

Manejo de conflictos ambientales



Manejo de conflictos ambientales

Director CVC:

Rubén Darío Materón

Director Técnico Ambiental CVC:

Pedro Nel Montoya

Esta cartilla fue elaborada dentro del convenio 105 de 2019, suscrito entre la CVC y la Fundación Eprodesa.

Comité Técnico del convenio:

Mónica Andrea Rivera - CVC

Paola Andrea Arango - CVC

Beatriz Canaval - CVC

Luis Fernando Gómez - Eprodesa

Facilitadora

Maria del Rosario Torres - Eprodesa

Participaron funcionarios y contratistas de las DAR de la CVC.

ISBN: 978-958-8332-95-6

2019



Corporación Autónoma
Regional del Valle del Cauca

CONTENIDO

1. INTRODUCCION	2
2. MARCO CONCEPTUAL SOBRE CONFLICTO	4
2.1 ¿Qué es Conflicto?	4
2.2 Premisas del Conflicto	5
2.3 Análisis de la Estructura del Conflicto.....	6
2.4 Fases y Escalada del Conflicto	10
3. DEFINICIONES	11
3.1 Actor Social.....	11
3.2 Acuerdo	11
3.3 Caracterización de Conflictos	11
3.4 Conflicto Ambiental	11
3.5 Construcción de Alternativas de Manejo.....	12
3.6 Manejo de Conflictos	12
3.7 Síntesis Ambiental	12
3.8 Situación Ambiental.....	12
4. PROCEDIMIENTO MANEJO DE CONFLICTOS AMBIENTALES	13
4.1 Objetivo.....	13
4.2 Alcance.....	13
4.3 Desarrollo.....	13
Paso 1 Inicio	13
Paso 2 Análisis preliminar	14
Paso 3 Caracterización.....	15
Paso 4 Construcción de alternativas.....	15
Paso 5 Plan de implementación.....	19
Paso 6 Seguimiento a la implementación del plan	19
5. FORMATOS DEL PROCEDIMIENTO	20
5.1 Formato Captura de Información y Análisis Preliminar	20
5.2 Formato Caracterización de Conflictos Ambientales.....	21
5.3 Guía para Construcción de Alternativas y Plan de Implementación.....	23
6. HERRAMIENTAS PARTICIPATIVAS SUGERIDAS	24
6.1 Técnica de Visualización por Tarjetas	24
6.2 Árbol de Problemas	25
6.3 Análisis de Actores Involucrados	28
6.4 Matriz de Priorización	30
7. BIBLIOGRAFÍA	32



1. INTRODUCCIÓN

En Colombia, donde padecemos graves conflictos sociales, políticos y económicos, las inadecuadas relaciones entre la sociedad y la naturaleza son fuente inagotable de desavenencias y disputas. Y si bien es cierto que el número de conflictos ambientales ha tendido a aumentar, éstos deben verse como procesos que expresan contradicciones, pero que, tratados democráticamente, constituyen una oportunidad para construir consensos de beneficio social y ambiental.

Es necesario que las instituciones reguladoras de la relación entre el ser humano y el medio ambiente dispongan de herramientas que faciliten el manejo adecuado de los conflictos ambientales, brindando condiciones de equilibrio a los actores en pugna, en la perspectiva de propiciar soluciones beneficiosas para todas las partes y para el entorno.

La CVC promueve e impulsa la transformación de conflictos ambientales, hacia situaciones más benéficas desde el punto de vista socio ambiental.

Esta cartilla privilegia enfoques para la transformación de conflictos ambientales con base en

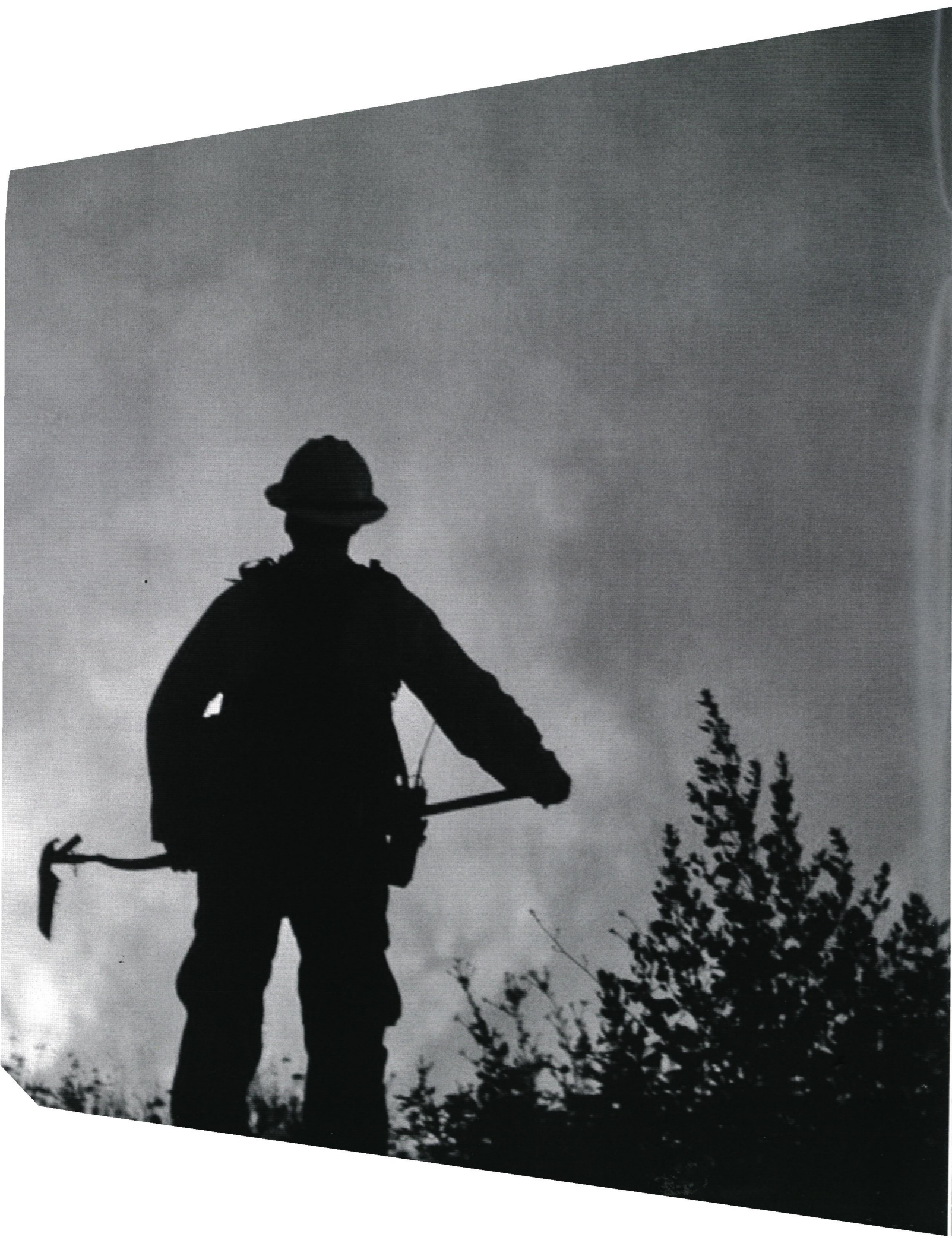
el análisis y caracterización del conflicto para la construcción de acuerdos, entre las partes enfrentadas, que contribuyan a disminuir las tensiones sociales implícitas en ellos y a revertir el deterioro ambiental. Por eso privilegian la construcción participativa y sistemática del conocimiento de los conflictos y la facilitación institucional de la concertación de soluciones.

Los objetivos de la presente cartilla son:

- Fortalecer la capacidad institucional de la CVC para dar manejo a los conflictos ambientales promoviendo la generación de acuerdos y compromisos.
- Servir de instrumento de trabajo a las personas que trabajan en la CVC para que aporten en el manejo de los conflictos ambientales.
- Describir el procedimiento para realizar el manejo y seguimiento de conflictos ambientales en la jurisdicción de la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca – CVC

Esta cartilla contiene 5 capítulos:

1. Marco Conceptual sobre Conflicto
2. Definiciones
3. Procedimiento para el manejo de conflictos ambientales
4. Formatos de procedimientos
5. Herramientas participativas sugeridas





2. MARCO CONCEPTUAL SOBRE CONFLICTO

2.1 ¿Qué es conflicto?

Existen diversas definiciones sobre el conflicto, algunas de ellas son las siguientes:

- «Es una forma de conducta competitiva entre personas o grupos, sobre objetivos o recursos limitados, percibidos como mutuamente incompatibles o realmente incompati-

bles. En ocasiones tiene como meta causar daño físico o psicológico a la contraparte. Un adecuado manejo del conflicto promueve la comunicación y cambios positivos en las partes». (Boulding, Smart y Mayer).

- «Situación social en la cual un mínimo de dos partes pugnan, al mismo tiempo, por obtener el mismo conjunto de recursos escasos». (Peter Wallensteen).
- «Toda situación donde hay un choque de intereses o ideas». (Connie Lewis)



- «Lucha, desacuerdo, incompatibilidad aparente, confrontación de intereses, percepciones o actitudes hostiles entre dos o más partes. El conflicto es connatural con la vida misma, está en relación directa con el esfuerzo por vivir. Los conflictos se relacionan con la satisfacción de las necesidades, se encuentran en relación con procesos de estrés y sensaciones de temor y con el desarrollo de la acción que puede llevar o no hacia comportamientos agresivos y violentos». (Eduard Vinyamata).

En síntesis el conflicto corresponde a un enfrentamiento entre dos o más partes ocasionado por un choque de intereses, valores, acciones o direcciones. Así las cosas, hablar de conflicto ambiental hace referencia al desacuerdo manifiesto causado por la oposición de intereses que tienen diferentes actores con relación a la apropiación, uso o distribución de recursos naturales que inciden en el deterioro del medio ambiente.

Un conflicto ambiental tiene dos componentes:

1. El problema ambiental causado por afectaciones a la naturaleza y
2. La tensión social originada por oposición de intereses entre actores por el uso o distribución de recursos ambientales, causantes de un problema ambiental.

El conflicto ambiental surge cuando cada una de las personas manifiesta su oposición o rechazo a la ejecución o al anuncio de realización de una actividad que a su juicio ha ocasionado, ocasiona o puede ocasionar daño a sus intereses y causar impacto ambiental. El inicio del conflicto ambiental está determinado entonces por las primeras acciones que realizan quienes se oponen a un daño ambiental, reivindican un derecho o defienden un interés, dejando en evidencia dicha situación como conflicto. Estas acciones, por lo general, están dirigidas a evitar, limitar o corregir una situación, daño o amenaza ambiental que afecte intereses de terceros.



La transformación del conflicto ambiental implica en consecuencia:

1. Atenuar el impacto ambiental (disminuir el problema ambiental).
2. Conciliar intereses opuestos, dentro del marco de la legislación ambiental vigente (reducir la tensión social).

En otras palabras la transformación de un conflicto ambiental está relacionado con la conciliación de los intereses de las personas involucradas y con la reducción del problema ambiental permitido por la ley.

En donde hay vida hay conflicto, se trata entonces de buscar los medios adecuados y los mecanismos para el manejo pacífico y constructivo de los mismos. El conflicto y el cambio son inseparables. Sin procesos de cambio, los individuos, las comunidades, las empresas y los países serían incapaces de crecer, desarrollarse, tener nuevas ideas, encontrar nuevos rumbos y producir de otro modo.

2.2 Premisas del Conflicto

1. El conflicto es inherente al ser humano (Estanislao Zuleta).
2. Constituye una posible fuente de cambio.
3. Expresa relaciones entre dos o más partes.
4. Implica un problema de poder.
5. No implica ruptura de la interacción.
6. Resulta por las diferentes concepciones, percepciones o valores que las partes le otorgan a acciones o actividades que afectan o amenazan el medio ambiente
7. Es un proceso dinámico (no es estático)
 - Se va transformando paulatinamente.
 - En su desarrollo se pueden presentar modificaciones o cambios.
8. Afecta intereses y derechos colectivos
 - Derechos que se manifiestan en el ámbito público
 - Involucran acciones colectivas

- Los actores sociales presentan desacuerdos

El conflicto generalmente surge por posiciones opuestas sobre:

1. Como se percibe el ambiente
2. Cuanto se valora el entorno
3. Como se dan las relaciones del ser humano con la naturaleza

La forma en que se aborda un conflicto es positiva cuando:

1. Se ve como una oportunidad y no como un problema.
2. Estimula a los individuos a ser constructivos y no destructivos.
3. Se ve como una posibilidad de aprendizaje.
4. Genera opciones diferentes a la violencia.
5. Se ve como una oportunidad de comprender y entender al otro.
6. Fomenta el diálogo crítico pero constructivo.
7. Se pueden concebir diferentes y nuevas formas de comunicación.
8. Aceptamos y entendemos las diferencias.

2.3 Análisis de la Estructura del Conflicto

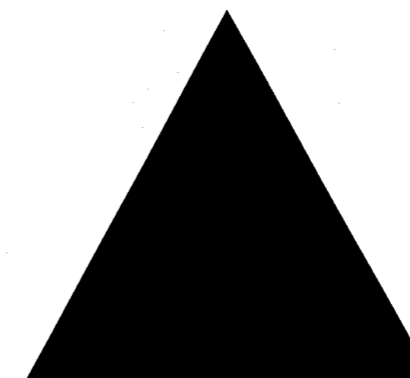
Dentro de un conflicto se pueden identificar varios aspectos que forman parte de su estructura y que son necesarios tener en cuenta a la hora de analizarlo, estos son: las personas, el problema y el proceso; conocidas como las 3P del profesor Estadounidense John Paul Lederach¹, quien ha basado su trabajo académico en su experiencia en la consolidación de la paz internacional, en países como Somalia, Irlanda del Norte, Nicaragua, Colombia y Nepal.

Lederach resalta que es tan importante la mag-

¹ Tomada del libro "Enredos, Pleitos y Problemas: Una Guía Práctica para Ayudar a Resolver Conflictos", Capítulo 2. "¿Cómo entrar? Análisis del conflicto". John Paul Lederach. 1992.

PERSONAS

Son las partes en conflicto, en quienes radica la posibilidad de transformarlo.



PROBLEMA

Asunto, motivo o circunstancia que genera el conflicto. El problema surge por las diferencias entre los distintos puntos de vista, intereses, necesidades y valores.

PROCESO

Es la historia del conflicto. Es importante tener claros los antecedentes, situaciones y percepciones que han dado origen al conflicto y como se han ido transformando

nitud del problema como el reconocimiento de los actores involucrados y la historia o modo en que el conflicto se ha desarrollado. Las 3 variables tienen la misma importancia, por lo que las representa con un triángulo equilátero.

PERSONAS

Para el manejo de cualquier conflicto es clave reconocer quiénes son los actores involucrados y afectados, qué papel desempeñan y cómo se relacionan.

Para el análisis de esta P se deben plantear las siguientes preguntas:

- ¿Qué actores sociales están involucrados?
- ¿Qué poder tienen (político, económico, educativo, social, institucional)?

- ¿Cuál es su nivel de influencia?
- ¿De qué manera se comunican?

Las personas directamente implicadas a menudo se limitan a exigir las soluciones que a ellas les convienen, y no quieren escuchar las preocupaciones y razones del otro. Suelen asumir una actitud intransigente e inflexible, basada en su propia solución. Se debe traer a la luz las verdaderas preocupaciones y las necesidades de fondo de las personas. El análisis debe contribuir a aclarar los diferentes puntos de vista.

Tenga en cuenta:

- La necesidad humana de dar explicaciones, de justificarse, desahogarse, de ser respetados y mantener la dignidad.
- La forma en que lo sucedido afecta a las personas.

² Influencia: Poder de una persona para determinar o alterar la forma de pensar o de actuar de alguien, se puede calificar como baja, media o alta.

- Las percepciones del problema.

PROBLEMA

El "problema" se refiere al qué genera tensión o desacuerdo entre las partes. La comprensión de un conflicto se facilita si trascienden las posiciones personales y se logran identificar los verdaderos intereses de las partes.

-Para diferenciar las posiciones de los intereses, vale la pena traer como ejemplo el caso de 2 hermanas que estaban peleando por una naranja. Su madre para lograr dirimir la situación les pregunto a cada una ¿qué quería?, frente a lo que ambas respondieron "la naranja".

-La madre optó por dividir la naranja por la mitad, así partieron sus diferencias, ambas quedaron con una mitad de la naranja. La primera hermana se comió la fruta y botó la corteza, mientras que la otra botó la fruta y usó la corteza para rallarla encima de un postre que estaba preparando.

-¿Qué paso? Las dos perdieron la mitad de lo que querían porque basaron la solución en sus posiciones y no en sus verdaderos intereses que responden a las preguntas ¿por qué? o ¿para qué?.

-Si el acuerdo se hubiera basado en los intereses una hermana se hubiera podido quedar con el 100% de la fruta y la otra había podido utilizar el 100% de la corteza! Cuando los acuerdos se basan en los verdaderos intereses y no en las posiciones es más fácil obtener un mayor beneficio para todas las partes³.

Para el análisis del Problema se deben plantear las siguientes preguntas:

- ¿Cuáles son las posiciones e intereses de cada parte?
- ¿Qué intereses comparten?

- ¿Cuáles son las diferencias que los separan?
- ¿Cuáles son los asuntos más importantes a tratar?

Tenga en cuenta:

- Las necesidades y percepciones de cada parte;
- Los valores esenciales que los separan;
- Las diferencias de cada uno en cuanto al procedimiento a seguir.

Se debe hacer una clara distinción entre la persona y el problema, y evitar el juzgar o menospreciar a las partes. El problema debe concebirse como algo que demanda un manejo y no como una batalla en la que se debe ganar.

Recuerda: suave con las personas, duro con el problema

PROCESO

El proceso hace referencia al estado actual y a la historia del desarrollo del conflicto ambiental y sobre todo, a la manera en que la gente trata de resolverlo.

Las variaciones sobre la importancia económica y social de este en un territorio determinado, su relación con recursos naturales específicos en un entorno socio cultural propio, la evolución de los intereses en juego y la dinámica y curso de las acciones y acontecimientos conexos; son todos aspectos sin los cuales es muy difícil entender y tramitar adecuadamente un conflicto. Por tal motivo, hay que recabar y registrar información acerca de su desarrollo y evolución en el tiempo.

Esta información contribuye a precisar los intereses en juego, ya que es posible que un conflicto ambiental haya aflorado por causas distintas a las que se reconocen en el momento de su registro y que tras un interés particular, demostrado por un actor, se escondan otros intereses,

lo que dificulta la comprensión de la contradicción principal.

Debe establecerse claramente cuál es el estado actual del conflicto en sus aspectos sociales y legales, pues a partir de esta situación es posible diseñar los pasos siguientes y el curso del conflicto, así prever algunas situaciones hacia las que este pueda evolucionar.

Para el análisis de esta P se deben responder las siguientes preguntas:

- ¿Cuál es la situación que inició el conflicto?
- ¿Cuáles acontecimientos críticos intensifican o aceleran la dinámica del conflicto?.
- ¿Qué otros problemas han surgido?.
- ¿Cómo se ha tratado el conflicto (estrategias) y qué nivel de discordia existe entre las partes?.

Tenga en cuenta:

- El proceso que el conflicto haya seguido hasta el momento.
- La necesidad de un proceso que parezca justo a todos los involucrados.
- La comunicación y el lenguaje con que se expresan.
- La importancia de crear un ambiente de diálogo constructivo.

Un análisis del proceso siempre toma en cuenta la cuestión de la mutua influencia y dependencia. Podemos señalar varias bases de esta influencia:

- Acceso a los recursos.
- Acceso a las fuentes de información.
- Capacidad de controlar o de manipular lo que el otro desea.

RESUMEN ANÁLISIS DE LAS 3P

PERSONAS	PROBLEMA	PROCESO
QUIÉNES	QUÉ	CÓMO
¿Qué actores sociales están involucrados?	¿Cuáles son las posiciones e intereses de cada uno?	¿Cuál es la situación que inició el conflicto?
¿Qué poder tienen los involucrados?	¿Qué intereses comparten las partes?	¿Cuáles acontecimientos críticos intensifican o escalan el conflicto?
¿Cuál es el nivel de influencia de los actores involucrados?	¿Cuáles son las diferencias que los separan?	¿Qué otros problemas han surgido?
¿De qué manera se comunican?	¿Cuáles son los asuntos más importantes a tratar?	¿Cómo se ha tratado y qué nivel de discordia existe entre las partes?

³ Tomado del libro *Si De Acuerdo, Como Negociar sin Ceder*. Roger Fisher y William Ury.

Para manejar positivamente un conflicto es necesario hablar abiertamente del mismo; si el conflicto se esconde no se puede transformar y por el contrario empeora cada vez más. Una vez se ha reconocido abiertamente el conflicto es necesario diagnosticar sus causas y sus efectos y buscar acuerdos y compromisos de mutuo beneficio. Esto no siempre es fácil, se requiere una dosis de buena voluntad.

2.4 Fases y Escalada del conflicto

El conflicto tiene un carácter dinámico, esto quiere decir que está en permanente cambio, evolución o transformación y que, en consecuencia, se pueden identificar ciertas fases que muestran dicha transición. Éstas son:

1. **Inexistente:** Entre las personas no existe ningún tipo de problema o desacuerdo. Esta fase permite entender que con solo la presencia de 2 o más personas, en cualquier momento se puede presentar un desacuerdo o diferencia.
2. **Incipiente:** Se produce una situación que causa desacuerdo entre las personas. Esta fase indica una sensación de molestia en alguna de las partes, pero en este primer momento no existe conciencia de tal situación.
3. **Latente:** Las partes admiten que existe un desacuerdo entre ellas. En esta fase ya se es consciente de cual es la diferencia que esta generando tensión o choque entre las partes.
4. **Manifiesto:** En esta fase las diferencias son visibles y abiertas, aparecen comportamientos con diferentes grados de intensidad conocidos como la escalada del conflicto.

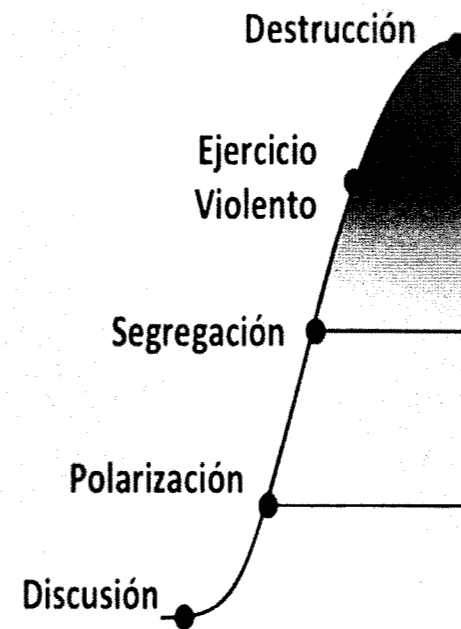
Escalada del conflicto

La escalada del conflicto es en general la forma de referirse a los cambios en el nivel e intensidad del conflicto una vez se ha hecho "Manifiesto". Realmente, supone una serie de transformaciones incrementales en cada una de las partes, lo que conlleva a que el conflicto aumente y sea más difícil que este se resuelva.

La manifestación del conflicto tiene entonces todo un recorrido, incluye unas etapas de incremento de tensiones, que pueden pasar por el uso de la violencia en cualquiera de sus formas (física, verbal, psicológica) y hasta llegar a su máximo exponente que es la guerra o destrucción. Se representa con una campana de Gauss para indicar su grado de escalamiento e intensidad.

Es fundamental analizar la etapa en la que se encuentra el conflicto y adecuar una respuesta acorde a la misma. Dependiendo del punto en que se encuentre el conflicto, las acciones serán unas u otras. En una etapa inicial (discusión y polarización) será apropiado dirigir los esfuerzos hacia la construcción de un acuerdo directo entre las partes. Según evolucione (segregación) habrá que tomar medidas que involucren un mayor esfuerzo e incluso buscar un tercero que ayude a mediar la situación. Cuando la etapa de escalada llega ya a una actitud violenta, las negociaciones y los esfuerzos diplomáticos deben de quedar en un segundo plano para poner todo el énfasis en la contención del conflicto.

Las Etapas por las que escala el conflicto son:



- **Discusión:** Existen diferencias entre las partes, pero éstas se comunican. Las percepciones del otro son adecuadas y existen posibilidades de llegar a un acuerdo.
- **Polarización:** Entre las partes existe una distancia emocional importante, hay dificultades para comunicarse, surgen estereotipos, el respeto disminuye y hay dificultades para establecer acuerdos.
- **Segregación:** La distancia emocional es intensa pudiendo llegar a producirse una ruptura comunicativa total, las partes se ven como enemigas y quienes las rodean toman partido.
- **Ejercicio violento:** La amenaza y la enemistad están presentes y en muchas ocasiones se recurre a distintas formas de violencia.
- **Destrucción:** Se intenta acabar con el conflicto por medio de la eliminación del oponente.

3. DEFINICIONES

3.1 Actor Social

Es un sujeto individual o colectivo (*Entidad Estatal, Organización Social, Comunidad, grupo étnico, entre otros*), que tiene presencia en un determinado territorio, está en relación con otros sujetos y hace uso de los recursos naturales.

3.2 Acuerdo

Es el resultado del proceso de concertación entre los actores involucrados en un conflicto ambiental, que busca la generación y cumplimiento de compromisos para mejorar la situación ambiental presentada.

3.3 Caracterización de Conflictos¹

Proceso que busca:

1. Analizar la estructura del conflicto compuesta por tres elementos: Personas (quienes), Problema (que) y Proceso (como). (*Ver punto 2.3 del marco conceptual de esta cartilla*).

¹ Basado en el trabajo académico del profesor Estadounidense John Paúl Lederach.

2. Reconocer la fase en que se encuentra el conflicto e identificar el nivel de la escalada del conflicto. (*Ver numeral 2.4 del marco conceptual de esta cartilla*).

3.4 Conflicto Ambiental²

Desacuerdo manifiesto y explícito causado por la oposición de intereses que tienen diferentes actores con relación a la apropiación, uso o distribución de recursos naturales que inciden en el deterioro del medio ambiente.

3.5 Construcción de Alternativas de Manejo

Proceso en el que con la participación de los actores sociales involucrados en un conflicto ambiental, se definen acciones y acuerdos que contribuyan a mejorar la situación ambiental negativa presentada.

² Para llegar a esta definición se revisaron tres autores representativos del pensamiento ambiental Latinoamericano: Enrique Leff, Ana Patricia Noguera y Augusto Ángel Maya.

3.6 Manejo de Conflictos

Proceso que parte de las siguientes 2 premisas: a) **El conflicto es inherente al ser humano (Estanislao Zuleta)** y b) **el conflicto es un motor de cambio (John Paúl Lederach)**. Inicia desde la identificación de la situación ambiental, continúa con la caracterización del conflicto, incluye la construcción conjunta de alternativas de manejo y el establecimiento de compromisos por parte de los actores sociales involucrados. Concluye con el seguimiento de los acuerdos establecidos que permitan la sostenibilidad del recurso natural afectado.

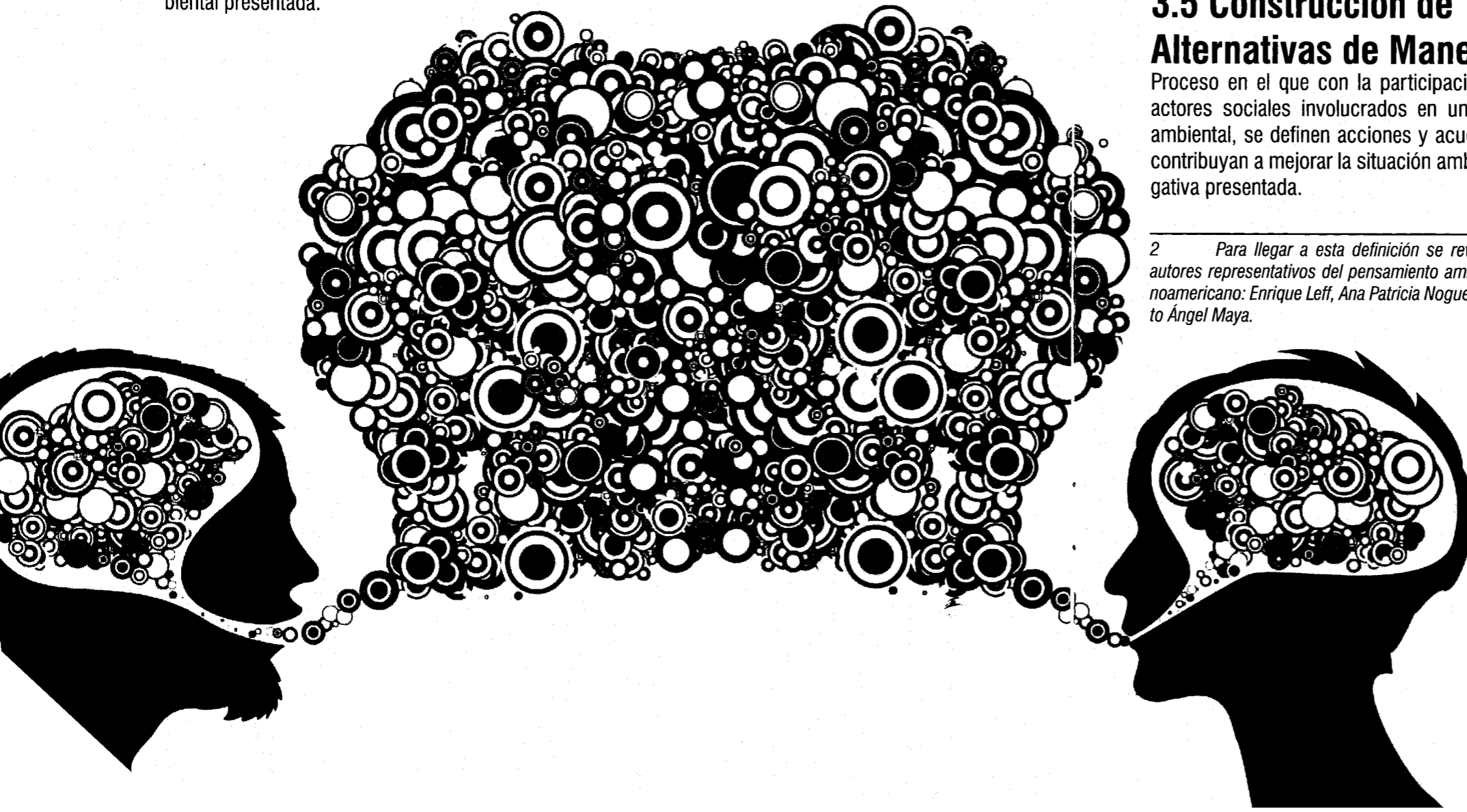
3.7 Síntesis ambiental

Es un documento que emite la Dirección Técnica Ambiental de la CVC, para determinar el estado de los recursos naturales frente a las situaciones ambientales.

3.8 Situación Ambiental³

Conjunto de actividades antrópicas y condiciones ambientales predominantes en un área demográfica determinada que le confieren características particulares de calidad, nivel de afectación o conservación. Estas situaciones pueden ser positivas que se convierten en potencialidades o negativas que se convierten en amenazas. Para este procedimiento se tendrán en cuenta las amenazas, que pueden ser de origen natural o antrópico, y causan un desbalance en los ciclos naturales y en consecuencia el progresivo deterioro de los recursos naturales y del territorio.

³ Basado en el Plan de Gestión Ambiental del Valle del Cauca CVC 2015-2036.





4. PROCEDIMIENTO MANEJO DE CONFLICTOS AMBIENTALES

4.1 Objetivo

Describir las actividades necesarias para realizar el manejo y seguimiento de conflictos ambientales en la jurisdicción de la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca – CVC.

4.2 Alcance

El procedimiento inicia con la identificación de la situación ambiental y de los actores sociales involucrados. Posteriormente se realiza un análisis preliminar para determinar si se puede configurar como conflicto ambiental para la CVC y ser caracterizado de acuerdo a la metodología definida. Termina con la construcción de acuerdos y seguimiento de los mismos. Aplica para todos los conflictos ambientales reconocidos en el área de la Unidad de Gestión de Cuenca o Unidad Espacial asignada en el territorio.



4.3 Desarrollo

Paso 1. - INICIO

ACTIVIDAD	RESPONSABLES	SALIDA
<ul style="list-style-type: none"> Identificar una situación ambiental negativa y los actores sociales involucrados, a partir de la síntesis ambiental, informes de visita, actas de reuniones, denuncias o solicitudes; y designar el caso al profesional competente. 	<ul style="list-style-type: none"> Director Territorial, Profesional Especializado, Profesional Universitario, Técnico Operativo. 	<ul style="list-style-type: none"> Evidencia de asignación del caso.

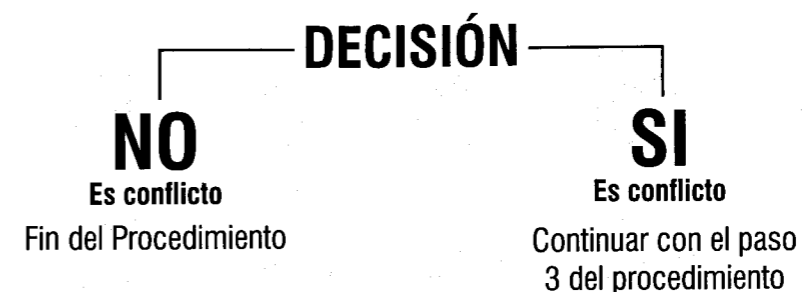
En algunos casos llegan a la CVC denuncias o solicitudes y en otros casos los funcionarios realizan visitas a campo, en las cuales pueden detectar situaciones ambientales negativas. Este primer paso indica que en la Dirección Ambiental Regional se le debe asignar el caso a un Profesional para que proceda con un análisis preliminar de la situación y así determinar si efectivamente puede ser manejada como un conflicto ambiental.

Paso 2. - ANÁLISIS PRELIMINAR

ACTIVIDAD	RESPONSABLES	SALIDA
<ul style="list-style-type: none"> Realizar el análisis preliminar de la situación, decidir si se va a tratar como conflicto ambiental y priorizar en coordinación con la cuenca. Si se decide tratar como conflicto ambiental abrir expediente del proceso. Si no es un conflicto ambiental, fin del procedimiento 	<ul style="list-style-type: none"> Profesional Especializado 	<ul style="list-style-type: none"> FT.0340 Captura de Información y análisis preliminar Expediente

Para este paso es necesario visitar la zona y analizar lo encontrado referido a la situación ambiental negativa reportada en el primer paso para reconocer: ¿qué está sucediendo?, ¿qué generó el conflicto?, ¿quiénes están directa e indirectamente involucrados?, ¿cuál es el recurso natural afectado?, ¿cuál ha sido el nivel de afectación?, ¿qué manejo le han dado?. Para la captura de la información se debe utilizar el Formato Captura de Información y Análisis Preliminar, incluido en el numeral 5.1 de esta cartilla.

Una vez efectuado el análisis de la situación ambiental identificada, el profesional especializado asignado al caso debe tomar la decisión si es o no un conflicto ambiental. Esta decisión debe ser registrada en la parte inferior del Formato.



En el caso que se decida que si es conflicto se recomienda crear un documento electrónico denominado Memoria social, que consolida toda la intervención y puede incluir los siguientes elementos: Introducción, Marco Contextual (Marco Legal, normas relacionadas con la situación e Información de contexto de la zona), Definiciones, Análisis preliminar de la situación (FT.0340.XX), Caracterización del Conflicto Ambiental (FT.0340.XX), Análisis de alternativas y Plan de implementación, Recuperación de la experiencia (informes de actividades, reuniones, visitas de campo, registro fotográfico), Conclusiones y recomendaciones.

Si en la Dirección Ambiental Regional se presentan varios casos que sean clasificados como conflictos ambientales, se debe realizar un proceso de priorización en coordinación con la cuenca.

Paso 3. - CARACTERIZACIÓN

ACTIVIDAD	RESPONSABLES	SALIDA
<ul style="list-style-type: none"> Realizar la caracterización del Conflicto Ambiental. 	<ul style="list-style-type: none"> Profesional Especializado 	<ul style="list-style-type: none"> FT. 0340 . Caracterización de Conflictos Ambientales

Una vez determinada la situación como Conflicto Ambiental, el Profesional Especializado debe proceder con su caracterización. Para esto se debe utilizar el Formato de Caracterización de Conflictos Ambientales, que se basa en el Análisis de la Estructura del Conflicto a partir de las 3P de John Paul Lederach explicado en el numeral 2.3. de esta cartilla.

Paso 4. - CONSTRUCCIÓN DE ALTERNATIVAS

ACTIVIDAD	RESPONSABLES	SALIDA
<ul style="list-style-type: none"> Construir las Alternativas de Manejo del Conflicto Ambiental. Ver Guía para Construcción de alternativas y Plan de Implementación, GU.0340. 	<ul style="list-style-type: none"> Profesional Especializado grado 17 social y grado 14. 	<ul style="list-style-type: none"> Informe de Visita, Actas de reuniones, listados de asistencia, Registro Fotográfico, Formato 3 Guía para Construcción de alternativas y Plan de Implementación, Formato 4 Memoria Social.

En este paso se recomienda utilizar la guía para la construcción de alternativas, incluida en el numeral 5.3 de esta cartilla.

Para el manejo asertivo de los conflictos es importante promover en los actores sociales involucrados el desarrollo de actitudes y condiciones encaminadas a:

- Priorizar el bien común y el cuidado del medio ambiente.
- Escuchar, lo que implica callar la "vocecita interior" y "no interrumpir"
- Controlar emociones desequilibrantes, a través de la respiración.
- Cooperar, respetar y tolerar.
- Centrarse en el presente.
- Mantener el equilibrio personal.

Es recomendable establecer con los actores sociales las REGLAS DE JUEGO para manejar el conflicto, algunas podrían ser:

- Concentrarse en los intereses y no en las posiciones.
- Ser constructivo, no centrarse en las acciones negativas.
- Garantizar que todas las personas presentes tengan el espacio para exponer sus opiniones.
- Las objeciones o comentarios hacerlos en forma ordenada, hablando de uno en uno.
- Las ideas para resolver el problema puedan ser aportadas por todos.
- Distribución justa del tiempo.

Una vez establecidos las condiciones y reglas para manejar el conflicto, se buscan y analizan diferentes alternativas para transformarlo. Dentro de las posibles alternativas se escoge aquella que mejor convenga y se establecen acuerdos comunes, con compromisos y responsables.

Es necesario en este proceso propiciar la participación de todos los actores sociales involucrados, para establecer conjuntamente acuerdos, compromisos y responsables.

Mediante un buen proceso de análisis, en el cual todos accedan a respetar incondicionalmente el proceso mismo, o sea el orden en que se tratarán los temas, la forma, para lograr una decisión que satisfaga a todos de manera efectiva.

En algunas ocasiones es de suma relevancia invitar personas o instituciones que conozcan bastante del tema a tratar, aunque no sean parte del problema en sí. Así se puede recurrir a un criterio externo a los intereses de las partes, un criterio imparcial que inflencie las decisiones.

ACUERDO PARA RESOLVER EL CONFLICTO AMBIENTAL

El acuerdo es el resultado del proceso de concertación que, con el apoyo de un profesional especializado se lleva a cabo para construir conjuntamente, ente los actores involucrados en un conflicto ambiental, un pacto sobre:

Las posiciones responden a la pregunta ¿qué quiere?

Para conocer los intereses hay que preguntar ¿por qué? y/o ¿para qué?

- Los objetivos y metas a lograr que beneficien tanto a las partes como al medio ambiente afectado.
- Las acciones y procedimientos a realizar para cumplir con las metas y objetivos convenidos.
- Las responsabilidades de cada persona involucradas, necesarias para cumplir con las acciones acordadas, y
- Las maneras para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos.

El acuerdo tiene un proceso y un resultado. El proceso supone convenir una agenda de trabajo, unas condiciones y unas reglas de juego para alcanzar soluciones pactadas. El resultado significa aceptar y dar cumplimiento a las soluciones acordadas. La característica que distingue a

un acuerdo construido participativamente para manejar un conflicto ambiental, de acuerdos negociados para solucionar otros conflictos, es que en la solución pactada tienen que comprometerse los actores involucrados con el logro de beneficios ambientales. Con un acuerdo de esta clase no se trata de facilitar el que unas personas convengan la mejor forma de explotar, con deterioro, recursos naturales para beneficio de ellas.

El acuerdo debe hacer compatibles entre sí los intereses de los actores y, a esos intereses, con el interés de la CVC por disminuir el problema ambiental. De allí que el Acuerdo deba reflejar también el compromiso de todas y todos los involucrados en el conflicto ambiental para ajustar su acción sobre los recursos naturales a los términos definidos en la normatividad ambiental vigente, teniendo en cuenta que el medio ambiente implica unos derechos colectivos que tienen relación con un nuevo paradigma que se resume en el concepto de desarrollo sostenible.

Para la construcción concertada del Acuerdo las personas de la CVC deben seguir una serie de actividades para el desarrollo del proceso. Están la convocatoria, la relación de acuerdos previos sobre delegados concertantes, reglas de juego y compromisos a seguir en sus fases de abordaje del conflicto, elaboración de propuestas de solución y realización de acuerdos.

La convocatoria

La convocatoria es la citación verbal o escrita realizada a las personas identificadas e implicadas en el conflicto ambiental, para que concurren a un lugar específico, en fecha y hora determinada, con el fin de convenir los mecanismos y procedimientos para analizarlo y buscarle soluciones.

Los Facilitadores de CVC deben convocar a actores que:

- Estén involucrados en el conflicto como iniciadores, generadores o porque están afectados por él.
- Conozcan el conflicto o tengan información sobre el mismo.
- Tengan capacidad para aportar a la transformación del conflicto o para ayudar a buscar soluciones.
- Sean entidades y autoridades relacionadas directa o indirectamente con el conflicto.

Al realizar la convocatoria se debe:

- Precisar claramente en la citación el objetivo de la reunión, el sitio, la fecha y hora en que se va a realizar.

La Realización de primeros acuerdos: delegados, concertantes, reglas de juego y compromisos

La primera convocatoria tiene como propósito acercar a las partes, empezar a generar confianza entre ellas, e invitarlas a participar en un proceso de construcción conjunta de un Acuerdo como mecanismo para resolver el conflicto ambiental, sin perjuicio de las acciones administrativas, civiles y penales que eventualmente haya que interponer.



Paso 5. - PLAN DE IMPLEMENTACIÓN

ACTIVIDAD	RESPONSABLES	SALIDA
<ul style="list-style-type: none"> Facilitar el diseño del plan de Implementación para el manejo del conflicto ambiental con los actores sociales involucrados. Ver Guía para Construcción de alternativas y Plan de Implementación, GU.0340. 	<ul style="list-style-type: none"> Profesional Especializado. 	<ul style="list-style-type: none"> Informe de Visita, Actas de reuniones, listados de asistencia, Registro Fotográfico, Formato 3 Guía para Construcción de alternativas y Plan de Implementación, Formato 4 Memoria Social.

Una vez analizadas las alternativas de manejo del conflicto, el profesional especializado debe facilitar el diseño del plan de implementación para el manejo del conflicto ambiental con los actores sociales involucrados. Para este paso ver Guía para Construcción de alternativas y Plan de Implementación, GU.0340. Se recomienda que el plan contenga lo siguiente:

- Descripción del objetivo que se pretende lograr con la alternativa.
- Resultados a alcanzar a través de los cuales se cumplirá con el objetivo
- Las actividades que comprende cada resultado, con responsable, fecha y recursos.

Paso 6. - SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN

ACTIVIDAD	RESPONSABLES	SALIDA
<ul style="list-style-type: none"> Realizar el seguimiento el plan de manejo del conflicto ambiental. Fin de procedimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> Profesional Especializado. 	<ul style="list-style-type: none"> Evidencias de las actividades de seguimiento realizadas.

Una vez construido el plan se procede a su materialización conforme a los acuerdos, responsables y cronograma establecido. Se debe realizar el seguimiento a la implementación del Plan para asegurar que se cumpla lo pactado y se transforme el conflicto ambiental al que se le está dando manejo.





5. FORMATOS DEL PROCEDIMIENTO

5.1 Formato Captura de Información y Análisis Preliminar

FORMATO PARA SER DILIGENCIADO POR EL PROFESIONAL A CARGO

Fecha:				Dependencia:	
	DD	MM	AÑO	Funcionario:	

LOCALIZACIÓN DE LA SITUACIÓN

Cuenca:		Municipio:		Corregimiento o Vereda:	
Coordenadas Geográficas					

DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ENCONTRADA: (Incluir registro fotográfico)

Lo encontrado en campo y referido a la solicitud. ¿Qué está sucediendo?	
¿Qué generó el conflicto?	
¿Quiénes están directa e indirectamente involucrados?	
¿Cuál es el recurso natural afectado?	
¿Cuál ha sido el nivel de afectación?	
¿Qué manejo le han dado?	
En la situación presentada hay algún derecho ambiental de por medio?	
Se requiere algún tipo de derecho ambiental para dirimir la situación?	

CONCLUSIÓN: ¿La situación se puede tratar con un conflicto?	SI	NO	
TRÁMITE A SEGUIR:	SI es conflicto = continuar con el procedimiento.	Trámite:	
	NO es conflicto = traslado al procedimiento correspondiente.		
NOMBRE Y CARGO: del responsable de la decisión.			
FIRMA del responsable de la decisión.			
FECHA de la decisión.	DD	MM	AÑO

5.2 Formato Caracterización de Conflictos Ambientales

Por (Recurso Involucrado)	
En (Localización: Coordenadas, Vereda, Municipio, Cuenca)	
Entre (Actores Sociales, cuando aplique)	
Describa características del lugar de acuerdo al conflicto: uso del recurso, figuras de protección sobre áreas, red hídrica, ecosistemas presentes, calidad ambiental	
Instrumentos de planificación asociados al conflicto (POT, POMCA, etc.)	
¿Qué actores sociales están involucrados?	
¿Qué poder tienen los involucrados (político, económico, institucional)?	
¿Cuál es el nivel de influencia ¹ de los actores involucrados?	
¿De qué manera se comunican?	
¿Cuáles son las posiciones (qué quiere) e intereses (por qué y para qué) de cada uno?	
¿Qué intereses comparten las partes?	
¿Cuáles son las diferencias que los separan?	
¿Cuáles son los asuntos más importantes a tratar?	

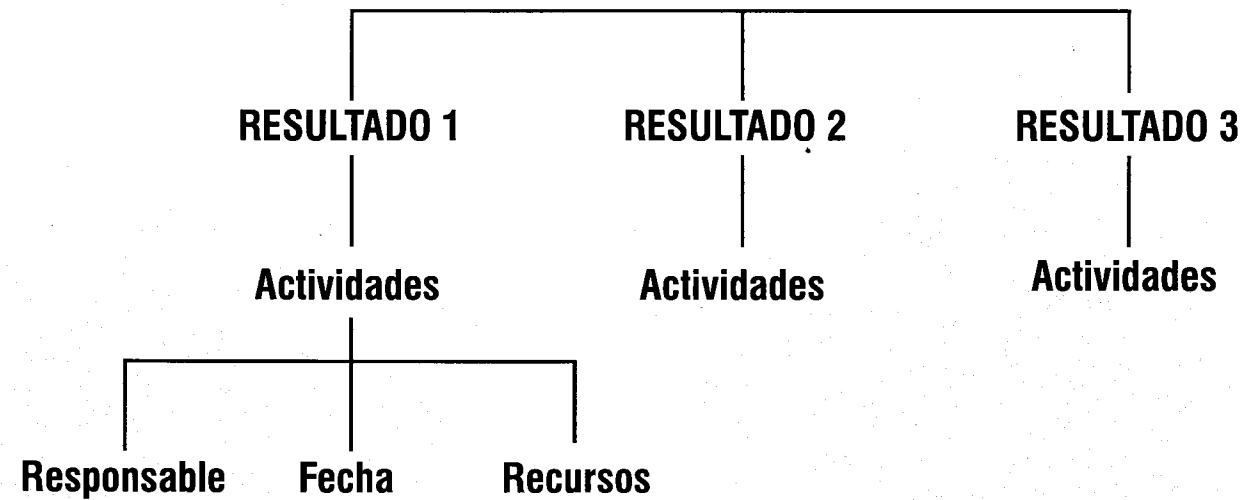
¹ *Influencia: Poder de una persona para determinar o alterar la forma de pensar o de actuar de alguien, se puede calificar como baja, media o alta.*

¿Cuál es la situación que inició el conflicto?					
¿Cuáles acontecimientos críticos intensifican o aceleran la dinámica del conflicto?					
¿Qué otros problemas han surgido?					
¿Cómo se ha tratado el conflicto (estrategias) y qué nivel de discordia existe entre las partes?					
Inexistente	Incipiente	Latente	Manifiesto	Justificación:	
Discusión	Polarización	Segregación	Violencia	Destrucción	Justificación:

5.3 Guía para Construcción de Alternativas y Plan de Implementación

1. Realizar investigación y estudio de las normas relacionadas con el conflicto.
2. Realizar un análisis de las causas y efectos del problema.
3. Identificar y analizar posibles alternativas de manejo del conflicto.
4. Convocar a los actores sociales involucrados en el conflicto ambiental a una jornada para:
 - Retroalimentar la caracterización del conflicto y el análisis causas- efectos del problema con los actores involucrados.
 - Construir participativamente algunas posibles alternativas de manejo (basándose en lo identificado en el punto 3).
 - Análisis de las alternativas propuestas.
 - Definición de las acciones a implementar
 - Establecimiento de acuerdos, compromisos y responsables.
5. Elaborar plan de implementación, utilizando la siguiente estructura:

OBJETIVO A LOGRAR



6. Realizar seguimiento periódico a los acuerdos y compromisos.



6. HERRAMIENTAS PARTICIPATIVAS SUGERIDAS

6.1 Técnica de Visualización por Tarjetas

Esta técnica es propicia para el trabajo participativo especialmente en la primera fase de análisis del conflicto. La herramienta común para la búsqueda de problemas y los procesos de aprendizaje es el lenguaje. El uso de la comunicación influencia profundamente el grado de efectividad del trabajo en grupo. Pero, ¿por qué cuando se usa el lenguaje hablado, muchas veces no se logra una buena comunicación?

1. La concentración es necesaria para reunir todas las ideas y pensamientos de la reunión.
2. Las repeticiones se convierten en causa de impaciencia y aburrimiento.
3. Sólo una persona puede hablar a un tiempo.
4. La cantidad de exposiciones tendrá que ver con la cantidad de participantes y el tiempo disponible, por consiguiente no todos pueden dar su opinión.
5. Muchas personas no desean dar opiniones

en voz alta, otras son influenciadas por las opiniones anteriormente expresadas.

6. En muchos casos el conductor del grupo no puede controlar la asamblea y las exposiciones se hacen muy largas. El método comúnmente utilizado para la transmisión de ideas es "Voz y Oídos" y los participantes están sentados. Después de varios minutos de estar en esa posición resulta cansado tanto para el expositor como para el resto de los participantes.

Una metodología de visualización por tarjetas ha logrado ser una alternativa de solución:

1. Todos los actores involucrados pueden participar de una manera equitativa, sin que influyan en las opiniones individuales.
2. Se busca facilitar la concentración y el entendimiento de las ideas, usando "voz, oído y vista" que exista un moderador en movimiento constante alrededor de la sala, al mismo tiempo que se permita la posibilidad de movimiento de los participantes para que todos tengan la facilidad de escuchar, ver y participar equitativamente.
3. La visualización es un suplemento de los signos visuales y ópticos. Los signos ópticos son utilizados para mejorar la comunicación.
4. Todas las contribuciones son escritas en cartulinas, utilizando letras de imprenta grandes, dibujos o gráficos, las cuales son puestas en un lugar visible para todos.
5. La visualización reduce el peligro de "ir en círculos". Ayuda a almacenar ideas, la información siempre se mantiene accesible.
6. La visualización reduce los malos entendidos. Clarifica y ayuda al buen entendimiento de las ideas, aumenta la participación ya que todos los actores escribirán al mismo tiempo.
7. La visualización se utiliza como método de expansión de la palabra hablada.
8. En los tableros se colocan cartulinas con las ideas de cada participante, en forma ordenada, dejando espacios en blanco para usarlos si fuese necesario agregar más ideas.



Los requerimientos para una visualización por tarjetas efectiva son:

1. Todos los miembros deberán tener libre acceso a los tableros.
2. El material óptico deberá ser expuesto durante toda la reunión.
3. El área de trabajo deberá estar arreglada de tal manera que haya fácil acceso a los tableros y que las sillas se puedan mover para hacer grupos.
4. Todo participante deberá entender las reglas de la sesión.
5. Todo participante tendrá acceso a las cartulinas y marcadores. Bajo estas condiciones se aumentará la interrelación, efectividad y productividad.
6. Se usan cartulinas de diferentes formas, colores y tamaños. Se prefieren colores pasteles.
 - Colores fríos: azul y rosado se usan para contenido Crítico o Negativo.
 - Colores calientes: amarillo y verde para contenido constructivo o positivo.
 - Color blanco: tiene carácter neutral.
7. Todos los participantes utilizan el marcador del mismo color - para mantener anonimato.
8. Cada participante expresa su idea, su aporte o pregunta por escrito.
9. Para cada aporte, idea, pregunta o inquietud se utiliza una cartulina.
10. La idea solo se expresa por un lado de la cartulina.
11. Las cartulinas deben ser escritas con letra imprenta o dibujos y símbolo que expresen la idea, en el caso de personas que sean analfabetas.
12. Los mensajes que se escriben deben ser concretos. Palabras claves, pocas palabras. No más de tres líneas escritas por tarjeta.
13. Todas las tarjetas deben exponerse, aunque el moderador considere que alguna no tiene sentido.
14. No se rompen o descartan tarjetas, todas las ideas son válidas. Solo el grupo define retirar tarjetas repetidas
15. La interpretación de las ideas debe darla el

grupo puesto que el moderador solamente es un facilitador de la comunicación.

16. Se debe priorizar.
17. Cada trabajo de subgrupos debe tener un relator.
18. Si una tarjeta tiene más de una idea, se recomienda separarlas en las tarjetas necesarias.
19. Hacer alguna dinámica de grupos para la conformación de los mismos.
20. Alternar entre sesión plenaria y trabajo individual.

6.2 Árbol de Problemas

Técnica participativa de mucha utilidad, dado que permite analizar problemas a partir de sus causas y efectos de manera organizada, generando un modelo de relaciones causales en forma de árbol. Este ejercicio se realiza mediante la técnica de la visualización por tarjetas, explicada en el punto anterior.

En el árbol de problemas lo que se hace es ubicar el problema principal y definir cuáles son sus causas y efectos, a través de un trabajo grupal. Se organizan todos los problemas alrededor del problema central o principal, de forma que las causas queden por debajo como las raíces del árbol, y sus efectos por encima, como las ramas y los frutos.

Identificar el problema principal implica:

- Examinar el punto de vista de todos los actores en juego.
- Tener en cuenta que lo que es problema para un actor, puede no serlo para otro.
- Identificarlo de manera participativa.
- Evaluar la transitoriedad o permanencia de la situación.
- Considerar los sectores e instituciones implicados en el problema.
- Examinar su relación con otros problemas.

El problema central debe describir apropiadamente la esencia de una situación general que los actores sociales consideren insatisfactoria y se debe formular de manera tan concreta que

facilite la búsqueda de soluciones, pero también de forma tan amplia, que permita contar con una gama de alternativas de solución, en lugar de una solución única.

Las causas, que son directas e indirectas, pueden ser interpretadas como problemas más pequeños (condiciones negativas) que inciden sobre el problema central que ha sido priorizado. En este sentido, al preguntarnos sobre el ¿por qué? de una situación dada, encontramos las causas y los encadenamientos que tienen estas causas entre sí y su relación con el problema que queremos intervenir, identificando las causales primarias (indirectas) e independientes (directas), entre sí.

Los efectos se refieren a las consecuencias del problema central y nos ayudan a verificar su importancia y validez. A través del árbol de efectos, podemos establecer gráficamente una jerarquía de orden y gravedad de las consecuencias y repercusiones que tiene el problema priorizado, dando sustento a la realización del proyecto.

El árbol de problemas sirve para:

- Analizar la situación actual relacionada con el conflicto ambiental identificado.

- Identificar los problemas principales en torno al conflicto ambiental y las relaciones causa-efecto entre ellos.
- Visualizar las relaciones de causalidad y sus interrelaciones en un diagrama (árbol de problemas).

En la realización del ejercicio tengan en cuenta lo siguiente:

1. Escribir un solo problema por tarjeta.
2. Identificar problemas existentes (no los posibles, ficticios o futuros).
3. Formular el problema como un estado negativo. Uno de los errores más comunes consiste en expresar el problema como la negación o falta de algo. En vez de ello, debe plantearse de tal forma que permita encontrar diferentes posibilidades de solución. Por ejemplo:
 - Incorrecto: Falta de programas de escolarización dirigidos a las mujeres rurales.
 - Correcto: Alta incidencia de analfabetismo en las mujeres rurales.
4. Un problema no es la ausencia de una solución, ejemplo:
 - Incorrecto: no hay pesticidas
 - Correcto: la cosecha es destruida por plagas

Pasos para construir un árbol de problemas

Paso 1

Identificar los principales problemas con respecto a la situación en cuestión.



Paso 2

Formular en pocas palabras el problema central y escribirlo en una ficha.



Paso 3

Anotar las causas del problema central. ¿Por qué?



Paso 4

Anotar los efectos provocados por el problema central.



Paso 5

Elaborar un esquema en forma de Árbol que muestre el problema central y sus relaciones de causas y efectos.

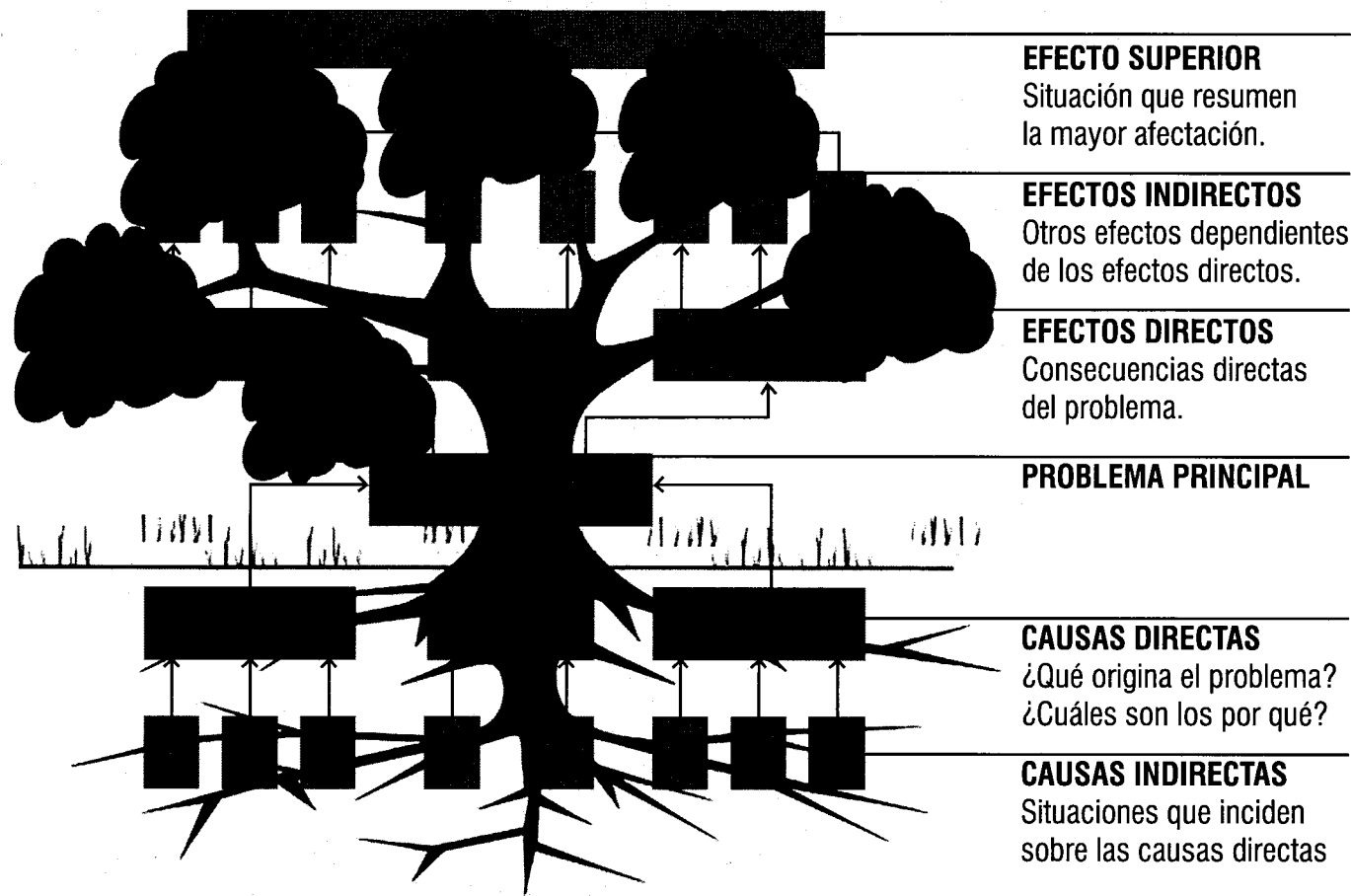


Paso 6

Revisar el esquema completo y verificar su lógica e integridad.



Estructura del árbol de problemas



EFECTO SUPERIOR
Situación que resumen la mayor afectación.

EFECTOS INDIRECTOS
Otros efectos dependientes de los efectos directos.

EFECTOS DIRECTOS
Consecuencias directas del problema.

PROBLEMA PRINCIPAL

CAUSAS DIRECTAS
¿Qué origina el problema?
¿Cuáles son los por qué?

CAUSAS INDIRECTAS
Situaciones que inciden sobre las causas directas

6.3 Análisis de Actores Involucrados

El análisis de involucrados es también conocido como análisis de participantes, interesados o stakeholders. Un involucrado es un individuo, grupo u organización que puede afectar, verse afectado, o percibirse a sí mismo como afectado, bien sea de manera positiva o negativa, por la situación presentada.

Esta herramienta permite:

- Caracterizar los actores sociales (personas, grupos y organizaciones) que están directa o indirectamente involucrados en la situación, para tomar en consideración sus intereses, su potencial y sus limitaciones.

- Establecer cuáles actores apoyarían una determinada alternativa que se propone, qué grupos se opondrían y cuáles son sus razones.
- Establecer cómo maximizar el apoyo y minimizar la resistencia.
- Establecer el poder (mandato legal o estatutario) que tienen los actores para apoyar u obstaculizar una alternativa.
- Mitigar efectos negativos derivados de su influencia, poder e interés y volverlos positivos.
- Entender y dar respuesta a las necesidades de comunicación grupales e individuales.
- Gestionar sus compromisos

En la gestión de actores se deben llevar a cabo los siguientes procesos:

- 1. Identificar los involucrados:** Registrar los actores involucrados, identificando y documentando sus intereses, participación, interdependencias, influencias y potencial impacto.
- 2. Planificar su gestión:** Desarrollar estrategias para que todos los interesados participen de forma efectiva con base en sus necesidades e intereses.
- 3. Gestionar los compromisos:** Comunicarse y trabajar con los involucrados con el fin de satisfacer sus necesidades/requisitos, resolver polémicas y fomentar grupos de interés que participen activa y positivamente.
- 4. Controlar los compromisos:** Hacer seguimiento y control de los actores involucrados y ajustar las estrategias y planes para involucrarlos de manera efectiva.

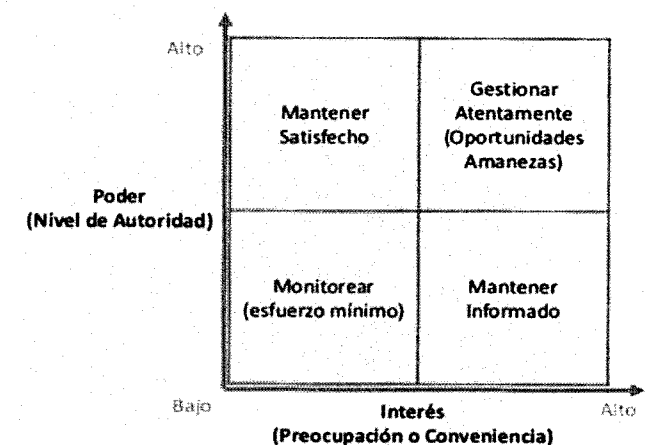
Para planificar la gestión de los actores (segundo paso) es necesario identificar el impacto o apoyo potencial y definir una estrategia de abordaje a partir de:

1. Matriz de poder / interés
 2. Matriz de poder / influencia
- **PODER:** Nivel de autoridad o de decisión sobre la situación. Debemos preguntarnos: ¿Quién depende de quién?, ¿Quién controla los recursos?, ¿Quién controla la información?, ¿Qué partes interesadas están organizadas?, ¿Quién toma las decisiones? Se utiliza la escala de calificación Bajo o Alto.
 - **INTERÉS:** Importancia que los actores tienen sobre la situación. Se debe indicar si el interés es positivo o negativo. Se utiliza la escala de calificación Bajo o Alto.
 - **INFLUENCIA:** Nivel de involucramiento y persuasión en la zona. Se utiliza la escala de calificación Bajo o Alto.

A. MATRIZ PODER / INTERÉS:

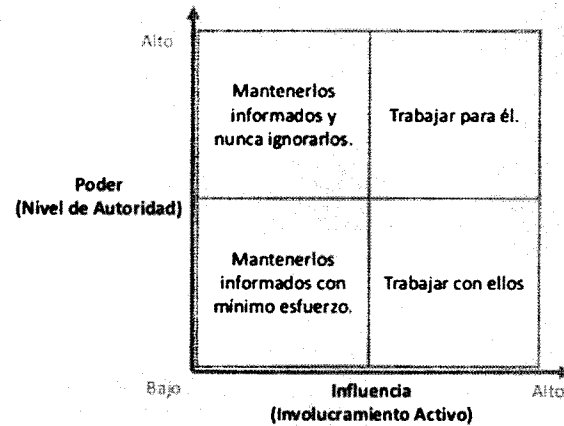
Agrupar los interesados de acuerdo con su nivel de poder y de interés en los resultados del proyecto, y permite clasificarlos de acuerdo con sus características en uno de los cuatro cuadrantes de la matriz.

En el eje horizontal se ubica el interés, a la izquierda si es bajo y a la derecha si es alto. En el eje vertical se relaciona el nivel de autoridad o poder, abajo si es bajo y arriba si es alto. Una vez ubicados en la matriz todos los actores involucrados se procede a planificar su gestión de acuerdo a la estrategia propuesta en el cuadrante.



B. MATRIZ DE PODER/INFLUENCIA:

En esta matriz se ubica en el eje horizontal el nivel de influencia y en el eje vertical se relaciona el nivel de autoridad o poder. Una vez ubicados en la matriz todos los actores involucrados se procede a planificar su gestión.



6.4 Matriz de Priorización

Es una técnica participativa muy útil para priorizar problemas o llegar a un consenso sobre un asunto específico, permite seleccionar una alternativa a partir de una lista de opciones. Se utiliza con la participación de los actores sociales involucrados. Es un formato de doble entrada en donde se ubican, tanto en filas como en columnas, los problemas o alternativas identificadas. Para construirla se siguen los siguientes pasos:

1. Se dibuja un cuadro doble entrada (ver a continuación el ejemplo). Se escribe cada uno de los problemas o alternativas en la primera fila del cuadro y en la primera columna del

Problemas	Problema 1	Problema 2	Problema 3	Problema 4
Problema 1				
Problema 2				
Problema 3				
Problema 4				

cuadro.

2. Se realiza una explicación de cada una de las ideas registradas (problemas o alternativas), con fines de aclaración y depuración. Es importante asegurar que todos entiendan muy bien las opciones que se están considerando.
3. Luego en plenaria, de manera ordenada se van comparando de a dos opciones a la vez. En cada comparación se realiza votación, la mayoría determina cual de los dos es mas "prioritario" o "importante" (dependiendo del caso) y se procede a escribir en la casilla el elegido. Esto mismo se realiza hasta comparar todos los problemas identificados. *Por ejemplo, en el cuadro anterior, entre el problema uno y el dos, el más importante es el*

Problemas	Problema 1	Problema 2	Problema 3	Problema 4
Problema 1		Problema 1	Problema 1	Problema 1

uno, entonces escribimos problema 1 en la respectiva casilla.

4. Luego se calcula la frecuencia, es decir se cuenta el número de repeticiones de cada problema o alternativa en la matriz.
5. Con base en la frecuencia se asigna el rango de prioridad. Se prioriza el problema o alternativa de mayor frecuencia.

Ejemplo Matriz de Priorización de Problemas

PROBLEMA	SEQUIA	PLAGAS	MALEZAS	COSTO ABONO	FALTA TIERRA	FALTA RIEGO	EROSION SUELO
SEQUIA		SEQUIA	SEQUIA	COSTO ABONO	SEQUIA	SEQUIA	SEQUIA
PLAGAS			PLAGAS	COSTO ABONO	FALTA TIERRA	FALTA RIEGO	PLAGAS
MALEZAS				COSTO ABONO	FALTA TIERRA	FALTA RIEGO	MALEZA
COSTO ABONO					COSTO ABONO	COSTO ABONO	COSTO ABONO
FALTA TIERRA						FALTA TIERRA	FALTA TIERRA
FALTA RIEGO							FALTA RIEGO
EROSION SUELO							

PROBLEMAS	FRECUENCIA	RANGO
SEQUIA.....	5	2
PLAGAS.....	2	5
MALEZAS.....	1	6
COSTO ABONO.....	6	1
FALTA TIERRA.....	4	3
FALTA DE RIEGO.....	3	4
EROSION DEL SUELO.....	0	7

De acuerdo a este ejemplo, el problema con mayor frecuencia fue el alto costo del abono por lo que se ubica en el rango o posición 1 y sería el problema priorizado para proceder con el análisis de sus causas y efectos.

BIBLIOGRAFIA

- ÁNGEL-MAYA, Augusto. (2013). El Reto de la Vida. Ecosistema y Cultura, Una Introducción al Estudio del Medio Ambiente. Segunda edición. Publicación en línea: www.augustoangelmaya.com.
- ARANGO, Paola Andrea. (2017). Memoria social del Manejo del conflicto por la Implementación del Programa Nacional Integral de Sustitución de Cultivos de Uso Ilícito - PNIS - En la cuenca Anchicayá Municipio de Dagua. Bogotá: CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL VALLE DEL CAUCA – CVC
- CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL VALLE DEL CAUCA – CVC. Plan De Gestión Ambiental Regional. 2015 – 2036.
- FISHER, Roger; URY, William. (1995). Si de Acuerdo. Cómo Negociar Sin Ceder. Bogotá: Norma.
- GARCÉS, Alejandro; URRUTIA, Daniela. (2000). Resolución de Conflictos Ambientales en el Valle del Cauca. Sistematización de la Experiencia. Cali: Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca – CVC. Oficina de Integración con la Sociedad Civil y Entes Territoriales.
- LEDERACH, John Paul. (1992). Enredos, Pleitos y Problemas: Una Guía Práctica para Ayudar a Resolver Conflictos. Ediciones Clara-Semilla.
- LEDERACH, John Paul. (1995). ¿Conflicto y Violencia?. Guatemala: Ediciones Semilla.
- LEFF, Enrique. (2004). Racionalidad Ambiental. La Reapropiación Social de la Naturaleza. México, Argentina, España: Siglo XXI Editores.
- NOGUERA, Ana Patricia. (2018). Pensamiento ambiental en la era planetaria. Biopoder, bioética y biodiversidad: Una interpretación de los desafíos simbólico-bióticos en la aldea global. Manizales: Universidad Nacional de Colombia.
- RODRÍGUEZ, Luis Alfonso; ARISTIZÁBAL, Hugo, SEPÚLVEDA, Álvaro. (2002). Trámite y Manejo de Conflictos Ambientales. Cali: Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca – CVC. Oficina de Integración con la Sociedad Civil y Entes Territoriales.
- SANTANDREU, Alain. (1998). Conflictos Ambientales y Mediación. Montevideo: Revista Relaciones.
- TORO A., José Bernardo. (1992). Siete aprendizajes básicos para la educación en la convivencia social. Bogotá: Fundación Social.
- TORRES E, Maria del Rosario; ACEVEDO, German Daniel. (2003). Manual del Multiplicador. Programa Presidencial de Resolución de Conflictos. Bogotá: Oficina del Alto Comisionado para la Paz. Presidencia de la Republica de Colombia.
- TORRES E, Maria del Rosario; (2017). Técnicas Participativas para la Formulación de Proyectos de Desarrollo Sostenible. Bogotá: Fundación Manuel Mejía Vallejo.
- ZULETA, Estanislao. (1985). Sobre la idealización en la Vida Personal y Colectiva. Bogotá: Procultura S.A.
- ZULETA, Estanislao. (1985). Elogio de la Dificultad y Otros Ensayos de Hombre Nuevo editores, Colombia. Artículo: Sobre la Guerra, esa Borrachera Colectiva. Bogotá: Editorial Hombre Nuevo Editores.

