

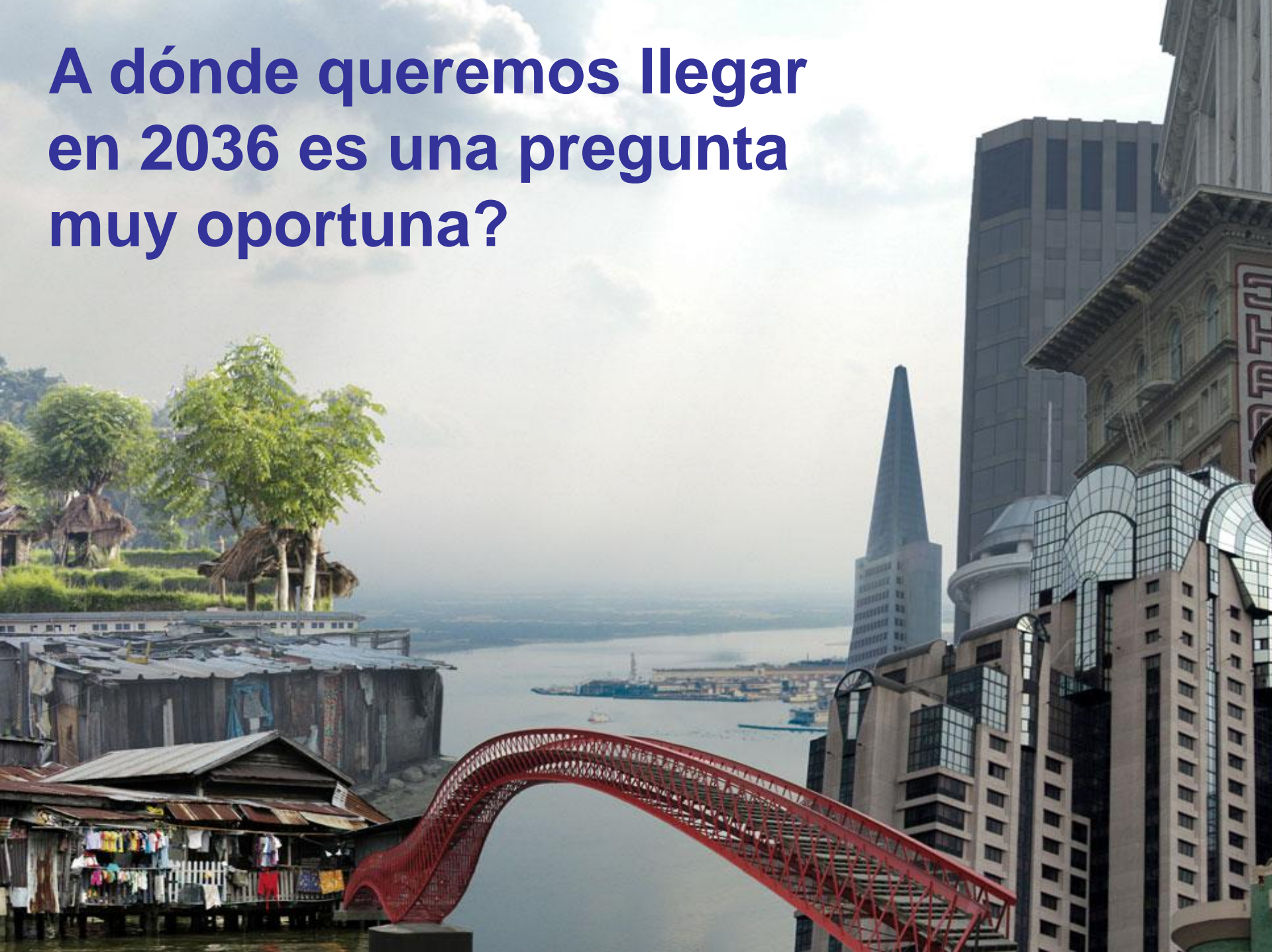


Solución de conflictos como elemento clave en la prospectiva al 2036

Jan Teun Visscher

Asociado del IRC, Profesor visitante UNIVALLE

**A dónde queremos llegar
en 2036 es una pregunta
muy oportuna?**





Desarrollar una visión compartida

- Es clave para orientar las intervenciones de diferentes actores (**Crear un Norte**)
- Permite explorar como tomar en cuenta tendencias e incertidumbres futuras para orientar los planes
- Es parte de planificación participativa (visión, análisis, estrategias, planificación, implementación, reflexión)
- Requiere un líder institucional reconocido

Llevar las instituciones hacia 2036

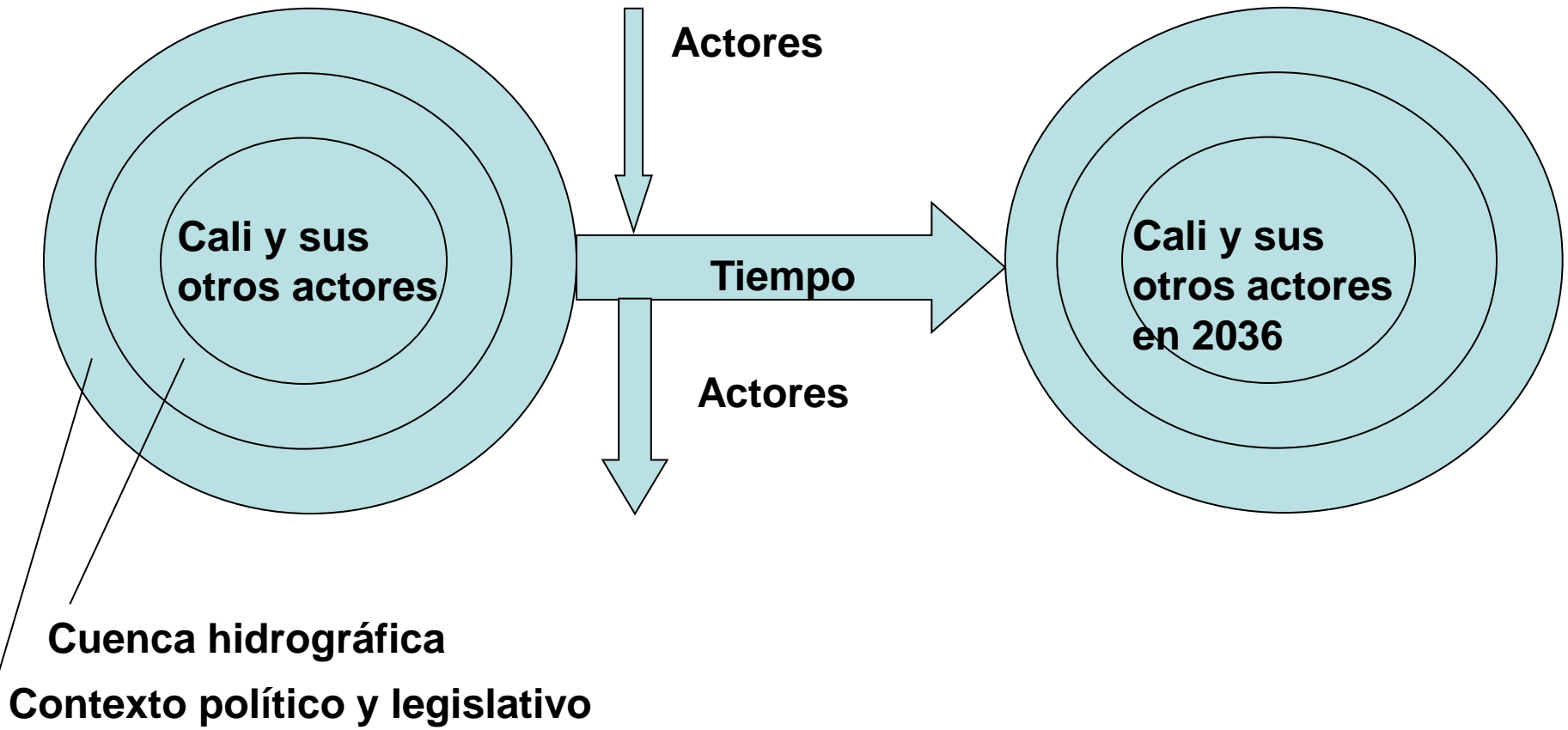


Sin Norte se saltarán a todos lados



Pero con visión compartida saltarán en la misma dirección

Involucra muchos actores



Actores: entidades humanas y no humanas (Teoría sistemas Callon 1986 Latour 1988)



Requiere un Alianza de Aprendizaje

- Un AdA es un grupo de personas y organizaciones que hacen equipo para resolver problemas y establecer acciones
- Diferentes actores tienen que entrar en el diálogo y llevar adelante el proceso de cambio revisando todos los intereses
- Buena experiencia con SWITCH. Se logró la participación de actores importantes de Cali para generar cambios pero faltan otros actores

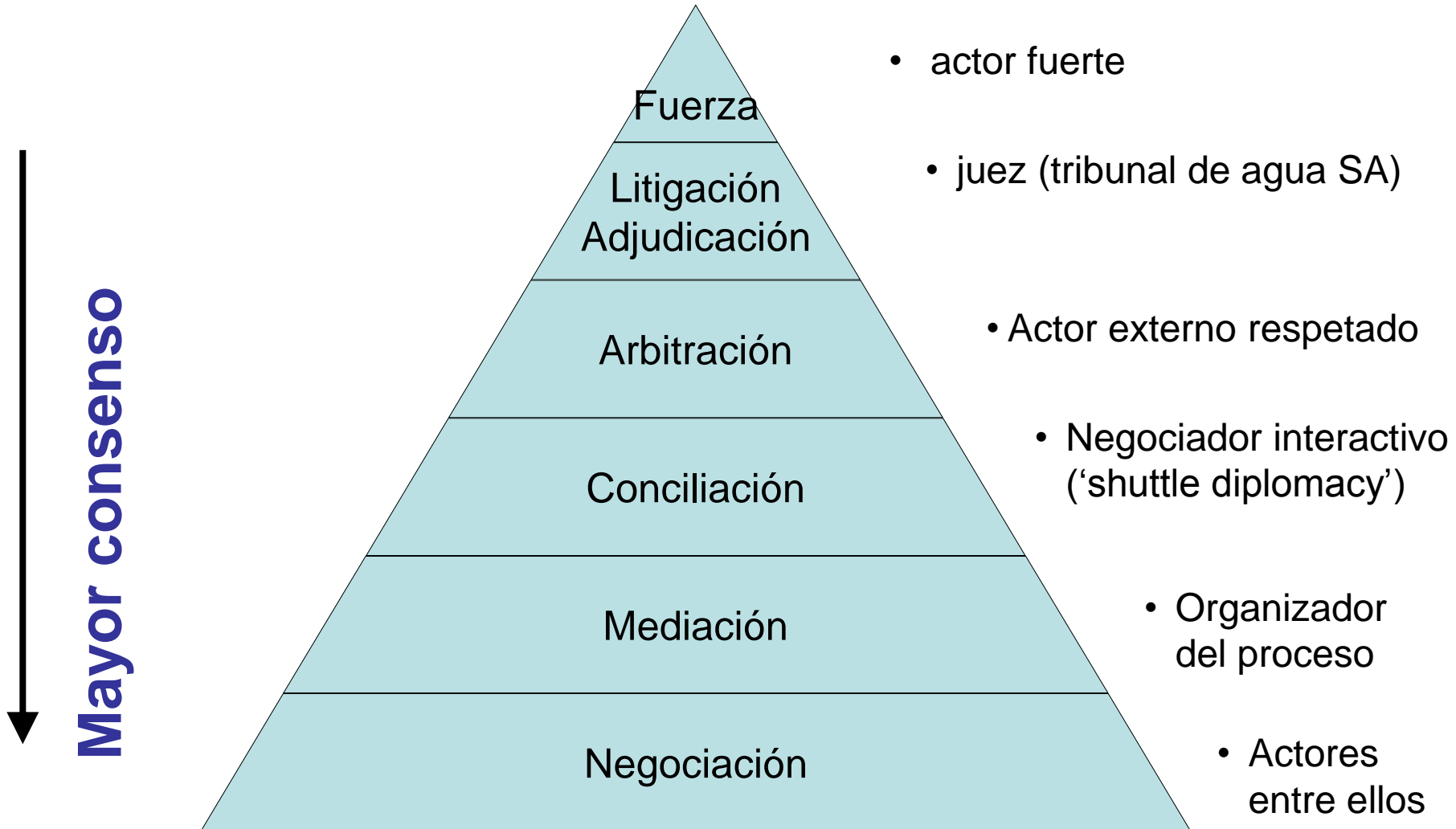
Definición de conflicto

- Un conflicto es una situación social en que uno o mas actores (partes) intentan solucionar sus problemas (acceder a recursos limitados) de tal manera que afecta(n) negativamente a otros actores

Conflicto como reto

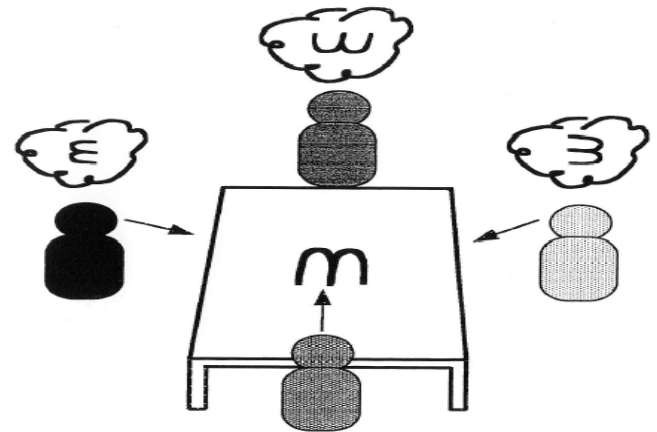
- Habrá conflictos para resolver como estamos encontrando en SWITCH
- Cómo resolverlos de manera positiva
- Dos aspectos claves:
 - Todos tienen que entender los conflictos (subjetivo) ('world view')
 - Diálogo para resolver conflictos (aprender a escuchar)

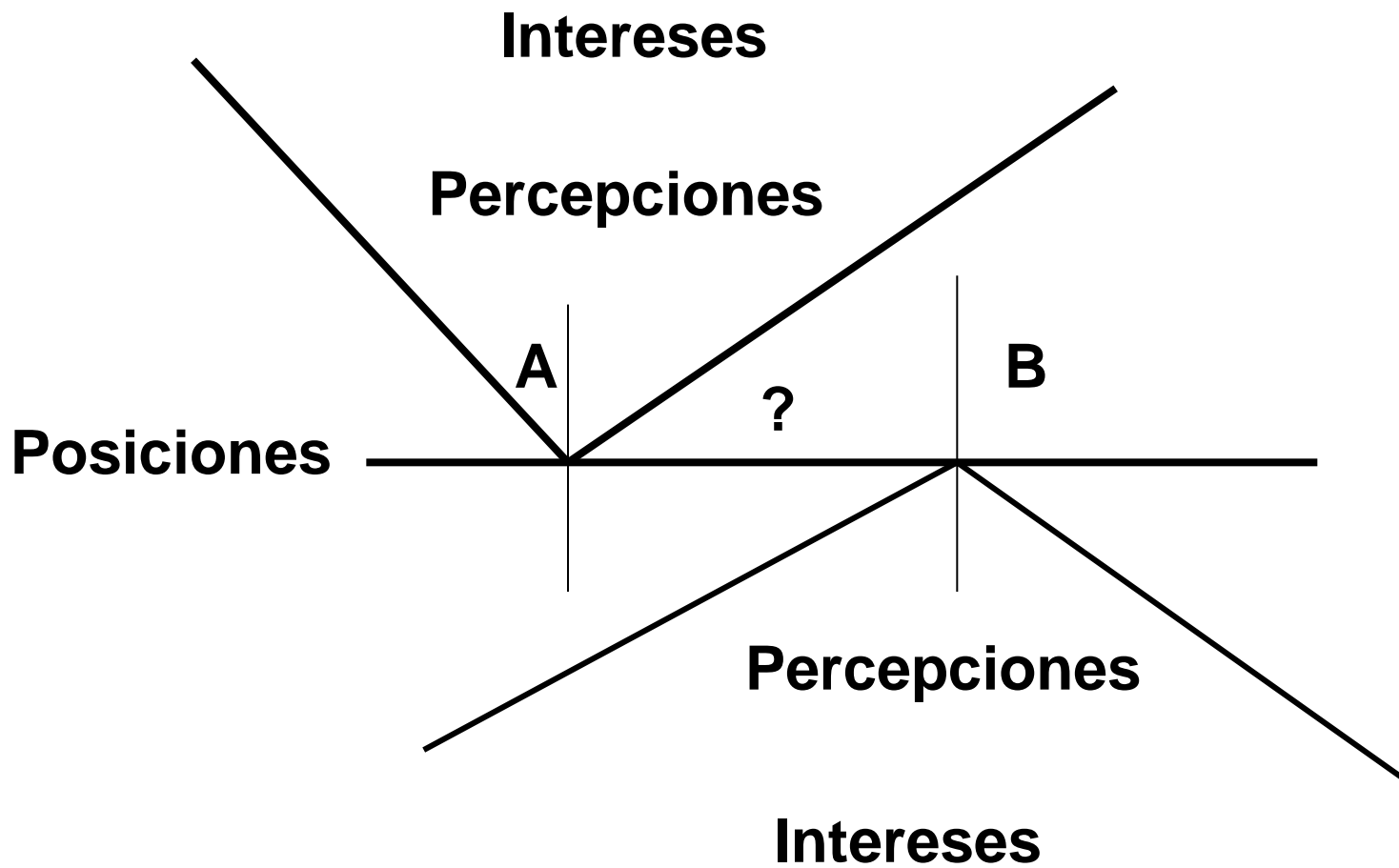
Opciones para solucionar conflictos



Solución de conflictos por mediación

- Involucrar los actores claves
- Entender las percepciones e intereses
- Incorporar iniciativas existentes
- Involucrar los “enemigos” (posiciones extremas)
- Buscar soluciones en equipo
- Diálogo

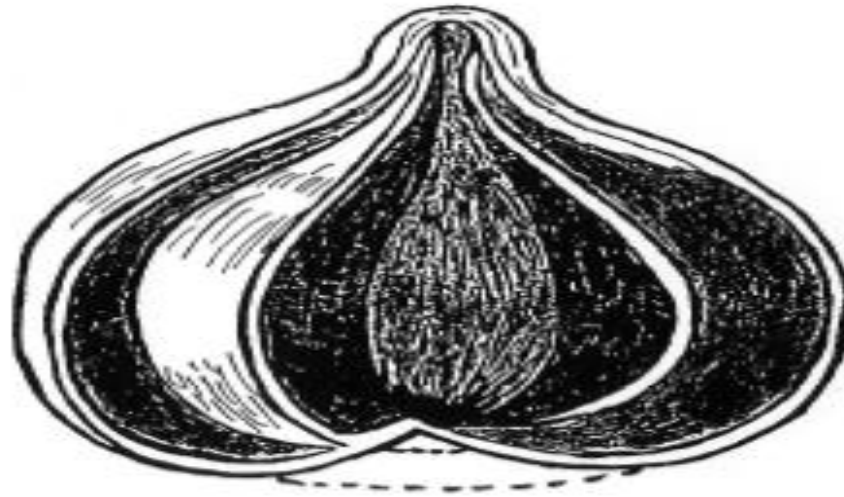




Tipos de intereses

- Intereses comunes
- Intereses neutrales (sin consecuencias para los actores)
- Intereses conflictivos
- Tenemos ejemplos en Cali?

Pelar la cebolla para llegar a los intereses

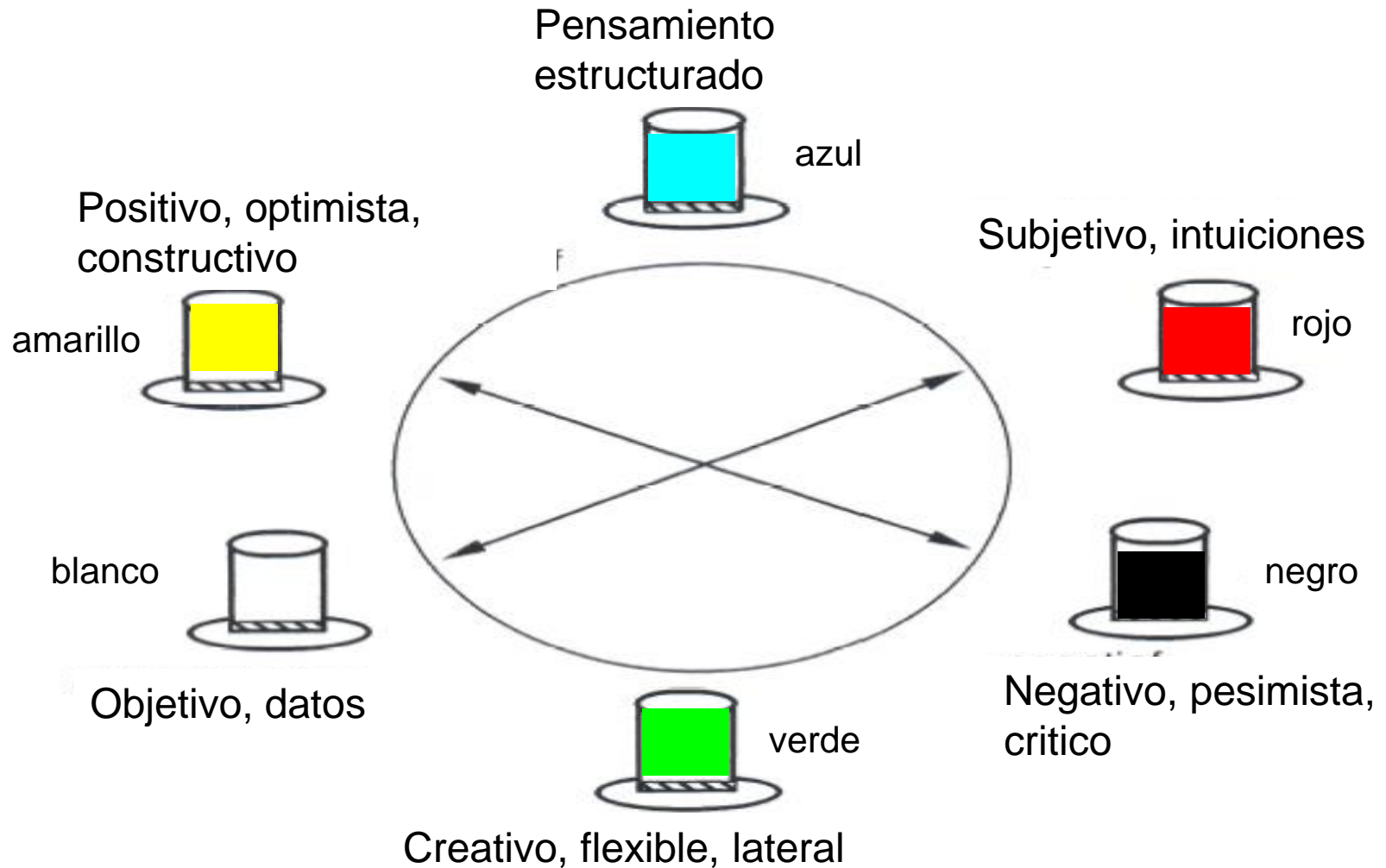


- Podemos encontrar intereses lícitos pero también ilícitos
- Se requiere transparencia y responsabilidad

Pasos principales

- Aclarar el conflicto y sus actores
- Crear relaciones de trabajo manejables, separando las emociones de las personas del problema
- Buscar los intereses de los actores
- Con creatividad buscar opciones con mayor ganancia
- Revisar intereses conflictivos (razonable)
- Revisar las soluciones identificadas con criterios objetivos (asesoría externa)
- Derecho de no aceptar la solución negociada (best alternative to a negotiated agreement (BATNA))

Perspectivas distintas (sombros de Bono)





Proceso después del acuerdo

- Ayudar a los actores a imaginar los posibles problemas en los siguientes 12 meses
- Asegurar que los actores puedan implementar lo que se acuerda
- Crear responsabilidades compartidas
- Preparar un mensaje unificado hacia las instituciones; orientar / formar en equipo a los actores

Problemas GIRH en Aragón, España

- Fincas con riego quieren represas pero los ambientalistas no están de acuerdo
- Fundación Ecología y Desarrollo (FED) - 1999
- Desarrollo de una visión por 38 personas respetadas
- 13 actores principales (90 propuestas)
- 18 propuestas compartidas pero las partes no entraban
- Iniciativa de mediación social (2004), la FED invitada por el gobierno local para apoyar la comisión de agua
- Compartiendo la visión y trabajando tema por tema y empezando con temas de interés común, permitiendo la acción que lleva a acuerdos entre los actores.



Contribución del mediador

Tres elementos claves:

- Una método para estructurar el proceso separando las personas (emociones) de las problemas
- Habilidades para facilitar el proceso con reglas básicas (meta comunicación)
- Actitud imparcial y de respeto

Habilidades del mediador

- Escuchar de manera activa (verbal y no verbal) para aprender acerca del problema)
- Preguntar de manera abierta (no juzgar ni criticar)
- Objetividad, validando las contribuciones de todos los actores
- Bajar tensiones



Gracias