

| | |
|----------|---|
| NOMBRE | AQUÍ ME TIENES |
| OBJETIVO | Favorecer el conocimiento mutuo y la rápida integración. |
| RECURSOS | <ul style="list-style-type: none"> • Hojas de papel bond. • Marcadores. • Tirro. |
| PASOS | <ol style="list-style-type: none"> 1. Se entrega a cada participante, plumón y una hoja de papel. 2. Se les pide que escriban su nombre y escriba 3 respuestas a la pregunta ¿quién soy? 3. Luego cada quien va leyendo lo que escribió. |

| | |
|----------|---|
| NOMBRE | PASADO, PRESENTE Y FUTURO. |
| OBJETIVO | Profundizar el conocimiento mutuo y del grupo a fin de buscar mayor integración y afinidad. |
| RECURSOS | Objetos de la naturaleza existentes en el lugar. |
| PASOS | <ol style="list-style-type: none"> 1. Cada participante busca tres objetos o los dibuja. Uno que represente su pasado, otro su presente y el tercero su futuro. 2. Luego socializan sus productos con sus experiencias que representan. |

3.2 Dinámicas de Diagnóstico del Conflicto Ambiental

| | |
|----------|--|
| NOMBRE | ACERCAMIENTO AL CONFLICTO AMBIENTAL (matriz 1). |
| OBJETIVO | Que los participantes en forma grupal se acerquen gradualmente y de acuerdo a sus experiencias al conflicto ambiental de su localidad. |
| RECURSOS | Matriz 1. Acercamiento al conflicto ambiental. |
| PASOS | <ol style="list-style-type: none"> 1. Explique los elementos de la matriz 1. 2. Organizar grupos que no sean mayores de 5 personas para que puedan participar todos y todas. 3. En grupo responden los aspectos requeridos de la matriz y los aplica a un conflicto ambiental definido. 4. En plenaria cada grupo socializa su matriz y el resto la afina con sus observaciones. |

| | |
|----------|---|
| NOMBRE | HERRAMIENTA “EL CONTEXTO DEL CONFLICTO”. (matriz 2). |
| OBJETIVO | Esta herramienta ayuda a ubicar el conflicto en el contexto o medio en el que se da u ocurre. Esto es importante porque al conocer el contexto se puede comprender mejor la dinámica del conflicto, sus orígenes, su proceso, su historia y los comportamientos de los actores. |
| RECURSOS | Matriz 2 |
| PASOS | <ol style="list-style-type: none"> 1. Explique los elementos de la matriz 2. 2. Organizar grupos que no sean mayores de 5. personas para que puedan participar todos y todas. 3. En grupo responden los aspectos requeridos de la matriz y los aplica a un conflicto ambiental definido. 4. En plenaria cada grupo socializa su matriz y el resto la afina con sus observaciones. |

3.3. Dinámicas de Análisis del Conflicto Ambiental

| | |
|----------|---|
| NOMBRE | HERRAMIENTA “EI MAPA DEL CONFLICTO AMBIENTAL” |
| OBJETIVO | Contribuye al análisis del conflicto, en el sentido que ayuda a identificar a las partes principales intervinientes en todo conflicto, a identificar el asunto principal y el proceso seguido hasta el momento. |
| RECURSOS | Matriz 3. |
| PASOS | <ol style="list-style-type: none"> 1. Explique los elementos de la matriz. 2. Organizar grupos que no sean mayores de 5 personas para que puedan participar todos y todas. 3. En grupo responden los aspectos requeridos de la matriz a partir del conflicto seleccionado en su comunidad. 4. En plenaria cada grupo socializa su matriz y el resto la afina con sus observaciones. |

| | |
|----------|---|
| NOMBRE | " ANÁLISIS DE ACTORES EN EL CONFLICTO AMBIENTAL " |
| OBJETIVO | Busca especificar los elementos propios de los actores intervinientes en el conflicto identificado. Ello permite saber más sobre los actores del conflicto y por tanto ubicarse frente al mismo y poder manejarlo de manera consciente y eficaz. |
| RECURSOS | "ANALISIS DE ACTORES EN EL CONFLICTO AMBIENTAL" (Matriz 4). |
| PASOS | <ol style="list-style-type: none"> 1. Explique los elementos de la matriz. 2. Organizar grupos que no sean mayores de 5 personas para que puedan participar todos y todas. 3. En grupo responden los aspectos requeridos de la matriz a partir del conflicto seleccionado en su comunidad. 4. En plenaria cada grupo socializa su matriz y el resto la afina con sus observaciones. |

| | |
|----------|---|
| NOMBRE | LA ESCALADA DEL CONFLICTO AMBIENTAL. |
| OBJETIVO | Esta herramienta ayuda a identificar el desarrollo del conflicto, cómo se ha venido desenvolviendo y en qué momento se encuentra, esto con la idea de situarse y buscar la estrategia de intervención. |
| RECURSOS | " La escalada del conflicto ambiental. (Matriz 4) |
| PASOS | <ol style="list-style-type: none"> 1. Explique los elementos de la matriz. 2. Organizar grupos que no sean mayores de 5 personas para que puedan participar todos y todas. 3. En grupo responden los aspectos requeridos de la matriz a partir del conflicto seleccionado en su comunidad. 4. En plenaria cada grupo socializa su matriz y el resto la afina con sus observaciones. |

3.4. Dinámicas de Análisis General del Conflicto

| | |
|----------|--|
| NOMBRE | LA FERIA DE PALABRAS |
| OBJETIVO | Descubrir como el conflicto es comprendido como algo negativo y no como oportunidad. |
| RECURSOS | <ul style="list-style-type: none"> • Papelón • Tirro • Marcadores |
| PASOS | <ol style="list-style-type: none"> 1. Formación de grupos de trabajo. 2. Distribuir materiales a cada grupo (un juego de los recursos mencionados). 3. Pedir al grupo que enliste todas las palabras con las que sabe que la gente se refieren al conflicto. 4. Pedir que subrayen las palabras que demuestren una forma positiva de entender al conflicto. 5. Reflexionar con el grupo por qué solo palabras negativas existen para comprender el conflicto. |

| | |
|----------|---|
| NOMBRE | EI NUDO |
| OBJETIVO | Introducir al análisis del conflicto. |
| RECURSOS | <ul style="list-style-type: none"> • Papelón • Tirro • Marcadores |
| PASOS | <ol style="list-style-type: none"> 1. Formar un círculo estando parados todos de pie. 2. Luego colocar las manos hacia adelante a la altura de la cara y caminar al frente, buscando tomar la manos que encontremos, con la condición de no tomar las dos manos de la misma persona. 3. Luego pedir que desemarañen el nudo sin soltarse hasta que lleguen de nuevo a formar el círculo. 4. Si después de cierto tiempo no logran desemarañarse, pedir que formen el círculo de nuevo. 5. Reflexionar, dirigiendo preguntas: Sobre cómo formamos los conflictos? Qué estrategias usamos para solucionarlo? |

| | |
|----------|---|
| NOMBRE | SOCIODRAMAS |
| OBJETIVO | Identificar los elementos constituyentes de todo conflicto. |
| RECURSOS | Humanos. Casos de la comunidad. |
| PASOS | <ol style="list-style-type: none"> 1. Los casos se investigan previamente en la comunidad. 2. Se pide la colaboración de voluntarios-as para buscar la representación. 3. Se prepara al grupo contándoles la historia que van a representar. Esta tiene que tener actores, problemas o contradicciones, y desarrollarse en el tiempo. 4. Luego asignar roles a los participantes según la historia. 5. Hacer un ensayo previo con los actores. 6. Representar la historia. 7. Reflexionar dirigiendo preguntas claves de acuerdo a lo que buscamos con el socio drama. |

3.5 Dinámicas Para El Tema de Análisis del Poder

| | |
|----------|--|
| NOMBRE | CONCEPTUALIZACIONES SOBRE EL PODER |
| OBJETIVO | Desmitificar e fenómeno del poder |
| RECURSOS | Marcadores. Tarjetas de colores. |
| PASOS | <ol style="list-style-type: none"> 1. Repartir 4 fichas de colores a los participantes. 2. Pedirles que escriban respuestas a las siguientes preguntas, usando una ficha por pregunta, ¿Qué es el poder? En fichas amarillas. ¿Cuales son las fuentes de Poder? F. Blancas. ¿ Qué tipos de poder existen? En fichas verdes. ¿ El Poder es positivo o negativo? 3. El facilitador pone el título de la pregunta en una ficha y la coloca en el suelo. 4. Después cada participante coloca sus fichas en el orden de la pregunta puesta en el suelo, en forma de columna. 5. Posteriormente se pide que los participantes las lean y traten de formar conceptos a partir de las fichas. 6. Se reflexiona con el contenido de las fichas sobre los temas de las mismas. |

| | |
|----------|--|
| NOMBRE | EMPODERAMIENTO ORGANIZACIONAL |
| OBJETIVO | Establecer los puntos clave(debilidades) para realizar un programa de empoderamiento organizacional. |
| RECURSOS | Marcadores. Tarjetas de colores. Papelones. Matriz de análisis. |
| PASOS | <ol style="list-style-type: none"> 1. Formar grupos de trabajo por organización. 2. Distribuir la matriz de empoderamiento grupal a cada grupo. 3. Cada grupo la responde. 4. Pasamos a plenaria y a generar reflexión para definir mejor las debilidades de la organización y a partir de allí tener la posibilidad de elaborar un programa de empoderamiento organizacional. |

3.6 Dinámicas de Comunicación

| | |
|----------|--|
| NOMBRE | EL DIBUJO HABLADO Y EL DIBUJO DIALOGADO |
| OBJETIVO | Demostrar lo que dificulta una comunicación exitosa y qué facilita una exitosa comunicación. |
| RECURSOS | <ul style="list-style-type: none"> • Dibujo. • Hojas de papel tamaño carta. • Lapiceros. |
| PASOS | <ol style="list-style-type: none"> 1. Se explican las normas: Un voluntario describirá el dibujo al resto de participantes. Bajo las siguientes condiciones. No se permite preguntar a nadie, todo es en silencio, no se puede enseñar el dibujo. No se repite la indicación. 2. Un voluntario toma el dibujo y comienza a describirlo al reto de los participantes. 3. Luego los participantes colocan sus dibujos en una galería en la pared. 4. Ahora se hace el mismo ejercicio, pero o teniendo las reglas anteriores. 5. Se comparan los dibujos de la primear fase y los de la segunda fase respecto al dibujo original. 6. Se reflexiona del por qué las diferencias del dibujo. |

3.7 Dinámicas de Mecanismos Alternativos de Transformación de Conflictos

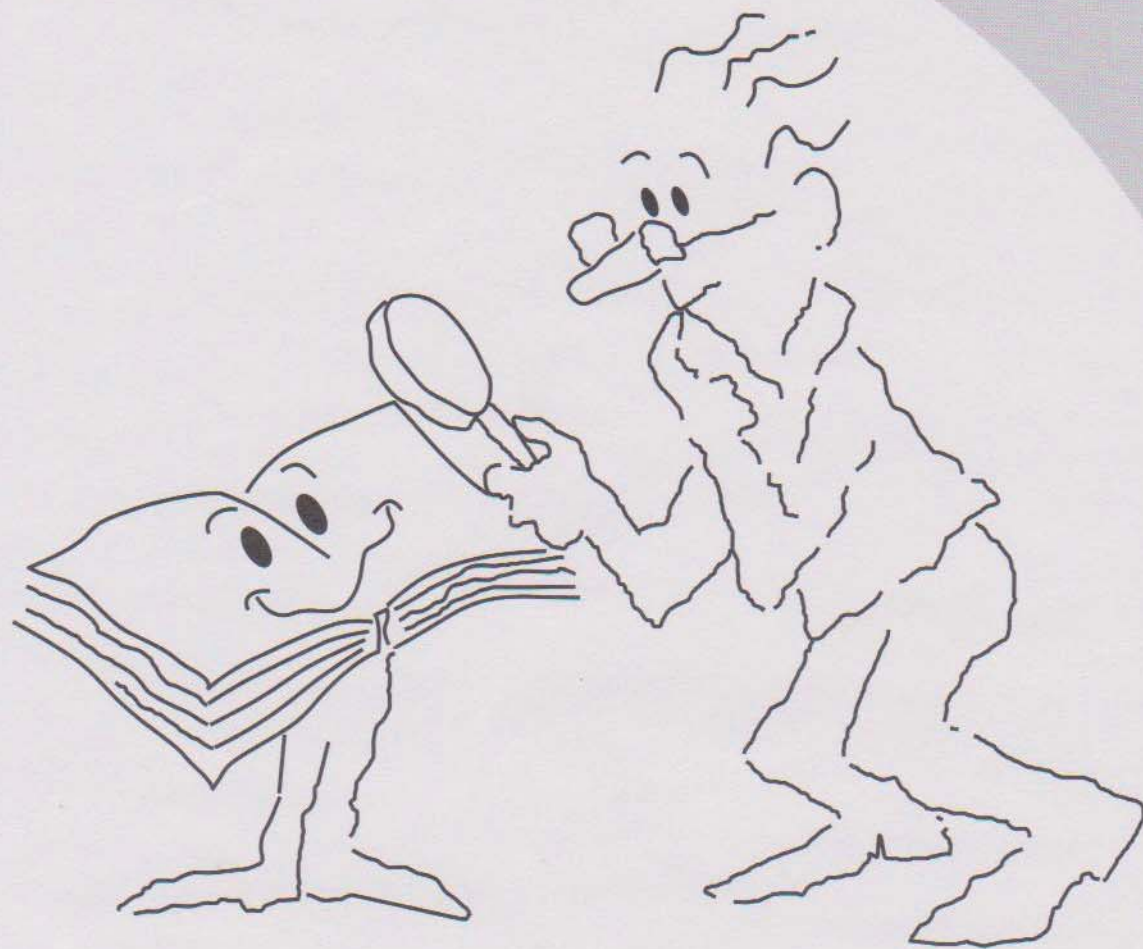
| | |
|----------|---|
| NOMBRE | Los Frijolitos |
| OBJETIVO | Mediante el desarrollo de un proceso de negociación identificar los elementos de la misma y de los tipos fundamentales de negociación. |
| RECURSOS | Semillas de frijoles. |
| PASOS | <ol style="list-style-type: none"> 1. Se reparte una cantidad igual de frijoles a cada participante. 2. Se explica las reglas: Los participantes que ganaran serán aquellos que al final del juego tengan en su poder más frijoles de los entregados al principio. 3. Cada jugador obtendrá de su compañero con quien negocia un frijol, cuando este dice SI a la otra parte por alguna razón. 4. Se intercambian con cualquiera de los participantes. 5. Luego después del juego se reflexiona sobre los sentimientos experimentados en el juego, quién obtuvo más semillas y por qué, qué fue lo que pasó. |

| | |
|----------|---|
| NOMBRE | ROLES Y MEDIACION |
| OBJETIVO | Aplicar las técnicas de comunicación y de Mediación usando casos reales de los participantes. |
| RECURSOS | <p>Hojas de papel.</p> <p>Lapiceros.</p> <p>Diagrama del proceso de Mediación.</p> <p>Lista de las habilidades de comunicación del mediador.</p> |
| PASOS | <ol style="list-style-type: none"> 1. Conformar grupos de trabajo de 7 miembros. 2. Pedirles que definan un conflicto real o una experiencia que hayan vivido o conocido y que pueda ser mediada. 3. Luego se definen los roles: Mediadores, Partes en el conflicto, observadores. 4. Los integrantes d el grupo se organizan en parejas para representar los roles anteriores. 5. Practican, cuidando que todos pasen por los tres roles. 6. En pequeña plenaria de grupo recogen sus comentarios y evaluaciones del funcionamiento de la experiencia. 7. Luego en plenaria general el facilitador orienta la reflexión: Cuál fue el rol más difícil por qué? Qué se puede hacer para mejorar el rol? |

| | |
|----------|--|
| NOMBRE | EL TERRENO DE LA DISCORDIA |
| OBJETIVO | Comprender el mecanismo del Arbitraje a través de la representación de un caso. |
| RECURSOS | Humanos. |
| PASOS | <ol style="list-style-type: none">1. Buscar 3 voluntarios.2. Se les explica que uno será el árbitro y los otros las partes en conflicto.3. El drama se organiza alrededor de que ambas partes consideran que la otra les ha usurpado parte de su propiedad.4. Debido a ese punto se desencadena el conflicto, para resolverlo buscan un tercero como árbitro.5. El árbitro desarrolla su papel y da su laudo.6. Una de las partes gana.7. El facilitador en plenaria dirige la reflexión, preguntando: Cómo se sintieron las partes durante el proceso. ¿Qué ventajas da este modelo? Que desventajas ofrece? Cuáles son las características del modelo? |

IV. BIBLIOGRAFÍA

IV



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Marco General de Conflicto

1. Iglesias Díaz, Calo. "Educar para la paz desde el conflicto". Homo Sapiens, Colombia, 1999.
2. Bejarano Ávila, Jesús Antonio. "Una agenda para la paz. Aproximaciones desde la teoría de resolución de conflictos". Tercer Mundo. Bogotá, 1995.
3. Curle, Adam. "Conflictividad y Pacificación". Editorial Herder. Barcelona 1978
4. D'Zurilla, Thomas. "Terapia de resolución de conflictos". Desclée de Brouwer. España, 1993.
5. Forsyth Alfle, Donelson. "Group Dinamics". Brooks Cole. USA 1990.
6. Girard; Kathryn/ Koch, J Susan, "Resolución de Conflictos en las Escuelas, Manual para Educadores", Ediciones Granica S.A., España, 1997.
7. Hewitt, James. "Relajación" Ediciones Pirámides. España, 1986.
8. Howard Ross, Marc. "La cultura del conflicto interculturales en la práctica de la violencia". Paidós, España, 1993.
9. Iglesias Díaz, Calo. "Educar para la paz desde el conflicto". Homo Sapiens, Colombia, 1999.
10. Kohn, Alfle. "No contest: The case against competition". Houghton Mifflin. USA, 1986.
11. Lederach, John Paul, "La regulación del Conflicto Social: Un enfoque práctico", Mennonite Central Commitee, Akron, PA 1996.
12. Max-Neef, Manfred. "Desarrollo a escala humana". REDES y Nordan Comunidad. Uruguay 1993.
13. Mejía, Marcos Raúl. "En busca de una cultura para la paz". En Educación para la paz. Una pedagogía para consolidar la democracia social y participación. Primera edición. Magisterio, Bogotá. 1999.
14. Rodríguez Gracia, Alberto. "Premisas básicas en la educación para la Paz". En Seminario de investigación para la Paz. Centro Pignatelli. Diputación general de Aragón y departamento de cultura y educación. España 1986.
15. Ury, William. "Alcanzar la paz. Diez caminos para resolver conflictos en la casa, el trabajo y el mundo. Paidós. Buenos Aires. 2000.

16. Visas Armengol, Vicenc. "Introducción al Estudio de la Paz y los conflictos" Lerna, España 1987.
17. Yek Ineme. Módulo 1. "Análisis y transformación de conflictos". San Salvador, 1989.
18. Ledercah, JP. " Enredos, pleitos y problemas". Guatemala, Clara Semilla, 1992

2. Análisis de Poder en los conflictos ambientales.

1. Yek Ineme. "Relaciones de poder y toma de decisiones". Primera edición. Algier's Impresoras. San Salvador 2001
2. Bourdieu, Pierre. "Poder, derecho y clases sociales" Desclée de Brouwer. España 2000.
3. Foucault, Michel. "Microfísica del poder". 3ra edición. Editorial de la Piqueta. Madrid 1992.
4. Martín-Baró, Ignacio. "Sistema, grupos y poder". 4ta Edición. UCA Editores, San Salvador, 1999.
5. Napier, Radney y Gershenfeld, Malt. "Grupos: teoría y experiencia". Trillas, México 1996.
6. Wola: "La planificación participativa para la incidencia política". Impresora Algier's, San Salvador 1999

3. Comunicación y Mecanismos alternativos de transformación de conflictos ambientales

1. Albrecht Karl, "Como Negociar con Exito", Ediciones Granica, Agosto 1994, Argentina. Alcaide, Stella; Ravenna, A. "La mediación en la escuela". Homo Sapiens, México 1998.
2. Beltri, Francesc. "Aprender a negociar". Paidós. España, 2000.
3. Bush, Robert y Folger, Joseph. "The promise of meditation". Jossey-Bass, San Francisco, EEUU. 1994.
4. Davis, Albie M. "La mediación comunitaria como organización de la comunidad". En "Mediación: cuando hablar da resultado. Perfiles de mediadores. Paidós. 1 ra Edición. Argentina 1996.
5. Diez, Francisco y Tapia, Gachi. "Herramientas para trabajar en mediación". Paidos Mediación. 1ra edición, Argentina. 1999.

6. Dowbor, Ladislau. "La reproducción social". Primera edición, Siglo XXI, México 1999.
7. Folberg Jay, Taylor Alison, Mediación, Resolución de Conflictos sin Litigio, Editorial LIMUSA, Noriega Editores, México D. F. 1992
8. Giddens, Anthony "Política, sociología y teoría social. Reflexiones sobre el pensamiento social clásico y contemporáneo". 1ra edición. Paidós. Barcelona, 1994.
9. Justiniano, Gabriel Marcelo. "El arte de lograr acuerdos. Recursos en mediación". Lumen Hvmanitas. Argentina. 2002
10. Langevin Hogue, Lise. "La comunicación, un arte que se aprende". Salterrae. España, 2000.
11. Munduate, Lourdes. "Conflicto y Negociación", 1ra. Edición, Ediciones EUDOMA, Febrero 1994.
12. Slaikeu, Carl A. "Para que la sangre no llegue al Río". Una guía práctica para resolver conflictos. Granica, España 1996.
13. Torrego, Juan Carlos. Coord. "Mediación de conflictos en instituciones educativas. Manual para la formación de mediadores. Narcea, Madrid 2001.
14. Yek Ineme. "Prestar ayuda". Algier's Impresores. San Salvador 2001.

4. Planificación participativa para el abordaje de conflictos

1. Wola: "La planificación participativa para la incidencia política". Impresora Algier's, San Salvador 1999.
2. McKinley, Andrés. "Facilitando un taller básico de Incidencia política. Una Guía práctica". CRS, San Salvador, 2002.
3. Wola: "Manual Básico para la incidencia política".El Salvador,2002
4. www.wola.org
5. Wola. "Guía popular para la incidencia" CRS, San Salvador 2002.

V. FOTOGRAFÍAS DE LA EXPERIENCIA DE CAPACITACIÓN

V





Liderezas y líderes de la Laguna El Jocotal
en taller de capacitación regional (San Miguel)



Líderes y liderezas de la Laguna de Olomega
en taller de capacitación regional (San Miguel)



Dinámicas de apoyo para abordar los conflictos ambientales en taller regional de San Miguel



Líderes y lideresas de Olomega, analizando los conflictos de su laguna en taller local



Pescadores de Olomega,
expresando los conflictos de su territorio en taller local



Regantes del Río Yamabal y Gualabo, analizando los conflictos
de agua en taller local



Dinámicas de apoyo en taller local
para regantes del Río Yamabal y Gualabo



Líderes y lideresas de la Laguna de Olomega,
analizando los conflictos de agua en taller local



Grupo de trabajo en taller local realizado en la Laguna El Jocotal



partners in rural development

Canadian Hunger Foundation

www.chfpartners.org

CHF PARTNERS IN RURAL DEVELOPMENT es una ONG internacional, de origen canadiense, que fue fundada en el año de 1961 bajo el nombre de Canadian Hunger Foundation con el objetivo de ayudar a erradicar la pobreza rural en los países subdesarrollados.

CHF ha trabajado en países como Vietnam, Indonesia, Guyana, Sudan, Kenya, India, Zimbabwe, Granada, Zambia y El Salvador entre otros. Esta establecida en El Salvador desde 1986, esta inscrita en el Ministerio de Gobernación bajo la personería jurídica de ONG Internacional con el nombre de Partners and Rural Development. Cuenta con 18 años de experiencia en ejecución de proyectos en el país.

Misión

"CHF Partners in Rural Development es una organización sin fines de lucro, dedicada a capacitar comunidades rurales pobres en países en desarrollo para alcanzar sustentos sostenibles".

Visión

"Un mundo en el cual los pobres de las áreas rurales tengan acceso a la tierra, agua, energía, tecnología y otros recursos que necesiten para mejorar sus condiciones de vida en una manera sostenible".

Áreas estratégicas de trabajo:

- Desarrollo local de manera sostenible
- Sostenibilidad del Medio Ambiente
- Seguridad Alimentaria
- Desarrollo Local
- Desarrollo Empresarial en microempresas rurales
- Manejo de Cuencas hidrográficas
- Equidad de Género
- Agua y saneamiento ambiental

La principal área de incidencia de los proyectos ejecutados por CHF Partners, ha sido la zona oriental de país, sin embargo existe un interés por ampliar la cobertura a otras regiones del país y de Centro América.

funde

Fundación Nacional
para el Desarrollo

www.funde.org

La Fundación Nacional para el Desarrollo (FUNDE), se constituyó el 10 de septiembre de 1992 como un centro de investigación, generador de propuestas alternativas en el campo del desarrollo económico y social. Es una fundación promotora del desarrollo, independiente y sin fines de lucro, que por su trabajo serio y persistente se ha convertido en uno de los principales referentes nacionales en el campo de las problemáticas y políticas de desarrollo.

Misión

"Generar pensamiento, análisis y propuestas de desarrollo sustentable e incidir en los distintos actores sociales y centros de poder mediante la investigación, capacitación, asesoría y cabildeo para mejorar las condiciones de vida y elevar la capacidad de negociación de los sectores excluidos de la sociedad".

Visión

"Ser conocidos como un referente necesario en el ámbito del desarrollo por su aporte en la generación de pensamiento, análisis y propuestas, así como por su capacidad de incidir en los distintos actores sociales y centros de poder".

Objetivos institucionales:

- Generar pensamiento crítico-constructivo y promover la reflexión teórica, para estimular la discusión y el diálogo en torno a los grandes problemas económicos, políticos, ambientales y sociales del país.
- Formular análisis y propuestas viables en el ámbito económico, ambiental y social, para enfrentar mejor los retos del desarrollo del país y contribuir a mejorar las condiciones de vida de los sectores excluidos de la sociedad.
- Incidir en los distintos actores sociales y centros de poder, con el propósito de orientar la toma de decisiones a favor de mejorar las condiciones de vida de la población.
- Fortalecer capacidades cognoscitivas y de incidencia de los distintos actores y organizaciones sociales, mediante la transferencia de conocimientos e información.
- Promover y fortalecer los espacios de encuentro y concertación a nivel nacional y regional, de cara a propiciar el diálogo y la construcción de consensos en torno a los problemas del desarrollo.
- Difundir el pensamiento, análisis, estudios y propuestas de la institución a través de distintos medios de comunicación, de cara a la formación de opinión pública en general.