

Programa de formación
de líderes comunitarios(as)

Manejo de Conflictos

3



USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS
UNIDOS DE AMERICA

PERU ProDescentralización



Yanacocha

Proyecto
Conga

Programa de formación
de líderes comunitarios(as)

Manejo de Conflictos

3

Adaptación para directivos e integrantes de
Comités de Desarrollo Comunal: CODECO

Programa de Formación de líderes comunitarios (as)
Módulo 3: Manejo de Conflictos

Elaboración de contenidos y adecuación educativa:

Fritz Villasante y Nelly Páucar, Consultores MASAL - APODER
Miluska Mendoza Muñoz, Consultora PRODES

Responsable del Diseño del Módulo y Revisión de Contenidos:

Walter Choquevilca Lira, MASAL
Rene Fabiola Villasante, APODER
Ingrid Guzmán Sota, PRODES

Diseño, diagramación e impresión:

NEVA Studio

Ilustraciones:

Ricardo Zegarra Pérez

Adaptaciones:

Rosario Vargas Lúcar, ALAC
Alfonso Nino Guerrero, G&C Salud y Ambiente

Re edición:

2010 Proyecto de Fortalecimiento a la Organización y Planificación
Comunal - CODECO. Asociación Los Andes de Cajamarca - ALAC y
Proyecto Conga - Minera Yanacocha SRL.

® Enero, 2007. Programa de Manejo Sostenible de Suelos y Aguas en Laderas
- MASAL, Programa de Apoyo a la Descentralización en Espacios Rurales -
APODER, Programa Pro Descentralización PRODES - USAID. La información
contenida en este módulo puede ser reproducida total o parcialmente,
siempre y cuando se mencione la fuente de origen y se envíe un ejemplar
a MASAL, APODER y PRODES.

Hecho el Depósito Legal N° 2007-00456 en la Biblioteca Nacional del Perú

PRODES es un programa de USAID cuyo objetivo es aportar al fortalecimiento de
la gobernabilidad democrática, promoviendo la institucionalización de prácticas
de buen gobierno y desarrollando actividades orientadas a contribuir de manera
efectiva en el proceso de descentralización. Esta publicación ha sido posible gracias
al apoyo de USAID-PERÚ, bajo los términos del contrato N° 527-C-00-03-00049-00.
Las opiniones expresadas por los autores no reflejan necesariamente el punto de
vista de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional.

ÍNDICE

Presentación	5
I. Recuperando saberes	7
Entrenándonos para recoger saberes	8
- Creando ambiente para aprender	8
- Aprendiendo a usar instrumentos.....	8
- Aplicando los instrumentos en la comunidad.....	15
II. Aprendiendo juntos.....	16
Sesión 1: Los conflictos.....	17
Sesión 2: Las Concepciones y percepciones culturales frente al conflicto	22
Sesión 3: El Manejo de conflictos	30
Sesión 4: La negociación en el manejo de conflictos	40
Sesión 5: La concertación en el manejo de conflictos.....	44
Sesión 6: La mediación de conflictos.....	53
III. Demostrando lo aprendido	
Actividad: Estrategias creativas para el manejo de conflictos.	56
IV. Viendo y aprendiendo	57
V. Bibliografía	59

PRESENTACIÓN

En el proceso de descentralización y la promoción del desarrollo rural, la formación de líderes sociales que aporten a la construcción de iniciativas de desarrollo y le den sostenibilidad, es una necesidad vigente, por ello, muchas instituciones se comprometen con el fortalecimiento de las capacidades de los líderes comunitarios.

En ese compromiso, tres instituciones como PRODES, MASAL y APODER, nos hemos reunido para construir en conjunto una propuesta de formación que contribuya a fortalecer los liderazgos comunitarios, su aporte a la gobernabilidad local y la movilización de una base social comprometida con la sostenibilidad de los procesos de gestión local participativa.

El punto de partida de este esfuerzo compartido, fue la revisión de múltiples iniciativas y experiencias de formación de líderes, que en algunos casos se han ido implementando de forma aislada y en estrecha relación con las prioridades de las instituciones y organizaciones promotoras, así como también, con una mirada parcial de los desafíos del desarrollo territorial.

Hemos procurado recuperar lo mejor de cada experiencia y articular de un modo integrador, enfoques, puntos de vista y estructurar un programa de formación en relación a las demandas de formación expresadas por los propios actores: los líderes de las comunidades andinas.

El diseño del programa y de los módulos que lo conforman: Módulo 1: Fortalecimiento de la Identidad, Módulo 2: Diagnóstico y Planificación Comunitaria, y Módulo 3: Manejo de Conflictos; fue un trabajo compartido con líderes sociales de los departamentos de Cusco y Apurímac, así como facilitadores de procesos de desarrollo local. Sus aportes le han dado sentido y contenido, por ello queremos expresar nuestro reconocimiento a las siguientes personas:

Janet Flores Moreno
Justo Gonzales Mamani
Nidia Puertas Cabrera
Yulder Flores Aguirre
Margarita Pereira Salas

CADEP José Maria Arguedas
CADEP José Maria Arguedas
CADEP José Maria Arguedas
Red de Comunicadores
Lideresa Mollepata

Donato Ccacyahuilca Mendoza
Martín Eusebio Huarca Huayta
Walter Sotaya Caballero
Agustín Arenasa Ustua
Santiago Velásquez Cruciata
César Aguilar Andrade
Olimpia Carpio Chávez
Estela Vignati Dueñas

Líder Ch'ecca
Líder Ch'ecca
APMA Abancay
APMA Abancay
Líder APMA Abancay
Es-Fácil
Es-Fácil
IMAGEN

En este marco, Asociación Los Andes de Cajamarca - ALAC en asocio con el Proyecto Conga - MYSRL y a través de la facilitación de G&C Salud y Ambiente, vienen impulsando la experiencia de fortalecer la organización y planificación comunal de localidades de Cajamarca con las "Juntas de Desarrollo" y "Comités de Desarrollo Comunal" - CODECO.

Esperemos que este producto que hoy ponemos a disposición de los y las líderes, sea de utilidad para mejorar su participación en la vida comunitaria, en la toma de decisiones en el desarrollo local, y para darle sostenibilidad a estos procesos.

PRODES, MASAL y APODER
Asociación Los Andes de Cajamarca - ALAC
Proyecto Conga - MYSRL



RECUPERANDO SABERES

Esta etapa permite acercarte a comprender el sentido y las causas de los conflictos que comúnmente se dan en tu comunidad. Para esto necesitas dialogar con la población sobre sus conflictos más comunes, las causas que los generan y las formas como se resuelven comúnmente.

En esta tarea necesitas manejar algunos instrumentos que te permitan hacer ese diagnóstico, los mismos que construirás en un trabajo colectivo con otros y otras líderes y con la orientación de tu facilitador o facilitadora. Si bien ya tienes experiencia en el uso de instrumentos como las entrevistas, en este módulo te familiarizarás con otros, como la guía de observación y las fichas de registro de información.

Las actividades que realizarás son:

Reunión de entrenamiento 1 día

- ¿Cómo hacer una observación?
- ¿Cómo organizar información de documentos a través de su registro en fichas?

Trabajo en la comunidad 10 días

- Aplicación de dos entrevistas a pobladores de la comunidad.
- Aplicación de una ficha de observación.
- Revisión de conflictos más frecuentes en acta de asamblea comunal.

En esta etapa el facilitador o facilitadora te orientará en la realización de las actividades en tu comunidad. Asimismo te brindará la posibilidad de que te entrenes para el uso de estos instrumentos en una reunión donde sugerimos expreses todas tus dudas.

La información que recojas en esta etapa será analizada con profundidad en el taller presencial que tendrá una duración de tres días.

Las actividades deberás entregarlas al facilitador o facilitadora al comenzar el taller, el o ella las evaluarán y obtendrás tres puntos si tus actividades cumplen con las siguientes condiciones:

Ser entregadas en la fecha indicada1 punto
Estar completas1 punto
Estar bien redactadas, ser claras1 punto

¡A trabajar con ánimo en esta etapa!



ENTRENÁNDONOS PARA RECOGER SABERES



Creando ambiente para aprender

- Participa de “la dinámica del reloj”, a partir de las indicaciones que te de el facilitador o facilitadora.
- Conformas un grupo de trabajo y participas en su organización eligiendo un coordinador y un secretario.
- Escoges con tu grupo, un nombre que permita identificarlos a lo largo de la reunión.



Aprendiendo a manejar instrumentos

Los conflictos forman parte de la vida cotidiana de las personas, familias y comunidades, por lo que necesitamos manejar estrategias adecuadas para reconocer lo que los genera y para darles solución oportuna.

Como líder es importante que aprendas a observar la realidad, asimismo analizar la información que te permita identificar los principales conflictos que se dan en tu comunidad; lo que te permitirá comprender cómo entiende la población el conflicto, por qué se generan los conflictos y qué formas creativas han encontrado para resolverlos.

Piensa y sugiere las actividades que podrías realizar para identificar los conflictos que se dan en las familias y la comunidad.

ACTIVIDADES:

1.....

2.....

3.....

4.....

Seguramente algunas de las actividades sugeridas coinciden con las que te proponemos a continuación.

La entrevista a la población de la comunidad

En el módulo de identidad del líder comunitario aprendiste a utilizar la entrevista, en este módulo debes aplicar esta herramienta para identificar los conflictos más frecuentes en la comunidad, las causas que lo generan y la forma como se resuelven.



- Revisa la ficha de entrevista que te presentamos:

FICHA DE ENTREVISTA

Nombre del entrevistado:.....

Edad:.....

Sexo:.....

Ocupación:.....Fecha de la entrevista:.....

Entrevistador:.....

Preguntas:

1. ¿Cuáles son los principales conflictos que se dan en la comunidad?

.....
.....

2. ¿Por qué se producen estos conflictos?

.....

3. ¿Qué se requiere hacer cuando se produce un conflicto?

.....

4. Recuerda algún conflicto que se haya solucionado ¿Cómo se solucionó?

.....

- Ahora elabora las preguntas que harías a la población de la comunidad para identificar los conflictos que tienen, las causas que los generan y la forma como los resuelven.

PREGUNTAS:

1.....

2.....

3.....

4.....

- Valida tus preguntas entrevistando a un o una líder del grupo, pregúntale de forma pausada y comprueba si comprendió la pregunta. Si no la comprendió, intenta otra forma de hacer la misma pregunta.
- Anota las preguntas cuya formulación mejoraste y dale la forma de una ficha de entrevista.
- Ahora aplica la entrevista corregida a un o una líder y presta atención a la facilidad o dificultad con la que tomas los datos.

La observación de un conflicto

Procura observar un conflicto que se de en tu comunidad.

Observar es poner en acción todos los sentidos para comprender un hecho que ocurre a nuestro alrededor. Debemos anotar de forma precisa y detallada todo lo que captemos y vayamos descubriendo.

Revisa la siguiente ficha de observación:

FICHA DE OBSERVACIÓN DE CONFLICTOS

Conflicto:

Fecha:

1. Describe la situación.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ¿Quiénes intervienen en el conflicto?

.....

3. ¿Cómo reaccionan las partes en conflicto?

.....

.....

4. ¿Qué hacen para solucionar el conflicto?

.....

.....

5. ¿Qué sugieres para la solución de este conflicto?

.....

.....

La revisión del acta de asamblea comunal

En documentos como las actas de asamblea comunal, los registros de incidencias en el juzgado de paz, las denuncias en el puesto policial, etc., puedes identificar los conflictos más frecuentes. Para obtener estos documentos deberás solicitarlos a los responsables, indicando que necesitas esa información para tu formación como líder.

Para hacer la revisión de estos documentos puedes usar un cuadro de registro, donde deberás anotar:

- Los conflictos más frecuentes.
- La cantidad de veces que se produce un mismo tipo de conflicto.

A continuación te presentamos un ejemplo:

CUADRO DE REGISTRO DE CONFLICTOS

Fuente:(la oficina donde recoges la información)

Lugar:

Conflictos registrados	No de denuncias
Daño de chacra por animal de otra familia	2
Linderos entre chacras	4
Acceso a vaso de leche	7

Luego deberás mirar el cuadro nuevamente y concluir priorizando los conflictos en función de la cantidad de veces en que aparece denunciado, el más denunciado irá en primer lugar y así sucesivamente, como te presentamos en el ejemplo:

CONFLICTOS PRIORIZADOS EN MI COMUNIDAD

1. Acceso a vaso de leche
2. Linderos entre chacras
3. Daño de chacra por acción de "Terceros"
4.

Para realizar las actividades previstas es importante que organices tu tiempo en un cronograma. Coloca la actividad que vas a realizar y seguidamente un aspa (x) o cruz (+) en el día que la llevarás a cabo.

CRONOGRAMA

ACTIVIDAD	DÍA EN QUE LA REALIZARÁS									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Entrega este cronograma al facilitador o facilitadora y coordina con él o ella una fecha en que pueda apoyar tu trabajo en la comunidad.



APLICANDO LOS INSTRUMENTOS EN LA COMUNIDAD

Es el momento de aplicar los instrumentos preparados para recoger la opinión de la población de la comunidad. Toma en cuenta las siguientes indicaciones:

1. Realiza la entrevista a dos pobladores de la comunidad: Un varón adulto y una mujer joven. Utiliza la ficha de entrevista que elaboraste. Luego escribe en tu cuaderno de trabajo lo que te dijo cada persona entrevistada.
2. Identifica un conflicto, observa y describe lo ocurrido utilizando la ficha de observación que tienes.
3. Lleva una carta solicitando información al presidente de la comunidad o presidente del CODECO, al Jefe del Puesto Policial o al Juzgado de Paz, indicando que requieres información sobre los conflictos existentes en la localidad, como parte de tu formación como un o una líder. Esta carta te será proporcionada por el facilitador.
4. Utiliza el cuadro de registro de conflictos para recopilar la información en los documentos que te faciliten y organiza la información para presentarla en forma de una lista priorizada de conflictos locales.



APRENDIENDO JUNTOS

Esta es la etapa de trabajo en taller donde intercambiarás experiencias e información con otros y otras líderes, te familiarizarás con información nueva, que enriquezca tu comprensión de los conflictos y te ejercitarás en el manejo de formas constructivas para resolver los conflictos.

El taller está organizado en sesiones, en cada sesión trabajas un tema específico que te prepara para manejar conflictos de manera creativa.

SESIÓN 1	Los conflictos
SESIÓN 2	Concepciones y percepciones culturales frente al conflicto
SESIÓN 3	Manejo de conflictos y estrategias
SESIÓN 4	La negociación en el manejo de conflictos
SESION 5	La concertación en el manejo de conflictos
SESION 6	La mediación de conflictos

En cada sesión se desarrollaran las siguientes actividades:

- Construyendo saberes sobre la base de la información recopilada.



- Enriqueciendo la experiencia con nueva información.

- Ejercitando para aplicar lo aprendido.



SESIÓN 1

LOS CONFLICTOS



CONSTRUYENDO SABERES

- Participa en la dinámica “juguemos con las escobas”, conducida por el facilitador o facilitadora.
- Conformar un grupo con otros y otras líderes y revisen las entrevistas que realizaron así como el cuadro de incidencia de conflictos, en la parte referida a los conflictos más frecuentes y sus causas.
- Realiza con tu grupo un proceso de comparación de la información e identificación de los conflictos más comunes y sus causas.
- Elabora con tu grupo un papelógrafo donde aparezcan los conflictos más comunes y sus respectivas causas y presenten su trabajo a los demás grupos.



ENRIQUECIENDO LA EXPERIENCIA

Observa la siguiente historia con suma atención y luego responde las preguntas.

EL PROBLEMA DE LA ACEQUIA



¿Qué sucedió con la acequia?

.....

¿Juan se dio cuenta de la situación de la acequia? ¿Por qué?

.....

¿Por qué don Julián increpó tan duramente a Juan?

.....

¿Qué se pudo hacer para evitar el conflicto?

.....

.....

- Escucha la explicación del facilitador o facilitadora y luego lee con atención el siguiente texto.

Se dice que un conflicto se produce cuando existe desacuerdo o contraposición de intereses, necesidades y/o valores dentro de un grupo. Es decir, que un conflicto surge cuando uno quiere lo mismo que otro o cuando ambas partes quieren algo totalmente diferente sobre una misma cosa.

También surgen conflictos cuando existen diferentes puntos de vista con respecto de algún asunto y con frecuencia ninguna de las partes está dispuesta a cambiar. Otra razón de los conflictos se debe a equivocaciones, errores o deficiente comunicación entre las partes.

En el ejemplo, el conflicto no se produjo necesariamente por intereses en desacuerdo, sino más bien por una conducta irrespetuosa de parte de Juan al llevar su ganado por un lugar donde interrumpió el paso del agua, y finalmente se agravó por la falta de comunicación; porque Julián no le comunicó el problema a Juan y actuó impulsivamente.

Algunos otros ejemplos de conflictos provocados ya sea por desacuerdos, contraposiciones o prejuicios son:

Desacuerdos:

- Cuando dos comunidades señalan una misma zona como parte de su territorio en la demarcación de linderos.

Contraposición

- Cuando los padres deciden que su hija apoye en la casa y ella quiere estudiar y asistir a la escuela.
- Cuando un jornalero campesino recibe su pago y considera que su trabajo está mal pagado, y el propietario de las tierras estima que está muy bien pagado.

Prejuicios

- Algunos pobladores de la comunidad se consideran superiores a otros porque hablan en castellano y han pasado por la escuela, llamando con desprecio "cholos", "indios" o "ignorantes" a los pobladores que mantienen costumbres autóctonas como la vestimenta, el idioma o las costumbres locales.
- El considerar que las trabajadoras del hogar tienen menos derechos.
- Hijos que consideran que ya no deben trabajar en la chacra porque creen que por haber asistido a la escuela, la actividad agrícola ya no es para ellos.

Por mucho tiempo, la idea de conflicto ha estado relacionada con situaciones de confrontación, violencia, intereses irreconciliables o situaciones en las que unos pierden y otros ganan. Ahora el conflicto se entiende como un componente que forma parte de las interacciones entre las personas y los pueblos y se le considera como una oportunidad para el intercambio sociocultural en una perspectiva de enriquecimiento mutuo.

Por lo tanto, no es conveniente ver el conflicto sólo como un problema que perjudica a los pobladores, ya que esto nos impide encontrar soluciones adecuadas y oportunas para el mismo, lo mejor es buscar diferentes formas de afrontar el conflicto considerando los beneficios para las partes involucradas.

Para decir que hay un conflicto, las partes deben percibirlo; es decir, sentir que sus intereses y/o derechos están siendo afectados o que existe el peligro de que sean perturbados en un futuro cercano. Es necesario reconocer el conflicto y no ser indiferente o ajeno al mismo.



EJERCITANDO LO APRENDIDO

- Trabaja en grupo, seleccionen un conflicto de la lista que elaboraron al iniciar la sesión, organicéense para representarlo mostrando claramente las personas involucradas y las causas que generan el conflicto.
- Representa con tu grupo el conflicto seleccionado.
- Escucha el análisis del conflicto representado, que hacen los integrantes de otro grupo, indicando las causas del conflicto y precisa con tu grupo si su análisis es correcto.
- Observa las representaciones de los otros grupos y analiza las causas del conflicto conforme indique el facilitador o facilitadora.
- Presenta con tu grupo el análisis que han realizado.

SESIÓN 2

CONCEPCIONES Y PERCEPCIONES CULTURALES FRENTE AL CONFLICTO



CONSTRUYENDO SABERES

- Dibuja en una tarjeta un animal que te gustaría ser, si no hubieras sido persona.
- Presenta tu dibujo al grupo, representándolo con mímica e indicando las razones de tu selección.
- Coloca tu tarjeta en el lugar donde indique el facilitador o facilitadora de tal manera que sea vista por todos.
- Participa en el diálogo que orientará el facilitador o facilitadora acerca de las diferencias entre cada uno de los participantes y la forma como las comunidades y pueblos tienen diferentes formas de responder a las situaciones cotidianas de la vida, entre ellas a los conflictos.



ENRIQUECIENDO LA EXPERIENCIA

- Escucha las explicaciones del facilitador luego lee el siguiente texto:

LAS DIFERENTES FORMAS DE VER LOS CONFLICTOS: VISIONES Y CONCEPCIONES

Cada persona y pueblo tiene su forma de ver y entender el mundo así como las cosas que en éste suceden, y a su vez, cada individuo tiene su forma de ser, actuar y reaccionar frente al mundo. Esto depende de la cultura de la cual proviene.

Estas concepciones y percepciones del mundo son diferentes en cada cultura pero, no por esto podemos afirmar que una cultura es mejor o peor que las otras.

Por ejemplo, para algunos pueblos como los Canas de Cusco, el enfrentamiento y la lucha en un espacio y momento determinado forman parte de sus prácticas, es la forma de resolver de forma abierta sus conflictos. Para otros grupos esta actitud es agresiva y violenta.

Si bien cada pueblo tiene actitudes y prácticas de vida propias, éstas serán respetables siempre y cuando no dañen los derechos de los otros y no generen situaciones de imposición del más fuerte sobre el más débil.

Por ello es importante conocer bien las causas de los conflictos para darles un tratamiento adecuado. Muchos de los conflictos se generan por prejuicios como:

- El pensar que hay personas con malas intenciones que quieren dañar a otras.
- Creer que uno tiene mala suerte y por ello siempre se pierde en un conflicto. Las personas que piensan así tienen miedo de enfrentar los conflictos.
- Creer que los conflictos se dan por cuestiones de brujería o hechicería.

Los conflictos también se generan por ciertas actitudes como por ejemplo cuando:

- Hay personas que exigen el respeto de sus derechos pero que no respetan los derechos de los demás.
- Algunos pobladores creen que los adultos son más responsables que los jóvenes y por lo tanto limitan su participación y les dan menos responsabilidades de las que pueden asumir, lo que genera conflicto intergeneracional.
- El pensar que uno tiene siempre la razón y esperar que los demás acepten lo que uno decide.

Es importante tomar en cuenta lo que está en el origen del conflicto para poder afrontarlo de la forma más adecuada. En general las causas o razones más frecuentes por las que se producen los conflictos son:

Porque no hay comunicación:

Las dificultades de comunicación se dan cuando se presentan fallas en las formas de expresar y escuchar mensajes. Los "malentendidos" se producen cuando se transmiten mensajes con ideas incompletas o cuando son expresados sin claridad. Estas fallas pueden ser producidas por quienes transmiten o por quienes reciben el mensaje, depende de la habilidad de ambas partes para que la comunicación sea buena.



Porque todos(as) tenemos necesidades que satisfacer:

Las necesidades humanas por lo general no varían mucho, lo que varían son las formas como se atienden las necesidades en cada comunidad. Los conflictos pueden ocurrir cuando una persona o grupo encuentra que la forma de satisfacer su necesidad entra en contradicción con la forma de satisfacer esta misma necesidad por otro grupo, por ejemplo cuando en la selva los colonos de sierra incendian grandes áreas de bosque para instalar cultivos y los pobladores nativos de la zona instalan sus cultivos en pequeñas extensiones para no maltratar el bosque.

Cuando la forma elegida para atender una necesidad, priva o dificulta la posibilidad de satisfacer otra necesidad a otro grupo o persona, por ejemplo si no se respetan los turnos de distribución del agua para el riego se puede crear una situación de conflicto.

Las necesidades en torno a las cuales pueden surgir conflictos son:

- Necesidad de subsistencia: para sobrevivir se necesita oxígeno, agua, comida y abrigo.
- Necesidad de protección y seguridad: siendo el cuidado prioritario para los(as) niños(as) y ancianos(as).
- Necesidad de afecto y cariño: son importantes para la autoestima de las personas y la afirmación cultural de los pueblos.
- Necesidad de entendimiento: los seres humanos se comunican e interactúan para desarrollar mejor sus capacidades.
- Necesidad de participación: para aportar en la toma de decisiones en beneficio de las personas y comunidades.
- Necesidad de creación: las personas y los grupos humanos mejoran su calidad de vida inventando e imaginando.
- Necesidad de identidad grupal o comunitaria: el sentido de pertenencia, permite a las personas mayor integración y compromiso con su desarrollo.
- Necesidad de recreación: ocio, diversión, fiesta, juego y humor son eventos de encuentro significativos para las personas y los pueblos.
- Necesidad de libertad: es primordial para el disfrute de los derechos por parte de las personas y sus comunidades.

Culturas como la andina y la amazónica tienen también otras necesidades relacionadas con la convivencia armónica con la naturaleza y el mantenimiento de sus tradiciones religiosas, asimismo la necesidad de fortalecer necesidades no sólo de carácter individual sino también comunitario como el mantenimiento de sus prácticas y costumbres y la gestión de los recursos en su territorio.



Porque todos(as) podemos caer en intolerancia:

Toda persona y comunidad tienen un límite de tolerancia frente a cada situación, de allí que cada comunidad y persona reaccionan de manera diferente.



La tolerancia es una actitud que nos ayuda a comprender y respetar al otro tratando de entender las razones por las que reacciona de determinada forma y de manejar estrategias para dialogar, antes que reaccionar violentamente o de manera sumisa.

Es importante diferenciar la sumisión de la idea de tolerancia. La sumisión atenta contra los derechos de la persona y la comunidad. La sumisión promueve relaciones de desigualdad (uno superior y otro inferior) pudiendo generar abusos y exclusión.



Porque existen resistencias al cambio:

Las personas, familias y comunidades tienen diferentes formas de actuar frente a los cambios. Los que se sienten inseguros, se van a resistir a los cambios, y podrían desencadenar algunos conflictos para evitar el cambio.

Es común por ejemplo en las comunidades encontrar que existen contradicciones entre los pobladores de mayor edad y los jóvenes, los primeros consideran muchas de las ideas de las nuevas generaciones como cuestionadoras de las normas

comunales y difíciles de implementarse, y los jóvenes sostienen que los mayores se oponen a los cambios. En este caso lo mejor es que los líderes ayuden a que se de una comunicación entre ambos y cada uno valore lo que el otro aporta.





EJERCITANDO LO APRENDIDO

- Lee la siguiente historieta:



- Trabaja en grupo y respondan:

Según la historieta ¿Cuál es el conflicto? Sustenten su opinión en base al texto leído.

SESIÓN 3

EL MANEJO DE CONFLICTOS



CONSTRUYENDO SABERES

- Intégrate a un grupo a partir de la "dinámica de los colores".
- Analiza las actitudes y reacciones expresadas en la dinámica: los gritos, las trampas, el deseo de ganar e identifiquen por qué se dieron estas actitudes, luego vuelvan a jugar modificando actitudes.
- Analiza con la orientación del facilitador o facilitadora la relación de esta dinámica con la forma como se originan los conflictos.
- Revisa con tu grupo las fichas de entrevista y de observación, identificando las estrategias de manejo de conflictos que existen en las comunidades. Registren en un papelote sus conclusiones.
- Compartan en plenaria las conclusiones referidas a las estrategias de manejo de conflictos.



ENRIQUECIENDO LA EXPERIENCIA

- Lee con atención el siguiente texto:

MANEJO DE CONFLICTOS

Se entiende como manejo de conflicto a la actividad que está orientada a prevenir, evitar que empeore y reducir la naturaleza destructiva del conflicto con el fin de llegar a una situación de diálogo.

Con tal fin se sigue una serie de pasos que parten de la identificación de las causas del conflicto y terminan con la resolución del problema haciendo uso de medios no violentos.

Cada cultura tiene sus formas de resolver conflictos, forma parte de sus estrategias de control social y de las normas establecidas. El manejo adecuado de un conflicto une a una comunidad, siempre y cuando se proteja los intereses comunes, sobre la base del respeto a los derechos de todas las personas.

También se pueden producir conflictos entre comunidades, de comunidades con otras organizaciones e instituciones como empresas, productores individuales, comerciantes, etc. En estos casos, buscar la solución pasa por comprender los intereses y preocupaciones de la otra parte, buscar el diálogo, tratar de encontrar soluciones que satisfagan a ambas partes y, de ser necesario, buscar ayuda de las autoridades responsables (Juez de Paz, Defensoría del Pueblo) o de personas o instituciones especializadas en prevención y solución de conflictos.

Tus padres, familia, comunidad y el pueblo del cual eres parte son los que te hacen diferente no sólo como persona sino como COLECTIVO. Este colectivo expresa de diversas maneras lo que ha aprendido en su relación con el medio, como es el caso de las comunidades amazónicas.



Si bien existen similitudes entre las costumbres y la historia de los pueblos que habitan en el Perú, también existen grandes diferencias, a esto se llama diversidad cultural.

¿Cómo se desarrolla el conflicto?

Las diferencias de intereses, necesidades, gustos, formas de ver el mundo (cultura) y creencias, hacen que el conflicto exista y sea parte de la vida diaria.

El conflicto se desarrolla como un círculo: se inicia en las creencias y actitudes diferentes que tienen las personas, las familias y las comunidades. Cuando esas diferencias generan contradicciones entre las personas o entre grupos de personas, aparece el conflicto, produciéndose reacciones que enfrentan y generan incomunicación.

Las creencias y las actitudes están presentes en los diferentes momentos del círculo de conflicto, por eso es importante analizar, entender y ver si es necesario modificar las creencias y actitudes, pues de esto dependerá la forma como nos relacionamos y afrontamos el conflicto.

¿Cómo prevenir el conflicto?

La forma más efectiva de prevenir un conflicto es que la comunidad cuente con unas normas de convivencia justas que todos reconocen, donde se respete los derechos de las personas y las autoridades locales cumplan con sus obligaciones.

1. Evitar que los conflictos sean manejados de manera incorrecta.

Aprovechar las distintas opiniones y miradas que enriquecen las experiencias para llegar a acuerdos que recojan las necesidades de las personas o comunidades en conflicto.

2. Dar valor de norma a los acuerdos.

Es indispensable que los acuerdos entre personas y comunidades no se realicen de forma provisional, por ejemplo los linderos entre comunidades deben ser acuerdos definitivos entre las comunidades colindantes, los mismos deberán ser reconocidos por las autoridades y expresados por ejemplo en el catastro rural de la municipalidad.

3. Recurrir a mecanismos legales.

Recurrir a las instancias legales es un mecanismo útil, cerca de las comunidades se encuentran los jueces de paz que pueden mediar de forma efectiva en la resolución del conflicto.

4. Hacer seguimiento a los acuerdos.

El cumplimiento de los acuerdos y compromisos asegura el mantenimiento de la paz o relaciones más armónicas.

¿Cómo actúan los líderes frente al conflicto?

Los líderes y la población tienen diferentes maneras de actuar frente a los conflictos que se han identificado. Ninguna de estas formas de actuar es una mejor que la otra, todo depende de:

- Las causas del conflicto.
- Las relaciones que se quiere tener a futuro con la persona o comunidad en conflicto.
- Las necesidades que están en juego.

A continuación se describen las cinco maneras de actuar ante el conflicto:

Maneras de actuar ante el conflicto	Situaciones
<p>Luchador (ganar - perder)</p> <ul style="list-style-type: none">● Quiere imponer sus derechos.● Cuida su imagen y prioriza sus metas.● Cree que siempre existen ganadores y perdedores.● Pelea y está dispuesto a sacrificar a otras personas si se niegan a cumplir con sus deseos.	<p>Generalmente sucede cuando los derechos de las personas y el bienestar de la comunidad están en riesgo y es importante tomar una decisión rápida.</p>



Evasivo (perder - dejar)

- Actúa ignorando los conflictos.
- Espera que el conflicto se resuelva por sí solo.
- Recurre a mecanismos que retrasan el tratamiento del conflicto.
- Se retira o cede con el fin de evitar la tensión y la confrontación.
- Tiene poco compromiso con la solución.

Sucede cuando no satisface intereses propios, se valora poco los beneficios y espera que otros manejen mejor el conflicto.



Acomodador (ceder-perder)

- Cree que los desacuerdos sirven para distanciar a la gente.
- Piensa que la discusión de diferencias es destructiva.
- Deja que la otra parte tome la decisión sin hacerse problemas.
- Se someten y son complacientes ante la otra parte.

Pasa cuando considera que los asuntos en conflicto son más importantes para los otros, quiere ganar prestigio personal, minimiza las posibles pérdidas y valora más la tranquilidad y la estabilidad.



Perseverante (comprometido y negociador)

- Considera que nunca será posible satisfacer a todos.
- Busca una posición que permita ganar a ambas partes.
- Propone mecanismos que funcionen y sean aceptables para ambas partes: votar, negociar o buscar la ayuda.

Ocurre cuando se toman acuerdos para hacer frente a conflictos temporales y cuando los oponentes exigen sin ceder.



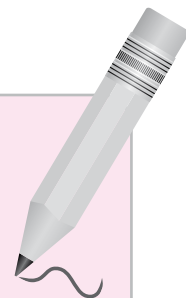
Colaborador (ganar-ganar)

- Ve a los conflictos como oportunidades: si son bien manejados, pueden ayudar a reforzar las relaciones entre las partes.
- Busca solucionar el problema de manera integral y creativa, encontrando situaciones en las que todos ganen.
- Trata de clarificar las diferencias, aporta con ideas e información y busca espacios de confluencia de objetivos y necesidades.

Esta manera de actuar, prioriza el aprendizaje, puede desarrollarse siempre y cuando existe disposición entre las partes para escuchar y comprender la posición del otro.



¿Cuál ha sido frecuentemente tu forma de afrontar los conflictos? ¿Por qué? Anota tu respuesta.



Cuando los conflictos se resuelven, los pueblos celebran con alegría, la convivencia armónica es parte fundamental de sus valores y su vida.



EJERCITANDO LO APRENDIDO

- Lee la siguiente historieta:

SON NUESTROS TERRENOS



- Trabaja brevemente en grupo para responder a las siguientes preguntas
- ¿Por qué se encuentran en conflicto estas dos comunidades?

.....

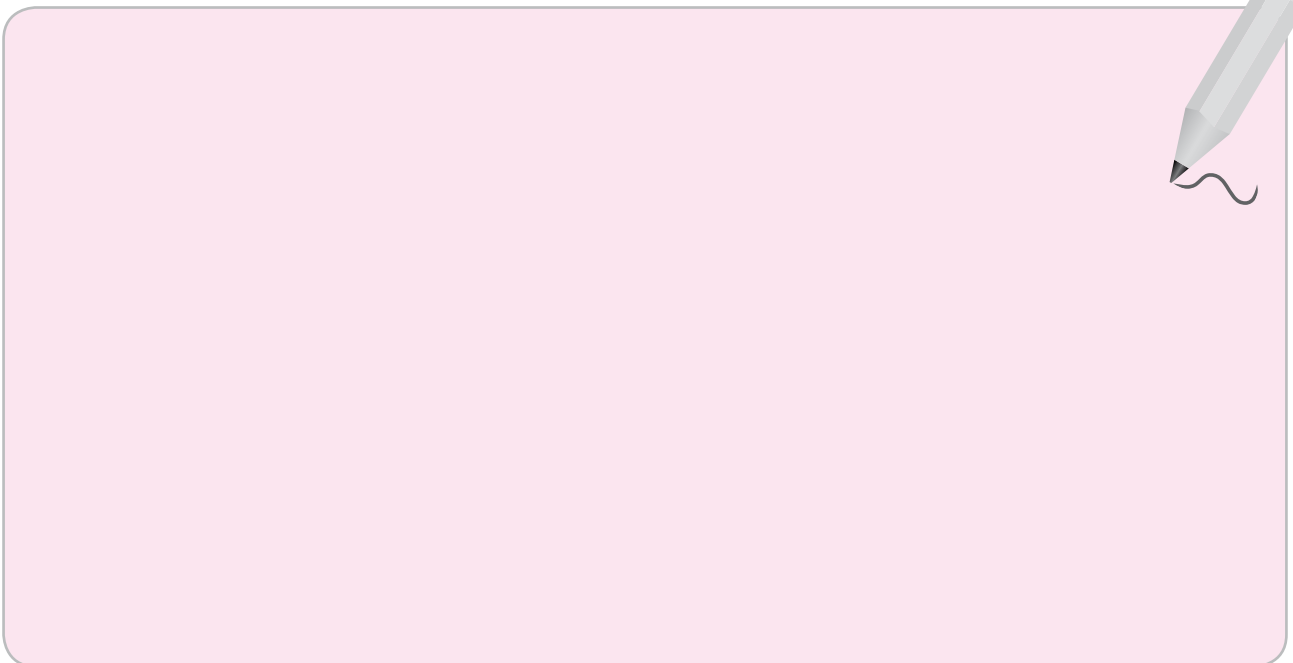
.....

- ¿Cuál es la forma de resolver el conflicto, que optaron las comunidades?

.....

.....

- ¿Qué podrían hacer ambas comunidades para que este problema no les siga afectando? Sugieran los pasos que deben darse para ayudar a resolver el conflicto y escríbanlos en un papelógrafo.



- Participa en la plenaria donde cada grupo presentará su trabajo.

- Revisa los siguientes casos:

CASO 1



CASO 2



- Selecciona uno de los casos y represéntalo con tu grupo, mostrando los hechos, sus causas y la forma de solucionar el caso.
- Presenta el caso con tu grupo y observa las presentaciones que realizarán los otros grupos.
- Analicen los casos con la ayuda del facilitador o facilitadora.

SESIÓN 4

LA NEGOCIACIÓN EN EL MANEJO DE CONFLICTOS



CONSTRUYENDO SABERES

- Participa en la dinámica "dibujando el concepto" en la que, con tu grupo, deberás dibujar qué entiendes por negociación.
- Participa en la presentación de los dibujos, presentando el de tu grupo y observando las presentaciones de los otros grupos.
- Escucha las conclusiones que mencionará el facilitador o facilitadora al terminar la presentación de los grupos.



ENRIQUECIENDO LA EXPERIENCIA

Escucha la presentación del facilitador o facilitadora, luego lee el siguiente texto:

LA NEGOCIACIÓN

Es un mecanismo para la solución de un conflicto, que se da cuando las partes buscan por si mismas llegar a un acuerdo, tratando que ambas obtengan algún beneficio. En la negociación, las partes están dispuestas a conceder algo con la seguridad que para ambos el resultado será satisfactorio.



Principios básicos de la negociación

Para que una negociación sea efectiva las partes deben:

- Actuar de buena fe con la otra parte, y buscar un resultado que lo ponga lejos de una situación desfavorable.
- Respetar a la otra parte, tener una actitud justa, equilibrada y sin violencia.
- Plantear las contradicciones que la otra parte señala para que se de cuenta y reflexione sobre su propia lógica.
- Partir de descubrir los puntos débiles y la fuerza de ambas partes.

- Descubrir la manera de aprovechar las debilidades y convertirlas en oportunidades para superar el conflicto.
- Proponer una estrategia que permita economizar recursos, tiempo y energía.
- Comunicarse de manera precisa de tal manera que permita una buena comprensión.
- Llevar la conversación en lo posible con confianza mutua.

Pasos para la “negociación”

Hay que tener en cuenta las siguientes recomendaciones para que una negociación tenga buenos resultados:

La definición del conflicto.- Es el ejercicio mental y verbal que realizan las partes, para reconocer y expresar qué tipo de conflicto tienen y cuáles son sus características. De este modo, se tendrá claro de qué se trata durante la discusión y toma de decisiones para resolverlo.

El análisis del conflicto.- El conocimiento más profundo del conflicto permite llegar a establecer lo que éste significa en la vida de cada una de las partes. Otros elementos a tener en cuenta son las expectativas, las capacidades, las voluntades y los intereses opuestos que tienen las partes. Esto facilita que se tome conciencia sobre las causas del conflicto, cuáles son sus posibles consecuencias en caso de que no se resuelva y qué ventajas habría si se resuelve.

La generación de opciones.- Es un paso que se debe seguir luego de que el conflicto y sus consecuencias son conocidos. En este momento se identifican diversas opciones para poder solucionarlo, porque puede haber más de una opción que se puede aplicar.

La selección de opción.- De todas las opciones que pueden ayudar a resolver el conflicto, es necesario seleccionar una. Esa selección se hace considerando los aspectos positivos y negativos que cada opción sugerida tiene, descartando las que tienen mayores aspectos negativos.

El seguimiento.- Es un paso muy importante. La resolución de un conflicto no asegura su cumplimiento. Es necesario asignar tareas y responsables para asegurar que se den los pasos necesarios para que la solución del conflicto sea definitiva.

La evaluación. - Es el control que se hace para comprobar si los pasos necesarios para resolver el conflicto están siendo ejecutados por las personas comprometidas, con los recursos asignados, en la forma acordada y en el tiempo establecido.



EJERCITANDO LO APRENDIDO

1. Lee el siguiente ejemplo:

Conflicto de linderos entre las comunidades de San Antonio y El Limón.

- Ambas comunidades consideran tener derecho sobre el sitio en disputa.
- Las comunidades tratan de ocupar la tierra en disputa.
- Cada comunidad reclama para sí el sitio de Santa Luisa.
- Ambas comunidades en asambleas comunales deciden arreglar el conflicto, dividiendo el terreno en dos partes cada una con acceso a fuentes de agua.
- Se utilizó el libro de actas y el estatuto para registrar los acuerdos.
- El 16 de noviembre del 2010 realizan el saneamiento físico del lindero.
- Ambas comunidades cavan una zanja, que fija el lindero físico.
- En la capital de provincia presentan una solicitud al juzgado mixto para el archivo del juicio que habían iniciado antiguos representantes de ambas comunidades en el año 2,000, gastando en el pago de abogados una gran cantidad de dinero.

2. Analiza el caso utilizando la siguiente matriz:

Actores involucrados en el conflicto	Acuerdos y compromisos	Beneficios obtenidos por ambas comunidades	¿Cómo dan seguimiento a las decisiones tomadas?

3. ¿Qué otra forma de negociar podrías proponer en relación con este caso?



SESIÓN 5

LA CONCERTACIÓN EN EL MANEJO DE CONFLICTOS



CONSTRUYENDO SABERES

- Participa en la elaboración colectiva del concepto de concertación, para lo cual cada integrante del grupo deberá mencionar una idea que explique lo que entiende por "concertación".
- Dialoguen en grupo y elaboren un concepto común de lo que entienden por concertación.

- Presenta el concepto elaborado por el grupo, pero en forma de una canción, para lo cual al concepto elaborado deberán agregarle una tonada.
- Escucha las conclusiones que expresará el facilitador o facilitadora, luego de que todos los grupos presenten su concepto en forma de canción.



ENRIQUECIENDO LA EXPERIENCIA

LA CONCERTACIÓN

Es un acuerdo, pacto o convenio que realizan diversos actores involucrados en algún asunto en el cual no se ponían de acuerdo por tener intereses diferentes.

Los comités de regantes de Maraypata, Yamobamba y Culicanda luego de varias reuniones de concertación acuerdan compartir por turnos equitativos el uso del agua, se comprometen a cumplir el acuerdo y a trabajar en conjunto, por turnos para la conservación del canal de riego.



Los espacios de concertación:

Son espacios llamados comités o mesas de trabajo integrados por organizaciones sociales e instituciones públicas que tienen interés de aportar a la solución de conflictos y de problemas locales. En estos espacios se generan debates, se propician acuerdos y formulación de propuestas para contribuir al desarrollo de la localidad. Estos espacios son generados por iniciativa de la población.

Los temas de mayor interés que se discuten en los espacios de concertación son: desarrollo local, desarrollo socio económico, salud, educación, medio ambiente, derechos humanos, lucha contra la pobreza y violencia social.

A nivel local por lo general existen los siguientes espacios de concertación: Comités de Desarrollo Distrital o Provincial, Comités de Gestión de Cuenca, Mesas de Trabajo, Mesa de Concertación de Lucha Contra la Pobreza, entre otros.

A nivel de la comunidad las Juntas de Desarrollo o Comités de Desarrollo - CODECO también deben constituirse en el principal espacio de concertación.

Principios de la concertación¹

En los espacios de concertación es fundamental considerar los siguientes principios:

Aporte al desarrollo

Los espacios de concertación deben tener objetivos que orienten el desarrollo local en beneficio de la población. Requiere el compromiso y la voluntad política de quienes la integran.

Respeto de la diversidad cultural

En un país multicultural como es el Perú, es preciso que en los espacios locales se oriente el desarrollo local desde la perspectiva de superar la desigualdad y la exclusión, valorando lo que los pueblos quieren para su desarrollo, para lo cual es fundamental respetar la diversidad de ideas y mostrar disposición a dialogar.

¹ Los principios de la concertación que se presenta en este módulo recogen la propuesta de la "Mesa de Concertación para la Lucha Contra la Pobreza" y de la "Concertación y Participación. Por el país que soñamos".



Respeto a la persona y a su cultura

El respeto es un valor fundamental, las personas, familias y comunidades merecen "una vida digna", que se expresa en gozar y disfrutar de buena salud, alimentación, educación, trabajo, ambiente sano, recreación, libertad. Para alcanzar el respeto y la vida digna es necesario:

- Promover la distribución y ejercicio equitativo del trabajo y responsabilidades.

Democracia y participación

La democracia es una forma de gobierno donde el pueblo tiene el poder de tomar decisiones, de allí la importancia de la participación activa de la población (hombres, mujeres, jóvenes y niños, adultos mayores, personas con discapacidad) en los espacios de toma de decisión. En la democracia se debe:

- Asegurar que la toma de decisiones y acuerdos se realice con la participación y representación de los diferentes sectores del Estado y de las organizaciones comunales, quienes deben tener poder de representación y capacidad de plantear con claridad sus intereses y objetivos.
- Promover, respetar y aceptar la vigilancia y el control ciudadano de la gestión comunal y del gobierno local.

Los acuerdos concertados al interior de la comunidad:

Las comunidades andinas y amazónicas mantienen espacios institucionalizados de concertación y toma de acuerdos conjuntos desde hace mucho tiempo atrás. La asamblea comunal es la máxima instancia donde se toman decisiones sobre la base de acuerdos mayoritarios por votación directa. Podemos decir que los acuerdos conjuntos son las decisiones tomadas por acuerdo mayoritario. El acuerdo conjunto se hace efectivo en actividades concretas como las faenas, el ayni y la mink'a o minga en la selva.

Los acuerdos y decisiones conjuntas son el resultado de un proceso de información clara y consulta participativa, tomando en cuenta las opiniones de toda la población, quienes deben estar representados a través de sus organizaciones como: comités de mujeres, comités de regantes, clubes deportivos, consejos escolares y directiva comunal del CODECO.

Es importante considerar en todo momento que en el proceso de concertación se deben ceder posiciones nunca gana totalmente la posición de un grupo.

Para lograr un acuerdo concertado en la comunidad es importante que el CODECO:

- Presentar a la asamblea la información clara y precisa (confiable), esto significa hacer conocer la información y propuestas a todos los integrantes de la comunidad.

- Escuchar la opinión de todos.
- Reconocer los aspectos convenientes e inconvenientes referidos a la actividad o tarea a efectuar.
- Decidir en forma conjunta.
- Delegar u organizar un equipo que asuma la tarea o actividad.

Los acuerdos concertados con otros actores locales:

En los espacios locales, distritos y provincias se viven procesos participativos importantes que las comunidades y sus líderes deben aprovechar para hacer escuchar sus voces y hacer evidentes sus problemas y demandas.

En este contexto las comunidades y los gobiernos locales vienen generando agendas y definen temas y prioridades para promover el desarrollo sociocultural y político del territorio en que se encuentran.

Las AGENDAS son los temas a tratar, y estos temas deben tener importancia para todos(as) y no sólo para un grupo. Las agendas nacen de los acuerdos conjuntos discutidos en los procesos de elaboración de los planes de desarrollo concertado o el presupuesto participativo.

Existen agendas de desarrollo, planteadas desde el nivel nacional (Acuerdo Nacional por ejemplo) ó internacional (Objetivos de Desarrollo del Milenio), los cuales aportan significativamente en la construcción de un desarrollo sostenible, sustentable y que propone calidad de vida.

En los espacios locales como los distritos y provincias, debemos informarnos de los objetivos de esas agendas y adecuarlas a la realidad local. De esta manera, avanzaremos en la construcción de agendas que respondan a las necesidades de las comunidades locales.

Es también importante llevar las demandas y agendas de desarrollo comunal hacia los espacios de concertación distrital, provincial y regional, para promover que se incorporen en las políticas del Estado.



Consideraciones para tomar acuerdos:

Los resultados de los acuerdos y las decisiones tomadas en los espacios de concertación dependerán de:

El ejercicio de la ciudadanía, se da cuando todos/as logran participar con voz y voto en todos los espacios donde se toman decisiones, respecto de los temas y asuntos que los afectan o benefician, ejerciendo sus derechos, demandando que se cumplan los acuerdos y asumiendo sus responsabilidades.

La representación. - En las organizaciones sociales los(as) ciudadanos(as) por un tiempo breve confían "el poder de decisión" a sus líderes comunitarios, quienes los representan en los espacios de toma de decisiones, donde plantean, sustentan y negocian las propuestas generadas por su comunidad.

La representatividad implica el reto de renovar liderazgos, desarrollar capacidades para concertar a partir de intereses comunes. Significa la autoridad delegada para manejar conflictos existentes y avanzar en su solución. El CODECO funciona de esta manera.

La Institucionalidad. - El espacio de concertación se institucionaliza, cuando forma parte del "sentido común" y de la práctica de la población. Una institución será importante para la población en la medida que atienda sus necesidades, resuelva sus problemas, logre justicia y se articule a espacios mayores.



EJERCITANDO LO APRENDIDO

- Lee con atención el siguiente caso, luego contesta a las preguntas.

LA MERMELADA DE SAUCO



¿Qué problemas tenía este grupo productor de mermeladas?

.....

¿Cómo se solucionó el problema?

.....

.....

Indica el proceso que siguieron los productores de mermeladas para que este proyecto beneficiará a la comunidad.



SESIÓN 6

LA MEDIACIÓN DE CONFLICTOS



CONSTRUYENDO SABERES

- Escucha al facilitador o facilitadora quien relatará una historia donde se aprecia el rol de un mediador en un conflicto.
- Dialoga en grupo analizando por qué el mediador procede de esa forma.
- Inventa con tu grupo un final diferente a la historia, donde se muestre otras actitudes del mediador para solucionar el conflicto, así como las reacciones que genera.
- Representen la solución que crearon frente al conflicto, en presencia de los otros grupos.
- Escuchen las conclusiones del facilitador o facilitadora.



ENRIQUECIENDO LA EXPERIENCIA

Lee con atención el siguiente texto:

LA MEDIACIÓN

La mediación es un mecanismo que consiste en que uno o más personas, preferentemente con autoridad y prestigio en la comunidad, ayuden a las personas que están en un conflicto, a resolverlo.

Esta persona adquiere la denominación de mediador. El mediador es muy hábil componiendo la relación entre los que se encuentran en conflicto, estimula la comunicación abierta entre las partes y es creativo para elaborar y proponer opciones de solución. Es neutral en el desempeño de su función y busca que se llegue a acuerdos justos o equitativos para todos.

El mediador tiene autoridad en la medida en que se la reconocen las personas en conflicto. El mediador puede dialogar con cada una de las personas por separado y con todas ellas en conjunto, dependiendo de lo que estime más adecuado para que avance el proceso de mediación.

A diferencia de la conciliación, que en algunos aspectos está sujeta a normas legales, la mediación se realiza íntegramente conforme a las reglas que las personas acuerdan con el mediador o mediadores. De lo acordado se levanta un acta y se deja también constancia de los puntos que no fueron resueltos.

El mediador o los mediadores deben ser personas con gran experiencia en ayudar a resolver conflictos, deben ser de la comunidad con preferencia, pues van a entender más fácilmente las necesidades y los sentimientos de las personas.



EJERCITANDO LO APRENDIDO

- Conformar un grupo de tres personas. El facilitador o facilitadora les alcanzará un caso donde se describe un conflicto.
- Deberán consecutivamente hacer de mediadores cada uno y los otros dos actuar como las partes en conflicto.
- Para lograr una buena mediación cada uno deberá utilizar sus mejores argumentos y proceder paso a paso hasta lograr resolver el conflicto.





DEMOSTRANDO LO APRENDIDO

En esta etapa demostrarás tu aprendizaje poniendo en práctica todo lo aprendido. La aplicación de lo aprendido debe ser creativa y a la vez crítica, adecuada con la realidad de tu comunidad.

Esta etapa tendrá una duración de 15 días, tiempo en el cual deberás realizar la actividad, esta será evaluada teniendo en cuenta:

- **La pertinencia:** Si la aplicación corresponde al contexto cultural de la comunidad.
- **La creatividad:** Si la aplicación es innovadora y está de acuerdo a la realidad.
- **La coherencia:** Si ha considerado aspectos tratados en la etapa aprendiendo juntos.

Actividad Aplicativa Manejando conflictos

Resultado esperado:

Presentación de propuestas de manejo estratégico de los conflictos propuestos.

Indicaciones:

1. El producto que deberás entregar es:

Tres conflictos con mayor incidencia en tu comunidad, cada uno con su respectiva estrategia de manejo para la resolución del mismo.

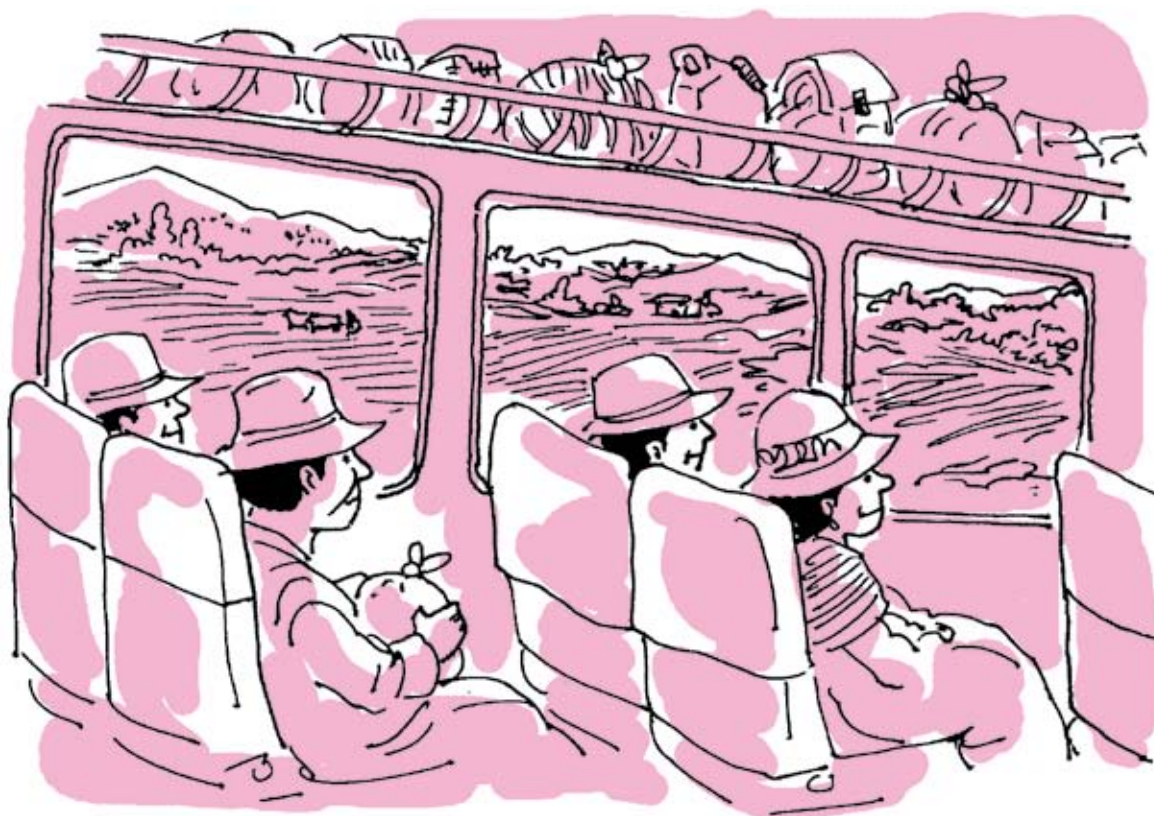
Ten en cuenta que tienes 15 días para realizar este trabajo. Coordina con el facilitador su apoyo en tu comunidad en el momento que más lo necesites. El plazo de entrega de esta actividad será al concluir este tiempo.



VIENDO Y APRENDIENDO

Esta etapa se realizará finalizando todos los módulos. Este es un espacio de intercambio con otros y otras líderes con experiencias significativas.

Para complementar tu aprendizaje de este módulo realiza las siguientes actividades:



1. Escribe una entrevista y aplícala a las personas con quienes estás interactuando en la pasantía, averigua cuáles son los conflictos más frecuentes y selecciona dos casos significativos.
2. Dialoga con los líderes de la comunidad visitada acerca de las estrategias que comúnmente utilizan en el manejo de conflictos: ¿qué elementos consideran?, ¿qué pasos sugieren?, ¿qué resultados obtienen?
3. De las estrategias escuchadas, anota las que consideres más efectivas.

BIBLIOGRAFÍA

- GREENSPAN, Emily. Estrategias para mejorar las consultas del Estado con los Pueblos indígenas de la Amazonía peruana. Universidad de Harvard; pp. 46; 2006.
- "Análisis de conflictos" Curso de autoinstrucción en manejo constructivo de conflictos, concertación y herramientas para la incidencia política. Modulo I <http://www.cepis.ops-oms.org/cursomcc/e/modulo1.html>.
- CONCERTACIÓN Y PARTICIPACIÓN. Por el país que soñamos "ACUERDO DE GOBERNABILIDAD" <http://www.participaperu.org.pe/n-region.shtml?x=8387>, <http://www.participaperu.org.pe/n-region.shtml?x=8663>
- DAVIL PUÑO, Julio. Gobiernos locales y Pueblos indígenas. Grupo de Trabajo Racimos de Ungurahui e IWGIA; Lima, Perú, pp. 116, 2005.
- DEFINICIÓN.ORG. <http://www.definicion.org/concertacion>.
- DICCIONARIO DE ACCION HUMANITARIA Y COOPERACION AL DESARROLLO <http://dicc.hegoa.efaber.net/listar/mostrar/118>.
- DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA © 2005 Espasa-Calpe S.A., Madrid.
- ESCALANTE, Carmen y LAATS, Henkjan. Un análisis de la plurilegalidad de la resolución de conflictos sobre recursos naturales. Casa Campesina, Cusco, pp.13, s/f.
- FEMENIA, Nora. Una teoría posmoderna de conflictos sociales. En: Conflictos sociales, http://www.inter-mediacion.com/conflictos_sociales.htm; pp. 10.
- FONTAINE, Guillaume. El precio del petróleo, Conflictos socio-ambientales y gobernabilidad en la región amazónica. FLACSO e IFEA; Quito, Ecuador; pp. 529; 2003.
- LLONA, Mariana "Gestión local participativa: del barrio a la ciudad" Set. 2001. <http://www.participacion.org.pe/marianallona.pdf>.

- MENDOZA, Rosa, SERNA, Arnaldo. Modulo: Gestión de conflictos en ámbitos locales. Escuela para el Desarrollo. 2004.
- Mesa de Concertación de Lucha Contra la Pobreza. "Valores y Principios de los miembros de la MCLCP", <http://www.mesadeconcertacion.org.pe/archivos/02carp/etica.pdf>.
- MUNDATE JACA, Lourdes y otros "Evolución de la gestión del conflicto y la negociación en España. Factores interpersonales y culturales". Departamento de Psicología Social. Universidad de Sevilla.
- MUJICA PETIT, Javier y VERA MILLER, Dante. Módulo educativo para promover iniciativas a favor de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC) "Educar para Actuar". APRODEH, ALTERNATIVA, CEDAL. Seis módulos. 2001.
- NUEVAS VOCES "Resolución de conflictos. Polarización Social y Política: Análisis y Propuestas desde la perspectiva juvenil". <http://www.bancomundial.org.ve/downloads/producto02.wbk>.
- ORTIZ T., Pablo. Guía metodológica para la gestión participativa de conflictos socio ambientales. Ediciones Abya-Yala, Quito; pp. 241; 2003.
- ROMERO GALVEZ, Antonio "Teoría del conflicto social". Modulo 1. <http://www.gestiopolis.com/>.
- ROLDÁN ORTEGA, Roque. Manual para la formación en derechos indígenas, territorios, recursos naturales y convenios internacionales. 2da. Edición, COICA, Abya-Yala, InWent y Alianza del Clima; Quito, Ecuador; pp. 436; 2005.
- TING TOMEY, Stella; OETZEL, John G. y OAKS, Thousand. Cap. 7 de Managing Intercultural Conflicts Effectively. CA: Sage Publications, pp. 9, 2001.

