

Resumen de la Sesión 4:

Capacitación en manejo de conflictos socioambientales de Mesoamérica en Costa Rica.

Documento auto-evaluatorio preparado Borel y Paniagua, en el cual se presenta una síntesis de la evolución de los aspectos conceptuales para la capacitación en el manejo de conflictos socioambientales, sus resultados y los medios para alcanzarlos, al interior de la Red de Manejo de Conflictos de Centro América. Este objetivo se ha cumplido mediante una serie de cursos internacionales (UPAZ-Costa Rica) y una serie de talleres en la sub-región. “La capacitación de la Red, tanto en el curso internacional como en los talleres, ha mantenido un conjunto de cuatro grandes núcleos: una introducción conceptual al manejo de conflictos, el análisis de conflictos, el diseño de procesos de estrategia y finalmente el desarrollo de destrezas de negociación, facilitación y mediación.”

A través de los cursos...“se pretende que las personas que (lo) hayan tomado... formen grupos en cada país, al inicio informales, luego más organizados, los cuales deberían involucrarse más y más en la facilitación de conflictos socioambientales locales.” Sus principales componentes “tradicionalmente han sido los siguientes: las bases con la introducción a los principios generales que guían los procesos colaborativos del manejo de conflictos; las herramientas de análisis de conflictos y diseño de proceso; y el desarrollo de habilidades específicas en el uso de diferentes instrumentos de facilitación, mediación y negociación. Una gira de varios días para el estudio de una situación conflictiva en el campo y la provisión de amplio espacio para presentar las experiencias concretas de los participantes son otros componentes importantes del curso.”

Por su parte, los talleres han sido enfocados para “estimular en los participantes una *revaloración o relectura* de la forma en que se resuelven los conflictos en las comunidades. Dar un valor a esas prácticas y costumbres utilizadas pero no sistematizadas. Los talleres eran el escenario para compartir algunos conceptos sobre manejo de conflictos (marcos de análisis de conflictos, negociación por principios a la “*Fisher & Ury*”, 1994), pero fundamentalmente recoger esas prácticas sociales y construir una versión criolla del manejo de conflictos.”

En el documento se comparten abiertamente algunos problemas. “La debilidad del proceso de selección de los participantes previo a los cursos, reduce la posibilidad de entrenar a las personas con mayor potencial de “diseminación”. Por otra parte, la escasez de los recursos impide dar un mínimo de apoyo a los encuentros nacionales de los ex-participantes. Estos aspectos deberían recibir una atención mucho mayor en el futuro.” Sin embargo, consideran los autores, si a nivel personal las debilidades son manifiestas, a nivel institucional podrían solventarse: “Las experiencias recientes de la Red parecen indicar que otra opción (¿más efectiva?) podría ser la de fortalecer la capacidad interna de las organizaciones, instituciones y empresas para prevenir y manejar conflictos. El hecho de que la participación en conflictos de actores institucionales se traduce a menudo en tensiones internas, reveladoras de conflictos dentro de las organizaciones, parece sustentar este nuevo enfoque.”

Respecto al modelo de capacitación propuesto, Primavesi concuerda con Muñoz, al considerar que los ejercicios participativos, los estudios de caso, y las simulaciones son adecuados siempre y cuando existan objetivos comunes y más aun al tratarse de aspectos socioeconómicos en los casos ambientales, socioambientales o económico-ambientales. Esto empesaría en el hecho de que no existe una noción consistente sobre lo ambiental en la propuesta.

“Este problema lo presentan Paniagua & Borel en pagina 6 (la presentación de la dimensión ambiental del manejo era deficiente...), pagina 11 (enfoques parciales), pagina 13 (nivel conceptual), pagina 14 (ausencia de instructores que manejaran el tema de los recursos naturales...). Así también presentarían los conflictos entre profesionales y intraprofesionales, pagina 14 (crear un lenguaje común; conflictos dentro de las organizaciones). Pero, aun cuando los niveles de conocimiento sean similares, pagina 12 (manejo de conflictos era mas eficiente...cuando todos los actores tenían bases similares en el tema), si fueren especialistas (no generalistas, globales, holísticos) llevan a soluciones deficientes, fragmentadas, incompletas. “

Muñoz considera que la sostenibilidad tal como se entiende en la propuesta de capacitación, no se reduce al balance de posiciones en el tratamiento de conflictos, siendo pertinente profundizar la comprensión de esta noción conceptual en la metodología de capacitación de la UPAZ. Adicionalmente sugiere trabajar sobre nuevos ejes para la capacitación: la prevención de conflictos o prevención de extensiones de conflictos a través de compromisos informados; el rango de compromiso o juego que cada grupo o participante tiene para el regateo o para sugerir compromisos favorables, entre otros.

Lecciones y tareas

Una de las grandes lecciones aprendidas del proceso, la comparten Borel y Paniagua, y tiene que ver con la evaluación. “El reto de redescubrir y adaptar una forma *tropical* de manejar los conflictos socioambientales parte de una *actitud* de aprendizaje tanto a nivel conceptual como metodológico. Cada concepto, cada simulación se lanza buscando un “eco” en los participantes. Para escuchar ese eco de vuelta, evaluar resulta imprescindible. Las evaluaciones pueden tener muchos formatos (orales, escritas, grupales, individuales), pero cada uno es útil para recoger aspectos distintos. En la evolución de los cursos y talleres, se ha pasado de un modelo “formal” y “ex-post” a una variedad de opciones, incluyendo los informales, y especialmente la introducción de métodos de evaluación *interim* tanto oral como escrita. “

Sobre la evaluación de los procesos de capacitación en el manejo de conflictos, sobre sus impactos, o limitaciones, muy poco se ha trabajado, y es sobre este punto que se debe centrar la atención en lo sucesivo.

Por otra parte, reiteramos la idea de Primavessi que de manera tangencial vincula la resolución de conflictos **socioambientales y económico-ambientales** con la conservación del “potencial de producción y desarrollo sostenido de los recursos naturales”. El manejo colaborativo de los conflictos socioambientales es correlativo al manejo sostenible de los recursos naturales, por lo tanto, abordar la capacitación para el manejo de conflictos, requiere pensar en la capacitación para la gestión local sostenible de los recursos que se defienden en estos conflictos, que pueden derivarse de ellos, o que se requieren para poder sobrellevar los prolongados procesos de negociación.

La implementación de acuerdos sostenibles, requiere ser incorporada en los procesos amplios de capacitación, tratamiento y resolución de conflictos socioambientales.