

**PLAN DE DESARROLLO DEL GRUPO DE GUÍAS ALIADOS  
PARA LA INTERPRETACIÓN AMBIENTAL (GAIA)  
SANTUARIO - RISARALDA**

**ISABEL CRISTINA ESTRADA LASSO  
LILIANA QUIROGA VILLADA**

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA  
FACULTAD DE CIENCIAS AMBIENTALES  
ADMINISTRACIÓN DEL MEDIO AMBIENTE  
PEREIRA  
2008**

**PLAN DE DESARROLLO DEL GRUPO DE GUÍAS ALIADOS PARA LA  
INTERPRETACIÓN AMBIENTAL (GAIA)  
SANTUARIO - RISARALDA**

ISABEL CRISTINA ESTRADA LASSO  
LILIANA QUIROGA VILLADA

Trabajo de grado para optar por el título de Administrador del Medio Ambiente

**Director de trabajo de grado**  
ANDRÉS ALBERTO DUQUE NIVIA  
**Asesor de trabajo de grado**  
FERNANDO LÓPEZ

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA  
FACULTAD DE CIENCIAS AMBIENTALES  
ADMINISTRACIÓN DEL MEDIO AMBIENTE  
PEREIRA  
2008**

**Nota de aceptación**

---

---

---

---

---

---

---

**Jurado**

---

**Jurado**

## **AGRADECIMIENTOS**

En primer lugar a Dios y a nuestros padres ya que con la educación (tanto intelectual como personal) y el apoyo incondicional que nos han brindado durante todos los años de nuestra vida, han permitido que logremos cada una de nuestras metas.

A nuestro director de trabajo de grado Andrés Alberto Duque Nivia, quien además de ser una persona a la cual admiramos, realizó valiosos aportes no sólo en el presente trabajo sino también en el transcurso de nuestra formación como Administradoras del Medio Ambiente y como personas. De igual, forma de todo corazón mil gracias por su compromiso y paciencia para con nosotras.

A nuestro asesor Fernando López funcionario del Parque Nacional Natural Tatamá, quien fue muy importante en el desarrollo de todo el proceso con GAIA ya que tuvimos su permanente apoyo tanto logístico como intelectual.

A la Junta de Acción Comunal de la vereda San Rafael Los Planes en cabeza del señor Luis Ovidio Ledesma quien nos colaboró en todo momento.

Al grupo de Guías Aliados para la Interpretación Ambiental –GAIA- los cuales se interesaron en este trabajo conjunto e hicieron lo posible para participar con buena disposición y compromiso en la construcción del plan de desarrollo para su organización.

A todas las personas que de alguna manera han aportado en la construcción y desarrollo de esta propuesta.

## TABLA DE CONTENIDO

<b>RESUMEN</b> .....	<b>6</b>
<b>1. INTRODUCCION</b> .....	<b>7</b>
<b>2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	<b>9</b>
<b>3. JUSTIFICACIÓN</b> .....	<b>10</b>
<b>4. OBJETIVOS</b> .....	<b>11</b>
4.1 OBJETIVO GENERAL .....	11
4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	11
<b>5. ALCANCE DE LOS OBJETIVOS Y RESULTADOS ESPERADOS</b> .....	<b>12</b>
<b>6. MARCO DE REFERENCIA</b> .....	<b>13</b>
<b>7. MARCO LEGAL</b> .....	<b>14</b>
<b>8. MARCO CONCEPTUAL</b> .....	<b>18</b>
<b>9. ÁREA DE ESTUDIO</b> .....	<b>21</b>
9.1 CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL MUNICIPIO DE SANTUARIO .....	21
9.2 ASPECTOS BIOFÍSICOS .....	23
9.2.1 <i>Geología</i> .....	23
9.2.2 <i>Geomorfología</i> .....	23
9.2.3 <i>Climatología</i> .....	24
9.2.4 <i>Zonas de Vida</i> .....	25
9.2.5 <i>Hidrología</i> .....	25
9.3 ACTIVIDADES ECONÓMICAS .....	25
9.4 PARQUE NACIONAL NATURAL TATAMÁ .....	26
9.5 VEREDA SAN RAFAEL LOS PLANES MUNICIPIO DE SANTUARIO .....	27
9.6 PARQUE MUNICIPAL NATURAL PLANES DE SAN RAFAEL .....	28
<b>10. METODOLOGIA</b> .....	<b>29</b>
<b>11. RESULTADOS</b> .....	<b>44</b>
11.1 CARACTERÍSTICAS DE LOS INTEGRANTES DE GAIA .....	48
11.2 CARACTERIZACIÓN BIOFÍSICA Y SOCIOECONÓMICA DE LA VEREDA SAN RAFAEL – LOS PLANES .....	55
11.2.1 <i>Localización</i> .....	55
11.2.2 <i>Características Generales</i> .....	56
11.2.3 <i>Aspectos biofísicos</i> .....	56
11.2.4 <i>Aspectos socioeconómicos</i> .....	58
11.2.5 <i>Tradiciones y costumbres</i> .....	60
11.3 CARACTERIZACIÓN DE LOS VISITANTES DEL PARQUE .....	61
11.4 PLAN DE DESARROLLO .....	63
<b>12. DISCUSIÓN RESULTADOS</b> .....	<b>87</b>
<b>13. CONCLUSIONES</b> .....	<b>96</b>
<b>14. RECOMENDACIONES</b> .....	<b>99</b>

<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>101</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>106</b>

## LISTA DE MAPAS

		<b>Pág.</b>
<b>Mapa 1.</b>	Localización del municipio de Santuario	22
<b>Mapa 2.</b>	Usos del suelo 2006 para el municipio de Santuario	26
<b>Mapa 3.</b>	Localización del Parque Nacional Natural Tatamá	27
<b>Mapa 4.</b>	Mapa base de la vereda San Rafael.	56
<b>Mapa 5.</b>	Mapa de uso del suelo vereda San Rafael.	61

## LISTA DE FOTOGRAFÍAS

<b>Fotografía 1.</b>	Casco urbano del municipio de Santuario	23
<b>Fotografía 2.</b>	Terraza baja del río San Rafael	24
<b>Fotografía 3.</b>	Centro de Visitantes PMN Planes de San Rafael	28
<b>Fotografía 4.</b>	Integrantes de GAIA plasmando ideas	31
<b>Fotografía 5.</b>	Trabajo en grupos con GAIA	33
<b>Fotografía 6.</b>	Explicación de la dinámica del taller	37
<b>Fotografía 7.</b>	Hembra del gallito de roca	58
<b>Fotografía 8.</b>	El sietecueros	58
<b>Fotografía 9.</b>	Las cascadas entre los parques	91

## LISTA DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b>	Pisos térmicos del municipio de Santuario.	25
<b>Tabla 2.</b>	Formato de hoja de vida.	30
<b>Tabla 3.</b>	Esquema de Matriz DOFA	34
<b>Tabla 4.</b>	Características del ejercicio “Tipos de público”	38
<b>Tabla 5.</b>	Matriz DOFA consolidada.	44
<b>Tabla 6.</b>	Resultados del ejercicio “Tipos de público”.	48
<b>Tabla 7.</b>	Síntesis del programa 1 Plan de desarrollo GAIA.	75
<b>Tabla 8.</b>	Síntesis del programa 2 Plan de desarrollo GAIA.	77
<b>Tabla 9.</b>	Síntesis del programa 3 Plan de desarrollo GAIA.	79
<b>Tabla 10.</b>	Síntesis del programa 4 Plan de desarrollo GAIA.	81
<b>Tabla 11.</b>	Síntesis del programa 5 Plan de desarrollo GAIA.	83
<b>Tabla 12.</b>	Cronograma Plan de desarrollo GAIA.	84
<b>Tabla 13.</b>	Diferencias entre interpretación ambiental y guianza.	89

## LISTA DE GRAFICOS

	<b>Pág.</b>
<b>Grafico 1.</b> Esquema árbol de problemas.	36
<b>Grafico 2.</b> Esquema árbol de objetivos.	41
<b>Grafico 3.</b> Esquema de método DOFA.	43
<b>Grafico 4.</b> Árbol de problemas consolidado.	47
<b>Grafico 5.</b> Distribución por sexo de los integrantes de GAIA.	49
<b>Grafico 6.</b> Edades de los integrantes de GAIA.	50
<b>Grafico 7.</b> Formación de los integrantes de GAIA.	50
<b>Grafico 8.</b> Lugar de residencia de los integrantes de GAIA.	51
<b>Grafico 9.</b> Grupos sociales a los que han pertenecido.	52
<b>Grafico 10.</b> Actividades u oficios a los que se dedican actualmente.	53
<b>Grafico 11.</b> Experiencia laboral.	53
<b>Grafico 12.</b> Habilidades y destrezas en el campo ambiental.	54
<b>Grafico 13.</b> Temas de interés.	55
<b>Grafico 14.</b> Rango de edad, visitantes PMN Planes de San Rafael 2000 – 2007.	62
<b>Grafico 15.</b> Ocupaciones, visitantes PMN Planes de San Rafael 2000 – 2007.	63
<b>Grafico 16.</b> Procedencia, visitantes PMN Planes de San Rafael 2000 – 2007.	64
<b>Grafico 17.</b> Árbol de objetivos.	65

## LISTA DE ANEXOS

		<b>Pág.</b>
<b>Anexo 1.</b>	Matriz DOFA elaborada por GAIA.	107
<b>Anexo 2.</b>	Matriz DOFA elaborada por las estudiantes de trabajo de grado.	108
<b>Anexo 3.</b>	Árbol de problemas elaborado por GAIA.	109
<b>Anexo 4.</b>	Árbol de problemas elaborado por las estudiantes de trabajo de grado.	111
<b>Anexo 5.</b>	Ejercicio: Que es guianza - Que es interpretación ambiental.	112
<b>Anexo 6.</b>	Tablas del libro de visitantes PMN Planes de San Rafael.	113
<b>Anexo 7.</b>	Estrategias FA FO DA DO elaboradas por GAIA.	116
<b>Anexo 8.</b>	Estrategias FA FO DA DO elaboradas por las estudiantes de trabajo de grado.	120
<b>Anexo 9.</b>	Asociación de interpretes Ambientales Soledad de Montaña.	123
<b>Anexo 10.</b>	Aportes a la construcción del archivo de GAIA.	126
<b>Anexo 11.</b>	Propuesta de estatutos.	127
<b>Anexo 12.</b>	Propuesta de Reglamento Interno.	135
<b>Anexo 13.</b>	Propuesta de Capacitaciones.	140
<b>Anexo 14.</b>	Listados de asistencia a talleres.	141

## RESUMEN

El presente documento contiene el plan de desarrollo formulado de manera participativa con y para el grupo de Guías Aliados para la Interpretación Ambiental –GAIA-, organización de carácter comunitario de la vereda San Rafael - Los Planes del municipio de Santuario Risaralda, la cual se dedica principalmente a realizar guianza e interpretación ambiental (como estrategia de educación ambiental en el ecoturismo, la cual contribuye a la conservación del patrimonio natural de la región) en el Parque Nacional Natural Tatamá y el Parque Municipal Natural Planes de San Rafael del mismo municipio; sin embargo para llegar a éste nivel fue necesario realizar un diagnóstico de la organización el cual fue considerado como punto de partida al igual que la caracterización socio-ambiental de su área de trabajo. Allí se dio a conocer que GAIA posee potencialidades en el desarrollo de sus labores en la parte rural a la vez que cuenta con un respaldo institucional que ha apoyado su evolución en el tiempo, no obstante en la actualidad el grupo posee deficiencias en aspectos administrativos y organizativos por la falta de una visión del grupo que diera las bases necesarias para su accionar. A partir dichos insumos se identificó la situación a la que se espera llegar para lo cual se establecieron estrategias agrupadas en cinco programas a saber: Administración y organización interna, formación y capacitación, ecoturismo y conservación de la naturaleza, trabajo social y desarrollo comunitario y proyectos ambientales los cuales fueron priorizados por el grupo de acuerdo a sus necesidades con una proyección a cinco años. El presente plan de desarrollo permite dar entonces los lineamientos para planificar su organización con una visión estratégica, compartida y de futuro.

## 1. INTRODUCCIÓN

El hombre desde sus inicios se ha reunido con sus semejantes con el objeto de formar grupos, comunidades y sociedades para así poder satisfacer sus necesidades, lo cual demuestra que es un ser eminentemente social. Sin embargo las sociedades no son estáticas sino que se transforman y desarrollan, constituyendo la vida social y creando diversas formas de organización socioeconómica (Ángel, 1999). No obstante, la vida social encierra grandes retos y conflictos para cada uno de los involucrados dentro de las mismas puesto que como individuo se poseen intereses particulares además de tener un objetivo en común ya sea el de sobrevivir, mejorar su calidad de vida, entre otros; que en ocasiones puede ir en contravía de lo colectivo. Debido a esto los grupos sociales han establecido reglamentos para evitar este tipo de contratiempos dentro de sus organizaciones a la vez que han creado instrumentos de planeación como los planes de desarrollo, los cuales les permiten visualizar, mejorar a futuro y mantenerse en el tiempo según sea el caso.

Las organizaciones sociales son entonces el resultado de procesos comunitarios en los cuales confluye un grupo de personas en torno a un objetivo e interés común, que para el caso del grupo de Guías Aliados para la Interpretación ambiental –GAIA- fue la declaración del Parque Municipal Natural (PMN) Planes de San Rafael en 1995 motivo por el cual se organizaron. En el año 1997 la Corporación Autónoma Regional de Risaralda -CARDER- construye el centro de visitantes con capacidad para 40 personas generando una dinámica de ecoturismo en la zona; esto motivo a la comunidad a trabajar en torno al desarrollo de actividades ecoturísticas dando como resultado la conformación del grupo de guías locales en el año 2000, que posteriormente adoptó el nombre de GAIA.

Desde sus inicios dicho grupo se ha dedicado a la atención y acompañamiento de visitantes a los recorridos establecidos en la zona para lo cual contaron con capacitaciones por parte de las instituciones presentes en el área, en el año 2000 el Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA- los capacito en Guianza Local de Turismo, curso que en la actualidad no han concluido por la falta del título de secundaria, sin embargo esto no ha impedido que los integrantes de GAIA se desempeñen como guías del Parque Nacional Natural (PNN) Tatamá y el PMN Planes de San Rafael.

Sí bien GAIA hoy en día cuenta con una experiencia de mas de siete años como grupo presenta algunas debilidades en relación a su estructura administrativa y organizativa lo que no le ha permitido desarrollar sus potencialidades y aprovechar las oportunidades que brinda su área de trabajo en la vereda San Rafael, ubicada al noroccidente del municipio de Santuario Risaralda.

El presente plan de desarrollo construido con y para GAIA pretende planificar el accionar de la organización con una proyección a cinco años enfocándose principalmente en aspectos de formación, capacitación, mejoramiento de la calidad de sus servicios y apoyo en aspectos administrativos y organizativos con el fin de propiciar el mejoramiento de las situaciones negativas identificadas. El uso de metodologías participativas y el tiempo de trabajo con GAIA permitieron construir el plan de acuerdo a sus necesidades y con una alta participación de sus integrantes lo cual podría facilitar la interiorización del mismo ya que su implementación depende del compromiso y apropiación que tengan de esta herramienta. De igual forma es importante mencionar que este proceso de construcción además de aportar a un grupo como GAIA ha sido de utilidad para identificar algunas herramientas de los administradores del medio ambiente en lo relacionado con el trabajo en organizaciones sociales.

El presente trabajo tiene tres partes fundamentales a saber: En la primera parte se describen aspectos principales para desarrollar el proyecto con GAIA, en el cual se detallan entonces el planteamiento del problema, la justificación, los objetivos, los antecedentes, el marco legal, el marco conceptual, el área de estudio y la metodología; en la segunda parte se muestran los resultados obtenidos durante el desarrollo del mismo y son principalmente el diagnóstico de la organización, la caracterización de la vereda San Rafael y sus visitantes, y el Plan de Desarrollo construido con y para GAIA; finalmente en la tercera parte se hace un análisis de los aspectos claves del proyecto, desarrollándose la discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones de todo el trabajo.

## **2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

El grupo de Guías Aliados para la Interpretación ambiental –GAIA- cuenta con características y potencialidades que resultan subutilizadas debido a deficiencias de los procesos administrativos y formativos de la organización.

### 3. JUSTIFICACIÓN

Las organizaciones sociales surgen a partir de la agrupación de personas que se reúnen con el ánimo de satisfacer necesidades básicas o simplemente se ven motivadas por intereses comunes; es así como un grupo de personas de la vereda San Rafael - Los Planes se organizaron alrededor del ecoturismo y la interpretación ambiental conformando el grupo GAIA, el cual se ha convertido en una estrategia de desarrollo para sus integrantes y para la comunidad en general. En la actualidad el grupo mencionado tiene algunas deficiencias relacionadas con los procesos administrativos y formativos de la organización, como consecuencia de esto se está subutilizado el escenario en el que se desempeñan además de las potencialidades individuales que poseen, las cuales aportarían a su fortalecimiento.

Teniendo en cuenta las potencialidades de las áreas protegidas locales y el compromiso de las instituciones que han acompañado el proceso, se hace necesario fortalecer a la organización con el fin de que adquieran las habilidades necesarias para el buen desarrollo de las actividades de interpretación ambiental y atención de visitantes en el PMN Planes de San Rafael y El PNN Tatamá.

Es necesario entonces generar una acción comunitaria efectiva que requiere competencias en conocimientos básicos de administración social, formación y compromiso de cada uno de los integrantes de GAIA de manera tal que puedan constituir su organización legalmente y operar de manera eficiente; para lo cual se debe promover la participación y la planificación adecuada dentro de la organización que a su vez permita el alcance de metas y objetivos. En este sentido el plan de desarrollo de GAIA como instrumento de planificación en el cual se establece su accionar se constituye en un aporte importante ya que contiene una proyección de la organización, construida de manera estratégica con una visión compartida y de futuro, que orientara su quehacer.

Desde el quehacer del administrador del medio ambiente y haciendo uso del enfoque interdisciplinario, se pretende con el siguiente trabajo apoyar la consolidación y el mejoramiento de los procesos administrativos y ambientales desarrollados por GAIA a través de la construcción de un Plan de desarrollo que sirva como referente para orientar su accionar a nivel interno y externo; como organización y como individuos, con el fin de lograr el cumplimiento de las metas trazadas por la organización.

## **4. OBJETIVOS**

### **4.1 Objetivo General**

Elaborar un Plan de Desarrollo que oriente la labor administrativa y ambiental del grupo de Guías Aliados para la Interpretación Ambiental (GAIA).

### **4.2 Objetivos Específicos**

- 4.2.1 Realizar un diagnóstico organizativo de GAIA y una caracterización de sus integrantes.
- 4.2.2 Efectuar una descripción biofísica y socioeconómica de la Vereda San Rafael Los Planes.
- 4.2.3 Construir una propuesta de planeación administrativa y ambiental con y para GAIA.

## **5. ALCANCE DE LOS OBJETIVOS Y RESULTADOS ESPERADOS**

El alcance del presente trabajo se orienta a la formulación de un plan de desarrollo que direccionara la labor administrativa y ambiental del grupo de Guías Aliados para la Interpretación Ambiental GAIA de la vereda San Rafael Los Planes, municipio de Santuario Risaralda. Como resultados esperados se tiene el fortalecimiento de la organización en aspectos administrativos que le permitan mejorar su gestión en todos los ámbitos.

Con la elaboración del diagnostico de GAIA como organización y de sus integrantes, se pretende conocer mas a fondo el funcionamiento interno del grupo, su visión, su desempeño y sus proyecciones. En síntesis se pretende conocer la situación actual, relacionándola con sus antecedentes y sus proyecciones. Con el diagnostico de sus miembros se pretende identificar fortalezas y debilidades, compromiso y visión.

La elaboración del diagnostico permitirá acercarse a la organización y al conocimiento de su realidad; para su construcción se toma un poco de varias metodologías, con el fin de evitar sesgos y tratar de que sea lo menos lineal posible. Es importante aclarar que el diagnostico no es el objetivo principal, por lo tanto no será muy detallado, lo que se espera es contar con los insumos necesarios para la elaboración de una herramienta de planeación que oriente el accionar de la organización.

Contar con una caracterización a nivel biofísico y socioeconómico de la zona de influencia de la organización, permitirá identificar espacios o escenarios potenciales para el desarrollo de actividades propias del grupo y/o para la identificación de nuevas actividades que ayuden al cumplimiento de sus objetivos y que sean de su interés. La caracterización se construirá a partir de la revisión de información secundaria relacionada con el municipio de Santuario, la vereda San Rafael Los Planes, el Parque Nacional Natural (PNN) Tatamá y el Parque Municipal Natural (PMN) Planes de San Rafael.

La construcción de un plan de desarrollo para GAIA a 5 años, pretende orientar el accionar de la organización especialmente en la parte administrativa para que piensen en su futuro y lo planifiquen como grupo. Indirectamente se espera que a largo plazo mejoren la calidad de sus servicios, resuelvan sus vacios de formación y mejoren en la gestión con el fin de que el proceso se mantenga. Es importante aclarar que el objetivo es construir el documento de una manera participativa y aterrizada a sus necesidades y posibilidades; pero la adopción y el cumplimiento del mismo depende única y exclusivamente de la organización y sus integrantes.

## 6. MARCO DE REFERENCIA

El grupo de Guías aliados para la Interpretación ambiental –GAIA-, desde hace más de siete años ha sido el encargado de hacer el acompañamiento de los visitantes que llegan hasta el PMN Planes de San Rafael y el PNN Tatamá para lo cual desde sus inicios han recibido el apoyo de instituciones como la UAESPNN (Unidad Administrativa Especial del Sistema de Parques Nacionales Naturales de Colombia), la CARDER (Corporación Autónoma Regional de Risaralda), el SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje), entre otras; con el fin de contar con el personal capacitado para el servicio de guianza con énfasis en Interpretación Ambiental necesarios para el desempeño eficiente de ésta labor. Sin embargo, en la actualidad la mayoría de los integrantes de GAIA son nuevos y no han participado del proceso de capacitación.

El grupo GAIA como se mencionó anteriormente, desempeña su labor en el PMN Planes de San Rafael el cual fue creado en 1995 por el Honorable Concejo municipal de Santuario Risaralda, para garantizar el suministro de agua en calidad y cantidad para el consumo humano y la protección de la diversidad biológica y cultural de la zona en donde se encuentra (municipio de Santuario).

Esta área natural protegida y todas en general desempeñan actualmente un papel importante dentro de la región debido a que además de conservar las fuentes de agua, la fauna y la flora; se han convertido en sitios donde se fomentan procesos de educación ambiental informal, contribuyendo así al manejo adecuado de los recursos naturales. Como consecuencia de ello desde 1984 Risaralda viene realizando un proceso de desarrollo del Sistema Departamental de Áreas Naturales Protegidas, el cual agrupa áreas de manejo especial, parques naturales de carácter regional y municipal y suelos de protección, que actualmente ocupan un 30% del territorio del departamento (Sistema Departamental de Áreas Protegidas de Risaralda y Corporación Autónoma Regional de Risaralda - CARDER-, 2006).

En la actualidad muchas áreas protegidas en el mundo hacen uso de la interpretación ambiental como herramienta principal para hacer educación ambiental con los visitantes que llegan a los parques. En Colombia, esta propuesta se ha venido implementando especialmente en las áreas naturales protegidas de carácter nacional con experiencias exitosas como la Asociación de Interpretes Ambientales Soledad de Montaña, compuesta por un grupo de jóvenes del Corregimiento de La Florida en Pereira Risaralda que desempeñan su labor en el Santuario de Fauna y Flora Otún Quimbaya como intérpretes ambientales. Este se convierte entonces en un referente importante para el desarrollo del presente trabajo de grado.

## 7. MARCO LEGAL

Durante los últimos años Colombia ha desarrollado una legislación de trascendencia en materia ambiental. La constitución política de 1991 obliga al estado a planificar el manejo y aprovechamiento de los recursos naturales y a prevenir los factores que ocasionen riesgos a su conservación o conduzcan a su deterioro (art. 80).

En el año 1993 se expide la ley de Medio Ambiente que contempla que “La biodiversidad del país por ser patrimonio nacional y de interés de la humanidad, deberá ser protegida prioritariamente y aprovechada en forma sostenible”, además especifica que: “Se entiende por desarrollo sostenible el que conduzca al crecimiento económico, a la elevación de la calidad de vida y al bienestar social, sin agotar la base de recursos naturales renovables en que se sustenta, ni deteriorar el medio ambiente o el derecho de las generaciones futuras a utilizarlo para la satisfacción de sus propias necesidades”. En el artículo 28 de la misma se dispone que los proyectos ecoturísticos a desarrollarse dentro de las áreas del Sistema de Parques Nacionales “deberán considerar su desarrollo solamente en las áreas previstas como las zonas de alta densidad de uso y zonas de recreación general exterior, de acuerdo con el Plan de Manejo o el Plan Maestro de las áreas con vocación ecoturística”.

Las actuales políticas ambientales del país se sustentan en 14 principios contenidos en la ley 99 de 1993. Uno de los principios contempla que los procesos de desarrollo económico y social del país se orientarán según los principios universales y del desarrollo sostenible contenidos en la Declaración de Río de Janeiro de junio de 1992 sobre Medio Ambiente y Desarrollo, aunado a esto se especifica que los seres humanos tienen derecho a una vida saludable y productiva en armonía con la naturaleza.

De igual forma dicha ley creo el Ministerio del Medio Ambiente que en la actualidad se denomina Ministerio de Ambiente Vivienda y Desarrollo Territorial asignándole funciones relacionadas con la protección del ambiente, los recursos naturales y el ordenamiento ambiental. En materia de turismo el artículo 34 establece que corresponde a este ministerio definir conjuntamente con las autoridades de turismo, las regulaciones y los programas turísticos que puedan desarrollarse en áreas de reserva o de manejo especial; determinar las áreas o bienes naturales protegidos que puedan tener utilización turística, las reglas a que se sujetarán los convenios y concesiones del caso y los usos compatibles con esos mismos bienes.

*“Los documentos de política turística recientes incluyen la preocupación por el desarrollo del turismo especializado en Colombia con lo cual el documento “El*

*turismo sector estratégico de desarrollo nacional, bases para una política turística” elaborado en 1991 establece un “programa de ecoturismo y desarrollo empresarial comunitario” en el camino hacia el turismo especializado” (Ministerio de Comercio, Industria y turismo y el Ministerio de Medio Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial, 2003).*

El documento “Política turística 2000” citado por el Ministerio de comercio, Industria y turismo y el Ministerio de Ambiente Vivienda y desarrollo territorial, en la estrategia de competitividad; contemplaba unas acciones para el desarrollo del ecoturismo:

- Formular en trabajo conjunto con el Ministerio del Medio Ambiente una política de ecoturismo.
- Procurar el desarrollo y mejoramiento de los servicios turísticos en las áreas protegidas destinadas para tal actividad.
- Estimular la participación del sector privado en el desarrollo y operación de instalaciones e infraestructuras turísticas mediante el mecanismo de concesión.
- Preparar perfiles de proyectos turísticos en las áreas protegidas que cumplan con los requisitos fijados en sus Planes de Manejo.
- Registrar sistemáticamente y evaluar el impacto ecológico, social y económico de las actividades vinculadas al ecoturismo.
- Proponer un ordenamiento del territorio nacional con alto componente ambiental en función del uso turístico.
- Coordinar con las agencias de viajes y turismo la organización, promoción, comercialización y operación de planes o paquetes ecoturísticos.

La “Política turística para una sociedad que construye la paz”, formulada en el año 2000 se propone como objetivo mejorar la competitividad de los destinos turísticos en todas las regiones del país. En sus fundamentos la política es participativa en lo político, equitativa en lo social, orientada a la competitividad en lo económico, articulada con lo regional y sustentable en lo ambiental; entre las estrategias planteadas para lograrlo está la creación de nuevos productos y la contribución que el turismo puede hacer a la construcción de la paz, lo que implica un trabajo conjunto del empresario, de las comunidades del lugar y de las autoridades para diversificar la oferta de servicios en cada destino.

En la estrategia de turismo y política de paz se establece que su objetivo es demostrar la viabilidad de éste “como generador de desarrollo y de empleo, como promotor de integración comunitaria y como instrumento idóneo para el afianzamiento de la cultura local y autóctona”. Cabe resaltar que la política al destacar estos elementos está haciendo un llamado a las comunidades para que valoren su cultura, se apropien de ella y puedan competir eficientemente en los ámbitos nacional e internacional puesto que esta es una característica muy apreciada por turistas internacionales.

Para el Gobierno Nacional el ecoturismo tiene un alto significado, entendido como un instrumento de protección y cuidado de las áreas con esta vocación y como una oportunidad importante de crecimiento de la conciencia del país hacia una sostenibilidad en el uso de los recursos naturales y de la alta biodiversidad con que cuenta; éste ofrece a su vez a las comunidades locales, a los pequeños y grandes empresarios y a las organizaciones no gubernamentales una oportunidad de explorar nuevos oficios que conlleven a una mejor calidad de vida. El Plan Nacional de Desarrollo “Hacia un Estado Comunitario” da prioridad al tema de generación de empleo como se puede observar en el capítulo de sostenibilidad ambiental en el Programa de “Generación de ingresos y empleo verde” el cual define entre otras metas, el impulso a proyectos de turismo sostenible y el establecimiento de pequeñas o medianas empresas y organizaciones de base comunitaria ligadas a la búsqueda de productos nuevos para mercados nacionales e internacionales, todo lo anterior ligado a las políticas y programas ya mencionados.

El documento “Turismo para un nuevo país, plan sectorial de turismo 2003-2006” citado por el Ministerio de comercio, Industria y turismo y el Ministerio de Ambiente Vivienda y desarrollo territorial; contempla una visión 2020 para el sector en la cual el ecoturismo, siguiendo las tendencias internacionales es uno de los siete productos fundamentales en los cuales el país concentrará sus esfuerzos en las próximas décadas.

### **7.1 Las Instituciones**

El turismo en Colombia tiene una estructura institucional muy sencilla. En el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo se creó un viceministerio de Desarrollo Empresarial del cual depende la Dirección de Turismo que es la instancia rectora de esta actividad en el país. Tanto la ley 300 de 1996 como el Decreto 210 de 2003 establecen las funciones y la estructura que maneja el sector donde los temas más destacados son la formulación de políticas, la asistencia técnica a las regiones, la garantía de calidad a los usuarios de los servicios turísticos, el registro de los establecimientos que prestan los servicios turísticos y la producción de información estadística que oriente al sector.

La ley 99 de 1993 mediante la cual se crea el hoy llamado Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial, le da especial relevancia a las Corporaciones Autónomas Regionales como soporte de la actividad en este ámbito y también crea la Unidad Administrativa Especial de Parques Nacionales Naturales con el objeto de administrar las áreas protegidas de carácter nacional. Previamente, el Código Nacional de Recursos Naturales y de protección al medio ambiente expedido mediante el Decreto ley 2811 de 1974 había sentado los lineamientos básicos al respecto.

La creación y administración de los Parques Municipales por parte de las Administraciones Municipales y las Corporaciones Autónomas Regionales son

funciones asignadas por la Ley 99 de 1993 y la Constitución Política de Colombia según los siguientes artículos: (Guevara, 2001)

Las Corporaciones Autónomas Regionales tienen asignadas las siguientes funciones por la Ley 99/93: *Ibíd.*

- Ejercer la función de máxima autoridad ambiental en el área de su jurisdicción, de acuerdo con las normas de carácter superior y conforme a los criterios y directrices trazados por el Ministerio del Medio Ambiente.
- Participar, con los demás organismos y entes competentes en el ámbito de su jurisdicción, en los procesos de planificación y ordenamiento territorial, a fin de que el factor ambiental sea tenido en cuenta en las decisiones que se adopten.

Los Municipios por la Ley 99/93 y la constitución Política de Colombia tienen las siguientes funciones: *Ibíd.*

- Reglamentar los usos del suelo dentro de los límites que fije la ley.
- Dictar las normas necesarias para el control, la preservación y defensa el patrimonio ecológico y cultural del municipio.

## 8. MARCO CONCEPTUAL

Las **áreas protegidas** son áreas de tierra y/o mar especialmente dedicadas a la protección y mantenimiento de la diversidad biológica y los recursos naturales y culturales asociados y manejados a través de medios legales u otros medios efectivos (UICN citado por CARDER y UTP, 2007). En el departamento de Risaralda se cuenta actualmente con tres áreas protegidas de carácter nacional, cinco áreas protegidas de carácter regional y once parques municipales naturales. Los **Parques Municipales Naturales** son áreas de uso múltiple reglamentadas ubicadas en las cuencas que abastecen acueductos municipales; además de los servicios ambientales que prestan conservan una muestra representativa de los ecosistemas, la flora y la fauna municipal, éstos a su vez hacen parte del Sistema Departamental de Áreas Naturales Protegidas de Risaralda –SIDAP- el cual está conformado por el conjunto de este tipo de áreas en sus diferentes categorías de manejo (nacional, regional y municipal), los actores sociales e institucionales, los procedimientos para su creación, manejo y administración y los principios bajo los cuales deben realizarse las actividades de ecoturismo, educación ambiental, investigación científica y sistemas productivos. Dicho sistema fue aprobado por el Consejo Directivo de CARDER por medio del Acuerdo 020 de Diciembre de 1999; dentro de éste los parques municipales son por lo general áreas pequeñas con la función principal de proteger las cuencas abastecedoras de acueductos municipales (CARDER y UTP, 2007).

Las áreas protegidas de carácter municipal del departamento se caracterizan por tener una presencia marcada de comunidades locales lo cual ha hecho de éstas una experiencia novedosa en cuanto a la participación de estas comunidades en el manejo de áreas naturales protegidas (Guevara, 2001), pues son las comunidades organizadas quienes tienen a cargo la administración de los parques municipales con el acompañamiento permanente por parte de la Corporación Autónoma Regional de Risaralda CARDER.

Como se menciona anteriormente uno de los objetivos principales del sistema departamental de áreas protegidas es conservar las fuentes abastecedoras de los acueductos municipales, además conservar los ecosistemas y la **biodiversidad o diversidad biológica** que poseen, entendida como “la variabilidad de organismos vivos de cualquier fuente; incluyendo los ecosistemas terrestres, marinos y otros ecosistemas acuáticos y los complejos ecológicos de los que forman parte; comprendiendo a su vez la diversidad dentro de cada especie, entre las especies y de los ecosistemas” (Naciones Unidas, 1992).

Teniendo en cuenta lo anterior y sin desconocer que estas áreas están habitadas actualmente, los parques municipales no son de estricta conservación, es decir que se contempla la figura de **uso múltiple** permitiendo el desarrollo de

actividades productivas sin que estas vayan en contravía de los objetivos de conservación de la biodiversidad y de los servicios ambientales que albergan, por lo tanto se aplica el enfoque de **desarrollo sostenible** el cual está consagrado en la constitución política Colombiana y hace referencia a aquel proceso en el cual las políticas económicas, fiscales, comerciales, energéticas, agrícolas e industriales se diseñan con miras a que produzcan un desarrollo que sea económica, social y ambientalmente sostenible; esto significa que el consumo actual no puede financiarse incurriendo en deudas económicas que otros tendrán que rembolsar en el futuro. Debe invertirse en la salud y en la educación de la población actual con el fin de no legarle una deuda social a las generaciones futuras; los recursos naturales deben utilizarse sin sobreexplotar su capacidad de sostenimiento y producción de la tierra” (Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y Ministerio de Ambiente Vivienda y Desarrollo Territorial, 2003), lo que pretende entonces hacer un uso adecuado de los recursos naturales de manera tal que aporten al mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes garantizando al tiempo su permanencia para las futuras generaciones.

A raíz de lo anterior, se plantea como alternativa económica en las áreas protegidas la implementación del **ecoturismo** el cual es una tipología de turismo que hace referencia a “viajes ambientalmente responsables a las áreas naturales con el fin de disfrutar y apreciar la naturaleza (y cualquier elemento cultural tanto pasado como presente) a la vez que se promueve la conservación, produciendo un bajo impacto de los visitantes y proporcionando la activa participación socioeconómica de la población local” (The Nature Conservancy, 2007).

El Parque Municipal Natural Planes de San Rafael ha venido aprovechando su potencial ecoturístico; en la actualidad en este parque se presta el servicio de guía y interpretación ambiental para el cual se conformó el Grupo de Guías Aliados para La Interpretación Ambiental **-GAIA-**, que tiene como objetivo principal desempeñar labores de **educación ambiental**: considerada como el proceso que le permite al individuo comprender las relaciones de interdependencia con su entorno a partir del conocimiento reflexivo y crítico de su realidad biofísica, social, política, económica y cultural para que a partir de la apropiación de la realidad concreta, se puedan generar en él y en su comunidad actitudes de valoración y respeto por el ambiente las cuales deben estar enmarcadas en criterios para el mejoramiento de la calidad de la vida y en una concepción de desarrollo sostenible (Ministerio de Ambiente y Ministerio de Educación, 2002).

Para alcanzar este objetivo, se apoyan en una herramienta muy importante aplicada a nivel mundial en las áreas protegidas para hacer educación ambiental. Esta herramienta es la **interpretación ambiental**, definida como: "un proceso de comunicación diseñado para revelar al público significados e interacciones de nuestro patrimonio natural y cultural a través de su participación en experiencias de primera mano con un objeto o un artefacto, paisaje o sitio..., en lugar de comunicar simplemente información literal" (Castro y Balzaretto, 2000).

La interpretación ambiental es un proceso formativo que posibilita la adquisición de conocimientos y valores; se desarrolla en ámbitos no ordenados

específicamente para educar, en los cuales la información se reduce a la temática ambiental del lugar visitado y la práctica es expositiva/informativa, y sus contenidos son estructurados en breves periodos de tiempo. *Ibíd.*

De esta manera en las áreas protegidas del –SIDAP- se ha implementado por medio del ecoturismo labores de educación ambiental que están a cargo de los **grupos de guías e intérpretes ambientales** que se han conformado en varios parques del departamento, donde su labor principal consiste en conducir o guiar al visitante en un área determinada a través de recorridos preestablecidos; al tiempo que se le da a conocer el sitio y sus características en un lenguaje cotidiano a partir del conocimiento técnico que ha permitido identificar las relaciones de interdependencia entre los seres vivos y no vivos, lo cual genera en el visitante un aprendizaje a partir de las experiencias y observaciones que le permiten evidenciar estas interrelaciones y comprender la importancia de conservar estos espacios naturales.

Como se ha mencionado anteriormente el ser humano es un ser social (es decir que forma asociaciones o grupos con intereses afines), sin embargo cada grupo tiene sus diferencias ya que éstos se crean en un entorno con características definidas tanto a nivel biofísico como socioeconómico, por ende para entender las dinámicas que entrañan las comunidades es importante realizar un **diagnóstico** el cual “es un medio para estimular y apoyar a los miembros de un grupo social en la exploración, análisis y evaluación de sus potencialidades y limitaciones de desarrollo, en un plazo razonable, para tomar decisiones argumentadas y oportunas en relación con sus proyectos” (Gaviria y Gómez, 1999). A partir de esto en el presente trabajo se hace una **caracterización** la cual hace referencia al proceso de tomar datos con el fin de describir y diferenciar las organizaciones sociales (CATIE, 2008); en donde se entenderá por **descripción** el hecho de explicar de manera detallada y ordenada cómo son las personas y los lugares de interés para el proyecto (Santos, 1999)

Finalmente, es importante tener en cuenta que este tipo de grupos requieren un buen nivel administrativo y ambiental que oriente sus labores de una manera eficiente y eficaz, es así como uno de los instrumentos de planeación para proporcionar dichas habilidades es el **Plan de Desarrollo** que para efectos del presente trabajo se define como un instrumento de planeación en el que se establece el accionar de una organización “con una visión estratégica compartida y de futuro, el cual es el resultado de un proceso de concertación entre los diferentes actores para la planificación de la organización” (Ávila, 2004), de igual forma éste define prioridades de desarrollo que permiten el uso adecuado de los recursos que disponen para así lograr los objetivos y metas propuestas en un período de tiempo determinado. *Ibíd.*

## 9. ÁREA DE ESTUDIO

### 9.1 Características Generales del Municipio de Santuario<sup>1</sup>

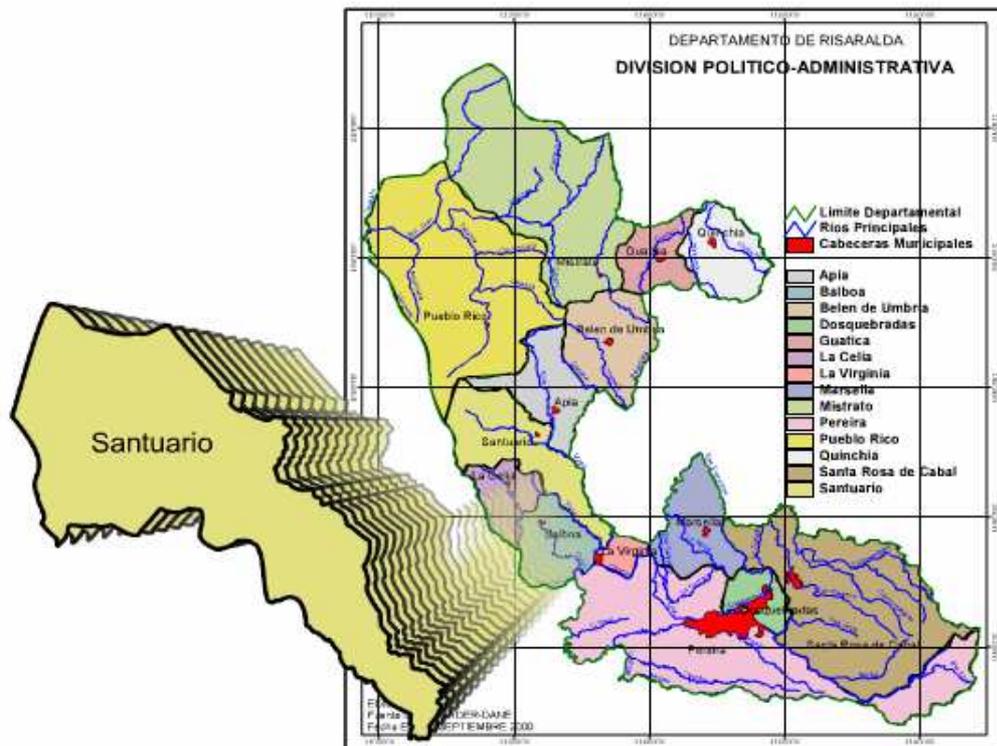
Santuario fue fundado en 1886 como un corregimiento del municipio de Apia, sin embargo en 1906 fue declarado municipio perteneciente al departamento de Risaralda y desde entonces funciona como tal. “Éste se encuentra ubicado en la región centro occidental del país en la vertiente oriental de la cordillera Occidental sobre la divisoria de aguas La Esmeralda a una altura de 1575 msnm; sus coordenadas geográficas son 5° 5' de latitud norte y 75° 8' de longitud oeste” (CARDER, 2001). Limita con los municipios de Apia y Pueblo Rico por el norte, con Viterbo (Caldas) y Apia por el oriente, con Balboa y La Virginia al sur y con el departamento del Chocó al occidente (ver mapa 1).

El municipio de Santuario posee una extensión de 201 km<sup>2</sup> de los cuales 197 Km<sup>2</sup> de extensión pertenecen al área rural y 4 km<sup>2</sup> restantes pertenecen al área urbana; su casco urbano se encuentra aproximadamente a 65 Km. de la ciudad de Pereira.

---

<sup>1</sup> Las características aquí mencionadas del municipio de Santuario, son aspectos generales que desarrollan en la Base Ambiental de Santuario del 2001 y el Atlas Digital de Riesgos del departamento de Risaralda de 2005, realizados por CARDER.

**Mapa 1. Localización del municipio de Santuario**



**Fuente:** CARDER. 2005. Atlas Digital de Riesgos del Departamento de Risaralda.

El territorio en su mayor parte es montañoso (ver Fotografía 1), comprendiendo pendientes entre los 10 y 30% en su área construida. “Su mayor altura corresponde al cerro Tatamá a 3950 msnm de donde se desprenden 3 ramales en dirección oeste-este, en la parte baja del ramal denominado La Esmeralda, comprendido entre los ríos Mapa y San Rafael se localiza la cabecera municipal y otra parte de sus tierras está comprendida en el valle del río Risaralda” (CARDER, 2001).

**Fotografía 1. Casco urbano del municipio de Santuario**



**Fuente:** Luís Ovidio Ledesma

## **9.2 Aspectos Biofísicos**

### **9.2.1 Geología**

El departamento de Risaralda, en el cual se incluye el municipio de Santuario ha tenido una formación influenciada por eventos volcánicos, con lo cual sus suelos están constituidos por: complejos volcánicos lávicos y vulcano – clásticos, por degradación o deterioro de las rocas expuestas en el medio ambiente. Aunque las zonas que se consideran valles de inundación de los ríos o fuentes hídricas presentes en el municipio mencionado anteriormente tienen mucha influencia de sedimentos arrastrados por las mismas.

### **9.2.2 Geomorfología**

El municipio de Santuario morfológicamente posee un paisaje abrupto, del cual se desprenden montañas alargadas con pendientes moderadas y fuertes. Esta morfología se encuentra interrumpida por “angostas llanuras de inundación y terrazas bajas de las corrientes más evolucionadas (ver fotografía 2), o por depósitos de vertiente colgados a media ladera o a la base de éstas” (CARDER, 2001).

## Fotografía 2. Terraza baja del río San Rafael



Fuente: Base Ambiental del municipio de Santuario. Realizada por CARDER en el 2001.

Debido a las condiciones morfológicas mencionadas anteriormente, es importante resaltar que el municipio de Santuario presenta procesos de movimientos en masa, los cuales han modelado la actual topografía.

### 9.2.3 Climatología

**9.2.3.1 Precipitación:** En Santuario se presenta un régimen de distribución bimodal, es decir, que presenta dos épocas lluviosas que comprenden los meses de marzo hasta mayo y septiembre a noviembre; y dos épocas secas que corresponden a períodos desde diciembre hasta febrero y desde junio hasta agosto.

La precipitación dentro del municipio oscila entre los 1800 mm/año y los 2300 mm/año, presentando la mayor precipitación en la parte noroccidental en límites con el Parque Nacional Natural Tatamá. Con lo cual su precipitación promedio es de 1565.43 mm anuales.

**9.2.3.2 Temperatura:** Dentro del municipio existe una variedad de pisos térmicos (ver tabla 1) que en su conjunto registran una temperatura promedio de 20°C, la cual se encuentra muy influenciada por los vientos que pasan por el territorio.

**Tabla 1. Pisos térmicos del municipio de Santuario**

<b>Cálido</b>	<b>Medio</b>	<b>Frío</b>	<b>Páramo</b>
Posee temperaturas superiores a los 22°C. Localizado por debajo de los 1000 msnm, comprendiendo los valles influenciados por el río Mapa y Risaralda, que tiene una extensión aproximada de 2000 Ha.	Comprende temperaturas entre los 18 y los 22°C, con alturas entre los 1000 y 2000 msnm, y una extensión aproximada de 9900 Ha.	Comprende temperaturas entre los 12 y 18°C con alturas entre los 2000 y 3000 msnm, y una extensión aproximada de 3600 Ha.	Posee temperaturas inferiores a 12°C, localizado por encima de los 3000 msnm, ubicado en el PNN Tatamá y posee una extensión de 500 Ha aproximadamente.

**Fuente:** CARDER. 2005. Atlas digital de Riesgos del Departamento de Risaralda.

#### **9.2.4 Zonas de Vida**

“En general el municipio de Santuario se encuentra localizado en el piso térmico medio, en las formaciones vegetales correspondientes al bosque muy húmedo premontano (bmh- PM) y al bosque húmedo premontano (bh- PM)” (CARDER, 2001).

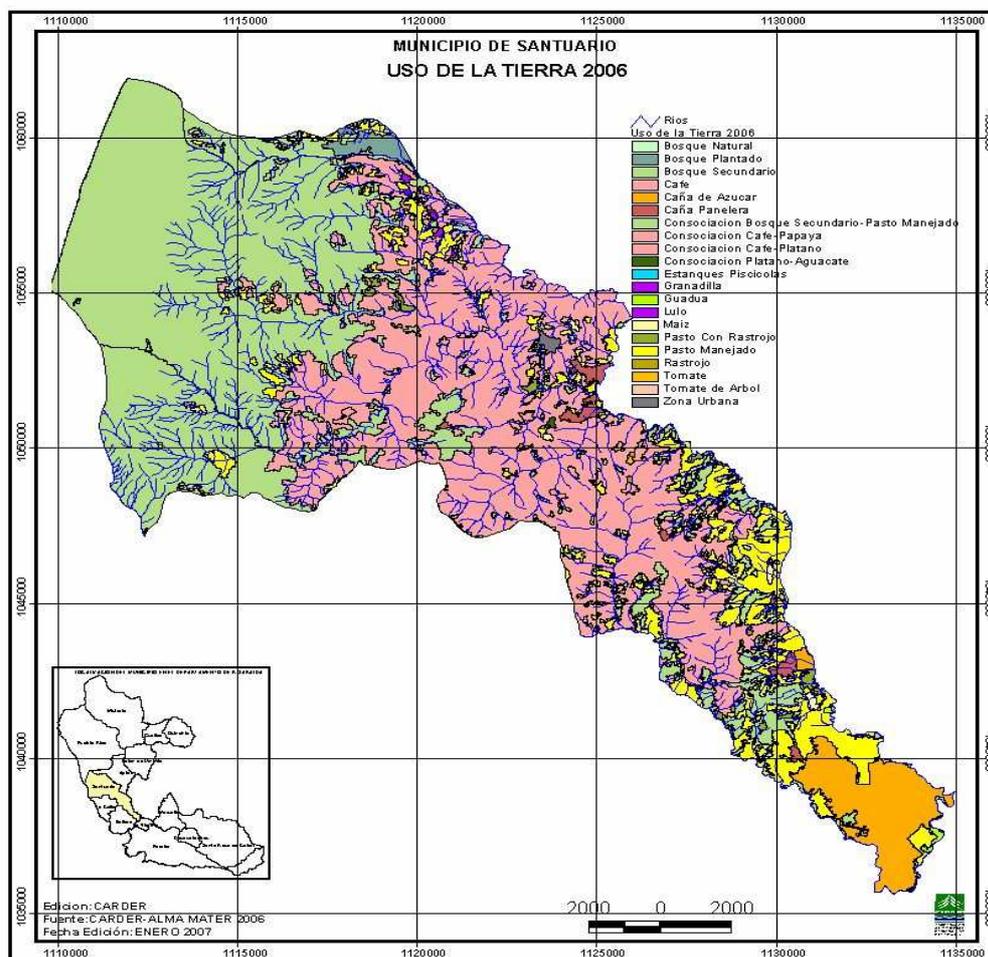
#### **9.2.5 Hidrología**

El municipio de Santuario pertenece a la cuenca del río Risaralda, donde los ríos San Rafael, Mapa y Totuí son los que tributan aguas a éste, siendo por ende los de mayor importancia municipal.

#### **9.3 Actividades Socioeconómicas**

Se puede decir que el municipio de Santuario consolida su economía basada principalmente en la actividad agrícola, donde el cultivo de café es el que ocupa la mayor parte del territorio (ver mapa 2), seguido del cultivo de caña panelera, caña de azúcar y cultivos transitorios.

**Mapa 2. Usos del suelo 2006 para el municipio de Santuario.**



Fuente: CARDER, 2006

#### 9.4 Parque Nacional Natural (PNN) Tatamá<sup>2</sup>.

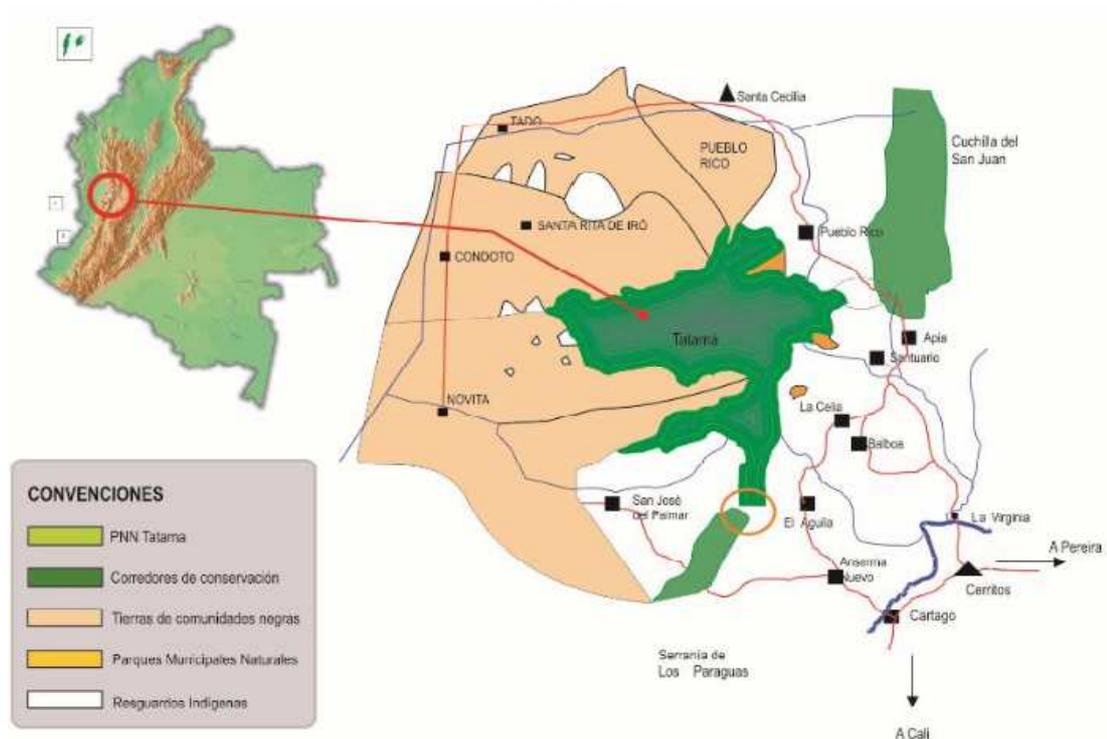
Al Occidente de Colombia el Parque Nacional Natural (PNN) Tatamá se encuentra localizado en la parte meridional de la Cordillera Occidental entre las fosas tectónicas del río Cauca al Oriente y del San Juan al Occidente; área de confluencia de los municipios de Pueblo Rico, Apía, Santuario y La Celia en el Departamento de Risaralda, El Águila en el Valle del Cauca y San José del Palmar, Novita, Condoto, Tadó y Santa Rita de Iró en el Departamento del Chocó. Fue creado mediante Resolución Ejecutiva del Ministerio de Agricultura No. 190 de 1987, que aprueba el Acuerdo del INDERENA No. 0045 del 20 de Octubre de 1986 y tiene un área de 51.900 hectáreas. Sus objetivos de creación están relacionados con la conservación de las zonas de vida de Páramo, Bosque Sub

<sup>2</sup> La información del PNN Tatamá fue tomada del Plan de Manejo del parque mencionado y se encuentra referenciado en la bibliografía.

Andino, Andino y Alto Andino, los humedales y la fauna y flora asociada a estos ecosistemas, propiciando su conectividad con otras áreas naturales, haciendo un énfasis especial en la conservación de poblaciones de especies viables endémicas, casi endémicas, carismáticas y de interés sociocultural de la Cordillera Occidental.

El área protegida comprende alturas que van de los 1.180 a los 4.250 msnm; y su administración se encuentra a cargo de la Unidad Administrativa Especial del Sistema de Parques Nacionales Naturales de Colombia UAESPNN, entidad adscrita al actual ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial.

**Mapa 3. Localización del Parque Nacional Natural Tatamá**



Fuente: Parque Nacional Natural Tatamá 2007

### 9.5 Vereda San Rafael Los Planes Municipio de Santuario<sup>3</sup>

La vereda San Rafael - Los Planes está ubicada en el extremo noroccidental del municipio de Santuario, entre los 1800 y 3000 msnm. Se encuentra a 10 Km. de distancia de la cabecera municipal, es decir a unos 45 minutos en el transporte de

<sup>3</sup> La información de la vereda San Rafael fue tomada del proyecto de AMOROSA referenciado en la bibliografía.

carretera; está enmarcada entre los siguientes límites: por el oriente con el río San Rafael y la vereda La Campana del municipio de Apía Risaralda, por el occidente con el Parque Nacional Natural Macizo Tatamá, por el norte con la vereda la Cumbre del municipio de Apía Risaralda y por el sur con las veredas Alta Esmeralda y Baja Esmeralda del municipio de Santuario Risaralda. Su temperatura promedio oscila entre los 14 y 18°C. La vereda San Rafael - Los Planes se constituyó legalmente el **18 de junio de 1962** con personería jurídica **0118** otorgada por la gobernación de Caldas.

### **9.6 Parque Municipal Natural (PMN) Planes de San Rafael<sup>4</sup>**

El PMN Planes de San Rafael hace parte del municipio de Santuario y se encuentra ubicado en la Vereda San Rafael - Los Planes. “Fue creado mediante el Acuerdo de Concejo Municipal número 029 del 18 de agosto de 1995” (CARDER, 2001) cuyo objetivo ha sido desde entonces conservar el recurso hídrico para los santuareños y contribuir a la conservación de especies de fauna y flora amenazadas en la región (CARDER, 2006).

El PMN Planes de San Rafael pertenece al Sistema Departamental de Áreas Naturales Protegidas del departamento de Risaralda. Este parque posee un centro de visitantes con capacidad para 40 personas (ver fotografía 3) y tiene un área total de 103 hectáreas distribuidas en un rango altitudinal de 2000 – 2500 msnm en la zona de amortiguación del PNN Tatamá” (CARDER, 2001). Se tiene acceso a éste a través de una vía terciaria que se encuentra en buen estado.

**Fotografía 3.** Centro de Visitantes PMN Planes de San Rafael



**Fuente:** Elaboración propia

---

<sup>4</sup> Los aspectos que aquí se mencionan del parque han sido consultados en el Plan de Manejo del PMN planes de San Rafael, realizado por Mónica Sofía Guevara, CARDER, 2001; y en caso de hacer referencia a otros aspectos serán citados, según sea el caso.

## 10. METODOLOGIA

Para acompañar, estructurar y organizar los procesos de desarrollo es importante utilizar diferentes métodos y técnicas con el fin de definir los pasos secuenciales y los recursos concretos que permitirán el alcance de los objetivos. Sin embargo, es importante tener en cuenta que este proceso incluye un trabajo comunitario con el grupo de guías (GAIA), por lo que fue de vital importancia implementar una metodología participativa basada en un concepto de desarrollo que contemple valores como la justicia, la equidad y la responsabilidad en la toma de decisiones, que a su vez fuera democrática y sostenible.

A partir de este concepto global se adaptaron los métodos y técnicas que fortalecen la implementación de estos valores en el trabajo con GAIA, pretendiendo poner en práctica la participación activa de los diferentes actores en todas las fases del proyecto y la sostenibilidad de los procesos iniciados. Por lo tanto, para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos propuestos se implementaron diferentes metodologías que tienen como característica principal la flexibilidad (adaptación de herramientas y técnicas) en la planificación enfocada a organizaciones sociales y que a su vez propenden por un desarrollo autónomo. Debido a que cada uno de los objetivos específicos tiene un orden secuencial para cumplir el objetivo general, la metodología se desarrolló por cada uno de los objetivos propuestos.

Para el logro del objetivo 1 (Realizar un diagnóstico organizativo de GAIA y una caracterización de sus integrantes), se realizaron las siguientes acciones:

- **Diagnóstico rápido participativo:** Es una metodología de trabajo utilizada para recopilar y analizar la información de grupos sociales mediante un proceso que valora la participación de los actores involucrados, a la vez que se respetan sus puntos de vista (Gaviria y Gómez, 1999). Cabe anotar, que las demás metodologías que se desglosan en éste objetivo están basadas en herramientas del diagnóstico rápido participativo, pero básicamente se llevará a cabo mediante las siguientes acciones:
  - ♣ Entrevistas grupales: Corresponden a conversaciones informales con algunos de los integrantes de GAIA en las cuales se les preguntaba aspectos de la situación actual del grupo, cómo veían su organización, porque habían ingresado al grupo, entre otras; las cuales permitieron conocer las percepciones de cada uno de sus miembros respecto a la situación actual de la organización y a su vez recopilar ideas que no estaban establecidas como organización sino por alguno (s) de sus integrantes.

- ♣ Talleres: haciendo uso de la lluvia de ideas, técnicas de observación, trabajo en grupo, entre otras. En donde su aporte principal fue el de construir los resultados esperados desde una visión concertada entre los miembros de la organización y de otros actores involucrados en todo el proceso.
- ♣ Encuestas individuales: Basadas en preguntas puntuales sobre opiniones de los ejercicios realizados con el grupo, así como un formato de hoja de vida<sup>5</sup> (ver tabla 2). Mediante estas se produjo información que permitió enriquecer los resultados del proceso, sobretodo en lo referente al Plan de Desarrollo porque sí bien es importante tener la visión del conjunto también lo es conocer de manera general las características y potencialidades de cada uno de los miembros que componen GAIA puesto que en últimas son ellos los que forman la organización como tal; de igual forma permitió evaluar el avance de todo el proceso.

**Tabla 2. Formato de hoja de vida**

<b>NOMBRES</b>	
<b>APELLIDOS</b>	
<b>IDENTIFICACIÓN (TI Ó CC)</b>	
<b>FECHA Y LUGAR DE NACIMIENTO</b>	
<b>ESTUDIOS REALIZADOS</b>	
<b>ESTUDIOS ACTUALES</b>	
<b>OTROS</b>	
<b>LUGAR DE RESIDENCIA</b>	
<b>TELÉFONO</b>	
<b>TIPO DE SANGRE</b>	
<b>EPS</b>	
<b>ESTADO CIVIL</b>	
<b>GRUPOS O ENTIDADES A LOS QUE HA PERTENECIDO</b>	
<b>ENFERMEDADES GRAVES Y/O LIMITACIONES FÍSICAS</b>	
<b>ANTECEDENTE DE ACCIDENTES</b>	
<b>EVENTOS EN LOS QUE HA PARTICIPADO</b>	
<b>ACTIVIDAD U OFICIO AL QUE SE DEDICA ACTUALMENTE</b>	
<b>FECHA EN LA QUE INGRESÓ AL GRUPO.</b>	
<b>EXPERIENCIA LABORAL</b>	
<b>HABILIDADES, CONOCIMIENTOS Y/O DESTREZAS</b>	
<b>EN CASO DE EMERGENCIA CON QUIÉN COMUNICARSE.</b>	
<b>CUÁLES SON SUS TEMAS DE INTERÉS</b>	

<sup>5</sup> Los formatos de hoja de vida diligenciados son de carácter confidencial del grupo GAIA por lo cual en el documento sólo se hace referencia a la estructura de dicho documento.

**Lluvia de ideas:** Es una técnica utilizada para generar un amplio y variado número de ideas sobre el tema de diagnóstico. De acuerdo a cada tema, ésta se realizó oral o escrita:

♣ **De manera escrita:** donde se hizo una pregunta precisa y bien formulada al grupo o subgrupos, con el fin de estimular la cantidad de ideas frente al estado de su organización. Una vez se tuvo la idea se escribió en tarjetas, desarrollando sólo una idea por tarjeta (Castrillón, 1999).

Después de esta lluvia de ideas, las tarjetas se ubicaron en un lugar visible para la socialización y discusión de resultados, agrupando cada una de ellas según temáticas con la ayuda del grupo (ver fotografía 4).

♣ **De manera oral:** Los participantes del taller expresaron sus posiciones e ideas en torno a un tema propuesto, mientras las estudiantes de administración del medio ambiente como facilitadoras del proceso anotaron cada una de ellas en un papelógrafo. Después de concluir la lluvia de ideas, se discutieron los resultados y se analizó la información. “Esta técnica tiene como ventaja la rapidez y expresión de las ideas por parte de los participantes”. Ibíd.

**Fotografía 4.** Integrantes de GAIA plasmando las ideas de las actividades propuestas



Fuente: Elaboración propia

**Observación participante:** Ésta técnica es transversal en el diagnóstico participativo ya que esta presente en la aplicación de las técnicas empleadas durante todo el proceso del trabajo y consiste en “andar con los ojos abiertos” y aprovechar las posibilidades de compartir algunos momentos de la cotidianidad con el grupo GAIA, por lo tanto se requiere

una sensibilidad y objetividad para captar lo que la experiencia revela por sí misma, para lo que se hace necesario liberarse de prejuicios.

Todo lo anterior, sustentado en que uno de los objetivos centrales del diagnóstico participativo, es comprender la percepción de la realidad de grupo, ya que no se pueden ni deben opinar o proponer soluciones sin entender los comportamientos del mismo. Por lo que la convivencia en algunas tareas cotidianas puede aclarar más que la aplicación de cuestionarios (Castrillón, 1999).

La observación participante permitió entonces que como estudiantes de trabajo de grado pudiéramos complementar nuestra percepción en torno a la situación actual de GAIA basada en los hechos y acciones en los cuales estuvimos involucradas.

**Trabajo grupal:** El trabajo en grupo ofrece varias ventajas, ya que es una variación estimulante que intensifica el intercambio entre un número reducido de participantes, y permite manejar uno o varios temas al mismo tiempo (Grundmann y Stahl, 2002). Por lo tanto, es de vital importancia en la construcción del diagnóstico de GAIA puesto que permite la participación activa de todos sus miembros (ver fotografía 5).

Aspectos que se tuvieron en cuenta para el trabajo en grupos:

- ♣ De 60 a 80 minutos como tiempo máximo de trabajo en grupos dependiendo de cada ejercicio.
- ♣ Contar con un espacio amplio.
- ♣ Disponer de los materiales necesarios para el desarrollo satisfactorio y eficiente del trabajo propuesto.
- ♣ Utilizar diferentes dinámicas para la subdivisión de grupos.
- ♣ Grupos de cuatro a cinco personas como máximo.

Antes de iniciar el trabajo en grupo, recibieron una explicación clara y detallada sobre el contenido del ejercicio a desarrollar y la manera de documentarlo y exponerlo, además se especificó el tiempo correspondiente para su aplicación.

### Fotografía 5. Trabajo en grupos con GAIA



Fuente: Elaboración propia

**Visualización:** Es otro concepto transversal en el desarrollo de las actividades de todo el proceso con los integrantes de GAIA, ya que incluye una presentación gráfica de la información por medio de imágenes, símbolos o material escrito, el cual constituye un elemento central de análisis y de aprendizaje participativo (Grundmann y Stahl, 2002), “Su virtud es facilitar el aprendizaje, a la vez que ayuda a percibir la globalidad del proceso, y presenta de manera más ordenada la información” (Castrillón, 1999). Finalmente la visualización de los resultados durante una discusión permite que las personas puedan manifestar su propia percepción de la realidad. *Ibíd.*

Es importante tener en cuenta que posteriormente a la realización del taller, se le entregó al grupo unas memorias de los procesos realizados, que a su vez fueron socializados en el transcurso del proceso.

**INDICADOR:** Diagnóstico del grupo de Guías Aliados para la Interpretación Ambiental –GAIA- frente a los procesos que han tenido como grupo desde sus inicios, incluyendo también una contextualización del mismo frente al área geográfica en que se desempeñan.

- **Matriz DOFA:** Hace parte de una herramienta conocida como método DOFA y consiste en un análisis de vulnerabilidad que se utiliza para determinar el desempeño de una organización ante una situación crítica específica que esta afectando a la misma (Amaya, 2006).

Su finalidad es la planeación estratégica que conlleve a una organización a integrar procesos que minimicen las amenazas del medio, el fortalecimiento de las debilidades internas, el potenciamiento de las fortalezas internas y el real aprovechamiento de las oportunidades disponibles en su entorno. Ibíd.

Donde los resultados se sistematizaron de la siguiente manera:

**Tabla 3. Esquema de Matriz DOFA**

<b>Aspectos Internos</b>	<b>Aspectos Externos</b>
Fortalezas	Oportunidades
Debilidades	Amenazas

**Fuente:** Elaboración propia

Por lo tanto, es de vital importancia que antes de que GAIA implemente ésta herramienta, conozca en que consiste el método DOFA y sus principales características para evitar conflictos en el manejo de la misma y en los resultados esperados. Es así como para el desarrollo de ésta metodología se llevo a cabo el siguiente procedimiento:

1. Se desarrollo una explicación del método DOFA (por parte de las estudiantes de administración del medio ambiente) y consiste en:

El método DOFA es una herramienta que permite conocer la situación actual tanto positiva como negativa del grupo, para poder mejorar y/o mantener cada una de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, con el fin de proponer alternativas para el buen funcionamiento del grupo.

El método consta de dos partes: una interna y otra externa:

- ♣ **Lo interno:** Se refiere a las debilidades y fortalezas del grupo.
- ♣ **Lo externo:** Se refiere a las oportunidades que pueden acceder o a las que les ofrecen otras entidades; y las amenazas que son eventos negativos a los que debe enfrentarse por causas ajenas al grupo (como la estructura del área protegida; aspectos demográficos –sitio donde se desempeñan-; aspectos políticos y legislativos; entre otros aspectos).

2. El grupo de guías constaba de 18 integrantes (de los cuales asistieron 12 de ellos) y como el objetivo de ésta metodología es conocer como esta actualmente la organización desde la perspectiva del grupo, no se tomaron en cuenta otros actores que tienen relación con el mismo. Por consiguiente, se realizaron tres grupos conformados cada uno por cuatro personas.

3. Una vez establecidos los grupos de trabajo, cada uno en su conjunto identificó según sus percepciones las Fortalezas, Debilidades, Oportunidades y Amenazas; y cuando se establecieron los aspectos mencionados, se plasmaron

en tarjetas donde posteriormente fueron ubicadas en dos carteleras, la primera tenía en cuenta los aspectos internos y la segunda los aspectos externos al grupo. (60 minutos)

4. Cuando cada grupo tenía las carteras terminadas, se llevo a cabo una socialización al resto del grupo. (Cada grupo se demoró máximo 15 minutos)

5. Finalmente, se realizó una retroalimentación del proceso.

Cabe anotar entonces que en esta fase de diagnóstico sólo se identificaron las Fortalezas, Debilidades, Oportunidades y Amenazas de GAIA, las cuales proporcionaron un primer acercamiento a la situación real del grupo.

**INDICADOR:** Matriz DOFA terminada<sup>6</sup>.

- **Análisis de problemas, mediante la herramienta de Árbol de problemas:** “El análisis de problemas es una lectura analítica de la situación actual dentro de un contexto complejo, permitiendo identificar las principales necesidades insatisfechas o estados negativos existentes en una organización”, mediante dos fases, una descriptiva o de caracterización del problema y una fase explicativa que permite identificar las causas y los efectos de los mismos (Gaviria, 1999). Por lo tanto, para poder identificar las situaciones negativas de la organización, se realizó un taller con el grupo de guías y se tuvo en cuenta las siguientes características:

**Número de personas:** 10 integrantes del grupo, 2 estudiantes de administración del medio ambiente, el director de trabajo de grado y el asesor del mismo, para un total de 14 personas.

Y se desarrolló el taller de la siguiente manera:

1. Se realizó una explicación previa al grupo de guías sobre lo que es el árbol de problemas y para que sirve dentro del grupo (ver fotografía 6):

***Explicación:***

El árbol de problemas es una herramienta que permite identificar las principales necesidades insatisfechas o situaciones negativas presentes en una organización y esta constituido de la siguiente manera:

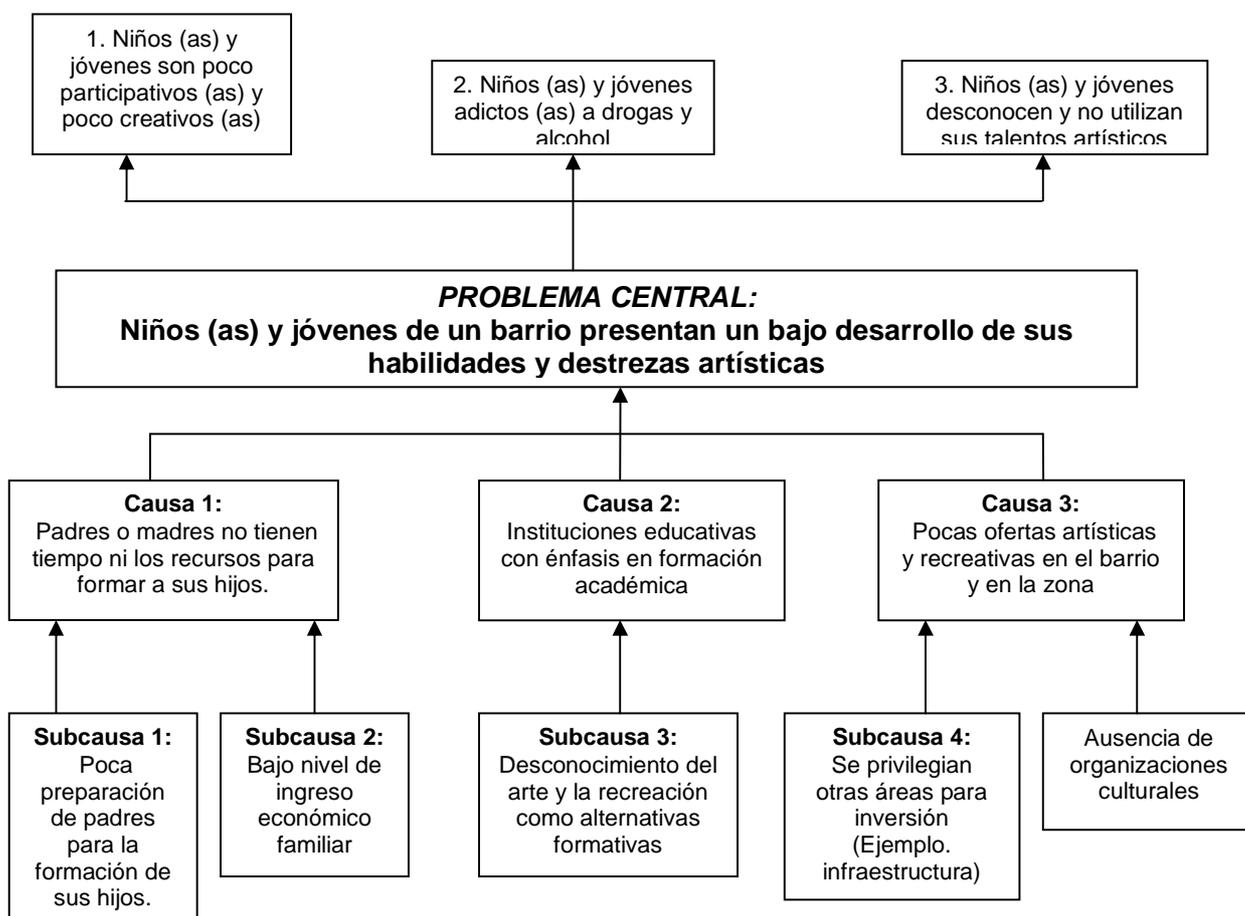
---

<sup>6</sup> Es importante aclarar que adicionalmente a la propuesta realizada por los integrantes de GAIA en este indicador, dicha actividad fue complementada por los aportes de estudiantes de trabajo de grado.

- ♣ **Un problema Central:** Se refiere a la necesidad sentida por el grupo, la cual no puede denominarse como la falta de algo, sino como una situación que no funciona correctamente.
- ♣ **Causas del problema:** Son las acciones, procesos, entre otros; que causan el problema central, es decir son las que generan el problema.
- ♣ **Efectos o consecuencias:** Se refiere a las acciones que generan el problema, se puede decir que son los síntomas que las personas perciben a raíz del problema. Ejemplo:

**Gráfico 1. Árbol de problemas de la Ludoteca Los Sueños (Tomado Gaviria, 1999)**

**EFFECTOS:**



2. Se realizó una lluvia de ideas donde las estudiantes de administración del medio ambiente moderaron la reunión y los demás integrantes identificarán los problemas que consideren centrales.

3. Una vez se tuvo la lluvia de ideas se efectuó una priorización de los mismos, buscando el problema central que abarcaba la (s) necesidad (es) sentida (s) más crítica (s).

4. Una vez definido el problema central, se formaron dos grupos de tres personas y uno de cuatro personas donde cada uno de ellos determinaron las causas y efectos del problema y los presentaron en tarjetas. (1 hora)

5. Una vez realizado el punto 4, cada grupo socializó el trabajo a los demás participantes (20 minutos máximo).

**INDICADOR:** El árbol de problemas de GAIA concluido<sup>7</sup>.

**Fotografía 6.** Explicación de la dinámica del taller



**Fuente:** Elaboración propia

El árbol de problemas es una metodología complementaria a la Matriz DOFA, el cual se efectuó en un momento diferente a ésta dando como resultado el complemento de la situación actual del grupo después de haber dejado la inquietud de analizar la organización y su funcionamiento.

Como parte final del diagnóstico de GAIA, se requería conocer el nivel de conocimiento para el desarrollo de sus guías según el tipo de público al que se enfrentan por lo cual se desarrolló el siguiente ejercicio:

1. Se hizo una breve explicación del ejercicio al grupo de guías: (10 minutos)

---

<sup>7</sup> Es importante aclarar que adicionalmente a la propuesta realizada por los integrantes de GAIA en este indicador, dicha actividad fue complementada por los aportes de estudiantes de trabajo de grado.

**Explicación:** Para el desarrollo del presente taller se entregarán diferentes combinaciones de características de tipos de público (ver tabla 4) que pueden llegar a frecuentar el sitio, a la vez que se establecerá un tiempo límite para realizar una guía. Una vez se encuentren establecidas dichas características tendrán que proponer diferentes actividades para realizar con los visitantes de los cuales son responsables durante el tiempo estipulado.

**Tabla 4. Características del ejercicio**

Edad	Interés u ocupación	Procedencia	Tiempo de guía
Niños (entre 10 y 15 años)	Correr y/o conocer, pasear y caminar	Zona urbana	2 horas
Jóvenes	Conocer sobre aves y plantas	Zona rural	4 horas
Adultos	Estudiantes de ecología	Zona urbana que conocen lo rural	8 horas

2. Se conformaron tres grupos de trabajo, en donde cada uno de ellos desarrolló su plan de guía para cada una de las dos opciones que se les entregaron y que contenían diferentes combinaciones de las características del tipo de público. (30 minutos)

3. Posteriormente se realizó una socialización y retroalimentación de las propuestas que desarrolló cada grupo. (20 minutos)

**INDICADOR:** Tabla en la cual se muestra el nivel de conocimiento para desarrollar su labor según los intereses del público.

Para el cumplimiento del objetivo 2 (Efectuar una descripción biofísica y socioeconómica de la Vereda San Rafael – Los Planes así como de los visitantes que frecuentan el lugar) se llevaron a cabo las siguientes acciones:

- Se realizó una revisión bibliográfica en las diferentes entidades (JAC, CARDER, UAESPNN, entre otras) que tienen información de la Vereda San Rafael. De igual manera se hicieron visitas al lugar para complementar y/o a corroborar el estado actual de la misma a la luz de los estudios realizados.
- En cuanto a la caracterización de los visitantes que frecuentan el PMN Planes de San Rafael, se hizo una revisión del libro de visitas que se encuentra en el centro de visitantes, a la vez que se empleó información secundaria manejada por La Unidad de Parques. De igual forma se realizaron visitas que permitieron un acercamiento con los diferentes grupos que frecuentan el sitio y así complementar la información existente.

**INDICADOR:** Caracterización biofísica y socioeconómica del área de interés y de los visitantes que frecuentan el parque.

Finalmente para el cumplimiento del tercer objetivo (Construir una propuesta de planeación administrativa y ambiental con y para GAIA) se utilizaron las siguientes herramientas:

Primero que todo se debe tener en cuenta que el proceso de planificación implica crear una relación entre una situación actual y unos estados esperados en un plazo determinado a través de la definición de objetivos y los medios para lograr cada uno de ellos, implicando de igual manera un proceso continuo y sistemático de acciones relacionadas entre sí (Gaviria, 1999).

Es así como el procedimiento a seguir para el cumplimiento se detalla a continuación:

- **Método ZOOP (Planificación de proyectos orientados a objetivos):** son un conjunto de herramientas (de las cuales se utilizaron sólo dos de ellas) y procedimientos para la planeación estratégica que por ser de carácter flexible permite la participación de los diferentes grupos involucrados con el quehacer de la organización; llegar a consensos entre ellos y; permite la transparencia del análisis y la toma de decisiones en beneficio de la organización (Gaviria, 1999).

El método ZOOP cuenta con los siguientes momentos:

- ♣ **Análisis de la situación:** Comprende un **análisis de problemas**, el cual está explicado en el desarrollo del primer objetivo. Terminada entonces la primera fase de recolección de la información, se procedió a organizar los resultados obtenidos. Con estos insumos se construyó el diagnóstico actual de la organización que posteriormente fue socializado con los integrantes del grupo GAIA.

El taller de socialización mostró entonces el resultado de los talleres relacionados con la situación actual del mismo, los cuales fueron realizados en la construcción del presente trabajo, con el fin de que ellos reconocieran la realidad de la organización.

#### **Aspectos logísticos del taller:**

- ♣ **Número de personas:** 15 integrantes de GAIA (de los cuales asistieron siete), dos estudiantes de administración de medio ambiente, para un total de 9 personas.
- ♣ **Duración:** El taller se realizó en un periodo de tres horas.

El desarrollo de la primera parte del taller se llevó a cabo de la siguiente manera:

1. Las estudiantes de administración ambiental prepararon con anterioridad la socialización del diagnóstico en forma de mapa de ideas, el cual consiste en anotar ideas de forma ordenada a manera de cuadros sinópticos, utilizando palabras claves o símbolos que sinteticen los resultados y que a su vez sean claros para los participantes (Grundmann y Stahl, 2002) y sean llamativos al mismo tiempo en su presentación visual (fotografías, gráficos, etc.).
2. Se sometió a discusión los resultados presentados.

Una vez terminada la fase de problemas, se deben buscar soluciones y/o alternativas que permitan cambiar y mejorar las situaciones no deseadas dentro de la organización, con lo cual se requiere de un **análisis de objetivos** que es “la descripción y la caracterización de la situación futura que será alcanzada o a la que se espera llegar mediante la solución de los problemas -árbol de objetivos- (Gaviria, 1999).

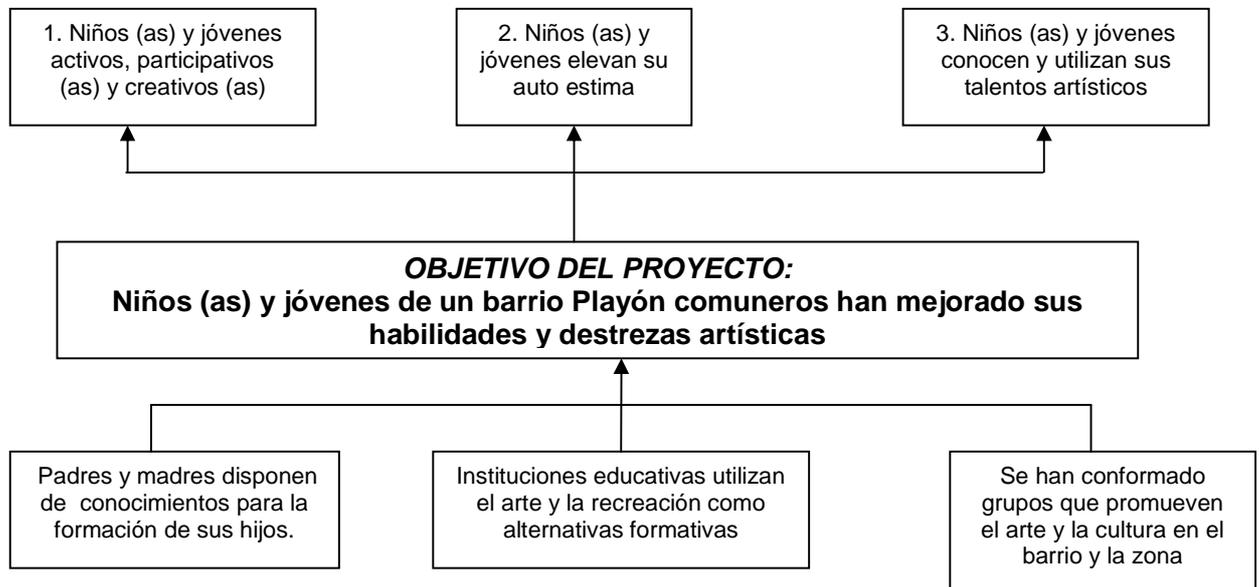
Y se llevó a cabo de la siguiente manera:

1. Se realizó una explicación previa al grupo de guías sobre lo que es el árbol de objetivos y para que sirve dentro del grupo:

**Explicación:** El árbol de objetivos es una herramienta que permite visualizar al grupo en el futuro resolviendo las situaciones no deseadas o negativas para el mismo, consolidando alternativas propuestas para poder alcanzar las metas que GAIA se proponga y se elabora de la siguiente manera:

- ♣ Partiendo del árbol de problemas construido con anterioridad, se empezaron a cambiar las situaciones negativas en acciones positivas deseables y posibles al mismo tiempo, las cuales deberán ser formuladas como un estado logrado. Ejemplo:

**Gráfico 2. Árbol de objetivos de la Ludoteca Los Sueños (Tomado de Gaviria, 1999).**



2. Debido a que el árbol de objetivos se desarrolla a partir del árbol de problemas, las estudiantes de administración ambiental socializaron el árbol de objetivos a los integrantes de GAIA y lo sometieron a discusión.

3. Una vez socializado el árbol de objetivos, se empleó como una herramienta que permitió orientar la siguiente fase de éste taller.

**INDICADOR:** Árbol de Objetivos.

Una vez realizada la socialización del diagnóstico y el árbol de objetivos, se empezó a construir las Estrategias que fueron la base del Plan de Desarrollo mediante las siguientes técnicas:

- **Método DOFA:** En ésta fase de la metodología, lo que se busca es concluir el ejercicio del análisis DOFA que se realizó en el primer objetivo, donde a partir de la situación actual de la organización, se identificaron diferentes estrategias que contribuyen a corregir las falencias del grupo. De igual forma, no está demás mencionar que para el presente trabajo se han escogido aspectos de interés del método, más no se va a desarrollar completamente la metodología como tal.  
 “Las estrategias deben ser acciones lo suficientemente preparadas para que sean objetivas, controlables, cuantificables o susceptibles de hacerle seguimiento” (Amaya, 2006), las cuales se deben agrupar de la siguiente manera:

- ♣ **Estrategias y acciones DO:** En las cuales se deben reunir proyectos y/o actividades conducentes a las debilidades que se consideraron como oportunidades de mejoramiento para el desarrollo del grupo o que presenten ajustes positivos durante el proceso de desarrollo.
- ♣ **Estrategias y acciones DA:** En las cuales se deben reunir los proyectos y/o acciones que se enfoquen en dar soluciones adecuadas a las debilidades consideradas amenazas para el desarrollo del grupo, y deben ser muy precisas y bien analizadas porque de ellas depende en buena medida el éxito del grupo en el tiempo.
- ♣ **Estrategias y acciones FO:** Las cuales deben presentar acciones que permitan aprovechar al máximo las fortalezas de la organización a la luz de las oportunidades que también posee.
- ♣ **Estrategias y acciones FA:** En las cuales se deben reunir los proyectos y/o actividades a controlar las amenazas externas que de alguna manera pueden poner en riesgo el éxito del desarrollo del grupo. Por lo tanto, estas estrategias deben tener una prioridad alta y se deben realizar planes detallados y muy estudiados que minimicen las amenazas que pueden poner en riesgo al grupo.

A partir de lo anterior, se realizó el siguiente procedimiento para poder cumplir el tercer objetivo propuesto:

1. Inicialmente se hizo la explicación de la metodología a GAIA y se resolvieron dudas al respecto.
2. Se realizaron dos grupos uno de cuatro personas y otro de tres personas.
3. Una vez establecidos los grupos de trabajo, cada uno en su conjunto identificó según sus percepciones las alternativas y/o estrategias que deben llevar a cabo para consolidar a GAIA como un grupo organizado desde la visión de la administración y pertinente en el campo ambiental. Finalmente, cuando cada grupo definió sus estrategias, las plasmaron en tarjetas para su posterior exposición.
4. Las tarjetas fueron ubicadas en una cartelera elaborada con el esquema de la matriz de estrategias que se muestra a continuación:

**Gráfico 3. Esquema de Método DOFA**

		INTERNAS	
		FORTALEZAS F1 F2 F3	DEBILIDADES D1 D2 D3
E X T E R N A S	OPORTUNIDADES O1 O2 O3	Alternativas FO (Fortaleza y Oportunidad)	Alternativa DO (Debilidad y Oportunidad)
	AMENAZAS A1 A2 A3	Alternativa FA (Fortaleza y Amenaza)	Alternativa DA (Debilidad y Amenaza)

**Fuente:** Tomado de Amaya, 2006.

5. Cuando cada grupo tuvo las tarjetas terminadas, se llevó a cabo una socialización al resto del grupo. (Cada grupo se demoró máximo 15 minutos)

6. Finalmente, se realizó una retroalimentación del proceso.

**INDICADOR:** Matriz de estrategias DOFA conformada y acciones priorizadas<sup>8</sup>.

A partir de esta metodología se obtuvo entonces las estrategias que son la línea base en la que se fundamenta el Plan de Desarrollo

**MÉTODO DE VERIFICACIÓN DEL OBJETIVO GENERAL:** Es el documento del Plan de Desarrollo de GAIA.

Finalmente es importante aclarar que cada una de las metodologías y ejercicios propuestos en el diagnóstico y la planeación se realizaron tanto por los integrantes de GAIA (sin los aportes de las estudiantes), como de forma independiente por las estudiantes de trabajo de grado con el fin de no causar interferencias en los resultados del proceso. Sin embargo, se realizó una socialización de cada actividad en donde los resultados de GAIA y las estudiantes estaban incluidos los cuales eran sometidos a discusión y dado el caso se hizo los cambios correspondientes en concertación con los actores involucrados.

<sup>8</sup> Es importante aclarar que adicionalmente a la propuesta realizada por los integrantes de GAIA en este indicador, dicha actividad fue complementada por los aportes de estudiantes de trabajo de grado.

## 11. RESULTADOS

La construcción del diagnóstico organizativo del grupo de Guías Aliados para la Interpretación Ambiental –GAIA- se desarrolló con una alta participación de sus integrantes (tal como se menciona en la metodología), que para ese momento estaba constituido por 17 miembros; de igual forma se contó con el apoyo logístico y económico de la Junta de Acción Comunal JAC de la vereda San Rafael.

En la siguiente tabla se recoge la información de las matrices construidas por cada uno de los grupos de trabajo (ver anexo 1) y la matriz construida por las estudiantes del trabajo de grado (ver anexo 2), que dio como resultado una síntesis de todas las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas de la organización, contemplando de esta manera la mirada interna de sus integrantes y la externa de las estudiantes.

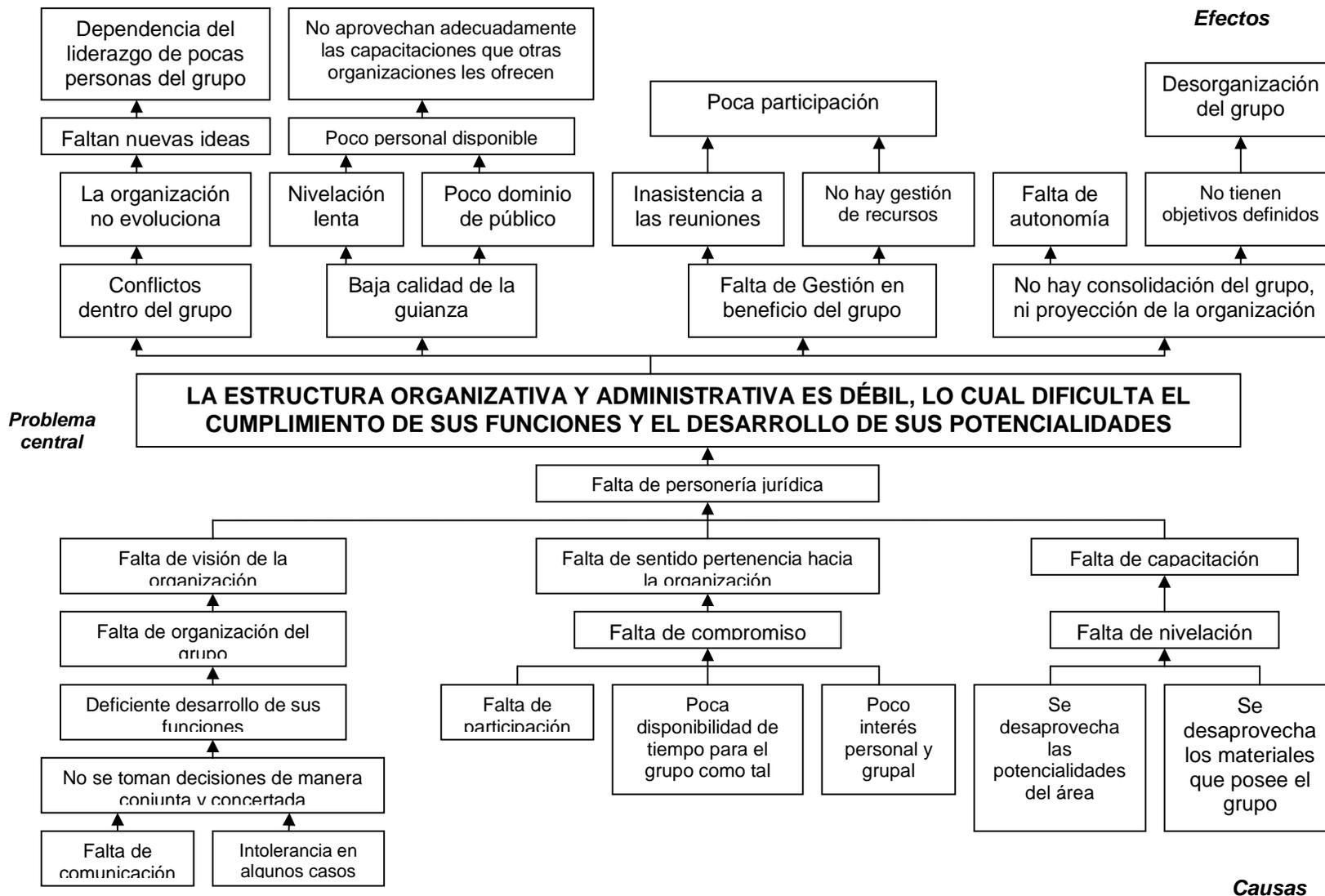
**Tabla 5. Matriz DOFA Consolidada**

<b>Aspectos Internos de GAIA</b>	<b>Aspectos Externos a GAIA</b>
<p><b>Fortalezas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La unión por más de seis de años como grupo.</li> <li>• Son reconocidos como actores importantes en la parte ambiental por instituciones y el municipio.</li> <li>• Conocimiento del área de trabajo y seis años de experiencia en ella.</li> <li>• Todos son jóvenes.</li> <li>• Todos están aliados por un fin común.</li> <li>• El nivel de compromiso de los integrantes hacia el grupo y al lugar donde desempeñan su labor.</li> <li>• Interés por aprender.</li> <li>• El grupo tiene personas capacitadas para el buen desempeño de su trabajo.</li> <li>• Respeto mutuo.</li> <li>• Voluntad.</li> <li>• Posee todas las características para conformar una asociación.</li> <li>• Tienen las capacidades físicas para desempeñar el trabajo en la zona.</li> <li>• Los Equipos y materiales que posee la organización.</li> </ul>	<p><b>Oportunidades:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El establecimiento de dos áreas protegidas en la zona (PMN Planes de San Rafael y PNN Tatamá).</li> <li>• Respaldo y apoyo institucional (JAC, Parques Nacionales Naturales, CARDER, UTP, etc.).</li> <li>• Contacto con expertos y personas que en general pueden aportar en su quehacer (investigadores, academia, funcionarios, etc.).</li> <li>• Hay personas interesadas en hacer parte del grupo.</li> <li>• Capacitaciones del municipio, del SIDAP y otras organizaciones.</li> <li>• Espacios importantes para el desarrollo de actividades en la Vereda.</li> <li>• Intercambio de experiencias y conocimientos con otros grupos.</li> <li>• Oportunidad de trabajar en otros lugares.</li> <li>• Oportunidad de dar y recibir a quien nos rodea.</li> <li>• Gestionar recursos de instituciones como el SENA, CARDER, parques, entre otras).</li> <li>• No hay competencia de otros grupos.</li> </ul>
<p><b>Debilidades:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Poco interés por fomentar sus conocimientos.</li> </ul>	<p><b>Amenazas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No hay alianzas con otras organizaciones, ni trabajos comunitarios.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de compromiso.</li> <li>• -Deficiente comunicación interna.</li> <li>• Concentración de “autoridad” y liderazgo lo que crea dependencia de algunas personas.</li> <li>• Falta de autogestión.</li> <li>• Siempre participan las mismas personas en las diferentes capacitaciones y eventos, y no se replica lo aprendido.</li> <li>• Egoísmo en la participación de nuevas personas dentro de la organización.</li> <li>• Poca disponibilidad de tiempo para el grupo.</li> <li>• Falta planificación de sus actividades.</li> <li>• Sus labores se están dedicando principalmente a la guianza y no a realizar interpretación ambiental.</li> <li>• Falta de especialización.</li> <li>• Falta de personería jurídica (para proyectos).</li> <li>• Falencias en la redacción de documentos.</li> <li>• Temor al público.</li> <li>• Falta de dotación (radios, entre otros)</li> <li>• Falta de manejo de la dotación que posee el grupo tales como computador, cámara, etc.</li> <li>• Hay mucha timidez y pasividad por parte de algunos integrantes del grupo.</li> <li>• Falta de nivelación para todos los miembros del grupo.</li> <li>• No se tiene mucha experiencia en primeros auxilios.</li> <li>• Poca Disposición para la renovación satisfactoria de nuevos integrantes dentro grupo, puede ocasionar la pérdida de la organización.</li> <li>• Desmotivación de algunos integrantes del grupo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los eventos naturales (Ejemplo: Inundaciones) pueden afectar el desarrollo de sus actividades.</li> <li>• La situación de orden público.</li> <li>• Falta de infraestructura propia.</li> <li>• Poca apoyo de los habitantes del municipio.</li> <li>• Falta de interés de la comunidad hacia lo que el grupo hace.</li> <li>• Competencia de otros grupos especializados en la misma labor de GAIA, podría desplazar al grupo.</li> <li>• Depender de factores externos (como por ejemplo de otras instituciones).</li> <li>• No poder ejercer la guianza en el sitio a causa de factores externos como los desastres naturales.</li> <li>• Que se presenten casos de orden público.</li> </ul>
--	---

De la misma manera, para complementar el diagnóstico se realizó la construcción del árbol de problemas en el cual se identificó el problema central con sus causas y efectos por parte de los integrantes de GAIA (Ver anexo 3); y posteriormente fue complementado con los aportes realizados por las estudiantes del trabajo de grado (ver anexo 4), dando como resultado el siguiente árbol de problemas:

**Gráfico 4. Árbol de Problemas Consolidado**



Con relación al primer objetivo del presente trabajo, se desarrolló además un ejercicio encaminado a proporcionar un acercamiento al nivel de conocimientos y manejo de público por parte de los integrantes de GAIA el cual se condensa a continuación:

**Tabla 6. Ejercicio de manejo y conocimiento de visitantes**

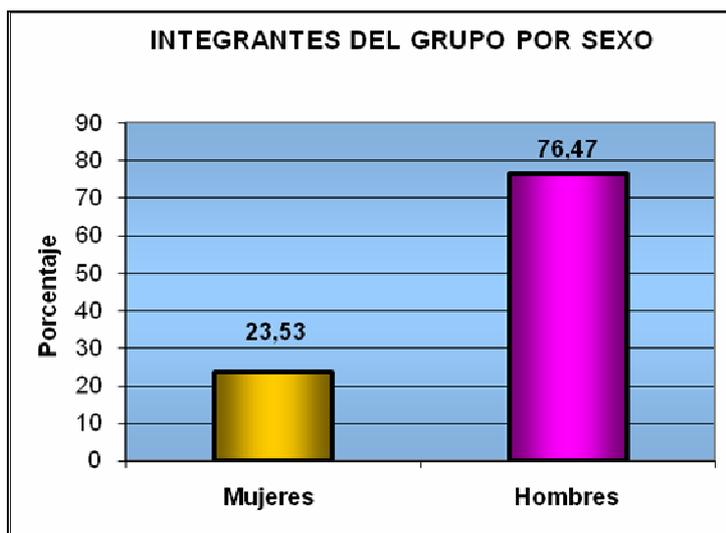
<b>NÚMERO DEL GRUPO</b>	<b>OPCIÓN 1</b>	<b>OPCIÓN 2</b>
<b>Grupo 1</b>	<b>Niños que quieren correr, pasear y caminar; son de zona urbana y tienen dos horas de tiempo.</b>	<b>Jóvenes estudiantes de ecología, urbanos que conocen lo rural con ocho horas de tiempo.</b>
<b>Respuesta</b>	Se llevarán al sendero del parque municipal donde se les hablará de la importancia del lugar, de los animales que están en vía de extinción y se encuentran dentro del parque, de las plantas nativas y las endémicas, junto con la importancia del agua y la relación que tiene con los árboles.	Se llevarán al sendero de cascadas y se les hablará de la importancia del lugar, de la especies que podemos encontrar expresadas con sus nombres comunes y mencionando cuales son sus servicios en la conservación.
<b>Grupo 2</b>	<b>Niños que vienen a conocer y a aprender sobre aves y plantas. Vienen de la zona urbana y cuentan con cuatro horas disponibles</b>	<b>Adultos que vienen a conocer, pasear y caminar. Son de la zona urbana y conocen lo rural, y cuentan con dos horas.</b>
<b>Respuesta</b>	Se les hará el recorrido a ventiajeros para observar aves como el gallito de roca; la diversidad de árboles, los estratos del bosque, especies como las palicureas y sus atrayentes flores con néctar como alimento de los colibríes.	Inducción del parque. Recorrido por el parque municipal, sendero de regeneración natural y restauración ecológica, kioscos que ofrecen una vista panorámica, vallas con mensajes para la conservación y visita al árbol de los suspiros.
<b>Grupo 3</b>	<b>Niños que quieren conocer, pasear y caminar, con una edad entre los 10 y 15 años. Vienen de la zona urbana y cuentan con ocho horas</b>	<b>Adultos interesados en observar aves y plantas. Vienen de la zona urbana, tienen conocimiento de lo rural y cuentan con cuatro horas.</b>
<b>Respuesta</b>	Recorrido por el sendero cascadas, en donde se hará un reconocimiento del entorno y observación de fauna. Tiempo y forma para disfrutar del río y servicio de alimentación.	Recorrido por el sendero del parque municipal, visita al río y al vivero de recuperación de especies de flora de interés. En la visita al río se tocará el tema de la recuperación del gallito de roca y del pato de torrentes como especies priorizadas y se hablará de la calidad del agua. De igual forma de les ofrecerá el servicio de alimentación (Café, Agua de panela con Queso, entre otras).

### 11.1 Características de los Integrantes de GAIA

Una vez realizado el acercamiento con GAIA a nivel global, es decir como una organización social se pasó a conocer sus integrantes ya que de la experiencia y fortalezas personales se pueden lograr buenos aportes para la organización como un todo. Es importante resaltar entonces, que éste nivel de detalle se alcanzó por medio de herramientas del Diagnóstico Rápido Participativo (DRP) mencionadas en la metodología del presente trabajo (ver desarrollo del objetivo 1 en metodología), donde los datos más completos provienen de una encuesta realizada (ver tabla 2) a cada uno de los 17 integrantes que hacían parte de GAIA en el momento y la cual se constituirá en su hoja de vida dentro de la organización. A partir de lo anterior se obtuvo la siguiente información a saber:

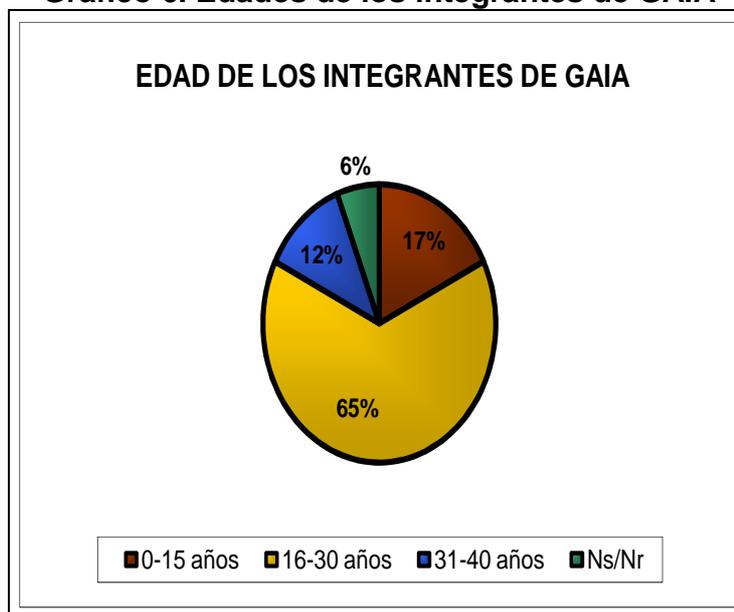
GAIA está compuesto en su mayoría por hombres (ver gráfico 5), con un total de 13 personas que corresponde al 76,47% y los 23,53% restantes son mujeres.

**Gráfico 5. Distribución por sexo de GAIA**



se puede decir que son gente joven debido a que su edad promedio es de 22 años, sin embargo el 67,71% de ellos se encuentra entre los dieciséis y treinta años de edad, tal como lo muestra el siguiente gráfico:

**Gráfico 6. Edades de los integrantes de GAIA**

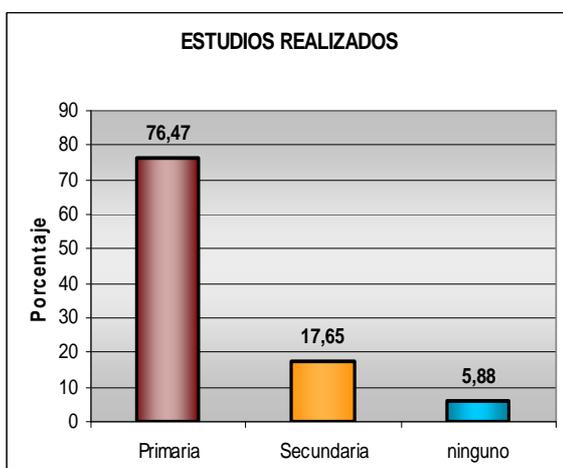


En general, cuentan con una buena oferta escolar en el lugar, ya que cada uno de ellos ha realizado o cursa actualmente las diferentes etapas de formación académica (ver gráfico 7) según lo estipulado a nivel nacional, es así como sus miembros terminaron los estudios de la básica primaria y solo algunos terminaron la secundaria debido a que no tenían la posibilidad de desplazarse hasta el municipio de Santuario para dar continuidad a su proceso de formación. Sin embargo, en el año 2005 la mayoría de integrantes de GAIA ingresaron al programa de bachillerato acelerado en el municipio de Santuario que se lleva a cabo los sábados y en la actualidad están terminando grado once, cabe anotar que en el gráfico 3b aparece un integrante que no tiene la primaria realizada pero esto se debe a que por la edad la está cursando en el momento.

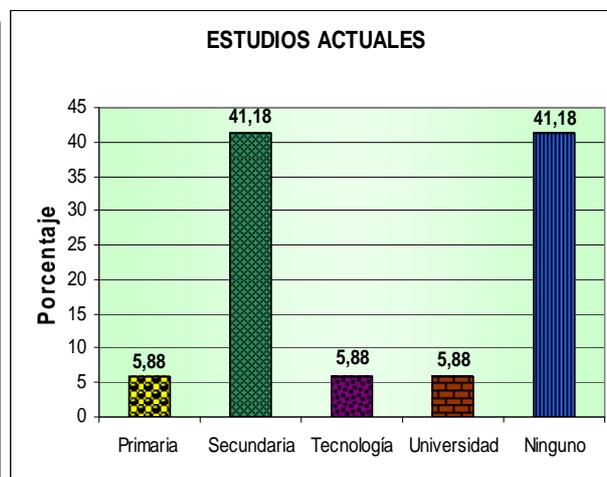
**Gráfico 7. Etapas de formación de los integrantes de GAIA**



**a) Estudios realizados y actuales**



**b) Estudios realizados**

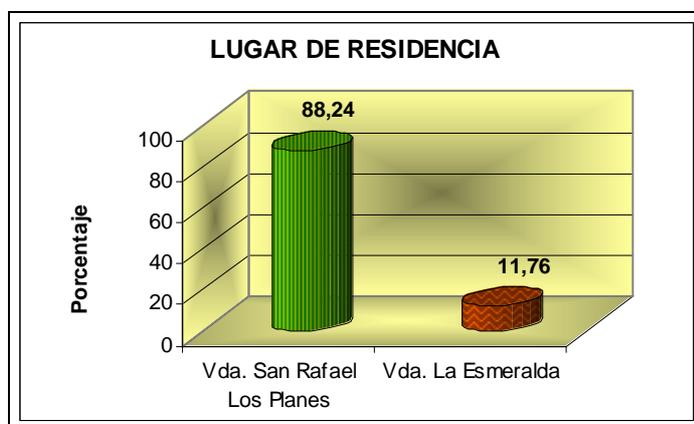


**c) Estudios actuales**

Sin embargo, su etapa de formación académica no se agota en esta instancia según lo que se puede observar en el gráfico 3c puesto que el 41,18% de los integrantes de GAIA han realizado diferentes cursos los cuales proporcionan herramientas tanto para su labor como intérpretes y guías ambientales como en su vida personal y son los siguientes cursos: Interpretación ambiental, investigación en mora, primeros auxilios, sistemática de plantas, producción sostenible, áreas naturales protegidas y básico en sistemas.

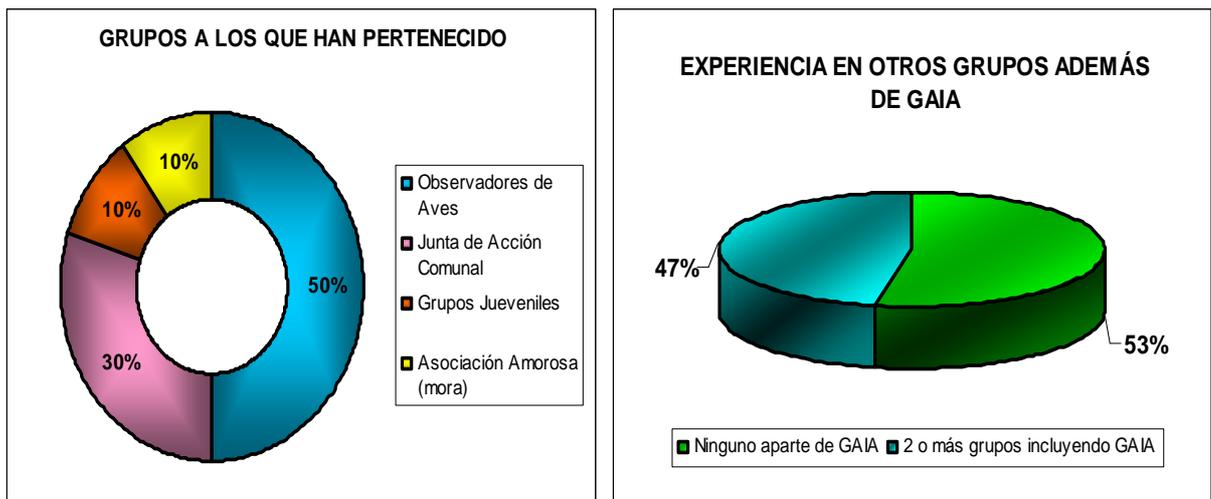
De igual forma, el grupo esta conformado por guías locales del municipio de Santuario donde todos sus integrantes viven en el área rural (ver gráfico 8) cerca al PMN Planes de San Rafael, el cual les proporciona los elementos necesarios para desarrollar sus labores de guianza e interpretación ambiental a la vez que es la única entrada de acceso al PNN Tatamá (por el municipio de Santuario) donde también tienen participación en los procesos que allí se generan.

**Gráfico 8. Lugar de Residencia**



Cabe anotar entonces que GAIA es una de las organizaciones sociales en la zona más no la única, con lo cual el 47,86% de los integrantes de la misma han pertenecido a otros grupos sociales (ver gráfico 9), lo cual permitirá un buen manejo de su organización partiendo de su experiencia.

**Gráfico 9. Grupos sociales a los que han pertenecido**



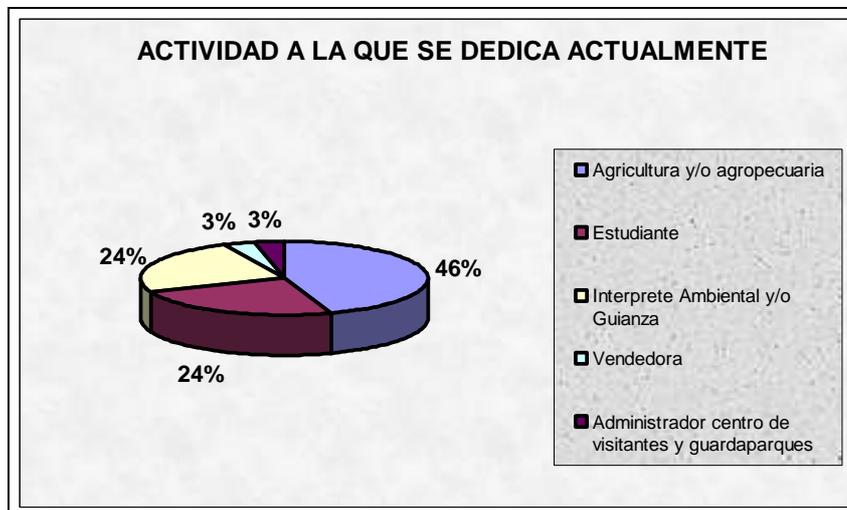
**a) Tipos Grupos a los que han pertenecido**

**b) GAIA – Otros Grupos**

Nótese que en la gráfica 9a el grupo de observadores de aves ha tenido gran influencia para los integrantes de GAIA puesto que un 50% del total de personas que han pertenecido a dos o más grupos contando a GAIA (ver gráfico 9b) ha tenido participación en el mismo, lo cual guarda especial relación con su quehacer.

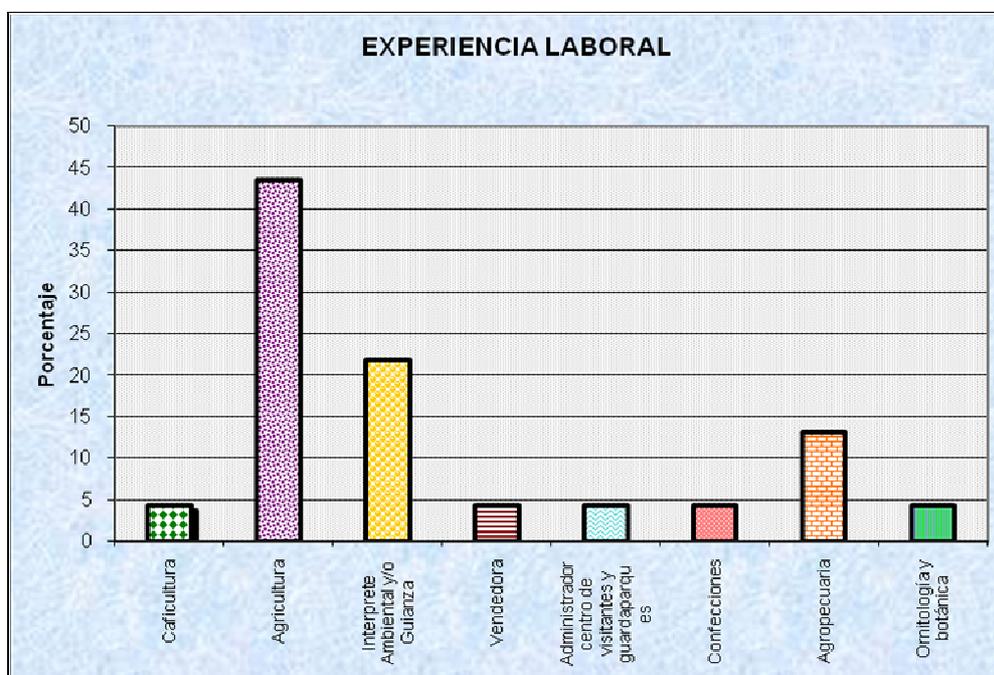
Además de ser estudiantes ellos desarrollan otras actividades u oficios complementarios (ver gráfico 10). Sin embargo, como se puede observar en la gráfica éstas personas tienen una influencia marcada a nivel de la agricultura ya que Santuario es un municipio principalmente rural, en el cual se encuentran establecidos una amplia variedad de cultivos (ver mapa 3). No obstante, es importante tener en cuenta que el 47,03% desarrolla dos o más actividades actualmente.

**Gráfico 10. Actividad u oficio al que se dedica actualmente**



De igual forma su experiencia laboral va muy de la mano con lo mencionado anteriormente en donde el 43,48% de los integrantes poseen experiencia en la agricultura, seguida de la interpretación ambiental y guianza con un 21,74% como se puede observar en el siguiente gráfico:

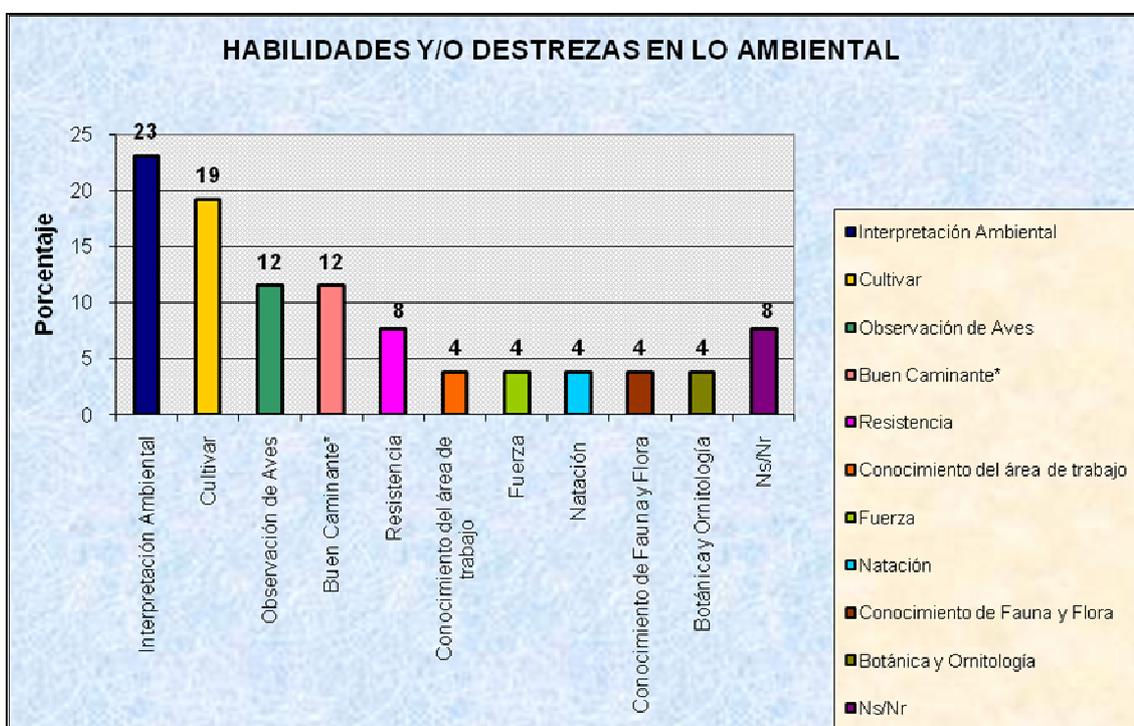
**Gráfico 11. Experiencia laboral**



No obstante, el gráfico anterior tiene en cuenta que el 24,41% posee una experiencia laboral en dos o más actividades.

Debido a que GAIA es una organización social que esta interesada en la conservación y protección de los recursos naturales empleando como una de sus estrategias principales la educación ambiental en las áreas naturales del municipio que son el PNN Tatamá y el PMN Planes de San Rafael, deben contar con habilidades y/o destrezas para poder proporcionar un servicio adecuado a las personas que frecuentan el lugar de acuerdo a su perfil como organización; como consecuencia de ello se indagó sobre las destrezas que posee cada uno de ellos y se pueden observar a continuación:

**Gráfico 12. Habilidades y/o destrezas en el campo ambiental**



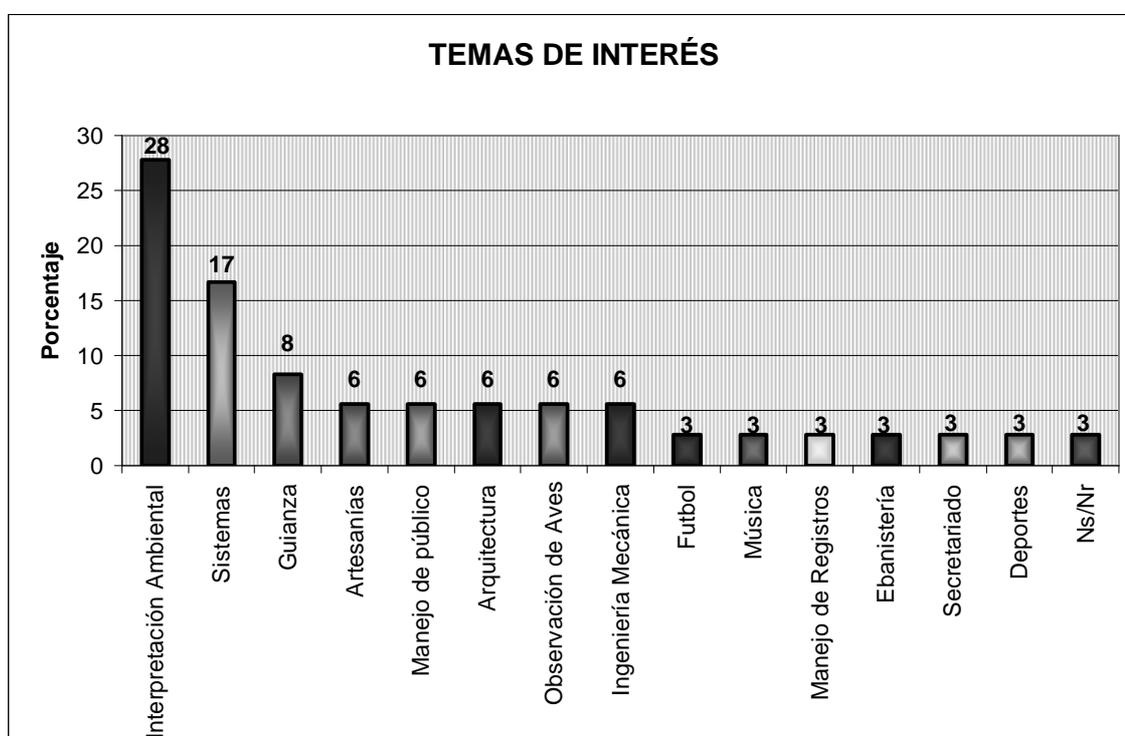
Nótese que aunque la interpretación ambiental es la principal habilidad y/o destreza con un total de 23,08%, no todos la poseen puesto que muchos de los que iniciaron su proceso de formación en ese campo no se encuentran actualmente en el grupo. Sin embargo, es importante resaltar que el 29,41% posee dos o más habilidades y/o destrezas relacionadas en el gráfico.

Igualmente se indagó sobre enfermedades y limitaciones físicas y los antecedentes de accidentes de sus integrantes, ya que su área de trabajo requiere de exigencias físicas en el sector de cascadas y del PNN Tatamá en general (o por lo menos en la parte que GAIA trabaja) y por ende no se debe poner en riesgo

ninguna de las personas sean guías o turistas, sin embargo ninguno de sus integrantes posee enfermedades y/o ha tenido accidentes graves que puedan entorpecer el cumplimiento de su labor.

Finalmente se identificaron temas de interés personal (ver gráfico 13) que podrían contribuir tanto a su crecimiento personal como en su quehacer como guías e intérpretes ambientales entre los que más sobresalen la interpretación ambiental con un 27,78% y sistemas (manejo de computador) con un 16,67% del total.

**Gráfico 13. Temas de interés**

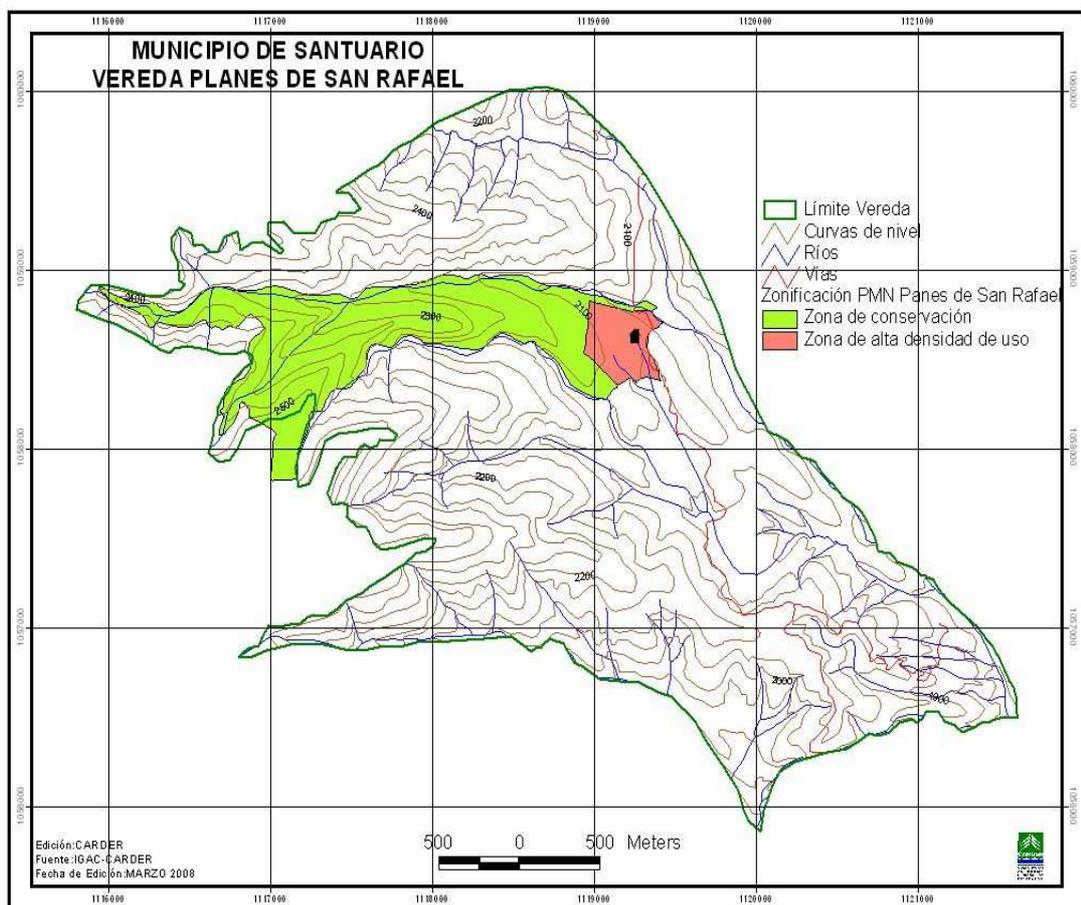


## 11.2 Caracterización Biofísica y Socioeconómica de la Vereda San Rafael – Los Planes<sup>9</sup>

### 11.2.1 Localización

La vereda San Rafael - Los Planes está ubicada en el extremo noroccidental del municipio de Santuario entre los 1800 y 3000 msnm a 10 Km. de distancia de la cabecera municipal, es decir a unos 45 minutos en el transporte de carretera. Limita por el oriente con el río San Rafael y la vereda La Campana del municipio de Apía (Risaralda), por el occidente con el Parque Nacional Natural Macizo Tatamá, por el norte con la vereda La Cumbre del municipio de Apía y por el sur con las veredas Alta Esmeralda y Baja Esmeralda del municipio de Santuario.

Mapa 4. Mapa base de la Vereda San Rafael



Fuente: CARDER, 2006.

<sup>9</sup> La presente caracterización esta basada en un proyecto que presento La Asociación de Productores de Mora –AMOROSA- en cabeza de Luis Ovidio Ledesma referenciado en la bibliografía pero en caso de provenir de otra fuente se realizará la cita correspondiente.

### 11.2.2 Características Generales

Los primeros pobladores de la región provenían de la colonización antioqueña a los cuales con el transcurso del tiempo y de mejoras realizadas en la tierra se les adjudicaron títulos de propiedad por parte del INCORA fomentando entonces la construcción de viviendas y el asentamiento de las primeras familias, para lo que fue necesario talar parte del bosque mediante procesos de tumba-quema con el fin de proporcionar espacios encaminados a desarrollar cultivos necesarios para su subsistencia en la zona. Durante la década de 1940 la vereda tenía alrededor de 300 habitantes los cuales se encontraban organizados a través de una Junta Veredal y en el año 1948 ésta última construye con maderas de la región la Escuela de la vereda.

Es después de esto que el *18 de junio de 1962* se constituye legalmente La vereda San Rafael - Los Planes con personería jurídica *0118* otorgada por la gobernación de Caldas y su primer presidente fue el señor Ángel Yépez. Posteriormente se desarrollan obras importantes como la carretera, los diferentes acueductos, entre otras que proporcionan calidad de vida para sus pobladores y que se encuentran en funcionamiento hoy en día. Actualmente San Rafael – Los Planes cuenta con 250 habitantes distribuidos de la siguiente manera: 135 de ellos son hombres (86 adultos y 49 menores) y 115 son mujeres (60 adultas y 55 menores), los cuales hacen parte de 56 familias (con un promedio de cinco personas por cada una de ellas).

### 11.2.3 Aspectos biofísicos

La vereda San Rafael es un espacio geográfico poco representativo en lo concerniente a la escala mínima del paisaje que mide características fundamentales sobre la caracterización biofísica, es por esto que datos como la geomorfología, precipitación, clima, entre otros; no presentan diferencias con relación a las que posee el municipio de Santuario por lo cual para los casos mencionados se puede observar las características descritas en el área de estudio sobre el municipio en el presente trabajo. Sin embargo, los parámetros que cambian sustancialmente se detallan a continuación:

- ♣ **Fauna presente en la vereda**<sup>10</sup>: Por medio de los pobladores de la vereda se han identificado especies de fauna tales como el mico negro, el león de montaña, el oso de anteojos, el águila real, la pava de monte, la guagua, el venado, el gurre, el guatín, el cusumbo, el zorro, la nutria, el perro de monte, el oso perezoso, el oso hormiguero, el mono de noche, el tigrillo, el

---

<sup>10</sup> Debido a que las especies mencionadas en este aparte corresponden a información secundaria en donde no se detallan los nombres científicos de los mismos y cómo no se hicieron observaciones en campo puesto que este no era el objetivo principal del presente trabajo, sólo se referencian los nombres comunes.

pato de torrentes, el gallito de roca (ver fotografía 7), entre otros (Ledesma et al, 2007).

- ♣ **Flora presente en la vereda<sup>11</sup>:** Entre las especies de flora más destacadas en la vereda se encuentran las orquídeas, el sietecueros (ver fotografía 8), los nuquetoros, los cominos, los barcinos, las magnolias, los cedros, los chaquiros y los culefierros, los cuales han sido de utilidad para sus pobladores.

**Fotografía 7.** Hembra del gallito de roca



Fuente: José Narcizo Gómez González

**Fotografía 8.** El sietecueros



Fuente: Ledesma 2007

---

<sup>11</sup> Se debe tener en cuenta la misma aclaración para el caso de la fauna presente en la vereda.

#### 11.2.4 Aspectos socioeconómicos

Desde la llegada de los primeros pobladores a la región y hasta 1980 la primera fuente de ingresos económicos provenía de la explotación de madera de especies como el comino, el chaquiro romeron, gallinazo morado, laurel tuno, bongo negro y el nuquetoro en donde cada semana salían hasta cuatro camiones cargados de madera fuera del municipio. No obstante, en los primeros meses del año dicha actividad se complementaba con procesos de tumba-quema para cultivar maíz y frijol los cuales proporcionaban una buena rentabilidad en sus inicios pero cuando decaía su utilidad eran reemplazados por pastos ya que la ganadería siempre ha estado presente en la zona aunque no en gran escala. Como consecuencia entonces de cada una de las actividades mencionadas se generaba buena fuente de empleo para la comunidad de la vereda San Rafael.

En los años de 1980 el estado hace presencia por medio del INDERENA y compra predios para la conservación de la parte alta de la cuenca San Rafael, al mismo tiempo se declara el **PNN Tatamá** empezando a controlar las actividades de extracción de madera, provocando la inconformidad de sus pobladores e inestabilidad económica en la vereda (Ledesma et al, 2007).

Una vez culminada esa etapa y hasta 1994 tuvo su apogeo los cultivos de Lulo y tomate de árbol los cuales contribuían a fomentar diferentes fuentes de empleo, sin embargo por la falta de tecnologías adecuadas para su control los cultivos fueron atacados por plagas y hongos provocando pérdidas económicas considerables para sus pobladores. De igual forma se adquieren más terrenos para conservación y se socializa a la comunidad la creación de una nueva área protegida que se constituyó en 1995 con el nombre del PMN Planes de San Rafael y para 1997 CARDER realiza el centro de visitantes con capacidad para 40 personas.

En 1999 surge como alternativa la Asociación de Productores de Mora de Santuario –**AMOROSA**- respaldada por un convenio para vender el producto a la procesadora de jugos HIT de Postobón y a su vez era asesorada por el comité de Cafeteros municipal y departamental, el SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje) Risaralda y la UMATA de Santuario. Es así como se empieza a plantar cultivos de mora en varias fincas y para el año 2000 se obtienen los primeros resultados satisfactorios en ingresos económicos y generación de empleo. Hasta ese mismo año (2000) el centro de visitantes fue administrado por organizaciones externas con poca presencia en el sitio por lo cual no eran reconocidas por los pobladores de la vereda provocando la falta de interés en lo relacionado con el área protegida.

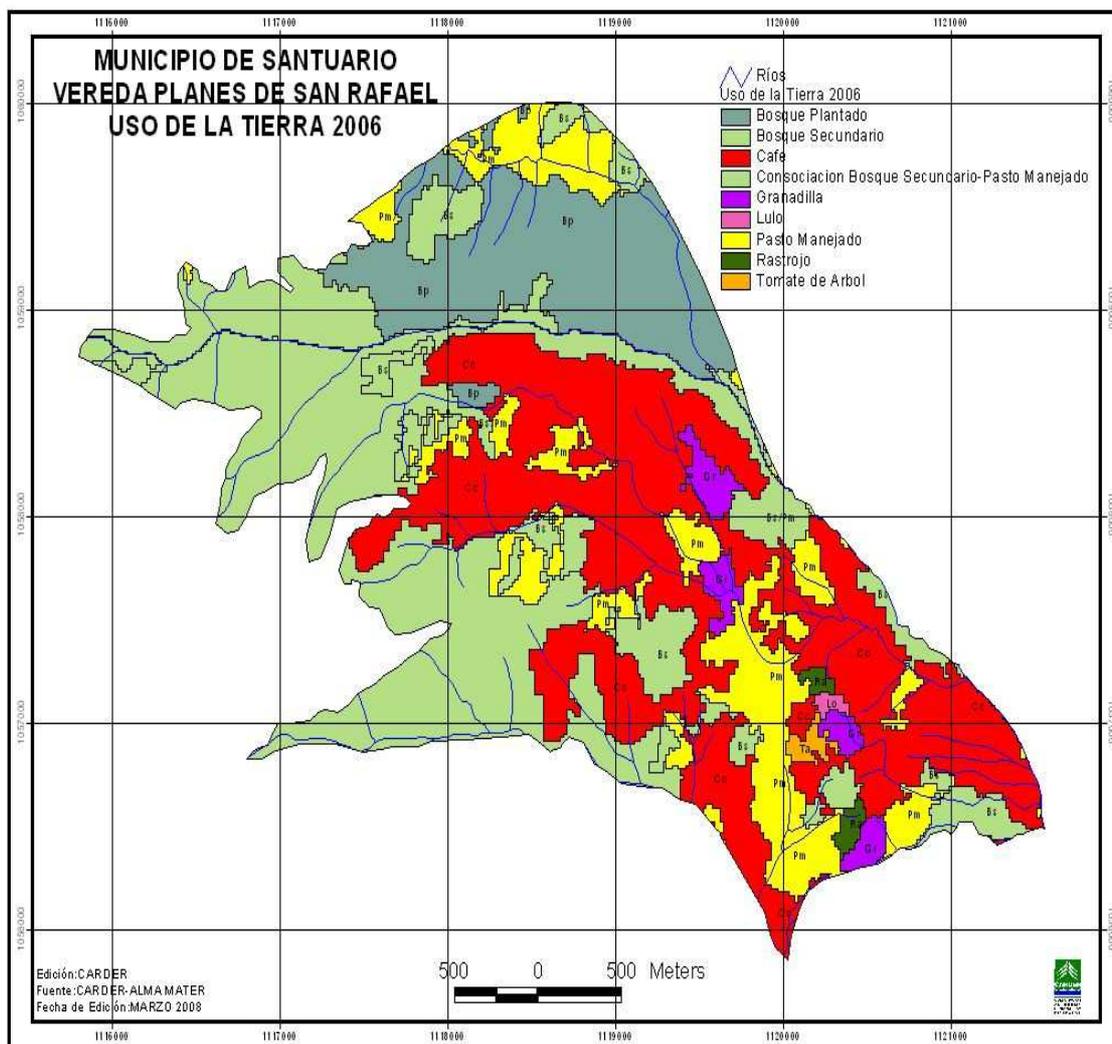
A partir de este momento se empieza a fomentar el Ecoturismo mediante tres programas principales que son: 1) Investigación, 2) Educación y 3) Recreación, por medio de un convenio entre la CARDER, La Unidad de Parques y la Junta de Acción Comunal de la vereda San Rafael - Los Planes, con muy buenos resultados en un principio pero se ve afectado por razones de orden público.

En cuanto al café se ha cultivado en la vereda en la parte baja sin obtener buenas producciones tendiendo entonces a desaparecer dentro de la misma debido a que lo afectan principalmente los cambios climáticos fuertes como los que presentan hoy en día. Para el año 2001 aparecen los primeros cultivos de granadilla y se vuelven a plantar cultivos de tomate de árbol, lulo y frijón, a la vez que se incrementa de nuevo la explotación de madera de encenillos y sietecueros.

En la actualidad el PMN Planes de San Rafael no presenta asentamientos humanos dentro del mismo y sus terrenos poseen un estado avanzado de recuperación natural y algunos senderos para la interpretación ambiental. La economía de la vereda depende de cultivos de mora, granadilla, tomate de árbol, ganadería, productos de pan coger y el ecoturismo en la cuenca del río San Rafael la cual se encuentra en buen estado de conservación desde su afloramiento a los 3.600 msnm hasta los 2.000 (msnm). De igual forma el área protegida es reconocida y valorada por la comunidad local y aporta al desarrollo de la misma.

Finalmente, una vez ilustrados los procesos socioeconómicos de la vereda se puede observar en el mapa número cinco los diferentes usos del suelo de la vereda San Rafael actualizados para el año 2006 por la CARDER, en donde se muestra que ésta presenta en su mayoría bosques naturales y plantados propiciados principalmente por la creación del PMN Planes de San Rafael a la vez que se mantienen cultivos para la subsistencia de sus pobladores ya sea porque los aprovechan en sus casas y/o porque los comercializan.

**Mapa 5. Mapa de uso del suelo de la Vereda San Rafael<sup>12</sup>**



Fuente: CARDER, 2006

### 11.2.5 Tradiciones y costumbres

A la gente de esta región le gusta el trabajo de la tierra, practica la religión católica principalmente y en general existe solidaridad y colaboración entre los vecinos. De igual forma, en el transcurso del tiempo se le ha dado mucha credibilidad a los mitos y leyendas<sup>13</sup> y se consumía la carne de monte producto de la cacería,

<sup>12</sup> La escala en la que fueron levantadas las coberturas de uso del suelo es mucho mayor que el nivel veredal con lo cual se debe tener en cuenta que el área de los cultivos está sobredimensionada y algunas extensiones de bosque son más amplias.

<sup>13</sup> Quien desee profundizar en ellos consultar el Plan de Manejo del PMN Planes de San Rafael.

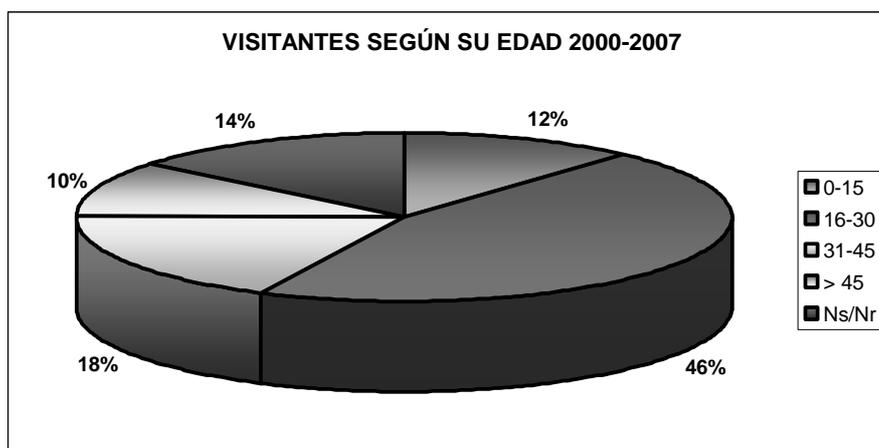
actividad que no practican en la actualidad. Para los habitantes de la vereda San Rafael Los Planes la navidad ha sido época de integración comunitaria en la que comparten con oraciones, fiestas, platos especiales, bebidas, etc.

### 11.3 Caracterización de los visitantes del parque<sup>14</sup>

El libro de visitantes es una de las más importantes herramientas para documentar las características o variables más relevantes (con respecto al objetivo del área protegida) de las personas que frecuentan el lugar en sus diferentes modalidades<sup>15</sup>, lo cual permite planificar u orientar los servicios que se ofrecen dentro del parque teniendo en cuenta el tipo de público que demanda el área. Éste libro se inició en el mes de abril del año 2000 y en el presente trabajo se incluyen los datos tomados hasta diciembre de 2007.

El PMN Planes de San Rafael es frecuentado en su mayoría por personas que se encuentran entre los 16 y 30 años de edad con un total del 46% (ver gráfico 14), seguido por los que se encuentran entre los 31 y los 45 años de edad con un 18% del total.

**Gráfico 14. Rangos de edad de los visitantes del Parque 2000-2007**



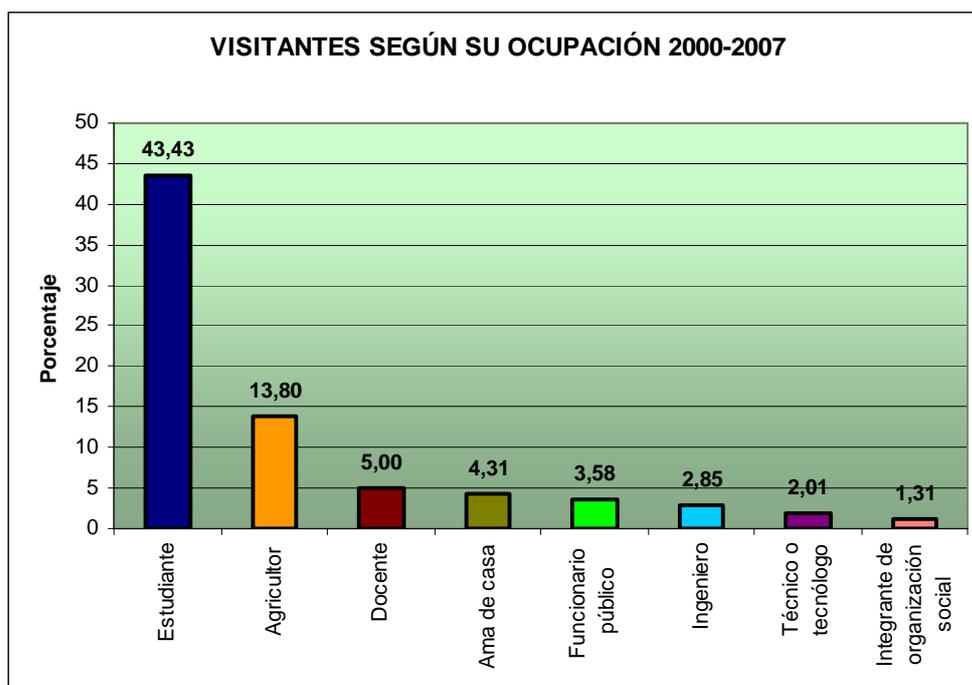
Sin embargo, esto se encuentra estrechamente relacionado con el tipo de ocupación que tienen dichos visitantes puesto que en un 43,43% son estudiantes (ver gráfico 15) principalmente de universidades con programas de administración ambiental, biología, agronomía y ecoturismo, seguido de los agricultores con un

<sup>14</sup> Proviene de información recopilada de los libros de visitas del PMN Planes de San Rafael realizado por las estudiantes de trabajo de grado ya que otras fuentes secundarias tenían incompleta la información.

<sup>15</sup> Allí se registran tanto las personas que se alojan dentro del parque como los que sólo hacen actividades durante el día relacionadas con los servicios que ofrece el parque.

13,8% del total que van a eventos relacionados con capacitaciones realizadas dentro del parque.

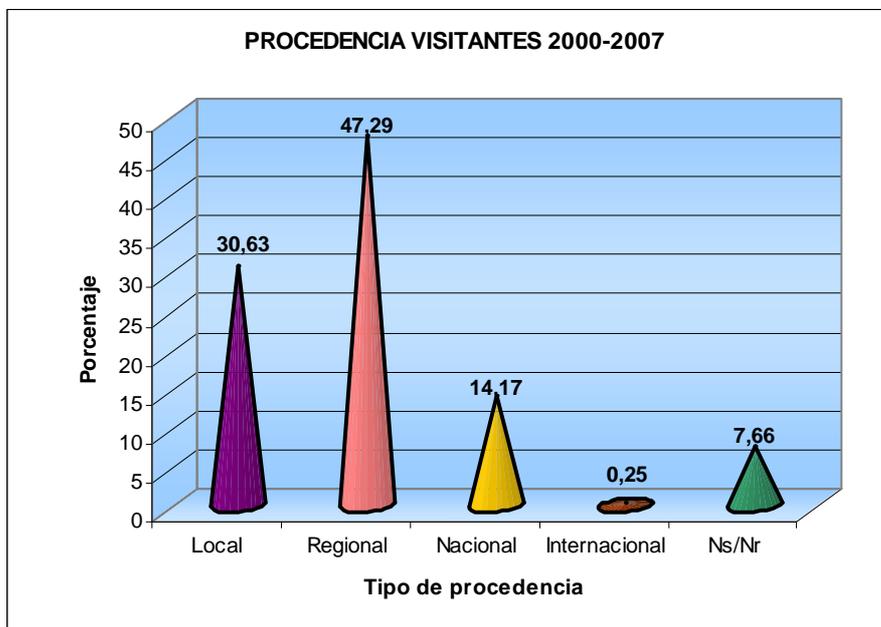
**Gráfico 15. Ocupación de los visitantes del parque 2000-2007**



Finalmente el centro de visitantes es frecuentado principalmente por personas provenientes de la región del eje cafetero<sup>16</sup> (Regional) con un 47,29% de visitantes en el transcurso de este tiempo, seguido de las que vienen del municipio de Santuario (Local) con un 30,63% del total, tal y como se muestra en el siguiente gráfico:

<sup>16</sup> Para mayor detalle de la referencia de ésta clasificación de la procedencia ver el anexo 6.

**Gráfico 16. Procedencia de visitantes al parque 2000-2007**



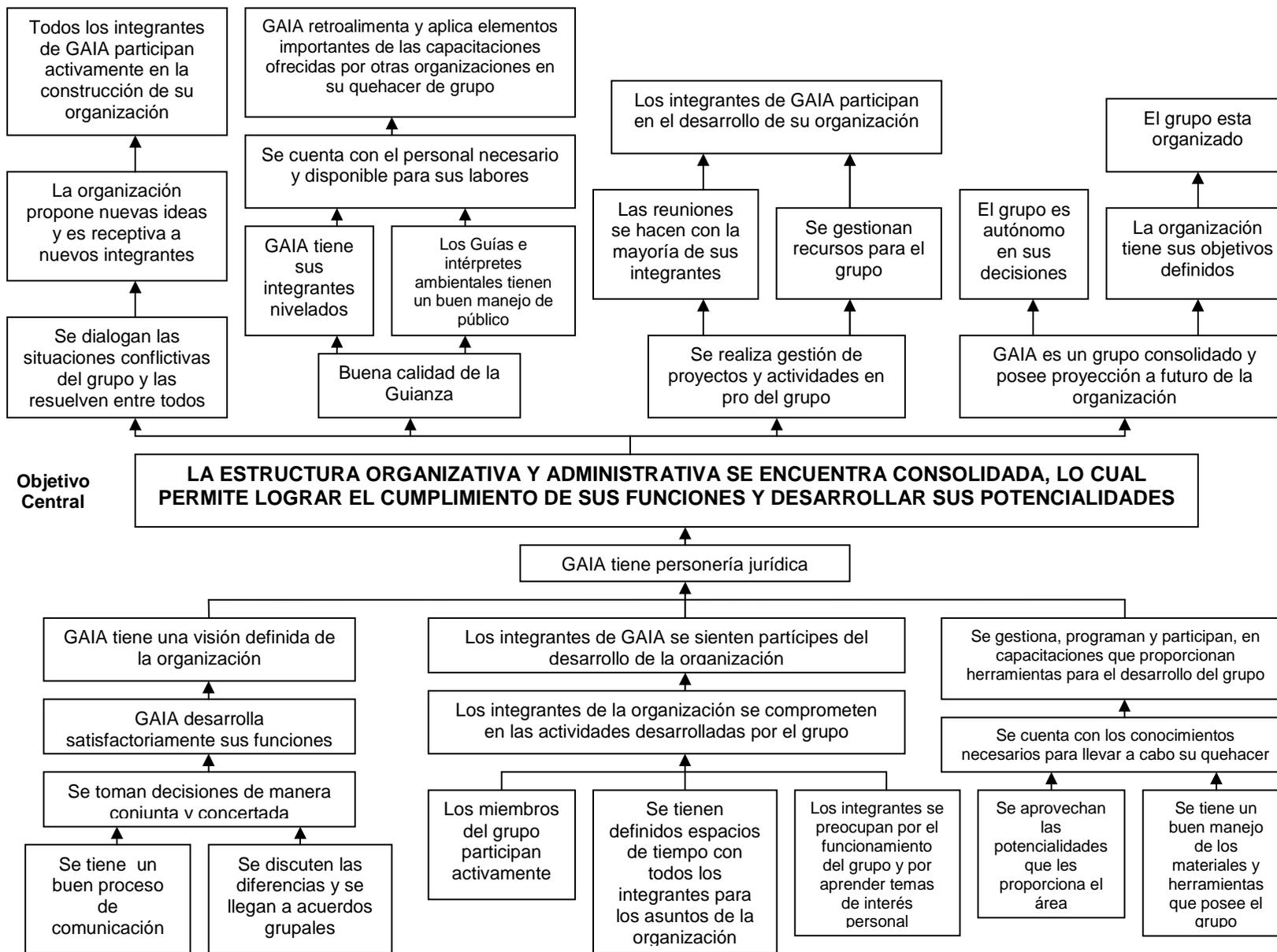
Nótese que el parque municipal tiene muy poca afluencia de visitantes extranjeros en donde sólo proporcionan un 0,25% en el período de tiempo mencionado anteriormente.

#### **11.4 Plan de Desarrollo**

El punto de partida para el alcance del objetivo 3 “Elaborar un Plan de Desarrollo que oriente el accionar de GAIA” fue la construcción del árbol de objetivos (ver gráfico 17) el cual permitió definir el estado ideal al cual se quiere llegar como organización. Para la construcción de éste se tomó como base el árbol de problemas construido en la fase de diagnóstico; y se definió como objetivo central el siguiente: “La estructura organizativa y administrativa de GAIA se encuentra consolidada, lo cual permitirá el cumplimiento de sus funciones y el desarrollo de sus potencialidades”.

Tal como se muestra a continuación las actividades de GAIA que fueron identificadas como negativas, se plantean de una manera positiva y se contemplan como un estado al cual se quiere llegar.

**Gráfico 17. Árbol de Objetivos**



Al tener claridad con respecto a la proyección de GAIA se plantearon las estrategias que permitirán alcanzar ese estado deseado, las cuales fueron incluidas en el plan de desarrollo (ver programas del Plan), éstas se formularon de manera participativa, apoyándose además del árbol de problemas en la matriz DOFA por medio de la cual se establecieron estrategias para disminuir las debilidades y amenazas de GAIA, aprovechando sus oportunidades y fortalezas (Ver anexos 7 y 8).

De lo anterior surgió entonces el Plan de Desarrollo de GAIA “Organizados y con competencias para la protección del medio ambiente”, el cual es un instrumento que busca consolidar a GAIA a nivel administrativo y operativo por medio de cinco programas centrales para que se puedan aprovechar las oportunidades del medio y desarrollar sus potencialidades tomando como estado deseado lo expresado en el árbol de objetivos (ver gráfico 17), el cual muestra a GAIA después de resolver satisfactoriamente las deficiencias que posee en la actualidad. A continuación se hace un breve resumen de las características de cada programa:

- El programa número uno sobre administración y organización hace referencia a la estructura interna de GAIA y a su funcionamiento, teniendo como objetivo mejorar los procesos administrativos y organizativos con el fin de generar autonomía y capacidad de gestión.
- Al tiempo en que GAIA mejora los procesos administrativos que realizan en la actualidad se pretende que se lleven a cabo actividades y/o acciones en torno a la formación y capacitación de sus miembros tal y como se menciona en el programa dos del Plan de Desarrollo los cuales pueden darse principalmente de dos formas a saber, 1) de manera formal en el cual se obtendrá una certificación por parte de una institución competente en el área de interés; 2) de manera informal donde juegan un papel importante el intercambio de experiencias entre ellos mismos, con otros grupos y el apoyo de investigadores, académicos, entre otros actores de la zona que proporcionen elementos valiosos para incorporar en su quehacer.
- El programa tres de ecoturismo y conservación de la naturaleza pretende contribuir al mejoramiento de la calidad de los servicios de guía e interpretación ambiental pues como se menciono anteriormente en la actualidad la mayoría de integrantes presentan deficiencias para la prestación de estos servicios en las áreas protegidas.
- En cuanto al cuarto programa de proyectos ambientales se busca principalmente que se adquieran competencias para a la formulación y ejecución de proyectos y propuestas relacionadas con el campo ambiental y social, que permitan aportar a la conservación de la biodiversidad y en la medida de lo posible contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes de la vereda San Rafael, para esto se establecieron estrategias relacionadas con la realización de convenios, la identificación de posibles fuentes de financiación, la capacitación para el diseño y formulación de proyectos y el fomento del trabajo en equipo.

- Finalmente en su programa cinco sobre trabajo social y actividades comunitarias se pretende que GAIA adelante actividades en ésta área que permitan generar un aumento de la conciencia ambiental en los habitantes de la zona, para que de esta manera se propicie el reconocimiento de la organización y su trabajo, no solo ante los habitantes de la vereda San Rafael sino también ante el municipio de Santuario; pues como se mencionó antes en la actualidad GAIA no es reconocida por la comunidad.

A continuación se presenta el Plan de Desarrollo a cinco años propuesto con y para GAIA:

**PLAN DE DESARROLLO**  
**“ORGANIZADOS Y CON COMPETENCIAS PARA LA PROTECCIÓN**  
**DEL MEDIO AMBIENTE”**  
**GAIA - Guías Aliados para la Interpretación Ambiental 2009-2013**

## **1. INTRODUCCIÓN**

El plan de desarrollo es instrumento de planeación y coordinación mediante el cual se establecen los lineamientos y compromisos propuestos por la organización en un tiempo determinado tanto a nivel administrativo como a nivel ambiental el cual esta relacionado con su quehacer como grupo (conservar los recursos naturales y contribuir a la protección de la fauna y flora), constituyéndose en la base para el seguimiento y la evaluación de los objetivos propuestos y compromisos adquiridos pero que a la vez permita un nivel de flexibilidad para incorporar los cambios en las condiciones del entorno que los rodea.

El Plan de Desarrollo “Organizados y con competencias para la protección del medio ambiente” pretende lograr la consolidación de la estructura organizativa y administrativa de GAIA para que permita lograr el cumplimiento de sus funciones y desarrollar sus potencialidades, enmarcado en la conservación de los recursos naturales y la protección de las especies de Fauna y Flora de la región con el fin de proporcionar un ambiente sano y con calidad de vida para los habitantes del municipio presentes en el área de influencia.

El Plan cuenta entonces en su primera parte con un recuento de los antecedentes, situación actual y proyección de GAIA a la vez que se definen algunos conceptos básicos para su comprensión. En la segunda parte se establecen la Misión, la Visión, el objetivo y los principios del plan y de la organización los cuales son aspectos básicos que fundamentan las propuestas desarrolladas posteriormente en el mismo. Finalmente en la tercera parte se establecen los diferentes programas con sus respectivas estrategias, metas y mecanismos de evaluación para el cumplimiento de lo establecido en cada una de las etapas del presente documento.

## **2. ANTECEDENTES**

Debido al deterioro ambiental causado por la colonización antioqueña y el desarrollo del municipio de Santuario se empezaron a considerar estrategias de conservación para garantizar los bienes y servicios ambientales del mismo lo cual da lugar a la creación de dos áreas naturales protegidas a saber: Parque Nacional

Natural (PNN) Tatamá en 1987 y el Parque Municipal Natural (PMN) Planes de San Rafael en 1995, cuyos objetivos son principalmente los de conservar el recurso hídrico y contribuir a la conservación de especies de fauna y flora amenazadas en la región.

Una vez establecidas dichas áreas y la construcción del centro de visitantes del PMN Planes de San Rafael en 1997 por la CARDER con capacidad para 40 personas, empieza a surgir la necesidad de promover el ecoturismo en el lugar el cual requería personas capacitadas para prestar el servicio de guianza con énfasis en interpretación ambiental. Es así como con apoyo de la CARDER, la Unidad de Parques y el Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA- surge en el 2000 el grupo de guías locales conformado por campesinos de la vereda San Rafael los cuales iniciaron procesos de capacitación que fueron ofrecidos por las instituciones mencionadas anteriormente, con el fin de desarrollar dicha labor.

Posteriormente en el año 2004 adoptan el nombre de Guías Aliados para la Interpretación Ambiental –GAIA- y hoy cuentan con más de 7 años de experiencia en la zona. Actualmente éste cuenta con 13 integrantes y *“reconoce la importancia de conservar los recursos naturales y contribuir con la protección de fauna y flora en la región, con lo cual se han comprometido adoptando estrategias de educación ambiental y de promoción del PNN Tatamá y el PMN Planes de San Rafael”*<sup>17</sup>

### **3. SITUACIÓN ACTUAL**

Aunque GAIA cuenta con un apoyo institucional importante, muchos de los integrantes que iniciaron los procesos de capacitación no se encuentran actualmente en el grupo con lo cual la estructura organizativa y administrativa es débil; esto ha obstaculizado el cumplimiento de sus funciones y el desarrollo de sus potencialidades debido principalmente a la falta de cuatro elementos fundamentales que son:

1. Planeación y visión de la organización (GAIA).
2. El trámite de su personería jurídica.
3. Sentido de pertenencia y compromiso hacia la organización.
4. La nivelación de todos sus integrantes que les permita aprovechar las potencialidades del área y de los materiales que disponen.

Como consecuencia de ello, se han generado efectos no deseados que sí no se corrigen a tiempo pueden ocasionar la desaparición de la organización y se resumen a continuación:

---

<sup>17</sup> Esta idea es tomada de una reseña del grupo GAIA realizada por ellos mismos pero no se encuentra publicada.

1. Se tiene una dependencia al liderazgo de pocas personas de la organización a la vez que no se desarrollan nuevas ideas.
2. Existe una baja calidad de la guianza debido principalmente a la falta de nivelación y al poco manejo de público por parte de algunos integrantes de GAIA.
3. Falta gestión en pro del grupo.
4. Generalmente no se aprovechan adecuadamente las capacitaciones brindadas por otras organizaciones.
5. No hay una consolidación y proyección de la organización.

#### **4. PROYECCIÓN DE GAIA**

Sí bien en el efecto número 5 de la situación actual se mencionó que GAIA no tenía proyección del grupo, a través del desarrollo del presente trabajo surgió la necesidad por parte de la organización de mejorar su situación actual con lo cual se da lugar e importancia a la construcción del Plan de desarrollo en el cual se propuso el siguiente estado futuro para el grupo en donde GAIA se constituirá legalmente, es decir que tramitará su personería jurídica a la vez que fomentan los siguientes procesos:

1. La organización tendrá una visión y desarrollará satisfactoriamente sus funciones.
2. Los integrantes del grupo se sentirán partícipes del desarrollo de la organización.
3. Se gestionan, programan y participan en capacitaciones que proporcionan herramientas para el desarrollo del grupo.

Una vez mejorados estos aspectos y otros relacionados se espera que la estructura organizativa y administrativa se encuentre consolidada lo cual permitirá lograr el cumplimiento de sus funciones y desarrollar sus potencialidades, provocando a su vez efectos positivos en pro de la organización tales como:

1. Se dialogan las situaciones conflictivas del grupo y las resuelven entre todos
2. Se tiene una buena calidad de la guianza debido a la nivelación y manejo de público por parte de los integrantes de GAIA.
3. Se realiza gestión de proyectos y actividades en beneficio de grupo.
4. GAIA es un grupo consolidado con las competencias que requieren para desarrollar su labor y posee proyección de la organización.

## **5. MARCO CONCEPTUAL**

Con el fin de proporcionar elementos necesarios para la comprensión del Plan de Desarrollo se propone a continuación unos conceptos fundamentales:

### **Plan de desarrollo**

Instrumento de planeación que establece el accionar de una organización, con una visión estratégica, compartida y de futuro, el cual es el resultado de un proceso de concertación entre los diferentes actores para la planificación de la organización.

### **Educación Ambiental**

Proceso que permite a las personas comprender las relaciones de interdependencia con el entorno, basándose en el conocimiento crítico y reflexivo de la realidad biofísica, social, política, económica y cultural para que a partir de esta realidad se generen actitudes de valoración y respeto por el ambiente (Política nacional de educación ambiental).

### **Ecoturismo**

Es aquella forma de turismo especializado y dirigido que se desarrolla en áreas con un atractivo natural especial y se enmarca dentro de los parámetros del desarrollo humano sostenible. El ecoturismo busca la recreación, el esparcimiento y la educación del visitante a través de la observación, el estudio de los valores naturales y los aspectos culturales relacionados con ellos. Por lo tanto el ecoturismo es una actividad controlada y dirigida que produce un mínimo impacto sobre los ecosistemas naturales, respeta el patrimonio cultural, educa y sensibiliza a los actores involucrados a cerca de la importancia de conservar la naturaleza. El desarrollo de las actividades ecoturísticas debe generar ingresos destinados al apoyo y fomento de la conservación en las áreas naturales en las que se realiza y a las comunidades aledañas.

### **Interpretación Ambiental**

La interpretación ambiental es considerada por Tilden en 1957, como una actividad educativa orientada a revelar significados y relaciones mediante el uso de objetos originales, a través de experiencias de primera mano y medios ilustrativos. La interpretación ambiental lejos de comunicar información literal, lo que busca es transmitir ideas y relaciones a partir de un acercamiento directo entre la audiencia y los recursos que se interpretan. Para lograrlo se utilizan diferentes técnicas que ayudan a las personas a entender y apreciar lo que se observa. La meta es comunicar un mensaje. La interpretación ambiental traduce el lenguaje técnico de los profesionales en términos e ideas que las personas en general entienden fácilmente.

### **Guianza**

Actividad desempeñada por una persona capacitada en esta área, que tiene como funciones orientar, conducir, instruir y asistir al turista durante su visita o recorrido.

**Programa**

Instrumento en el cual se organizan las actividades orientadas al logro de los objetivos, a través del establecimiento de estrategias y el aprovechamiento de las oportunidades y recursos que ofrece el medio para tal fin. Estos proporcionan una base dinámica que permitirá medir el progreso de los logros.

**Estrategia**

Principios, acciones y rutas fundamentales que orientarán el proceso administrativo para alcanzar los objetivos a los que se desea llegar una institución u organización. Se pueden distinguir tres tipos de estrategias según el horizonte temporal: de corto, mediano y largo plazo.

**Línea base**

Es el estado actual en el que se encuentra la organización, el cual se considera el punto de partida.

**Meta**

Es la cuantificación del objetivo que se pretende alcanzar en un tiempo señalado haciendo uso de los recursos necesarios, de tal forma que permite medir la eficacia del cumplimiento de un programa.

**Organización social**

Agrupación de comunidades y/o sociedades con el fin de satisfacer sus necesidades ya que el hombre como ser eminentemente social requiere de la formación de grupos para desarrollarse y constituir la vida social.

**6. MISIÓN**

Desarrollar actividades ambientales y comunitarias relacionadas con la educación ambiental, el ecoturismo y el desarrollo de proyectos que generen alternativas laborales que les permitan permanecer en la zona y cualificarse.

**7. VISIÓN**

En cinco años GAIA será una organización comunitaria (sin ánimo de lucro) constituida legalmente, estructurada administrativamente y comprometida con la conservación del patrimonio natural y cultural de la vereda San Rafael. De igual forma es autónoma en la toma de decisiones y es gestora de su propio desarrollo encaminado al mejoramiento de la calidad de vida de sus integrantes y de la vereda.

## **8. OBJETIVO DEL PLAN**

Orientar el proceso del grupo de Guías aliados para la Interpretación Ambiental – GAIA- en el ámbito administrativo, organizativo y operativo que conlleve a mejorar la calidad de sus servicios, la gestión y proyección del mismo.

## **9. PRINCIPIOS**

El plan se fundamentará en los principios que se enuncian a continuación:

- Compromiso
- Respeto
- Participación
- Liderazgo
- Formación
- Solidaridad.

## **10. PROGRAMAS**

Para cumplir el objetivo del Plan de Desarrollo “organizados y con competencias para la protección del medio ambiente” se establecieron cinco programas los cuales se ilustran a continuación.

### **10.1 PROGRAMA 1: Administración y Organización Interna**

#### **10.1.1 Objetivo.**

Optimizar los procesos administrativos y organizativos de GAIA con el fin de generar autonomía y capacidad de gestión a la luz de las relaciones interinstitucionales y su experiencia de trabajo en la zona.

#### **10.1.2 Estrategias.**

- Realizar los trámites legales necesarios para registrarse como organización ante cámara de comercio y así obtener la personería jurídica.
- Motivar a los integrantes del grupo para participar activamente de la planificación de la organización fomentando el liderazgo, el “espíritu” propositivo, el sentido de pertenencia y el compromiso con la misma permitiendo así desarrollar una proyección a largo plazo de la organización.

- Redistribuir entre los miembros de la organización las diferentes funciones de manera tal que cada uno de ellos se sienta partícipe de la construcción de la misma, lo cual permitirá aumentar el nivel de compromiso y el sentido de pertenencia para con el grupo.
- Establecer canales de comunicación que conlleven a un mejor manejo de las actividades desarrolladas y una permanente retroalimentación generando espacios de diálogo y replicación de los aspectos aprendidos.
- Identificar las habilidades de los miembros de la organización con el fin de fomentarlas para que luego puedan retroalimentar al grupo.
- Sintetizar y documentar las actividades desarrolladas por GAIA con el fin de construir un archivo para la organización.
- Aprovechar las capacidades físicas de sus miembros, los equipos y materiales que posee la organización de una mejor manera con el fin de proporcionar una buena calidad de sus servicios.
- Mejorar la calidad de los servicios prestados por la organización a través de capacitaciones y del seguimiento continuo a su desempeño.
- Permitir el ingreso de personas de la vereda a la organización que estén interesados en aprender, aportar y pertenecer al grupo.
- Adelantar talleres y/o cursos que brinden herramientas de administración que les permita direccionar la organización.
- Hacer parte de la planeación y ejecución de actividades en las áreas protegidas (PMN Planes de San Rafael y el PNN Tatamá) de manera conjunta con las instituciones aprovechando el grupo como tal y su experiencia de trabajo en la zona.
- Mantener buenas relaciones interinstitucionales y con la comunidad en general.
- Trabajar en pro de la autonomía de la organización sin dejar de lado el trabajo con las instituciones y el municipio.
- Mantenerse al margen de los conflictos de orden público que se puedan presentar en la zona.

A continuación se detalla entonces una tabla síntesis con las principales características del programa 1 del Plan de Desarrollo:

**Tabla 7. Síntesis del desarrollo del Primer Programa**

PROGRAMA	ESTRATEGIAS	LINEA BASE	METAS O INDICADORES	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
<p><b>Administración y organización interna</b></p>	<p><b>Corto plazo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Obtener la personería jurídica.</li> <li>- Construir el archivo de la organización.</li> <li>-Redistribuir funciones y aumentar el nivel de compromiso de los integrantes.</li> <li>- Participación activa de sus miembros en la planificación de la organización.</li> <li>- Hacer convenios interinstitucionales que permitan el desarrollo de actividades conjuntas.</li> <li>- Hacer cursos y/o talleres de herramientas básicas de administración enfocada en grupos sociales</li> </ul>	<p>El grupo de Guías Aliados para la Interpretación Ambiental – GAIA- en la actualidad no cuenta con personería jurídica razón por la cual no es autónomo en sus decisiones ya que depende de la Junta de Acción Comunal de la vereda San Rafael – Los Planes para acceder a proyectos.</p> <p>En relación con los aspectos administrativos falta mucho compromiso pues el liderazgo recae en pocas personas al igual que el desempeño de funciones lo cual dificulta el desarrollo adecuado de la organización debido a los bajos niveles de participación en la planificación de grupo a la vez que se tienen problemas de comunicación entre sus integrantes.</p> <p>Tiene deficiencias en la calidad de los servicios prestados. Finalmente no se hace gestión ni se documentan las actividades desarrolladas desde la existencia del grupo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro ante cámara de comercio de la personería jurídica.</li> <li>- Número de convenios firmados con otras organizaciones.</li> <li>-Archivo de la organización 2000-2009.</li> <li>-Listados de asistencia y actas de las reuniones.</li> <li>-Número de cargos relacionados con las diferentes actividades.</li> <li>- Número de proyectos formulados y ejecutados.</li> <li>- Número de nuevos integrantes de la organización.</li> <li>- Estatutos definidos que orienten el funcionamiento de la organización.</li> <li>-Número de integrantes que manejan adecuadamente los equipos de que disponen.</li> <li>-Encuestas a visitantes sobre la calidad del servicio.</li> <li>- Número de cursos realizados a nivel administrativo.</li> </ul>	<p>La revisión de los indicadores tendrá resultados anuales. Sin embargo, en el caso de las reuniones deben presentar informes mensuales para luego estructurar el informe anual.</p>
	<p><b>Mediano Plazo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ganar autonomía.</li> <li>- Existe participación de nuevas personas en la organización.</li> <li>- se posee buenos canales de comunicación.</li> <li>- Se hace uso adecuado de los equipos y materiales de GAIA.</li> <li>- Se formulan y ejecutan proyectos.</li> </ul>			
	<p><b>Largo Plazo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se tiene sentido de pertenencia por la organización y el área de trabajo.</li> <li>- Se tiene buena calidad en los servicios prestados por GAIA.</li> </ul>			

## **10.2 PROGRAMA 2: Formación y capacitación**

### **10.2.1 Objetivo.**

Generar espacios y oportunidades de capacitación formal e informal que permita la nivelación y cualificación de los integrantes de GAIA para diversificar los servicios que prestan y aprovechar las potencialidades que ofrece su área de influencia.

### **10.2.2 Estrategias.**

- Proponer y gestionar capacitaciones diseñadas de acuerdo a las necesidades de GAIA y a sus intereses de manera tal que sean interiorizadas y aprovechadas por ellos en su quehacer y vida personal.
- Promover grupos de estudio dentro de la organización en temas específicos y de interés para todos que permitan el buen desarrollo de sus actividades.
- Establecer vínculos con otras organizaciones que desarrollen trabajos similares con el fin de conocer experiencias y compartir las propias para fortalecer su desempeño y aprovechar las oportunidades que brinda el tiempo.
- Aprovechar las habilidades que poseen las personas que frecuentan los parques naturales de la zona (funcionarios, académicos, investigadores, visitantes entre otros) con el fin de aprender y replicar con la organización las enseñanzas que ellos puedan aportar a su quehacer como grupo.
- Hacer parte de las capacitaciones adelantadas en el área por parte de otras instituciones.
- Participar en eventos y ferias para dar a conocer su proceso y aprender de otros actores.

A continuación se detalla entonces una tabla síntesis con las principales características del programa 2 del Plan de Desarrollo:

**Tabla 8. Síntesis del desarrollo del Segundo Programa**

PROGRAMA	ESTRATEGIAS	LINEA BASE	METAS O INDICADORES	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
<p><b>Formación y capacitación</b></p>	<p><b>Corto, mediano y largo plazo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se aprovecha la presencia de expertos en las áreas protegidas para adquirir conocimientos y replicarlos a la organización.</li> <li>- Se gestionan capacitaciones de acuerdo con los intereses de GAIA.</li> <li>- Se participa en capacitaciones adelantadas por otras instituciones.</li> <li>- Se desarrollan trabajos de manera conjunta con otras organizaciones e instituciones.</li> <li>- Se realiza intercambio de experiencias.</li> <li>- Se conforman grupos de estudio al interior de la organización.</li> <li>- Los integrantes de GAIA están nivelados en los conocimientos que poseen.</li> <li>- Se participa en ferias y eventos.</li> </ul>	<p>En la actualidad la mayoría de los integrantes de GAIA cuentan con un nivel educativo medio (Bachillerato). Algunos de ellos han participado en cursos cortos y diplomados pero en general tienen deficiencias en la interpretación ambiental. Como organización han participado en intercambio de experiencias, ferias y eventos que han aportado en el quehacer de la organización. No se tiene nivelación de conocimientos por parte de todos sus integrantes y no se aprovechan las fortalezas y habilidades de los que sí las poseen para mejorar a nivel grupal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de investigaciones realizadas en el área.</li> <li>- Número de talleres, cursos, capacitaciones, entre otras desarrollados en el PMN Planes de San Rafael.</li> <li>- Número de integrantes de GAIA que participan en los eventos.</li> <li>- Número de capacitaciones gestionadas por GAIA.</li> <li>- Listados de asistencia a capacitaciones.</li> <li>- Número de personas certificadas por la entidad que la ofrece.</li> <li>- Número de proyectos y actividades desarrollados de manera conjunta con otras organizaciones.</li> <li>- Número de intercambio de experiencias realizados</li> <li>- Número de grupos de estudios funcionando dentro de GAIA.</li> <li>- Número de ferias y eventos en los que ha participado la organización.</li> <li>- Número de integrantes de GAIA que realizan Guianza.</li> </ul>	<p>La revisión de los indicadores tendrá resultados anuales.</p>

## **10.3 PROGRAMA 3: Ecoturismo y Conservación de la Naturaleza**

### **10.3.1 Objetivo.**

Contribuir al mejoramiento de la calidad de los servicios de guianza y/o interpretación ambiental que se prestan en el PNN Tatamá, el PMN Planes de San Rafael y su vereda a la vez que participan activamente en la planeación y ejecución de las áreas protegidas antes mencionadas.

### **10.3.2 Estrategias.**

- Formular un reglamento interno que establezca el desempeño adecuado del guía en la atención de sus visitantes.
- Diseñar planes de contingencia que den pautas claras de manejo a los guías en caso de que se presente un evento natural que afecte el desarrollo de sus actividades, especialmente la guianza.
- Gestionar y/o diseñar juegos didácticos, material audiovisual, recreación de salón, entre otras actividades que permitan ofrecer al visitante opciones diferentes de conocer el lugar y su objetivo en caso de no poder visitar los senderos debido a condiciones climáticas adversas.
- Tener disponible los guías necesarios para la atención de los visitantes del PMN Planes de San Rafael, el PNN Tatamá y la Vereda San Rafael a la vez que cuenten con un buen dominio de público y realicen adecuadamente su función.
- Prestar servicios de excelente calidad motivados por un compromiso personal y por un sentido de pertenencia con la organización y su área de trabajo.
- Aprovechar las potencialidades que brinda la vereda San Rafael para el desarrollo de las actividades ecoturísticas.
- Diversificar los servicios de la organización de acuerdo a los intereses de su público objetivo.
- Mantener en buen estado y crear nuevos senderos dentro de las áreas protegidas y fuera de ellas con el fin de dar más calidad y diversidad a los servicios prestados

A continuación se detalla entonces una tabla síntesis con las principales características del programa 3 del Plan de Desarrollo:

**Tabla 9. Síntesis del desarrollo del Tercer Programa**

PROGRAMA	ESTRATEGIAS	LINEA BASE	METAS O INDICADORES	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
<p><b>Ecoturismo y Conservación de la Naturaleza</b></p>	<p><b>Corto Plazo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se establecen Planes de contingencia para eventos naturales inesperados.</li> <li>- Todos los integrantes de GAIA conocen a fondo las características y potencialidades de su vereda.</li> <li>-Se formula el reglamento interno.</li> <li>- GAIA posee el personal capacitado y requerido para desarrollar sus labores.</li> <li>- GAIA mantiene en buen estado los senderos que frecuentan.</li> </ul>	<p>Actualmente GAIA no posee plan de contingencia para eventos naturales inesperados.</p> <p>Aunque cuenta con más de siete años de experiencia en la zona no todos los integrantes conocen a fondo las potencialidades del lugar a la vez que son pocos los que realizan interpretación ambiental y poseen un buen manejo de público.</p> <p>Posee un reglamento interno el cual se encuentra en proceso de cambio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Documento y socialización del plan de contingencia.</li> <li>-Entrevistas y/o encuestas a visitantes sobre la calidad de información brindada.</li> <li>-Documento final y aplicación del reglamento interno.</li> <li>-Número de personas disponibles y capacitadas para realizar su labor.</li> <li>- Senderos en buen estado.</li> </ul>	<p>En un año de ejecución del Plan de Desarrollo y en los casos que se requiera continuidad la evaluación será anual durante los cinco años de duración del mismo.</p>
	<p><b>Mediano y Largo Plazo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se crean nuevos senderos.</li> <li>- Se ha gestionado y/o diseñado materiales didácticos.</li> <li>- Se ofrecen diferentes servicios de guianza aprovechando tanto las condiciones de las áreas protegidas como las características que ofrece la Vereda San Rafael.</li> </ul>	<p>Los senderos se mantienen en buen estado y se están buscando nuevas alternativas para ofrecer a los visitantes. Sin embargo, no cuenta en todo momento con el personal capacitado y disponible para desempeñar su labor.</p> <p>No posee herramientas didácticas que complementen sus actividades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Número de nuevos senderos.</li> <li>-Número de materiales didácticos disponibles.</li> <li>-Portafolio de servicios complementado con las nuevas actividades que piensan desarrollar.</li> </ul>	<p>Resultados Anuales a partir del tercer año de ejecución del Plan de Desarrollo.</p>

## **10.4 PROGRAMA 4: Proyectos Ambientales**

### **10.4.1 Objetivo.**

Formular propuestas y proyectos relacionados con la temática ambiental que permitan desarrollar actividades en el área de trabajo que a su vez aportan a la conservación y/o uso sostenible de la biodiversidad y en la medida de lo posible contribuye al mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes de la vereda.

### **10.4.2 Estrategias.**

- Formular proyectos de manera conjunta con otras organizaciones y/o instituciones que permitan fortalecer al grupo y sus integrantes en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad de la zona y de la conservación de la biodiversidad.
- Realizar convenios con colegios, universidades u otras instituciones relacionadas con el quehacer ambiental que propendan por fomentar la investigación en el sitio con la ayuda del grupo de guías.
- Diseñar proyectos comunitarios que atiendan las necesidades ambientales de los habitantes de la comunidad.
- Buscar posibles fuentes de financiación para el desarrollo de sus ideas.
- Fomentar espacios de trabajo en equipo encaminados a mejorar sus habilidades en la presentación de proyectos.

A continuación se detalla entonces una tabla síntesis con las principales características del programa 4 del Plan de Desarrollo:

**Tabla 10. Síntesis del desarrollo del Cuarto Programa**

PROGRAMA	ESTRATEGIAS	LINEA BASE	METAS O INDICADORES	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
<p><b>Proyectos ambientales</b></p>	<p><b>Corto Plazo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar posibles fuentes de financiación para el desarrollo de propuestas.</li> <li>- Mejorar sus habilidades para la formulación de proyectos.</li> </ul>	<p>GAIA no tiene experiencia en la formulación de proyectos debido a que no puede presentarse a convocatorias ni contratar con entidades debido a la falta de personería jurídica. Por lo cual a ejecutado proyectos a través de la JAC de la vereda San Rafael.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Listado de posibles fuentes de financiación de proyectos.</li> <li>- Número de estudiantes capacitados y/o certificados en la formulación de proyectos</li> <li>-Número de proyectos formulados</li> </ul>	<p>En un año de ejecución del Plan de Desarrollo y en los casos que se requiera continuidad la evaluación será anual durante los cinco años de duración del mismo.</p>
	<p><b>Mediano y Largo Plazo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseñar y ejecutar proyectos de carácter ambiental y/o comunitario.</li> <li>- Apoyar las investigaciones adelantadas en las áreas protegidas de la zona en su parte operativa (fase de campo).</li> <li>- Formular proyectos de manera conjunta con otras organizaciones y/o instituciones.</li> </ul>	<p>Los integrantes de GAIA no cuentan entonces con la capacitación necesaria para la formulación de proyectos y propuestas que les permita ganar experiencia en este campo. Algunos de sus miembros han apoyado la fase de campo de investigaciones desarrolladas en el PMN Planes de San Rafael y el PNN Tatamá.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de proyectos ejecutados.</li> <li>- Número de investigaciones realizadas en el área protegida y/o zona de influencia.</li> <li>- Número de personas que apoyan las investigaciones.</li> <li>- Número de proyectos formulados de manera conjunta.</li> <li>- Número de proyectos ejecutados de manera conjunta.</li> </ul>	<p>Resultados Anuales a partir del tercer año de ejecución del Plan de Desarrollo.</p>

## **10.5 PROGRAMA 5: Trabajo Social y Actividades Comunitarias**

### **10.5.1 Objetivo.**

Adelantar actividades de carácter comunitario que permitan generar una conciencia ambiental en los habitantes de la zona y que propicien el reconocimiento de la organización y su trabajo ante la vereda San Rafael y el municipio de Santuario.

### **10.5.2 Estrategias.**

- Presentar formalmente la organización a los habitantes de la vereda y A otras instituciones con el fin de darse a conocer.
- Identificar organizaciones e instituciones claves que puedan aportar al fortalecimiento del proceso, principalmente en la ejecución de recursos y la ejecución de proyectos de desarrollo.
- Desarrollar actividades que involucren a otras personas de la vereda que estén interesadas en aportar al mejoramiento de la misma y que quieran participar en las actividades que realiza GAIA para de esta manera se fomente el trabajo comunitario de la organización.
- Participar como organización en los asuntos de carácter comunitario relacionados con la contribución de calidad de vida y planificación de la vereda.
- Desarrollar de manera conjunta con las instituciones (que tienen presencia en la zona) actividades en torno a la agricultura, educación ambiental, trabajo con niños y jóvenes, entre otras que permitan involucrar los habitantes de la vereda en los procesos adelantados por la organización

A continuación se detalla entonces una tabla síntesis con las principales características del programa 5 del Plan de Desarrollo:

**Tabla 11. Síntesis del desarrollo del Quinto Programa**

PROGRAMA	ESTRATEGIAS	LINEA BASE	METAS O INDICADORES	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
<p><b>Trabajo Social y Actividades Comunitarias</b></p>	<p><b>Corto Plazo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar entidades claves que puedan aportar al fortalecimiento del proceso</li> </ul>	<p>En la actualidad el grupo de guías no es ampliamente reconocido en la vereda San Rafael. Caso contrario es el proceso que se da por parte del resto del municipio en donde anteriores administraciones les han brindado herramientas importantes para su desempeño a la vez que otras instituciones como Parques Nacionales (Tatamá) y planteles educativos. Como organización no cuentan con un portafolio de servicios ni desarrollan actividades comunitarias.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Listado de organizaciones e instituciones claves para la organización.</li> <li>- Cantidad de recursos gestionados.</li> <li>- Número de actividades comunitarias desarrolladas.</li> <li>- Listados de participación de personas de la comunidad en actividades organizadas por GAIA.</li> <li>- Portafolio de servicios de GAIA.</li> <li>- Número de actividades comunitarias planeadas y desarrolladas en conjunto con otras instituciones.</li> </ul>	<p>En un año de ejecución del Plan de Desarrollo y en los casos que se requiera continuidad la evaluación será anual durante los cinco años de duración del mismo.</p>
	<p><b>Mediano y Largo Plazo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestionar recursos para la organización.</li> <li>- Desarrollar actividades que involucren a las personas de la comunidad.</li> <li>- Tener reconocimiento en la vereda San Rafael y en el municipio de Santuario como organización.</li> <li>- Participar en actividades de carácter comunitario.</li> <li>- Diseñar el portafolio de servicios de GAIA.</li> <li>- Desarrollar actividades comunitarias en conjunto con otras organizaciones y/o instituciones.</li> </ul>			<p>Resultados Anuales a partir del tercer año de ejecución del Plan de Desarrollo.</p>

## 11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Tabla 12. Cronograma del Plan de Desarrollo

Programas	Metas	Corto plazo	Mediano plazo		Largo plazo		Observaciones
		Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	
<b>Administración y organización interna</b>	Obtener la personería jurídica.	X					Para el cumplimiento del objetivo establecido para este programa es prioritario el alcance de estas metas, ya que son fundamentales para el desarrollo de las demás estrategias.
	Construir el archivo de la organización.	X					
	Redistribuir funciones y aumentar el nivel de compromiso de los integrantes.	X					
	Participación activa de sus miembros en la planificación de la organización.	X					
	Hacer convenios interinstitucionales que permitan el desarrollo de actividades conjuntas.	X					
	Hacer cursos y/o talleres de herramientas básicas de administración enfocada en grupos sociales	X					
	Ganar autonomía.		X	X			Estas metas se establecen a mediano plazo debido a que se deben generar unas condiciones adecuadas para alcanzar el cumplimiento de las mismas.
	Existe participación de nuevas personas en la organización.		X	X			
	Se hace uso adecuado de los equipos y materiales de GAIA.		X	X			
	Se formulan y ejecutan proyectos.		X	X			
	Se posee buenos canales de comunicación.		X	X			
	Se tiene sentido de pertenencia por la organización y el área de trabajo.				X	X	Estas metas serán el resultado del alcance de las metas mencionadas anteriormente, por lo tanto se darán a largo plazo.
	Se tiene buena calidad en los servicios prestados por GAIA.				X	X	

<b>Formación y capacitación</b>	Se aprovecha la presencia de expertos en las áreas protegidas para adquirir conocimientos y replicarlos a la organización.	X	X	X	X	X	Debido a que los procesos de formación y capacitación deben ser permanentes, las metas establecidas se desarrollaran en el corto, mediano y largo plazo.
	Se gestionan capacitaciones de acuerdo con los intereses de GAIA.	X	X	X	X	X	
	Se participa en capacitaciones adelantadas por otras instituciones.	X	X	X	X	X	
	Se desarrollan trabajos de manera conjunta con otras organizaciones e instituciones.	X	X	X	X	X	
	Se realiza intercambio de experiencias.	X	X	X	X	X	
	Se conforman grupos de estudio al interior de la organización.	X	X	X	X	X	
	Los integrantes de GAIA están nivelados.	X	X	X	X	X	
	Se participa en ferias y eventos.	X	X	X	X	X	
<b>Ecoturismo y conservación de la naturaleza</b>	Se establecen Planes de contingencia para eventos naturales inesperados.	X					Por ser el ecoturismo la actividad principal a la que se dedica GAIA actualmente, se deben alcanzar las metas establecidas a corto plazo, pues estas son actividades prioritarias
	Todos los integrantes de GAIA conocen a fondo las características y potencialidades de su vereda.	X					
	Se formula el reglamento interno.	X					
	GAIA posee el personal capacitado y requerido para desarrollar sus labores.	X					
	GAIA mantiene en buen estado los senderos que frecuentan.	X					
	Se crean nuevos senderos.		X	X	X	X	Como organización se deben mantener los procesos de mejoramiento y diversificación de sus servicios, por lo tanto las metas identificadas se desarrollaran a mediano y largo plazo
	Se ha gestionado y/o diseñado materiales didácticos.		X	X	X	X	
Se ofrecen diferentes servicios de guianza aprovechando tanto las condiciones de las áreas protegidas como las características que ofrece la Vereda San Rafael.		X	X	X	X		

<b>Proyectos ambientales</b>	Identificar posibles fuentes de financiación para el desarrollo de propuestas.	X					Estas son requisitos indispensables para el alcance de las metas de largo y mediano plazo
	Mejorar sus habilidades para la formulación de proyectos.	X					
	Diseñar y ejecutar proyectos de carácter ambiental y/o comunitario.		X	X	X	X	Se establecen como metas a mediano y largo plazo, ya que estas deben considerarse permanentes para el desarrollo de la organización.
	Apoyar las investigaciones adelantadas en las áreas protegidas de la zona en su parte operativa (fase de campo).		X	X	X	X	
	Formular proyectos de manera conjunta con otras organizaciones y/o instituciones.		X	X	X	X	
<b>Trabajo social y actividades comunitarias</b>	Identificar entidades claves que puedan aportar al fortalecimiento del proceso	X					Estas son metas que no se alcanzan a corto plazo, pues el trabajo con comunidades es significativo en la medida en que los procesos adelantados se mantengan, por lo tanto estas se establecieron para el mediano y largo plazo.
	Gestionar recursos para la organización.		X	X	X	X	
	Desarrollar actividades que involucren a las personas de la comunidad.		X	X	X	X	
	Tener reconocimiento en la vereda San Rafael y en el municipio de Santuario como organización.		X	X	X	X	
	Participar en actividades de carácter comunitario.		X	X	X	X	
	Diseñar el portafolio de servicios de GAIA.		X	X	X	X	
	Desarrollar actividades comunitarias en conjunto con otras organizaciones y/o instituciones.		X	X	X	X	

## **12. VIABILIDAD DEL PLAN**

El Plan de Desarrollo *“organizados y con competencias para la protección del medio ambiente” 2009-2013*, en la actualidad tiene buenas condiciones para llevarse a cabo puesto que se poseen buenas relaciones con la Junta de acción comunal y con otras instituciones que están interesados en el proceso de GAIA y por ende los han apoyado de manera logística y en la medida de lo posible con recursos económicos. Una vez se cumpla la fase de fundamentación y mejoramiento de sus servicios la viabilidad dependerá de la gestión que realice GAIA para poder cumplirlo satisfactoriamente.

## 12. DISCUSIÓN RESULTADOS

Durante el desarrollo de la primera fase del trabajo de grado se construyó el diagnóstico de GAIA de una manera participativa tal como se describe en la metodología lo cual permitió realizar un acercamiento a la realidad que vive el grupo y establecer como principal problema de la organización que *“la estructura organizativa y administrativa es débil, lo cual dificulta el cumplimiento de sus funciones y el desarrollo de sus potencialidades”*. Sus causas principales están relacionadas con la falta de capacitación de sus integrantes, ya que no han contado con procesos de fundamentación formal permanentes.

Sin embargo, en el transcurso de su proceso GAIA ha recibido varios cursos relacionados con su quehacer ofrecidos por instituciones que tienen presencia en la zona representadas principalmente por la Corporación Autónoma Regional de Risaralda –CARDER- y la Unidad de Parques Nacionales Naturales a través del PNN Tatamá, quienes han acompañado el grupo desde sus inicios. No obstante, se ha tenido una participación limitada en éstos y los representantes de la organización son casi siempre los mismos generando un desequilibrio en los conocimientos que manejan cada uno de los miembros para el desempeño de sus funciones, por lo tanto es necesario que GAIA establezca mecanismos y/o incentivos con el propósito de permitir a sus integrantes participar en los diferentes procesos de capacitación ofrecidos por otras entidades, sumado a esto y de acuerdo con sus intereses tienen la posibilidad de aprovechar oportunidades como la presencia de expertos en las áreas protegidas del municipio de Santuario los cuales podrían hacer aportes importantes en su formación.

Otra situación que se identifica como causa del problema central de GAIA es la falta de compromiso de sus miembros para con la organización debido a la poca participación que se evidencia por la concentración de funciones en algunos de sus integrantes y son los que en últimas toman las decisiones y dinamizan al grupo, creando como consecuencia un grado de dependencia hacia éstos lo cual se podría convertir en un obstáculo para GAIA debido a que existe la posibilidad de que ésta deje de funcionar ante la falta de alguno de ellos, por ende aunar esfuerzos encaminados a dialogar y corregir las debilidades de la organización y establecer compromisos para delegar diferentes funciones a cada uno de ellos podría convertirse en una opción importante que le proporcione al grupo motivación y organización para seguir manteniéndose en el tiempo con un buen desempeño.

Así mismo aunque GAIA no gestiona recursos por la falta de la personería jurídica (requisito indispensable para la contratación con el estado), como comunidad han sido los ejecutores del plan de manejo del PMN Planes de San Rafael el cual es implementado a través de los planes operativos anuales a los cuales se les asigna recursos económicos por parte de la CARDER, en donde las actividades propuestas están relacionadas con el cumplimiento de los objetivos de

conservación del área protegida, y son las comunidades locales las que los desarrollan y para el caso de Planes de San Rafael la contratación se hace por medio de la Junta de Acción Comunal –JAC- de la vereda puesto que ellos cuentan con registro ante la Cámara de Comercio, esto lo que evidencia es que sí GAIA como grupo soluciona sus falencias podrían adquirir mayores responsabilidades relacionadas con su quehacer a la vez que pueden tener mayor autonomía en el área.

Con GAIA se desarrolló un ejercicio que permitió identificar sus conocimientos en cuanto al concepto que tienen de interpretación ambiental y guianza (ver anexo 5), en donde se pudo evidenciar que algunos de sus miembros no encuentran diferencia entre estas actividades y como consecuencia no todos los que la consideran una destreza personal la poseen realmente, ya que las describen de manera similar a pesar de que hay diferencias significativas como se puede ver a continuación:

**Tabla 13. Diferencias entre Interpretación Ambiental y Guianza**

<b>Interpretación Ambiental</b>	<b>Guianza</b>
Es una actividad educativa orientada a revelar significados y relaciones mediante el uso de objetos originales, a través de experiencias de primera mano.	Actividad desempeñada por una persona capacitada en esta área.
Lejos de comunicar información literal, busca transmitir ideas y relaciones a partir de un acercamiento directo entre la audiencia y los recursos que se interpretan mediante el uso de diferentes técnicas que ayudan a las personas a entender y apreciar lo que se observa.	Tiene como funciones orientar, conducir, instruir y asistir al turista durante su visita o recorrido a un lugar determinado.
La meta es comunicar un mensaje a partir de la traducción del lenguaje técnico de los profesionales en términos e ideas que las personas en general entienden fácilmente.	Se brinda información de manera técnica, sin relacionarla necesariamente con el entorno.

**Fuente:** Elaboración propia

Es necesario reconocer entonces que en general los integrantes de GAIA no están alejados de la definición de guianza, pero no tienen una idea clara de lo que es interpretación ambiental; ya que solo el 33,3% de las personas que participaron en el ejercicio identifican diferencias importantes entre dichas actividades, por lo tanto es importante que GAIA como grupo retome estos conceptos aprovechando los libros que posee y los conocimientos y experiencias que han adquirido sus miembros para promover la retroalimentación a su interior a partir de la habilidades y fortalezas que poseen.

En la actualidad GAIA presenta un déficit de guías e intérpretes ambientales para la prestación del servicio de atención y acompañamiento en el PMN Planes de San Rafael y el PNN Tatamá ya que el número de guías con la experiencia necesaria para atender al visitante es reducido a la vez que han sido renuentes a

la participación de nuevos miembros dentro del grupo, generando así un estancamiento de la organización. Esto reafirma la necesidad de establecer condiciones y/o características claras de los guías e intérpretes ambientales para así vincular a otras personas de la zona con el fin de suplir la demanda actual del servicio el cual ha presentado un incremento en los últimos años (ver resultados de caracterización de visitantes del PMN Planes de San Rafael) y que podría seguir aumentando en un futuro cercano.

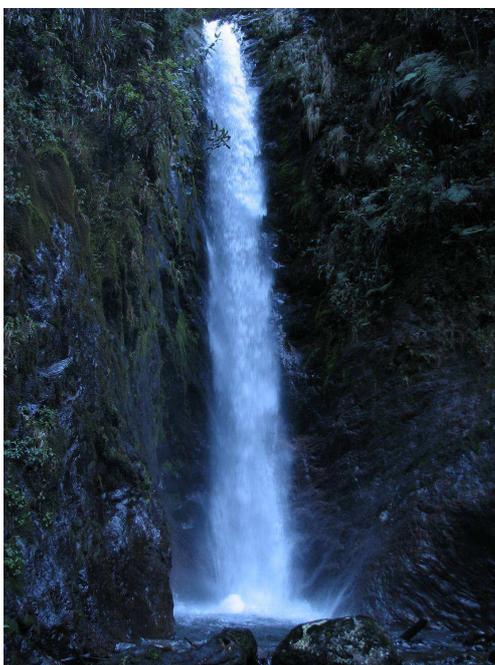
GAIA se desempeña en un área de trabajo que posee muchas potencialidades a la vez que cuenta con escenarios importantes que le permiten aprovechar no sólo lo concerniente a las áreas naturales protegidas y los aspectos biológicos que están implícitos en las mismas sino que también se puede mostrar el contraste de los diferentes usos de la tierra alrededor de las áreas naturales, los beneficios y problemas socioculturales que se han presentado en el transcurso del tiempo (ver resultados de caracterización biofísica y socioeconómica de la vereda San Rafael), lo que les brinda la posibilidad de diversificar los servicios que ofrecen y como consecuencia de esto la organización podría convertirse en una opción de vida que ofrezca sostenibilidad económica a sus integrantes. En cuanto a los aspectos comunitarios, el grupo de guías como organización social de la vereda San Rafael podría convertirse en un dinamizador importante que genere y apoye procesos orientados al beneficio de sus habitantes en campos como la educación, el mejoramiento de la calidad de vida, la conservación, entre otros; las cuales conllevarían a un reconocimiento colectivo y una legitimación social de la organización, pues son poco reconocidos por la comunidad de dicha vereda debido a que en la actualidad no se han vinculado en la planificación del desarrollo de la misma. Sin embargo, a través de la JAC se ha buscado vincularlos como actores potenciales (debido a que la mayoría son jóvenes) de desarrollo que luego puedan llevar a cabo acciones en pro de dicha comunidad.

Otro aspecto relevante es que en el transcurso del presente trabajo se ha evidenciado un descenso en el número de integrantes dentro de GAIA puesto que de 18 integrantes hoy en día sólo cuentan con 13 de ellos y aún así no todos son participantes activos de todo su proceso, estas acciones representan en la organización una preocupación colectiva debido a que sí continúan dejando el grupo se teme que este se acabe puesto que dentro de la vereda el número de personas interesadas en pertenecer al mismo no es muy amplio. No obstante, la experiencia en la zona por más de siete años como grupo y el tiempo que han vivido en la vereda les han aportado conocimientos que no cualquier grupo podría desarrollar como ellos en la parte rural debido a que su organización como guías locales les ha proporcionado un reconocimiento por parte de otras instituciones y por ende obtienen apoyo de las mismas.

Se aplicó un ejercicio que permitió realizar acercamiento al nivel de preparación con que los guías atienden a sus visitantes, en el cual se ilustraron diferentes perfiles de personas a las que se les debe diseñar un plan de guía, partiendo de este ejercicio se pudo identificar que el público que más se les dificulta atender

son los niños ya que tan sólo el grupo 2 (ver tabla 5) propone ideas acordes con la edad y los intereses establecidos, caso contrario ocurre con el grupo 1 que en vez de proponer actividades y dinámicas enfocadas en el interés del público (correr pasear y caminar) se les ofrece un sendero en el cual sólo brindan información poco interesante para el grupo o por lo menos no en la forma en que se pretende realizar. Así mismo el grupo 3 propone un recorrido a cascadas (ver fotografía 9) lo cual no es muy apto para un grupo de niños entre 10 y 15 años de edad debido a los riesgos que representa este sendero para ellos.

**Fotografía 9.** Las Cascadas que se encuentran en el límite de los parques (PNN Tatamá y PMN Planes de San Rafael)



**Fuente:** José Narcizo Gómez González

En cuanto a las características de las personas que frecuentan el área protegida se puede notar que en el transcurso del tiempo el público que más visita el sitio son estudiantes de universidad y hasta el 2002 y desde el 2007 en adelante hay una afluencia importante de personas que van por motivos de capacitación e integración donde éstos últimos no requieren casi a los guías puesto que ya tienen un programa preestablecido aprovechando sólo las ventajas del lugar debido a que este tipo de visitas se realizan principalmente durante el día y no se alojan en el centro de visitantes, sin embargo GAIA podría proponer actividades para realizar con dichos grupos bien sea en sus momentos libres o incluyendo alguno de sus servicios dentro del plan de los mismos lo cual podría incentivar la afluencia de visitantes en la zona.

Los estudiantes constituyen el personal más frecuente en visitar el parque y por pertenecer a una institución educativa llevan sus objetivos e intereses muy claros

y definidos de acuerdo a su perfil, que en el caso del PMN Planes de San Rafael corresponden más que todo al programa de Administración del Medio Ambiente de la Universidad Tecnológica de Pereira –UTP- y al programa de Biología de la Universidad de Caldas y por lo regular requieren del apoyo de los guías para el desarrollo de sus actividades. Es aquí entonces donde GAIA debería desarrollar mayores fortalezas para orientar los procesos de los grupos mencionados ya que actualmente no se tienen muy en cuenta los intereses de estos desperdiciando las potencialidades del área y la posibilidad de mejorar sus conocimientos y el nivel de exigencia para GAIA tanto como organización como para cada uno de sus integrantes. No obstante como se puede denotar la especialización de la mayoría de los estudiantes esta relacionada con el campo ambiental pero poco se desarrolla la parte social en donde GAIA tiene un potencial poco explorado el cual se fundamenta principalmente en el proceso veredal del que han sido partícipes debido a su permanencia allí desde hace mucho tiempo.

En cuanto a la procedencia se pudo observar que el Parque Municipal Natural Planes de San Rafael es un área natural frecuentada en su mayoría por municipios que se encuentran en el eje cafetero (ver gráfico 16) en donde se destacan Santuario (a nivel local), Pereira, Manizales y Apia (a nivel regional) los cuales de una forma u otra “aprecian” las potencialidades del sitio y son muy constantes en el transcurso del tiempo, no obstante el nivel de visitas provenientes de otras partes del país se ha ido incrementando poco a poco es así como ciudades como Medellín, Bogotá, Tunja y Cali actualmente cuentan con una participación importante lo cual da la posibilidad de enriquecer los conocimientos del grupo gracias al intercambio de experiencias con personas que poseen diferentes costumbres y visiones en torno al tema ambiental y sociocultural. Finalmente cabe aclarar que cada lugar tiene diferentes objetivos y características y por ende el público cambia de acuerdo a éstos, por dicha razón no se deberían orientar esfuerzos a públicos que no tengan cierto nivel de afinidad con los objetivos e intereses de las áreas protegidas de la zona, tal es el caso de grupos familiares ya que los atractivos principales requieren esfuerzos físicos que posiblemente no correspondan a las ideas de recreación y descanso que generalmente buscan este tipo de visitantes. Es así como a través del tiempo se ha observado poca participación de familias dentro del área, sin embargo esto no quiere decir que no deben atender las familias que lleguen al sitio sino que las acciones de promoción las pueden enfocar principalmente en los grupos relacionados con los intereses del área.

Como se mencionó anteriormente GAIA posee una situación deficiente relacionada con su estructura organizativa y administrativa lo cual esta relacionado con la falta de proyección de la organización en un tiempo por lo menos cercano, es por esto que se propuso formular un Plan de Desarrollo a cinco años de manera conjunta con el grupo de guías, ya que este es un instrumento de planeación por medio del cual se establecen lineamientos y compromisos para propiciar el cambio positivo dentro de la organización, sin embargo es importante resaltar que el éxito o no del Plan de Desarrollo no depende únicamente de la

forma como se construyen y proponen acciones dentro del mismo sino que un aspecto relevante es el nivel de compromiso que desarrollen los integrantes de GAIA para llevarlo a cabo e incorporarle cambios en caso de ser necesarios.

El programa número uno sobre administración y organización define estrategias encaminadas a la planificación del desarrollo de actividades de una manera conjunta ya que en la medida en que todos participen aumentará el nivel de compromiso, característica indispensable que deben adquirir los miembros de GAIA puesto que de ello depende el buen funcionamiento de la organización. Para el caso del programa dos sobre formación y capacitación de sus integrantes se requiere que GAIA priorice las capacitaciones que son más urgentes para la nivelación de sus integrantes y así poder gestionarlas con las entidades que acompañan su proceso ya que en la actualidad no se replican los conocimientos adquiridos tanto a nivel interno como externo en el caso de sus labores de guianza e interpretación ambiental, así como es importante propiciar espacios de estudio a nivel grupal para lograr la motivación colectiva frente a temas de interés.

Con el ánimo de relacionar el proceso adelantado por GAIA con respecto a otras experiencias similares se indagó acerca de la Asociación de Interpretes Ambientales Soledad de Montaña, organización de carácter comunitario del corregimiento La Florida del Municipio de Pereira dedicada al desarrollo de actividades relacionadas con el ecoturismo, específicamente guianza e interpretación ambiental entre otras (ver anexo 9). Son muchos los aspectos que tienen en común ambas organizaciones, al tiempo que poseen diferencias significativas, partiendo de los escenarios geográficos y contextos sociales en los cuales se han desarrollado como organizaciones comunitarias que generan alternativas diferentes en sus comunidades.

El grupo GAIA y Soledad de Montaña están integrados por comunidades locales que se organizaron en torno al trabajo en las áreas protegidas y cuentan con una experiencia de más de siete años en el desarrollo de actividades de guianza e interpretación ambiental; a pesar de sus similitudes Soledad de Montaña en la actualidad está constituida legalmente ante la Cámara de Comercio y ha diversificado sus servicios, dedicándose además de las actividades anteriormente mencionadas al desarrollo de proyectos ambientales y comunitarios, lo cual ha generado en sus miembros un mayor nivel de compromiso para con la organización a tal punto que para muchos la asociación se ha convertido en su proyecto de vida.

Al analizar las experiencias se encontró que sus diferencias se han generado por varios factores, entre ellos el hecho de que GAIA surge a partir de la declaración del PMN Planes de San Rafael, pues esta fue la principal razón para organizarse como grupo, mientras que para Soledad de Montaña su motivación principal fue la generación de una alternativa de desarrollo para su comunidad y fueron gestores de su propia organización desde el colegio, sumado a esto contó con mayor apoyo institucional que GAIA (sin desconocer el apoyo permanente del Parque Tatamá y

CARDER), debido a que las dinámicas sociales, ambientales y económicas en la cuenca del río Otún son distintas a las que se dan en la vereda San Rafael.

A diferencia de GAIA, Soledad de Montaña desde sus inicios se ha enfrentado a mayores presiones que los han obligado a prepararse para enfrentar cambios relacionados con la presencia de otros grupos sociales en el campo ambiental que persiguen intereses particulares más no colectivos y han debido acoplarse a las políticas que han afectado el desarrollo de sus actividades, sin embargo éstas situaciones de crisis que han atravesado como organización les han permitido fortalecer su proceso. GAIA por otra parte hasta el momento no ha vivido situaciones coyunturales de este tipo, sin embargo los problemas de orden público que presentó Santuario hace algún tiempo disminuyó la afluencia de visitantes a la zona, razón por la cual se ocuparon en otras actividades provocando la pasividad de sus integrantes en algunos aspectos relacionados con el grupo, no obstante en la actualidad sus miembros se han dado cuenta de ello y piensan proyectarse como organización; por esta razón buscan constituirse legalmente y fortalecerse a nivel administrativo y organizativo. Finalmente cabe aclarar que el hecho de comparar dos organizaciones dedicadas en esencia a la misma actividad pero en espacios geográficos distintos es el de dar a conocer buenas experiencias que sirvan como ejemplo para propiciar cambios positivos en GAIA en lo referente a los aspectos en que presentan dificultades.

Es importante resaltar que el presente trabajo no se desarrolla siguiendo una única metodología planteada por un autor específico sino que por el contrario se hizo uso de diferentes técnicas y herramientas que permitieron minimizar los sesgos y así poder cumplir cada uno de los objetivos propuestos de un modo participativo entre los actores involucrados en el proceso, tal es el caso de del diagnóstico de GAIA el cual emplea varios métodos que conllevan a conocer la situación actual y que son complementarios entre sí permitiendo desarrollar una visión más amplia puesto que fueron utilizados en tiempos distintos durante el transcurso del trabajo. De igual forma como se menciona en la metodología y de acuerdo con el objetivo del proyecto de grado de trabajar con el grupo GAIA, se requería el desarrollo de un trabajo comunitario (es decir con las personas) que fomentara la participación de sus integrantes en el desarrollo del proceso con el fin de que existiera una visión de grupo y no sólo de los líderes. Es así como a través de las herramientas que establece el diagnóstico rápido participativo se pudo concretar la participación de los asistentes en cada taller ya que poco a poco fueron perdiendo el temor a hablar entre ellos mismos (GAIA) para el caso de cada socialización a la vez que aportan ideas de forma escrita según la temática de cada ejercicio lo cual puede considerarse a su vez como un aporte encaminado a mejorar el desempeño relacionado con el manejo de público.

Sumado a esto la observación participante fue un elemento clave para los resultados obtenidos ya que esta herramienta permite compartir momentos de cotidianidad con los integrantes sin que sientan presión alguna como puede pasar en cierta medida con los talleres en grupo debido a que en éstos es indispensable mostrar un resultado final del mismo.

Otro aspecto interesante durante el acompañamiento a GAIA fue el tiempo en que se desarrolló el trabajo de grado de aproximadamente año y medio ya que este permitió que sus integrantes nos hicieran partícipes de los procesos que llevan a cabo, tal y como se describe a continuación: A pesar de que como estudiantes se había frecuentado el lugar y se habían establecido buenas relaciones personales con GAIA en el inicio del proceso no mostraron la verdadera situación del grupo pero con el tiempo fue tomando protagonismo y por ende permitió construir un Plan de Desarrollo muy relacionado con la organización social mencionada, esto se puede notar en los resultados del árbol de problemas y la matriz DOFA que pese a contribuir al mismo fin (conocer a situación actual de GAIA) presentan contradicciones entre las fortalezas y las causas principales del problema central de la organización debido primordialmente al hecho de que los tiempos de ejecución fueron diferentes y para el caso de árbol de problemas ya existía una mayor confianza entre las estudiantes y GAIA.

Durante la ejecución de los talleres planteados en el transcurso del trabajo con GAIA, se aprovecharon espacios en los cuales se adelantaron actividades que fueron identificadas en todo el proceso como una necesidad prioritaria para el grupo, convirtiéndose de esta manera en resultados adicionales a los objetivos planteados en el presente trabajo de grado pero que a su vez tienen relación con el mismo; es así como se elaboró parte del archivo del grupo específicamente relacionado con el inventario de equipos y recursos con los que cuenta la organización (ver anexo 10).

De la misma manera se construyó en conjunto una propuesta de estatutos para llevar a cabo la legalización de GAIA ante la Cámara de Comercio como una organización de carácter comunitario, sin ánimo de lucro bajo la figura de asociación (ver anexo 11). Tal como se menciono anteriormente los integrantes de GAIA consideran la falta de personería jurídica como una limitación ya que sin esta no pueden acceder a contratos con el estado, ni suscribir convenios de ningún tipo. Otro de los resultados fue el reglamento interno, el cual fue complementado durante el proceso aunque aun falta desarrollar algunos temas (ver anexo 12). Estos resultados adicionales aportaran de alguna manera al alcance de las metas que como grupo se ha trazado GAIA, principalmente relacionadas con el fortalecimiento organizativo que esperan lograr. Adicionalmente a esto y con el fin de priorizar en temas de capacitación requeridos por la organización, se identificaron aquellos que deberían encabezar el plan de capacitaciones mencionado en el plan de desarrollo propuesto para GAIA (ver anexo 13).

Es importante tener en cuenta que todo proceso relacionado con el trabajo comunitario es diferente puesto que depende de las características particulares de cada grupo social y por ende no existen dos comunidades iguales ni con las mismas condiciones alrededor, por lo tanto se requiere de tiempo para poder adquirir la confianza necesaria para el desarrollo del trabajo por parte de las personas involucradas; la formación como administradoras del medio ambiente

nos ha proporcionado herramientas básicas para llevar a cabo el presente trabajo permitiendo desarrollar una visión amplia que contribuyó para incluir diferentes temas relacionados con el quehacer de GAIA y el entorno en que se desenvuelven, los cuales han sido de utilidad para el desarrollo del mismo.

A través del tiempo de trabajo fue necesario enfrentar situaciones tales como que los tiempos de terceros son diferentes debido a que dependen de otras dinámicas sociales y como consecuencia se debe motivar a minimizarlos para que no interfieran en el desarrollo del proceso a la vez que no se propicien inconformidades dentro del grupo social al cual se esta apoyando. Es importante resaltar también que aunque los esfuerzos van dirigidos a un grupo específico que en este caso es GAIA no basta únicamente con involucrarse con ellos, sino que se deben establecer relaciones con otros actores importantes en el progreso del grupo mencionado, es así como para el desarrollo del trabajo de grado se contó con el apoyo de los funcionarios del PNN Tatamá lo cual fue importante para lograr los objetivos propuestos.

### 13. CONCLUSIONES

- GAIA se desempeña en un área que posee escenarios con muchas potencialidades para el desarrollo de actividades ecoturísticas y agroturísticas por lo cual debería proponer ideas nuevas para aprovechar más dichas condiciones.
- La construcción del diagnóstico permitió evidenciar que GAIA tiene una estructura organizativa con algunas deficiencias en el desarrollo de funciones y el establecimiento de procedimientos y toma de decisiones lo cual ha dificultado el buen desarrollo de sus potencialidades.
- Se identificó que algunos integrantes de GAIA tienen poco sentido de pertenencia para con el grupo, pues no asumen compromisos y el liderazgo recae sobre pocas personas lo cual ha generado que no todos sean artífices del desarrollo de la organización.
- Las instituciones han brindado valiosos aportes a GAIA mediante el apoyo y acompañamiento permanente al proceso y particularmente con las capacitaciones ofrecidas las cuales deberían aprovecharse de una mejor manera por parte de los miembros del grupo.
- Se tienen dificultades para el manejo de público, razón por la cual no todos los integrantes de GAIA ejercen las actividades de interpretación ambiental y guía a pesar de la antigüedad de algunos en el grupo, esto ha generado que en la actualidad no se cuente con el personal suficiente disponible y preparado para prestar dichos servicios.
- El principal tipo de público que frecuenta las áreas protegidas de Santuario son estudiantes universitarios que manejan conceptos de orden técnico y traen intereses específicos de acuerdo a su perfil, como consecuencia de ello es importante que GAIA refuerce dichas competencias para dar un mayor aporte a este tipo de grupos.
- En la actualidad GAIA no cuenta con un reconocimiento a nivel local, si embargo se están desarrollando actividades que permitirán que en un futuro cercano sea identificada como una organización activa, con proyección y comprometida con la protección del medio ambiente.
- No se ha aprovechado la presencia de investigadores y funcionarios que podrían dar valiosos aportes a los miembros de GAIA en relación a temas específicos de biodiversidad que enriquecerían su labor.

- GAIA desde el tiempo de su constitución como grupo de guías e intérpretes ambientales ha sido partícipe de intercambios de experiencias en los que han podido compartir su proceso y aprender de otros al igual que conocer otras áreas protegidas y sus dinámicas.
- GAIA cuenta con buenos equipos y materiales para el desarrollo de sus actividades tales como: computador, cámara fotográfica, cámara filmadora, chalecos, morrales, impermeables y un buen centro de documentación; los cuales son herramientas importantes que podrían enriquecer el desempeño de su labor.
- El PNN Tatamá y el PMN San Rafael son escenarios importantes para la conservación de un gran número de especies, haciéndolo atractivo para el visitante que llega hasta la zona con un interés específico como la observación de aves y/u orquídeas o simplemente son atraídos por las formaciones montañosas y/o por las majestuosas cascadas que posee.
- En alguna medida la comunidad de la vereda San Rafael ha tenido un cambio de actitud con respecto a la necesidad de proteger y mantener su riqueza natural a partir de la declaración de las áreas protegidas, con los aportes hechos por GAIA y con el trabajo institucional en la zona.
- Aunque en la zona se han presentado algunos conflictos de orden público las áreas protegidas no han dejado de ser frecuentadas, en especial por parte de las universidades.
- En los últimos años GAIA ha desarrollado actividades que han involucrado a las administraciones municipales en el conocimiento de la labor del grupo dentro del parque y de la importancia de ésta para los santuareños ganando de esta manera reconocimiento y apoyo por parte del municipio.
- GAIA posee integrantes que a nivel individual tienen habilidades y destrezas en campos relacionados con su quehacer que sí son compartidos con los demás miembros podrían generarse espacios importantes de retroalimentación los cuales aportarían a su formación como guías.
- La mayoría de los integrantes de GAIA además de ser estudiantes se ocupan en buena medida a la agricultura, actividad que demanda tiempo y dedicación, por lo tanto es importante que como grupo definan horarios y/o espacios en pro de la organización con el fin de mejorarla y mantenerse en el tiempo.
- La Junta de Acción Comunal de la vereda San Rafael - Los Planes, ha sido un respaldo y apoyo importante para GAIA ya que desde sus inicios dicha organización ha estado bajo el acompañamiento permanente de ésta

debido a que son actores potenciales que pueden dar continuidad al desarrollo de su vereda.

## 14. RECOMENDACIONES

- Establecer y gestionar un plan de capacitaciones a largo plazo, de acuerdo a las necesidades particulares de los integrantes de GAIA que puedan aportar al buen desarrollo de sus actividades.
- Elaborar el portafolio de servicios de la asociación (Logo, eslogan, principios, valores, misión, visión, caracterización de servicios, entre otros).
- Desarrollar actividades que conlleven al fortalecimiento en aspectos organizativos como el trabajo en equipo, el manejo y resolución de conflictos, el montaje del archivo grupal y el trabajo comunitario.
- Formular una estrategia ecoturística que le permita a la organización diversificar y promocionar sus servicios y que además propenda por el mejoramiento de la calidad de los mismos.
- Buscar apoyo y asesoría en la formulación y ejecución de propuestas y proyectos ambientales, con el ánimo de adquirir conocimientos y ganar experiencia.
- En la medida de lo posible participar de las capacitaciones adelantadas en el PMN Planes de San Rafael y su centro de visitantes, el cual se ha convertido en un importante espacio para el desarrollo de talleres, cursos, seminarios y eventos relacionados con temáticas ambientales.
- Emplear acciones que motiven a aumentar el nivel de compromiso de los miembros de GAIA con respecto a la organización a través del desarrollo de actividades grupales que permitan mejorar los aspectos administrativos y organizativos de la misma.
- Aprovechar e implementar el plan de desarrollo construido de manera participativa, en el cual se recogieron las proyecciones que tenían sus miembros a cinco años para sacar adelante la organización.
- Dar un uso adecuado a los equipos y materiales que posee la organización, para optimizar el desarrollo de sus actividades y mejorar la calidad de sus servicios.
- Ser gestores de su propio desarrollo, es decir aprovechando y fomentando en la medida de lo posible el apoyo institucional para con el grupo a la vez que poseen autonomía e independencia en el funcionamiento de su organización.

- Aunar esfuerzos encaminados a la nivelación de sus integrantes a través de procesos de autoformación y la implementación de grupos de estudio al interior de la organización.

## BIBLIOGRAFÍA

AMAYA CORREA, Jailer. El Método DOFA, un método muy utilizado para el diagnóstico de vulnerabilidad y planeación estratégica. En: Método DOFA - Nociones. [En línea]. (s.f.). [Consultado 10 de diciembre de 2007]. Disponible en: <[http://www.elprisma.com/apuntes/administracion\\_de\\_empresas/metododofanociones/default2.asp](http://www.elprisma.com/apuntes/administracion_de_empresas/metododofanociones/default2.asp)>

ANGEL MAYA, Augusto. El Reto de la Vida: ecosistema y cultura. Una introducción al estudio del medio ambiente. Universidad Nacional de Colombia, Sede Manizales. [En línea]. 1999. [Consultado en Abril de 2008]. Disponible en: <<http://www.geocities.com/rainforest/andes/8473/nuno020/aangel17.htm>>

ASOCIACIÓN DE PRODUCTORES DE MORA DE SANTUARIO –AMOROSA- y JUNTA DE ACCIÓN COMUNAL DE LA VEREDA SAN RAFAEL. Propuesta de reforma agraria para el desarrollo integral rural en la vereda San Rafael – Santuario, Risaralda. 2002.

AVILA OLARTE, Manuel. Solicitud de concepto posesión y período de Consejos de Planeación Local. [En línea]. (2004). [Consultado 6 agosto de 2007]. Disponible en <<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=12388>>

CARDER - UTP. Áreas Protegidas. En Diplomado en Gestión de Áreas Naturales Protegidas de Risaralda [CD - ROM], Pereira: CARDER – UTP, 2007.

CARDER. Atlas de Riesgos del Departamento de Risaralda. [CD-ROM], Pereira: CARDER, 2005.

CARDER - UTP. Categorías de manejo. En Diplomado en Gestión de Áreas Naturales Protegidas de Risaralda [CD - ROM], Pereira: CARDER – UTP, 2007.

CARDER. Base Ambiental del municipio de Santuario. Pereira: CARDER, 2001. 115p.

CASTRILLÓN LAVERDE, Alexandra. Modulo 1 ¿Qué debemos tener en cuenta?: Los criterios transversales de un proyecto. Juntos es mejor. Módulos de metodologías participativas para la gestión en organizaciones sociales Primera edición. Medellín: Corporación Paisa Joven, GTZ y Fundación Corona, 1999. 31p.

CASTRO ROSALES, Elba Aurora y BALZARETTI, Karin. La educación ambiental no formal, posibilidades y alcances. [En línea]. (2000). [Consultado 27 de agosto de 2007]. Disponible en <<http://educar.jalisco.gob.mx/13/13Auror.html>>

CENTRO AGRONÓMICO TROPICAL DE INVESTIGACIÓN Y ENSEÑANZA – CATIE-. ¿Qué es Caracterización?. [En línea]. (s.f.). [Consultado en Abril de 2008]. Disponible en: <[http://www.catie.ac.cr/PreguntasFrecuentes/%BFque\\_es\\_caracterizacion.asp?Codioma=ESP&Id\\_Categoria=16](http://www.catie.ac.cr/PreguntasFrecuentes/%BFque_es_caracterizacion.asp?Codioma=ESP&Id_Categoria=16)>

CENTRO INTERACTIVO DE RECURSOS DE INFORMACIÓN Y APRENDIZAJE –CIRIA-. Definición de Estrategia General. En: Selección e implantación estratégica de Aurum Company. Caso: Simulador Internacional de Negocios de la Universidad Carnegie Mellon. Universidad de las Américas de Puebla, México. [En línea]. 2007. [Consultado en Abril de 2008]. Disponible en: <[http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/lad/acevedo\\_l\\_r/capitulo2.pdf](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/acevedo_l_r/capitulo2.pdf)>

COLOMBIA. Ley 300: Ley General de Turismo: Por el cual se expide la Ley General de Turismo y se dictan otras disposiciones. Santafé de Bogotá: (s./),1996. 83p.

COLOMBIA. Ley 99 de 1993. Ley de Medio Ambiente. Santafé de Bogotá: CARDER, 1993. 76p.

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. Decreto 210 de 2003: Por el cual se determinan los objetivos y la estructura orgánica del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y se dictan otras disposiciones. Santafé de Bogotá: 2003. 40p.

GAVIRIA ZAPATA, Alexandra. Módulo 3 ¿Cómo lo hacemos?: Planeación estratégica y operativa en los proyectos sociales. 3. en organizaciones sociales Primera edición. Medellín: Corporación Paisa Joven, GTZ y Fundación Corona, 1999. 64p.

GAVIRIA ZAPATA, Alexandra y GÓMEZ NAVARRO, Jaime Andrés. Módulo 2 ¿Con quiénes trabajamos?: Diagnóstico rápido participativo. Juntos es mejor. Módulos de metodologías participativas para la gestión en organizaciones sociales Primera edición. Medellín: Corporación Paisa Joven, GTZ y Fundación Corona, 1999. 93p.

GUEVARA, Mónica Sofía. Plan de Manejo del Parque Municipal Natural Planes de San Rafael. Pereira: CARDER, 2001. 197p

GRUNDMANN, Gesa y STAHL, Joachim. Como la sal en la sopa: conceptos, métodos y técnicas para profesionalizar el trabajo en las organizaciones de desarrollo. Quito: Abya-yala, 2002. 299p.

ICONTEC. Presentación de Tesis, Trabajos de Grado y otros trabajos de investigación. En: Norma Técnica Colombiana NTC 1486 (cuarta actualización). [En línea]. (s.f.). [Consultado en Abril de 2008]. Disponible en: <[http://www.usergioarboleda.edu.co/biblioteca/normas\\_icontec.pdf](http://www.usergioarboleda.edu.co/biblioteca/normas_icontec.pdf)>

LEDESMA BERMÚDEZ, Luís Ovidio; JARAMILLO MARÍN, Cristina; MARÍN MONTOYA, Leidy Viviana. Historia área protegida Parque Municipal Natural Planes de San Rafael. 2007.

MINISTERIO DE AMBIENTE y MINISTERIO DE EDUCACIÓN. Política Nacional de Educación Ambiental SINA. [En línea]. (2002). [Consultado 27 de agosto de 2007]. Disponible en: <[http://www.minambiente.gov.co/ministerio/educacion/politica\\_educacion\\_amb.pdf](http://www.minambiente.gov.co/ministerio/educacion/politica_educacion_amb.pdf)>

MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO Y EL MINISTERIO DE AMBIENTE VIVIENDA Y DESARROLLO TERRITORIAL. Política para el Desarrollo del Ecoturismo. Santafé de Bogotá: Los Ministerios, 2003. 59p.

MINISTERIO DE DESARROLLO ECONÓMICO. Política turística para una sociedad que construye la paz. Santafé de Bogotá: El ministerio, 2000. 23p

NACIONES UNIDAS. Convenio sobre La Diversidad Biológica. En: Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo. [En línea]. (1992). [Consultado 27 de agosto de 2007]. Disponible en: <<http://www.cbd.int/doc/legal/cbd-es.pdf>>

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Constitución Política de Colombia 1991. Edición 1996. Santafé de Bogotá: El pensador, 1991. 143p

PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA. Decreto 2811 de 1974: por el cual se dicta el código nacional de recursos naturales renovables y de protección al medio ambiente. Santafé de Bogotá: La presidencia, 1975. 67p.

SANTOS POSADA, Mariano. La descripción. En: Educación secundaria obligatoria. Ministerio de Educación, Política Social y Deporte del Gobierno de España. [En línea]. 1999. [Consultado en Abril de 2008]. Disponible en: <<http://roble.pntic.mec.es/~msanto1/lengua/1descrip.htm>>

SISTEMA DEPARTAMENTAL DE ÁREAS PROTEGIDAS DE RISARALDA y CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE RISARALDA (CARDER). “En **Planes de San Rafael – Santuario** – Risaralda. Una experiencia con resultados claros para la **conservación de la naturaleza**.”. En: Cedro Negro. Número 44 (Febrero de 2006). 4p.

THE NATURE CONSERVANCY. ¿Qué es el Ecoturismo?. En: Ecoturismo. [En línea]. (2007). [Consultado 27 de agosto de 2007]. Disponible en: <<http://www.nature.org/aboutus/travel/ecoturismo/about/art7815.html>>

# **ANEXOS**

## ANEXO 1. Matrices DOFA (Realizadas por GAIA)

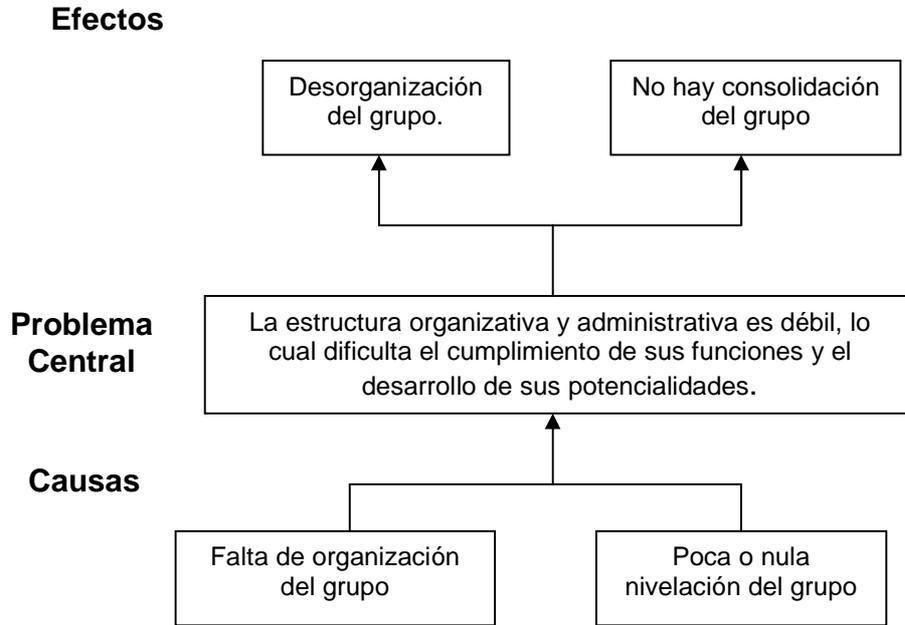
FACTORES INTERNOS DE GAIA	FACTORES EXTERNOS A GAIA
<p><b>Fortalezas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento del área de trabajo y seis años de experiencia en ella.</li> <li>• Todos son jóvenes.</li> <li>• Todos estamos aliados por un fin común.</li> <li>• El nivel de compromiso de los integrantes hacia el grupo y al lugar donde desempeñan su labor.</li> <li>• Reconocimiento por parte de otras instituciones.</li> <li>• Interés por aprender.</li> <li>• El grupo tiene personas capacitadas para el buen desempeño de su trabajo.</li> <li>• Respeto mutuo.</li> <li>• Voluntad</li> <li>• Posee todas las características para conformar una asociación.</li> <li>• Tienen las capacidades físicas para desempeñar el trabajo en la zona.</li> </ul>	<p><b>Oportunidades:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyo de otras instituciones.</li> <li>• Intercambio de experiencias y conocimientos con otros grupos.</li> <li>• Capacitarse para realizar una excelente interpretación ambiental.</li> <li>• Oportunidad de trabajar en otros lugares.</li> <li>• Oportunidad de dar y recibir a quien nos rodea.</li> <li>• Gestionar recursos de instituciones como el SENA, CARDER, parques, entre otras).</li> <li>• Apoyo de otras instituciones (Parques, CARDER, JAC, UTP, etc.).</li> <li>• No hay competencia de otros grupos.</li> </ul>
<p><b>Debilidades:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de especialización.</li> <li>• Falta de personería jurídica (para proyectos).</li> <li>• Falencias en la redacción de documentos.</li> <li>• Temor al público.</li> <li>• Falta de dotación (radios, entre otros)</li> <li>• Falta de manejo de la dotación que posee el grupo tales como computador, cámara, etc.</li> <li>• Hay mucha timidez por parte de algunos integrantes del grupo.</li> <li>• Falta de nivelación para todos los miembros del grupo.</li> <li>• No se tiene mucha experiencia en primeros auxilios.</li> <li>• Desmotivación de algunos integrantes del grupo.</li> </ul>	<p><b>Amenazas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de infraestructura propia.</li> <li>• Poco apoyo de los habitantes del municipio.</li> <li>• Falta de interés de la comunidad hacia lo que el grupo hace.</li> <li>• Competencia de otros grupos especializados en la misma labor de GAIA.</li> <li>• Dependencia de factores externos (como por ejemplo de otras instituciones).</li> <li>• No poder ejercer la guianza en el sitio a causa de factores externos como los desastres naturales.</li> <li>• Que se presenten casos de orden público.</li> </ul>

## ANEXO 2. Matriz DOFA (Realizada por Estudiantes de Trabajo de Grado)

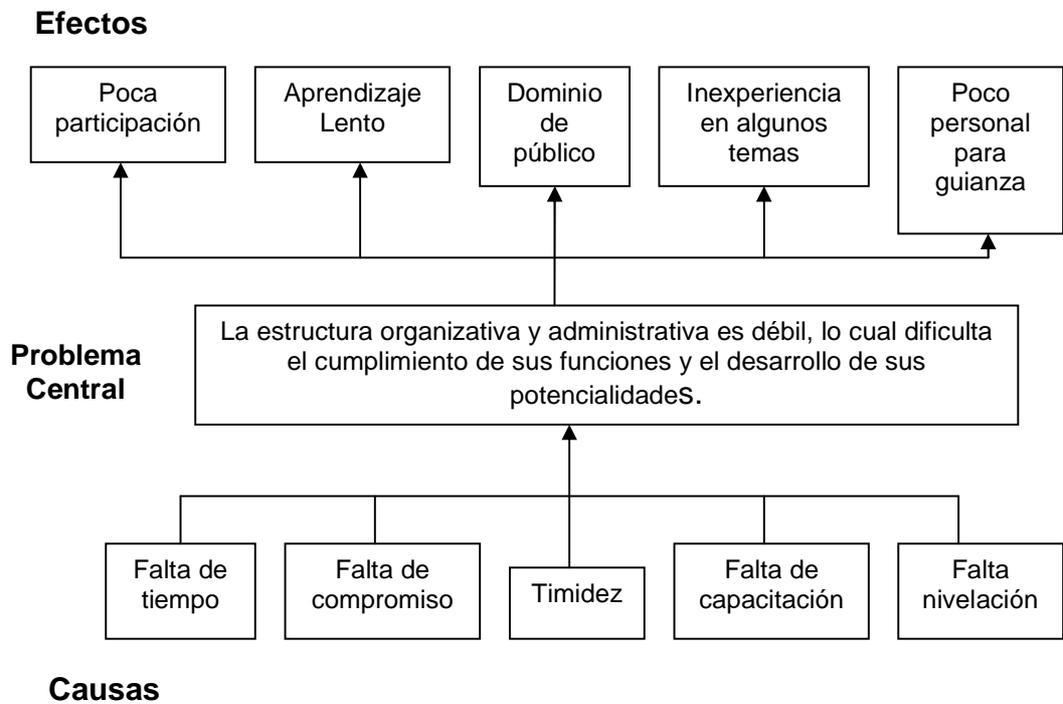
FACTORES INTERNOS DE GAIA	FACTORES EXTERNOS A GAIA
<p><b>Fortalezas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La unión por más de seis de años como grupo.</li> <li>• Son reconocidos como actores importantes en la parte ambiental por instituciones y el municipio.</li> <li>• Los Equipos y materiales que posee la organización</li> </ul>	<p><b>Oportunidades:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El establecimiento de dos áreas protegidas en la zona (PMN Planes de San Rafael y PNN Tatamá).</li> <li>• Respaldo y apoyo institucional.</li> <li>• Contacto con expertos y personas que en general pueden aportar en su quehacer (investigadores, academia, funcionarios, etc.).</li> <li>• Hay personas interesadas en hacer parte del grupo.</li> <li>• Capacitaciones del SIDAP, del municipio y otras organizaciones.</li> <li>• Espacios importantes para el desarrollo de actividades en la Vereda.</li> </ul>
<p><b>Debilidades:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de formación académica.</li> <li>• Falta de compromiso.</li> <li>• Deficiente comunicación interna.</li> <li>• Concentración de “autoridad” y liderazgo lo que crea dependencia de algunas personas.</li> <li>• Falta de autogestión.</li> <li>• Falta de espontaneidad y dinamismo.</li> <li>• Siempre participan las mismas personas en las diferentes capacitaciones y eventos, y no se replica lo aprendido.</li> <li>• Pasividad.</li> <li>• Egoísmo en la participación de nuevas personas dentro de la organización.</li> <li>• Poco manejo de público.</li> <li>• Falta de tiempo.</li> <li>• Falta de planificación en sus actividades.</li> <li>• Poco interés en fundamentarse por iniciativa propia.</li> <li>• Sus labores se están dedicando principalmente a la guianza y no a realizar interpretación ambiental.</li> </ul>	<p><b>Amenazas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Poca Disposición para la renovación satisfactoria de nuevos integrantes dentro grupo, puede ocasionar la pérdida de la organización.</li> <li>• No hay alianzas con otras organizaciones, ni trabajos comunitarios.</li> <li>• Los eventos naturales (Ejemplo: Inundaciones) puede afectar el desarrollo de sus actividades.</li> <li>• La aparición de una organización comunitaria más fuerte podría desplazarlos.</li> <li>• La situación de orden público.</li> </ul>

### ANEXO 3: Árboles de Problemas (Realizados por GAIA)

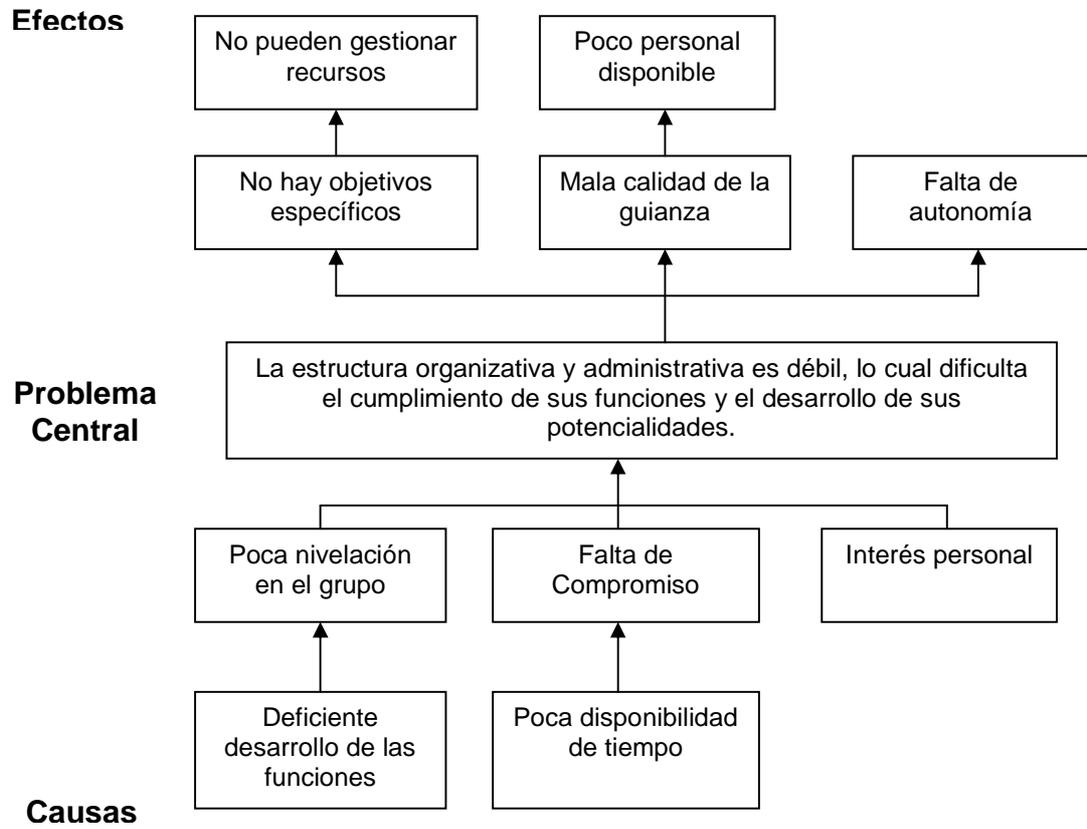
#### 1. Árbol de problemas grupo 1:



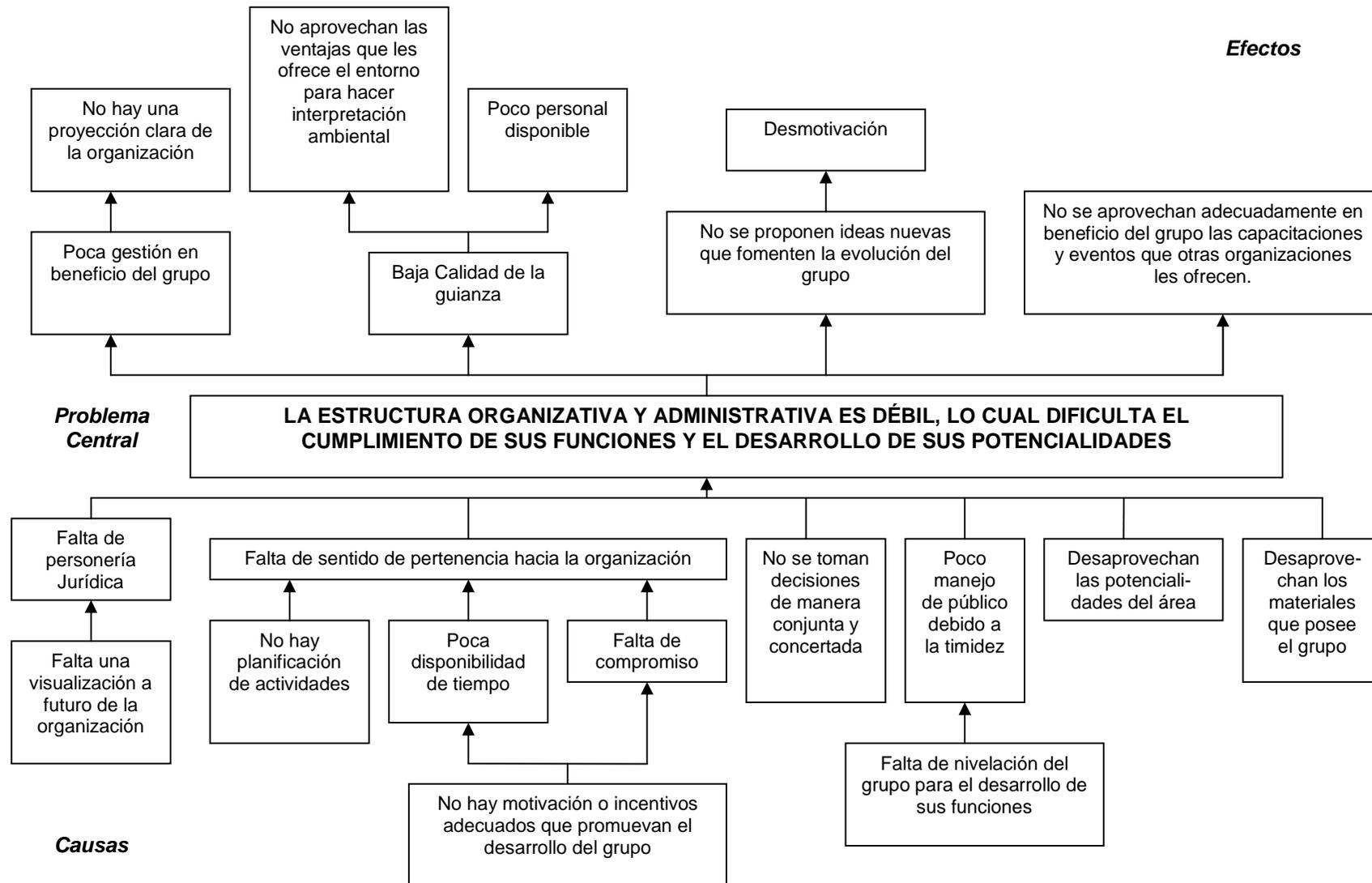
#### 2- Árbol de problemas grupo 2:



### 3- Árbol de problemas grupo 3:



## ANEXO 4: Árbol de Problemas (Realizado por las Estudiantes de trabajo de grado)



## ANEXO 5: Para GAIA que es guianza e interpretación ambiental.

Integrante	¿Que es interpretación ambiental?	¿Que es Guianza?
1	Es conducir a una o varias personas por un lugar, contándole que hay o que encontramos y para que sirve y porque es importante conservar el sitio. Concienciar a las personas acerca de la importancia del lugar y hacer que se interesen mucho mas en lo que esta viendo, escuchando y sintiendo durante el recorrido. Ayudarlo a sobrepasar impases que tenga durante el recorrido, brindarle apoyo personal y moral. Darle las recomendaciones pertinentes.	Es conducir a una o varias personas por un lugar
2	Para mi es llevar al grupo por el sendero y explicarles que es lo que esta pasando en el lugar, contarles como era antes y que es ahora, contarles sobre la vegetación y los animales y sobre la relación que hay entre el lugar y nosotros. Recalcar la importancia del lugar.	Para mi es uno recibir el grupo, llevarlo o conducirlo por el camino hasta el lugar que se quiere llegar y no hablarle nada, solo si ellos preguntan. Guiarlos para que no se pierdan en el camino.
3	Es mucho mas que hacer una guianza, cubre todo lo de guianza pero la interpretación ambiental es mucho mas que eso, es tener la capacidad de leer y describir la naturaleza, y saber transmitir la importancia de cada una de las cualidades y características de la naturaleza en todos sus aspectos, entre muchas otras cosas.	Es mas que todo cuando se conoce bien el sendero que se va a realizar con el grupo. Es mostrar el terreno del sendero y acompañar al grupo hasta el final del recorrido, cumpliendo con la buena atención al visitante como: Darle la mano, ayudarlo en los pasos del rio, mostrarle por que parte del sendero será mas cómodo caminar y hacer lo mas grata posible la salida que esta realizando el visitante.
4	Para mi la interpretación ambiental es poder tener la capacidad de uno enseñar de forma espontánea, como interpretar por ejemplo: El ciclo del agua” como la lluvia y el granizo cae en los páramos que son una esponja conformada por frailejones, musgos, pastos, arbustos etc, dejan caer lentamente gota a gota y luego estas pequeñas gotas se reúnen en los quiebre de las montañas y forman riachuelos y luego estos riachuelos se unen y forman grandes ríos. Y también todo lo que nos rodea y poder interpretarlo en el momento abriendo nuestros sentidos	
5	Proteger el medio ambiente	Guiar a un grupo de visitantes con responsabilidad, mostrando las riquezas que tenemos y que debemos proteger.
6	Reconocer y describir el funcionamiento de un lugar, buscando las bondades ambientales que nos ofrece el entorno.	Llevar o conducir a un grupo de personas desde un sitio determinado hasta un lugar.

## ANEXO 6: Tablas libro de visitantes PMN Planes de San Rafael.

Las tablas que se presentan a continuación detallan la información consolidada del libro de visitantes del Parque Municipal Natural Planes de San Rafael en un período de 8 años comprendidos desde el año 2000 hasta el año 2007, el cual (El PMN Planes de San Rafael) ha sido frecuentado por **6281** visitantes (entre alojados dentro del parque y los que sólo van durante el día).

**Tabla 1. Visitantes según su género 2000-2007**

Sexo	Número	Porcentaje (%)
Mujer	2446	38,94
Hombre	3319	52,84
Ns/Nr <sup>18</sup>	516	8,22
<b>Total</b>	<b>6281</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 2. Visitantes según su edad 2000-2007**

Edad (Años)	Número	Porcentaje (%)
0-15	730	11,62
16-30	2866	45,63
31-45	1140	18,15
> 45	649	10,33
Ns/Nr <sup>19</sup>	896	14,27
<b>Total</b>	<b>6281</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 3. Visitantes según su procedencia 2000-2007**

Procedencia	Número	Porcentaje
Local	1924	30,63
Regional	2970	47,29
Nacional	890	14,17
Internacional	16	0,25
Ns/Nr	481	7,66
<b>Total</b>	<b>6281</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia

<sup>18</sup> Corresponde a grupos grandes en donde se referencia cuantas personas fueron pero no se detalla la información por individuo

<sup>19</sup> En este aparte y en las siguientes tablas el No sabe / No responde, hace referencia además de la falta de detalle por individuo, a que simplemente no se daba respuesta a una pregunta dada o a cuando no era comprensible la información allí consignada.

**Convenciones****Local:** Personas procedentes únicamente del municipio de Santuario.**Regional:** Personas procedentes únicamente del Eje Cafetero.**Nacional:** Personas procedentes del resto del país (Colombia).**Internacional:** Personas procedentes de otros países (diferentes de Colombia).**Tabla 4. Visitantes según su ocupación 2000-2007**

Ocupación	Número	Porcentaje (%)
Estudiante	2728	43,43
Agricultor	867	13,80
Docente	314	5,00
Ama de casa	271	4,31
Funcionario público	225	3,58
Ingeniero	179	2,85
Técnico o tecnólogo	126	2,01
Integrante de organización social	82	1,31
Operario	75	1,19
Administrador	69	1,10
Comerciante	61	0,97
Biólogo	55	0,88
Comunicador, diseñador y afines	51	0,81
Guía y/o Interprete Ambiental	44	0,70
Conductor	40	0,64
Economista o contador	22	0,35
Sociólogo y afines	21	0,33
Promotor ambiental y afines	17	0,27
Recreador	14	0,22
Guardaparque y afines	12	0,19
Granjero y afines	12	0,19
Asesor y afines	12	0,19
Ninguna	11	0,18
Mecánico	11	0,18
Investigador	11	0,18
Abogado	11	0,18
Veterinario (a)	10	0,16
Arquitecto	10	0,16
Médico	9	0,14

Geólogo	6	0,10
Agrónomo	6	0,10
Químico	5	0,08
Odontólogo	5	0,08
Músico	5	0,08
Enfermero	5	0,08
Ecólogo	5	0,08
Actor, modelo y afines	5	0,08
Psicólogo	4	0,06
Bombero	4	0,06
Antropólogo	4	0,06
Plomero y afines	3	0,05
Sacerdote	2	0,03
Estilista	2	0,03
Encuadernador	2	0,03
Constructor	2	0,03
Bacteriólogo (a)	2	0,03
Pintor	1	0,02
Nutricionista	1	0,02
Gerontólogo	1	0,02
Físico	1	0,02
Electricista	1	0,02
Dj	1	0,02
Deportista	1	0,02
Confección	1	0,02
Agroecólogo	1	0,02
Ns/Nr	835	13,29
<b>Total</b>	<b>6281</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia

## ANEXO 7: Estrategias FA, FO, DA, DO, elaboradas por GAIA

<b>ESTRATEGIAS FA</b>	<b>Fortalezas (interno)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unión por más de seis años como grupo.</li> <li>• Son reconocidos como actores importantes por parte de instituciones y municipio.</li> <li>• Conocimiento del área de trabajo y siete años de experiencia en ella.</li> <li>• Todos están aliados por un fin común.</li> <li>• Cuentan con capacidades físicas para desarrollar el trabajo en la zona.</li> <li>• La organización cuenta con equipos y materiales para el buen desarrollo de sus funciones.</li> <li>• Poseen características necesarias para conformar legalmente una asociación.</li> </ul>
<b>Amenazas (Externo)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No hay alianzas con otras organizaciones ni trabajos comunitarios.</li> <li>• Los eventos naturales pueden afectar el desarrollo de sus actividades.</li> <li>• Situaciones de orden público.</li> <li>• Falta de infraestructura propia.</li> <li>• Poco apoyo de los habitantes del municipio.</li> <li>• Falta de interés de la comunidad hacia lo que el grupo hace.</li> <li>• Competencia de otros grupos que podrían desplazar a la organización.</li> <li>• Se depende mucho de las instituciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formalizar por escrito un convenio con instituciones, para ejecutar actividades en conjunto.</li> <li>• Tener senderos alternos, juegos didácticos, recreación de salón y material audiovisual.</li> <li>• No involucrarse con los grupos que llegan y respetarlos.</li> <li>• Adecuación de sitios de alojamiento externos.</li> <li>• Hacer presencia en las diferentes actividades a nivel municipal e involucrar a los administradores de turno en las actividades del grupo y del área.</li> <li>• Divulgación y ejecución de actividades con la comunidad.</li> <li>• Fortalecernos a nivel de grupo legal e intelectualmente.</li> <li>• Independizarnos legalmente y tener proyectos.</li> </ul>

<p><b>ESTRATEGIAS FO</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Fortalezas (interno)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unión por más de seis años como grupo.</li> <li>• Son reconocidos como actores importantes por parte de instituciones y municipio.</li> <li>• Conocimiento del área de trabajo y siete años de experiencia en ella.</li> <li>• Todos están aliados por un fin común.</li> <li>• Cuentan con capacidades físicas para desarrollar el trabajo en la zona.</li> <li>• La organización cuenta con equipos y materiales para el buen desarrollo de sus funciones.</li> <li>• Poseen características necesarias para conformar legalmente una asociación.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Oportunidades (Externo)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las áreas protegidas locales (Parque Municipal Natural Planes de San Rafael, Parque Nacional Natural Tatamá).</li> <li>• Respaldo y apoyo institucional (Junta de Acción Comunal vereda San Rafael Los Planes, UAESPNN, CARDER, UTP, entre otras).</li> <li>• Contacto con expertos y en general personas que pueden aportar en su quehacer.</li> <li>• Interés de otras personas para ingresar al grupo.</li> <li>• Capacitaciones brindadas por el municipio, el SIDAP (Sistema Departamental de Áreas Protegidas), entre otras.</li> <li>• Espacios importantes para el desarrollo de otras actividades en la vereda. Intercambios de experiencias y conocimientos con otras organizaciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprovechar las áreas protegidas para desarrollar parte de nuestras actividades.</li> <li>• Hacer convenios con las instituciones de apoyo.</li> <li>• Aprovechar la presencia de expertos para prepararnos y adquirir más conocimientos y compartir los nuestros.</li> <li>• Formalizar condiciones de ingreso al grupo.</li> <li>• Aprovechar y estar receptivos.</li> <li>• Involucrar nuevos actores a nivel veredal para implementar nuevas actividades.</li> <li>• Seguir recibiendo y compartiendo conocimientos con otras organizaciones.</li> <li>• Aprovechar las relaciones institucionales para desarrollara actividades en otras áreas.</li> <li>• Compartir experiencias y adquirir conocimientos con quienes nos rodean y visitan.</li> <li>• Realizar los trámites legales necesarios para constituirnos como organización ante cámara de comercio, elaborar y ejecutar proyectos y crear convenios.</li> <li>• Seguir fortaleciéndonos como grupo.</li> </ul>

<p style="text-align: center;"><b>ESTRATEGIAS DA</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Debilidades (interno)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de compromiso.</li> <li>• Deficiente comunicación interna.</li> <li>• Concentración de “autoridad” y liderazgo, lo que crea dependencia de algunas personas.</li> <li>• Falta de autogestión.</li> <li>• Siempre participan las mismas personas en las capacitaciones y no replican lo aprendido.</li> <li>• Egoísmo en la participación de nuevas personas en la organización.</li> <li>• Poca disponibilidad de tiempo para el grupo.</li> <li>• Falta planificación de sus actividades.</li> <li>• Falta personería jurídica.</li> <li>• No manejan la interpretación ambiental.</li> <li>• No se tiene dominio de público.</li> <li>• Falta capacitación en muchos aspectos.</li> <li>• No hay nivelación.</li> <li>• Hay desmotivación de algunos integrantes del grupo.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Amenazas (Externo)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No hay alianzas con otras organizaciones ni trabajos comunitarios.</li> <li>• Los eventos naturales pueden afectar el desarrollo de sus actividades.</li> <li>• Situaciones de orden público.</li> <li>• Falta de infraestructura propia.</li> <li>• Poco apoyo de los habitantes del municipio.</li> <li>• Falta de interés de la comunidad hacia lo que el grupo hace.</li> <li>• Competencia de otros grupos que podrían desplazar a la organización.</li> <li>• Se depende mucho de las instituciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizar senderos.</li> <li>• Motivar a otras personas.</li> <li>• Interactuar más con otras organizaciones e instituciones.</li> <li>• Gestionar recursos para dotación.</li> <li>• Nuevas alternativas para ser independientes en nuestro trabajo.</li> <li>• Gestionar documentación legal para el grupo de guías (personería jurídica).</li> <li>• Participar en diferentes eventos.</li> <li>• Divulgación en el municipio a cerca del área.</li> <li>• Tener sentido de pertenencia hacia el lugar.</li> <li>• Mejorar la prestación del servicio.</li> </ul>

<p style="text-align: center;"><b>ESTRATEGIAS DO</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Debilidades (interno)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de compromiso.</li> <li>• Deficiente comunicación interna.</li> <li>• Concentración de “autoridad” y liderazgo, lo que crea dependencia de algunas personas.</li> <li>• Falta de autogestión.</li> <li>• Siempre participan las mismas personas en las capacitaciones y no replican lo aprendido.</li> <li>• Egoísmo en la participación de nuevas personas en la organización.</li> <li>• Poca disponibilidad de tiempo para el grupo.</li> <li>• Falta planificación de sus actividades.</li> <li>• Falta personería jurídica.</li> <li>• No manejan la interpretación ambiental.</li> <li>• No se tiene dominio de público.</li> <li>• Falta capacitación en muchos aspectos.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Oportunidades (Externo)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las áreas protegidas locales (Parque Municipal Natural Planes de San Rafael, Parque Nacional Natural Tatamá).</li> <li>• Respaldo y apoyo institucional (Junta de Acción Comunal vereda San Rafael Los Planes, UAESPNN, CARDER, UTP, entre otras).</li> <li>• Contacto con expertos y en general personas que pueden aportar en su quehacer.</li> <li>• Interés de otras personas para ingresar al grupo.</li> <li>• Capacitaciones brindadas por el municipio, el SIDAP (Sistema Departamental de Áreas Protegidas), entre otras.</li> <li>• Espacios importantes para el desarrollo de otras actividades en la vereda. Intercambios de experiencias y conocimientos con otras organizaciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generar más interacción en el grupo para que la participación sea más equitativa.</li> <li>• Especializarnos en la formulación de proyectos y manejo de documentos.</li> <li>• Participación de todos los integrantes para el dominio del público.</li> <li>• Gestión y organización del grupo.</li> <li>• Metas futuras para el grupo.</li> <li>• Intercambio de conocimientos para el manejo de equipos.</li> <li>• Respaldo por parte de otras instituciones para capacitarnos en primeros auxilios.</li> <li>• Socializar las informaciones recibidas para la nivelación del grupo.</li> <li>• Estrategias de vinculación de nuevos miembros.</li> <li>• Promover actividades para la motivación del grupo.</li> </ul>

## ANEXO 8: Estrategias FA, FO, DA, DO, elaboradas por las estudiantes de trabajo de grado.

<p style="text-align: center;"><b>ESTRATEGIAS FA</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Fortalezas (interno)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unión por más de seis años como grupo.</li> <li>• Son reconocidos como actores importantes por parte de instituciones y municipio.</li> <li>• Conocimiento del área de trabajo y siete años de experiencia en ella.</li> <li>• Todos están aliados por un fin común.</li> <li>• Cuentan con capacidades físicas para desarrollar el trabajo en la zona.</li> <li>• La organización cuenta con equipos y materiales para el buen desarrollo de sus funciones.</li> <li>• Poseen características necesarias para conformar legalmente una asociación.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Amenazas (Externo)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No hay alianzas con otras organizaciones ni trabajos comunitarios.</li> <li>• Los eventos naturales pueden afectar el desarrollo de sus actividades.</li> <li>• Situaciones de orden público.</li> <li>• Falta de infraestructura propia.</li> <li>• Poco apoyo de los habitantes del municipio.</li> <li>• Falta de interés de la comunidad hacia lo que el grupo hace.</li> <li>• Competencia de otros grupos que podrían desplazar a la organización.</li> <li>• Se depende mucho de las instituciones.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Desarrollar de manera conjunta con las instituciones que tienen presencia en la zona, actividades comunitarias en torno a la educación ambiental, la agricultura y el trabajo con niños y jóvenes; con el ánimo de involucrar a la comunidad en general en los procesos que adelanta la organización.</li> <li>2. Diseñar planes de contingencia que den claridad en la manera como deben actuar los guías, en caso de que se presente un evento natural que afecte el desarrollo de sus actividades, especialmente de guianza.</li> <li>3. Consolidar a GAIA como una organización fuerte y solida, reconocida por la calidad de sus servicios y por el trabajo comunitario desarrollado en la zona.</li> <li>4. Trabajar en pro de la autonomía de la organización, sin dejar de lado el trabajo con otras organizaciones, instituciones y el municipio.</li> </ol>

<p><b>ESTRATEGIAS FO</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Fortalezas (interno)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unión por más de seis años como grupo.</li> <li>• Son reconocidos como actores importantes por parte de instituciones y municipio.</li> <li>• Conocimiento del área de trabajo y siete años de experiencia en ella.</li> <li>• Todos están aliados por un fin común.</li> <li>• Cuentan con capacidades físicas para desarrollar el trabajo en la zona.</li> <li>• La organización cuenta con equipos y materiales para el buen desarrollo de sus funciones.</li> <li>• Poseen características necesarias para conformar legalmente una asociación.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Oportunidades (Externo)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las áreas protegidas locales (Parque Municipal Natural Planes de San Rafael, Parque Nacional Natural Tatamá).</li> <li>• Respaldo y apoyo institucional (Junta de Acción Comunal vereda San Rafael Los Planes, UAESPNN, CARDER, UTP, entre otras).</li> <li>• Contacto con expertos y en general personas que pueden aportar en su quehacer.</li> <li>• Interés de otras personas para ingresar al grupo.</li> <li>• Capacitaciones brindadas por el municipio, el SIDAP (Sistema Departamental de Áreas Protegidas), entre otras.</li> <li>• Espacios importantes para el desarrollo de otras actividades en la vereda.</li> <li>• Intercambios de experiencias y conocimientos con otras organizaciones.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Participar activamente en la planeación y ejecución de actividades en las áreas protegidas, de manera conjunta con las instituciones, aprovechando el grupo como tal y su experiencia de trabajo en la zona.</li> <li>2. Aprovechar las habilidades con las que cuentan las personas que frecuentan las áreas protegidas (Funcionarios, académicos, visitantes, investigadores, etc.), con el animo de replicar con a organización, las enseñanzas que ellos puedan aportar (a nivel grupal y/o individual).</li> <li>3. Desarrollar actividades que involucre a otras personas de la vereda que tengan interés en aportar al funcionamiento del grupo y que quieran participar de sus actividades, para de esta manera fortalecerse como organización de carácter comunitario ante la vereda.</li> <li>4. Proponer y participar de capacitaciones adelantadas por las instituciones vinculadas al área, con el fin de que estas estén diseñadas de acuerdo a sus necesidades e intereses, para que sean interiorizadas y aprovechadas por parte de la organización.</li> <li>5. Identificar las habilidades de los miembros de la organización, con el fin de potencializarlas, para que posteriormente puedan retroalimentar la organización.</li> <li>6. Generar vínculos con otras organizaciones que desarrollen trabajos similares, con el fin de conocer otras experiencias y compartir las propias para así fortalecer su desempeño y aprovechar las oportunidades que les brinda el medio.</li> <li>7. Fomentar en los integrantes de la organización un espíritu propositivo que les permita planificar su organización de acuerdo a sus intereses.</li> <li>8. Aprovechar las capacidades físicas de sus miembros y los equipos y materiales que posee su organización de una mejor manera, aportando a la calidad de sus servicios.</li> </ol>

<p><b>ESTRATEGIAS DA</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Debilidades (interno)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de compromiso.</li> <li>• Deficiente comunicación interna.</li> <li>• Concentración de “autoridad” y liderazgo, lo que crea dependencia de algunas personas.</li> <li>• Falta de autogestión.</li> <li>• Siempre participan las mismas personas en las capacitaciones y no replican lo aprendido.</li> <li>• Egoísmo en la participación de nuevas personas en la organización.</li> <li>• Poca disponibilidad de tiempo para el grupo.</li> <li>• Falta planificación de sus actividades.</li> <li>• Falta personería jurídica.</li> <li>• No manejan la interpretación ambiental.</li> <li>• No se tiene dominio de público.</li> <li>• Falta capacitación en muchos aspectos.</li> <li>• No hay nivelación.</li> <li>• Hay desmotivación de algunos integrantes del grupo.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Amenazas (Externo)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No hay alianzas con otras organizaciones ni trabajos comunitarios.</li> <li>• Los eventos naturales pueden afectar el desarrollo de sus actividades.</li> <li>• Situaciones de orden público.</li> <li>• Falta de infraestructura propia.</li> <li>• Poca apoyo de los habitantes del municipio.</li> <li>• Falta de interés de la comunidad hacia lo que el grupo hace.</li> <li>• Competencia de otros grupos que podrían desplazar a la organización.</li> <li>• Se depende mucho de las instituciones.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Presentar proyectos de manera conjunta con otras organizaciones y/o instituciones que permitan fortalecerá la organización y sus integrantes; y desarrollar actividades en beneficio de la comunidad.</li> <li>2. Gestionar capacitaciones de acuerdo a sus necesidades que aporten en el desarrollo del quehacer de la organización y en la nivelación de sus integrantes.</li> <li>3. Motivar a los integrantes a participar activamente de la organización, fomentando el liderazgo y el compromiso de cada uno de ellos.</li> <li>4. Participar como organización en los asuntos de carácter comunitario relacionados con el mejoramiento de la calidad de vida y en general con la planificación del futuro de su vereda.</li> <li>5. Mantenerse al margen de conflictos de orden publico que se puedan presentar en la zona.</li> </ol>

<p><b>ESTRATEGIAS DO</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Debilidades (interno)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de compromiso y deficiente comunicación interna.</li> <li>• Concentración de “autoridad” y liderazgo, lo que crea dependencia de algunas personas.</li> <li>• Falta de autogestión y de nivelación.</li> <li>• Siempre participan las mismas personas en las capacitaciones y no replican lo aprendido.</li> <li>• Egoísmo en la participación de nuevas personas en la organización.</li> <li>• Poca disponibilidad de tiempo para el grupo.</li> <li>• Falta personería jurídica.</li> <li>• No manejan la interpretación ambiental.</li> <li>• No se tiene dominio de público y no hay planificación de sus actividades.</li> <li>• Falta capacitación en muchos aspectos.</li> <li>• Hay desmotivación de algunos integrantes del grupo.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Oportunidades (Externo)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las áreas protegidas locales (Parque Municipal Natural Planes de San Rafael, Parque Nacional Natural Tatamá).</li> <li>• Respaldo y apoyo institucional (Junta de Acción Comunal vereda San Rafael Los Planes, UAESPNN, CARDER, UTP, entre otras).</li> <li>• Contacto con expertos y en general personas que pueden aportar en su quehacer.</li> <li>• Interés de otras personas para ingresar al grupo.</li> <li>• Capacitaciones brindadas por el municipio, el SIDAP (Sistema Departamental de Áreas Protegidas), entre otras.</li> <li>• Espacios importantes para el desarrollo de otras actividades en la vereda.</li> <li>• Intercambios de experiencias y conocimientos con otras organizaciones.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fortalecer la organización en cuanto a la planificación de sus actividades y la proyección de la misma.</li> <li>2. Adelantar talleres o cursos que brinden herramientas básicas de administración, que les permita direccionar su organización.</li> <li>3. Cumplir con los requisitos establecidos para la constitución formal de una organización ante cámara de comercio, para acceder a los beneficios que trae implícito este trámite (poder contratar con el estado, acceder a convocatorias de proyectos etc.).</li> <li>4. Redistribuir dentro de los miembros de La organización las funciones, de manera tal que cada uno de ellos se sienta participe de al construcción de la misma, esta permitiría aumentar en nivel de compromiso y el sentido de pertenencia para con la organización.</li> <li>5. Establecer canales de comunicación que permitan un mejor manejo de las actividades desarrolladas y una permanente retroalimentación, generando espacios de dialogo y de replicación de los aspectos aprendidos.</li> <li>6. Contar con personas calificadas dentro de la organización, que adelanten procesos de autogestión, para hacer de GAIA una opción importante de formación y también una alternativa económica.</li> <li>7. Permitir el ingreso de personas de la vereda que estén interesadas en aportar y aprender de la organización.</li> <li>8. Mejorar la calidad de los servicios prestados por la organización, a través de las capacitaciones y el seguimiento continuo al desempeño.</li> <li>9. Promover grupos de estudio dentro de la organización que fortalezcan sus integrantes en temas específicos y de interés para todos.</li> </ol>

## **ANEXO 9: Asociación de interpretes ambientales Soledad de Montaña.**

En el año 1999 en la cuenca media del río Otún, municipio de Pereira, corregimiento La Florida, se estaba construyendo otra organización comunitaria con características muy similares al proceso de GAIA; allí el SENA inició la capacitación de guías locales de turismo a través de un convenio con el colegio Héctor Ángel Arcila, el cual contaba para la época con la modalidad de Bachillerato Agroambiental que exigía a sus estudiantes en grado décimo presentar un anteproyecto y desarrollarlo en el año siguiente; este debía estar relacionado con las problemáticas socioeconómicas de La Florida con el fin de apoyar ideas desde la institución educativa que aportaran a la solución de las problemáticas y al mejoramiento de calidad de vida de sus habitantes. Por medio de estos proyectos un grupo de estudiantes desarrolló una propuesta ecoturística para la cuenca media y alta del río Otún a la cual se le dio continuidad después de haberse graduado del colegio antes mencionado. Dicha continuidad fue impulsada por la Fundación Ecológica Autónoma –FEA- de Pereira que es una organización no gubernamental que cuenta con varios años de experiencia en apoyo a procesos comunitarios la cual proporcionó recursos provenientes del Fondo para la Reconstrucción del Eje Cafetero FOREC para dar continuidad a esta propuesta, ya que en ese momento el corregimiento atravesaba por una crisis económica a raíz del terremoto debido a que su economía se basa principalmente en el monocultivo de la cebolla junca que después del evento natural mencionado no se comercializaba por no ser un producto de primera necesidad.

Estos recursos se enfocaron a apoyar el desarrollo del ecoturismo en la zona como una alternativa económica que les permitiría mejorar la situación que en ese momento atravesaban muchos de los habitantes de La Florida; para lo cual se dictaron cursos de culinaria que buscaban fortalecer a la comunidad en la preparación de alimentos y el montaje de negocios familiares al tiempo que se dio un curso de interpretación ambiental para apoyar la formación de los jóvenes del lugar los cuales a su vez se estaban preparando con el SENA como guías locales para el acompañamiento de los visitantes que históricamente han llegado a la zona con el interés principal de conocer la Laguna del Otún en el PNN de los Nevados.

Este proceso contó con la articulación entre las instituciones que tenían presencia en la cuenca del río Otún, como Aguas y Aguas, la Unidad Administrativa Especial del Sistema de Parques Nacionales Naturales UAESPNN - con el Santuario de Fauna y Flora Otún Quimbaya –SFFOQ-, el PNN Los Nevados, la CARDER, el colegio Héctor Ángel Arcila, Bomberos Pereira, los Grupos Ecológicos de Risaralda GER, la Universidad Tecnológica de Pereira - con el programa de Administración del Medio Ambiente, el SENA, la FEA, entre otros; y gracias a esto se conforma el grupo de Interpretes Ambientales de La Florida integrado por dieciocho jóvenes del corregimiento que desarrollaron su trabajo práctico en el SFFOQ.

En sus inicios el grupo se dedicaba únicamente a la prestación de sus servicios como guías e intérpretes ambientales en el SFFOQ pero en el transcurso del tiempo la dinámica de esta área protegida los presionó para legalizarse como organización comunitaria ante cámara de comercio para así tener la posibilidad de firmar convenios y contratos. Para el año 2001 la organización obtiene su personería jurídica y adopta el nombre de Asociación de Interpretes Ambientales Soledad de Montaña que para ese momento contaba con veintitrés integrantes. Una vez se adquirió experiencia empezaron a expandir sus

servicios desempeñando actividades en el Parque Regional Natural (PRN) Ucumarí y el PNN Los Nevados.

Sin embargo, para el año 2005 la política de concesiones de parques nacionales, los obliga a buscar nuevas alternativas debido a que el SFFOQ su principal foco de trabajo se encontraba en proceso de concesión y su permanencia en el lugar no se podía garantizar. Esta situación provocó la diversificación de sus actividades y la búsqueda de otros espacios con lo que iniciaron el desarrollo de nuevas actividades en el Corregimiento de La Florida enfocándose en la actualidad, principalmente a la formulación y ejecución de proyectos y/o propuestas ambientales y al trabajo comunitario, sin dejar de lado las actividades de guianza e interpretación ambiental.

## ANEXO 10: Aportes al archivo de GAIA (inventario de equipos de la organización y listado de eventos en los que han participado)

### INVENTARIO DE LIBROS

LIBRO	AUTOR (ES)
1. Paujiles, pavones, pavas y guacharacas	Conservación Internacional.
2. Tortugas marinas neotropicales	Conservación Internacional.
3. Mamíferos acuáticos y relacionados con el agua.	Conservación Internacional.
4. Loros, pericos y guacamayas	Conservación Internacional.
5. Ranas arlequines	Conservación Internacional.
6. Helechos, licopodios, selaginelas y equisetos	Rodríguez Duque, Wilson.
7. Ley 99 de 1993 (Medio Ambiente)	CARDER
8. Sistemática de plantas andinas	Redbio, Universidad de Antioquia, Universidad Nacional de Colombia, Universidad Católica de Oriente Antioquia, PNNC, Instituto Humboldt y Corantioquia.
9. Bosques Andinos y subandinos	Wildlife Conservation Society (WCS) y Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca (CVC).
10. La casa y el campo	Presidencia de la República de Colombia.
11. Inventario de atractivos ecoturísticos PNN Tatamá.	Unidad De Parques, República De Colombia, Ministerio De Ambiente Vivienda y Desarrollo Territorial -MAVDT-.
12. Enciclopedia de Libros Rojos (plantas, anfibios, peces y reptiles)	MAVDT, Humboldt, Universidad Nacional de Colombia, Conservación Internacional, INVEMAR, SINCHI y Fundación Inguede.
13. Etnoconocimiento	Duque Nivia, Andrés Alberto
14. Plan de Manejo PNN Los Nevados y su zona amortiguadora.	MAVDT, UC, FIA, FCC y BID
15. Amorosa	CORPOICA – PRONATTA
16. Cartilla Lectura del Entorno	PNNT y embajada de Holanda.
17. Diagnósticos de riesgos Ambientales de Santuario – Risaralda.	CARDER y Municipio de Santuario.
18. Presupuesto comunitario 2006	Gobernación del Risaralda.
19. Metodología PACOFOR -Desarrollo Forestal Participativo-.	FAO, PACOFOR Países Bajos, Corpocaldas, CARDER, CRQ, Cortolima.
20. Frutas y semillas	Wildlife Conservation Society (WCS) y EcoAndina.
21. El Clan del Oso Cavernario	Jean M., Avel
22. Loros de Colombia	Rodríguez, José Vicente.
23. Aves de Colombia	Hernández, Jorge Ignacio
24. Sistema de plantas andinas	Jaramillo, Lucía
25. Plan de Acción Ambiental	CARDER

<b>OBJETO</b>	<b>CANTIDAD</b>
Pendón	Ns/Nr
Chalecos y gorras	Ns/Nr
Carpas	2
Impermeables	10
Bolsas de dormir (Sleeping)	2
Cámara Fotográfica	1
Estufa para Camping	1
Botiquín	1
Morrales	2
Computador	1
Cuerdas	1
Cámara de Video	1

### **EVENTOS, PROYECTOS Y OTROS EVENTOS EN LOS QUE GAIA HA PARTICIPADO**

- ♣ Fiestas de Santuario de los 120 años en el año 2006.
- ♣ Curso de sistemática de plantas en marzo de 2006.
- ♣ Capacitación de primeros auxilios por parte de los bomberos de Pereira en octubre de 2006.
- ♣ Intercambio IAF Soledad de Montaña, Paimadó y grupo de Guías aliados para la Interpretación Ambiental -GAIA- en el Santuario de Fauna y Flora Otún Quimbaya en el 2005.
- ♣ Intercambio entre Soledad de Montaña y GAIA en planes de San Rafael en el 2005.
- ♣ Evaluación del proyecto Chocó biogeográfico en Nuqui chocó en el 2004.
- ♣ Expedición Tatamá 2003-2004.
- ♣ Monitoreo al pato de Torrentes en el 2003.
- ♣ Monitoreo al Venado coliblanco en el 2003.
- ♣ Visita al Parque Regional Natural Ucumarí en el 2003.
- ♣ Ecovida 2002-2004.
- ♣ Expocamello Manizales en el 2002.
- ♣ Intercambio de experiencias entre GAIA, Soledad de Montaña, COOMDEMA, Guías del Parque Corales del Rosario y San Bernardo Barú en Cartagena en el 2002.
- ♣ Taller sobre manejo de Agroquímicos (CARDER).
- ♣ Acompañamiento a investigaciones del instituto Humboldt.
- ♣ Intercambio con los guías de Paimadó Pueblo Rico.
- ♣ Feria de biocomercio (CARDER).
- ♣ Caravana turística de la Gobernación de Risaralda.
- ♣ Intercambio con la comunidad del Parque Municipal Natural Agualinda.

## **ANEXO 11: Propuesta de estatutos para GAIA.**

### **CAPITULO 1**

#### **NOMBRE, DURACION, DOMICILIO Y OBJETO.**

**Artículo 1** El nombre de la entidad será: Asociación de Guías Aliados para la Interpretación Ambiental –GAIA-. Creada en el municipio de Santuario, en la vereda San Rafael Los Planes, su sede quedara ubicada en la oficina del parque Tatamá en Santuario con la siguiente dirección: Calle 7 N° 407, su teléfono es (6) 3687964, celular 311-7547215, 311-7191717. Correo electrónico [joandre\\_66@hotmail.com](mailto:joandre_66@hotmail.com), [dimalexa9019@yahoo.es](mailto:dimalexa9019@yahoo.es), [luisove@yahoo.es](mailto:luisove@yahoo.es).

**Artículo 2** El objetivo principal de la entidad denominada Asociación de Guías Aliados para la Interpretación Ambiental –GAIA- será:

- Formular y ejecutar proyectos ambientales y sociales.
- Desarrollar actividades de guianza turística e interpretación ambiental.
- Elaboración y comercialización de productos artesanales y gastronómicos a partir de especies no maderables del bosque y otros materiales.
- Adelantar actividades de educación ambiental a nivel nacional.
- Participar y realizar proyectos de investigación.
- Prestar servicios turísticos.
- Diseño y elaboración de vallas y material publicitario.
- Desarrollar actividades comunitarias.
- Recuperar, transformar y comercializar semillas de especies nativas con fines de conservación.

### **CAPITULO II**

#### **DISPOSICIONES SOBRE EL PATRIMONIO**

**Artículo 3** El patrimonio de la asociación esta constituido por: (1) Las cuotas mensuales canceladas por los asociados; (2) Por auxilios donados por personas naturales o jurídicas, (3) Por los bienes que cualquier titulo adquiera, incluyendo donaciones de empresas nacionales o extranjeras, (4) Por todos los bienes que por cualquier concepto ingresen a la asociación.

**Artículo 4** La organización y administración del patrimonio estará a cargo de la asamblea general, la cual delegara en el tesorero la responsabilidad de su manejo. Sus fondos serán depositados en una cuenta corriente o de ahorros y solamente se destinaran al cumplimiento de sus objetivos.

### **CAPITULO III**

#### **DE LOS ASOCIADOS**

**Artículo 5** Son miembro de la asociación, las personas que firmaron el acta de constitución y las que posteriormente se vinculen a la entidad, previo al lleno de los requisitos establecidos en los presentes estatutos o en los reglamentos internos.

**Artículo 6** Son deberes de los asociados:

- a. Cumplir a cabalidad todos los compromisos adquiridos con la organización.
- b. Asistir puntualmente a todas las actividades, reuniones, eventos, asambleas y guanzas programadas previamente.
- c. Respetar las ideas y formas de ser de los asociados y visitantes.
- d. Prestar su servicio en los términos ofrecidos y pactados con los visitantes.
- e. Evitar que los visitantes atenten contra la estabilidad de los ecosistemas en el área de trabajo (Parque municipal Natural Planes de San Rafael, Parque Nacional Natural Tatamá y su zona amortiguadora)
- f. Portar con decoro y orgullo el uniforme que lo identifica como miembro de la organización.
- g. Llevar consigo el botiquín de primeros auxilios y saber el manejo básico del mismo.
- h. Informar al visitante sobre los riesgos de la zona que va a recorrer, el equipo y vestido que se debe utilizar.
- i. Informar a las autoridades ambientales competentes sobre acciones que atenten contra los recursos naturales.
- j. Suministrar información verdadera.

**Artículo 7** Son derechos de los asociados:

- a. Elegir y ser elegido.
- b. Ejercer la función del sufragio asociativo en asambleas generales de forma que cada socio hábil corresponda solo un voto.
- c. Remuneración justa y acorde con el servicio que se esta prestando.
- d. Presentar a la asamblea general cualquier proyecto o iniciativa que tenga por objeto el mejoramiento de la asociación.
- e. Fiscalizar la gestión económica y financiera de la asociación, para la cual se podrán examinar los libros en la forma que los estatutos o reglamentos lo prescriban.
- f. Retirarse voluntariamente de los asociados.

**Artículo 8** Condiciones para ingresar a la entidad:

- a. Ser habitante de la región y tener sentido de pertenencia.
- b. Ser mayor de 16 años, con excepción de los miembros fundadores.
- c. Ser admitido por el grupo de guías.
- d. Elaborar una solicitud por escrito, manifestando la intención de hacer parte de la organización.
- e. Comprometerse con las diferentes labores sociales que la organización de Guías ejecute en la zona.
- f. Participar en los talleres y capacitaciones que se realicen con el fin de fortalecer sus conocimientos y mantenerse actualizado.
- g. Conocer, aceptar y cumplir con el reglamento interno y los estatutos.

**Parágrafo:** Las personas menores de 16 años podrán ser admitidas en calidad de aspirantes a ser un intérprete ambiental y las que no estén activas y deseen regresar al grupo, deben solicitar el ingreso a la asamblea y esta lo estudiará.

**Artículo 9** Causales de retiro:

- a. Renuncia aceptada por la asamblea general.
- b. Cuando se compruebe que la conducta del socio, este atentando contra la integridad de la organización o de alguno de sus integrantes.
- c. Cuando el asociado no este cumpliendo con los estatutos y el reglamento interno de la organización.

**Artículo 10** Queda prohibido a los asociados:

- a. Ejercer sus funciones en estado de embriagues o bajo el efecto de sustancias alucinógenas.
- b. Abandonar el visitante una vez iniciado el recorrido.
- c. Usar el uniforme en actividades no relacionadas con el grupo.
- d. Generar escándalos que pongan en entredicho la integridad de la organización.
- e. Realizar actos deshonestos al interior de la organización.
- f. Recolectar o permitir la recolección de muestras de fauna y flora en la zona.
- g. Dejar de portar los implementos de dotación necesarios para el desempeño de su labor.
- h. Ausencia injustificada o incumplimiento en un turno de guianza de acuerdo con el turno correspondiente.

**Artículo 11** Los miembros que incumplan los presentes estatutos se harán acreedores a las siguientes sanciones que se aplicarán de acuerdo a la gravedad de la falta, teniendo en cuenta de igual forma las circunstancias en que ocurrieron los hechos y los antecedentes del infractor.

- **Amonestación:** de manera verbal si la falta es leve; si la falta es grave o reincide se realizara amonestación por escrito al intérprete ambiental.
- **Suspensión:** si la falta es leve se suspenderá durante un turno de guianza (después de recibir dos amonestaciones) si la falta es grave la suspensión se hará hasta por dos meses (de acuerdo a la gravedad de la falta).
- **Modificación de categoría como guía:** si la falta es muy grave o esta reincidiendo constantemente se bajara de categoría al intérprete ambiental.
- **Expulsión:** si el infractor sigue incidiendo en las faltas será retirado definitivamente de la organización.

CAPITULO IV

**ESTRUCTURA Y FUNCIONES DE LOS ORGANOS DE ADMINISTRACION,  
DIRECCION Y FISCALIZACION.**

**DE LA ASAMBLEA GENERAL:**

**Artículo 12** La asociación será administrada por la asamblea general, la junta directiva tendrá un fiscal.

**Artículo 13** La asamblea general tendrá dos clases de reuniones, extraordinarias y ordinarias, siendo necesario un quórum de la mitad mas uno de los asociados para decidir y deliberar en cualquiera de ellas. Las asambleas ordinarias se celebraran cada año en el mes de Junio y las extraordinarias cuando sea necesario convocarlas.

**Artículo 14** La asamblea general esta constituida por todos los miembros activos de la asociación, será la máxima autoridad y sus decisiones son obligatorias siempre y cuando se hayan tomado de acuerdo con lo previsto en los presentes estatutos.

**Artículo 15** Las reuniones serán presididas por el presidente de la junta directiva y a falta de este, por las personas que designe la asamblea, o sea un presidente Ad- doc. Actuara como secretario, el de la junta directiva o la persona que designe la asamblea, es decir un secretario Ad- doc.

**Artículo 16** La convocatoria para las reuniones ordinarias se harán con quince (15) días hábiles de anticipación, por el presidente de la junta directiva o quien haga sus veces. La convocatoria para las reuniones extraordinarias se hará por un número plural de personas asociadas, por la junta directiva o por el fiscal, con ocho (8) días hábiles de anticipación, la invitación a la reunión debe contener la fecha, la hora y asunto a tratar y orden del día. (Si se convoca a la asamblea general y la reunión no se efectúa por falta de quórum se citara a la otra reunión que sesionara y decidirá con cualquier numero de asociados que asista).

**Artículo 17** Son funciones de la asamblea general las siguientes:

- a. Velar por el correcto funcionamiento de la entidad.
- b. Elegir los miembros de la junta directiva y determinar su reglamento.
- c. Elegir al fiscal.
- d. Estudiar el presupuesto de gastos y darle su aprobación.
- e. Determinar la orientación general de la asociación.
- f. Decidir sobre el cambio del domicilio.
- g. Autorizar la enajenación de bienes de la entidad.
- h. Aprobar las reformas estatutarias, la disolución y liquidación de la asociación
- i. Las demás que señale la ley.

#### **DE LA JUNTA DIRECTIVA:**

**Artículo 18** La junta directiva esta compuesta por el presidente, vicepresidente, secretario, tesorero y vocal, elegidos por la asamblea general para periodos de dos años contados a partir de la fecha de elecciones.

**Artículo 19** Funciones de la junta directiva.

- a. Designar y remover a los dignatarios cuya elección no corresponde a la asamblea general.
- b. Delegar en el representante legal o cualquier otro funcionario, las funciones que estimen convenientes.
- c. Convocar a la asamblea general cuando no lo haga el representante legal o a reuniones extraordinarias cuando lo juzgue conveniente.
- d. Presentar a la asamblea general los informes necesarios.
- e. Examinar, cuando lo tenga a bien, los libros, documentos y caja de entidad.
- f. Tomar las decisiones que no correspondan a otro órgano de la asociación.

**Artículo 20** La junta directiva se reunirá ordinariamente por lo menos dos veces cada mes y podrá reunirse extraordinariamente cuando lo soliciten por escrito dos de sus miembros,

el representante legal o el fiscal. Deliberara y decidirá con la presencia y los votos de la mayoría de sus miembros.

**Artículo 21** Convocatoria de la junta directiva: las reuniones ordinarias y extraordinarias de junta directiva podrán ser convocadas por el presidente y el secretario, mediante escritos enviados a cada uno de los asociados o avisos fijados en lugares visibles de la población con antelación de ocho días de la fecha de la reunión. En la convocatoria se indicara la fecha, hora, lugar y motivos de la reunión.

**Artículo 22** Cuando por causa injustificada la junta directiva no convoca a reunión extraordinaria solicitada por los asociados, esta podrá ser convocada por el fiscal, teniendo en cuenta los requisitos para la convocatoria. En caso de que el fiscal en forma injustificada no convoque a la asamblea extraordinaria, esta podrá ser convocada por el 5% de los socios de la asociación con los mismos requisitos para la convocatoria, estas mismas medidas podrán ser utilizadas cuando en forma injustificada no se cite a reuniones extraordinarias.

**Artículo 23** FUNCIONES DEL PRESIDENTE: el presidente de la junta directiva será el REPRESENTANTE LEGAL, y tendrá como funciones las siguientes:

- a. Será representante legal, judicial y extrajudicial de la entidad y podrá actuar en cualquier situación de la asociación.
- b. Convocar a las reuniones a la asamblea y a la junta directiva.
- c. Presidir y dirigir las sesiones de asamblea general y la junta directiva.
- d. Presentar a la asamblea general los informes de labores anualmente o cuando este lo solicite.
- e. Suscribir contratos.
- f. Ordenar los gastos y firmar conjuntamente con el tesorero los giros sobre los fondos de la entidad.
- g. Las demás que le correspondan por la naturaleza de su cargo.
- h. Una vez terminado el periodo por el cual fue nombrado, la junta directiva entregara a quien le suceda en el cargo mediante acta, los informes parciales de los miembros de la junta. Sin este requisito la nueva junta no podrá iniciar sus labores.
- i. Podrá hacer efectivos los cheques que estén a nombre de la asociación

**Artículo 24** FUNCIONES DEL VICEPRESIDENTE: El vicepresidente ejercerá las funciones de miembro de la junta directiva y reemplazara al presidente en sus ausencias temporales o definitivas.

**PARAGRAFO:** Si faltara el presidente definitivamente, la junta directiva lo confirmará como presidente por el resto del periodo, si lo considera pertinente. En caso negativo le corresponde a la asamblea general elegir nuevo presidente.

**Artículo 25** FUNCIONES DEL TESORERO: El tesorero es el directo responsable de manejar los recursos que por cualquier concepto ingresen a la asociación. Tendrá como funciones las siguientes:

- a. Recaudar la totalidad de los ingresos de la asociación, cualquiera que sea su origen y expedir los comprobantes respectivos.

- b. Velar porque los asociados paguen cumplidamente sus compromisos con la asociación.
- c. Informar a la junta directiva con la periodicidad reglamentaria cuando solicite, sobre el estado financiero de la asociación.
- d. Elaborar y suscribir los informes de cuentas y balances que la junta debe presentar a la asamblea.
- e. Realizar con los demás miembros de la junta, proyecto de ingresos y egresos que deben presentarse a la asamblea.
- f. Girar conjuntamente con el presidente los cheques o retiros sobre los fondos de la asociación.
- g. Prestar fianzas y seguros exigidos para el ejercicio del cargo.
- h. Las demás que de acuerdo a la naturaleza de su cargo le asigne la asamblea, la junta directiva o el presidente.

**Artículo 26 FUNCIONES DEL SECRETARIO:** La asociación estará dotada de un secretario, quien ejercerá las siguientes funciones:

- a. El manejo de la correspondencia y la conservación del archivo.
- b. Firmar conjuntamente con el presidente las actas de las reuniones de asamblea y junta directiva.
- c. Llevar el registro de los asociados.
- d. Velar por el oportuno cumplimiento de los deberes de los empleados.
- e. Dar curso a la convocatoria para las reuniones de asamblea y de junta directiva.
- f. Las demás que de acuerdo a la naturaleza de su cargo le asigne la asamblea, la junta directiva o el presidente.

**Artículo 27 FUNCIONES DEL VOCAL:** El vocal ejercerá las funciones generales de los miembros de la junta y las especiales que nombre éste o el presidente.

**Artículo 28 FUNCIONES DEL FISCAL:** El fiscal es el representante permanente de la asamblea general ante la junta directiva haciendo las veces de revisor fiscal, teniendo en cuenta que tiene voz y voto. Es elegido por la asamblea en la misma reunión en la que se eligen los miembros de la junta directiva. Su periodo es de dos años. El fiscal cumple las siguientes funciones:

- a. Velar porque todos los asociados y los miembros de la junta ajusten todos sus actos a las normas legales estatutarias y reglamentarias.
- b. Velar porque la contabilidad, actas, libros de tesorería, correspondencia, ejecución presupuestal estén permanentemente actualizados.
- c. Ejercer el control y vigilancia de todos los bienes de la asociación y prestar asesoría a la administración.
- d. Dar visto bueno de las cuentas de los bancos e informes.
- e. Informar a la asamblea sobre las gestiones administrativas.
- f. Solicitar a la junta directiva la convocatoria de la asamblea o convocarla si su atención no es atendida sin causa justa, cuando por la ocurrencia de irregularidades se requiera ese procedimiento.
- g. Las demás que le fijen las normas legales, estatutarias y reglamentarias o la asamblea.

**PARAGRAFO:** Cuando el fiscal renuncie, cambie de domicilio o abandone sus funciones sin justa causa, la junta directiva convocara a asamblea general para que elija su reemplazo para el resto del periodo.

## CAPITULO V

### **REFORMA ESTATUTUARIA**

**Artículo 29** La asociación se disolverá y liquidara:

- Por imposibilidad de desarrollar sus objetivos.
- Por decisión de la autoridad competente.
- Por decisión de los asociados, tomada en reunión de asamblea general con el quórum, requeridos según los presentes estatutos o por las demás causales, señaladas en la ley.

**Artículo 30** Decretada la disolución la asamblea general procederá a nombrar liquidador o liquidadores. Mientras no se hagan dichos nombramientos actuara como tal el último representante legal inscrito en la cámara de comercio competente.

**Artículo 31** Terminado el trabajo de liquidación y cubierto el pasivo (las deudas o cuentas por pagar), el remanente, si lo hubiera, pasara en calidad de donación a una entidad de beneficencia o cualquiera otra actividad sin animo de lucro. Se deberá registrar en la cámara de comercio acta de liquidación y disolución anexando un informe contable de la situación de la entidad.

## **ANEXO 12: Propuesta de reglamento interno GAIA.**

### **REGLAMENTO INTERNO GRUPO DE GUIAS ALIADOS PARA LA INTERPRETACION AMBIENTAL “GAIA”**

El presente reglamento interno se construye como complemento a los estatutos del grupo de Guías Aliados para la Interpretación Ambiental GAIA con el ánimo de detallar algunas características y procedimientos de la organización y sus miembros.

#### **¿Quiénes somos?**

El grupo de Guías Aliados para la Interpretación Ambiental GAIA es una organización social sin ánimo de lucro, la cual adelanta acciones que contribuyen con la conservación del patrimonio natural de la región.

#### **¿Dónde desarrollamos nuestras actividades?**

Actualmente el grupo de Guías Aliados para la Interpretación Ambiental GAIA desempeña actividades en la vereda San Rafael Los Planes municipio de Santuario, en la vereda La Campana municipio de Apia y específicamente en el Parque Nacional Natural Tatamá y en el Parque Municipal Natural Planes de San Rafael, en el departamento de Risaralda.

#### **¿Cuáles son nuestros objetivos específicos?**

- Prestar el servicio de interpretación ambiental a los visitantes que llegan a las áreas naturales protegidas antes mencionadas (PNN Tatamá y PMN Planes de San Rafael).
- Difundir y promover los valores y objetivos de conservación de las áreas protegidas PNN Tatamá y PMN Planes de San Rafael.
- Hacer control del turismo en el área de trabajo.
- Apoyar y participar en los programas, proyectos y acciones dirigidas al manejo y conservación de los recursos naturales en el área de trabajo.

#### **¿Cuál es nuestra estructura organizativa?**

**Asamblea:** Conformada por todos los miembros del grupo quienes en conjunto se constituyen como la mayor autoridad en la organización.

**Junta directiva:** órgano de dirección elegido por la asamblea, encargado de dinamizar los procesos administrativos y organizativos en GAIA (en los estatutos se especifican sus funciones).

**Comisiones de trabajo:** comisiones conformadas por tres o cuatro integrantes, quienes adelantaran actividades relacionadas con un tema específico en beneficio de la organización (propuesta que aun no se ha implementado)

**Grupos de estudio:** Conjunto de miembros que desarrollan y comparten conocimientos en torno a un tema específico (propuesta que aun no se ha implementado).

#### **Organigrama**

(Aun no se ha construido)

### **Funciones de los órganos de dirección**

- Programar y realizar reuniones periódicas para rendir informes, hacer balance de las actividades adelantadas y escuchar quejas o reclamos que los intérpretes ambientales tenga.
- Velar por la prestación de un servicio de buena calidad y atender recomendaciones de los turistas.
- Llevar control sobre la asistencia y constancia de los miembros de la organización en actividades, reuniones y eventos del grupo.
- Gestionar y Coordinar la realización de capacitaciones con las personas que vayan a llevar cabo estas actividades.
- Elaborar programación de turnos en la prestación del servicio de interpretación ambiental a los visitantes.

### **Funciones de los intérpretes ambientales**

- Orientar al visitante en cuanto a las actividades que pueden desarrollar en la zona, con información veraz y oportuna.
- Resaltar la importancia de las áreas protegidas como proveedoras de bienes y servicios ambientales.
- Informar al visitante de manera veraz y completa sobre los lugares a visitar y dar las recomendaciones respectivas.
- Dirigir al turista o visitante por los atractivos turísticos, con seguridad, amabilidad, responsabilidad y respeto.
- Asistir al visitante en forma oportuna, en los imprevistos que se presenten durante su permanencia en el atractivo turístico, procurando su mayor satisfacción y bienestar.
- Generar un encuentro de los visitantes con la naturaleza de tal manera que puedan comprender algunas de las interrelaciones que se dan entre sus componentes.

### **Categorías para los intérpretes ambientales**

Las categorías serán otorgadas a los intérpretes ambientales teniendo en cuenta la edad, antigüedad en el grupo y experiencia.

**Interprete ambiental auxiliar:** Persona que acompaña a un interprete ambiental de una de las categorías que se mencionara a continuación.

- **Categoría I:** Ésta corresponde a los recorridos realizados hasta el Orquidiario (Cabaña de control), recorridos por la vereda (Fincas Agroecológicas) y senderos aledaños al centro de visitantes. A esta categoría pertenecerán las personas de 16 años, y aquellas que hasta ahora ingresan al grupo de interpretes y su experiencia en el ámbito de la interpretación ambiental, además deberán haber sido interpretes auxiliares.
- **Categoría II:** Ésta corresponde a recorridos realizados en los senderos de Cascadas, quebrada Risaralda y venteaderos. Debido a la exigencia de los recorridos a esta categoría solo pertenecerán las personas mayores de 16 años, para esta se tendrá en cuenta sus conocimientos, experiencia y responsabilidad para la prestación de un buen servicio.

- **Categoría III:** Ésta corresponde a recorridos realizados hacia el sector del Páramo (alta montaña). Debido a que está es la última categoría se exige más conocimiento, preparación física y responsabilidad, solamente podrán realizar recorridos a este sector personas que lleven una permanencia mayor de 1 año en el grupo de intérpretes y que demuestre un grado de responsabilidad muy alto, además de haberse desempeñado como intérprete ambiental auxiliar hasta este sector.

#### **NOTA**

- Los intérpretes ambientales de categoría III deberán estar avalados por el **Parque Nacional Natural Tatamá**, quienes además autorizaran el ingreso de las personas al páramo.
- Ninguna persona podrá ingresar más allá de las Cascadas y/o de las partidas sin autorización expresa del **Parque Nacional Natural Tatamá**.

#### **Dotación apropiada para el desempeño de su labor**

El intérprete ambiental debe tener los siguientes elementos primordiales para la prestación de un buen servicio de interpretación ambiental:

- Uniforme completo (Chaleco, Gorra, botas de caucho e impermeable).
- Botiquín de primeros auxilios.
- Un lazo.
- Un lapicero.
- Una linterna.
- Una navaja.
- Machete.

#### **¿Cuáles son nuestros servicios?**

Visita al Orquidiario

Recorrido a cascadas

Guianza a Ventanas y valles

Sendero del parque municipal

Sendero de restauración ecológica

Sendero Laguna Encantada.

Recorrido Sector Ventiaderos - Quebrada Risaralda

(Falta describir cada uno de los servicios)

#### **Otros deberes de los asociados**

1. Asistir a las capacitaciones programadas.
2. Prestar su servicio en los términos ofrecidos y pactados con los visitantes.
3. Evitar que los visitantes atenten contra la estabilidad de los ecosistemas del Parque Nacional Natural Tatamá y Parque Municipal Natural Planes de San Rafael y su zona de amortiguación.
4. Portar con decoro y orgullo el uniforme que lo identifica como miembro del grupo.
5. Llevar consigo un botiquín de primeros auxilios.
6. Informar al visitante sobre los riesgos de la zona que se va a recorrer, el equipo y vestido que se debe utilizar.

7. Informar a las autoridades ambientales sobre acciones que atenten contra los Recursos Naturales.
8. Comprometerse en el mejoramiento continuo y en el conocimiento del entorno para la interpretación ambiental.

#### **Otros derechos de los asociados**

1. Recibir capacitaciones para el mejoramiento en la prestación de los servicios.
2. Participar en reuniones y eventos que se realicen para el desarrollo del grupo.
3. Ser escuchado en descargos ante la asamblea cuando se le acuse de haber cometido una falta contra el presente reglamento y/o los estatutos.
4. Recibir apoyo para desarrollar la labor en el control del turismo y conservación de las áreas, por parte de las instituciones, en especial la CARDER como autoridad ambiental y el Parque Nacional Natural Tatamá.

#### **Otras prohibiciones**

- Abandonar al visitante una vez iniciado el recorrido.
- Faltar el respeto a los visitantes.
- Realizar interpretación ambiental a sitios donde no está autorizado.
- Presentar actos deshonestos como el tomar objetos que no le pertenecen.

#### **Faltas en la prestación del servicio de interpretación ambiental.**

Se consideran faltas en la prestación del servicio de interpretación ambiental aquellos actos que atenten contra la estabilidad de los ecosistemas en el Parque Nacional Natural Tatamá, el Parque Municipal Natural Los Planes de San Rafael y su zona amortiguadora; además de los actos que atenten contra la seguridad de los visitantes, funcionarios del Parque y los miembros del grupo GAIA, los cuales se especifican a continuación.

- Recolectar o permitir la recolección de muestras de fauna y flora del PNN Tatamá, el PMN Los Planes de San Rafael y su zona amortiguadora.
- Abandonar a los visitantes después de haber iniciado el servicio de interpretación ambiental.
- Protagonizar actos bochornosos que atenten contra el buen nombre del grupo.
- Prestar el servicio de interpretación ambiental en estado de embriaguez o bajo el efecto de alguna sustancia psicoactiva.
- Agredir verbal o físicamente a otro miembro del grupo, funcionario del Parque o visitante.
- Acosar o faltar el respeto hacia un visitante, funcionario o compañero.
- Faltar a las reuniones del grupo, o capacitaciones sin justificación.
- No portar los implementos de dotación apropiados para el desempeño de su labor.
- Ausencia injustificada o incumplimiento de un compromiso de guianza de acuerdo con el turno correspondiente.

### **Clasificación de las faltas**

Las faltas se clasifican en leves y graves:

- **Faltas Leves:** Cuando se infringe por primera vez en cualquiera de las prohibiciones, siempre y cuando no se afecte la seguridad de visitantes, compañeros o funcionarios que visitan en PNN Tatamá, PMN Planes de San Rafael y su zona amortiguadora.
- **Faltas Graves:** Son aquellos actos que causan perjuicio de consideración a los ecosistemas, a los turistas, a los demás miembros del grupo y/o a funcionarios de las áreas protegidas.

### **Sanciones**

Se aplicaran de acuerdo al grado de la falta cometida: si fue leve o grave, también se tendrá en cuenta las circunstancias en que ocurrieron los hechos, y los antecedentes del infractor (las sanciones están establecidas en los estatutos).

Falta el reglamento para establecer el uso adecuado de los equipos y materiales que pertenecen al grupo

## **ANEXO 13: Propuesta de capacitaciones GAIA.**

### **Interpretación Ambiental y Guianza**

- ♣ Conceptos básicos de interpretación ambiental.
- ♣ Diseño del portafolio de servicios.
- ♣ Diseño de guiones para los senderos.
- ♣ Historia y cultura (vereda Los Planes).
- ♣ Áreas protegidas.
- ♣ Recreación.
- ♣ Ecoturismo.

### **Comunicación y Manejo de Público**

- ♣ Servicio al cliente.
- ♣ Diseño de talleres temáticos.
- ♣ Talleres de crecimiento personal y trabajo grupal.
- ♣ Manejo y resolución de conflictos.
- ♣ Manejo de diferentes tipos de público.

### **Biodiversidad**

- ♣ Conceptos básicos de biodiversidad.
- ♣ Botánica.
- ♣ Ecología de plantas.
- ♣ Implementación de viveros.
- ♣ Importancia y características de las aves.
- ♣ Educación Ambiental

### **Páramos**

- ♣ Características del ecosistema de páramo.
- ♣ Flora y fauna de los paramos.

### **Formulación de proyectos**

- ♣ Formulación de proyectos ambientales y comunitarios.
- ♣ Redacción de documentos.
- ♣ Manejo del computador.

## ANEXO 14: Asistencia a los talleres desarrollados con GAIA