



USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS
UNIDOS DE AMERICA



PROYECTO "CONSERVACIÓN PARA LA PAZ"
FORTALECIENDO LAS CAPACIDADES DE LOS
AGENTES DE PAZ

MÓDULO

I

LIDERAZGO PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS



PROYECTO: “CONSERVACIÓN PARA LA PAZ”

FORTALECIENDO LAS CAPACIDADES DE LOS AGENTES DE PAZ

MÓDULO I

LIDERAZGO PARA LA TRANSFORMACIÓN DE CONFLICTOS

Autores: Giselle Huamaní Ober y Giselle Padilla Sancho

Coordinación: Ursula Arens y Claudia Benavides

Fotografía de portada: Nathaly Chumbe/SPDA

Diseño e impresión: NEGRAPATA SAC

Jr. Suecia 1470, Urb. San Rafael - Lima 01

Proyecto “Conservación para la Paz”

Dirección: Silvana Baldovino

Sub-Dirección: Claudia Benavides

Oficial de Monitoreo y Evaluación: Claudia Godfrey

Coordinación Regional: Martín Vásquez

Especialista en transformación de conflictos: Giselle Huamaní Ober

Equipo técnico: Fernando Arévalo, Sarita Castromonte, Nathaly Chumbe, Janeth Machuca

Administración: Laura Araujo

© Sociedad Peruana de Derecho Ambiental

Presidente: Jorge Caillaux

Director ejecutivo: Pedro Solano

Prolongación Arenales 437, San Isidro, Lima

Teléfono: (+511) 612-4700

www.spda.org.pe

USAID

Prolongación Primavera (Angamos Este) 543, Oficina 302

San Borja, Lima - Perú

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2015-14512

Tiraje: 50 ejemplares

Primera edición

Lima, octubre de 2015

El proyecto “Conservación para la Paz” tiene como objetivo principal la prevención y transformación de conflictos alrededor del uso de los recursos naturales, a escala local, en las comunidades campesinas y nativas que se encuentran en la zona adyacente del Área de Conservación Regional Alto Nanay Pintuyacu Chambira y la zona de amortiguamiento de la Reserva Nacional Allpahuayo Mishana en el departamento de Loreto. Asimismo el proyecto busca llamar la atención sobre la importancia de mapear y monitorear los conflictos socio ambientales a escala local. La SPDA logrará este objetivo mediante el fortalecimiento de la gobernanza ambiental y la institucionalización de espacios de diálogo participativos para mejorar la gestión de los recursos naturales y los procesos de transformación de conflictos, promoviendo nuevas formas de relacionamiento entre instituciones y usuarios.

Todos los derechos reservados de acuerdo al D. Leg. 822 (Ley sobre Derechos de Autor). Prohibida su reproducción sin autorización previa de los autores.

Impreso en papel reciclado “Cyclus Offset”. Fabricado con 100% fibras recicladas, libres de cloro y blanqueadores ópticos, certificadas por NAPM (National Association of Paper Merchants). Ha sido elaborado además con Bioenergía (energía no contaminante) y está certificado por Ecoflower y Blue Engel, que identifican productos hechos bajo el manejo medioambientalmente apropiado, con responsabilidad social y económicamente viable de los recursos.

Los beneficios por el uso de este papel se refleja en un menor impacto al ecosistema, equivalente a:

-  **6 kg** de residuos sólidos no generados
-  **1 kg** de gases de efecto invernadero evitados
-  **15 km** no recorridos en auto estándar
-  **151 l** de agua ahorrados
-  **19 kWh** de energía no consumida
-  **10 kg** de fibra de árbol ahorrada



Licenses nr.: DK/11/1



Fuente: www.arjowigginsgraphic.com

CONTENIDO

	Pág.
Presentación	2
MÓDULO I > Liderazgo para la transformación de conflictos	
Capítulo I. Roles de los agentes de paz en los conflictos	6
¿Qué es un conflicto?	7
¿Qué necesitamos entender de un conflicto?	8
1. Los conflictos en el país y las comunidades	9
2. ¿Qué programa proponemos para la transformación de conflictos?	10
3. ¿Cuál es el perfil de los agentes de paz?	11
<hr/>	
Capítulo II. Liderazgo para la paz y transformación de conflictos sociales	12
1. ¿Qué significa liderar para la paz?	12
2. ¿Cuáles son las características y cualidades para Liderar la Paz?	13
3. ¿Cuáles son las características de un Líder de Paz?	14
<hr/>	
Capítulo III. Escenarios de conflictividad social	15
1. Conflictividad social en el Mundo y América Latina	15
2. Enfoques de iniciativas de paz en el Perú	16
3. Contexto local	17

Estimada(o) participante:

Le damos la más cordial bienvenida al primer manual de capacitación de agentes para la paz, componente del proyecto “Conservación para la Paz, financiado por USAID y desarrollado por la Sociedad Peruana de Derecho Ambiental-SPDA.

Juntos, aprenderemos a ser Agentes para la Paz, es decir, seremos personas que apoyaremos a que nuestros vecinos, amigos, familiares y otros, puedan comprenderse más y mejor. Esta tarea no es nueva ¿Cuántas veces hemos hablado con dos hijos o hermanos disgustados buscando que se entiendan y hagan las paces?, seguro que muchas veces, ahora con estas clases, podremos aprender más formas de “hacer las paces”.

Este proyecto, del que ya somos parte y en el que trabajaremos en equipo nos ayudará a aprender sobre los conflictos y la violencia. El conflicto, que muchas veces es visto como pelea, sucede siempre en nuestras vidas y, aunque no se crea, nos da la oportunidad de darnos cuenta qué hacemos mal (lo que causó el conflicto) y nos invita a cambiar y a ser mejores. Aprender a ver esas oportunidades y no quedarnos atrapados en el desacuerdo es uno de los principales ejercicios que practicaremos en los talleres.

La violencia por otro lado, aprendemos que es distinto al conflicto, la violencia sí la podemos evitar, ya que pone en peligro a las personas, a las propiedades y a nosotros mismos. Aprenderemos a ayudar a evitar que nosotros u otras personas lleguemos a usar este recurso. Nada vale tanto como nuestra integridad o la de nuestros semejantes.

Durante nuestra formación como agentes de paz, nosotras y nosotros con nuestras manos y nuestras voces construiremos puentes, de diálogo y entendimiento, que permitan que dos o más actores en conflicto, hablen, se entiendan y hagan las paces.

Este material de capacitación, se organiza en cinco módulos o partes, éstas son:

-  **Módulo I.**
Liderazgo para la transformación de conflictos.
-  **Módulo II.**
Análisis de los conflictos.
-  **Módulo III.**
Intervenciones para el manejo de conflictos.
-  **Módulo IV.**
Facilitación y mediación de procesos.
-  **Módulo V.**
Procesos complementarios para la transformación de conflictos.

Esperamos que este material sea una eficiente ayuda a su formación como líder para la paz y se afiance la construcción de paz en su localidad. Esta tarea le permitirá transformarse como persona y mejorarse a sí mismo y a su comunidad.

MÓDULO **I** >

LIDERAZGO PARA LA TRANSFORMACIÓN DE CONFLICTOS

Para iniciar nuestra etapa de aprendizaje y transformación presentamos como primer Módulo el tema “Liderazgo para la transformación de conflictos”, el que está compuesto de tres capítulos, que son los siguientes:

- Roles de los agentes de paz en los conflictos.
- Liderazgo para la paz, identidad, estilos, cualidades y capacidades.
- Escenarios de conflictividad local, regional y nacional en el Perú actual.

Estos tres capítulos nos dan un panorama general de lo que nos espera en los cuatro talleres faltantes. El primer capítulo nos permite conocer el panorama de conflictividad social de hoy, nosotros, juntos en el taller; tendremos la oportunidad de adicionar a este mapeo de conflictos los casos que estemos viendo en nuestra vida diaria.

Como segundo capítulo, conoceremos las funciones del líder para la paz, ya que prepararse para ser un agente para la paz, es igual que prepararse para ser un líder; en ambos casos, se requiere ser comprensiva(o), conversar con las personas en conflicto, y convergerlas que peleadas no solucionan nada; este ejercicio de escuchar, opinar y convencer es el criterio base de un líder; y de hacer un buen trabajo, verá que poco a poco más actores de su comunidad pedirán su opinión en un conflicto y en otros espacios.

Finalmente se detallará qué escenarios de conflictividad social encontramos, esta última sección nos hará saber qué casos podríamos ver en nuestra localidad y en nuestro país.

Se recomienda tener en cuenta que en nuestras reuniones, tendremos la oportunidad de practicar la escucha y conoceremos a otras personas que también están interesadas en apoyar procesos de paz en sus localidades, por lo que se sugiere practicar todo lo aprendido. Podremos aplicar la escucha atenta, la comprensión al otro y la expresión de nuestras opiniones, siempre en un ambiente de respeto y aprecio a las otras personas, quienes pasan a ser nuestras compañeras y compañeros.



Para el módulo que desarrollaremos, practicaremos en especial, de estas destrezas que aprenderemos, dos, estas son:



Asimismo, proponemos la aplicación de algunas reglas de juego, usualmente, cuando se crean espacios de diálogo entre muchos actores, al inicio de la reunión, con todos los actores se construye un esquema de reglas de juego mínimas para que el espacio prospere. Si bien no pudimos generar el intercambio de pareceres previamente, proponemos la aplicación de los siguientes principios:



ROLES DE LOS AGENTES DE PAZ EN LOS CONFLICTOS

Nuestro primer capítulo llamado “Roles de los agentes de paz en los conflictos” es una introducción general a los talleres próximos. Con esta sección tendremos claro en que consiste ser un agente para la paz y cuál es el escenario que espera ser transformado.

En muchas oportunidades tendremos la oportunidad de leer y escuchar la palabra “transformación”, en este taller y material de trabajo, transformación quiere decir “cambio, mejora de una situación”, para recordar este concepto tengamos en cuenta el siguiente cuadro:

Transformación: “Cambiar una situación para mejorarla”. Cuando tenemos un cuarto desordenado, lo que primero hacemos es ver qué cosas tiene dentro para saber qué seguirá estando dentro y qué cosas van en otro ambiente, luego sacamos el desorden para comenzar a limpiar, limpiamos el lugar y guardamos lo que debe estar dentro. Es después que observamos un ambiente limpio y ordenado; lo mismo ocurre en la transformación: observamos una situación, identificamos qué está mal, y procedemos a cambiarlo poco a poco, mejorándola. En un conflicto, veremos qué problema lo causa, y procederemos a cambiar ese problema según lo que aprenderemos en los talleres organizados por la SPDA.

Siempre estaremos en contacto a un conflicto, ya sea personal (Ej. Una pelea con nuestro hermano), grupal (Ej. La disputa por el uso de una cancha de fútbol), intergrupal (el desacuerdo por prohibirnos usar áreas para cazar animales), social (por los impactos de una inversión de gran escala) o nacional (estar en contra de un país que creemos que atropella nuestros derechos). Estas situaciones, a parte de ser incómodas porque nos alejaron de otras personas, también son oportunidades que nos permitieron ser parte de un grupo porque nos movilizan como equipo (Ej. Al prohibirnos ingresar a ciertos espacios de la selva, nosotros como Comunidad “10 de enero” nos organizamos, y argumentamos mediante cartas por qué deberían dejarnos cazar en ese lugar).

Sensaciones frente a un conflicto: Cuando usted estuvo en un caso conflictivo, ¿De qué tipo fue (personal, grupal, social, etc.)? ¿Qué sintió? ¿Qué ayuda hubiese deseado? ¿Qué hizo frente a ese conflicto? Esta preocupación y pena que pudo haber sentido cuando estuvo en una situación conflictiva, y el deseo de ayudar a otras personas, podrán servir de motivador para que aprenda las herramientas que se darán en los talleres y de pasar por una situación similar u otra distinta, pueda afrontarlo con calma y pueda construir formas para solucionarlo.

¿Qué es un conflicto?

Un conflicto es una situación, en la que dos o más personas sienten que están en desacuerdo y en competencia por un recurso (animado, inanimado) que creen escaso y por el que se movilizan para obtenerlo. En esta competencia, pueden darse casos de violencia y peligro que requerirían la intervención de otra persona para tranquilizarlos, o del Estado para frenar el peligro para la vida y la propiedad.

En el siguiente cuadro se indica la definición de un conflicto, aprendamos estos cinco cuadros para saber cuándo nos encontramos frente a un conflicto.



Ejemplo práctico:

Dos hermanos quieren una papaya, uno la quiere para comerlo, y otro quiere las pepas para usarlas como medicina. En la casa solo hay una papaya pequeña, y cuando la ven, intentan tomarla; en ese momento, cada uno dice que quiere la papaya pero ninguno dice para qué e inician una pelea por la fruta. La madre de ambos, preocupada, interviene.

En este caso le preguntamos ¿Este es un conflicto? ¿Por qué?

¿Cuál es la situación conflictiva?:

¿Quiénes sienten el desacuerdo?:

¿Por qué están en desacuerdo, qué objeto sienten que es escaso?:

¿Qué hacen cuando se dan cuenta que compiten por un recurso que creen escaso?:

¿Requirió que intervenga una persona ajena a la pelea?

¿Qué necesitamos entender de un conflicto?

Un conflicto nos permite aprender mucho más de la situación y de las personas que están involucradas, siempre y cuando estemos en la disposición de aprender de esta experiencia. En el siguiente cuadro, indicamos las oportunidades de cambio que nos ofrece un conflicto. Mediante cinco propuestas, le aconsejamos que la próxima vez que vea un conflicto, esté más atenta o atento a las posibilidades de mejora que ofrece, luego, explicaremos lo dicho usando el ejemplo de los hermanos en pelea por una fruta.

¿Qué es?	Situación normal en nuestras vidas.	El conflicto como hecho inherente en el ser humano.
¿Qué vemos?	El desacuerdo y desconfianza entre personas, lo negativo.	Para ello debemos enfocarnos y encauzar los efectos positivos del conflicto.
¿Qué permite?	Es una oportunidad de mejora y motor de cambio.	Para ello debemos enfocarnos y encauzar los efectos positivos del conflicto.
¿Qué podemos cambiar?	Mejorar relaciones, ideas de desarrollo conjunto.	A ciclos que construyan tejido social, diálogo, mejoren relaciones y permitan encauzar el diálogo.
¿En qué apoyarnos?	En las personas y sus relaciones.	Para poder hacer participar a todas y todos, para reparar juntos las relaciones de confianza.

Ejemplo Práctico:

Siguiendo el caso de los hermanos en pelea por una papaya y su madre, que iba a intervenir, le preguntamos ¿Qué debería hacer la madre?

Opción 1: Cortar la papaya a la mitad y darle un pedazo a cada hijo.

Opción 2: Gritarles, separarlos y mandarlos a hacer algo por separado.

Opción 3: Preguntar qué pasó y qué quieren.

¿Qué opción le parece la más adecuada?

- Si toma la opción 1** { Ambos hermanos tendrían parte de lo que quieren, pero en pocas cantidades, uno aún tendría hambre –y botaría las pepas-, y el otro, no tendría material suficiente para hacer su medicina –Y botaría la parte comestible de la fruta-. Si bien es una solución rápida, no permite aprender nada del problema, y posiblemente, cree dos personas insatisfechas.
- Si toma la opción 2** { Ambos hermanos seguirían enojados, y ninguno tendría lo que quiere, posiblemente las relaciones entre ellos sea fría por un tiempo, hasta olvidar el conflicto. No se soluciona el conflicto (pero sí se detiene la violencia).
- Si toma la opción 3** { Descubrirán qué busca cada uno de la fruta, y cada uno tomará lo que quiere de la papaya, ambos hermanos tendrán lo que quieren y aprenderán que antes de pelear, es importante preguntar y conversar sobre qué les incomoda y qué quieren. Posiblemente harán las paces y el problema se resolverá.

Entonces, desde el ejemplo de los hermanos, vemos que necesitamos ser hábiles preguntando y escuchando atentamente a las personas en conflicto. Estas y otras habilidades son las que podremos crear o fortalecer en nosotros, participando de los talleres con atención y buen ánimo.

1. Los conflictos en el país y las comunidades

Los conflictos, afectan a las personas y al país. Como seres humanos, buscamos vivir en comunidad y en ella experimentaremos conflictos de diferentes tipos e intensidades. El conflicto puede desencadenarse con mayor frecuencia e intensidad cuando no se percibe la existencia de procesos adecuados de comunicación, diálogo y negociación, donde poder exponer y resolver las posiciones e intereses considerados como contrapuestos.

Desde el año 2010 aproximadamente, se distinguen diferentes conflictos en distintas partes del país, según la Defensoría del pueblo, entre los años 2004 y 2011 se reportaron 294 conflictos sociales. De estos, la mayoría se trata de conflictos socioambientales. Por ejemplo en el Reporte del mes de Agosto del 2015, se reportaron 213 conflictos y en Loreto, tenemos 11 conflictos, de ellos 8 son socioambientales.

En la zona adyacente de la Reserva Regional Alto Nanay- Pintuyacu-Chambira y la zona de amortiguamiento de la Reserva Nacional Alpahuayo Mishana también encontramos distintos conflictos que afectaron o afectan a las poblaciones involucradas. Sobre todo encontramos conflictos alrededor del aprovechamiento de los recursos naturales, por linderos, por falta de titulación de las comunidades, entre otros.

2. ¿Qué programa proponemos para la transformación de conflictos?

El programa propuesto sigue los siguientes objetivos y componentes:

Objetivo Principal

Formar equipos locales que intervengan en procesos de transformación de conflictos sociales a nivel local y regional.

Objetivos específicos

- a. Equipos conocen y aplican herramientas metodológicas de análisis, diseño y conducción de procesos para prevenir y responder a conflictos sociales.
- b. Equipos fortalecidos promueven relaciones equitativas basadas en valores humanos y cristianos para impulsar procesos de diálogo, paz y transformación de conflictos.

Metodología

- La organización de cinco talleres formativos.
- Experiencias de intercambio para reforzar los aprendizajes.
- Materiales de aprendizaje.
- La impartición de conocimientos y aprendizaje vivencial reforzado y fundamentado con los enfoques y conceptos.
- Experiencias como referencia para analizar los casos.
- Trabajos prácticos y análisis de casos con desarrollo de una propuesta de intervención sobre una problemática/caso en su comunidad.
- Testimonios de vida y la observación participante.

3. ¿Cuál es el perfil de los agentes de paz?

Para construir paz y elaborar proyectos de largo plazo, sostenibles, con justicia y reconciliación, necesitaremos de líderes que faciliten estos procesos, es así que identificamos la necesidad de crear liderazgos para la paz.

El liderazgo para la paz, implica ser el facilitador de procesos que prevengan una escalada del conflicto analizado y la promoción de factores que promuevan la concordia, como la identificación de grupos comunitarios dialogantes, la articulación de proyectos inclusivos y comunitarios que generen desarrollo, el establecimiento o fortalecimiento de relaciones constructivas entre las partes, etc.

En líneas generales, se construyó un perfil básico del líder para la paz, el mismo que se muestra en el cuadro siguiente y se detalla en el capítulo 2.



LIDERAZGO PARA LA PAZ Y TRANSFORMACIÓN DE CONFLICTOS SOCIALES

Como segundo capítulo abordaremos la descripción de lo que es un líder para la paz. Este rol implica una serie de características en nuestras personalidades, es decir características que ya fuimos desarrollando desde pequeños y otras capacidades aprendidas que iremos desarrollando en el taller, orientados a la construcción de paz y entendimiento.

Como primera sección desarrollaremos qué es un líder para la paz, donde definiremos este término mediante el uso de diccionarios y literatura relevante. Como segunda parte se verá en mayor detalle qué principios buscamos en un líder para la paz. Finalmente en la tercera sección, caracterizaremos al líder para la paz.

I. ¿Qué significa liderar para la paz?

Significa cambio constante, para ser un líder por la paz debemos comenzar por transformarnos a nosotros mismos, este proceso lo viviremos a lo largo de los talleres por desarrollarse. Comenzaremos por definir a qué nos referimos por liderazgo.

Definición tradicional

- Liderazgo: "superioridad"
- Manda, fijando metas a una persona o un grupo.
- Impone.

Definición reciente

- No se tiene sensación de superioridad.
- Apoya la movilización de personas a hacer algo.
- Acuerda, no impone

Un líder por la paz es aquella persona que sin importar su condición, usará el diálogo como herramienta para prevenir la violencia, buscando reconciliar a las personas o grupos que estuvieron en conflicto. También tendrá la capacidad de movilizar a otras personas, respetando sus diferencias, reconociendo las habilidades de cada una y cada uno, para que juntos, participen en la construcción de paz.

Entonces hablar de liderazgo para la paz significa la práctica de:

- **Liderazgo Inclusivo:** Que no excluya a nadie en esta tarea, todos y todas podemos ser líderes para la paz. Asimismo, deberá tener en cuenta que la construcción de paz, comienza en cambiar formas de pensar violentas, para ello será necesario hablar con todo tipo de personas ,lo que nos demandará una actitud abierta y tolerante.
- **Liderazgo Dialogante:** La imposición de ideas no es parte de un liderazgo para la paz, debemos convencer con el ejemplo y el diálogo constante.
- **Liderazgo Analítico:** El líder para la paz deberá identificar las situaciones y contextos de escalada del conflicto de forma que pueda crear mecanismos para contenerla, así como recolectar e interpretar percepciones y necesidades insatisfechas y que causan el conflicto.

Entonces, después de analizar a qué nos referimos con el liderazgo para la paz, proponemos la siguiente definición:

2. ¿Cuáles son las características y cualidades para Liderar la Paz?

Un líder o una lideresa para la paz es transparente, se conoce a sí mismo(a) y es abierta, es decir proyecta aquello que es, no oculta información o aspectos de su personalidad, ello para aprovechar sus destrezas y apoyar sus debilidades con los aporte de otras personas.

Estas cualidades se verán complementadas con unos principios de acción que tomamos de Johan Galtung, quien afirma que para el logro de la paz se necesitan estos tres pilares en el constructor de paz, y sobre todo, antepone la existencia de paz no a su ausencia o a la existencia del conflicto, sino a la violencia que se puede producir desde un evento conflictivo.



3. ¿Cuáles son las características de un Líder de Paz?

Finalmente después de todo lo desarrollado y aprendido en éste capítulo, cerramos la caracterización del Líder de la Paz, con la siguiente descripción, la misma que esperamos lo invite a seguir descubriendo y explotando sus capacidades de artesano de la paz.

Competencias básicas

- a. **Conocimientos:** En teoría de conflictos, en dimensiones de análisis que deberá aplicar y en la búsqueda de información sobre las percepciones del conflicto entre los actores involucrados.
- b. **Capacidades:** Para actuar en situaciones de stress y que le permitan bajar las condiciones de tensión y violencia entre las partes en conflicto.
- c. **Valores:** Que le permitan contar con principios de actuación y respeto hacia los otros en la labor de incidencia por la construcción o fortalecimiento de la paz.
- d. **Habilidades:** Aquellas destrezas personales y de manejo de público que le permitan conseguir sus objetivos.
- e. **Actitudes:** Disposición del/de la Líder para actuar frente al conflicto y a los actores en conflicto.



ESCENARIOS DE CONFLICTIVIDAD SOCIAL

Finalmente llegamos al término de este módulo, en esta oportunidad abordaremos los escenarios de conflictividad social que se viven en nuestro continente, hasta llegar a los conflictos que vivimos en nuestra localidad.

Como primera sección abordaremos los conflictos que se ven en el mundo y el continente que habitamos, como segundo punto veremos qué tipo de conflictos son los que más se desarrollan en nuestra región, Loreto. Como tercer punto aprenderemos sobre las iniciativas de paz desarrolladas en el país y culminaremos con una descripción del contexto local.

Se pide por favor, desarrollar ejercicios y autoanalizarse para saber qué requerimos cambiar en nosotros mismos para ser un mejor agente de paz.

I. Conflictividad social en el Mundo y América Latina

Desde hace algunos años hemos sido observadores de múltiples conflictos sociales en el mundo, gracias a los medios de comunicación y la globalización, nos hemos conectado con el dolor de grupos sociales ubicados en países y culturas que resultaban sumamente lejanos a nuestras realidades. Asimismo, organizaciones afines, pero que se encuentran en diferentes países, tienen la oportunidad de comunicarse por internet y coordinar acciones de forma que se logre atraer mucho la atención de la ciudadanía.

Hemos sido parte de conflictos religiosos (atentado en Francia a los dibujantes de Charlie Hebdo), tomas militares y políticas de mando (África), entre muchos otros casos. Por otro lado, en América Latina también vivimos un importante incremento de los conflictos sociales, los que despiertan la mirada atenta de profesionales como Naciones Unidas para explicar sus causas.

Haciendo un análisis de las características en común que pueden explicar el fenómeno de conflictividad social en Latino América (LA), encontramos los siguientes ejes de discusión:

1. Alta dependencia económica de los Gobiernos de AL, al uso de recursos naturales (RRNN) en las inversiones de tipo extractivo.
2. Debilidad institucional en la regulación del mercado de inversiones, abordaje de conflictos, y fiscalización ambiental.

3. Ubicación mayoritaria de yacimientos y concesiones de actividad extractiva en áreas rurales con baja presencia de servicios estatales y condiciones de vulnerabilidad social.
4. Poca apuesta por actividades económicas de industrialización a escala nacional.
5. Desigualdad social.

Por otro lado, en el Perú, los conflictos sociales reportados según la Defensoría del Pueblo, ascienden a 213, de ellos el 66.7% son conflictos socioambientales,¹ a diferencia del reporte elaborado por la Oficina Nacional de Diálogo y Sostenibilidad, que reporta 41 conflictos sociales.²

La respuesta política, social y económica ante este escenario es constante, podemos observar a nivel institucional, se produjeron importantes reformas como la creación de un organismo especializado en el tratamiento de conflictos (la ONDS), diversas acciones que reflejan la voluntad política de respuesta a los retos planteados (creación de Ministerios, oficinas desconcentradas, instrumentos de gestión de conflictos, etc.), sin embargo el camino por recorrer es largo.

2. Enfoques de iniciativas de paz en el Perú

En el país se desarrollaron distintas experiencias de construcción de paz en respuesta a graves problemas que afectan nuestra vida como colectivo. Estas iniciativas responden a diferentes tipos de afectación de derechos, los mismos que se relatan a continuación:

Maltrato a poblaciones vulnerables	Conflictos extractivos
Niños: maltrato entre escolares, el bullying escolar es una realidad que afecta a escolares sin importar su condición social.	Promoción del diálogo multiactor: Son espacios donde se citan a diferentes expertos del Estado, la Sociedad civil y el sector privado.
Género: la violencia hacia la mujer, especialmente desarrollado dentro de las familias. Actores clave para el abordaje de estos problemas es el Ministerio de Inclusión Social y los Centros de Emergencia Mujer.	Gobernabilidad: Diversas iniciativas encaminadas en la creación o fortalecimiento institucional que responda con más eficiencia a los conflictos que van surgiendo en el país.

¹ Defensoría del Pueblo- Adjuntía de Conflictos Sociales: Reporte de conflictividad social N° 138, mes de agosto del 2015.

² Oficina Nacional de Diálogo y Sostenibilidad-PCM: Willaqniky N°33.

3. Contexto local

El proyecto “Conservación para la paz” se desarrolla en el departamento de Loreto, en la cuenca del Alto Nanay.

La cuenca alta del río Nanay posee un alto valor en relación a la diversidad de recursos naturales que alberga. En esta cuenca encontramos a la Reserva Nacional Allpahuayo Mishana (RNAM) y al Área de Conservación Regional Alto Nanay Pintuyacu Chambira (ACR-ANPCH).

En la zona adyacente al ACR-ANPCH encontramos 16 comunidades, de las cuáles 8 son comunidades nativas y 8 campesinas. En la zona de amortiguamiento de la RNAM encontramos 17 comunidades campesinas.

Las comunidades del Alto Nanay tienen antecedentes de haber padecido conflictos durante la época del llamado boom del caucho.³ Las comunidades que habitan la zona adyacente del ACR-ANPCH y la zona de amortiguamiento de la RNAM, se organizan social y políticamente a través del modelo de organización comunal y el trabajo sobre bienes comunes, en el que hacen uso comunal de los recursos naturales locales.

En el trabajo y la convivencia cotidianas, también abren el paso al desarrollo de conflictos, estos son en su mayoría por problemas en la delimitación de sus territorios, lo que causa serios problemas en el uso de los recursos locales. Un desafío adicional a las poblaciones locales es poder distribuir con mayor equidad los recursos locales y planificar el uso responsable de éstos.

Es así como finalizamos el primer material de capacitación y al que esperamos poder retroalimentar con los comentarios y apreciaciones de todas y todos los participantes a los talleres.

3 Sociedad Peruana de Derecho Ambiental: “Línea de Base del Proyecto Conservación para la Paz” Borrador. Lima 2015.



Esta publicación ha sido posible gracias al apoyo del Pueblo de los Estados Unidos de América a través de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) bajo los términos del contrato N°AID-527-A-14-00007.

Las opiniones aquí expresadas son las del autor (es) y no reflejan necesariamente la opinión de USAID ni del Gobierno de los Estados Unidos.