes que tuvieran como horizonte principal, desde las diferentes acciones que realizaran, la defensa del territorio. Como se mencionó previamente, la apuesta por el territorio como eje principal de reivindicación en esta propuesta se explica también por el contexto de creación del CPPAW, en el escenario político de agudización de los conflictos socio ambientales que se desarrollaron en la provincia de Condorcanqui en las últimas décadas.

Por último, hay que darle también todo lo que son normas que hablan en defensa del territorio, normas legales ¿Para qué? Para que esta juventud conozca lo básico [...] Ellos son [los líderes indígenas] los que vienen peleando frente a las empresas transnacionales y no se venden, no se dejan comprar ¿ya? No se dejan comprar fácilmente, mantienen su

postura como dirigente, como defensores de su territorio (Elmer Ujukam, comunicación personal, 2018).

La figura del líder indígena que busca impulsar la Escuela de Líderes incluye la enseñanza de una serie de herramientas que permitan a los jóvenes desenvolverse en distintos campos como los cargos comunales, las organizaciones indígenas, o las ONG que promueven los derechos de los pueblos indígenas, desde el trabajo de categorías propiamente awajún como el *chichamkagtin*. Sin embargo, esta serie de aprendizajes y enseñanzas buscan, a su vez, la configuración de una nueva cantera de líderes que tengan, como objetivo final, el derecho al territorio como una cuestión imprescindible para el desarrollo de las diferentes actividades que se espera que realicen estos jóvenes. Para concluir esta sección, y como un ejemplo de esta apuesta de formación, se presenta un fragmento de la introducción del cuadernillo del módulo temático N°4 de la Escuela de Líderes, que se entregó a los jóvenes para el taller centralizado realizado en el mes de abril del año 2018:

Hoy en día el reto más grande que tenemos en nuestra historia es que los gobernantes tratan de quitarnos nuestros territorios con el pretexto de que nos van a pagar bien por la explotación de recursos naturales, sin embargo, cuando se contamina nuestras aguas, ríos, tierras, el Estado nos abandona. Peor son las empresas, por eso tenemos que estar bien preparados, por eso jóvenes de ahora hay que estar listos para que cualquier extraño no venga a sorprendernos (CPPAW y SAIPE, 2018, p.1).

LOS TALLERES DE FORMACIÓN: JUVENTUD, PARTICIPACIÓN Y LIDERAZGO

Este capítulo describe y analiza la dimensión práctica del desarrollo de la Escuela de Líderes, por lo que se toma como punto central abordar los talleres de formación a los que pude asistir, y que permitieron identificar la manera en la que se llevaba a cabo el programa de formación que se describió en el capítulo anterior.

En la primera parte se describirán los dos talleres a los que puede asistir, partiendo de las temáticas y actividades realizadas, así como la dinámica de participación de los diferentes actores, principalmente de los jóvenes participantes. En la segunda parte, se analizarán las percepciones que existen sobre el proceso de formación, lo que incluye las expectativas y aprendizajes que vienen incorporando los jóvenes, así como el balance de la experiencia en lo que va de implementada hasta la fecha del año 2018.

5.1. Presentación de los talleres

Durante el trabajo de campo se pudo asistir a dos talleres de formación que desarrollaron temáticas y actividades diferentes según lo indicado en el programa de formación de la Escuela de líderes. El primero, se llevó a cabo durante los días 8, 9 y 10 de diciembre del año 2017, y fue el primer taller centralizado de la Escuela de Líderes, que buscaba abordar y reforzar los tres módulos de formación que se habían desarrollado durante el primer año, que incluían los siguientes temas: raíces de la identidad awajún y wampis, conocimiento indígena y redacción de documentos oficiales, y defensa del territorio en la historia awajún y wampis. El segundo taller, se realizó durante los días 6, 7 y 8 de abril del año 2018, y, a diferencia del primero, abordaba un módulo temático en particular, denominado “revaloración de habilidades y tecnología indígena y elaboración de reportes digitales”.

En ambos talleres, realizados en Santa María de Nieva, el rol principal que desempeñé fue el de observador de las diferentes actividades que se llevaron a cabo, aunque también apoyé en algunos temas logísticos como la disposición de

las mesas y sillas en el local donde se desarrollaron los talleres. Antes de empezar con la descripción, cabe señalar que los participantes convivían, durante los días del taller, en un alojamiento ubicado en Pampa Hermosa - Santa María de Nieva, facilitado por el SAIPE, ya que provenían de los distritos de Imaza, El Cenepa y Río Santiago. Sólo aquellos que residían permanentemente en Santa María de Nieva retornaban a sus hogares al final de cada día de taller.

5.1.1. Taller N°1

El primer taller centralizado de la Escuela de Líderes, que se llevó a cabo en el mes de diciembre del año 2017, tuvo una participación de 42 jóvenes indígenas aproximadamente, muchos de los cuales se conocían por primera vez ya que provenían de diferentes distritos de la región. Por ello, después de la bienvenida realizada por miembros del equipo del SAIPE, se pasó a una ronda de presentación donde los jóvenes podían decir su nombre y su comunidad de procedencia.

La primera actividad realizada fue una charla inaugural, que llevó a cabo el líder awajún Santiago Manuin, titulada “Liderazgo Indígena y Juventud”. Esta exposición abordó temas como el surgimiento de la propuesta de la Escuela de Líderes, tomando en cuenta el contexto histórico y político después de los sucesos ocurridos en Bagua en el año 2009, por lo que se enfatizó en que esta propuesta buscaba formar a una generación de líderes indígenas que se ocupara de la defensa del territorio cuando los líderes mayores ya no estén para realizar esta tarea. Asimismo, explicó la situación actual del CPPA a partir de la salida del pueblo wampis de este consejo, desde su constitución como Gobierno Territorial Autónomo de la Nación Wampis (GTANW).

A partir de ahí, pasó a describir una serie de características que él consideraba fundamentales para la formación de un líder indígena en la actualidad. Una de las cuestiones recurrentes en su exposición fueron los paralelismos entre el comportamiento que debía tener un líder al interior de su familia y el rol que debía cumplir cuando se relacionaba con su comunidad y el pueblo en general. En este sentido, se resaltaban tres características: la honradez, la transparencia y el

servicio. Estas cualidades debían partir desde la relación de los líderes con sus familias para que después se puedan trasladar a un plano social más amplio.

Por otro lado, afirmaba que el liderazgo no debía estar vinculado a personas que se dedicaran a ordenar a los demás lo que tenían que hacer, ya que se relacionaba, más bien, con valores como el servicio y la ayuda, por lo que era algo construido también de forma compartida. Esta explicación la ejemplificaba con experiencias personales que partían de su propia trayectoria de vida, por ejemplo, cuando ejerció el cargo de presidente en el Consejo Aguaruna Huambisa (CAH). La exposición, además, combinaba comentarios de humor que generaba que los jóvenes permanecieran atentos en los puntos que buscaba enfatizar Santiago Manuin en su charla.

Posteriormente, se pasó a la exposición de dos mitos awajún que estuvieron a cargo de Esly Yampis y el mismo Santiago Manuin, para poder enfatizar en algunos de los puntos de la charla inaugural sobre el liderazgo indígena en la actualidad. Lo que se buscó a través de la exposición de estos mitos era poder reflexionar sobre como estas historias “ancestrales” seguían teniendo vigencia en la actualidad, ya que permitían analizar problemáticas por las que atraviesa el pueblo awajún, y enseñar valores a los nuevos líderes para su desenvolvimiento en el escenario social presente. Los mitos narrados buscaban reflexionar sobre la importancia de solucionar contextos de conflicto sin recurrir a la venganza, y lo fundamental de la honradez para constituirse como líderes indígenas, en contraposición a aquellas personas que solo velaban por intereses personales.

Una vez terminada esta primera parte, se pasó a una actividad de trabajo participativo, donde los jóvenes, en grupos, evaluaron los aprendizajes que habían adquirido durante el primer año de la Escuela de Líderes, así como las expectativas en cuanto a los temas y actividades que esperaban realizar durante el segundo año. Esta dinámica, que implicaba un trabajo de conversación, debate, y posterior exposición de las ideas principales de cada grupo, arrojó conclusiones interesantes sobre las opiniones de los jóvenes alrededor de su participación en este espacio de formación.

Por ejemplo, en la sección sobre los temas aprendidos se destacaron aspectos como la historia de sus pueblos, los mitos ancestrales, el perfil del líder indígena, los derechos humanos y las leyes que defienden el territorio. Mientras tanto, con relación a las nuevas temáticas que les gustaría abordar se señaló la profundización en herramientas legales y leyes para la defensa de los pueblos indígenas, así como mayor cantidad de conocimientos sobre la cultura “occidental” que respetaran, a su vez, la propia cultura. Es necesario resaltar el énfasis que se brindó al tema legal en esta dinámica de grupos, ya que muestra indicios sobre algunas de las expectativas de los jóvenes alrededor de su participación en la Escuela de Líderes.



Foto 1. Exposición de los aprendizajes y expectativas de los jóvenes sobre la Escuela de Líderes.

Justamente, la siguiente actividad del taller, que fue una de las más extensas a lo largo de los tres días, fue una exposición por parte de una abogada de Jaén sobre las herramientas legales básicas que debían conocer los líderes indígenas para defender a sus pueblos y, particularmente, el territorio en contextos vinculados a la entrada de empresas extractivas. En esta actividad, la abogada,

explicó diversos conceptos como el pluralismo jurídico, el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de Los Pueblos Indígenas, así como los derechos de los pueblos de la Amazonía presentes en la Constitución Política del Perú.

Sin embargo, más allá de esta exposición, fue más interesante lo referente a la interiorización y puesta en práctica de estos aprendizajes por parte de los jóvenes. Esto se observó a partir de la primera actividad realizada en el segundo día del taller, que consistió en una dinámica donde los jóvenes debían juntarse en grupos y elaborar una propuesta de defensa del territorio, a partir de un caso propuesto por los organizadores del taller, utilizando para ello las herramientas legales discutidas en la exposición de la abogada.

Para ello, se les mostró un video documental sobre el proyecto minero Cañariaco ubicado en el distrito de Cañaris, en el departamento de Lambayeque. El video mostraba, principalmente, los testimonios de los pobladores de este distrito explicando las razones por las que se oponían al proyecto, y las consecuencias que su desarrollo suponía para su territorio. La idea, entonces, era que los grupos imaginaran que ellos vivían en ese distrito y, como líderes, generaran propuestas que promovieron la defensa del territorio a partir de tres preguntas: ¿Qué harían frente a una situación parecida en su comunidad? ¿Qué instrumentos jurídicos aplicarían en el caso presentado? ¿Qué otras acciones realizarían para solucionar este problema? Al igual que la actividad grupal del día anterior, se brindó un tiempo para la discusión en grupos para que, posteriormente, se expusieron las conclusiones principales frente a los demás.

Dentro de las ideas expuestas, además de los instrumentos jurídicos que se mencionaron como necesarios para articular una defensa frente a este proyecto minero, llamó la atención las ideas que surgieron sobre las convocatorias de las asambleas comunales y las autoridades del sector, el énfasis en el respeto que debía generarse por parte del Estado frente a sus propias prioridades en lo que respecta al desarrollo de sus pueblos, así como acciones de incidencia como los marchas pacíficas, los paros para presionar la suspensión de las actividades

mineras, las demandas de acción de amparo contra las actividades de la empresa, entre otras acciones propuestas por los jóvenes.

De esta manera, el consenso que surgía alrededor de las propuestas de los diferentes grupos era el rechazo frente a las empresas extractivas, así como la puesta en práctica de leyes y tratados internacionales que debían utilizarse para obtener la razón por parte del estado peruano. Asimismo se enfatizó en la necesidad de articular fuerzas, por medio de las asambleas comunales, que integraran a mayor cantidad de sectores del pueblo awajún, para elaborar un plan de defensa del territorio más consistente que asegure el resultado esperado.

Una vez concluida la exposición de todos los grupos, se pasó a una última plenaria donde se realizó un intercambio de opiniones entre los jóvenes y la abogada, encargada de esa parte del taller, para solucionar algunas de las dudas que tenían respecto a los procedimientos señalados en sus exposiciones. Se debatieron temas como las diferencias entre los términos de comunidades y pueblos indígenas, las distinciones de los procedimientos de la consulta previa según la Ley de Consulta Previa y el Convenio 169 de la OIT, las diferencias de este tratado con los derechos presentes en la Constitución Política del Perú, así como las acciones que se debían realizar en los casos donde las actividades mineras y petroleras afectaran a múltiples comunidades dentro del territorio.

El segundo día del taller concluyó con la realización de cuatro talleres electivos donde los jóvenes se anotaron según sus preferencias. Estos incluían: diseño de murales, taller de radio, taller de computación y chacras integrales. En el caso de los talleres de radio y computación no se pudieron realizar de la manera en la que se habían planeado ya que hubo un corte de luz en la zona que no permitió la utilización de los medios necesarios para estas actividades. Por ello, aquellos que se habían anotado en estas actividades se dividieron en los dos talleres restantes que se iban a desarrollar.

Estas actividades buscaban ser espacios de interacción y manifestación de la identidad indígena de los jóvenes, por medio de prácticas que permitieran exteriorizar este vínculo identitario de una manera grupal.



Foto 2. Actividad de diseño de mural sobre la representación de la cultura de los pueblos indígenas.

Durante el último día del taller, se realizaron dos actividades con una metodología de exposición e intercambio de ideas entre los jóvenes awajún y los sabios José Japich y Felizardo Gómez, que expusieron los temas de espiritualidad indígena y prácticas del buen vivir respectivamente. Con relación a estas charlas, uno de los mensajes más recurrentes era la existencia actual de una desviación en el comportamiento de la juventud que surgía, por ejemplo, por el abandono de la toma de plantas desde los primeros años de vida de las nuevas generaciones. La forma en la que se planteaba esta exposición denotaba la percepción de un pasado idealizado frente a un presente muchas veces desalentador, es decir, que el cambio cultural se percibía como negativo desde los sabios expositores. Como afirma Hendricks (1996), en el caso de los shuar, este tipo de discursos basados en un pasado caracterizado por la paz que fue posteriormente trastocado por la llegada de los españoles, y otros actores

foráneos, forma parte de las manifestaciones de los nuevos líderes indígenas que se agruparon en federaciones y organizaciones indígenas.

A partir de las exposiciones, por ejemplo, se animaba a que los jóvenes sigan manteniendo los vínculos entre las diferentes generaciones dentro de las familias awajún, no sólo en lo que respecta a los consejos que debían incorporar desde las conversaciones con los sabios de la comunidad, sino también en el acompañamiento de los jóvenes a sus padres en los trabajos de caza, pesca, o en las actividades en las chacras. Estas temáticas denotaban una parte de las tensiones existentes entre las diferentes generaciones de líderes que surgen a raíz de las experiencias de vida tan diferentes, e incluso contradictorias, que han tenido cada uno de ellas (Brown, 1993; Hendricks, 1996; Vega, 2000; Romio, 2014).

Por ello, se puede afirmar que uno de los puntos que se encontraban en la base de estos discursos era la necesidad de retomar valores relacionados al trabajo e incluso el sacrificio para obtener ciertas cosas. Este aspecto, sumado a la toma de plantas, permitiría, según estas exposiciones, que los jóvenes no se enfermen tanto como en la actualidad y, además, revertir la etapa de confusión y crisis en la que se encuentran las nuevas generaciones awajún y wampis. Posteriormente, se pasó a una ronda de preguntas donde se dialogaron temas sobre la toma de ayahuasca, las enfermedades actuales, el diálogo con los sabios de las comunidades, la posibilidad de llevar a cabo el *tajimat pujut* en la actualidad, entre otras cuestiones.

Finalmente, el taller concluyó con la premiación del “Concurso de Chacras Integrales”, que se había desarrollado como parte de las actividades de los módulos llevados a cabo hasta la fecha. Para ello, se seleccionaron cuatro chacras ganadoras que habían desarrollado los jóvenes en sus comunidades, durante los meses previos al taller centralizado. Una vez realizada esta premiación, se pasó a la coordinación de la fecha del taller centralizado que se llevaría a cabo en el mes de abril del año 2018, y que abordaría el módulo temático N°4 del programa de formación de la Escuela de Líderes. Este taller será descrito a continuación, en sus principales temas y actividades, para

posteriormente pasar a analizar las dinámicas llevadas a cabo en cada uno de ellos, enfatizando en la participación de los jóvenes en ambos procesos.

Cabe mencionar que durante el taller descrito se realizó una breve evaluación escrita a cada uno de los jóvenes participantes, que buscaba determinar los aprendizajes que habían adquirido a lo largo del primer año de implementación de la Escuela de Líderes. De este modo, se buscaban obtener indicios sobre la relación que existía entre la asistencia a los diferentes talleres y la interiorización de las herramientas y habilidades por parte de cada uno de los jóvenes.

5.1.2. Taller N°2

El segundo taller centralizado de la Escuela de Líderes, que se llevó a cabo durante el mes de abril del año 2018, tuvo una participación de 32 jóvenes awajún y wampis aproximadamente, es decir, alrededor de 10 jóvenes menos de los que participaron en el taller del mes de diciembre del año anterior. La presentación y la bienvenida estuvo a cargo del líder del CPPA, Elmer Ujukam, y la coordinadora del proyecto *Tajimat Pujut* del SAIPE, Begoña De Elías. Como se señaló anteriormente, este taller desarrolló el módulo temático N°4 de la Escuela de Líderes titulado “Revaloración de habilidades y tecnología indígena y elaboración de reportes digitales”. Esta temática, a diferencia del taller de diciembre, incorporó actividades que trascendían el ejercicio del liderazgo representativo, para incluir también la realización de prácticas que impulsaran la recuperación de las costumbres “ancestrales” awajún.

La primera actividad, que se realizó después de las palabras de bienvenida, fue un intercambio de ideas con el total del grupo para establecer las normas de convivencia que se deberían cumplir a lo largo de los tres días del taller. Asimismo, se mencionó que la temática del módulo N°6 de formación, “Representación Indígena, Organización y Gobernabilidad”, se adelantaría para el mes de junio, ya que como en el año 2018 se llevarían a cabo las elecciones municipales regionales y provinciales, el desarrollo previo de ese módulo serviría como un incentivo para participar de manera más activa en esa coyuntura.

Una vez establecidas las normas para el desarrollo del taller, se pasó a una primera actividad grupal. Para su desarrollo, se indicó que los jóvenes debían escribir en papelógrafos cuales consideraban que habían sido los cambios experimentados en la alimentación y en la salud de la población indígena entre el pasado y el presente, identificando semejanzas y diferencias en este proceso. Como se mencionó en la descripción del primer taller, en esta actividad se mantenía una división que buscaba presentar un antes y un después del pueblo awajún desde el inicio de los intercambios con grupos sociales foráneos, con una tendencia a idealizar el momento previo a este encuentro.

Concluida la discusión grupal, se pasó al momento de exposición, donde un joven elegido por grupo salía a explicar las conclusiones. Una observación importante, que se analizará posteriormente es que, en los ejercicios correspondientes a las exposiciones en público, había algunos jóvenes que generalmente se ofrecían de voluntarios para tomar la palabra y que, además, participaban más en los debates y en la realización de preguntas que el resto de los participantes.

Sin embargo, en esta sección descriptiva interesa explicar las actividades realizadas y algunas de las ideas resaltantes de cada dinámica. En el caso de las conclusiones de la discusión grupal, los jóvenes mencionaron, por ejemplo, que antes de la llegada de los españoles sus ancestros vivían en abundancia, en tiempos donde el *tajimat pujut* era posible. En esa época se consumían alimentos orgánicos y además utilizaban plantas tradicionales para curar las enfermedades. En cambio, una vez iniciada la colonización del territorio, la alimentación empezó a cambiar y llegaron enfermedades que trajeron estas nuevas poblaciones. En este sentido, se brindaron ejemplos de enfermedades como la diabetes, el VIH, la gastritis, la fiebre amarilla, entre otras.

Terminada la exposición de los grupos, se pasó a una charla que fue guiada por el líder awajún, Eduardo Ismiño, que buscó reforzar el tema de la importancia de la alimentación y la medicina “ancestral”. Si bien esta exposición fue en awajún, uno de los miembros del equipo del SAIPE me ayudó con la traducción de las ideas clave. En este sentido, me comentó que Eduardo abordó el tema de la

soberanía alimentaria y la necesidad de no dejar imponer únicamente alimentos “occidentales”, ya que existían productos, como las plantas tradicionales, que permitían desarrollar la parte intelectual del awajún. Por ello, invitaba a que no se genere dependencia del mercado, y retornar a productos de la chacra que permiten el desarrollo pleno de la persona, ya que la mala alimentación genera la aparición de nuevas enfermedades, que después se justifican por acusaciones de brujería entre la población.

Una parte relevante en este intercambio de ideas fue el debate generado, alrededor de una de las opiniones que mencionó Eduardo Ismiño, sobre la importancia de los estudios secundarios para la formación de los líderes. Este tema suscitó algunas interrogantes entre algunos jóvenes, que seguramente todavía no habían podido culminar sus estudios, quienes tomaron la palabra para que el líder aclarara a lo que se había referido con respecto al tema académico.



Foto 3. Exposición del líder Eduardo Ismiño a los jóvenes awajún y wampis.

Para aclarar estas preocupaciones, además de la respuesta del mismo Eduardo Ismiño, intervino también Santiago Jesús Manuin, el hijo del líder awajún Santiago Manuin, que trabajaba en el SAIPE. Como se explicitará más adelante, Santiago Jesús viene cumpliendo un rol fundamental para fomentar la integración de los jóvenes en espacios de participación y representación política, motivo por el cual fundó, en el año 2015, la Organización de Jóvenes Indígenas de los Pueblos Awajún y Wampis (OJIPAW), de la que se comentará más adelante en esta investigación. Lo relevante de su intervención, fue que mencionó que el liderazgo no era una carrera que pueda estudiarse en una universidad, y por lo tanto el tema de los estudios secundarios no era necesariamente un tema imprescindible para la construcción del liderazgo.

Por ello, invitó a los jóvenes que todavía no habían culminado sus estudios a que no se desanimaran en la participación en este proceso, ya que la formación del liderazgo estaba vinculado principalmente a la defensa del territorio desde las comunidades. En esta línea, mencionó que era un proceso que se tenía que construir desde el ámbito familiar, pasando por las dimensiones económicas y políticas más amplias.

Una vez aclarado este punto en el debate, se pasó a la segunda actividad que estuvo a cargo de un profesional en agronomía que se encargó de realizar una visita por Pampa Hermosa -lugar donde se llevó a cabo el taller- para conocer algunos viveros y chacras, con la finalidad de exponer el tema de las plantas y productos locales que existían en el territorio del pueblo awajún. Más allá de la enseñanza del proceso de cultivo de ciertas plantas autóctonas que se invitaba a que los jóvenes realicen en sus comunidades, una de las ideas que surgieron permanentemente en la charla de este especialista fue que un líder indígena debía apostar por formas de vida que partieran de su propio territorio. Por ello, mencionaba que un líder debía trabajar desde sus propios productos y no sólo depender de lo que brinda el Estado, ya que, según el expositor, esto generaba que las personas se vuelvan ociosas. Estas afirmaciones contenían la premisa de no “regalar” los recursos propios, como la madera, que era unos de los bienes desperdiciados en el territorio, ya que además de venderse no se reforestaban las zonas afectadas.

Asimismo, se hacía referencia a que los “ancestros” indígenas podían considerarse como investigadores porque en el pasado desarrollaron medicinas a partir del conocimiento de sus propias plantas. El trasfondo de esta actividad era una revaloración de la cultura propia, resaltando su potencialidad, y sirviendo, además, como una herramienta reivindicativa que no sólo debía incorporarse en los discursos de los líderes, sino también ser practicado en la vida en la comunidad.

Esta actividad que implicó una caminata y un debate, alrededor de las plantas que crecen en el territorio, se continuó durante la mañana del segundo día del taller. Cabe señalar que esta actividad incluía preguntas recurrentes de los jóvenes sobre como producir mejor en las chacras, la viabilidad de la producción de plantas según la oferta y demanda del mercado actual, y la manera en la que la contaminación afectaba las posibilidades de mantener la producción de estos recursos. Esta actividad tuvo la desventaja de generar mucha dispersión en la atención de los jóvenes que, en diversos momentos, se desconectaban del debate que había y sólo algunos participaban para llegar a conclusiones en conjunto sobre estas temáticas.

A pesar que parte del debate se trasladó a la productividad de las plantas y los recursos que se comercializaban, la intención principal era, como se mencionó en la descripción de la propuesta de la Escuela de Líderes, fomentar la formación líderes que tengan como referencia la vida en la comunidad. Este punto implicaba, precisamente, poder trabajar a partir de los recursos locales con los que cuentan los jóvenes, y desarrollar en base a esta práctica un vínculo identitario que le de sustento al discurso reivindicativo indígena. Como señala Espinosa (2009), la articulación de discursos reivindicativos alrededor de la propia cultura se masificó, entre los líderes indígenas, desde el aumento de los medios de comunicación que centraron su atención en las demandas del movimiento indígena desde la década de 1990.

Sabiendo que uno de los horizontes principales de los líderes del CPPA era la defensa del territorio indígena, la realización de una actividad que involucraba la caminata por una pampa con plantas de la región, buscaba ser un incentivo para

el vínculo que la Escuela de Líderes pretende generar entre los jóvenes y la naturaleza. Esta relación se sustenta en el trabajo, conocimiento y valoración del bosque como fuente principal del desarrollo de los pueblos indígenas.

Una vez concluido el recorrido por Pampa Hermosa, así como la conversación entre el agrónomo y los jóvenes indígenas, se pasó a la última actividad del segundo día que consistió en el desarrollo de dos talleres electivos, el de elaboración de cerámica, por un lado, y el de construcción de *senta*¹⁴ por el otro. Ambos talleres estuvieron a cargo de dos personas mayores awajún que tenían experiencia en la elaboración de estos dos productos. Si bien cada uno podía optar por cualquiera de las dos actividades, se esperaba de antemano que las mujeres optaran por la cerámica y los hombres por la *senta* ya que históricamente esta había sido la distribución por género en las comunidades awajún para el desarrollo de estas actividades.



Foto 4. Jóvenes indígenas observando al maestro Fernando elaborar la senta.

¹⁴ Tejido de hilos semejante a un cinturón que elaboraban tradicionalmente los hombres awajún y que utilizaban principalmente las mujeres en su vestimenta típica (CPPAW y SAIPE, 2018).

Una de las preguntas que podrían surgir en este punto de la descripción es ¿por qué se insertan en el programa de formación actividades que no se encuentran vinculadas al ejercicio del liderazgo? La respuesta a esta interrogante está ligada al análisis de la propuesta de formación que se realizó en el capítulo anterior. Retomando esas ideas, lo que busca la Escuela de Líderes, además de aportar a la constitución de futuros líderes, es formar personas que puedan identificarse como awajún, desde la realización y valoración de prácticas concretas que puedan desarrollar y transmitir a nuevas personas. De este modo, la importancia de estas actividades radicaba en el reconocimiento de un bagaje cultural en común, que reforzara la idea de una historia compartida en el territorio.

Por este motivo, en una de las exposiciones que realizó Elmer Ujukam a lo largo de los días del taller, mencionó que muchas de las actividades desarrolladas en la Escuela de Líderes deberían ser promovidas en las instituciones educativas del Estado, para impulsar una verdadera educación intercultural bilingüe. Recordemos, además, que la Escuela de Líderes tiene una propuesta educativa indígena que no puede trasladarse en la práctica si no se promueven actividades que los líderes del CPPA consideren prioritarias para la formación de personas de su pueblo.

Hecha esta aclaración, podemos pasar a la descripción de la actividad que se llevó a cabo en el tercer y último día de este taller. El lugar para su desarrollo, a diferencia de las actividades realizadas los días anteriores, fue el Instituto Superior Tecnológico Fe y Alegría N°74 de Santa María de Nieva, ya que se desarrolló un taller de computación. Aunque el programa de formación buscaba que esta actividad enfatice en la elaboración de reportes digitales, finalmente se desarrolló como una introducción al uso de Word, ya que los jóvenes no dominaban mucho este programa. En este punto, surgía la interrogante de conocer si la mayoría de los jóvenes, en sus comunidades, contaba con computadoras para poder implementar lo aprendido en dicha actividad.

Se pretendía que la enseñanza de la utilización de Word les fuera útil, como futuros líderes, para la redacción de actas digitales, cartas formales, así como reportes que incluyeran textos y fotos. Esta actividad se realizó compartiendo

una computadora por cada dos personas y estuvo a cargo de un miembro del equipo del SAIPE, quien daba las indicaciones desde el frente del salón. Con la finalización de esta actividad se concluyó el taller centralizado del mes de abril.

5.2. Participación y desenvolvimientos de los jóvenes

Una vez realizada la descripción de los temas y actividades principales de los dos talleres centralizados de formación a los que se pudo asistir en el trabajo de campo, pasaremos ahora a analizar la manera en que se desarrolló la participación de los jóvenes a partir de la observación realizada.

Una primera observación respecto a la Escuela de Líderes es que, más allá de ser un espacio de formación que busca transmitir conocimientos a los participantes, es ante todo un lugar de encuentro que permite a los jóvenes indígenas de diferentes sectores y distritos interactuar, conversar y debatir sobre ámbitos comunes ligados a la vida de sus pueblos. Esto quiere decir que los talleres se percibieron como un espacio de comunicación, así como de intercambio de experiencias y puntos de vista entre personas de una misma generación. Por ello, durante las actividades, el ambiente de trabajo de los participantes fue en su mayoría animado y sociable.

Ahora bien, una de las cuestiones que llamaba rápidamente la atención era la diferencia que se notaba en cuanto a la participación de los jóvenes en las actividades realizadas, especialmente en aquellas donde se tenía que tomar la iniciativa ya sea para manifestar puntos de vista en grupos, y, en mayor medida, cuando tenían que exponer las conclusiones redactadas en frente del total de participantes. En ambos talleres, generalmente eran las mismas personas las que se ofrecían como voluntarios para tomar la palabra y participar de manera activa en los debates.

El género, era uno de los primeros ámbitos que permitían comparar el nivel de participación entre los jóvenes, ya que eran mayoritariamente los hombres los que participaban de manera más activa en las actividades de debate. Asimismo, recordando que había un rango de edad considerable entre los participantes, que iba desde los 17 años hasta algunos que pasaban los 30 años, se podía

notar una tendencia de mayor participación de las personas que tenían mayor edad.

Sin embargo, como se analizará cuando se aborden las entrevistas con los jóvenes, uno de los temas más influyentes en estos casos era la participación diferenciada que tenían algunos jóvenes en otros espacios, más allá de la Escuela de Líderes. De este modo, aquellos que ya habían participado en cargos comunales, organizaciones políticas o productivas, o que tenían experiencia en centros educativos superiores solían tener un mejor manejo de la palabra y un rol más participativo en lo que se refiere al desarrollo de las actividades. En este sentido, al abordar el perfil del líder indígena, donde es fundamental la habilidad para comunicar ideas a los miembros de un colectivo, demostrando la capacidad de oratoria (Belaúnde, 2005), se podría mencionar que existían jóvenes con habilidades más propensas para el desenvolvimiento en estas tareas, que podían influir en su consolidación como futuros líderes.



Foto 5. Joven indígena exponiendo los resultados de un trabajo en grupo.

En el desarrollo de los trabajos en grupo, aunque había mayor participación del total de los jóvenes para decidir lo que se incluía finalmente en el papelógrafo respecto a las conclusiones, siempre existía mayor poder de decisión en aquellos que redactaban con los plumones sus ideas y quienes tenían mayor experiencia en articular argumentos más elaborados. Sin embargo, esto no quiere decir que se haya percibido una actitud “dictatorial” por parte de aquellas personas que, como se observó, tenían mayores facilidades para el desenvolvimiento en los trabajos grupales y en las exposiciones en las plenarios. Más bien, el ambiente entre los participantes fue siempre cordial y respetuoso, y cuando existieron opiniones diferentes, o contradictorias entre sí, siempre se manifestaron de buena manera entre los jóvenes.

Yo casi no opiné nada porque mis compañeros [de la Escuela de Líderes] ellos como eran antiguos, como eran mayorcitos tenían más experiencias, porque ellos vienen conociendo como es la problemática, como viene, como funcionaba, todo lo que sabían ellos más bien opinaban y nosotros que habíamos entrado recién nos dejaban un poquito atrás. Pero, poco a poco, nosotros también estamos aprendiendo, recopilando las ideas de ellos (Sanderson, 17 años, comunidad de Yutupis).

Otra de las constataciones percibidas a lo largo de los talleres era la diferencia en el interés y el empeño que ponían ciertos jóvenes en las prácticas realizadas. En este sentido, aunque el género, la edad y las experiencias previas eran algunos de los condicionantes para el desenvolvimiento diferenciado entre los jóvenes, la atención y el interés que denotaban en el desarrollo del taller, también influían en los aprendizajes que podían obtener. Esto se refiere a que algunos jóvenes que mantenían mayor atención, por ejemplo, en las exposiciones de los especialistas y líderes indígenas, manifestaban permanentemente sus opiniones en los trabajos grupales, y aprovechaban las plenarios para preguntar y comunicar sus inquietudes. Esta diferencia en la participación estaba relacionada a que no todos los jóvenes acudían con las mismas expectativas a los talleres de formación de la Escuela de Líderes. Como comentaba la coordinadora del proyecto *Tajimat Pujut* del SAIPE:

Creo que eso es lo que falta, crear un interés que sea suyo, que sea algo más personal. Hay gente que, si es verdad que tienen mucho interés personal y se nota en su forma de trabajar. Pero, hay otros que da la sensación que vienen un poco porque salen de su comunidad y vienen a Nieva, ¿sabes? Y entonces tienen y les pagan alojamiento, comida y están fuera un tiempo. Entonces, yo creo que eso es el gran reto este año, fidelizarles de forma de que sea porque ellos mismos, de verdad, quieren estar aquí y venir, participar y aprender (Begoña de Elías, comunicación personal, 2018).

Como menciona Begoña, esto se observa en el desarrollo de las dinámicas de trabajo, entre aquellos que rápidamente se dispersan o que aprovechan el refrigerio, que se entrega durante algunas de las actividades, para salir del local principal y conversar, mientras otros se quedan trabajando. Asimismo, se percibió una diferencia entre aquellos que, por más que no participen de manera directa, se mantienen atentos durante las actividades, ya sea observando o comentando alguna opinión, y los jóvenes que después de un rato breve se desentienden de la actividad que se está llevando a cabo. Sin embargo, según lo observado, la mayoría si manifestaba interés en incorporar las enseñanzas que el taller les ofrecía para su formación como líderes.

Aunque las actividades combinaban metodologías de tipo exposición y plenaria, junto con actividades de carácter más participativo y grupal, era en estas últimas donde se podía percibir mayor concentración e iniciativa por parte de los jóvenes participantes. Por ello, en las actividades donde los jóvenes podían ser más protagonistas se notaba mayor entusiasmo y disposición, ya que podían poner en práctica los conocimientos que habían adquirido y, a la vez, manifestar sus propias opiniones sobre los temas propuestos.

Uno de los ejemplos más representativos de lo mencionado, fue la actividad en grupos, a partir de la proyección del documental mostrado del proyecto minero en Cañarís. En esta dinámica los jóvenes tuvieron que situarse en la posición de hacer frente a una empresa minera y elaborar un conjunto de acciones que,

como líderes, podrían ejecutar para organizar a la comunidad y articularse con diferentes sectores de la población para lograr el objetivo de defender el territorio.

Considero que, en este caso, plantearles una situación hipotéticamente real y que, además, conocían de cerca por sucesos similares ocurridos en su territorio, como los enfrentamientos en Bagua en el año 2009, generaba mayor expectativa por la posibilidad de imaginarse la manera en la que actuarían como líderes de una comunidad en un contexto como el propuesto. Asimismo, la toma de posición por parte de los jóvenes, en esta actividad, podía percibirse como un entrenamiento para consolidar la figura del *chichagkagtim*, que como se analizó previamente era aquel que podía orientar y brindar consejos a su pueblo y a las autoridades. Lo interesante, es que en estas actividades los jóvenes incorporaban de manera rápida los conocimientos que habían recibido, tanto en el taller en el que estaban participando, como en los anteriores a los que habían asistido, ya que apelaban, por ejemplo, a la utilización de herramientas legales, a la historia del pueblo awajún, conceptos sobre el territorio, entre otros.

Por otro lado, considero que uno de los puntos fuertes de los talleres a los que asistí fue la posibilidad de los jóvenes de poder conversar e intercambiar opiniones con líderes actuales del pueblo awajún, como Santiago Manuin, que tiene un reconocimiento político y moral en el territorio indígena. Este tipo de diálogos les permitía conocer las experiencias que habían influido en una persona para constituirse como líder de su pueblo, preguntarle directamente sobre los desafíos que habían enfrentado en ese proceso de construcción, y comparar sus experiencias personales con las de los líderes a los que escuchaban.

En este sentido, más allá de la participación de especialistas no indígenas en varias de las actividades de los talleres, siempre se mantuvo la presencia de líderes del pueblo awajún, que eran considerados sabios por su experiencia, lo que permitía precisamente la transmisión de conocimientos entre diferentes generaciones de un mismo pueblo.



Foto 6. Diálogo de los jóvenes con los líderes awajún Santiago, Eduardo y Elmer.

Algunos de los jóvenes no sólo estaban pendientes de escuchar a los líderes, sino también de tomar nota de las experiencias y conocimientos que exponían durante sus charlas. Considero que la atención que los jóvenes manifestaban, durante estas sesiones, partía de la oportunidad que tenían en ese espacio de conversar con personajes representativos de la región, que son considerados como ejemplos para muchos de los que aspiran a constituirse como líderes en el futuro. Como se mencionará posteriormente, esto también se comprobó a través de la opinión de los jóvenes, que identificaban recurrentemente a Santiago Manuin como uno de sus ejemplos ideales de liderazgo por tener una serie de características que se analizarán más adelante.

Por ello, pienso que mantener un programa de formación bilingüe, no sólo en lo que respecta al idioma, sino también en lo relacionado a los propios conocimientos, y a los encargados de llevar a cabo los talleres, es un punto fundamental para cumplir los objetivos de formación de la Escuela de Líderes. La observación del despliegue participativo en los talleres a los que asistí conlleva la necesidad de complementar dos cuestiones básicas: las expectativas que tenían los jóvenes sobre este proceso de formación, y los aprendizajes que consideraban que habían incorporado para lograr sus objetivos particulares.

5.3. Expectativas sobre la participación

Aunque las expectativas de los jóvenes de la Escuela de Líderes no siempre eran las mismas, en cuanto a la justificación de su decisión de participar en esta experiencia, lo primero que hay que tomar en cuenta es que cada uno de ellos, por las razones que fueran, eran parte de ese proceso por voluntad propia. Esto quiere decir que tenían un interés personal de adquirir u obtener algo a partir de su participación.

Como se mencionó en las páginas anteriores, hubo diversos mecanismos por los cuales los jóvenes se enteraron de la existencia de la Escuela de Líderes y se animaron, posteriormente, a participar en este proceso. Con relación a los estudiantes del Instituto Superior Tecnológico Fe y Alegría N°74, se enteraron de la propuesta de formación a través de la coordinadora del proyecto *Tajimat Pujut* del SAIPE, durante el año 2017, quien se acercó a las aulas del instituto para informar sobre la apertura de este espacio de participación, comentando los temas y actividades que se esperaban realizar, e invitando a los jóvenes a que se inscribieran para el inicio del proceso durante ese mismo año.

Otro grupo de jóvenes se enteró por las autoridades de sus comunidades o de las organizaciones indígenas, donde los líderes del CPPA encargaron la selección de los participantes en base al perfil que habían establecido. Finalmente, un tercer grupo fue invitado directamente por miembros del SAIPE, líderes indígenas como Eduardo Ismiño y Elmer Ujukam, o incluso por familiares, como fue el caso de uno de los hijos del líder Santiago Manuin.

Dicho esto, existen algunos puntos en común en cuanto a las expectativas que motivaron la participación de los jóvenes en este proceso. Una primera idea, era la intención de tener la oportunidad de adquirir una serie de conocimientos y herramientas, que después podrían poner en práctica en los diferentes campos en los que se desenvolvían estos jóvenes. Estos conocimientos incluían elementos como las herramientas legales para la defensa del territorio, prácticas culturales del pueblo awajún, o la comprensión de las problemáticas actuales que enfrentan los pueblos indígenas en su relación con el Estado y las empresas

extractivas. En este sentido, lo que los jóvenes manifestaban era que esta formación les podía brindar algo que no podían aprender en otros espacios.

Tenemos que conocer [la juventud] cuáles son los derechos de nosotros, no solamente de los varones, sino cuales son los derechos importantes de las mujeres, porque los líderes antiguos conocen eso y ellos nos enseñan a nosotros. Nosotros tenemos que compartir su conocimiento para adquirir más conocimiento y también desarrollar eso con la nueva generación porque quien sabe, por ejemplo, si muere el líder internacional más conocido, que es Santiago Manuin, muere y nosotros no hemos aprovechado lo que tantas veces nos están viniendo enseñando ¿qué pasaría si alguien viene o cualquier empresa que venga? Porque el principal problema es por minería, por petrolera, por maderera, que vienen a destruirnos la casa común que siempre llamamos (Israel, 24 años, comunidad de Atsakus).

Un aspecto que se analizó, escuchando las opiniones de los jóvenes participantes de la Escuela de Líderes, fue la motivación que como generación los animaba a participar en espacios de formación de este tipo. Muchos de ellos mencionaban que actualmente los jóvenes no tenían información sobre su propia cultura, y que existían valores del pueblo que se estaban perdiendo. Incluso, algunos que afirmaban que hasta el momento no conocían prácticamente nada de sus propios pueblos, estaban interesados en participar en dicho proceso para informarse sobre la cultura awajún y wampis por una curiosidad personal. Esto quiere decir, que no todos los jóvenes necesariamente ingresaron a este proceso con una idea firmemente establecida sobre formarse como futuros líderes de sus pueblos, sino con la motivación de empezar a conocer parte de su propia historia.

Cuando ingresé a la Escuela [de Líderes] eso fue lo que me motivó, decía que no tenía herramientas todavía para defender, no tenía herramientas para, digamos, sostener una estrecha conversación con las empresas, no tenía mecanismos de defensa como para, más o menos, defenderme digámoslo así en temas de derecho, en temas de defensa del territorio, de la naturaleza y todo eso [...] Eso fue mi motivación y sobre todo pues

convertirme en una herramienta que sirva para defender, para más que luchar para poder debatir con empresas, con personas, con grupos. En la comunidad pueden llamarse líderes, pero a veces queremos más que eso, más que eso queremos formación porque es diferente. Un líder de una comunidad puede debatir con un líder de otra comunidad, puede ser un gran líder en la comunidad, pero no puede con alguien que venga de Lima, con una empresa, no, todavía no tiene la capacidad, y por eso queremos una formación. (Milton, 25 años, comunidad de Alto Pupuntas).

La Escuela de Líderes, puede considerarse, según lo conversado con los jóvenes, como una experiencia que les podía brindar un poder especial a los participantes, para posicionarse como personas con conocimientos para impulsar y liderar propuestas en sus comunidades u otros espacios de participación. Este poder, estaba basado en una serie de habilidades y herramientas que permitirían situar al joven en la condición de relacionarse con grupos sociales de diferentes contextos, como el Estado, las empresas, las organizaciones no gubernamentales, entre otros. Esta expectativa de adquirir aprendizajes que les permitan posicionarse de manera idónea en su relación con diversos actores dentro y fuera de sus comunidades, tuvo una de sus manifestaciones en la solicitud que algunos de los jóvenes participantes realizaron, a los organizadores de la Escuela de Líderes, para que les brinden un certificado que demuestre que ellos habían participado en ese proceso de formación.

Este pedido generó debates, ya que algunos de los participantes querían que el certificado que solicitaban les sirva como una constancia de estudios que puedan utilizar, por ejemplo, en instituciones educativas, lo que implicaba que los organizadores de la Escuela de Líderes validen esta propuesta con la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Santa María de Nieva. Sin embargo, finalmente se decidió que se les brindaría un diploma a aquellos que terminen todo el proceso, pero que estaría firmado únicamente por los miembros del CPPA y del SAIPE.

Lo interesante de esto, es que la solicitud de una constancia buscaba ser un garante que permitiera demostrar el proceso de formación adquirido frente a otros actores sociales. Esto nos lleva a preguntarnos, precisamente, la legitimidad que pueden llegar a construir los jóvenes indígenas que participan de la Escuela de Líderes una vez que retornan a sus comunidades y buscan la manera de involucrarse en los espacios de participación locales existentes. Esta realidad se torna más compleja, tomando en cuenta lo averiguado durante el trabajo de campo sobre los escasos espacios de participación que existen para los jóvenes en la región, así como la reticencia que genera la participación y opinión de los jóvenes en ciertos espacios de representación en las comunidades y en algunas organizaciones indígenas awajún.

En este sentido, lo que los jóvenes esperaban al final de este proceso era lograr el objetivo de ser personas más preparadas. Evidentemente, al comprometerse a un proceso de tres años de duración, la expectativa final era lograr una transformación personal que, en muchos de los casos, aparecía relacionado a una acumulación de saberes que serían beneficiosos también para las personas con las que interactuaban en sus espacios sociales cotidianos.

Yo digo que, por mi persona, voy a aprender mejor, y yo digo que si Dios quiere, si me da vida hasta tres años, voy a trabajar coordinadamente con mi comunidad. Yo digo que ahí a nadie se le va a engañar a mi comunidad mientras que yo esté preparado dentro de esa comunidad, dentro de ese sector Domingusa [...] y asimismo mis compañeros que están estudiando en diferentes comunidades, en diferentes sectores, también van a hacer igual. Entonces vamos a trabajar algo en coordinación y vamos a seguir fuerte y nadie nos va a engañar (Frevaldo, 32 años, comunidad de Yumigkus).

Los jóvenes entrevistados, tenían la convicción que la participación en los talleres de formación les brindaría un conjunto de habilidades que, al ponerse en práctica, los podrían situar con un estatus importante en otros espacios de participación, lo que les permitiría guiar en el desarrollo de diversas actividades, principalmente aquellas que implicaban la negociación con autoridades

comunales, las empresas petroleras o las instituciones del Estado. En este sentido, la formación les permitiría consolidarse como una figura de liderazgo que pueda actuar como bisagra entre los actores locales y foráneos.

De esta manera, existían jóvenes que buscaban reforzar un liderazgo propio que habían podido ir constituyendo desde otras experiencias de vida, y consideraban a la Escuela de Líderes como una oportunidad más para consolidar estos aprendizajes en nuevas esferas de participación. Por otro lado, algunos jóvenes ingresaban al programa de formación con la intención de tener un primer acercamiento a los temas de defensa del territorio y a ciertas habilidades prácticas, que les permitan ir familiarizándose con temáticas vinculadas al liderazgo indígena en la actualidad.

Los jóvenes a los que se entrevistó, para los fines de esta investigación, fueron principalmente aquellos que, tanto a partir de la observación como por las conversaciones con miembros del SAIPE, venían teniendo una participación más activa en la Escuela de Líderes y, por lo tanto, tenían una motivación especial en su formación como futuros líderes indígenas. Sin embargo, como se señaló previamente, también había algunos jóvenes que no manifestaban expectativas tan consolidadas en lo que respecta a su participación en esta experiencia, ni tenían necesariamente un horizonte definido sobre la manera en la que ellos mismos se visualizaban al finalizar los tres años de formación. Es esta heterogeneidad, sobre la manera personal en la que se consideraba esta experiencia, lo que hacía más interesante este espacio de participación, por el diálogo de distintos puntos de vista y experiencias de vida.

5.4. Balance sobre la experiencia implementada

La Escuela de Líderes va en camino de cumplir la primera mitad de su programa de formación. Y en lo referente tanto a los talleres en concreto, como a la experiencia analizada de manera integral, se pueden obtener algunos indicios que permiten elaborar un primer balance de esta experiencia. Este balance se construyó a partir de las opiniones de los actores que impulsan esta propuesta, los puntos de vista manifestados por los jóvenes participantes, así como desde la observación del propio investigador.

Una de las claves para brindar un balance sobre la Escuela de Líderes, radica en que, al ser una experiencia nueva en lo referente a la propuesta de formación, las temáticas impulsadas y el tiempo de duración establecido -3 años- es un proceso que, si bien partió de un programa concreto trabajado, que incluso cuenta con documentos propios, viene ajustándose permanentemente en la misma etapa de implementación. Esto ocurre ya que las condiciones reales, en las que se ha venido desarrollando lo planeado, han demostrado la complejidad de abordar un proceso de estas características con la población joven de la región, lo que considero, en cierta medida, normal en cualquier propuesta impulsada cuyo éxito depende de distintos factores contextuales.

Es una propuesta nueva que tenemos que ir construyendo, construyendo para que en el futuro nos sirva como una herramienta. Entonces, es duro trabajar esto porque nunca ha sido escrito y nosotros tenemos que construirlo. Por eso digo, hay que seguir, hay que construir esa propuesta de Escuela de Líderes. Entonces venimos trabajando, los muchachos también siguen adelante [...] También ha dado efectos esa escuela. Hoy día hay jóvenes que han venido participando en eso, ahorita están en el magisterio, otros están liderando en unos proyectos, otros son jefes de las comunidades, otras son mujeres también que lideran también en sus organizaciones. Entonces está dando efecto este trabajo (Elmer Ujukam, comunicación personal, 2018).

En este sentido, los cambios incorporados no deben ser considerados automáticamente como puntos negativos en la implementación de esta iniciativa, sino más bien como parte del proceso de construcción. Estos ajustes demuestran la versatilidad de los organizadores y también de los participantes para acomodarse a las circunstancias variables que todo nuevo proyecto enfrenta.

Hecha esta aclaración, se puede mencionar que se han completado los cuatro módulos temáticos que se planeaban realizar hasta la fecha, según el programa de formación. A pesar que se cambió el orden de alguno de ellos en el año 2018, por decisión de las instituciones, el número de los talleres realizados se ajusta a

lo planificado. Sin embargo, tampoco se debe asumir que la implementación de los talleres sea sinónimo de éxito en todos los ámbitos que la Escuela de Líderes se había propuesto desarrollar.

Por ello, una buena pregunta para entender los avances de este proceso es conocer ¿Qué han aprendido los jóvenes participantes hasta el momento? Alrededor de este punto, más allá de las actividades realizadas en el taller sobre el balance de lo aprendido, en las entrevistas realizadas a los jóvenes, los puntos que salían a relucir eran más o menos los mismos, aunque variaban en el énfasis que se le daba a cada uno, según la experiencia de cada persona. Uno de los aspectos más enfatizados sobre lo aprendido fue el tema del derecho y, en particular, las leyes para defender el territorio indígena, que es una temática que los líderes actuales manejan dentro de sus discursos reivindicativos frente al estado peruano.

Asimismo, se resaltó el tema de los mitos indígenas aprendidos, ya que existía una serie de narrativas “ancestrales” que se buscó inculcar a los jóvenes awajún y wampis, con la finalidad de rescatar enseñanzas de estas historias para el desempeño actual de los líderes indígenas. Por ejemplo, uno de los jóvenes comentaba como uno de los mitos que aprendió tenía como moraleja final la manera errónea en la que algunos líderes indígenas se comportaban al dejarse convencer por las compañías mineras que ingresaban a su territorio al saber que iban a recibir una recompensa económica.

Por otro lado, el tema de los árboles genealógicos realizados de sus propias familias, así como hitos importantes de la historia del pueblo awajún, fueron identificados por los jóvenes como maneras en las que podían conocer de dónde venían y lo que significaba ser awajún. Este tema, se relaciona con lo analizado en el capítulo anterior, sobre la construcción del liderazgo que busca impulsarse, desde esta experiencia, a partir de una toma de conciencia étnica que impulse una reivindicación cultural indígena.

Entonces una de las metodologías que me gustó es que me hicieron ver que vale la pena convertirse en líderes para proteger. A mí me hicieron

conocer. En sí, yo no conocía mucho de esto, yo me consideraba awajún pero más al fondo no sabía que significa ser awajún o que debemos hacer para ser un verdadero awajún. Entonces, por ejemplo, luego, como primera entrada nos enseñaron más o menos a investigar, de donde vinieron nuestros ancestros, como se organizaban. Entonces nos dijeron “tu como awajún y como joven, pues despierta conciencia”. Pucha, a lo mejor la juventud se está yendo por el otro lado. Entonces eso es lo que me gustó, una de las metodologías que nos agarraron en esa forma, nos incentivaron, nos hicieron despertar, y a todos, yo me di cuenta que a todos (Miton, 25 años, comunidad de Alto Pupuntas).

Uno de los objetivos que la escuela viene cumpliendo en la formación de los jóvenes, es brindarle relevancia al tema identitario, lo que viene siendo una de las bases en los distintos talleres realizados. Aunque la propuesta plantea inculcar ciertos valores, sobre la historia del pueblo y la importancia de seguir practicando costumbres “ancestrales”, los jóvenes tampoco interiorizan estas enseñanzas de manera mecánica, sino que las reinventan según sus propias experiencias de vida, y les dan un sentido personal, e incluso como generación.

Este punto se corroboraba ya que los discursos de los jóvenes, aunque tenían elementos en común con las opiniones de los líderes y, en general, con el programa de formación, definitivamente incorporaban formas propias de valorar las enseñanzas que venían adquiriendo en este proceso. Los aportes que puedan llegar a brindar los jóvenes serán fundamentales para lograr lo que se mencionó como uno de los objetivos primordiales para lo que resta de esta experiencia de formación, que implica que ellos mismos vayan asumiendo más protagonismo en las actividades que la Escuela de Líderes propone, es decir, que se apropien de esta propuesta y asuman un rol más propositivo en su desarrollo.

Bueno, los jóvenes en la actualidad en la región Amazonas lo que pueden mejorar es juntarse entre jóvenes de afuera, no sé, de diferentes lugares y, o sea, tener una pequeña reunión o convocar una reunión y coordinar una cosa buena para el futuro, para los jóvenes que trate acerca de

jóvenes, porque he visto mucho que ahora en la actualidad los viejos nos quieren tener ahí, como decir “tu joven no tienes experiencia, no puedes trabajar” (Exon, 28 años, comunidad de Dos de Mayo).

Los jóvenes con los que pude conversar mencionaban que uno de sus desafíos más importantes, como generación, era tener mayor poder de decisión en instancias participativas. Algunos comentaban que esta realidad era compleja porque muchas autoridades e instituciones con las que interactuaban ponían trabas para que puedan involucrarse tanto en procesos participativos, como en instancias laborales, principalmente en la capital de la provincia de Condorcanqui, Santa María de Nieva. En este punto, cabe retomar las expectativas de los participantes de la Escuela de Líderes sobre adquirir conocimientos a lo largo de este proceso, que les permitan posicionarse y desenvolverse en los diferentes espacios sociales de los que son parte, lo que incluye desde instituciones educativas hasta cargos comunales y organizaciones no gubernamentales (ONG).

A partir de esta idea, se puede establecer un indicio sobre la relación que existe entre la búsqueda de protagonismo de los jóvenes y los aprendizajes que ellos consideran que han venido incorporando para cumplir el objetivo principal que cada uno de ellos se propone. Sabiendo que los jóvenes de la Escuela de Líderes manifiestan una apertura para participar, o en algunos casos seguir participando, en organizaciones juveniles o diferentes cargos en sus comunidades, una de las ideas de trasfondo es la búsqueda de poder utilizar lo aprendido en este proceso de formación, ponerlo en práctica y obtener resultados. En este sentido, es interesante analizar de qué manera los jóvenes sienten que han podido poner en práctica estas enseñanzas. Para ello, no se priorizó únicamente lo referente a las réplicas que la propuesta de formación busca impulsar, sino más bien todo aquello que los jóvenes consideraban que, directa o indirectamente, podían desarrollar en su cotidianidad a partir de los aprendizajes que la Escuela de Líderes les había podido aportar.

Un primer aspecto que los jóvenes manifestaban era que podían conversar sobre las enseñanzas obtenidas en la Escuela de Líderes con su entorno social más

inmediato, desde amigos, familiares, espacios educativos, de trabajo, entre otros. Aunque esto podría no considerarse como un campo aplicado para demostrar los conocimientos incorporados, en la práctica es un espacio de interacción y réplica, que no sólo permite compartir una experiencia, sino también reafirmar lo aprendido en nuevos entornos.

Por esto, se debe resaltar que los jóvenes a los que se pudo entrevistar manifestaban una iniciativa por compartir lo aprendido con otras personas. Cómo se analizará posteriormente, la figura del líder ideal, para los jóvenes awajún, tenía como una de sus características más recurrentes el compartir los conocimientos adquiridos con nuevas personas. Por lo tanto, este ejercicio de conversar sobre lo aprendido podría estar relacionado a esta cualidad que los jóvenes resaltan en el comportamiento de ciertos líderes actuales.

Lo estoy poniendo [en práctica] tanto en mi hogar y en mi comunidad, donde yo siempre me voy cada fin de semana. La gente viene a conversar conmigo, vienen a consultarme lo que siempre venimos trabajando, no solamente en mi trabajo que es periodismo, sino como tiene que plantear la juventud en la comunidad [...] Entonces allá, en ese caso, converso con el *apu*, dialogamos con la gente para que la comunidad no se vea tan sucia, no se vea tan desordenada, tanto en la organización como en el trabajo comunal que siempre diferentes comunidades vienen practicando. Entonces a mí me sirve bastante dialogar porque anteriormente desde que yo mismo también me conozco, entonces me auto evalúo y digo “ah ya, entonces si me voy más allá debo aprender más de lo que estoy haciendo por la comunidad”, me sirve bastante. (Israel, 24 años, comunidad de Atsakus).

Los conocimientos que adquieren los jóvenes pueden aportar para mejorar las iniciativas que se impulsan en sus comunidades, y ellos consideran que, al tener la oportunidad de formarse, más allá del entorno comunal, tienen cierta autoridad para opinar y ser parte de los procesos de decisión de sus pueblos. En el caso de la cita expuesta, el joven afirmaba que podía conversar con el *apu* y los comuneros sobre el trabajo que viene realizando fuera de su comunidad, así

como sobre cuestiones vinculadas a las propuestas para mejorar el orden comunal. Sin embargo, esto también se puede observar en otras escalas de participación de los jóvenes, desde aquellos que compartían sus experiencias con miembros de su círculo familiar, hasta aquellos que ya habían ocupado cargos comunales como el de jefe o vice jefe de comunidad, que les permitía tener una convocatoria mayor para hablar sobre las temáticas que eran discutidas a lo largo de los talleres de la Escuela de Líderes.

Un caso emblemático entre los jóvenes participantes de la Escuela de Líderes era el de Milton Julón, joven de 25 años, de la comunidad awajún de Alto Pupuntas. Este joven mencionó que la experiencia de formación lo motivó a empezar a constituir una organización de jóvenes en su comunidad, para poder hablar con ellos sobre lo que aprendía en la Escuela de Líderes. Para ello, aprovechó un espacio, que solicitó en una de las asambleas comunales, donde después de comentar sobre su propia experiencia, convocó una fecha para que se acercaran los jóvenes interesados en profundizar en los temas que mencionó y así poder realizar algunas actividades en conjunto. Además, comentó que esta agrupación ya había podido reunirse tres veces, y el grupo de jóvenes interesados en participar en este espacio venía creciendo en su comunidad desde noviembre del año 2017, cuando los empezó a convocar. Incluso, este joven les había podido repartir fotocopias de algunas de las separatas que el mismo había recibido en los talleres de la Escuela de Líderes.

En este sentido, con relación a los temas que habían conversado, en esas primeras reuniones, mencionaba lo siguiente:

Hay temas de declaración de los derechos de las Naciones Unidas, declaración de los derechos de los pueblos indígenas, derechos de los pueblos, la consulta previa, el Convenio 169, toda esa parte más o menos vamos hablando con ellos, y sacando puntos de vista de ellos mismos, que opinan. Y después terminamos con una reflexión sobre cómo ven ellos el awajún de aquí a 15 años, 20 años...y ellos opinan como lo ven, como más o menos lo analizan que llegará esos años, si es que deciden trabajar, o cuales serían las consecuencias si entra una empresa,

petrolera, minera, o maderera, y que hacer contra esas empresas, como debatir con ellos, a que acuerdos llegar, como intervenir en las comunidades, como concientizar a la gente adulta, como trabajar en temas productivos, todos esos temitas conversamos (Milton, 25 años, comunidad de Alto Pupuntas).

La puesta en práctica de lo aprendido, en este caso, aparece relacionada a la necesidad de concientizar a nuevos jóvenes para que asuman un rol más protagónico en su comunidad y se preparen, principalmente en el tema legal, para una eventual entrada de una empresa extractiva. De esta manera, en este ejemplo se puede observar como también los jóvenes, de la Escuela de Líderes, empiezan a ejercer formas de liderazgo de manera más directa cuando retornan a sus comunidades, no sólo a través del consejo u orientación a las autoridades, que son características de la figura del *chichamkagtin*, sino también fomentando la articulación de grupos de jóvenes para continuar el debate sobre el tema de la defensa del territorio desde nuevos espacios.

Pasando propiamente al tema de los talleres, considero que, si bien se cumplen las expectativas en cuanto a los temas y las actividades planeadas, se deberían tomar en cuenta algunos mecanismos para fomentar un equilibrio entre aquellos que participan de manera más regular y voluntaria en las actividades propuestas, y aquellos que todavía les cuesta más brindar sus puntos de vista. Prestar atención a aquellos con menor participación sería importante para que puedan aprovechar de mejor manera los conocimientos y habilidades que brinda este espacio, y tener una primera oportunidad para desenvolverse en la interacción con personas que pueden reforzar sus opiniones e iniciativas.

Con respecto a las personas que se identificó con un perfil más proclive para destacar como líderes, no sólo en los talleres de formación, sino en otros espacios de participación, por su mayor experiencia, se podría plantear la posibilidad de conversar con ellos para que también se comprometan a fomentar la participación del resto de personas. Este punto aparece relacionado a la continuidad diferenciada en la asistencia a los talleres que existe entre los jóvenes participantes. En este caso, aquellas personas que habían tenido una

asistencia completa a los talleres de formación se encontraban mejor preparadas, en lo que respecta al programa de formación de la Escuela de Líderes, que aquellos cuya participación era intermitente, ya que existían vacíos que muchas veces no podían completar sobre los aprendizajes de los diferentes módulos temáticos.

Ahora bien, a pesar que las dinámicas de tipo plenaria o exposición eran necesarias para la explicación de ciertas temáticas, considero que la mayor riqueza en lo que respecta a la formación y la percepción de los avances de los jóvenes se obtenía a partir de las actividades en las que ellos debatían, participaban y elaboraban propuestas. En esos momentos en particular, los jóvenes solían ser partícipes de un contexto más protagónico, donde construían alternativas y conclusiones propias, a partir de lo observado tanto en los mismos talleres de formación, como en base a ejemplos de sus propias experiencias de vida.

Parte fundamental de la construcción del liderazgo indígena radica en la capacidad de oratoria en público de los líderes, tomando como base un lenguaje que articula elementos culturales y políticos reivindicativos de un grupo en particular (Brown, 1993; Smith, 1996; Belaúnde, 2005; Espinosa, 2009; Chirif, 2013; Mouriés 2014; et al). Por ello, pienso que los procesos de formación del líder awajún, desde esta propuesta, se comprueban de manera más directa en las actividades de conversación y exposición en los trabajos en grupo, las dinámicas en las que los jóvenes tienen que imaginarse en contextos que podrían ocurrir en sus comunidades para desarrollar propuestas frente a estas situaciones, así como en las actividades de diálogo entre especialistas o líderes indígenas con los jóvenes. Es alrededor de estas prácticas donde se contrastan puntos de vista o interrogantes acerca de las preocupaciones que los mismos jóvenes proponen. En este sentido, como comentaba la coordinadora del proyecto *Tajimat Pujut* del SAIPE, a partir de los aprendizajes adquiridos en el primer año de la Escuela de Líderes, se espera que en el periodo restante se brinde más énfasis a las actividades prácticas, ya que se contempló que de esta forma se podrían conseguir de mejor manera los objetivos trazados.

Como una observación final, considero que debería lograrse una articulación mayor, así como una justificación más explícita, del vínculo propuesto entre las actividades relacionadas al ejercicio de un liderazgo de carácter más representativo, como la resolución de conflictos, las estrategias de defensa del territorio, o el aprendizaje de herramientas legales para la relación con diversos grupos sociales, y aquellas actividades que buscan transmitir costumbres “ancestrales” del pueblo awajún, como la construcción de cerámicas o *sentá*, el conocimiento de las plantas locales, o las chacras integrales. Aunque se han analizado previamente consideraciones que justifican el desarrollo de ambos tipos de actividades, partiendo de los documentos institucionales del programa de formación, así como de las conversaciones con miembros del CPPA y del SAIPE, considero que para los jóvenes debería quedar más justificada esta relación. Incluso, se podría pensar en la posibilidad de conocer e impulsar, de manera individual, el tipo de actividades que se ajuste de mejor manera a las expectativas que los jóvenes tienen sobre este proceso de formación.

Para englobar los puntos analizados alrededor del balance de la Escuela de Líderes, se puede señalar que la experiencia implementada tiene muchos puntos a su favor, no sólo por la manera en la que se construyó la propuesta de base, sino por la forma en la que se viene implementando el programa de formación a través de los talleres, que conllevan una gran movilización de recursos y de personas provenientes de distintos sectores de la provincia.

El conjunto de actividades realizadas en la Escuela de Líderes incorpora personas provenientes de diferentes lugares, manteniendo como base un grupo de líderes indígenas, que se encuentra presente durante los talleres, lo que permite intercambiar experiencias con los jóvenes, a partir de un vínculo más cercano por ser provenientes del mismo pueblo. Este aspecto es fundamental para cumplir con el objetivo de articular una nueva generación de líderes awajún que, aunque incorporen características y valores propios de su contexto generacional, continúen con ciertos aprendizajes que los líderes actuales consideran importantes para su desenvolvimiento en el futuro. Esta propuesta permitiría, a su vez, el desarrollo de un compromiso que tenga al territorio como eje articulador de las diferentes actividades que realicen los jóvenes.

La iniciativa que manifiestan los jóvenes entrevistados es la de compartir lo aprendido en la Escuela de Líderes en diferentes espacios sociales, desde sus entornos familiares o amicales, hasta el desenvolvimiento que algunos de ellos tienen en su comunidad a través de cargos, espacios de participación como las asambleas, o la orientación que ejercen frente a algunas autoridades. El conocimiento adquirido sobre las leyes que defienden a los pueblos indígenas, la historia del pueblo awajún, así como las acciones que permiten articular la defensa del territorio en momentos de conflicto, permite a los jóvenes constituirse como referentes en su entorno social, y generar la posibilidad de situarse en una posición con mayores insumos personales para expresar sus puntos de vista.

El interés y el compromiso que manifiesten los jóvenes en lo que resta del proceso de formación, y las iniciativas que impulsen los líderes del CPPA y el equipo técnico del SAIPE, en lo que respecta a las actividades de participación, serán puntos fundamentales para poder culminar este proceso con éxito, e incluso pensar en la posibilidad de promover iniciativas similares en el futuro con nuevos grupos de jóvenes. Por ello, será fundamental, como manifestaban los líderes del CPPA, hacer una evaluación que, al igual que se hizo en el año 2017, no involucre sólo la opinión de los actores institucionales que impulsan esta propuesta, sino también la manera en la que los jóvenes perciben su propia experiencia en este espacio de participación, tanto en lo que se refiere a la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos, así como las expectativas y propuestas para mejorar sus propias dinámicas participativas.

DISCURSOS Y PRÁCTICAS DE LOS JÓVENES AWAJÚN SOBRE EL LIDERAZGO INDÍGENA

Este capítulo analizará los ámbitos relacionados a la construcción del liderazgo indígena de los jóvenes awajún desde sus experiencias más allá de la Escuela de Líderes. Por ello, en una primera parte se discutirá la figura del líder ideal a partir de los discursos de los jóvenes, y se abordará el rol que cumple la educación superior en su formación como líderes indígenas.

En la segunda parte del capítulo, se analizarán algunas características de las trayectorias de vida de los jóvenes que permitieron construir una vocación vinculada al liderazgo, lo que se sumará al análisis de sus expectativas hacia el futuro sobre sus propios procesos de formación como líderes de sus territorios. Finalmente, alrededor de los puntos señalados, se realizará una reflexión final sobre las ideas revisadas en el capítulo para identificar los puntos claves sobre lo que significa ser un joven y ser un líder indígena en la actualidad.

6.1. Los líderes ideales desde los jóvenes awajún

Para comprender los procesos que influyen en la constitución de los jóvenes como futuros líderes indígenas, un buen punto de partida es identificar cual es el perfil de liderazgo que ellos tienen como modelo, para identificar ciertas referencias que posteriormente se puedan relacionar con sus propios procesos de formación. Esta cuestión, será relevante también para poder contrastar las percepciones de estos jóvenes con la propuesta de la Escuela de Líderes, que como se revisó previamente, tiene un modelo particular de liderazgo que busca impulsar.

Un primer punto que se resaltó, en algunas de las entrevistas realizadas, fue que no necesariamente toda persona que dice ser un líder indígena lo es realmente. Esta precisión hacía referencia a que el liderazgo no era una cuestión que surgía de la autodefinición, sino que tenía que haber un proceso de reconocimiento de por medio para que una persona tenga legitimidad entre los miembros del pueblo indígena.

Tú sabes que cuando los pollitos están hambrientos, abren su chozita y se van corriendo para comer su maíz, es igualito aquí. Cuando viene un proyecto, salen [diciendo] “yo soy jefe del pueblo indígena, yo soy *apu* de tal comunidad, yo líder de tal pueblo”. En realidad, no son líderes, son líderes falsos. Yo los llamaría zánganos que vienen a comer tan solo a nombre del pueblo, pero no debería ser un líder así. Entonces un líder tiene que ser preparado (Israel, 24 años, comunidad de Atsakus).

Esta idea no sólo se refiere a la existencia de “líderes” que no cuentan con una legitimidad que les permita representar o llegar a acuerdos con diversos grupos sociales, significa, además, que una persona no puede considerarse como líder si es que no posee una serie de características que le permitan desenvolverse de manera correcta como tal. Para entender estas cualidades ideales, desde la percepción de los jóvenes awajún, se puede partir por dos de las virtudes que fueron las más destacadas cuando se les consultó sobre la figura del líder indígena ideal. Estas fueron principalmente la humildad o cercanía del líder con el grupo al que representaba, y la transparencia en las acciones que realizaba frente a los demás. La primera de ellas implicaba poder conversar con el conjunto de personas de un grupo social sin distinción o discriminación, así como la capacidad de poder compartir los conocimientos que había adquirido con el resto del grupo, es decir, poder fomentar la transmisión de los conocimientos propios.

Para ser buen líder lo que yo califico es, como te digo, que no hay ninguna institución que nos está enseñando, así como nos enseñan [en la Escuela de Líderes], no hay nadie. Entonces ellos [los líderes], pensando en que de acá en adelante va a haber muchos problemas, entonces como ellos saben, como tienen experiencia, como ya tienen algo de otros países, como sucedió, entonces como saben, nos enseñan y nos preparan, para que nosotros seamos preparados. Por eso es que yo digo que ellos son buenos líderes y ¿Por qué? Porque nos están enseñando, porque nos están formando en diferentes comunidades (Frevaldo, 32 años, comunidad de Yumigkus).

En este sentido, la posibilidad de aprender de las experiencias de vida de los líderes indígenas, pero también poder conversar con ellos para pedir recomendaciones en situaciones donde existen problemas o conflictos entre personas o grupos, eran características valoradas por los jóvenes awajún con los que se conversó. Estos aspectos, se referían a que los líderes debían ser, precisamente, una guía para la población, por lo que tenían que estar dispuestos a recibir a las personas que tengan interés en reunirse con ellos para solicitar consejo en contextos importantes para la comunidad.

Otra cualidad [de un mal líder] es que no presta atención cuando se van a su oficina, no le interesa. Pero, si viene alguien que tiene profesión, tiene ese nivel de educación, tiene un doctorado, un magíster, lo atiende con toda la atención. Pero si llega una persona humilde, a pedir un apoyo, o a conversar, o a informar un problema, no le da importancia (Milton, 25 años, comunidad de Alto Pupuntas).

A partir del análisis de este tipo de opiniones de los jóvenes, se desprende la idea que un buen líder indígena no se tendría que ubicar por encima del resto de la población. Si bien se le considera una persona con un poder particular dentro del colectivo, que tiene un conjunto de conocimientos y habilidades adquiridas, esto no implica que pueda desvincularse de ámbitos más cotidianos, como es recibir a una persona, mantener conversaciones con miembros de la comunidad, o estar pendiente de aconsejar frente a la existencia de algún conflicto en el entorno en el que vive. En este sentido, la figura del líder tiene un poder que, aunque pueda obtenerse por medios individuales se legitima en el entorno social donde se desenvuelve.

A esta característica, se le suma una segunda vinculada a la transparencia en las acciones realizadas. Evidentemente, esta cualidad se relaciona con la revisada anteriormente, ya que hace referencia a que un líder no debe actuar engañando al colectivo social al que representa, y tiene que comunicar permanentemente las decisiones que toma, las reuniones que realiza, y los beneficios que puede llegar a obtener en una negociación. En las entrevistas de varios de los jóvenes, este ámbito estaba relacionado a las reuniones que

mantienen los líderes indígenas con los representantes de las empresas que pugnan por entrar al territorio para extraer recursos naturales.

En este tema en particular, los jóvenes manifestaban una apuesta por el cuidado y la defensa del territorio amazónico, por lo que la transparencia de los líderes implicaba priorizar esta posición y no actuar de manera contraria para obtener beneficios personales a cambio de la venta de tierras. La claridad con la que los jóvenes manifestaban el tema de la defensa del territorio partía de la formación que habían tenido desde sus propias historias de vida, así como desde experiencias que reforzaron esta posición como horizonte u objetivo principal en su actuar, como los aprendizajes obtenidos en la Escuela de Líderes.

Para entender mejor estas cualidades, se debe señalar que todos los jóvenes a los que se entrevistó identificaron como ejemplo de una figura referente de líder awajún a Santiago Manuin. Aunque también se nombraron algunos otros líderes como ejemplos, Santiago Manuin fue el más mencionado por diferentes motivos. Antes de pasar a describir la imagen que los jóvenes tenían de él, cabe volver a recordar que este líder awajún, que actualmente es presidente del CPPA, tiene una larga trayectoria en lo que se refiere a la representación de los pueblos indígenas en la provincia de Condorcanqui, que incluye cargos como el de presidente del Consejo Aguaruna Huambisa (CAH), Consejero Regional de Amazonas, ser una de las figuras referentes que lideró los paros amazónicos, de los años 2008 y 2009, en el marco del conflicto existente entre el estado peruano y los pueblos awjaún y wampis, entre otras cuestiones.

Para los jóvenes, Santiago Manuin era considerado, ante todo, como un ejemplo a seguir. Entre las características que poseía estaba su compromiso por el pueblo awajún, lo que se manifestaba, por ejemplo, en la defensa del territorio que había promovido a lo largo de los años. Incluso, algunos de los jóvenes aun no pudiendo justificar de manera elaborada por que les parecía un referente de líder indígena, mencionaban que habían escuchado de otras personas que era uno de los grandes referentes de la región y, además, que habían podido escucharlo en la charla del taller de la Escuela de Líderes. En este punto, aparece de nuevo la importancia de la cercanía que deberían tener los líderes

con las personas, que en este caso hacía referencia a las charlas y conversaciones que algunos de los jóvenes habían tenido con Santiago Manuin.

La persistencia y el sacrificio eran otras de las características que también se resaltaron sobre el líder Santiago Manuin ya que, aun habiendo sido herido de bala durante los enfrentamientos ocurridos en Bagua en el año 2009, y que actualmente su salud se encuentre deteriorada, seguía trabajando de manera continua por el bien de la población.

Nosotros como jóvenes, para ser líder, llevamos el ejemplo de otro, como Santiago Manuin que es un líder indígena y muchos lo conocen a él, a él nosotros podemos como quien...él es nuestro ejemplo, él ha hecho una cosa buena, y nosotros como jóvenes pensamos, indagamos, nosotros también podemos hacer eso [...] él desde antes ya viene defendiendo el territorio indígena y hablando mucho del territorio indígena. (Exon, 28 años, comunidad de Dos de Mayo).

Cuando los jóvenes comentaban lo que Santiago Manuin sabía sobre el territorio indígena, se buscó indagar si este tema estaba ligado a un conocimiento especial que él poseía, o si era más bien la trayectoria de vida y la acumulación de experiencias lo que determinaba la posibilidad de una persona para convertirse en una figura referente para la población. La pregunta que surgió para abordar esta interrogante fue ¿Qué deben hacer los jóvenes, según su propia perspectiva, para que una persona empiece a constituirse como futuro líder de su pueblo? Un primer punto, para entender este proceso lo mencionó un joven awajún que, aunque sólo había participado en el taller de la Escuela de Líderes llevado a cabo en el mes de abril del año 2018, tenía una opinión interesante sobre el tema, por haber sido presidente de la Organización de Jóvenes Indígenas de los Pueblos Awajún y Wampis (OJIPAW), y por ser Consejero Regional de la Juventud de la provincia de Condorcanqui.

Hoy día, hay una cultura. En la provincia hay una cultura, awajun, wampis, hispana. Y un joven si realmente se compromete a trabajar con el pueblo y con la juventud, sobre todo...porque queremos cambiar la mentalidad

diferente, que sea progresista pero que sea conservista también, que mantenga la sostenibilidad y si alguien quiere desarrollo también lo puede hacer, hay que crecer, pero siempre manteniendo la selva. Entonces, como tenemos esa idea, como ese es el plan de nosotros, la experiencia sería que si es awajún debe conocer la cultura hispana, debe conocer la cultura wampis. Si no conoces nada, si no conoces como son las vivencias de cada cultura, como son las tradiciones de cada cultura ¿cómo le vas a hablar tu hacia ellos? ¿cómo tú puedes considerarte como líder de ellos si no sabes? entonces lo que sería es conocer, lo primordial, conocer las culturas diferentes que hay en un determinado lugar porque a base a ello ya va a ser fácil conversar y compartir las culturas (Melkycedec, 21 años, comunidad de San Antonio).

Lo que priorizaban los jóvenes entrevistados era la necesidad de saber desenvolverse en diferentes contextos culturales, ya que esto les permitiría desplegar, de manera exitosa, las iniciativas que buscaran emprender como líderes. Esta percepción se presentaba en contraposición a una postura centrada, únicamente, en procesos de aprendizaje de conocimientos locales del pueblo awajún.

Asimismo, uno de los temas constantes que salían a relucir cuando se les preguntaba sobre las expectativas, en lo que respecta a la formación del liderazgo, era la importancia de las herramientas legales para defender los derechos de los pueblos indígenas. El énfasis en este tema se entendía como la necesidad de manejar aquel lenguaje -el derecho- que, a pesar de partir de nociones propias del Estado, por el mismo desarrollo histórico era un campo que podían utilizar, principalmente los líderes, para hablar con legitimidad en contextos más allá de la Amazonía. La posibilidad de conocer y recurrir a leyes que defienden los derechos de los pueblos indígenas se revelaba, para los jóvenes, como una muestra del líder ideal que puede desenvolverse y debatir en contextos culturales diversos, enmarcados en procesos más amplios de intercambio y globalización. El conocimiento en la rama del derecho sería una herramienta que permitiría a los jóvenes contar con un incentivo más para moverse dentro de esta multiplicidad de espacios participativos y utilizar, para

ello, un medio de comunicación reconocido globalmente, pero reapropiado con la finalidad de reivindicar intereses propios.

Por otro lado, la mayoría de los jóvenes entrevistados no mencionó la toma de plantas, para la obtención de una visión, como una cuestión fundamental para la formación de un joven como líder indígena, por más que hubieran realizado esta práctica anteriormente. Aunque si consideraban necesario aprender aspectos sobre la cultura del pueblo, como la historia y los mitos, la práctica de la toma de plantas no relucía en primera instancia cuando se les consultaba sobre la configuración del liderazgo. Como se analizó previamente, los líderes del CPPA enfatizaban mucho en este tema, al considerar que el nivel de conocimientos únicamente no podía formar líderes, ya que se necesitaba de las plantas para obtener cierto poder que no se obtenía por otros medios.

Los jóvenes, más bien, consideraban a los líderes como personas que sean capaces de coordinar transparentemente, dialogar, llegar a acuerdos, y que puedan incorporar aprendizajes de distintos entornos, sin que esto signifique un rechazo a una identidad como awajún. Esto implicaba tener la capacidad de iniciativa y negociación, especialmente en lo referente a la interacción con actores sociales no indígenas. Precisamente, una de las prácticas más valoradas por los jóvenes awajún era la mediación y la capacidad de resolución en situaciones de conflicto, lo que implicaba poseer la capacidad analítica para entender el trasfondo de ciertas problemáticas y saber actuar en base a ello, a través del trabajo y la coordinación con personas, colectivos o instituciones.

La figura del *chichankagtim*, expuesta en el programa de formación de la Escuela de Líderes, se pudo identificar, en ciertos momentos, a partir de estas características señaladas por los jóvenes. Sin embargo, el rol de orientador y consejero de este tipo de líder aparecía relacionado a un papel más protagónico y propositivo en los discursos de los jóvenes, donde era fundamental la capacidad de analizar situaciones diversas, y desde ese análisis generar iniciativas para hacerles frente. Algunos jóvenes entrevistados relacionaban el despliegue de este tipo de habilidades con las acciones más cotidianas que realizaban las personas en su entorno familiar, y esto se refería a la coherencia

que debía tener un líder en sus diferentes espacios de acción, no sólo en lo referido a situaciones extraordinarias donde se tenían que enfrentar escenarios de conflicto.

Esta capacidad de acción, que los propios jóvenes creían poder llevar a cabo, era de tal magnitud que incluso algunos mencionaban que les gustaría poder incentivar a los adultos o a líderes mayores de las comunidades a actuar de una u otra manera. Estas opiniones eran interesantes porque generaban una entrada a la diferencia generacional que ellos mismos percibían con los líderes indígenas mayores. Frente a este panorama, un elemento fundamental en el que los jóvenes enfatizaban era el tema de la educación superior o preparación profesional, cuyas características se analizarán a continuación.

6.2. El rol de la educación superior en los jóvenes líderes

La mayoría de los jóvenes con los que se pudo conversar afirmaba que la formación de líderes en su generación incorporaba cambios en lo que respecta a los líderes mayores del pueblo awajún. Esto no quería decir que establecían una oposición entre una generación mejor o peor preparada, pero sí una serie de nuevas características que en la actualidad eran necesarias incorporar para hacer frente a las coyunturas y problemáticas sociales que enfrentaban sus pueblos. La más mencionada fue la mayor preparación académica que tienen los jóvenes en la actualidad. Alrededor de este proceso, se debe resaltar que todos los jóvenes entrevistados eran estudiantes o egresados de carreras superiores.

Educación académica porque pues ya estamos dentro de ese mundo, dentro del círculo. Como un día me lo dijo una compañera de España, para ser un buen líder...y eso ya lo había visto ya un tiempo antes que me lo diga ella, pero como que resaltó incluso más esa iniciativa cuando me dijo “un buen líder tiene que formarse en estos tiempos en una educación académica”, porque ya no estamos en el tiempo antiguo. Antes un líder ¿qué quería? quería tener una buena voz, tener su visión porque antes era simplemente...ahora estamos entrando a debatir con otro tipo de formación. Entonces un gran líder que no hable el castellano muy bien,

que no tenga formación académica, que no tenga educación, no puede debatir, no puedes llevarlo a Lima a que debata, no puedes llevarlo a una plataforma de discusión, de diálogo, no lo puedes llevar porque pues no está preparado. En su comunidad puede estar preparado como líder, pero ahorita queremos líderes que enfrenten estas realidades, que enfrenten estas problemáticas que se nos vienen (Milton, 25 años, comunidad de Alto Pupuntas).

Si bien muchos de los líderes, como se revisó en la bibliografía del estado de la cuestión (Brown, 1984; Guallart, 1997; Greene, 2009; et al), ya contaban con una educación bilingüe desde la segunda mitad del siglo XX por la promoción de la escuela, con la entrada del Instituto Lingüístico de Verano (ILV) y la misión Jesuita en la Amazonía, actualmente los jóvenes se referían a una formación académica con énfasis en los niveles educativos superiores, más allá de la escuela primaria y secundaria.

Aunque la oferta educativa en la provincia de Condorcanqui es todavía escasa, y muchos de los jóvenes que aspiran a estudiar una carrera superior tienen que migrar a ciudades como Jaén o Chiclayo, la apertura, desde el año 2009, del Instituto Superior Tecnológico Fe y Alegría N° 74 en la capital de la provincia, Santa María de Nieva, ha generado un precedente importante en las posibilidades educativas para los jóvenes indígenas de la región. En este sentido, el tema educativo seguía siendo fundamental en la percepción de los jóvenes, no sólo como una posibilidad de progreso económico y social, sino también para la formación de líderes indígenas en el territorio.

Da la sensación, o se percibe, de lejos, que están olvidando o perdiendo sus valores culturales [los jóvenes], se percibe. Pero yo pienso que el joven lo tiene, cuando se va a estudiar fuera y regresa, nuevamente retorna a sus valores culturales, a la defensa de su territorio, al bosque, al buen vivir, lo tiene, pero hay que promoverlo. Se está tratando de impulsar la asociación de jóvenes [...] Esa formación integral [del instituto permite] como te decía, que el joven se forme y se haga profesional en tres años y pueda pues desenvolverse en su realidad, en su contexto, se pueda

desenvolver. Y le ayude a ser ciudadano, con valores y pueda promover él también iniciativas, emprender propios negocios [...] la mayoría busca primero trabajo en las instituciones, lo primero que quiere es ganar dinero, la mayoría, y luego ya como que hay de algunos el interés de promover en sus propias parcelas lo que han aprendido. Entonces eso es bueno, y algunas instituciones los contratan también para ser extensionistas de todo lo que ellos han aprendido, más los proyectos que vienen de instituciones en su comunidad. Entonces este joven vuelve a su comunidad, es beneficiario, y también es como un técnico asistente para toda su comunidad (Nelly Sampértegui - Directora del Instituto Superior Tecnológico Fe y Alegría N° 74)

La preparación académica de los líderes, para los jóvenes, no sólo se consideraba como un proceso necesario para poder debatir e interactuar con personas de diferentes entornos culturales, sino que incluso se planteaba como un medio para aprender a ser transparentes en las actividades que realizaban, informando de manera completa a la población, desenvolviéndose de manera correcta en las reuniones y actividades en las que participaban, manteniéndose actualizados frente a los nuevos problemas que enfrentaban los pueblos indígenas. Sin embargo, se pudo percibir que la educación, al igual que la práctica de la toma de plantas en el caso de los líderes del CPPA, era un ámbito en la vida de los jóvenes que no sólo se limitaba a una forma de construir un tipo de liderazgo, sino como parte de un proceso de vida cada vez más normalizado y necesario para las personas. De esta manera, las expectativas de vida a futuro se superponían también con los ideales sobre el liderazgo que manejaban los jóvenes de la Escuela de Líderes.

En este sentido, aunque no existe una carrera profesional que permita convertir a un joven en un líder indígena, es verdad que, en base a las valoraciones juveniles, tener un título, ya sea superior tecnológico o universitario, predispone a una persona a tener mayor reconocimiento en su entorno. Este aspecto, a su vez, permite acumular cierto capital social que predispone a dicha persona a convertirse en una figura con poder, y, por lo tanto, tener más incentivos para ser reconocido como un líder indígena dentro de un grupo social particular.

Hay personas que no están formadas académicamente, entonces no tienen la capacidad de dar información como debe de ser, una información exacta que podamos decir de lo que realizaron en el taller de la organización. Entonces, ahí es donde a veces llegan a la comunidad y poco informan a la población, no detallan las cosas, ni de que se trataba. Entonces viendo eso mejor yo dije vale participar [en la Escuela de Líderes]. Mejor sería convocar a la juventud, aquellos que ya tienen estudios o sino que ya tienen más o menos conocimiento académico para que puedan detallar, para que puedan preguntar a las demás personas, porque a veces por lo que no dominamos el idioma castellano a veces nos quedamos, aunque tengamos preguntas que hacer (Alex, 31 años, comunidad de Huampami)

La formación académica, también hacía referencia, en algunos casos, a la posibilidad de poder especializarse en una carrera particular que permitiera a los jóvenes liderar proyectos en sus comunidades, como comentaba la directora del Instituto Superior Tecnológico Fe y Alegría N° 74 de Santa María de Nieva. En este sentido, el estudio de una carrera podía generar beneficios para una comunidad en su conjunto, por ejemplo, en la producción agropecuaria o las industrias alimentarias, que son las dos carreras que ofrece el currículo educativo de dicho instituto superior.

De la carrera de industrias alimentarias me gustó como transformar las plantas, como transformar alimentos balanceados, alimentos o bebidas, de eso. Porque de acá mayormente sufren de desnutrición crónica, demasiado mayorías. Y por eso me gustaría bastante, me gusta hasta ahorita darle consejo, pasarle la voz a los demás. Donde yo vaya yo siempre hablo ¿no? Doy consejo a los demás, y a las señoras o señores, ya sean padres de familias, y me gusta cómo pueden preparar su comida, como pueden mantener a sus hijos, y como deben estar en su casa, y como podemos evitar enfermedad (André, 25 años, comunidad de Barranquita).

La posibilidad de acceder a una carrera superior no sólo cumple el rol de ser, en términos simbólicos, una muestra de la capacidad de los jóvenes frente a los demás que permite la construcción de reconocimiento social. Además, en términos prácticos, ofrece la posibilidad de retornar a las comunidades, una vez que concluya la etapa de formación profesional, para ser una voz autorizada que permita recomendar a las familias y a las autoridades comunales sobre las acciones que se deberían ejecutar para mejorar la vida del pueblo. De esta manera, desde la educación superior, el joven que aspiraba a ser líder podía involucrarse de manera más directa en la resolución de los problemas de las comunidades y aportar con iniciativas concretas en su entorno social. Como se ha señalado, la posibilidad de orientar o aconsejar a la población no sólo se realizaba a través de cargos comunales o esferas concretas de representación, sino también desde las conversaciones con familiares, amigos y vecinos, donde se empiezan a transmitir conocimientos y mostrar habilidades personales que posibilitan ser considerado como un líder de cara al futuro.

Incluso, la muestra de las capacidades que los jóvenes pueden llegar a desplegar ha generado, en algunos casos, que se les haya solicitado directamente asumir cargos comunales y, en algún caso, participar en organizaciones indígenas nacionales como la Asociación Interétnica de Desarrollo de la Selva Peruana (AIDSESP). Las respuestas de dos de los jóvenes que habían sido propuestos para asumir cargos de estas características fueron interesantes, ya que ambos mencionaron que no aceptaron la propuesta porque consideraban que todavía les faltaba mayor formación para poder asumir una responsabilidad de esas características. A partir de estas constataciones, se pudo empezar a percibir que algunos jóvenes tenían una visión clara en lo que respecta a sus expectativas de formación académica, y también laboral, que generaba que, antes de asumir responsabilidades en cargos de representación, prefieran culminar el proceso de formación que ellos mismos tenían propuesto.

Por ejemplo, el tema de AIDSESP, que es una organización, una asociación interétnica, una vez conversando con el secretario cuando hablaba de titulación una vez [le dije] “mira, la titulación tiene estas características, y tu estas equivocado”, le dije “sinceramente estas

equivocado porque eso no se trabaja así”, y me dice “pero ¿por qué no vienes a trabajar con nosotros? te invitamos” después de haber vuelto de Europa y le digo “no, yo no quiero trabajar con ustedes”. Pero si yo me voy me tendré que ir con mi equipo para cambiar la estructura de AIDSESEP [...] es que no lo veo el futuro a AIDSESEP, ahí se tiene que disolver, se ha hecho totalmente una mazamorra [...] Y los dirigentes llamados están metidos porque no se pues ven alguna ventaja, pero yo veo, o sea yo analizo, y veo que primero por cuestiones estratégicas se tienen que construir los gobiernos territoriales de los pueblos indígenas awajún (Santiago Jesús, 27 años, Santa María de Nieva).

Los jóvenes awajún, no sólo individualmente, sino también como generación perciben que, en base a su preparación, pueden aportar para mejorar las condiciones de vida de sus pueblos, e incluso reinterpretar o enfrentar problemas que no han sido abordados por la generación de líderes que se ha venido desempeñando anteriormente. Sin embargo, se brinda mayor importancia a la formación antes de asumir, de manera automática, un puesto de representación que les asegure una posición más privilegiada para comunicar sus puntos de vista. La formación que debía seguirse era extensa, e incluso la formación académica no era necesariamente el punto final, ya que se buscaba aplicar lo que se había obtenido de estos aprendizajes en la práctica.

Estos líderes jóvenes, hasta donde hemos podido conversar, estamos preparándonos muy bien. Preparándose, formándose, yo creo que vamos a ser mejor y somos diferentes a los líderes antiguos. Me considero que somos muy diferentes. Y pues no digo que somos mejores ni peores, simplemente somos diferentes. Y a la segunda pregunta que tú dices, que si un joven puede ser líder, yo creo que si hay, yo creo que sí, un joven puede ser líder, como dice el dicho “nunca se es demasiado viejo para aprender, ni demasiado jóvenes para enseñar”, o sea tenemos las capacidades como personas de dirigir, el problema es que puedes ser líder, sólo que un porcentaje de la población no acepta gente joven como líder (Milton, 25 años, comunidad de Alto Pupuntas).

La idea de la formación, a pesar que tiene un vínculo con el campo educativo y profesional, trasciende también estos ámbitos para instaurarse como una idea más general sobre prepararse, como colectivo o como generación, para asumir el relevo en las posiciones de liderazgo desde las instituciones públicas, los centros educativos, las organizaciones indígenas, los cargos comunales, entre otros. La formación profesional, no sólo permitiría entonces prepararte como un líder en el sentido estricto de la palabra, sino desenvolverte en diferentes espacios participativos, en donde los jóvenes buscan insertarse para ocupar un rol protagónico en la toma de decisiones de sus pueblos.

De esta manera, para los jóvenes entrevistados, si bien era relevante conocer prácticas que formaban parte de la historia awajún, para mantener la herencia que los líderes actuales habían construido a lo largo de los años, la mayoría enfatizaba en ámbitos que trascendían temáticas sobre la espiritualidad indígena. Estos ámbitos, estaban relacionadas a un proceso de formación donde volverse profesional era una cuestión fundamental para el desempeño futuro como líderes. La educación, se concibe como una dimensión que forma parte de la vida cotidiana de los jóvenes, y cuya puesta en práctica permitirá desarrollarse, de la mejor manera, en los diferentes cargos que ellos esperan ocupar.

6.3. Trayectorias de vida y expectativas a futuro

Habiendo analizado las principales características que debe tener un líder indígena desde la perspectiva de los jóvenes awajún, se pasará a continuación a comentar algunas de sus experiencias de vida, relacionadas al liderazgo, que han venido incorporando desde espacios participativos más allá de la Escuela de Líderes. Asimismo, en esta parte de la investigación se buscará conectar estas experiencias de los jóvenes con sus expectativas a futuro sobre su formación como líderes indígenas.

El interés de los jóvenes awajún por participar en espacios que desarrollan habilidades para el ejercicio liderazgo tiene una justificación en sus trayectorias de vida, que generaron un interés paulatino alrededor de este tema. La mayoría de ellos manifestaba la idea de una vocación que fueron construyendo a través de los años a partir de experiencias diversas, como las conversaciones con

familiares, el desempeño en centros educativos, o la participación en actividades en sus comunidades. Todos ellos manifestaban que este conjunto de intereses, vinculados al liderazgo, formaban parte de un proceso que actualmente siguen construyendo y que se fundamentaba, ante todo, en una expectativa por aportar con iniciativas al pueblo awajún.

La mayoría de los jóvenes con los que se pudo conversar ya venían desempeñándose en ámbitos que podrían considerarse relacionados al ejercicio del liderazgo indígena. En este sentido, algunos ya habían ocupado cargos como el de secretario comunal, vice *apu* de la comunidad, e incluso teniente gobernador. La ventaja de aquellos que habían desempeñado algún cargo de autoridad radicaba en la experiencia adquirida en la representación, es decir, en su capacidad de exponer frente a diferentes personas ideas propias, comunicarse con diversas autoridades locales, y liderar iniciativas desde un puesto de poder reconocido. Ese tipo de trayectorias, evidentemente, era más característica en las personas de mayor edad que participaban en la Escuela de Líderes, como aquellas que tenían alrededor de 30 años.

Mi experiencia que yo tengo, para comenzar he trabajado como secretario de la comunidad, de ahí he trabajado como rondas campesinas, como presidente de la ronda, he trabajado convocando reunión y problemas y como solucionar he trabajado, tengo experiencia... aparte de eso he trabajado como teniente alcalde en centro poblado para poder ganar experiencia. Después de eso yo me metí a estudiar teología lo que es seminario, terminé de estudiar seminario (Frevaldo, 33 años, comunidad de Yumigkus)

Sin embargo, no toda la experiencia previa de los jóvenes recaía únicamente en cargos comunales, ya que otro grupo de jóvenes se había desempeñado en diferentes profesiones que les permitían ir acumulando conocimientos importantes para su desempeño futuro como líderes. En este sentido, los jóvenes entrevistados se desenvolvían en trabajos diversos como el de comunicador en la radio local "Kampagkis" de Santa María de Nieva, profesores en centros educativos, asesores técnicos en ONG, así como otros que únicamente se

dedicaban a estudiar sus respectivas carreras superiores. El punto en común de aquellos que desempeñaban algún trabajo, que no incluía cargos de representación, radicaba en que sus actividades implicaban la coordinación con diversos actores indígenas y no indígenas, la transmisión de algún tipo de conocimiento, y un rol protagónico en el entorno donde se desempeñaban, que incluía una performance ante un público determinado.

Asimismo, algunos de ellos tenían familiares que habían ocupado, en el pasado, cargos específicos en sus comunidades, por lo que tuvieron un modelo cercano que había desempañado actividades de representación. Sin embargo, también habían jóvenes que enfatizaban en que su vocación para formarse como líderes no partía de sus familias, ya que no tenían ningún precedente en su entorno social, y más bien fue un interés que surgió personalmente desde temprana edad.

Tenía 14 años cuando balearon a mi papá en el año 2009, en el “baguazo”, entonces yo cada vez cuando andaba con mi papá antes que sucediera su caso, me enseñó a sembrar, sembrábamos plátano, sembramos yarina, sembrábamos aguaje, me decía “si tu limpias esto, cada planta que tu siembras comerás su fruto”, entonces me decía una vez, cuatro de la mañana me levantó, me dice “si tu defiendes a tu terreno, a tu territorio, a tu tierra, vivirás feliz, sin que nadie te impida tu vida cotidiana, tu vida diaria” (Israel, 24 años, comunidad de Atsakus).

Si bien no se cuenta con una cantidad de ejemplos suficientes para señalar que existe una tendencia hacia el liderazgo entre aquellas personas que tuvieron padres, tíos y otros familiares líderes, se puede mencionar, en todo caso, que los hijos de líderes indígenas podrían tener una predisposición mayor a interesarse por trabajar en ámbitos de la vida comunal que impliquen asumir responsabilidades concretas en este entorno. Esto no se tiene que dar necesariamente desde un cargo o una organización, ya que, por ejemplo, en el fragmento transcrito de la entrevista con Israel Manuin, uno de los hijos del líder Santiago Manuin, participante de la Escuela de Líderes, comentaba como su trabajo como comunicador en la radio “Kampagkis” le permitía informar a las

personas de diferentes sectores de la Amazonía sobre los sucesos que ocurrían a nivel local y nacional, transmitiendo noticias tanto en castellano como en awajún. Este trabajo, además, le permitía estar en contacto con la población porque visitaba distintas comunidades para recoger los problemas que tenían las personas y comunicarlas a través de la radio para que las autoridades respectivas actúen frente a esas realidades.

Por otro lado, un aspecto recurrente en las trayectorias de vida, de la mayoría de los jóvenes, era que habían podido realizar diferentes viajes fuera de la provincia de Condorcanqui. La mayoría de ellos por razones de estudio y trabajo, pero también existían algunos que habían salido para recibir capacitaciones de diverso tipo, principalmente sobre sus respectivas profesiones. Más allá de las razones concretas que motivaron la movilidad de los jóvenes por temporadas fuera de su territorio, lo interesante era analizar sus posibilidades de conocer otros lugares como una acumulación de experiencias que permitía a la persona tener una perspectiva más global de ciertas realidades.

Bueno siempre me he destacado desde el colegio, en el Valentín Salegui [Distrito de Imaza], donde estaba estudiando [...] Ahí tuvimos una formación distinta, un poco estricta, y la formación era de que cada sección sea como una comunidad, que tenga sus autoridades, esa era la práctica que nosotros trabajamos. Entonces desde ahí, desde el primer año que ingresé siempre he sido el delegado del aula [...] Entonces salí con esa mentalidad. Entonces cuando ya estaba afuera, había una idea de desarrollar más esa capacidad, esa experiencia que has vivido en el colegio. Entonces básicamente ya tenía hecha un poco la condición de cómo trabajar con la juventud (Melkycedec, 21 años, comunidad de San Antonio).

Aunque no todas las personas vincularon sus experiencias en diferentes ciudades con el aprendizaje de habilidades que podían aplicar una vez que retornaban a su territorio, lo que quedaba claro era que la migración temporal era una característica recurrente de la juventud indígena contemporánea. Incluso, la mayoría de los jóvenes entrevistados en Santa María de Nieva, se

encontraba viviendo ahí por razones educativas o laborales, ya que provenían de comunidades nativas de distintos distritos de la región. Como se analizó previamente, la normalización de los discursos de los jóvenes alrededor del acceso a la educación era uno de los factores que se relaciona, en mayor medida, con su permanente movilidad territorial (Paladino, 2006; Figoli y Fazio, 2009; Espinosa, 2012). Es sintomático de esta situación el hecho que muchos de los jóvenes entrevistados no solían volver a su comunidad con frecuencia porque se encontraban realizando actividades durante largo tiempo en diferentes lugares, aunque manifestaban su intención de retornar en un futuro próximo.

Los jóvenes, desde las diferentes experiencias que los habían llevado a interesarse en formarse como líderes de su pueblo, a través de espacios como la Escuela de Líderes, señalaban también una serie de objetivos hacia el futuro relacionados a las actividades que actualmente venían desarrollando. Todos aquellos con los que se pudo conversar, manifestaban una apertura para participar en cargos comunales, organizaciones indígenas u otros puestos de representación que les permita involucrarse de manera más directa en las decisiones que se tomen sobre el futuro de su comunidad o sus pueblos en general. Sin embargo, ninguno tenía como horizonte exclusivamente este tipo de responsabilidades en su vida, ya que al consultar sobre sus expectativas hacia el futuro mencionaban también logros profesionales o laborales, nuevas experiencias en lugares fuera de la Amazonía, así como estudiar nuevas carreras.

Seguir una “carrera” dedicada propiamente al liderazgo indígena aparecía, entonces, como un interés no excluyente de una serie de metas personales, más allá de este ámbito, que tenían los jóvenes awajún respecto a su futuro. Por ejemplo, algunos comentaban la posibilidad de abrir negocios propios en sus comunidades donde pudieran ejercer las carreras que habían estudiado.

Un joven puede ser líder en su trabajo, en la escuela o en la comunidad, o donde sea, ¿Cómo? Haciendo una buena cosa cuando hay problemas. Ya cuando hay problemas en la comunidad de minería o de petrolera un joven arma un equipo, les incentiva a los viejos, “no debería hacer esa

cosa, hay que rechazar, hay que defender a nuestro pueblo, a su medio ambiente” eso es el líder, un joven (Exon, 28 años, comunidad de Dos de Mayo).

El liderazgo indígena, desde esta perspectiva, podía ser una cualidad que los jóvenes desarrollaran desde el campo educativo, profesional, organizacional, entre otros. Lo interesante de esta mirada era que el liderazgo en el pueblo awajún no era sinónimo de cargo de autoridad, sino más bien del despliegue de una serie de características que permitían a la persona solucionar problemas, generar consensos, o promover iniciativas que tengan como objetivo final impulsar cambios positivos en sus pueblos. Esto generaba la posibilidad de convertirse en una figura referente que represente intereses colectivos y que actúe en momentos determinados para defender a la población. La distinción entre líder y jefe de comunidad, que también aparecía en las interpretaciones de los líderes del CPPA, parecía mantenerse entre los jóvenes awajún, pero incorporando características de su generación como la formación profesional superior o la movilidad permanente a diferentes ciudades.

En este sentido, los jóvenes entrevistados esperaban continuar con un tipo de formación que les permitiera constituirse en la figura del líder indígena que ellos consideraban la más idónea. Es decir, aquella persona que coordina entre distintos grupos, que tiene conocimientos suficientes para debatir con diferentes actores sociales, que puede llegar a consensos, hablar con fundamento y sabiduría frente a los demás, y desempeñarse en una carrera profesional teniendo como referencia principal la defensa del pueblo indígena al que pertenecen. Por ello, consideraban que existía la posibilidad de convertirse en líderes desde las diferentes experiencias de vida que venían desarrollando. De esta manera, podía existir un líder indígena que transmita conocimientos desde una radio local, que organice grupos de jóvenes para hablar sobre los temas que les preocupan como generación, que dicte clases en centros educativos, que impulse proyectos productivos en una ONG, entre muchas otras actividades.

Sin embargo, también se pudo interpretar que las trayectorias de vida que habían permitido a estos jóvenes interesarse por estos procesos, participativos o de

formación, partían de experiencias muy particulares que no necesariamente ocurrían en el caso de la mayoría de la población juvenil de la región. En este sentido, ellos mismos comentaban que muchos jóvenes no se interesaban por conocer las problemáticas actuales de sus propios pueblos y, mucho menos, en involucrarse en procesos de aprendizaje o de formación para adquirir conocimientos que les permitan estar mejor posicionados para defender al territorio indígena. De este modo, las opiniones que manifestaban los jóvenes awajún entrevistados no representaban una realidad que abarcara a toda una generación de jóvenes o a un movimiento juvenil masivo. Más bien, comentaban que les gustaría que más jóvenes de la provincia puedan involucrarse en este tipo de experiencias y procesos.

Es en este punto donde la apuesta de estos jóvenes por conversar y transmitir sus experiencias, a personas de su entorno social más cercano, se torna de gran relevancia, ya que se presenta como un primer paso para generar mayores incentivos para la articulación de un movimiento juvenil mayor que pueda constituirse como una vanguardia de nuevos líderes en su territorio.

Frente a estas necesidades, existen casos emblemáticos como el de Milton Julón (25 años) que viene organizando, desde el año 2017, un grupo de jóvenes con el objetivo de generar interés alrededor de los problemas que enfrentan en su comunidad (Alto Pupuntas), así como el de Santiago Jesús Manuin (27 años), que en el año 2015, fundó, cuando era profesor del Instituto Superior Tecnológico Fe y Alegría N° 74, la Organización de Jóvenes Indígenas de los Pueblos Awajún y Wampis (OJIPAW), con el objetivo de concientizar a los jóvenes sobre los temas relacionados a la historia y al territorio del pueblo awajún. Como ocurre en el caso de otras agrupaciones de jóvenes indígenas en la Amazonía como la Organización de Jóvenes Indígenas de la Región Ucayali (OJIRU), estos espacios son importantes no sólo para la formación de nuevos líderes indígenas, sino también para replantear lo que significa ser indígena en la actualidad (Espinosa, 2012)

Yo me fui al instituto ya después para un poco dictar clases, me llamaron ahí. Entonces, vi la necesidad urgente de que yo era joven, sí, pero yo era

el único que estaba interesado, que conocía la historia del pueblo awajún, y yo era el único que conocía los derechos humanos, yo era el único que tenía esa conciencia de que el territorio si se deteriora ¿dónde vamos a vivir? Pero los jóvenes no, decían, “pero ¿cuál es el problema? ¿Por qué? si los padres no te dicen” [...] Pero, después descubrí realmente que la educación es lo que nos hace eso, la educación que nos da el Estado, la política educativa que imparte desde el ministerio (Santiago Jesús, 27 años, Santa María de Nieva).

La vocación de los jóvenes awajún hacia el liderazgo encuentra su fundamento en un vínculo que han desarrollado con su pueblo a lo largo de sus vidas, sin que ello signifique necesariamente la permanencia en sus lugares de origen, o incluso la realización permanente de las llamadas prácticas “ancestrales”, lo que tampoco quiere decir que no las valoren o reivindiquen. Ante estas constataciones se pudo empezar a comprobar, acorde con lo revisado en el marco teórico, que el liderazgo indígena no es una cuestión atávica en el tiempo, sino que es algo que se reinventa constantemente, según las necesidades históricas de los pueblos indígenas y los cambios que incorpora cada generación según sus intereses y expectativas de vida.

6.4. Apuntes sobre ser joven y ser líder indígena

A partir de lo discutido en este capítulo, se pueden comentar algunas ideas respecto al vínculo que existe entre la juventud y el liderazgo, desde los discursos y experiencias de vida de los jóvenes awajún con los que se pudo conversar y entrevistar en el trabajo de campo.

Lo primero que se debe tomar en cuenta, es que los jóvenes tienen formas propias de considerar lo que significa el liderazgo indígena ideal que, a pesar de incorporar algunas de las características contempladas en el programa de formación de la Escuela de Líderes, y que manifestaban los líderes del CPPA, también incluye nuevos elementos. De esta manera, se percibían como buenos líderes aquellas personas que, desde su posición de poder, eran transparentes y humildes frente al resto del colectivo social. Asimismo, se enfatizó en que el líder indígena era aquel que coordinaba, proponía y llevaba a cabo propuestas

que buscaban beneficiar al pueblo indígena. Además, un punto a resaltar era que no todos aquellos que se autodenominan como líderes lo eran verdaderamente, ya que esto estaba determinado por la forma en la que uno actuaba y la manera en la que la población te consideraba en base a estas acciones.

Por otro lado, si bien la mayoría de los jóvenes había practicado alguna vez, a lo largo de su vida, la toma de plantas como el ayahuasca o el toé, y fueron experiencias que consideraban importantes para sus vidas, no se señalaba esta práctica como fundamental para la constitución de un líder indígena. Ahora bien, la valoración de prácticas “ancestrales” y de la espiritualidad indígena estaba presente en los discursos de los jóvenes, y creían que era necesario obtener ciertos conocimientos de las generaciones anteriores para que estas no se pierdan a lo largo del tiempo.

Un punto fundamental, que brindó luces para entender la relación entre la juventud y el liderazgo, fue el tema de la formación, referido sobre todo al desarrollo de una profesión, pero, a la vez, a un proceso más amplio de preparación que incluía una multiplicidad de experiencias de vida. En este punto, se puede interpretar que hay una relación entre las expectativas que los jóvenes tenían sobre su futuro en general, y la manera en la que estos objetivos personales podían articularse, desde sus perspectivas, con la posibilidad de convertirse en un líder indígena. La relevancia de la formación era precisamente uno de los puntos principales que utilizaban para distinguir entre los líderes viejos y los jóvenes, ya que el conocimiento que podían obtener ahora era mayor, lo que se notó, por ejemplo, en el acceso de los jóvenes entrevistados a la educación superior.

Este último aspecto aparecía relacionado a la capacidad de un líder de poder desenvolverse de manera exitosa en diferentes contextos sociales, donde podía utilizar desde un lenguaje técnico, basado en los derechos de los pueblos indígenas frente al estado peruano, discursos reivindicativos que exaltarán rasgos de la cultura awajún, y en particular la autonomía en el control del territorio, hasta poner en práctica sus propias carreras profesionales al servicio

de su comunidad, por ejemplo, a través de proyectos productivos o alimentarios que mejoren la calidad de vida de la población.

El líder indígena, para los jóvenes awajún entrevistados, era aquella persona multifuncional que se caracteriza por su versatilidad para desarrollar iniciativas que beneficien al conjunto de la población, sin que esto necesariamente se vincule a la participación en algún cargo comunal u organización indígena de la región. Más bien, lo que se manifestaba como necesario, para la configuración de un liderazgo, era el reconocimiento por parte de la población, lo que se denotó, por ejemplo, en aquellos jóvenes que, aunque no podían justificar por qué Santiago Manuin les parecía un buen líder, mencionaban que sabían que era una figura reconocida dentro del territorio. De esta manera, las características del líder indígena aparecían relacionadas también a la construcción de la legitimidad.

Las trayectorias de vida de los jóvenes permitieron identificar algunos puntos en común que los definían como generación. Una primera característica, fue la constante movilidad territorial que experimentaban a lo largo de sus vidas, principalmente por motivos de educación, aunque también por temas laborales, así como para la realización de talleres o capacitaciones de diversa índole. Un ejemplo representativo, era la misma experiencia de la Escuela de Líderes, cuyos talleres se desarrollan en la capital de la provincia de Condorcanqui, Santa María de Nieva. En este sentido, la formación educativa formaba parte de los horizontes de vida principales de los jóvenes awajún entrevistados, por lo que se podía considerar como uno de los móviles que determinaban sus decisiones a lo largo de sus vidas.

El interés manifestado por involucrarse en procesos de formación para el ejercicio del liderazgo, la representación y la defensa del territorio, tenía orígenes diversos en la vida de los jóvenes. Los antecedentes familiares era uno de los puntos que, sin ser determinante, estaba presente en algunas de las trayectorias de vida de los jóvenes awajún. De esta manera, se mencionó que algunos miembros de la familia, principalmente los padres, habían participado en cargos dentro de la comunidad o habían estado involucrados en iniciativas para el

beneficio de la población. Precisamente, los jóvenes que comentaban este tipo de experiencias eran aquellos que ya habían ocupado ciertos cargos comunales.

Por otro lado, había otro grupo que manifestaba, más bien, una discontinuidad en lo referido a la herencia familiar, ya que habían adquirido interés por los procesos de formación del liderazgo a partir de experiencias personales. En estos casos se encontraba el despliegue de ciertos intereses y habilidades a partir vivencias desarrolladas en centros educativos, así como el involucramiento paulatino en espacios participativos, como era el caso de los jóvenes que empezaron a ser parte de la OJIPAW, o aquellos que por primera vez empezaron a familiarizarse con estos temas desde su participación en la Escuela de Líderes.

El análisis de estas experiencias permite constatar que la vocación de un joven para formarse como líder es un proceso construido a lo largo del tiempo, y, es por esto, que aquellos que desde más jóvenes tuvieron mayores incentivos para desarrollar un interés por el liderazgo, se encuentran en una posición ventajosa para demostrar un despliegue personal más destacado en espacios como la Escuela de Líderes. Esto ocurre, ya que estos jóvenes se encontraban familiarizados con temáticas recurrentes en este tipo de espacios, como el liderazgo, el territorio, la autonomía, así como con actividades que requieren brindar opiniones, o generar iniciativas para el conjunto de un grupo.

Ahora bien, lo referente al sentido de pertenencia a una generación juvenil amazónica se manifestaba, de manera resumida, en dos grandes ámbitos por parte de los jóvenes entrevistados. La primera, en la necesidad de asumir el relevo generacional frente a las acciones que han venido realizando los líderes en la actualidad, sin que eso signifique que se prioricen las mismas formas de accionar que se habían llevado a cabo hasta el momento. Por ejemplo, el vínculo identitario de los jóvenes con la cultura awajún, o con la promoción de los derechos de los pueblos indígenas, no aparecía directamente ligado a la permanencia física en el territorio de las comunidades, ya que muchos tenían objetivos de vida pensados fuera de sus lugares de origen, lo que no implicaba renunciar a trabajar en beneficio de sus pueblos. En cambio, la permanencia en las comunidades nativas, como elemento fundamental para constituirse como un

líder indígena, aparecía constantemente en las opiniones de los líderes del CPPA, así como en la propuesta de formación de la Escuela de Líderes.

En segundo lugar, la pertenencia a una misma generación se manifestaba a partir de la invitación que realizaban los jóvenes awajún para que, aquellos que se encontraban desvinculados de estos procesos de formación, puedan interesarse paulatinamente en estos temas, para empezar a constituirse como un grupo con mayor relevancia para incidir en los espacios de participación de la región. Si bien la visión que manifestaban los jóvenes no fue totalmente negativa en lo referente a la pérdida cultural de la juventud amazónica, afirmaban que era un grupo reducido el que apostaba por participar en espacios de formación que permitieran constituir una nueva cantera de líderes.

Los jóvenes con los que se pudo conversar, durante el trabajo de campo, manifestaron, ante todo, una predisposición para seguir formándose más allá de los espacios que brinda la Escuela de Líderes, y un interés por seguir accediendo a nuevos conocimientos y experiencias que permitan complementar las habilidades que habían incorporado hasta el momento.

Su decisión, frente a la posibilidad de convertirse en líderes de sus pueblos, variaba en el nivel de certeza, lo cual estaba relacionado a sus trayectorias de vida, convicciones e intereses personales, así como a la edad que tenían, ya que existían jóvenes que todavía se encontraban estudiando, otros que habían empezado a desarrollarse en ciertos ámbitos labores, y unos pocos que ya tenían una trayectoria mayor en lo que se refiere a experiencias de vida dentro y fuera de sus comunidades. Sin embargo, el punto en común de todos ellos recaía en el compromiso de realizar, desde los ámbitos en los que se seguirían desarrollando, acciones que promuevan la defensa del territorio, y aportar, desde sus ámbitos profesionales, a la solución de los problemas que enfrentaban en conjunto como pueblo awajún.

CONCLUSIONES

7.1. La pregunta de investigación

Los jóvenes awajún, que participan en la Escuela de Líderes, impulsada por el CPPA y el SAIPE, construyen formas de liderazgo indígena a partir de sus expectativas de vida como generación. La principal de ellas se relaciona con la idea de la formación, que, a pesar de hacer referencia principalmente a la preparación profesional superior, se relaciona a un proceso más general que implica prepararse de la mejor manera para asumir retos y responsabilidades importantes de cara al futuro.

Por ello, el liderazgo indígena, para los jóvenes, es una cuestión que se desarrolla a partir del ejercicio de una serie de actividades de análisis, coordinación y conocimiento que permiten posicionar las prioridades del pueblo awajún dentro del contexto globalizado en el cual se encuentra inmerso. A partir de esta idea, los jóvenes consideran que un líder indígena, aunque debe tener presente su propio bagaje cultural, y estar permanentemente interactuando con el grupo social al que representa, esto no significa que se limite a conocimientos y formas de actuar propiamente indígenas o awajún, ya que la mayor virtud radica en saber relacionarse, con fundamentos suficientes, en la diversidad de realidades y contextos culturales que enfrenta un indígena en la actualidad.

Un líder, es aquella persona que aconseja y participa activamente en los diversos espacios sociales donde se desenvuelve, para generar iniciativas que promuevan el bien del conjunto de la población, utilizando para ello los conocimientos que adquiere a lo largo de su vida. Estos conocimientos, se incorporan desde los viajes a diferentes ciudades, la formación educativa, la práctica en diversos espacios laborales, los cargos comunales, etc. Es en este contexto, que la posibilidad de participar en la Escuela de Líderes cobra sentido para los participantes, ya que es un espacio que incluye, en un mismo lugar, un conjunto de experiencias que los jóvenes buscan obtener para su formación.

En este sentido, la posibilidad que ofrece este espacio para salir de las comunidades, aprender de profesionales no indígenas, conversar directamente

con líderes awajún, realizar actividades que implican brindar puntos de vista propios, o incorporar conocimientos del derecho internacional, se configura como una experiencia que se presenta como una oportunidad única para los jóvenes de prepararse de cara al futuro. Si bien la propuesta de formación pretende formar un tipo ideal de líder, que también pueda colaborar con los procesos reivindicativos de los que vienen siendo parte los miembros del Consejo Permanente del Pueblo Awajún (CPPA), los resultados de este proceso son reinventados en función de los objetivos personales que tiene cada joven, que, aunque incorporen parte de la visión de los líderes actuales, desarrollan también ámbitos propios de su generación como jóvenes.

La Escuela de Líderes se presenta para los jóvenes, especialmente para aquellos con una trayectoria de vida que les ha permitido construir una vocación para el ejercicio del liderazgo, como un espacio para obtener una serie de conocimientos y habilidades que les permitirán posicionarse con mayores insumos en los ámbitos sociales en los que se desenvuelven, para tener un estatus de mayor relevancia para participar en las decisiones que se toman con relación al futuro de sus pueblos. Estas decisiones se toman desde lugares como las asambleas comunales, los centros educativos, las ONG, los proyectos productivos, las agrupaciones juveniles, entre otros.

Los jóvenes, tienen el convencimiento que estarán mejor preparados que los líderes anteriores, que tenían una menor cantidad de posibilidades para participar en la infinidad de experiencias con las que ellos cuentan en la actualidad. De esta manera, el liderazgo puede ejercerse desde diferentes ámbitos, ya que antes de relacionarse con un espacio, se relaciona con una forma de prepararse y posteriormente actuar para aportar con iniciativas al desarrollo del pueblo al que pertenecen.

El líder indígena es aquel que puede conversar con los miembros de una comunidad para solucionar un conflicto entre familias, aquel que puede asistir a reuniones con autoridades del Estado para defender los derechos de los pueblos indígenas, aquel que posee conocimientos técnicos para desarrollar un proyecto productivo, aquel que puede asumir cargos en instituciones de otras ciudades

sin desvincularse de la identificación con el pueblo awajún, así como aquel que puede dirigir reuniones para expresar de manera clara y fundamentada sus opiniones y puntos de vista. La polivalencia del líder indígena juvenil le permite adquirir las enseñanzas de la Escuela de Líderes como parte de un proceso mayor de preparación para convertirse en una figura referente para el pueblo awajún. Entender el liderazgo indígena, desde los jóvenes, implica entender sus características y expectativas, es decir, entender la figura del líder dentro del mundo social que vienen construyendo los jóvenes en la actualidad.

Recordemos que esta respuesta, a la pregunta principal que planteó la investigación, se obtuvo a partir del análisis de tres aspectos desarrollados en los capítulos anteriores: la configuración de la propuesta de formación, la participación de los jóvenes en el desarrollo de los talleres, y las experiencias de vida de los jóvenes, vinculadas al liderazgo indígena, que complementaban y trascendían su participación en la Escuela de Líderes.

7.2. Recapitulación

7.2.1. Sobre la propuesta de formación

En el capítulo correspondiente a la configuración de la propuesta de formación, se consideró que, antes de analizar a la Escuela de Líderes, se debía abordar a los dos actores institucionales que construyeron esta propuesta, con la finalidad de entender el trasfondo de sus objetivos y expectativas en lo que respecta a los proyectos que han venido impulsando.

Por ello, se describió el contexto de surgimiento del CPPAW -actualmente CPPA- como una plataforma de líderes que se constituyó, en un contexto de agudización de los conflictos socio ambientales, para organizar la defensa del territorio frente a la entrada de las industrias extractivas. Asimismo, fue relevante abordar el desarrollo histórico del SAIFE, como una obra social de la Compañía de Jesús, que incorporó la agenda del movimiento indígena de la región como eje articulador de los proyectos que han venido desarrollando en la provincia de Condorcanqui.

La configuración de la Escuela de Líderes tiene sus raíces en una serie de preocupaciones que surgieron, precisamente, entre los líderes indígenas del CPPAW, sobre el panorama que enfrentarían como pueblo si no articulaban un relevo generacional que continúe con los procesos sociales y políticos de defensa del territorio indígena de cara al futuro. A partir de estas interrogantes, el CPPAW, con el apoyo del SAIPE, aproximadamente desde el año 2012, empezaron a generar espacios de debate para discutir el significado alrededor del liderazgo indígena y la mejor manera de transmitir los conocimientos de los líderes indígenas a la población joven de la región. Para ello, se planteó la necesidad de un proyecto que permitiera a los jóvenes, en un lapso de tres años, adquirir un conjunto de conocimientos y habilidades que aportaran en su formación como líderes indígenas.

Aunque posteriormente el proceso de selección de los participantes se pluralizó, en un primer momento los seleccionados fueron aquellos jóvenes que contaban con una serie de características que los líderes involucrados en la propuesta consideraban necesarias para la formación de futuros líderes. La elaboración de este perfil de los participantes buscaba asegurar, en la medida de lo posible, que estos jóvenes tuvieran planeado una vida dentro del territorio amazónico, ya que la propuesta planteaba que un futuro líder indígena tenía que desenvolverse, principalmente, en sus propias comunidades.

Alrededor de este punto apareció el tema sobre el cambio y la pérdida cultural de las nuevas generaciones awajún, que era una de las preocupaciones de los líderes indígenas del CPPA. Según su percepción, la juventud indígena se encontraba desvinculada de los procesos sociales importantes para el pueblo awajún, y esto se debía principalmente a la migración y al proceso de “occidentalización” de los jóvenes, donde la educación había jugado un papel protagónico. De esta manera, la Escuela de Líderes se constituía como un espacio que, además de formar líderes indígenas, también buscaba brindar una educación indígena que fomentara la revalorización de la llamada cultura “ancestral” awajún.

Por estas razones, la figura del líder indígena, que buscaba impulsarse a través de la Escuela de Líderes, era la del *chichamkagtin*. Este tipo de líder, que es considerado como parte del primer peldaño en la jerarquía de líderes del pueblo awajún (el *Pamuk* ocupa el peldaño superior), es aquella persona que tiene una serie de habilidades para poder orientar y brindar consejo en la comunidad, y que, además, no tiene que ser elegido por el pueblo para desempeñar estas actividades. El *chichamkagtin*, no sólo es una figura de liderazgo que destaca en situaciones de conflicto, sino que se desempeña en la realidad cotidiana de la comunidad, donde destaca a partir del diálogo con las familias, los miembros de la comunidad y las autoridades comunales.

Una de las principales cualidades de este tipo de líderes recae en su capacidad de llegar a consensos, tener la habilidad de analizar situaciones para brindar pistas sobre la mejor manera de actuar en contextos que involucren a diferentes grupos sociales, y tener una vocación de servicio con la comunidad. Sin embargo, en base a la opinión de los líderes del CPPA, estos conocimientos siempre debían partir de la espiritualidad indígena, lo que implicaba, como práctica principal, la toma de plantas alucinógenas para la obtención de una visión que permita forjar el carácter del líder awajún.

7.2.2. Experiencias sobre la participación

A partir de la observación de dos talleres de formación de la Escuela de Líderes, así como por entrevistas y conversaciones con los organizadores de esta propuesta, y con los jóvenes awajún participantes, se buscó abordar la dimensión práctica de este espacio de formación, es decir, su implementación, así como el balance de lo llevado a cabo hasta el momento del trabajo de campo.

Una de las primeras constataciones que surgió, a partir de la asistencia a estos talleres, fue que la Escuela de Líderes, más allá de ser una iniciativa que tenía como objetivo principal la formación de nuevos líderes indígenas, en la práctica se presentaba, ante todo, como un espacio de encuentro e interacción para los jóvenes awajún y wampis participantes, que permitía entablar conversaciones y compartir experiencias de vida diversas.

En cuanto a las actividades realizadas, aquellas que permitían una participación más directa de los jóvenes, en la elaboración de propuestas y exposición de puntos de vista, generaban un desempeño más activo y protagónico del conjunto de participantes. Esto ocurría ya que se podían posicionar en situaciones en las que ellos, como futuros líderes, tenían que aportar con sugerencias propias, que partían de los aprendizajes que habían ido adquiriendo a lo largo de los talleres de formación, pero también desde las experiencias vividas en sus espacios participativos más cotidianos. Este tipo de dinámicas se asemejaba a la propuesta de la Escuela “Senen Soi”, en el caso del pueblo shipibo, que también buscaba formar jóvenes líderes con la finalidad de hacer frente a los retos vinculados a la disputa de las tierras y los recursos naturales de las comunidades (Espinosa, 2012).

Por otro lado, se percibieron diferencias en el nivel de intervención entre los participantes de la Escuela de Líderes. Siempre existía un grupo, en ambos talleres, que solía ofrecerse como voluntario para las exposiciones en las plenarios, y que tenía mayor protagonismo en los trabajos en grupo. Hubo dos variables que salieron a luz, desde la observación, para analizar esta participación diferenciada. La primera era el género, donde se percibió una mayor participación de los hombres en las actividades y, la segunda, que influía sin ser determinante, era la edad de los participantes, donde aquellos que tenían mayor edad solían tener una participación más activa en los talleres. Sin embargo, un tercer punto que surgió, a partir de las entrevistas con los jóvenes, fue la experiencia que algunos de ellos tenían en espacios de participación más allá de la Escuela de Líderes.

En este sentido, aquellas personas que venían participando en cargos comunales, habían realizado viajes a diferentes ciudades, o que ejercían sus carreras profesionales, destacaban más en su participación en la Escuela de Líderes. Este aspecto se manifestaba a través del rol protagónico que tenían en los debates en grupo, la utilización de ejemplos personales en las exposiciones, así como en la articulación de discursos políticos reivindicativos. Como ocurría con el caso del pueblo shuar y achuar durante los años noventa, los discursos de los líderes indígenas hacían gala de una continuidad reivindicativa con la

cultura local, que se complementaba con las valoraciones sobre el lugar que debía ocupar el pueblo indígena en particular en su relación con los actores foráneos (Hendricks, 1996; Vega, 1999).

En este sentido, algunos jóvenes tenían un panorama más definido sobre la manera en la que esta experiencia podía reforzar ciertos conocimientos que ya habían empezado a adquirir en otros espacios participativos, y que contribuirían a su constitución como líderes indígenas. Sin embargo, más allá de las expectativas diversas, el punto en común que mencionaban los jóvenes era la posibilidad que tenían para adquirir nuevos conocimientos. Dicha percepción, tenía como base la idea que la Escuela de Líderes les permitiría formarse, de tal manera, que podrían posicionarse con mayores recursos en nuevos espacios participativos, al contar con las herramientas necesarias para brindar propuestas y opiniones en centros educativos, cargos comunales, proyectos productivos, entre otros. Los jóvenes indígenas awajún buscaban, como señala Virtanen (2012) en el caso de los jóvenes manchineri, mayor autonomía y respeto como miembros del pueblo indígena al que pertenecen.

Uno de los retos más importantes que enfrenta este espacio de formación, en lo que resta de su implementación, es generar mayor apropiación de la propuesta por parte de los jóvenes, es decir, que puedan ocupar un rol más protagónico en su desarrollo. Este desafío aparece de la mano con generar nuevas alternativas de actividades y metodologías que mantengan el interés de los jóvenes participantes, lo que se debe manifestar en la participación del conjunto de jóvenes, tomando en consideración las diferencias que cada uno tiene desde sus trayectorias de vida particulares. Asimismo, el seguimiento del despliegue de los jóvenes en sus actividades cotidianas, una vez terminados los talleres de formación, será fundamental para comprobar si pueden poner en práctica los conocimientos adquiridos.

7.2.3. Los jóvenes frente al liderazgo indígena

Finalmente, se propuso analizar los discursos y prácticas de los jóvenes awajún, con relación al liderazgo indígena, desde sus expectativas y trayectorias de vida particulares. De esta manera, se buscó conocer lo que significaba un líder

indígena para ellos, las experiencias de vida que habían ido desarrollando en base a estas percepciones, así como sus expectativas a futuro sobre la posibilidad de seguir constituyéndose como líderes de sus pueblos.

Para los jóvenes entrevistados, el liderazgo indígena incluía cualidades como la transparencia y la humildad de las personas. Aquellos que por tener una serie de conocimientos y experiencias se habían podido constituir como líderes, debían mantener el vínculo con el resto de la población y transmitir las enseñanzas que ellos habían podido adquirir. Los líderes indígenas, además, debían tener la capacidad de analizar y coordinar con diversos actores sociales, y esto se refería, a la habilidad de conocer ámbitos de la propia cultura, pero también elementos universales como el derecho, los medios de comunicación o las carreras técnicas productivas.

Para los jóvenes awajún, la formación profesional era uno de los aspectos fundamentales para el ejercicio del liderazgo, lo que además se establecía como una diferencia entre los antiguos y los nuevos líderes indígenas. Como menciona Chaumeil (2014), la reconfiguración de la figura del líder indígena ingresó a una nueva etapa cuando los jóvenes indígenas empezaron a concluir estudios superiores. Recordemos que el acceso a la educación es un ámbito que forma parte de las expectativas comunes de los jóvenes indígenas contemporáneos (Paladino, 2006; Espinosa 2007; Figoli y Fatzio, 2009; Virtanen, 2012).

La importancia brindada a la educación superior generaba que los jóvenes superpusieran las figuras ideales de liderazgo con sus propias carreras profesionales. De esta manera, se daba a entender que una persona podía ejercer de líder indígena mientras se desempeñaba como profesor, técnico productivo, comunicador en radios locales, entre otras profesiones. El punto en común de esta figura multifuncional y versátil de liderazgo juvenil awajún, radicaba en el convencimiento de la defensa del pueblo awajún y, particularmente, la defensa del territorio

Es interesante la manera en que la idea de la formación, aunque aparecía ligada principalmente al ámbito académico, también hacía referencia a un proceso más

global, donde la idea fundamental era la necesidad de la preparación, por medio de la acumulación de conocimientos y habilidades, como paso previo para poder asumir responsabilidades en diferentes espacios de representación. Retomando las ideas de Belaúnde (2005), los líderes más reconocidos en los pueblos awajún, ashánika y shipibo konibo tienen largas trayectorias de vida en lo que respecta a la formación educativa, al ejercicio de la representación, así como a los viajes a lugares fuera de la Amazonía.

Este punto aparece relacionado con la reinterpretación del término *jinta ainbau* que, como se revisó en el estado de la cuestión, actualmente hace referencia a un proceso de formación entre los jóvenes awajún que incluye experiencias como los viajes hacia ciudades fuera de la Amazonía que permiten adquirir habilidades que son consideradas fundamentales para la formación de la persona (Romio, 2016). Por ello, un líder indígena, desde la percepción de los jóvenes, podía desde su profesión impulsar proyectos que permitieran mejorar la vida de su comunidad, desempeñarse como un nexo entre los actores sociales indígenas y no indígenas, y expresar puntos de vista con fundamento para recomendar formas de actuar a las autoridades.

Para estos jóvenes, el desarrollo de una vocación por el liderazgo partía de sucesos que formaban parte de sus trayectorias de vida, como haber tenido familiares que habían ocupado cargos importantes en sus comunidades, o por experiencias particulares en centros educativos, así como en grupos juveniles como la Organización de Jóvenes Indígenas de los Pueblos Awajún y Wampis.

Aquellos que habían participado en este tipo de actividades, solían tener un interés más definido por seguir desarrollando una trayectoria vinculada al liderazgo representativo en el futuro. De esta manera, entender las construcciones alrededor del liderazgo indígena implicaba también conocer las expectativas de vida y las experiencias desarrolladas por los jóvenes que influyeron en su interés por formarse como líderes. Como menciona Espinosa (2012), las experiencias por las que atraviesan los jóvenes en la Amazonía moldean las maneras en las que se desempeñarán cuando sean líderes de sus pueblos.

7.3. Reflexiones finales

7.3.1. Aproximarse al liderazgo indígena desde la juventud

Retomando una de las principales conclusiones de la teoría revisada (Brown, 1993; Smith, 1996; Calavia 2010; Chaumeil, 2014, et al), el liderazgo indígena es el resultado de una serie de procesos sociales y políticos, que a lo largo de la historia se han configurado de tal manera, que han generado una pluralidad de maneras de entender lo que significa ser un líder para los pueblos indígenas de la Amazonía. Por ello, al analizar el liderazgo indígena en esta investigación hacemos referencia a un momento histórico en particular, que incluye a personas de una generación con formas más o menos parecidas de concebir el mundo y prácticas dentro del contexto social en el que se desenvuelven. En este sentido, el liderazgo indígena es una categoría resignificada permanente, no sólo cuando se comparan dos momentos diferentes en la historia de los pueblos indígenas, sino también durante un mismo periodo de tiempo, donde se pueden percibir distintas maneras de construir un significado alrededor de la figura de liderazgo ideal en la Amazonía (Espinosa, 2012; Buu Sao, 2012).

Es por ello, que la presente investigación no buscó llegar a una definición unívoca de lo que significa el liderazgo indígena, sino considerar las experiencias de un grupo de jóvenes que viene participando en un espacio de formación de liderazgo en particular, la Escuela de Líderes. Es interesante resaltar que este espacio constituido por un grupo de líderes buscaba formar, a su vez, nuevos líderes con una serie de características particulares y semejantes a las que ellos poseían, teniendo como prioridad la defensa del territorio frente a la entrada de las industrias extractivas. Esto se menciona ya que, como se analizó a lo largo de la investigación, existían también organizaciones y líderes indígenas que más bien buscaban facilitar la entrada de estas empresas en los territorios amazónicos.

A pesar que en el grupo de jóvenes, que participaban en la Escuela de Líderes, no existía una construcción homogénea con relación al liderazgo, si se obtuvieron varios puntos en común que permitieron aproximarse a esta idea. De esta manera, la relación entre liderazgo y juventud apareció vinculada al proceso de formación de los jóvenes para poder desempeñarse en el futuro en

actividades que les permitan defender los derechos de sus pueblos, en un contexto de interacción permanente con diferentes grupos sociales, cada uno con funcionamientos y lenguajes propios.

En el caso analizado, si un buen líder indígena era aquel que podía comunicar, coordinar y proponer alternativas para representar a los pueblos indígenas, y ser un referente para la población a partir de una serie de cualidades y conocimientos que podía desplegar en la práctica en diferentes contextos, la preparación para que un joven pueda ser líder recaía precisamente en un proceso de formación que implicaba aprendizajes de diferentes entornos. Esta preparación incluía la posibilidad de proponer alternativas en instituciones dentro y fuera de la Amazonía, conocer ciudades con personas y formas de vida diferentes, así como adquirir conocimientos foráneos que puedan ser puestos en práctica en el entorno social amazónico.

A la luz de los resultados de esta investigación, el liderazgo indígena puede entenderse, antes que por una definición, como un conjunto de acciones y habilidades que se llevan a la práctica, después de un proceso de preparación, para representar y defender un fin deseado que, en el caso de los jóvenes involucrados en esta investigación, aparecía relacionado principalmente al tema del territorio.

Por ello, sin poder hacer una afirmación determinante, considero que la espiritualidad indígena y las prácticas “ancestrales”, aunque formaban parte de un bagaje cultural reconocido por los jóvenes, no eran requisitos indispensables para el desarrollo del liderazgo indígena. Asimismo, con relación a los cargos comunales y las organizaciones indígenas, los jóvenes no limitaban a estos espacios la posibilidad de formar nuevos líderes, ya que, mediante el ejercicio de otras funciones, y, principalmente, de sus carreras profesionales consideraban que podían ejercer formas de liderazgo acorde con sus visiones ideales sobre lo que debía realizar un líder indígena.

Si se sigue debatiendo sobre el liderazgo entre los jóvenes awajún es porque se considera que todavía deben existir personas que sean figuras referentes para

encarar el conjunto de retos que los pueblos indígenas enfrentan en la actualidad. Estos desafíos, que se presentan en un contexto de movilidad e intercambio permanente, han generado ciertas tensiones entre las diferentes generaciones indígenas, que se desenvuelven en el entorno social amazónico, con formas diferentes de encarar y asumir como propias estas problemáticas (Brown, 1993; Hendricks, 1996; Vega, 2000; Espinosa, 2012; Romio, 2014; et al). Generar espacios de diálogo, debate y aprendizaje entre los líderes actuales del pueblo awajún y los jóvenes que aspiran a serlo en el futuro será un punto importante para poder entablar un vínculo intergeneracional que permita articular formas de liderazgo más preparadas para participar en los procesos socio políticos de los pueblos awajún en las siguientes décadas.

7.3.2. Sobre los espacios de formación

La presente investigación, desde el planteamiento del problema, no pretendía afirmar que el espacio de formación que supone la Escuela de Líderes generara, automáticamente, nuevos líderes una vez que los jóvenes hayan concluido todo el programa que esta iniciativa propone. Como se ha venido comprobando, gran parte del impacto que puede tener una experiencia de estas características, en la vida de los jóvenes awajún, depende del resto de actividades que hayan venido desarrollando desde sus trayectorias de vida y expectativas particulares. Asimismo, la legitimidad que un joven pueda constituir, como futuro líder, depende de actores sociales que no se encuentran necesariamente presentes en la Escuela de Líderes, y con los cuales los jóvenes interactúan en su cotidianidad.

Abarcar un espacio de formación, más allá de brindar una muestra concreta para conocer y analizar las maneras en las que un grupo de jóvenes, con una experiencia en común, construye formas particulares de liderazgo indígena, permite observar momentos de interacción y despliegue de habilidades en un marco donde, además de los jóvenes participantes, se encuentran presentes líderes indígenas, especialistas de diferentes profesiones, y el equipo técnico de una organización de la sociedad civil. Por lo tanto, se presenta como una oportunidad para entender la manera en que una propuesta, que fue pensada por líderes indígenas, se lleva a la práctica, y plasma ideas respecto al liderazgo

y la juventud. En este sentido, un espacio en donde los jóvenes, que tienen cierto interés por formarse como líderes, pueden expresar libremente sus puntos de vista permite identificar de primera mano sus inquietudes, expectativas y maneras de concebir el mundo, más allá del ámbito principal del liderazgo que esta investigación aborda.

En un espacio de formación, con una propuesta en su base, se pueden identificar los contrastes que existen entre lo planeado y lo que finalmente se lleva a cabo, la manera en que los participantes reaccionan frente a las dinámicas propuestas, el protagonismo que asumen en ciertos momentos según sus intereses personales, así como la manera en la que se desenvuelven en actividades donde ellos deben actuar imaginándose como futuros líderes. Retomando una de las ideas revisadas en el marco teórico, las identidades también se constituyen en contextos institucionales de acción e interacción, donde se negocian permanentemente las dinámicas desplegadas en estos espacios (García Canclini, 1995).

La Escuela de Líderes se presenta, ante todo, como una tribuna que permite identificar aquellas personas que, en la práctica, tienen más facilidades para dirigir a un grupo, generar propuestas frente a situaciones planteadas, así como intercambiar ideas con líderes indígenas alrededor de ciertas problemáticas.

7.3.3. Sugerencias y retos a futuro

Los procesos de cambio cultural, que son una característica constante en el desarrollo de cualquier sociedad en general, no deben considerarse, en el caso de los pueblos indígenas, como sinónimos de pérdida o desindigenización. Lo fundamental, al analizar los procesos de cambio en la Amazonía, es conocer las nuevas construcciones sociales elaboradas por las generaciones más jóvenes, que se desenvuelven en un entorno con flujos de intercambio social mucho mayores que las generaciones predecesoras. Preguntarse por el liderazgo indígena entre los jóvenes awajún y, de manera más amplia, por la manera en la que la población joven de la provincia de Condorcanqui participa en los procesos políticos y sociales que se desarrollan en su territorio, es uno de los múltiples

puntos de partida para entender lo que significa ser indígena y ser awajún en la actualidad.

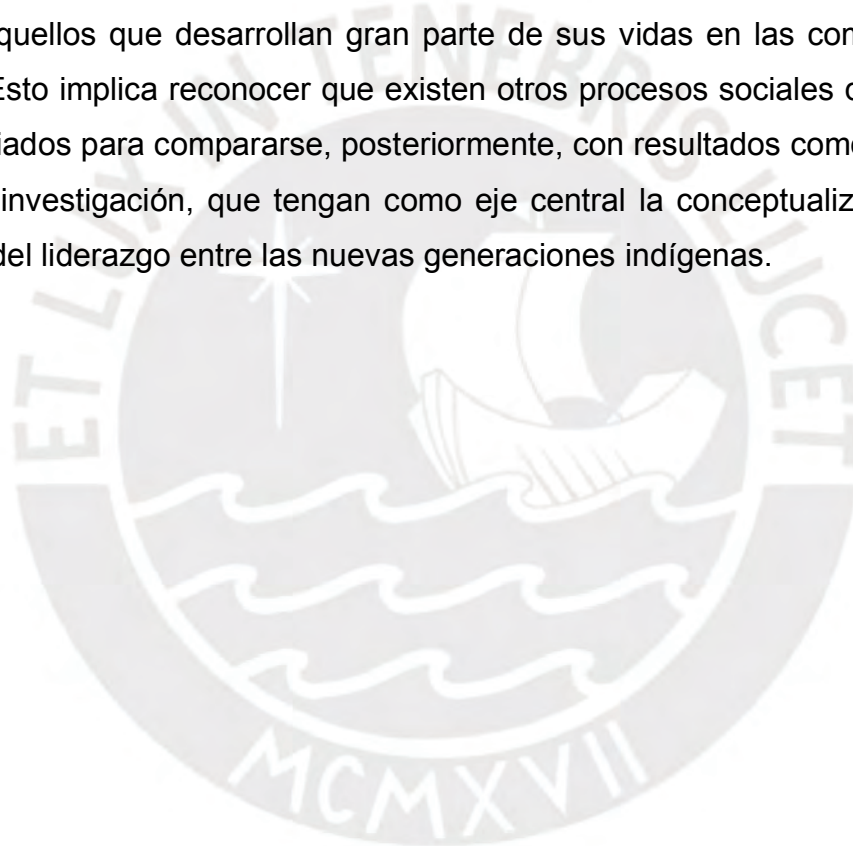
Es fundamental tener presente que, al abordar el liderazgo indígena, el investigador no puede desvincular los significados que se le brindan a este concepto del resto de procesos y expectativas más amplias que caracterizan a la juventud indígena amazónica. A la luz de procesos paulatinamente más asentados, como la movilidad territorial y las posibilidades de acceder a estudios superiores, se deben identificar los puntos que unen y superponen estas experiencias con formas de construir el liderazgo indígena. En el caso analizado en esta investigación, por ejemplo, la figura del líder indígena para los jóvenes awajún se desarrollaba en un contexto en el que los líderes indígenas del CPPA y los miembros del SAIPE también tenían formas particulares de entender y aportar al proceso de construcción de lo que ellos consideraban el ideal de liderazgo.

Ahora bien, uno de los retos que deben ser asumidos por las instituciones públicas y privadas, en capitales de provincia como Santa María de Nieva, es brindar mayores espacios para la participación de los jóvenes, que no sólo sean educativos en el sentido estricto de la palabra, sino donde tengan la oportunidad de comunicar sus preocupaciones y puedan asumir un rol relevante en la toma de decisiones que involucran al conjunto de la población. En este sentido, iniciativas como la Escuela de Líderes podrían servir como un precedente para seguir promoviendo, en el futuro, espacios de diálogo y debate entre los jóvenes awajún de la provincia de Condorcanqui, no sólo como una forma de prepararse para asumir cargos en el futuro, sino también para conocer la situación que enfrentan como generación en diferentes sectores y distritos del territorio.

Existen jóvenes que, aunque se encuentran preparados para aportar en espacios de debate y propuesta, no encuentran el soporte en las instituciones del Estado, ni en ámbitos locales o comunales para canalizar de manera directa sus demandas. En Santa María de Nieva los jóvenes no tienen muchas oportunidades para ser parte de procesos de toma de decisiones, y cuando se

opta por incluirlos en ciertos espacios participativos son recibidos con cierta suspicacia.

Para futuras investigaciones, sería importante centrarse en la realidad de los jóvenes awajún, y sus experiencias ligadas al liderazgo, en el ámbito comunal. Recordemos que la vida y las actividades realizadas por los jóvenes indígenas en una capital de provincia, como Santa María de Nieva, son muy diferentes a las que realizan en las comunidades nativas y, por lo tanto, sus formas de desenvolverse pueden variar también en ambos entornos. Si bien se trabajó con jóvenes que se movilizaban en diferentes partes del territorio indígena, también existen aquellos que desarrollan gran parte de sus vidas en las comunidades nativas. Esto implica reconocer que existen otros procesos sociales que deben ser estudiados para compararse, posteriormente, con resultados como los de la presente investigación, que tengan como eje central la conceptualización y el ejercicio del liderazgo entre las nuevas generaciones indígenas.



BIBLIOGRAFÍA

Belaunde, L. E. (2005). *Ciudadanía y cultura política entre los Awajún, Asháninka y Shipibo-Konibo de la Amazonía peruana*. Lima: CAAAP.

Bourdieu, P. (2003). La elección de los elegidos. En Sidicaro, R (ed), *Los Herederos: los estudiantes y la Cultura*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno

Brown, M. (1984). *Una paz incierta: comunidades aguarunas frente al impacto de la carretera marginal*. Lima: CAAAP.

Brown, M. (1993). Facing the State, Facing the World: Amazonia's Native Leaders and the New Politics of Identity. *L'homme*, (126/128), 307-326.

Bustamante, M. (2016). *Suicidios de jóvenes en Nauta*. 2016. Tesis (Lic). Lima: PUCP, Ciencias Sociales, Antropología.

Buu-Sao, D. (2012). Ethnographie d'une organisation d'étudiants indigènes en Amazonie péruvienne : les ambivalences de la contestation. *Critique internationale*, 57,(4), 37-52. Consulta: 25 noviembre del 2017. Recuperado de: <https://www.cairn.info/revue-critique-internationale-2012-4-page-37.htm>

Calavia, O. (2010). La jefatura indígena, hoy. *Indiana*, (27), 47-62.

Castillo, M (2016). *Disputa de Representación de los pueblos awajún y wampis en la región Amazonas – Perú*. Lima: CooperAcción - Acción Solidaria para el Desarrollo.

Castillo, M. (2017). *Alcances de Encuentro de Escuela Intercultural Juvenil de los Pueblos Awajún y Wampis* [Informe de Consultoría para SAIPE y CPPA].

Cavero, O. (2011). *Después del Baguazo: Informes, diálogo y debates*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Departamento de Ciencias Sociales.

Centro Amazónico de Antropología y Aplicación Práctica (2017). Sentencia da la razón a indígena y ordena se consulte el lote 116. CAAAP. Consulta: 09 de septiembre de 2017. <http://www.caaap.org.pe/website/2017/03/30/sentencia-da-la-razon-a-indigenas-y-ordena-se-consulte-el-lote-116/>

Chaumeil, J. (2014). Liderazgo en movimiento. Participación Política Indígena en la Amazonía Peruana. En Lomné, G. (ed.), *De la Política Indígena, Perú y Bolivia*. Vol 80. Lima: IEP, IFEA.

Chirif, A. (2013). Auges y caídas de las organizaciones indígenas. En Varese, S, et al, *Selva vida: de la destrucción de la Amazonía al paradigma de la regeneración*. Copenhague: IWGIA.

Codjia, S. (2016). Los Apus y la ciudad: construcción y ejercicio del liderazgo en las comunidades wampis. En Surrallés, A, O. Espnosa y D. Jabin (eds), *Apus, Caciques y Presidentes: Estado y Política indígena amazónica en los países andinos* (pp. 81-96). Lima: IWGIA.

Comisión Especial Permanente de los Pueblos Awajún Wampis. (2012). *Propuesta de Buen Vivir como Pueblo Awajún Wampis y con el Estado Peruano*. Santa María de Nieva: SAIPE.

Consejo Permanente de los Pueblos Awajún y Wampis & Servicio Agropecuario para la Investigación y Promoción Económica (2016 y 2017). *Programa de Formación Intercultural: Escuela de Líderes y Lideresas de los Pueblos Awajún y Wampis*.

Consejo Permanente de los Pueblos Awajún y Wampis & Servicio Agropecuario para la Investigación y Promoción Económica. (2018). *Módulo IV: Revalorización de Habilidades y Tecnologías Indígenas y Elaboración de Reportes Digitales*. Santa María de Nieva: CPPAW y SAIPE.

Espinosa, O. (2007). Para vivir mejor: los indígenas amazónicos y su acceso a la educación superior en el Perú. *Revista ISEES*, N°4, 85-116.

Espinosa, O. (2009). ¿Salvajes opuestos al progreso?: aproximaciones históricas y antropológicas a las movilizaciones indígenas en la Amazonía peruana. *Anthropologia*, Vol 27, N°27, p. 123-168.

Espinosa, O. (2010). Cambios y continuidades en la percepción y demandas indígenas sobre el territorio en la Amazonía peruana. *Antropológica (02549212)*, 239-262.

Espinosa, O. (2012). To Be Shipibo Nowadays: The Shipibo-Konibo Youth Organizations as a Strategy for Dealing with Cultural Change in the Peruvian Amazon Region. *Journal Of Latin American & Caribbean Anthropology*, 17(3), 451-471.

Feixa, C. & Gonzáles, Y. (2006). Territorios baldíos: identidades juveniles indígenas y rurales en América Latina. *Papers: Revista De Sociologia*, (79), 171-193

Figoli, L., & Fazito, D. (2009). "Redes sociales en una investigación de migración: el caso de Manaus". *Revista Brasileira De Estudos De População*, Vol 26, Iss 1, 77-95.

Fuica–Rebolledo, I. F. & Vergara–Andrades, C. (2016). Entramados de lo juvenil. Aproximaciones hacia las sociabilidades juveniles chilenas contemporáneas. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 14 (2), pp. 957-973.

García Canclini, N. (1995). *Consumidores y ciudadanos: conflictos multiculturales de la globalización*. México D.F. Random House Mondanori.

González, Y. (2003). Juventud rural. Trayectorias teóricas y dilemas identitarios. *Revista Nueva Antropología*, 19, (63), 153-175

Greene, S. (2009). *Caminos y carretera: acostumbrando la indigenidad en la selva peruana*. Lima: Instituto de Estudios Peruanos (IEP).

Guallart, J. M. (1997). *Historia del Vicariato de San Francisco Javier del Marañon*. Lima : Centro Amazónico de Antropología y Aplicación Practica.

Guallart, J. M. (1997). *La tierra de los cinco ríos*. Lima : PUCP : Banco Central de Reserva del Perú.

Hendricks, J (1996). Poder y conocimiento: discurso y transformación ideológica entre los Shuar. En Santos, F. (compilador), *Globalización y cambio en la Amazonía Indígena Vol1*, Quito: Abya Yala.

Illich, I. (1985). ¿Por qué debemos privar de apoyo oficial a la escuela?. *La sociedad desescolarizada*. Santiago de Compostela: Brulot.

Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI (2017). *Sistema de Consulta de Bases de Datos de los Censos Nacionales 2017*. Consulta: 29 de octubre del 2018. Recuperado de: <http://censos2017.inei.gob.pe/redatam/>

Kessler, G. (2005). Estado del arte de la investigación sobre juventud rural en América Latina. Consulta: 10 de septiembre del 2017. Recuperado de: <http://juventudruralemprendedora.procasur.org/wp-content/uploads/2013/08/060100-Estado-del-arte-de-la-investigacio%CC%81n-sobre-Juventud-Rural-Kessler.pdf>

Kropff-Causa, L., & Stella, V. (2017). Abordajes teóricos sobre las juventudes indígenas en Latinoamérica. (Spanish). *Liminar*, 15(1), 15-28.

Mader, E. (1999). *Metamorfosis del poder: persona, mito y visión en la sociedad shuar y achuar (Ecuador, Perú)*. Quito: Abya-Yala.

Maidana, C. A., Colangelo, M. A., & Tamagno, L. (2013). Ser indígena y ser joven. Entre la etnicidad y la clase. (Spanish). *Desacatos*, (42), 131 – 144.

Mayca, J., Medina, A., Velásquez, J., & Llanos, L. (2017). Representaciones sociales relacionadas a la anemia en niños menores de tres años en

comunidades Awajún y Wampis, Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 34(3), 414-422.

Mouriés, T. (2014). ¿Con o sin ancestros? Vigencia de lo ancestral en la Amazonía peruana. *Anthropologica*. N°32, pp.17-40.

Oliart, P., y Feixa, C. (2012). Introduction: Youth Studies in Latin America—On Social Actors, Public Policies and New Citizenships. *Young*, 20(4), 329-344.

Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental. (2016). El OEFA supervisa derrame de petróleo en el Km 364 del Oleoducto Norperuano en Amazonas. OEFA. Consulta: 9 de octubre de 2017. Recuperado de: <https://www.oefa.gob.pe/noticias-institucionales/el-oefa-supervisa-derrame-de-petroleo-en-el-km-364-del-oleoducto-norperuano-en-amazonas>

Ortega, J. C. (2015). *El camino del mestizo : experiencias de migración temporal de jóvenes escolares indígenas awajún en ciudades intermedias : estudio del caso de la migración temporal de jóvenes varones awajún de la comunidad nativa Supayaku hacia las provincias de San Ignacio y Jaén, Región Cajamarca*. Tesis (Lic). Lima: PUCP; Ciencias Sociales, Antropología.

Paladino, M. (2006). “Estudar e experimentar na cidade: Trajetórias social escolarizacáo e experiencia urbana entre “Jovens” indígenas ticuna, Amazonas”. *Tesis Doctoral con mención en Antropología Social*. Río de Janeiro: Universidad Federal de Río de Janeiro. Consulta: 22 de octubre del 2017. Recuperado de: <http://flacso.redelivre.org.br/files/2012/07/391.pdf>

Pérez Ruiz, M. (2008). *Jóvenes indígenas y globalización en América Latina*. Mexico D.F.: Instituto Nacional de Antropología e Historia.

PERUPETRO. (2009). *Aprendiendo sobre Hidrocarburos*. Lima: PROECO. Consulta: 28 de junio de 2018. Recuperado de: <https://www.perupetro.com.pe/wps/wcm/connect/corporativo/52d199c3-55c1-46d2-b26e-922c3e09ee37/LIBROVERSIONFINAL.pdf?MOD=AJPERES>

Portugal, N. (2010). "La educación secundaria como productora de juventudes: un estudio de caso en una comunidad Chayahuita. Tesis (Lic). Lima: PUCP, Ciencias Sociales, Antropología.

Regan, J. (2010). Los awajún y wampis contra el Estado: una reflexión sobre antropología política. *Investigaciones sociales*, 24 (12), p. 19-35.

Reguillo, R. (2000). *Emergencia de las culturas juveniles: estrategias del desencanto*. Barcelona: Norma.

Rodríguez, Y. & Domínguez, R. (2009). La formación de la ciudadanía desde la experiencia escolar. *Revista peruana de investigación educativa*, 1(1), p. 91-122.

Romio, S. (2014). Entre discurso político y fuerza espiritual. Fundación de las organizaciones indígenas awajún y wampis (1977-1979). *Antropológica (02549212)*, 32(32), 139-158.

Romio, S. (2016). El viaje hacia la ciudad: caminos de vida, camino para el poder. La nueva forma del ritual de iniciación entre los Awajún (1930-1960). En A. Surrallés, O. Espnosa y D. Jabin (eds), *Apus, Caciques y Presidentes: Estado y Política indígena amazónica en los países andinos* (pp. 61-80). Lima: IWGIA.

Servicio Agropecuario para la Investigación y Promoción Económica. (2012). *Liderazgo Awajún Wampis en tiempos de Democracia y Derecho de Consulta Previa*. Santa María de Nieva: SAIPE y SEPSI

Servicio Agropecuario para la Investigación y Promoción Económica & Consejo Permanente de los Pueblos Awajún y Wampís. (2016). *Modulo de Formación: Escuela de Líderes Juveniles Indígenas*. Lima: SAIPE, CPPA; Carites France.

Smith, R. (1996). La política de la diversidad. COICA y las federaciones étnicas de la Amazonía. En Varese, S. (coordinador), *Pueblos indios, soberanía y globalismo*, Quito: Abya Yala.

Tuesta Cerrón, I. (2012). *Suicidio adolescente en pueblos indígenas: tres estudios de caso*. Panamá, República de Panamá: UNICEF.

Uribe, C. (2013). "Imaginarios sociopolíticos de los jóvenes indígenas en la ciudad de Bogotá". En *Revista Guillermo de Ockham* 11(2). pp. 53-67.

Urteaga M. (2011). Retos contemporáneos en los estudios sobre juventud. *Alteridades*, 21 (42), 13-32.

Urteaga, M., y García, L. (2015). Juventudes étnicas contemporáneas en Latinoamérica. *Cuicuilco*, 22(62), 7-35. Consulta: 18 de octubre del 2017.

Recuperado de:

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S018516592015000100002&lng=es&tlng=es.

Vega, I. (2000). Entre guerreros y concertadores: la cultura política de los líderes indígenas de la Amazonía. En J. Ansión, O. Espinosa y L. Mujica (Eds.), *Autoridad en espacios locales: una mirada desde la antropología* (pp.125-148). Lima: PUCP.

Villapolo, L. (2010). *Tajimat Pujut: para tener un buen vivir, las mujeres y los hombres sí podemos decidir*. Lima : Terra Nouva.

Virtanen, P. K. (2012). *Indigenous youth in Brazilian Amazonia : changing lived worlds*. New York: Palgrave Macmillan.