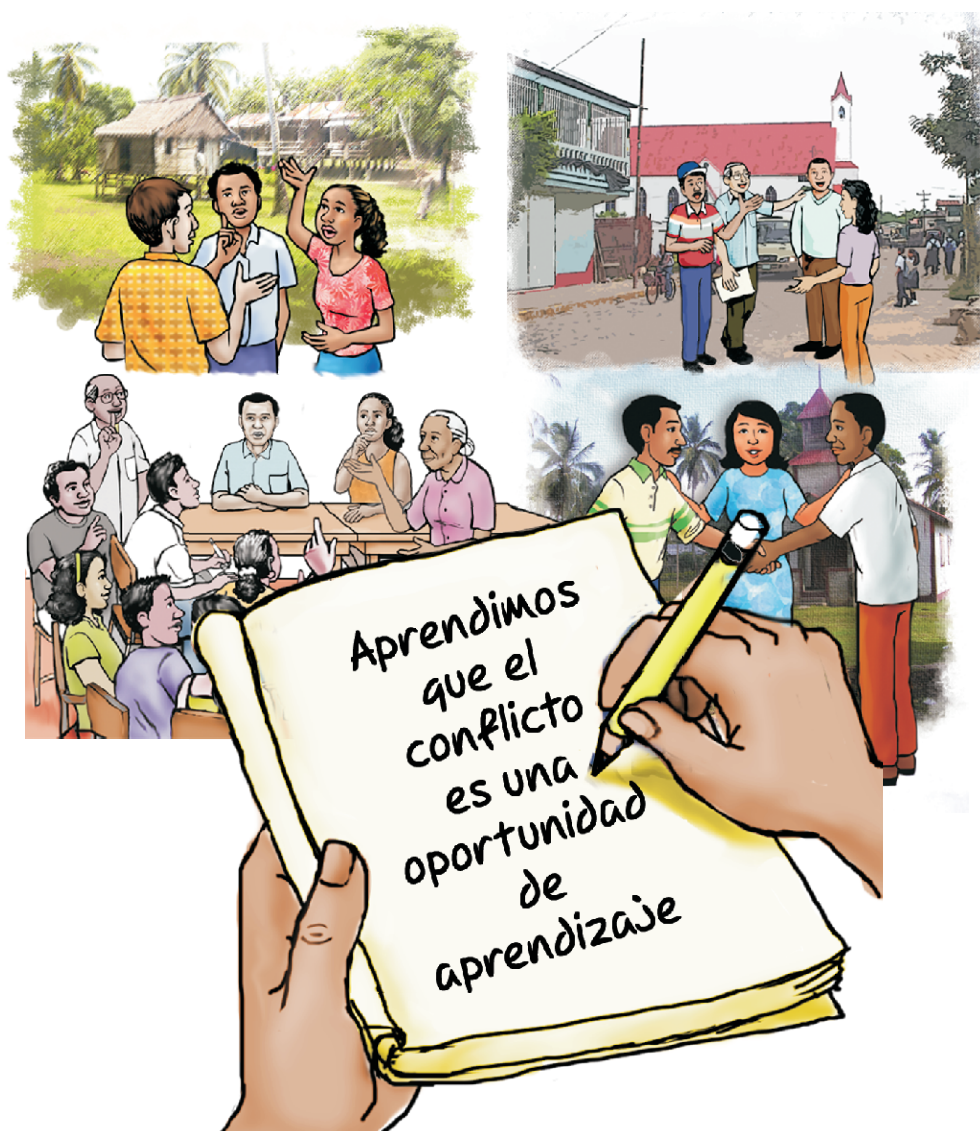




Proyecto “Apoyo a la Promoción y Defensa de los Derechos de los Pueblos Indígenas y Afrodescendientes de la Costa Caribe de Nicaragua”

Sistematización del Diplomado Comunitario en Negociación y Mediación de Conflictos



Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense
Marzo del 2007

**PROYECTO APOYO A LA PROMOCION Y DEFENSA DE LOS DERECHOS
HUMANOS DE LOS PUEBLOS INDIGENAS Y AFRODESCENDIENTES DE LA
COSTA CARIBE NICARAGUENSE**

**Sistematización del
Diplomado Comunitario en
Negociación y Mediación de Conflictos**

**Aprendimos que el conflicto
es una oportunidad de
aprendizaje**

Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense

Marzo del 2007

INDICE DE CONTENIDOS

| | |
|--|----|
| Presentación | 2 |
| Un trabajo colectivo | 5 |
| Promotoras y promotores que participaron en el Diplomado | 6 |
| Los Objetivos..... | 9 |
| La Metodología..... | 10 |
| Los Contenidos | 11 |
| Los talleres territoriales | 13 |
| SISTEMATIZACIÓN DEL I MODULO | |
| EL CONFLICTO EN LA VIDA COMUNITARIA..... | 14 |
| SISTEMATIZACIÓN DEL II MODULO | |
| El conflicto y la mediación..... | 31 |
| SISTEMATIZACIÓN DEL III MODULO | |
| El rol de los mediadores y mediadoras..... | 48 |
| SISTEMATIZACIÓN DEL IV MODULO | |
| LA PERSONA MEDIADORA | 55 |

Presentación

Del mes de septiembre al mes de noviembre del año 2006, el proyecto “Apoyo a la Promoción y Defensa de los Derechos humanos de los Pueblos Indígenas y Afrodescendientes de la Costa caribe Nicaragüense”, organizó el Diplomado Comunitario en Negociación y Mediación de conflictos en el que participaron promotoras y promotores de los municipios de Siuna, Rosita, Mulukukú, Bonanza, Puerto Cabezas, Waspam y Laguna de Perlas.

El Diplomado se guió por el objetivo general de “Brindar a las personas participantes conocimientos, herramientas y actitudes para promover la utilización de procesos alternos de resolución de disputas interpersonales, tales como: mediación, negociación, conciliación y arbitraje”.

La modalidad fue la de módulos presenciales complementados con trabajo de campo, realizándose cuatro módulos en las sedes de Bilwi, Siuna, Bonanza y Laguna de Perlas. La metodología empleada fue la pedagogía constructivista dándole prioridad al aprendizaje creador por encima de la educación dirigida y centrada en la bibliografía y el docente. Cada participante contó con material de apoyo para el autoaprendizaje en idioma español y en las lenguas maternas (miskitu, sumu-mayangna y kriol), contextualizados y mediados pedagógicamente.

En las tablas de diversidad que aparecen seguidamente se aprecia la participación por género y etnia:

| Municipio | Hombres | Mujeres | Total |
|------------------|----------------|----------------|--------------|
| Bonanza | 17 | 3 | 20 |
| Siuna | 8 | 10 | 18 |
| Laguna de Perlas | 6 | 8 | 14 |
| Bilwi | 12 | 7 | 19 |
| Total | 43 | 28 | 71 |

| Municipio | Mayangna | Miskitu | Kriol | Ulva | Mestizo |
|------------------|-----------------|----------------|--------------|-------------|----------------|
| Bonanza | 20 | | | | |
| Siuna | | | | | 18 |
| Laguna de Perlas | | 3 | 7 | 1 | 3 |
| Bilwi | | 19 | | | |
| Total | 20 | 22 | 7 | 1 | 21 |

En cada una de las sedes se desarrollaron cuatro módulos de acuerdo a un currículo flexible que podía adecuarse de acuerdo a las características culturales de cada municipio, lo que se hizo desde la preparación incluyendo la elaboración de los materiales de apoyo didáctico. Uno de los aciertos del Diplomado es la conformación de un equipo facilitador multicultural y multilingüe, lo que permitió que durante el aprendizaje se establecieran relaciones de confianza en el grupo y que por ende, la participación fuera activa, sobre todo porque el diálogo se desarrolló en las lenguas maternas, utilizando estudios de caso de las experiencias propias de los y las participantes.

Para este informe hemos puesto la parte general que corresponde a los objetivos, el currículo y la metodología; la segunda parte recoge la experiencia del primer módulo realizado en Siuna, la del segundo módulo que se realizó en Bonanza, el tercer módulo en Bilwi y el cuarto módulo y clausura de la sede de Laguna de Perlas.

De esta manera podemos conocer la lógica curricular del Diplomado en sus cuatro módulos, pero vistos desde cuatro experiencias particulares que presentan aspectos comunes, pero nos proporcionan pistas para comprender como se gestionan los conflictos en cada una de las culturas de las regiones autónomas de la Costa Caribe de Nicaragua.

Al final se recogen los resultados comunes de la evaluación de objetivos, contenidos, bibliografía, metodología, así como una valoración general del Diplomado.

Regiones Autónomas de la Costa Caribe de Nicaragua, Marzo del 2007

¡Aprendimos qué somos diferentes!

Pensamos de diferentes maneras, por eso tenemos diferentes necesidades, valores, percepciones y conocimientos.

Aprendimos que en las diferencias está nuestra riqueza: espiritual, cultural, étnica y lingüística.

Aprendimos a valorar las diferencias; a ser respetuosos y respetuosas de ellas a comunicarnos, a comprender.

¡Aprendimos que los conflictos son positivos! Que son oportunidades de aprendizaje, de cambios sociales y personales.

Aprendimos que las diferencias son las que hacen más bello este mundo.

Preparado por Nubia Ordóñez y presentado por Gertrudis Hodgson en el IV Encuentro del Diplomado en Laguna de Perlas, en Noviembre del 2006.

Un trabajo colectivo

Coordinación general

José Luís Saballos Velásquez, Víctor Manuel del Cid Lucero

Currículo

Marvin Saballos, Leonel Marín, Víctor del Cid, Leyla Morales

Elaboración de materiales de apoyo didáctico

Leonel Marín, Víctor del Cid, Leyla Morales.

Contextualización cultural de los materiales de apoyo didáctico

Eloy Frank, Glennis Escobar, Dennis Peralta, Antonia McCoy, Nubia Ordóñez

Ilustraciones

Margine Bonilla

Diseño Grafico

Francisco Saballos

Taller de inducción a facilitadores

Flora Fonseca, Leyla Morales y Víctor del Cid.

Facilitadores en Bonanza

Eloy Frank Gómez

Donald Taylor Alvarado

Facilitador en Bilwi

Rufino Lucas Wilfred

Facilitador (a) en Siuna

Sorayda Herrera Siles

Oscar Flores

Facilitadoras en Laguna de Perlas

Antonia McCoy

Promotoras y promotores que participaron en el Diplomado

Bonanza:

| Nº | Nombre y Apellidos | Sexo | Comunidad |
|----|-----------------------------|------|--------------|
| 1 | Amancio Simons Thompson | M | Wasakín |
| 2 | Amos Hernández | M | Musawas |
| 3 | Arguello Jhonny | M | Wasakín |
| 4 | Arnulfo Taylor | M | Españolina |
| 5 | Ceferina Palacios Hernández | F | Panyawas |
| 6 | Dennis Palacios | M | Sikilta |
| 7 | Elías López Sebastián | M | Alal |
| 8 | Eliseo Damasio | M | Mukuswas |
| 9 | Erasmus Taylor Ignacio | M | Mukuswas |
| 10 | Facundo Dixon | M | Mukuswas |
| 11 | Francisco Cáceres | M | Sikilta |
| 12 | Francisco Miguel Castro | M | Mukuswas |
| 13 | Ignacio Celso | M | Suniwas |
| 14 | Julián Smith Molina | M | Fruta de Pan |
| 15 | Leonidas Angulo | M | Dibahíl |
| 16 | Mancio Rufus Macario | M | Musawas |
| 17 | Mayra Fritz Charles | F | Kauhmakwas |
| 18 | Millius Juwith | M | Betania |

| | | | |
|----|--------------------------|---|-------------|
| 19 | Pedro Taylor | M | Santa Maria |
| 20 | Yolaida Taylor Francisco | F | Sakalwas |

Siuna:

| No. | Nombres y Apellidos | Sexo | Etnia | Procedencia |
|-----|--------------------------|------|---------|----------------------|
| 1 | Inocente Barrera Rivera | M | Mestizo | San Marcos de Nasawe |
| 2 | German Pérez | M | Mestizo | Carao |
| 3 | Alberto Rutelio B. | M | Mestizo | Rosita (Bambana) |
| 4 | Guillermina Guzmán | F | Mestizo | Siuna |
| 5 | Lay-Ming Sang Dans | F | Mestizo | Siuna |
| 6 | Martha Lidia Garzón | F | Mestizo | Siuna |
| 7 | José Ángel López Góngora | M | Mestizo | Rancho Alegre |
| 8 | Emilio Granado Pérez | M | Mestizo | Las Quebradas |
| 9 | Marisol Moreno | F | Mestizo | Rosita |
| 10 | Agustín Chavarría Osejo | M | Mestizo | Santa Rita |
| 11 | Francisco Raúl Hernández | M | Mestizo | Comenegro |
| 12 | Ilcia Urania Mendoza | F | Mestizo | Mulukukú |
| 13 | Gema Mejía Rodríguez | F | Mestizo | Bonanza |
| 14 | Isolda Gutiérrez Díaz | F | Mestizo | Siuna |
| 15 | Secundina Salinas | F | Mestizo | Comenegro |
| 16 | Zeneida Picado | F | Mestizo | Rosita |
| 17 | Danelia Ramírez Cruz | F | Mestizo | Bonanza |
| 18 | Gregorio Torrez | M | Mestizo | Siuna |

Laguna de Perlas

| No. | Nombres y Apellidos | Sexo | Etnia |
|-----|--------------------------------|------|---------|
| 1 | Adner Flores Abraham | M | Miskitu |
| 2 | Angelina Martín Hendriks | F | Miskitu |
| 3 | Axel Espinaza Hurtado | M | Mestizo |
| 4 | Clarinda Humphreys Moses | F | Miskitu |
| 5 | Dexter Levy Hall | M | Ulva |
| 6 | Gertrudis Hodgson Wilson | F | Kriol |
| 7 | Joel Garth Wilson | M | Kriol |
| 8 | Lorna Hills Downs | F | Kriol |
| 9 | Leonie Bennett Gutiérrez | F | kriol |
| 10 | Marcia Villacorta Allen | F | Kriol |
| 11 | Mariquita Lucia Ordóñez Ponder | F | Kriol |

| | | | |
|----|-------------------------------|---|---------|
| 12 | Martha Lee Sambola | F | Kriol |
| 13 | Pedro Antonio Zeledón Aguilar | M | Mestizo |
| 14 | Santos Murillo Díaz | M | Mestizo |

Bilwi

| No. | Nombre y apellidos | Comunidad |
|-----|----------------------|--------------|
| 01 | Alberto Martinez. | Karata. |
| 02 | Albert David Angel | Bilwi |
| 03 | Alner Cox Molina | Waspam |
| 04 | Aurelia Miguel | Waspam |
| 05 | Clotilde Jacobo | Bilwi |
| 06 | Cleofás Alfonso | Santa Clara |
| 07 | Felton Demetrio | Awas Tingni |
| 08 | Humberto Pedro | Awas Tingni |
| 09 | Charley Mc Lean | Awas Tingni |
| 10 | Delia Coleman | Kuywi Tingni |
| 11 | Marlin Cuthbert | Bilwi |
| 12 | Mario Flores | Sisin |
| 13 | Jonatan Rocky Blanco | Bilwi |
| 14 | Nora Müller Coleman | Bilwi |
| 15 | Hazel James Thomson | Waspam |
| 16 | Filomena McDonald | Waspam |
| 17 | Orlando McLean Misin | Waspam |
| 18 | Linnet Wilfred | Wisconsin |
| 19 | Welcome Raymundo | Yulu |

Los Objetivos

General

Brindar a las personas participantes conocimientos, herramientas y actitudes para promover la utilización de procesos alternos de resolución de disputas interpersonales, tales como: mediación, negociación, conciliación y arbitraje.

Específicos

1. Ofrecer un marco teórico-conceptual sobre temáticas cruciales para el análisis, la comprensión y la reflexión de las relaciones de poder, la negociación y la mediación que permita una toma de posición crítica ante la realidad social.
2. Reconocer el conflicto como un proceso que se presenta en la dinámica personal, las relaciones sociales y a la interacción con el medio ambiente.
3. Identificar en la cultura comunitaria los medios para manejar (gestionar, administrar) constructivamente el conflicto.
4. Interpretar el sentido y significado del conflicto, así como las maneras de administrarlo constructivamente en la práctica comunitaria de los pueblos indígenas y comunidades étnicas.
5. Proporcionar propuestas y aspectos prácticos de intervención y de organización en los procesos sociales comunitarios para generar nuevos espacios tanto para la formación como para la resolución de conflictos.
6. Dar elementos teóricos –prácticos para que las personas participantes en el Diplomado comprendan que toda situación de conflicto, es generadora de conocimientos, que una vez sistematizados pueden aplicarse creativamente en nuevas situaciones.

La Metodología

Para el desarrollo de los contenidos se hizo uso de una metodología activa y participativa que se aplicó en el desarrollo de todos los módulos que componen el currículo del diplomado.

El uso de esta metodología permitió que los/as estudiantes del diplomado reflexionaran, analizaran de forma vivencial e intercambiaran experiencias sobre habilidades, destrezas y actitudes que ellos tienen o que hayan desarrollado como promotores de derechos humanos. Esto con el fin de que entre ellos/as mismos valoraran donde están y que características deben reforzar para realizar mediaciones satisfactorias para las partes involucradas.

Esta metodología basada en la reflexión personal y de grupo aseguró un aprendizaje significativo y eficaz y contribuyó a la reafirmación de las capacidades de cada uno/a de los/as estudiantes participantes del diplomado, y a la reflexión de las limitaciones individuales y de grupo.

Los Contenidos

Modulo I

El conflicto en la vida comunitaria

1. Manifestación del conflicto a diferentes niveles.

El conflicto al nivel personal. Ejemplos y descripción.

El conflicto familiar

El conflicto vecinal

El conflicto comunitario

El conflicto intercomunitario: cultura tradicional y aparato jurídico, autoridades externas.

El conflicto intercultural: relación con la propiedad de la tierra, coexistencia vecinal de personas de diferentes culturas

El conflicto con el medio ambiente: explotación o sustentabilidad

2. La administración tradicional del conflicto: normas sociales e instancias de autoridad endógenas.

Nivel personal: el dialogo con los pares y el consejo de figuras respetadas.

Nivel familiar: Autoridad, Normas, consenso, mediación arbitraje.

Nivel vecinal: Normas y Autoridades endógenas.

Nivel Inter- comunitario: Cultura tradicional y aparato jurídico, autoridades externas.

Nivel intercultural: diferentes formas de cosmos visión, diferentes costumbres.

Módulo II

1. A qué llamamos conflicto (Definición del conflicto)
2. Elementos del conflicto (las personas, el proceso, el problema)
3. Etapas del proceso de negociación (fase de preparación, fase de discusión , fase negociación)
4. Pautas a tener en cuenta en la negociación
5. Variables de la negociación (el poder, tiempo, información)
6. Características y objetivos de la mediación
7. Confrontación.

8. Evasión.
9. Negociación: Mediación, Arbitraje, Construcción de consensos.

Módulo III.

Características de la persona mediadora

Actitud del mediador

Premisas básicas para una mediación eficaz

Actitudes apropiadas para solucionar constructivamente un conflicto.

La comunicación en la solución de conflictos.

Que se puede negociar, que no se puede negociar.

Módulo IV.

Experiencias de mediación de conflictos en Nicaragua

1. Las Comisiones de Paz /experiencias OEA. ONU, Iglesias, Comunidades.
2. Proyecto de Mediación Comunitaria, (Programa de Apoyo a la Asamblea Nacional y al Sistema de Justicia, (BID). (URACCAN) en el Atlántico Norte; (BICU) y (UNAN), Núcleo de León, en el Atlántico Sur.
3. Ley 540 de Mediación y Arbitraje.
4. Código Procesal Penal de Nicaragua y Mediación Art. 55
5. Manual para la resolución de conflictos de la CONADET
6. Conceptos, fundamentos y procedimientos del derecho consuetudinario.

Los talleres territoriales

DIPLOMADO COMUNITARIO EN
NEGOCIACION Y MEDIACION DE CONFLICTOS
SEDE: SIUNA



SISTEMATIZACIÓN DEL I MODULO
EL CONFLICTO EN LA VIDA COMUNITARIA

Elaborado por
Oscar Flores y Sorayda Herrera

Introducción

En este primer módulo se abordaron aspectos de suma importancia para el desarrollo de las capacidades humanas de los líderes comunitarios, quienes son los encargados de resolver los conflictos en sus comunidades.

El taller fue desarrollado en el Recinto Universitario URACCAN – Las Minas, con una duración de 3 días, siendo participativo, activo y dinámico de inicio a fin. Participaron 17 Promotores comunitarios, todos de la etnia mestiza.

La asistencia fue de 8 varones y 9 mujeres, (52% de participantes fue de mujeres y un 47% de varones)

PROCESO DE LA CAPACITACIÓN

Primera parte. Inauguración del evento y expectativas de los y las participantes

Se dio inicio a la capacitación presentando la justificación, los objetivos, plan de estudio, metodología, organización y actores involucrados en el diplomado.

Para las presentaciones de las dinámicas se usó las técnicas de los refranes incompletos.

A cada participante se le dio una parte del refrán, de tal manera que entre los participantes del grupo estaría la parte complementaria del refrán. Las personas (dos) que completaban el refrán se reunieron para conocerse y hablar acerca de sus expectativas sobre el diplomado, luego una de las partes presentó a la otra parte y viceversa.

Posteriormente se realizó la presentación de las y los participantes, exponiendo sus expectativas del diplomado, de las que mencionamos:

Danelia – Bonanza: Aprender para poner en práctica para ayudar a resolver los conflictos que se presentan en mi barrio y el municipio en general.

Zeneyda – Rosita: Adquirir nuevos conocimientos y ponerlos en práctica para mejorar las condiciones de vida de la sociedad.

Francisco – Siuna: Aprender para apoyar el desarrollo de mi comunidad

Lay Hing – Siuna: Aprender para poner en práctica, ayudando así a la población que lo necesite.

Inocente – Siuna: Lograr herramienta técnicas que me permitan resolver los conflictos de la comunidad.

Asunción – Siuna: Aprender nuevos conocimientos para ponerlos en práctica en el barrio, en cualquier situación de conflictos.

José A. – Siuna: Aprender para transmitir esos conocimientos a los pobladores de mi comunidad.

Agustín – Rosita: aprender más, lo que es la teoría, para mejorar el trabajo comunitario.

Secundino – Siuna: Aprender más para ayudar a resolver los conflictos que se presentan en la comunidad, ayudando a concienciar a las y los comunitarios.

Isolda – Siuna: Adquirir nuevos conocimientos, para ayudar a resolver las situaciones de conflicto que se presentan en el barrio.

German – Siuna: Adquirir más conocimientos para ayudar a la comunidad a solucionar los conflictos que se presenten.

Maryuri – Mulukukù: Aprender para ayudar en el municipio, ya que es un municipio nuevo en el que se necesita trabajar en la promoción de los derechos humanos y resolver los conflictos de la mejor manera, sin llegar al uso de las armas.

Marisol – Rosita: Aprender más para apoyar a la población que lo necesite.

Martha Lidia _ Siuna: Adquirir mayores conocimientos para poder desarrollar mejor el trabajo como promotora de derechos humanos en los diferentes barrios del municipio.

A manera de introducción: El mundo actual

Inq. Oscar Flores Pérez

Antes de iniciar con la ponencia, se ordenó a los participantes en círculo o algo parecido a un círculo para evitar la percepción distintiva del facilitador – participante, clásica de las capacitaciones tradicionales. Este contenido se desarrolló a través de la metodología de conversatorio inducido.

La Exposición del Ing. Flores inicio haciendo un comentario en escalada del mundo actual con la inquietud de generar debates y la participación activa de los participantes acerca de las desavenencias del futuro.

En el año 1800, aunque la humanidad contaba con una existencia de por lo menos un millón de años, la población total de la tierra ascendía a solo 900 millones. A partir de entonces se produjo un cambio notable: el índice de natalidad mundial se acelero tan rápidamente que en 1990 se había duplicado la población, es decir que esta ascendía a 1800 millones, y a mediados del siglo pasado los habitantes de la tierra se aproximaban a 3000 millones. Se espera que la población mundial que actualmente es de poca más de 6200 millones supere los 8500 millones en el 2025, según las proyecciones medias de las naciones unidas. El crecimiento neto de la población del mundo esta aumentado a razón de un millón de personas cada cuatro a cinco días.

Otro hecho de poderosa fuerza modificadora son las migraciones. Hasta mediados del siglo XX, un lento fluir de personas se movía de un punto a otro del planeta. A partir de entonces se produce un movimiento cada vez más acelerado, inquietante, de gente que cruza fronteras, montañas, ríos, océanos, creando una nueva topografía mundial.

Algunos se mueven por placer; otros empujados por conflictos étnicos, disputas políticas, luchas religiosas o pobreza. Desde los que se desplazan con gran cantidad de maletas nómadas- ricos que viajan en avión hasta aquellos que solo cargan el recuerdo de caras, olores y sones conocidos nómadas- pobres que marchan en sandalias. Todos contribuyen a mezclar vestimentas, canciones, idiomas, costumbres, pieles, creencias.

Así van surgiendo ideas centrales que indican que características de la realidad observada son pertinentes y como deben ser interpretadas. Es lo que el científico Thomas Jung hace treinta años en su obra *La estructura de las revoluciones científicas*. Definió como **paradigma** es decir “un modelo teórico de la realidad, aceptado en un momento dado por la comunidad científica como una verdad que no se cuestiona.”

Los nuevos paradigmas crean problemáticas no previstas, a la vez que favorecen la flexibilidad, el reconocimiento de las desigualdades y el aprovechamiento de esa diversidad.

Conocer las características más distintivas de esta época puede ayudar a comprender la variedad e intensidad de los conflictos que se generan, así como también su posible manejo y resolución.

Hasta hace muy poco se creía que la naturaleza seria capaz de absorber y neutralizar eternamente los productos de desechos que la “civilización” arroja al aire, al suelo, a los ríos, ya a los océanos. Hoy esta suposición es insostenible y cada vez hay más personas que creen que el impacto del ser humano sobre el

medio es terriblemente destructivo, y lo que es peor irreversible. Frente a esta situación, se han creado movimientos ambientalistas y conservacionistas que, ejerciendo presión, obligaron a algunos gobiernos a pasar a la acción y a legislar en la materia, eliminándose de esta forma, ya sea en el ámbito nacional o internacional, muchas de las graves manifestaciones de la contaminación.

Todos los estados se han acostumbrado a clasificar a sus vecinos como amigos o como enemigos. Hoy ya no están esos adversarios tradicionales. Es preciso identificar nuevos enemigos; son los que amenazan a toda la especie humana: contaminación, hambre, desnutrición, analfabetismo, desempleo.

La preocupación del mundo por la defensa y la guerra fría esta variando, a una preocupación por la destrucción de nuestro ambiente natural. Hemos descubierto el verdadero enemigo: somos nosotros mismos.

Conversatorio:

German – Siuna: En las comunidades del territorio de Siuna el 70% de las familias son dueños de las parcelas, mientras que el otro 30% viven posando, el aumento poblacional asociado a lo anterior genera conflictos por ubicación y tenencia de tierras.

Danelia – Bonanza: La migración es fuente de conflictos, en Bonanza la güiricería artesanal provoca conflictos por terrenos, el aumento poblacional aumenta los conflictos, por otro lado están terminando con los Recursos Naturales, la droga esta provocando delincuencia, enfermedades de transmisión sexual (ETS.), otros.

Inocente – Siuna: El aumento poblacional no se podrá parar, lo ideal sería crear mecanismos para crear posibilidades de sobrevivencia para la población.

Asunción – Siuna: otro de los grandes conflictos que vive nuestra sociedad es con la juventud y la niñez, no se le ha dado la publicidad correcta al código de la Niñez y la Adolescencia, porque solamente se ha hablado de derechos, omitiendo los deberes.

El facilitador resumió lo dicho de la siguiente forma:

En el mundo en que vivimos actualmente las instituciones jurídicas, políticas y económicas han sustituido a la familia, asimismo, la iglesia y la comunidad han adoptado funciones de árbitros de las relaciones humanas, con el fin de ayudarnos a responder en forma constructiva ante los conflictos. Sin embargo, estas instituciones no han sido suficientes para dar respuesta clara y definida a la acumulación de situaciones conflictivas que se presentan a diario, producto de las diferencias de valores, creencias e intereses, para cubrir esta necesidad es que surge la resolución alterna de conflictos, como una vía más efectiva, rápida, económica, basada en la voluntad y que permite mayor eficiencia al proceso del manejo de conflictos.

Sin necesidad de un reglamento jurídico ya se han observado ingentes esfuerzos de los propios líderes costeños (y de nicaragüenses no costeños, pero que pensamos como costeños) por llevar un desarrollo sustantivo a esta región; como por ejemplo la formación universitaria.

EL CONFLICTO

Lo que se pretende con los métodos alternos de resolución de disputas es un mayor acceso de la comunidad a la justicia, es importante evitar que estos procesos se conviertan totalmente en una extensión del sistema jurídico, ya que ***la ley debería de ser solamente una rama de la disciplina intelectual y técnica de la resolución del conflicto*** y no el órgano rector.

A través de la técnica lluvia de ideas se construyó el concepto de conflictos y sus características; entre los resultados tenemos:

- Es una situación de desacuerdo entre dos o mas personas
- Problemas que se van dando en el desarrollo de la vida.
- Mal interpretación o falta de comprensión
- Lucha de sentimientos contrarios

Para que haya conflicto se necesita de 1 – más personas

Para los participantes los conflictos son necesarios porque:

- Generan cambios
- Se gana experiencias (se aprende)
- Ayudan al desarrollo de las personas y la comunidad
- Mejoran las relaciones comunitarias

Resumen: Los conflictos son parte de la vida diaria y que la solución no esta en tanto en evitarlo, sino en enfrentarlos de manera constructiva, además señalo que para que ella conflicto se requiere de más de una persona (conflictos interpersonales) pero hay situación en que las personas tienen conflicto consigo mismas (conflictos intrapersonales) p. e los que tienen el cabello rizado, quisieran tenerlo liso, y viceversa y esto obedece a una cuestión de percepción e influencia del mundo actual (moda, televisión)

La Percepción

Se desarrolló la dinámica “la joven y la anciana “de la percepción, en ésta los participantes observaron las figuras de la página 24 y 25 del módulo I, de la que se obtuvieron los siguientes aprendizajes:

- Para identificar un conflicto se debe investigar bien para evitar confusión.

- Analizar en conjunto y consensuar para ver las realidades, no actuar con rapidez.
- Saber escuchar las diferentes percepciones.
- Las personas muchas veces ven lo que otras personas quieren hacerle ver y no tratan de ir más allá.
- Hay personas que ven, pero no aceptan lo que ven.
- Nos enmarcamos en lo que queremos ver, o en lo que los demás dicen que ven.

El primer día del taller concluyó con la siguiente reflexión:

Cada uno tiene su propia idea de lo que es el conflicto. Algunas personas ven conflicto donde otras no lo ven. Porque el conflicto depende de la actitud mental de cada uno y de la percepción que cada uno tiene de su realidad.

El conflicto puede ser el resultado de una percibida incompatibilidad de acciones, metas o ideas. Es una parte de las relaciones sociales. Cuando las personas se interrelacionan sus necesidades y sus deseos generalmente pueden chocar.

Segundo día

Repaso del día anterior:

- Los conflictos no se deben ver como malo, ni bueno, el conflicto visto de manera positiva, no hay ganadores ni perdedores y es la mejor manera de tomarlo.
- Los conflictos siempre están vigentes, lo mejor es tratar de resolverlos pacíficamente.
- Los conflictos ayudan a ganar experiencias. No necesariamente se dan entre dos personas, también pueden ser intrapersonal.

Dinámica “manos atadas y entrelazadas con otra persona”

La dinámica consiste en atar las manos de cada participante con un mismo pedazo de mecate, la otra parte también se maneja, pero con otro pedazo de mecate, haciendo pasar primero el mecate dentro de las manos de la otra persona ya maneadas.

Situación: las personas quedan atadas de sus manos y entrelazadas con la otra persona.

Problema. Liberarse de la otra persona, sin soltar el nudo de los mecates que han atado sus muñecas, ni cortarlos.























Aprendizajes

- Vemos los conflictos imposibles de resolver
- Todo conflicto tiene sus dificultades
- No se puede aportar ideas sin tener conocimiento
- Falta de iniciativas para solucionar conflictos
- De cada conflicto aprendemos cosas nuevas
- Las cosas por fáciles que parezcan, tienen sus dificultades.
- Insistir para que las partes en conflicto busquen la solución por si mismos
- A veces se dan malas interpretaciones
- Evaluar el conflicto para determinar oportunidades de resolución efectiva.

Se realizó un ejercicio de evaluación a cada uno de los participantes acerca de cómo reaccionarían ante una situación de conflicto.

Acá encontrará dos pares de descripciones en cada línea. Elija de las dos la que más se acerca a lo que usted piensa o hace. Marque en la tabla de la derecha su elección, haciendo un círculo sobre la respuesta más adecuada.

| | Ítem. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---|---|---|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| 1 | A- Como toda negociación es riesgosa, Ud. no revela sus reales objetivos hasta el último minuto. B- Ud. piensa que un mal arreglo es preferible a un buen pleito | | | <input checked="" type="checkbox"/> B | | | <input checked="" type="checkbox"/> A |
| 2 | A- Ud. trata de evitar crearse disgustos. B- Es importante lograr los propios objetivos, aunque sea con trampas. | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> A | <input checked="" type="checkbox"/> B |
| 3 | A- Es mejor hacer creer a la otra persona que Ud. tiene las mejores intenciones, así es más fácil conseguir los fines propios. B- Ud. sabe que es positivo renunciar a algunos puntos a cambio de obtener otros. | | <input checked="" type="checkbox"/> B | | | | <input checked="" type="checkbox"/> A |
| 4 | A- Ud. propone un terreno intermedio, donde los dos saquen algo positivo, sin mirar primero sus propios intereses. B- Siempre es mejor posponer problemas hasta tener tiempo de pensar, o dejar que se solucionen solos. | | | <input checked="" type="checkbox"/> A | | <input checked="" type="checkbox"/> B | |
| 5 | B- Ud. oculta su resentimiento para conseguir que el otro lado se sienta en confianza. A- Es mejor tratar de evitar tomar posiciones que podrían crear una controversia, apareciendo como persona fácil y llevadera | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> A | <input checked="" type="checkbox"/> B |
| 6 | A- Ud. es usualmente firme en la búsqueda de sus objetivos B- Ud. trata de hacer lo que sea necesario para evitar tensión inútil. | | | | <input checked="" type="checkbox"/> A | <input checked="" type="checkbox"/> B | |
| 7 | A- Ud. trata de encontrar una posición intermedia entre la posición de la otra parte y la suya. B- Ud. expone sus deseos con claridad y trata | | <input checked="" type="checkbox"/> A | | <input checked="" type="checkbox"/> B | | |

| | | | | | | | |
|----|--|---|--|---|---|---|---|
| | de conseguirlos a toda costa. | | | | | | |
| 8 | A- Ud. trata de mostrarle a la otra parte la lógica y los beneficios de sus posiciones. B- Ud. trata de ser considerado respecto a los deseos de la otra parte. | | |  B |  A | | |
| 9 | A- Ud. es comunicativo de sus propias ideas y curioso acerca de las ideas de la otra parte. B- Siempre hay que cuidarse de la hostilidad ajena, así que lo mejor es fingir cordialidad. |  A | | | | |  B |
| 10 | A- Ud. le satisface entender las necesidades del otro tan bien como las suyas. B- Si Ud. no defiende sus intereses, nadie lo hará por Ud. | |  A | |  B | | |
| 11 | A- La verdad siempre esta en el medio punto. B- Ud. casi siempre está preocupado por complacer los deseos de todas las partes en un conflicto. |  B |  A | | | | |
| 12 | A- Ud. a veces evita tomar posiciones que podrían crear una controversia. B- Ud. puede dejarle mantener sus puntos de vista a la otra parte, si esto la hace feliz. | | |  B | |  A | |
| 13 | A- Ud. es usualmente firme en la búsqueda de sus objetivos. B- Ud. busca consistentemente la ayuda de la otra parte para encontrar una solución al conflicto. |  B | | |  A | | |
| 14 | A- Ud. propone un terreno intermedio. B- Ud. Se preocupa de respetar y complacer a los deseos de la otra parte, para seguir amigos. | |  A |  B | | | |
| 15 | A- Ud. se preocupa de todas los intereses de la otra parte, junto con los suyos. B- Lograr un resultado conjunto a Ud. lo hace más feliz que salirse con la suya |  B | |  A | | | |
| 16 | A- Ud. pone sobre la mesa todos los aspectos que lo preocupan, inmediatamente. B- Ud. siempre comparte el problema con la otra persona para que se pueda resolver entre dos. |  B | | |  A | | |
| 17 | A- Ud. solicita la inclusión de la otra parte en los problemas comunes B- Ud. Acepta que las mutuas concesiones son importantes para la solución. |  A |  B | | | | |
| 18 | A.- Si es la otra parte quien percibe un conflicto, es mejor dejar que ella misma asuma la responsabilidad de resolverlo. B.- Nunca es posible confiarse en el adversario, así que Ud. prefiere no dar información exacta o muy completa. | | |  A | |  B | |

Tema 2: El Conflicto en la Vida Comunitaria –

A través de la técnica lluvia de ideas las y los participantes mencionaron los tipos de conflictos que se presentan en la comunidad dentro de los cuales se destacaron:

- Conflictos familiares
- Conflictos matrimoniales
- Conflictos vecinales
- Conflictos territoriales

- Conflictos limítrofes
- Conflictos sociales
- Conflictos de niñez y adolescencia
- Entre otros

Tema 3: La Administración del Conflicto en el Interior de la Comunidad

Para el desarrollo de este contenido se organizaron en equipos de discusión, por municipio, para identificar los tipos de conflictos más comunes de sus barrios y comunidades y las formas de solución de cada una de ellas. Para tal efecto se auxiliaron de las siguientes preguntas:

1. ¿Cuáles son los conflictos más comunes que enfrenta mi comunidad?

Conflictos familiares, matrimoniales, sociales, políticos, religiosos, laborales, vecinales, de territorio, de niñez y adolescencia, de propiedad, entre comunitarios.

2. ¿Existen mecanismos propios de la comunidad para la resolución o administración de estos conflictos?

Si, actualmente se está iniciando un proceso de resolución de conflictos por la vía pacífica a través de promotores de derechos humanos, comisaría de la mujer y policía nacional. También existen mecanismos propios para la mediación y organización para la solución del problema.

Existen promotores ambientales, promotores de derechos humanos y líderes comunitarios quienes se encargan de atender los diferentes conflictos que se presentan en la comunidad.

Organizaciones de derechos humanos, jueces y abogados.

3. ¿Cuáles son las ventajas y desventajas de aplicar la justicia en la comunidad?

Ventajas

- Permite las buenas relaciones interpersonales
- Evita incurrir en gastos
- Se disminuyen las violaciones a los derechos humanos
- La Policía Nacional garantiza el orden público
- Se reducen los problemas
- Se evita llevar a cometer delitos y violencia
- Contamos con recursos humanos para resolver estos conflictos

- Conformidad de las partes
- Se evita la violencia
- Se defienden los derechos de las personas
- Se cumple con las leyes establecidas
- Evita los gastos económicos, menos tiempo perdido

Desventajas

- No todas las partes aceptan negociar por la vía pacífica
- Predomina la ley del mas fuerte
- Enemigos del mediador
- Críticas destructivas
- Falta de presencia de las autoridades competentes.
- Corrupción por parte de los que aplican justicia

4. ¿Es importante que la comunidad administre sus conflictos? ¿Por qué?

Es importante, porque permite el dialogo y la comunicación entre las personas que pudieron resolver un problema, evita incurrir en gastos económicos, no es necesario recurrir a la policía o a los juzgados.

Es importante por que las personas pueden llegar a acuerdo y mantener las relaciones de amistad, también por que las personas tienen mayor confianza con los líderes o mediadores comunales, que con las autoridades.

Es de mucha importancia porque los comunitarios conocen la realidad y el contexto en que se desarrolló el conflicto.

5. ¿Cuáles son los mecanismos más adecuados?

El dialogo, la comunicación, la comprensión entre ambas partes.

Que las partes voluntariamente solucionen sus conflictos respondiendo a los intereses de cada uno de ellos, propiciando así un ambiente de confianza.

6. ¿Cuáles son los límites, riesgos y dificultades de la aplicación de justicia propia?

Riesgos

- Enemistades
- Malos entendidos
- Un riesgo es que no lleguen a una solución y sigan los problemas.
- Una dificultad es cuando las partes no quieren mediar.
- Falta de autorización por parte de las autoridades competentes

Limites

- Nunca estar a favor de ninguna de las dos partes
- Uno de los límites puede ser que una de las partes no esté de acuerdo con el mediador.
- Los mecanismos más adecuados son el diálogo y la búsqueda de la paz

Dificultades

- Muchas veces las partes resuelven sus conflictos por la vía de las armas
- Predomina la ley del más fuerte
- Las autoridades no tienen la competencia de resolver los delitos
- Siempre muere justo por pecador
- Prófugos de la justicia
- Discriminación social
- Surgimiento de nuevos conflictos
- Muertes

Dinámica “Yo actúo como...”

Para esta dinámica las y los participantes pensaron en un problema reciente y evaluar como actuó frente a este problema y luego escoger un animal que representa su estilo. Posteriormente se formaron en una sola fila, con un extremo pasivo y otro agresivo, partiendo de un punto medio.

Posteriormente se dividieron en tres equipos de trabajo para identificar las ventajas y desventajas de cada uno de los estilos. En plenario presentaron el conflicto y se ubicaron según su estilo, identificando ventajas y desventajas de cada estilo.

Grupo Nº 1 Estilo Evasor

Ventajas

- No continúa la discusión o problema
- Evita incrementar el conflicto
- Mantener la relación
- No es un tema de importancia
- Da tiempo para pensar

Desventajas

- Mal aprovechamiento de los recursos
- Falta de comunicación
- No se resuelve el conflicto
- No da pautas al cambio
- Para la otra persona no es importante
- No se logra la meta
- Genera otros conflictos

Integrantes del Grupo

- Paloma
- Camaleón
- Gallo
- Venado

Grupo Nº 2 Estilo Negociador

Ventajas

- Permite la intervención de otras personas
- Comunicación y relaciones humanas en ambas partes
- Capacidad de comprender la parte positiva del conflicto
- Aceptación de errores, mejora los resultados
- Honestidad
- Respeto
- Rapidez en la solución
- Mantiene las relaciones

Desventajas

- Se pierde la confianza

Grupo Nº 3 Estilo Competitivo

Ventajas

- Seguridad en si mismo
- Capacidad de defender su derecho
- Lograr los objetivos y las metas. La persona tiene bien claro sus objetivos y metas.
- Permite ser creativo para su propio beneficio
- Desarrollo de habilidades y destrezas

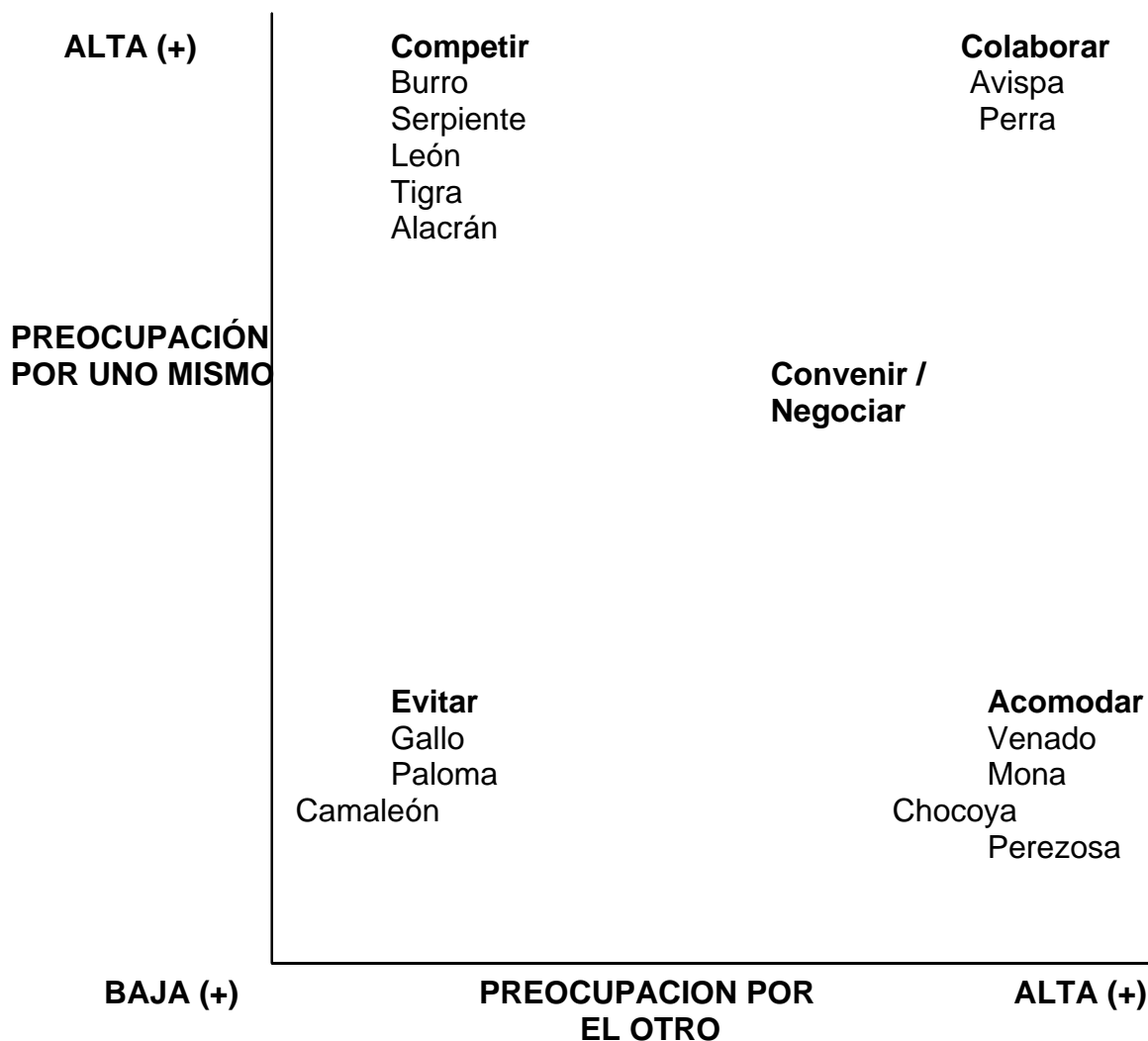
Desventajas

- Egoísmo
- Daño en las relaciones personales
- Pierde una de las partes
- Cierra la búsqueda de otras alternativas

Integrantes del grupo

- Chocoya
- Perra
- Gata
- Burro

Posteriormente se ubicaron en una matriz para analizar los estilos de cada uno de los y las participantes.



Las y los participantes a la hora de ubicarse según sus estilos alegaron no considerarse del estilo competitivo, sin embargo pudieron reconocer que no analizaron todas las características del animal a la hora de identificarse con él.

Aprendizajes

- Las personas tenemos diferentes estilos de actuar frente a un conflicto, sin embargo uno de ellos se reafirma más en nuestra personalidad.
- Los estilos se combinan según el contexto, o el tipo de conflicto que se nos presenta.

- El estilo se combina con el carácter y la personalidad.
- Además de ser ocasional el estilo que adoptemos depende de las personas o actores, es decir de las personas involucradas en el conflicto.
- Debemos tomar en cuenta que no debemos esquematizarnos.
- No juzgar por apariencias.
- Aprender a escuchar para poder hacer un buen análisis de la situación.
- Controlar nuestros estilos.
- Analizar imparcialmente, sin predisposiciones.
- Lo más importante es ver, escuchar y analizar imparcialmente (sin ver las figuras).

La dinámica permite conocernos mejor como futuros mediadores y puede ser aplicada en cada una de nuestras comunidades y barrios.

Para poner en práctica los estilos que se deben tener en cuenta a la hora de enfrentar una situación conflictiva se desarrolló la **Dinámica “Territorios en Discusión”**, para esta dinámica se organizaron cuatro grupos, a los que se les asignó un color distinto: rojo, verde, azul y amarillo., posteriormente se hizo una introducción explicando la dinámica, facilitándoles el tablero de las delimitaciones y las pequeñas banderas, indicándoles que procedieran a armar sus estrategias de negociación con los otros equipos. Finalizado el tiempo asignado para la dinámica los grupos presentaron los siguientes resultados:

| | | | |
|----|----|----|----|
| A1 | A2 | A3 | A4 |
| B1 | B2 | B3 | B4 |
| C1 | C2 | C3 | C4 |
| D1 | D2 | D3 | D4 |

La facilitadora presentó a los equipos de trabajo la solución propuesta para satisfacer a todos los equipos con alguna cuota de sacrificio.

| | | | |
|----|----|----|----|
| A1 | A2 | A3 | A4 |
| B1 | B2 | B3 | B4 |
| C1 | C2 | C3 | C4 |
| D1 | D2 | D3 | D4 |

En conjunto a través del dialogo se identificaron las lecciones aprendidas:

- Es necesario hacer un análisis de grupo
- Unos perdieron terreno , pero al final todos lograron sus intereses
- Es necesario hacer una buena negociación
- Tener comunicación entre las partes
- Coordinación entre las y los participantes
- Colaboración
- Dinamismo (movilización), para lograr lo que se quiere
- Para ir a negociar, primero consensuar con su gente y enviar al mejor negociador, porque entre menos actores en una negociación, será más fácil el proceso
- Intercambio
- Organización

DIPLOMADO COMUNITARIO EN
NEGOCIACION Y MEDIACION DE CONFLICTOS
SEDE: BONANZA



SISTEMATIZACIÓN DEL II MODULO
El conflicto y la mediación

Elaborado por
Donald Taylor y Eloy Frank

Introducción

El segundo encuentro se desarrolló con la participación de 19 estudiantes de los cuales 16 son varones y 3 son mujeres. Los contenidos desarrollados persiguen el logro de dotar a las comunidades de conocimientos y herramientas para la defensa de los derechos de las poblaciones indígenas, tomando en cuenta las prácticas de resolución de conflictos basados en las prácticas endógenas así como el reconocimiento de los derechos consuetudinario.

La promoción de la convivencia armónica y pacífica es una de las primordiales metas en el desarrollo de este diplomado, es por eso que cada uno de los desarrollo de estos contenidos esta motivado por el espíritu de cada uno de los participantes en trabajar para establecer pautas y mecanismos para el dialogo y esa relación intercultural con los diferentes pueblos y grupos étnicos de la región.

Cabe mencionar el interés de los participantes el diplomado en cuanto al desarrollo de los contenidos por la importancia que estos tienen en sus comunidades dada los acontecimientos últimos acerca de los conflictos de tierras y otros tipos de conflictos que se manifiestan ya que para muchos desconocían ciertas formas de resolución de los conflictos y lo que esto significa para es paz y esa convivencia armónica que todos buscamos.

DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES

La actividad se da inicio con la bienvenida a los participantes así como una reflexión de los últimos acontecimientos surgido en la comunidad de Wasakín a raíz de los conflictos de tierra por parte de los colonos mestizos, así como el caso del titulo entregado por el estado a la comunidad de Musawas y las implicancia de estos en la vida de los comunitarios indígenas y algunos atrasos que se dieron para el inicio del segundo encuentro por fuerzas mayores a nosotros.

ACTIVIDADES REALIZADAS

Jueves 5 de Octubre

Presentación de contenidos a desarrollar durante el primer día. Los contenidos fueron:

- A que llamamos Conflicto
- Tipos de conflictos
- Conflicto Natural
- Si el conflicto vivido como malo
- Creencias y actitudes acerca del conflicto
- Cuando el conflicto ocurre

Se realizó una introducción de todas las actividades y contenidos que se realizarán durante el primer día por el facilitador.

- Empezó con una exploración de conocimientos sobre el tema.
- Los líderes participantes aportaron sus conocimientos sobre el tema 1. ¿A qué llamamos Conflicto?
- Los estudiantes hicieron una lista de problemas que por experiencia ellos tienen en sus comunidades. Se inició opinando que el conflicto comienza en el hogar, con nuestras familias, hijos, con la pareja, de esta manera en nuestras comunidades hay un sin número de conflictos con nuestros jóvenes, a veces cuando les llamamos la atención nos amenazan en medio camino donde trabajamos (Facundo Dixon).

Todos los conflictos surgen entre una persona y otra, cuando las opiniones no están de acuerdo con la otra parte, muchas veces en mi comunidad los jóvenes caen en adicción a las drogas por desobedecer los consejos de sus padres y con el tiempo surgen otras consecuencias del actuar de estos jóvenes (Arguello Jhony).

En algunas comunidades los conflictos surgen cuando los robos en las parcelas, con nuestros vecinos, el robo de los animales, algunos quizás por envidia y otros por hacerle el mal a la familia caen en conflicto de inmediato causando mayor problema entre una y otra comunidad. (Dennis Palacios).

Muchas veces los conflictos surgen de las mismas autoridades comunales por hacer negociaciones con los terceros sin darnos cuenta nosotros los comunitarios. Solo entre ellos negocian sobre el asunto de las tierras (Elías López).

Posteriormente se trató sobre los tipos de conflictos que son:

- | | |
|-----------------|----------------------|
| - Intrapersonal | Dentro de la Persona |
| - Interpersonal | Entre personas |
| - Intragrupo | Dentro de un grupo |
| - Intergrupo | Entre grupos |
| - Internacional | Entre naciones |

Se desarrolló sobre uno de los subtemas relacionados a los tipos de conflictos, que se dan no solo en la comunidad sino en otros espacios, por lo mismo el facilitador dio a conocer y explicar estos tipos de conflictos, por cada punto, creándose un ambiente rico de discusión.

En nuestra comunidad muchas personas crean conflictos muchas veces tienen problemas personales y este problema trae a crear conflictos y tal vez la persona nunca esperaba que lo acusaran por considerar que este delito se puede resolver sin complicar las cosas, por lo tanto el conflicto se pone más peligroso (Amos Hernández).

En nuestra comunidad realizan muchas actividades que todos los comunitarios tienen que participar, como en la actividad de limpieza de la comunidad, la limpieza del patio de la escuela, al limpieza de carril de la comunidad, no participan al mismo tiempo están beneficiando de todas estas actividades, producto de esta situación viene a crear conflictos, descontento entre todas las personas que están trabajando por el bien de la misma comunidad ya que el esfuerzo no es conjunto, pero cuando existe un beneficio todos los miembro de la comunidad participan aunque no hayan trabajado y esto es lo que crea el descontento, la inconformidad (Eliseo Demasío).

Muchas veces las mismas asociaciones como por ejemplo: MATUNBAK, entre las mismas directivas están en problema por lo que entre ellos no tienen buena comunicación, todas las actividades que están haciendo otras directivas desconocen de la misma consecuencia crean conflictos, o que sucede es que algunos miembros de la directiva tienen intereses particulares o personales por eso se dan estos conflictos. (Arnulfo Taylor).

Dentro de la misma nación crean conflictos, muchas veces por intereses personales se agrupan y crean conflictos al otro grupo acusando quizás falsificando llegan a las comunidades a levantar firmas, nosotros sin conocer a fondo a veces por las mismas firmas entramos al grupo donde andan creando conflictos (Francisco Cáceres).

Los medios de comunicación como la radio, prensa, televisión pasan noticias, pero todas estas noticias no sabemos a favor de quien esta hablando, pero como experiencia que vivimos siempre existe marginación por lo tanto están a favor de la otra persona que tienen más recursos económicos, o por que los dueños de los medios son mestizos y van a favor del mestizos de esa manera se ve que son racista con los mismos indígenas, eso no se pierde siempre ha sido igual (Millius Juwith).

Algunas experiencias que nosotros como bien tenemos con su mayoría mal invertimos dinero en licor no llevamos nada para la familia a partir de esto crea conflicto con la misma pareja, muchas veces cometen hasta golpear a la esposa y llegan a separarse y abandonar su familia, sus hijos, etc. (Millius Juwith).

Surgen algunas dificultades o conflictos por el celo, envidia, pereza que no quiere trabajar, por tacaños, actualmente en algunas comunidades existen robos de animales como el cerdo, ganados entre comunitarios y algunos colonos cazadores (Leonidas Angulo).

Hay algunos conflictos naturales que muchas veces nadie puede detener como por ejemplo: las inundaciones, las tormentas, la sequía, enfermedades o plagas producto de esto roban (Julián Smith).

Hay muchos casos sabiendo que hay un derecho desconocen, hay discriminación racial por lo tanto nosotros vemos ejemplos claros, en todos los municipios del triangulo minero y en la región, muy poco o nadie de los sumu Mayangna están trabajando en todas las instituciones estatales, cuando hacemos reclamos públicos sobre esto, nos tratan, nos ofenden, se sienten los dueños de todo, no reconocen la verdad, les cuesta entender la cuestión de la igualdad. (Millius Juwith)

El Problema

En el desarrollo de este tema se empezó realizando con una fase exploratoria para calcular el conocimiento de los estudiantes. Posteriormente se realiza el concepto sobre cada una de ellas.

Las personas.

¿Quiénes son los implicados? ¿De que manera percibe cada uno el problema? ¿Cómo lo describe? ¿Qué valores lo justifican? ¿Qué pasara con sus relaciones? ¿Cuáles son los rasgos personales de las personas y como son sus relaciones?

Consideramos que sino existiera persona el problema no sucedería en una comunidad pequeña, cuando la población es pequeña caso no hay problemas, sin embargo cuando la población aumenta o crece suceden muchos conflictos como violaciones a menores, robos, adictos a las drogas, a raíz de ello (Arguello Jhony).

En los años 1960, en adelante en nuestras comunidades no ha habido problemas, los niños y jóvenes no tenían muchas oportunidades de educarse pero los jóvenes que estaban educados, respetaban a los ancianos, a los pastores, otros lideres competentes como a los Wihtas, síndicos. Un oficial de guardia nacional, podían llevar hasta 20 personas a la cárcel de una comunidad, largo comparando con nuestra actualidad, el respeto a los mayores, todos estos valores van desapareciendo con el modernismo, por lo tanto los wihtas o jueces, síndicos tienen que ser capacitados, este curso nos ayuda para tener el conocimiento, herramientas y es una herramienta mas para mediar el conflicto en nuestra comunidad (Francisco Miguel).

Todos los problemas surgen de una persona, por una necesidad hay problemas por alguna razón como por ejemplo: reclamo de un derecho pero para el que esta afectado para el se toma como problema pero analizando bien las cosas es lo contrario (Elías López).

Proceso:

¿Qué ocurrió? ¿Qué problemas se añadieron? ¿Qué influencias moderadas hay? ¿De que manera se comunican? ¿Quién habla? ¿Cuándo? ¿Cómo? Existen distorsiones (Prestigios, estereotipos, mala información, rumores) las partes tienen claro sus objetivos ¿De que clima se produce el conflicto?

En el proceso se realiza recoger la información para resolver el conflicto, en ella se busca que otras cosas hay para anexar en el caso, por lo tanto se busca el tiempo de lo sucedido si existe prejuicio o estereotipo.

Para el proceso de investigación tienen que haber dos puntos muy relevantes los cuales son:

1. La necesidad
2. Resolver el conflicto, la actitud de la persona y el que se resolverá el conflicto.

Existen muchos artículos en el caso de que alguien comete un delito pero por las autoridades municipales no aplican, suceden algunos casos que nosotros comunicamos como la policía no busca como solucionar el problema, ni menos realiza procesamientos para ver el caso (Eliseo Damacio).

Las autoridades policiales de nuestros municipios, para nosotros los mayangnas cualquier denuncia que alguien haga, sin procesar la captura y lo mandan a la cárcel en la departamental para esto quiero hacer una pregunta ¿Dónde están las leyes que defienden para solucionar nuestros problemas? (Eliseo Damacio).

Muchas autoridades desconocen las leyes, nosotros presentamos una situación ante los magistrados en Siuna el 02 de octubre del año en curso, nos dijeron otra cosa pero yo presentes La Ley de Autonomía Ley 28, arto. 28, inciso 1-2, leí ante ellos y nos respondieron que ellos no sabían pero nos dijeron que se tomaba en consideración.

En la misma reunión presentamos nuestros títulos que tenemos a partir de 1905 que fue realizado por Harrison Altamirano, leyeron y nos dijeron que ellos están dispuestos a luchar para resolver el problema de la tierra por que con el mismo titulo ellos respaldan, defender con bases ante otras instancias (Millius Juwith).

A través de procesar el caso se procede a realizar para resolver el problema que nivel tiene el delito cometido, la importancia, el objetivo para llegar al entendimiento.

¿Qué ha sucedido? ¿Qué preocupa cada uno? ¿Cuál es la naturaleza y la causa del conflicto? ¿Qué propone cada uno para resolver?

Fases para la gestión de conflictos:

- Competición
- Evasión
- Colaboración, compromiso
- Acomodación

Competición:

Es la capacidad de una persona con otra para resolver un conflicto, como actúa ante una situación, debe manejar mucha información.

Evasión:

Algunas veces la persona tenía derecho pero no dio seguimiento en la resolución de conflictos, con el propósito de evitar problemas con otra persona, por lo tanto se pierde el derecho.

Colaboración:

Tiene voluntad de ayudar ante una situación, ejemplo: En una comunidad hay problema para solucionar problemas, las autoridades se reúnen para ayudar el conflicto tiene buena voluntad de cooperar, no solamente en conflictos sino en trabajos sociales, religiosos, etc.

Acomodación:

En esta fase se busca resolver los problemas sin ninguna discusión o problemas se resuelve mediante diálogos hasta llegar a un entendimiento entre ambas personas.

Desarrollo del tema 3:

La negociación.

Viernes 6 de octubre del 2006

El segundo día por la tarde se inicio el desarrollo del contenido de la negociación, haciendo un autodiagnóstico con los participantes a cerca de que es lo ellos entienden cuando hablamos de negociación, donde se utilizan las negociación, con que propósito se hace la negociación, que es lo que se espera.

A manera de lluvia de idea los participantes, planteaban que la negociación es una forma de arreglar las diferencias, una forma de platicar con otras personas para llegar a un acuerdo, cuando no nos ponemos de acuerdo y hay mucho pleito entonces se trata de negociar, es una manera de unificar ideas, mal entendidos, etc.

Los participantes manifestaban que la negociación no es nada nuevo, que esto lo hacemos sin darnos cuentas, por que cuando en la casa los niños se portan mal y como padre tomamos medidas, hay momentos que ellos niños se vuelven rebeldes, contra nosotros, y a veces nos toca que negociar con ellos, en el trabajo cuando estamos en una organización comunal, siempre nos encontramos con

diferencias e intereses con los demás miembros, por lo tanto para hacer que las cosas marchen bien es necesario negociar, también se negocia cuando cometemos algún error y nuestra señora se molesta y pasa varios días y entonces nos toca que negociar con ella.

Se discute que **la negociación es simplemente tratar de conseguir algo de que pido y ofrecer algo de lo que me piden.**

Con este concepto se da algunas discusiones entre los participantes, donde se dice que realmente es costoso dar lo que la otra persona pide que normalmente en este tipo de negociaciones lo que mas ocurre es que siempre una de las partes quiere salir ganando, a veces cuesta que las cosas sean a si de simple, F, Miguel. Dice "Las cosas en teorías se plantea muy bonito, pero el problema se da cuando estamos frente a la personas con quien tenemos el problema ya que cada uno defiende sus intereses."

Por eso se les explicó que por esas actitudes que se dan ante los conflictos en ves de mejorar y resolver los conflictos se complican, es importante que para enfrentar los conflictos es necesario tener una actitud positiva para llegar a una buena solución de los problemas. De hecho dentro de las discusiones se dan muy buenos aportes acerca de la temática que se esta desarrollando, ya que algunos lideres ya tienen algunas experiencias ya que han estado participando en algunos cursos de liderazgos por parte de la OEA orientado para jueces y facilitadores judiciales.

F, Dixon dice: "Que la negociación no significa rebajarnos frente a la otra persona, por que casi siempre se entiende o se ve desde esta manera, pero creo que es una acción humana, de cristiano la de negociar y arreglar los problemas de manera sana.

Luego de la discusión y el rico aporte que hicieron los participantes se les explicó de manera complementaria que si la negociación es uno de los métodos de resolver los conflictos, se les explico que dentro del ordenamiento jurídico la negociación es tomada en cuenta como uno de los métodos alternos de resolver los conflictos.

Haciendo énfasis en el artículo 1 del Código Procesal Penal la negociación es considerado como un principio básico de legalidad en cuanto a resolución de conflictos, de igual manera se desarrollo los contenidos relacionados a los Art. 56 de CPP relacionado a las acciones penales basados en la actuación del ministerio publico reconociendo el principio de oportunidad tomando en consideraciones algunas circunstancias.

Se retomaron algunos elementos que para los participantes es de suma importancia, esto relacionado mas a la aplicación del código procesal penal que les será de suma utilidad para casos de resolución de conflictos donde están involucrados los participantes. Una de las cosas que se les explicó es que en el

caso de Nicaragua la ley como tal reconoce el aceptar los acuerdos preparatorios entre las partes prescindiendo o limitando la persecución penal o alguna infracción.

Se les explico en el caso de personas que comete algún tipo de hecho o falta también existe la oportunidad de llegar a una mediación, negociación acudiendo a algún tercero o mediador a como se le conoce. Una de las cosas es que los participantes preguntaban que en caso de una negociación o mediación esto tiene el mismo peso ante la ley, de hecho es una de las dudas que tienen los participantes ya que se han dado algunas cosas donde algunos abogados no respetar a las autoridades comunales, a los jueces o síndicos de tal manera no reconociendo el derecho consuetudinario que el sistema jurídico, judicial de nicaragua reconoce. Durante el encuentro paso un juez de la comunidad de Mukuswas planteaba que un abogado de Bonanza, en una discusión sobre el conflicto de tierra, el juez se defendió haciendo referencia con la ley 28, y la ley 445 y el abogado le dijo al juez que la ley 28 no servia que había pasado de vigencia, y que no tenia validez, por lo tanto no debería de mencionar, esa ley. Dada esa circunstancia, que se producen en los juzgados, existen dudas acerca de ciertos mecanismos que se utilizan para resolver casos penales.

Ante esta situación se les explico bien claro que dentro del sistema judicial todos los métodos de resolución alterna como la mediación, la negociación todo lo que se acuerde o resuelva tienen fuerza de sentencia definitiva y obligatoria, por lo tanto se deberá de tomar en cuenta que estas formas de resolución de conflictos tiene la validez igual que un proceso judicial considerado con todo el rigor de sentencia.

En conjunto se discutió el articulo 419 del CPP para ver los tipos delito según considerado en el código penal, tipificando los delitos en grave y la imposición de penas correspondiente según el caso, así como delitos menos grave, y en los casos que se les impondrá algunas penas correccionales tomando en cuenta el tipo del delito,

Posteriormente, se trabajo desarrollando trabajando con los comunitarios discutiendo el tema de la mediación, como un proceso voluntario, donde las partes tratan de llegar a un arreglo amistoso, se les oriento de que estos métodos son una de las maneras mas conciente y pacíficos de arreglar las diferencias, de lo contrario estos casos implica, los gastos y tiempo.

La mediación se debe entender como el arte de convencer y persuadir, teniendo en cuenta algunos acontecimientos que se dan dentro de la familia, el trabajo, la institución y otros lugares. Se les explico que esto es un proceso voluntario de las partes, no es obligado, dentro de la misma.

Dentro de los métodos de alternativos para la resolución de conflictos se utilizan tres métodos:

1. La mediación
2. Conciliación
3. El arbitraje.

También se desarrollo la temática relacionados a los tipos de mediación, cuando y durante que proceso se desarrolla esta mediación, de acuerdo al arto 57 de CPP y el arto del 58 del CPP.

También se trabajo bastante en la discusión acerca de la actitud que debe tener el mediador, donde se describe un sin numero de las características que este debe tener ante un conflicto trabajando con las partes. Una de las características que se discutía con los participantes es que en las opiniones que expresaban, es que prácticamente el mediador deberá estar bien preparado para este compromiso ya que existen personas que pueden actuar como mediadores sin embargo no reúnen todas las características que describe el documento.

De igual manera se trabajo los aspectos relacionados a las premisas básicas que deben tener una mediación eficaz, por el hecho que si se da un conflicto por mas sencillo que se pueda percibir este no se resuelve entonces la situación se puede complicar, por o tanto una de las cosas que se debatía, era que no se debe tener mucha confianza a los conflictos e inmediatamente tratar de resolverlos.

Se les oriento realizar el ejercicio # 5 en forma grupal y luego se dio un espacio para que se presentaran los resultados en base a la experiencia de la discusión.

Luego se desarrollaron los temas 4 5 y 6 basados en el temas 3 como parte de especificar los métodos en la negociación, los objetivos de la misma, las etapas que contiene una negociación, las variables de la negociación, las características de la mediación.

En la medida que se fueron desarrollando los contenidos también se realizaron algunos ejercicios orientados en el documento como una manera de consolidación de los contenidos cojo evaluaciones intermedia. Después de cada día de clase se aplicaron evaluaciones del día de manera escrita y oral en algunos casos.

Sistematización de resolución de conflictos en las comunidades Mayangna

1- ¿De qué manera se resuelven los conflictos en la comunidad?

La manera tradicional en las comunidades los conflictos se resolverán dependiendo del tipo que sea, existen normas o maneras de resolver, cuando el caso lo amerita se resuelve en la comunidad con la orden del consejo de anciano ya luego con el juez, la pena según las normas en la comunidad es a través de sanciones conocida como **Pablic**, que consiste en limpiar los cementerios, los charcos y zanjas limpiar la vía acuática por donde viajan los botes, limpieza de la comunidad, escuela, iglesia y también paga con especie por el delito cometido.

2- ¿Quiénes participan en la solución de los conflictos?

Los que hacen o toman las decisiones en el caso de resolver los conflicto en la comunidad son los consejo de ancianos, antes los sukia, cuando alguna persona acusaba a lo otra persona que le hizo maldad o brujería, ya luego el wihta es el que resuelve los conflictos de acuerdo a las normas consuetudinario.

3- ¿Cuál es el rol que desempeñan las autoridades y lideres comunitarios?

Cuando se dan los conflictos algunos lideres ejercen diferentes funciones en algunos casos los reverendos, los ancianos hacen el papel de mediador que interceden por los afectados, pero no siempre la negociación es éxito ya que a veces se dan casos en que los mediadores actúan a favor de una de las partes, en algunos casos por que existe una relación de familia o de consanguinidad. Pero a veces estos problemas se dan por el hecho que estas autoridades que participan como mediadores no tiene conocimientos de mediación y por eso se cometen algunas debilidades y no se actúa de manera transparente.

3. ¿Qué cosas facilitan o obstaculizan la mediación de los conflictos desde adentro y desde afuera entre su comunidad?

- Dentro de la comunidad tiene problemas de parcelas donde trabajan algunas familias de las comunidades de Alal y en la comunidad de Tululuk porque estas dos comunidades no tienen divididas las parcelas, sino que es tierra comunal, por esa misma razón los familiares se metieron en este conflicto.

- Fuera de esta comunidad hay obstáculos sobre el lineamiento de cada comunidad y no hay autoridades que velen sobre la situación de las parcelas y no hay apoyo de las autoridades territoriales municipales.
- 4. Facilitadores para solucionar un conflicto que ha sucedido:**
- El dialogo entre autoridades de las dos comunidades.
 - El dialogo entre las familias afectadas.
 - El valor hereditario de esa parcela y a quien le pertenece.
- 5. Obstáculos para solucionar un conflicto:**
- Las familias afectadas no se ponen de acuerdo
 - Las familias que tienen interés sobre ese suelo o parcela
 - Cuando no hay una buena información
 - Cuando hay otra información de otra persona que apoyo de otra idea
 - Cuando no hay una decisión
- 6. ¿Como podemos realizar una buena mediación?**
- Reunirse con todos las autoridades de la comunidad para informarse mejor del conflicto.
 - Estar mas unido a la hora de tomar una decisión
 - Buscar la mejor manera de solucionar el conflicto
 - Estar bien informado.
 - Tener buena comunicación con la comunidad.
- 7. Cuando existen conflictos familiares lo resolvemos de la siguiente manera:**
- Primero dejamos que ambas partes expongan sus puntos de vista acerca del problema.
 - Después si vemos que según el tipo del conflicto esta a nuestro alcance procedemos de inmediato a solucionar el caso, de lo contrario lo remitimos a las autoridades competentes
 - Se busca un mediador para que pueda ayudar durante el proceso de mediación.
- 8. Los obstáculos que se nos presentan son los siguientes:**
- Algunos líderes o autoridades no llegan a acuerdo para poder resolver el problema.
 - Cuando algunas líderes actúan con mucho autoritarismo complica las cosas.

- Cuando no existen acuerdos entre los comunitarios, no se llega a un consenso, todo sale mal.
- A veces el problema aunque parece sencillo pero cuando las autoridades no pueden resolver las cosas, se complican por que los mismos comunitarios deciden hacer justicia con sus propias manos.
- Uno de los problemas que se observa es que existe mucho negocio por parte de los abogados, solo se fijan en los que tienen reales y a ellos si inmediatamente le resuelven los casos, aunque estos se hayan medio en las tierras de los indígenas y tengan papeles o documentos supletorios. A los que somos pobres nos ven como cualquier cosa, a veces hasta no nos quieren atender.
- Por que decimos esto, por en el municipio de todas las autoridades actúan por credo políticos, los jueces, el alcalde, la policía, la misma sociedad civil, solo benefician a su gente a los mestizos, incluso por eso astas autoridades son puesto en el cardo por que son de una determinado partido político, y lo que hacen es solo veneficiar a sus gentes. Es por eso los que no compartimos sus ideología, aunque la ley esta de nuestros lado no nos apoyan para nada, no nos reconocen nuestros derechos.
- Lo que estamos haciendo ahora es poner en practica lo que hemos estado aprendiendo, se nunca a un tercero para que trabaje como mediador, para que pueda ayudar a las partes para llegar a un buen termino de los acuerdos.
- Para facilitar la mediación, la persona que se escoja para mediador, se busca en la comunidad una persona que goce del respeto de toda la población, que sea ejemplo en la comunidad porque así, nos puede ayudar a resolver los conflictos de manera sana.

9. A veces no se puede realizar una buena mediación porque surgen algunos problemas como los siguientes:

- Porque las partes en el problema no colaboran para resolver el conflicto o a veces se agreden física y verbalmente.
- A la hora de su declaración dicen cosas sin sentido o inventan otras cosas.
- Se dan otros tipos de casos cuando escogen a un mediador que no conoce como tratar a las partes, como conducirlos para que lleguen a un acuerdo.

- En algunos casos los conflictos son creados por los mismos líderes de la comunidad.
- No se pueden resolver de inmediato los conflictos porque no tienen buena información y no saben manejar la situación y se complica más.
- Existen comunitarios que violan las normas establecidas en las comunidades solo por crear un desorden en la comunidad y cuando son procesados por la policía estos se echan de enemigo a las autoridades de las comunidades.
- Poco reconocimiento y respeto a las autoridades territoriales indígenas por parte de las autoridades competentes como: policía, jueza, alcalde y centros de derechos humanos.
- A la hora que surge un conflicto el juez de la comunidad procede a investigar el caso con el apoyo del policía voluntario que hay en la comunidad, una vez obtenida la información conjuntamente con las otras comunidades proceden a buscar solución.
- Cuando son casos de delito como: asesinato, violación a mujeres y niñas, estos casos son transferidos a la jueza municipal para su debido procesamiento. En el caso de las violaciones en algunas situaciones se procede aplicar la ley basados en los derechos consuetudinarios (Tala mana – Pago con especie) puede ser con dinero o animales.

10. ¿De qué manera o como pueden mejorar los obstáculos que impiden una buena mediación?

- Para mejorar el obstáculo debe tener buena información de las leyes donde aplica los arts de acuerdo al nivel de conflicto.
- Tener el reglamento establecido de acuerdo con las leyes de forma tradicional que sea otro reglamento.
- Tener mayor comunicación con las autoridades comunales municipales al frente de un conflicto.

11. Para hacer una buena mediación debe tener estas características:

- Ser imparcial
- Ser prudente
- Ser objetivo
- Ser flexible
- Ser empático

El que tiene estas características del individuo se dice que es una mediación ante un conflicto. El buen mediador es cuando se resuelve un conflicto con menor tiempo y con efectividad.

El buen mediador debe tomar en cuenta tres elementos básicos tales como: Poder, Tiempo e Información, manteniendo siempre su imparcialidad.

El mediador debe saber escuchar a las personas, debe manejar las leyes como la Ley 28, Ley 445, Ley 212, así también debe estar dispuesto a continuar capacitándose en el manejo de las leyes.

12. ¿Cual es la actitud como mayangna ante los diversos conflictos, como actuamos?

Como miembros de la etnia sumu mayangna, debemos de trabajar por vivir en paz, bajo normas y valores de nuestra cultura, debemos buscar como vivir de manera autónoma, participando en los diferentes espacios, solo así podemos vivir mejor. Lo que si hay algo que se nos dificulta es que quienes son los líderes que harán posible estos cambios que queremos por que nuestros líderes son los mas problemático solo ocupan espacios o cargos para sus propios intereses y no se preocupan por los problemas de las comunidades.

Cuando nos ponemos a reflexionar sobre los diversos conflictos que nos aquejan aunque si entendemos y comprendemos algunas leyes, pero sin embargo la duda que tenemos es que quienes son los que resolverán los conflictos, por lo antes mencionado debemos de trabajar para que de manera conjunta se pueda corregir los defectos en cuanto al liderazgo actual, solo de esa manera se podrá hacer cumplir las leyes tal a como lo manda la constitución.

Pero una de las cosas que no debemos perder de vista es hasta donde queremos llegar, cuales son nuestros objetivos, es por eso que se requiere de trabajar en base a los problemas mas sentidos en las comunidades y realmente buscar la solución de estos problemas de lo contrario no estaremos haciendo nada para el bien de las comunidades, de lo contrario se estará perdiendo el tiempo y mucho menos estamos garantizando las el futuro de nuestros niños para que puedan vivir en paz.

13. ¿Como podemos resolver los conflictos?

Hablar de los diferentes conflictos y como se resuelven, es una tarea bastante compleja por las distintos niveles que hay en las estructuras de poder ya sea municipal comunal y territorial pero vamos a tomar en cuenta uno de los casos

para abordar la problemática en nuestras comunidades y como se resuelven los conflictos.

“Durante el mes de noviembre, una muchacha andaba con un joven y salio embarazada y los padres muy molestos por lo sucedido amenazaron al joven de cualquier cosa que le pasara a la muchacha el joven debería podrirse en la cárcel, siendo así la situación decidimos ayudar a resolver el caso, tuvimos que llamar al reverendo para que sirviera como mediador. El reverendo conversó con las dos familias y luego hizo firmar algunos acuerdos con ambas partes, el reverendo les dijo que si las dos partes no cumplían con los compromisos acordados las cosas podían complicarse y de acuerdo a lo firmado deberían de actuar. Uno de los acuerdos era que una vez que naciera el niño el padre le daría todo lo que necesita el niño, la comida, la ropita y otras necesidades. Una vez que nació el bebe la pareja de jóvenes decidieron casarse y se resolvió el problema”

¿Cómo hacen en sus comunidades para solucionar los conflictos?

- Para solucionar un conflicto se reúnen las autoridades de la comunidad. Cuando es un problema de un caso leve este se comprende internamente pero si en dado caso el conflicto es grave este se resuelve en otra instancia de las autoridades superiores sea municipal o regional.
- Primero los diferentes líderes comunales se convocan a una reunión extraordinaria, se hace un estudio del caso o problema para recopilar los datos de información bien detallada. Los métodos y procedimientos de resolver los problemas en las comunidades ya se problemas familiares, vecinal y otras, si el problema es severo no se haya resultados buscar un tercero para proceder a una mediación para resolver los conflictos.
- Una de las maneras de cómo resolvemos los conflictos en la comunidad es que nos unimos todos los lideres, los jueces, los síndicos, también invitamos al reverendo o pastor de la comunidad para que sirva de mediador y así resolvemos los conflictos con mayor facilidad
- Las personas que no acatan las normas de la comunidad, lo que hacemos es transferirlos a las autoridades competentes del municipio. En caso que se hay conflictos que resolvemos en la comunidad se hacen compromisos por escritos como una medida de corrección para no volver a caer en los mismos delitos
- Cuando existen conflictos de tierras con los mestizos lo que hacemos es redactar un informe y presentarlo a las autoridades municipales, lo que hacemos es investigar de donde y como obtuvieron las tierras, quien los autorizo, por que precios lo compraron, luego se le da seguimiento al caso. Acudimos al alcalde, ala jueza, siempre hacemos uso de las leyes como el caso de la ley 28, arto 36, inciso 1-2 así como la ley 445.
- En el caso de la comunidad de Dibahil y Fruta de Pan, compartimos un solo territorio, Cuando tenemos un conflictos de tierras lo que hacemos es reunir a toda la comunidad para informarle de lo que acontece y que sea la

asamblea comunal la que decida que se va hacer, posterior a esto se elabora un informe recogiendo los planeamientos de la comunidad y se lleva a presentar a las autoridades competentes como la Jueza para que nos apoye con nuestros conflictos.

- Después de la reunión con la comunidad nos reunimos solo los jueces, los síndicos con el consejo de anciano se conforma una comisión, donde participa el líder de salud, la partera, el maestro y juntos procedemos a buscar solución a la los conflictos. Esta comisión luego viajamos a la jueza, policía, a las organizaciones según sea el conflicto, para plantearles el problema, si nos resolvemos el problema en el municipio lo que se hace es viajar donde esta el juez de distrito para exponer nuestro caso con la esperanza de poder solucionar los conflictos. Cuando no nos resuelven el caso finalmente acudimos al consejo regional como una última esperanza.
- Por características en nuestras comunidades cada domingo la comunidad se reúnen para analizar la problemática de la comunidad, los lideres informan de cualquier gestión que se hace ante las autoridades.

DIPLOMADO COMUNITARIO EN
NEGOCIACION Y MEDIACION DE CONFLICTOS
SEDE: BILWI



SISTEMATIZACIÓN DEL III MODULO
El rol de los mediadores y mediadoras

Elaborado por
Rufino Lucas Wilfred

Para desarrollar este contenido se realizó una exposición, apoyada con la técnica lluvia de ideas, en la que se abordaron los siguientes aspectos:

QUE ES MEDIACION

Es un proceso de decisiones voluntarias y privadas facilitado por una o mas personas imparciales denominadas mediadores o mediadoras, que ayudan y asisten a las partes en conflicto a comunicarse de manera empática y a negociar en forma colaborativa para que exploren entre ellas la posibilidad de un acuerdo mutuamente aceptable.

MEDIACION COMUNITARIA:

Es un procedimiento informal, en el que las personas en conflicto pertenecientes a una comunidad, buscan voluntariamente el camino mas adecuado para solucionar sus diferencias, ayudado por un tercero imparcial que también es miembro de la comunidad, quien esta capacitado para facilitar la comunicación y la negociación entre los interesados, que buscan la posibilidad de llegar a un acuerdo satisfactorio para ambas partes.

QUE SE BUSCA EN LA MEDIACION COMUNITARIA:

- Mejorar la calidad de vida
- Lograr un desarrollo armónico de la convivencia
- Promover la comunicación
- Reivindicar la solidaridad comunal

PORQUE ES IMPORTANTE LA MEDIACION COMUNITARIA

1. Mejora la calidad de vida de la comunidad.
2. Desarrolla la solidaridad y entendimiento comunal.
3. Propicia la comunicación y el desarrollo armónico de la convivencia comunitaria.
4. Conduce a los miembros de una comunidad desde el conflicto hacia situaciones más cooperativas.
5. Evita costos y gastos innecesarios a los miembros de la comunidad en la solución de sus diferencias

6. Da una oportunidad a los miembros de la comunidad para crecer, y transformarse en una corriente de cultura de tolerancia, paz social y comunitaria.

CARACTERISTICAS DE LA MEDIACION COMUNITARIA

1. Voluntaria
2. Confidencial
3. Económica
4. Informal
5. Promueve cultura de dialogo.
6. Búsqueda de solución a diferencias

CASOS NO APROPIADOS A MEDIAR

- Abigeato
- Asesinato
- Homicidio
- Lesiones graves
- Torturas
- Tráfico de drogas
- Violación sexual
- Robo con violencia o intimidación
- Tráfico de inmigrantes
- Delitos en contra del estado, sus instituciones o municipalidades

CONFLICTOS COMUNITARIOS APROPIADOS PARA MEDIAR

1. Pensiones alimenticias de menores
2. Daños contra el medio ambiente y Recursos Naturales
3. Deudas
4. Pleitos vecinales sin violencia o intimidación
5. Daños menores a la Propiedad.
6. Hurto
- 7.- Robo sin violencia o intimidación
- 8.- Lesiones leves
- 9.- Problemas de cercas y linderos, basura, uso de agua, servidumbres de paso)
10. Violencia intrafamiliar sin lesiones graves
- 11.- Problemas de demarcación entre comunidades o comunidades y particulares

¿QUIENES SON NUESTROS MEDIADORES O MEDIADORAS COMUNITARIOS?

- Son hombres y mujeres de nuestra comunidad, reconocidos por su trabajo, buena conducta, sencillez, humildad, ético y responsable.
- Han sido electos por su idoneidad en la comunidad

ROL DEL MEDIAD@R COMUNITARI@

- 1) Fuente de información y formación
- 2) Fuente de confianza
- 3) Facilitador de comunicación
- 4) Fuente de legitimación
- 5) Filtro de realidades
- 6) Regulador de equidades

ROL DE LAS PARTES EN LA MEDIACION COMUNITARIA:

- Las partes son dueñas del Proceso.
- El mediad@r debe explicar en que consiste el proceso, cual es su rol y establecer con claridad las reglas del proceso. Luego las partes se comprometen.
- Respetarse mutuamente, voluntariedad de permanecer dentro del proceso, confidencialidad, tomar el tiempo necesario para la sesión, posibilidad de derecho a sesiones separadas.
- Estar asistidas de asesores o abogados, pero sin intervenir dentro del proceso de manera directa.

ETAPAS DE LA MEDIACION COMUNITARIA:

- 1) Preparando la Mediación Comunitaria
- 2) Presentando la Mediación Comunitaria
- 3) Las partes cuentan su versión manifestando hechos y sentimientos
- 4) Las partes identifican sus intereses y necesidades
- 5) Las partes inventan opciones y negocian la que mejor se adapta a sus intereses y necesidades
- 6) Las partes llegan a un acuerdo mutuamente satisfactorio.

I.- PREPARACION

Los casos pueden conocerse:

- a) Por solicitud de personas de la comunidad
- b) Por remisión de los Juzgados y otras instancias, u organizaciones locales

II.- PRESENTACION:

Introducción:

- (Palabras de APERTURA) El mediador debe explicar a las partes el contenido y ventajas de la mediación.
- Romper el hielo ganándose la confianza de las partes.
- Validar su control sobre el proceso y lograr consenso con las partes acerca de las reglas que guiarán la mediación.
- Usar palabras comprensibles al presentarse, explicarlo que es mediación, dar su nombre, su papel como mediador, el papel de las partes y de los terceros si lo hubieren.

III. LAS PARTES CUENTAN SU VERSION

- Las partes narran su historia del conflicto, contando con un tiempo prudencial a criterio del mediador
- Debe desarrollar la comunicación efectiva mediante la escucha, para reafirmar confianza y credibilidad, generando **EMPATIA** o capacidad de ponerse en los zapatos del otro.
- Utilizar **PREGUNTAS**, depende de ellas mucha información y actitudes para que el proceso avance positiva y constructivamente.
- Utilizar el **PARAFRASEO**, cuya función es confirmar los datos que las partes han brindado, mediante repetición de la información suministrada
- Utilizar **DISEÑO DE AGENDA**, que es la guía para separar los temas de los intereses y posiciones.
- Realizar sesiones separadas sea necesario:

- a) previas al proceso o

b) durante el proceso

LAS PARTES IDENTIFICAN SUS INTERES Y NECESIDADES

El propósito de esta etapa es establecer el dialogo:

PASOS:

1. Iniciar el dialogo, el mediador tiene que tomar la iniciativa de facilitar el dialogo y ofrecer una vía que permita la búsqueda de soluciones.
2. El mediador tiene que asegurar que cada asunto sea explorado por cada parte y debe buscar claridad respecto al problema que quieren resolver y cuales intereses deben ser tomados en cuenta para su solución.

V.- LAS PARTES INVENTAN OPCIONES Y NEGOCIAN

1. El mediador hará una síntesis de los ejes del conflicto para construir una agenda colaborativa.
2. Invitara a las partes a que se concentren en la generación de opciones para satisfacer cada uno de los intereses identificados, tiene que ver con la capacidad de generación de pensamientos creativos.
3. Utilice la lluvia de ideas, generando opciones para satisfacer diferentes intereses en juegos.
4. Valoración de las opciones por el mediador en términos, objetivos y subjetivos de cada una de ellas.

VI. ACUERDO MUTUO Y SATISFACTORIO

- El mediador atento a que el acuerdo sea satisfactorio mutuamente garantizando el futuro de la familia, paz y tolerancia de un vecindario o comunidad.
- El acuerdo es la parte ética, social, económica y comunitaria mas delicada por lo que tiene que satisfacer a las partes de manera emocional y sicológica, dándole seguridad y elevándole el autoestima

LOS ACUERDOS DEBEN:

1. Tener sentido de equidad y propiedad como resultado de una negociación justa
2. Satisfacer los intereses específicos de las partes

3. Expresar sentimientos de alivio y seguridad

LA SOLUCION DE CONFLICTOS GENERA

- Confianza
- Armonía
- Tolerancia
- Amor
- Comprensión
- Paz
- Seguridad
- Amistad
- Solidaridad
- cariño

Ejercicios Prácticos de Mediación

Posterior a la exposición se realizaron ejercicios prácticos de mediación para reforzar los conocimientos adquiridos, para tal efecto se organizaron en equipos para presentar diferentes dramatizaciones sobre mediación.

Grupo Nº 1 Conflicto familiar (pleito de pareja), en el que se identificaron las siguientes dificultades:

- ⇒ El mediador no hizo presentación y definición de roles (reglas del juego)
- ⇒ Posición de las partes, las partes estaban muy cerca uno del otro, lo que puede ocasionar agresión física
- ⇒ El mediador emitió sugerencias
- ⇒ El mediador pudo identificar los intereses de cada una de las partes
- ⇒ El mediador no tomó notas
- ⇒ No se debe estar prejuiciado
- ⇒ Debemos estar preparados con anticipación

Para reforzar los conocimientos el facilitador sugirió que al momento de establecer acuerdos y compromisos es necesario hacerse preguntas, tales como: Qué, Quién, Cómo, Cuándo, Dónde, Con qué, preguntas que responden a hechos concretos.

Grupo Nº 2 Conflicto empresarial, en el que se identificó lo siguiente:

- ⇒ El mediador utilizó frases en suposiciones
- ⇒ Emitió sugerencias
- ⇒ Perdió contacto visual con las partes por mucho tiempo
- ⇒ No les leyó los acuerdos, solo les exigió firmar

DIPLOMADO COMUNITARIO EN
NEGOCIACION Y MEDIACION DE CONFLICTOS
SEDE: LAGUNA DE PERLAS



SISTEMATIZACIÓN DEL IV MODULO
LA PERSONA MEDIADORA

Elaborado por I
Antonia McCoy
Nubia Ordóñez

Introducción.

El Cuarto módulo del Diplomado Comunitario en Negociación y Mediación de Conflictos” fue desarrollado del 20 al 25 de noviembre del 2006 en la comunidad de Laguna de Perlas, Municipio de Laguna de Perlas. Este último encuentro incluyó la promoción de los estudiantes.

Desarrollo del primer día de Clase

Lunes 20 de Noviembre del 2006

En la primera sesión del cuarto y último encuentro del Diplomado Comunitario en Negociación y Resolución de Conflictos se desarrolló el siguiente programa:

Bienvenida

Orientaciones Generales sobre el encuentro

El Acto de Clausura o Promoción

Programa

- ✓ Invitados
- ✓ Cena
- ✓ Toga
- ✓ Local
- ✓

Se revisó el programa de la clausura y se tomó el acuerdo de solicitar el auditorio de FADCANIC a través de una carta formal de solicitud. Se entregaron las invitaciones entre los y las estudiantes para su distribución. Se habló sobre el uso de la toga se explicó que tenemos las togas aquí en Pearl Lagoon, pero está pendiente la autorización para la utilización de la misma, tomando en cuenta que hay un reglamento de uso de togas y esto no incluye los diplomados. La cena será tipo buffet en Casa Blanca con un total de 60 participantes. Cada participante deberá confirmar la participación de sus invitados/as.

Posteriormente se inició la Introducción al Cuarto módulo: La facilitadora hizo la introducción del módulo haciendo una rememoración y enlace entre los tres primeros módulos y este cuarto módulo. Hizo énfasis en la importancia de manejar conceptos propios sobre la mediación y negociación de conflictos.

Luego procedió a desarrollar el primer contenido o tema del modulo IV, sobre las Características del Mediador: pero se hizo a manera de discusión y análisis en plenaria. La facilitadora explicó que en este modulo se estaría haciendo énfasis en las cualidades, habilidades, características y practicas del mediador/a. De manera específica se fue compartiendo los conceptos que tienen los participantes los siguientes términos sobre las características del mediador/a:

- Imparcialidad
- Prudencia
- Objetividad
- Flexibilidad
- Confidencialidad

- Empatía
- Buen Comunicador

Los resultados de la discusión análisis de este primer momento fueron:

Los y las participantes en su mayoría no manejaban el concepto de **objetividad**, en sus comentarios lo explicaban desde la concepción de meta u objetivo. Sin embargo, una de las participantes tenía cierto conocimiento sobre este concepto, para explicarlo hizo una comparación del concepto de objetividad y subjetividad, diciendo que en este caso se entiende como el conocimiento real del conflicto, las personas involucradas, el proceso y el problema

En el caso de **empatía**, nadie manejaba el concepto entonces la facilitadora dijo que de manera sencilla quiere decir ponerse en el lugar del otro/a

Mientras que la **imparcialidad**, significa no inclinarse a favor del uno u del otro. Lo ejemplificaron diciendo que aun en caso de tener amistad con una de las partes significa ser justo o desconocer poder hacer la mediación si considerara que eso afectaría el proceso.

Prudencia, lo explicaron diciendo que significa ser cauteloso. Es ser inteligente y saber como entrarle al conflicto. It means to be careful.

Flexibilidad, es acomodarse al tiempo, condiciones de lugar y del proceso para poder mediar en un conflicto. Otros dieron ejemplo sobre como se practica la flexibilidad y como en diferentes ocasiones o situaciones.

Confidencialidad, es saber manejar la información privada, personal y comprometedor que la gente nos confía. Es no divulgar las informaciones que nos confían.

Buen Comunicador, dicen que sobretodo es saber escuchar, para conocer y manejar la situación.

Se concluye este primer día de clase dejando la asignación de lectura sobre el segundo tema “

Martes 21 de Noviembre del 2006. Segundo día clase

La clase inició a las 8:30 de la mañana con oración y canto de agradecimiento a Dios.

Coro

Yang gul yabalkarana walpamna Dawan wal (Miskitu)

I wish to walk the golden street with my Lord (ingles)

Yo quiero andar en calle de oro con Jesús.

Luego se procedió a discutir y seleccionar a las/os estudiante/as que participarían en el acto de promoción en representación del grupo. La participación de los estudiantes según el programa son: la bienvenida al acto de clausura y los números cultural. Las y los seleccionadas/os fueron: Leonie Bennett, quien hablara en ingles, Ander Flores en miskitu .y Axel Espinosa en español, estos/as darán las palabras de bienvenida.

También se acordó que cada uno/as de los estudiantes del diplomado escribiría un poema o composición alusivo al curso, se seleccionarían tres trabajos para el programa del acto de clausura.

Seguidamente se procedió al desarrollo de la clase. La facilitadora realizó primero un breve resumen sobre la clase del día anterior, sobre todo haciendo énfasis en la importancia de conocer las características de un/a mediadora, comprender y manejar cada uno de las características para ponerlos en practica, o bien para seguir desarrollándolas.

Seguidamente se les orientó a realizar la lectura de las paginas 5 a la 7 del módulo sobre el contenido de las Características de las personas mediadoras. Para esto las/os estudiantes se formaron en cuatro grupo de 3 y 4 personas para leer analizar y hacer un resumen de los conceptos. Se les dio el tiempo necesario para hacer esta actividad, para luego compartir los resultados en plenaria.

Presentación de los resultados en Plenaria.

Resumen de Conceptos:

Grupo 1 Integrado por: Axel Espinosa, Martha Sambola, Gertrudis Hodgson y Leonie Bennett.

Imparcialidad: Lo entendimos como que el mediador/a debe tener una posición neutral ante un eventual conflicto no debe inclinarse a ninguna de las partes. Además se debe de desconocer en caso cuando haya vínculo sanguíneo o una amistad.

Prudencia. Es ser cauteloso sin dar juicio antes de conocer como es la situación, esto permite tener un buen resultado en el conflicto.

Objetividad: Significa que como mediadores tenemos que tener una idea clara de los de las partes en involucradas en un conflicto, no se debe emitir juicio o dar opiniones que no nos compete.

Flexibilidad: Es dar el mismo tiempo a una de las partes en conflicto y poder adaptarse en un lugar que sea adecuado.

Confiabilidad: Es quizás uno de los mas importantes donde se debe de manejar con sumo cuidado sin que salga a la luz nada de lo dicho en la mediación de conflicto, porque de divulgarse no tendrían confianza mas en nosotras/os como mediadoras/os.

La empatía: Es sentirse como en la circunstancias o lugar de las personas que están viviendo la situación del momento.

El buen comunicador: Es saber escuchar a las partes para estar bien informados del conflicto y así dar una buena alternativa de resolución de las partes en disputa.

Grupo 2 Integrado por: Mariquita Ordóñez, Joel Garth y Marcia Villacorta.

Resumen:

Imparcialidad: Para nosotros es la capacidad que debe mantenerse como mediador, de ser ecuánime, evitando el favoritismo o el estar compartiendo con alguna de las partes, en otras palabras, esta característica garantiza que las partes puedan contar con un procedimiento de mediación equitativa confiable y justo permitiendo llegar a un acuerdo mutuamente satisfactoria.

Prudencia: Todo mediador debe actuar con moderación al expresar sus opiniones, sugerencias o recomendaciones sobre el conflicto. Actuar con cordura.

Objetividad: Es una condición intimadamente ligada con la imparcialidad, hay que tener en cuenta que toadas las personas tenemos nuestras propias percepciones sobre cualquier asunto por lo que el mediador/a debe tener el cuidado de no emitir juicios o dar opiniones basadas en percepciones subjetivas personales.

La Flexibilidad: Es la capacidad de poder adecuarse o adaptarse a las diferentes situaciones

Confidencialidad: El mediador no debe revelar particularidades de la mediación a nadie asegurando que queden en secreto. El mediador debe guardar confidencialidad y las partes tienen que estar convencidas de que eso será así, esto relaja tensiones y crea un clima favorable salvo excepciones como leyes del país, ejemplo la violación.

La Empatía: Es la capacidad que debe tener el mediador de ubicarse el papel o realidad de la persona que relata su versión del conflicto. Respalda la búsqueda de un clima de apertura y cooperación interpersonal que puedan contribuir a edificar un buen trato para todos las partes.

Buen comunicador: El mediador debe desarrollar la capacidad de poder transmitir un mensaje a otros, debe saber oír y leer otros mensajes emanados del emisor tales como: expresión vocal (verbal) expresión, corporal etc.

Grupo 3 Integrantes: formado por Pedro Zeledón, Lorna Hall, Dexter Ley, Santos Murillo

Resumen:

Imparcialidad: Es una de las características que debe tener el mediador a la hora de conciliar un conflicto. La mención constituye un mecanismo de confianza donde permite a las partes llegar un mutuo acuerdo de paz.

Prudencia: Todo mediador/a debe ser lo mas prudente posible prudente posible al expresar su opinión sugerencias o recomendaciones sobre transformación de conflictos.

Objetividad: El mediador no debe emitir criterios de subjetividad donde haga entender posición a favor de una de las partes, ya que esto puede atrasar el proceso de mediación y puede perder su efectividad como mediador.

Flexibilidad: Esto permite al mediador adaptarse a diferentes situaciones que se generan durante el proceso de mediación.

Confidencialidad: Todo mediador/a debe confiable donde la información adquirida no debe revelarse por ningún motivo, salvo aquellas que están contempladas en la ley (violencia, abusos a menores y mayores).

Empatía: Es la capacidad que debe tener un mediador para ubicarse en el papel de la realidad cuando ambas partes están exponiendo su caso y de esta forma pueda contribuir a edificar un buen trato para todas las partes.

Un buen comunicador: Debe tener la capacidad de emplear un lenguaje adecuado donde evite que las partes tengan un mal entendido y este modo hallar métodos alternativos de solución. Después de las presentaciones que hicieron los diferentes grupos la facilitadora reforzó el concepto de objetividad y sobre todo recalcó que el mediador facilita la comunicación entre las partes para que las personas tomen sus decisiones o lleguen a acuerdos. El o la mediadora no resuelve conflictos.

Seguidamente la facilitadora orientó la lectura individual de las páginas 8 al 12 del modulo de forma individual. Una vez terminada la lectura la facilitadora procedió a hacer una exposición o explicación general sobre el tema “**La comunicación en la Solución de conflictos.**”

- Las cualidades de la comunicación
- Componentes de la comunicación

- Factores de la comunicación
- Formas de comunicación
- Elementos de la comunicación
- Escuchar significa:
- Elementos de la escucha:
- Escucha empática:
- Técnicas de comunicación

Esta exposición se hizo con el objetivo de ampliar y completar la información del módulo sobre la comunicación.

La cualidad esencial en la comunicación es la escucha. La comunicación es muy importante para entenderse entre personas. Para poder comunicar es importante saber vencer los obstáculos y barreras de la comunicación. Implica ganarse la confianza de las personas, tener autoridad sin caer en el autoritarismo, Se hizo énfasis en saber callar a tiempo y saber cuando hablar,

La comunicación permite compartir ideas y conocimientos, saber que quieren o necesitan las partes. El trabajo de ustedes como mediadores/as es facilitar la comunicación entre las partes.

La comunicación puede ser vertical u horizontal. Vertical es: cuando bajamos ordenes, orientaciones.

La comunicación horizontal: es cuando las partes establecen una comunicación.

El lenguaje es un elemento muy importante, tener auto control, tener claridad en la expresión no tener ambigüedad en el mensaje.

Un estudiante aclaró para otros compañeros que la ambigüedad puede ser cuando decimos palabras con doble sentido.

Hay que tener cuidado con las palabras decimos, el lugar donde las decimos no es lo mismo que uno hable sobre un determinado tema con una persona y que ir a hablar por una radio o un grupo de personas. (Comentario de la facilitadora)

También hay que tener cuidado con los gestos, porque estos también son lenguajes que pueden afectar una buena comunicación.

Algunas de las técnicas de la comunicación son: aprender a respetar la escucha, entender el gesto, escuchar con entendimiento y atención, saber usar algunas expresiones, parafrasear. En la mediación no se debe evaluar a las personas ni dar consejos sino que el papel del mediador/a es facilitar el proceso para que las partes lleguen a sus propios acuerdos.

Comentario: Este momento fue de explicación de conceptos, ejemplos y aplicaciones a casos específicos. Los estudiantes y la facilitadora intervinieron de

manera interrelacionada para reforzar y entender la importancia de la comunicación en la mediación.

Miércoles 22 de Noviembre del 2006, tercer día de clase.

Se desarrollaron los siguientes contenidos el “Rol del mediador y Herramientas: El Currículo del mediador/a”. El primer tema se desarrollo durante la mañana y el segundo durante la tarde.

Contenido “El Rol del Mediador. La facilitadora desarrollo este tema haciendo nuevamente una explicación general sobre el contenido. El ejercicio práctico permitió al grupo analizar las cualidades sobresalientes de un mediador o mediadora a través de la elaboración de un currículo, su defensa y las observaciones grupales. Es importante señalar que las intervenciones de la facilitadora fueron de manera integral, atendiendo todos los aspectos: presentaciones, redacción, y organización de la información.

Se concluyó la clase durante la mañana orientando a los las estudiantes a que leyeran la información que aparece en las paginas 14 a la 17 del modulo a manera de consolidación y una mayor apropiación por parte de los/as estudiantes. De esta manera se concluyo la clase durante la mañana.

Por la tarde se desarrollo el contenido Herramienta: Currículo del Mediador de conflicto. La facilitadora inicio la tarde explicando la realización de un ejercicio en equipo, que consiste en hacer un CURRICUM VITAE. Para eso se les explico a los estudiantes. Los/as estudiantes se formaron en grupo de 3 y 4 personas para realizar el ejerció.

Los resultados de este ejercicio fueron:

Grupo 1 Integrado por: Pedro, Dexter, Santos.

Nombre: Cesar López

Edad 35 años.

Dirección: Awas Tingni

Formación Académica: Lic. En Ciencias Sociales

Experiencia Laboral

- 1987 -90 Docente en Preescolar
- 1990 – 95 Docente en Secundaria
- 1995 - 2000- DIRECTOR: Inst- Aut- N G.
- 2000-2005 - Compactación

Capacidades Especiales

- Popularidad
- Comunicador

- Influyente
- Líder

Habilidades y Destrezas.

- Dominio en materias asignadas
- Buena disciplina en labor
- Es reconocido por habitantes de las comunidades.

Conocimientos y Especializadas:

- Promotor de DD/ HH
- Promotor Salud
- Coordinados de Defensa Civil
- Coordinador comité contra el delito

Cursos y Capacitaciones Recibidos.

- Constitución Política
- Ley de Autonomía
- Código Procesal Penal
- Primeros Auxilios
- Capacitaciones en Docencias.

Currículo Vitae.

Grupo 2: integrado por: Martha, Gertrudis, Leonie, Axel.

Nombre: Lucia Méndez.

Dirección: Awas contiguo a la iglesia Anglicana.

Formación Académica:

- Primaria aprobada y tercero año básico aprobado.

Experiencia Laboral:

- Alfabetizador, Maestra empíricas

Capacidades Especiales:

- Magisterio de educación y cultural.

Habilidades y destrezas:

- Educadora.

Conocimientos Especiales:

- Se le facilita comunicarse con diferentes personas.

Cursos y capacitaciones Recibidas:

- Genero
- Ley 28
- Ley 445

Currículo Vitae.

Grupo 3 integrado por: Abner, Clarinda, Ángela.

Nombre: Carmen Lucero

Edad 30

Dirección: Kakabila Municipio de Laguna de Perla .R.A.A.S.

Formación Académica:

- Primaria completa.
- Secundaria Plan básico.

Experiencia Laboral:

- 5 años de docente primaria.
- Ser líder comunal de 4 años.
- Promotora social.
- Auxiliadora 3 años.

Capacidades Especiales:

- Organizadora.
- Animador Dinámica.
- Consejeros.

Habilidades y Destrezas:

Inteligentes, Participativo, Liderazgo, Creativo, responsables ser trilingüe.

Conocimientos Especializados:

- Carrera técnica Costurera y Artesanía.

Cursos y Capacidades Recibidas:

- Diplomado.
- Gestión Comunitaria.
- Cursos de género.
- Derecho Indígenas.
- Ley de la Costa Atlántica.
- Constitución Política.

Currículo Vitae.

Grupo 3 integrados por: Joel, Marcia, Lorna, Marikita.

Nombre: Richard Prince.

Edad: 50 años.

Dirección: Kurinwas.

Formación Académica:

- Third year (High school)

Experiencia Laboral:

- Teacher of primary school 5 years.
- Promoter of health in the community 5 years.

Capacidades Especiales:

- Leader Ship.

Habilidades y Destrezas:

- Convincing – Motivating – Organizing.

Conocimientos Especiales:

- Psychology
- Hygiene
- Moral Values.

Cursos y Capacitaciones Recibidas:

- Community's hygiene.
- Gender.
- Human rights.
- Law 445.
- Law 28.

Una vez que los grupos terminaron el ejercicio en pasaron a plenaria a compartir los resultados. Los comentarios y observaciones de la facilitadora fueron sobre el trabajo presentado, las inconsistencias y limitaciones. Se escogió el currículo presentado por el grupo de Abner, Clorinda y Ángela como el mejor.

Una vez terminada esta primera parte la facilitadora orientó nuevamente a los/as estudiantes a realizar el ejercicio de la pagina 20 del módulo esta vez de manera individual. Este ejercicio consiste en hacer una autodefinición de las capacidades.

Este fue el resultado

| | Aspectos a evaluarse con los criterios de Muy D, Mediana D, Poco D, No D | | | | | |
|----------------------------|--|-----------------|-------------------|-----------------|-----------------|------------------|
| Nombres y Apellidos | Comunicador | Prudente | Objetivo/a | Empático | Flexible | Imparcial |
| Gertrudis Hodgson | Muy D | Medio D | Muy D | Medianamente D | Poco D | Medio D |
| Marcia Villacorta | Muy D | Muy D | Medianamente D | Medianamente D | Muy D | Muy D |
| Mariquita Ordóñez | Muy D | Poco D | Muy D | Poco D | No D | Medio D |
| Leonie Bennett | Muy D | Medio D | Muy D | Medio D | Medio D | Medio D |

| | | | | | | |
|---------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Lorna Cayasso Downs | Muy D | Muy D | Muy D | Medio D | Muy D | Medio D |
| Joel | Muy D | Medio D | Medio D | Muy D | Muy D | Muy D |
| Ángela Martín | Muy D | Medio D | Medio | Poco D | Poco D | Medio D |
| Dexter Levy Half | Medio D | Medio D | Medio D | Medio D | Medio D | Medio D |
| Clarinda | Muy D | Medio D | Muy D | Muy D | Muy D | Muy D |
| Santos Murillo | Muy D | Medio D | Muy D | Medio D | Muy D | |
| Martha Sambola | Medio D | Medio D | Medio D | Poco D | Poco D | Medio D |
| Axel Espinosa | Muy D | Muy D | Muy D | Medio D | Muy D | Medio D |
| Adner Flores | Medio D | Medio D | Medio D | Medio D | Poco D | Medio D |
| Pedro A Z | Muy D | Medio D | Medio D | Poco D | Medio D | Muy D |

Se trabajaron dos mediaciones con temas o conflictos presentados por los estudiantes. Para esto se les oriento tomar en cuenta los siguientes aspectos o momentos en el proceso de una mediación. Los 4 momentos o pasos a tomarse en cuenta al momento de mediar son los siguientes...

1. La Entrada: En esta parte se da:

- a) la bienvenida las partes involucradas en el conflicto.
- b) La presentación de los/as mediadores/as.
- c) La presentación de las partes en el conflicto.
- d) La explicación de las reglas a las partes involucradas.

- El respeto mutuo.
- Dejar que hable una parte primero después la otra.
- Escuchar atentamente a la otra persona.
- No insultarse, gritar, golpear.

2. El Historial: Aquí las/os mediadores, hacen un breve resumen del conflicto de las partes.

3. EL Nudo: En esta parte se establece el dialogo primero entre las partes y los/as mediadores /as o sea cada una de las partes cuentan a los mediadores /as sobre el problema o conflicto.

Después de esta parte se recomienda dar un breve receso a las partes mientras los/as mediadores arreglan el escenario del local donde se realiza la mediación.

Al regresar las partes se sientan uno frente a otra /a para que dialoguen entre ellos sobre el conflicto.

4. El Desenlace: En esta parte se van identificando los posibles acuerdos entre las partes que propone cada uno/a y sean anotadas por los/as mediadores /as. Finalmente se hace que las partes firmen los acuerdos a los que las partes mismos llegaron.

Los simulacros de mediación de conflictos que se realizaron fueron los siguientes:

El Conflicto de: a.- Daños en siembros por los cerdos del vecino

Las partes involucradas: Doña Juana la afecta y Don José dueño de los Chanchos.

El conflicto de: b.- Violaciones a los derechos de los/as comunitarios y a la ley 445 por el alcalde al realizar concesiones sin autorización de la comunidad.

Parte involucradas: Comunitarios de la Comunidad de Karawala como la parte afectada y el Alcalde del Municipio de la Desembocadura de Río Grande como el afectador.

Los resultados finales de cado uno de los simulacros fueron

Conflicto a: Ambas partes llegaron a un acuerdo que consistió en: Don José como dueño de los cerdos pagaría a doña Juana los daños causados y que entre ambos harían un cerco para evitar en el futuro otro problema de esta índole.

Conflicto b: El alcalde reconoció su falta y el daño que estaba ocasionando a la comunidad con las concesiones dadas para la exploración de maderas. El Alcalde se comprometió ha revisar el plan de reforestación firmada los consecionarios y tomar en cuenta a la comunidad así como respetar las leyes comunales:

Luego de observar el desenvolvimiento de los estudiantes participantes en la el simulacro de mediación de conflicto, el grupo hizo las observaciones sobre los aciertos y debilidades que se observaron, entre los que mencionaron los siguientes:

Aciertos:

- En los dos simulacros llegaron a acuerdos satisfactorios para las dos partes en conflicto.
- Los/as estudiantes que realizaron los simulacros tanto como los/as mediadores/as realizaron una buena función, tenían dominio del tema, las partes en conflictos, plantearon propuestas de soluciones.
- Se firmaron los acuerdos.
- Se tomaron muchas de las sugerencias dadas por las facilitadoras antes de hacer el simulacro.

Algunos desaciertos:

- En algunas ocasiones los/as facilitadores/as actuaron como juez no como mediadores/as.
- También hubo momentos en que las partes en conflicto se irrespetaron y los/as mediadores lo pasaron por desapercibido en el momento.
- Los casos fueron realmente fácil y rápido de resolver, muchas veces en la realidad no es tan fácil.

Finalmente las facilitadoras: Dieron sus comentarios y observaciones:

- Deben recordar siempre que si nos buscan como mediadores no debemos de actuar como jueces ni como árbitros.
- Recordar siempre a las partes el respeto entre ambas partes.
- Poner en las reglas en escuchar activa, cuando una de las partes esta hablando que no sea interrumpida por la otra si que escuche, hasta que termine y le toque su turno de hablar.
- Es importante de tomar en cuenta y seguir los pasos de los cuatro momentos al mediar un conflicto que consisten en: la entrada, el historial, el nudo, y el desenlace.
- De igual manera recordar todas las cualidades que debe tener un mediador, de ser empático, no tener prejuicio contra ninguna de las partes, ser neutral, tener la información de ambas partes en conflicto, limpiar el lenguaje agresivo u ofensivo al momento de parafrasear, entre otros.
- Es bueno al momento de hacer una mediación que revisen sus manuales para poder prepararse mejor.

Con esto concluyeron los contenidos del cuarto módulo durante la mañana. Tomando el resto de la tarde del 23 de noviembre para hacer los arreglos en el local para la clausura.

El acto de clausura se realizó en el Auditorio de FADCANIC a las 6 y 30 de la tarde. Se tuvo la asistencia de 60 personas de la comunidad de Laguna de Perlas como invitados especiales y autoridades de la universidad, así como el coordinador regional de la organización organizadora del diplomado (CISP). Se contó con el siguiente.

La evaluación del Diplomado...

La metodología utilizada

- Excelente, ya que permite la asimilación de los contenidos y el cumplimiento de los objetivos.
- Excelente, porque permite la participación de todas y todos.
- Hubo una relación de los temas en todos los módulos que permitió que fuéramos aprendiendo paso a paso.
- Las facilitadoras y facilitadores siempre tratan de explicar y desarrollar los contenidos en dos idiomas y los compañeros/as tienen la libertad de hablar en el idioma en que se sienten mejor esto hace que uno tenga confianza en el grupo.

Contenidos

- Temas muy interesantes y muy bien impartidos, que nos ayuda a mejorar nuestro trabajo en las comunidades
- Enriquece los conocimientos que ya teníamos
- Los contenidos fueron muy ricos en teoría y prácticas cotidianas

Bibliografía

- Todos los módulos fueron muy buenos y lo que debemos hacer es

Lo que más les gustó

- La amabilidad de los facilitadores y compañeros. Muy buena atención
- La paciencia y dedicación de los facilitadores
- Los trabajos realizados en equipo, que permiten el intercambio de experiencias
- Las dinámicas realizadas, ya que nos permiten asimilar mejor los conocimientos y nos permiten la participación
- Que se tomaron en cuenta nuestras experiencia como comunitarios
- La convivencia con el resto de las y los participantes

Lo que menos les gustó

- La impuntualidad de algunos participantes

Qué cambiaría, si pudiera

- No habría nada que cambiar todo fue un éxito
- Ampliar el tiempo

Sugerencias

- Las comunidades debe de buscar a la Universidad URACCAN como su aliada o machete de esta manera es más fácil que las comunidades busquemos el mejor camino para encontrar las mejores soluciones a los problemas de nuestras comunidades.
- Seria bueno que se hiciera un postgrado en Mediación de Conflictos.